

دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل "دراسة تطبيقية"

الاستاذ الدكتور / حسنين السيد طه
أستاذ إدارة الموارد البشرية
وعميد كلية التجارة السابق - جامعة مدينة السادات
أ/محمد عبد الغفار عبد المجيد علم الدين
باحث دكتوراه بقسم إدارة الاعمال كلية التجارة جامعة مدينة السادات
قسم إدارة الأعمال

١ - ملخص البحث:

استهدفت الدراسة الحالية بصفة أساسية بتوصيف مستوى تطبيق القيادة الروحية بالجامعات المصرية محل الدراسة، ومستوى السعادة في العمل بها، وكذلك تحديد دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل بالجامعات المصرية محل الدراسة، ولتحقيق ذلك تم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، باستخدام عينة قوامها ٣٧٢ من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، ولقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسات القيادة الروحية بالجامعات الحكومية محل الدراسة كانت متوسطة على المستوى الإجمالي، ونحو كل بعد من أبعادها على حده، كما أظهرت الدراسة وجود اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى توافر القيادة الروحية مأخوذه بشكل إجمالي، ونحو كل بعد من أبعادها على حده وذلك باختلاف الجامعة، لصالح جامعة القاهرة، وأظهرت الدراسة الحالية عدم وجود اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى توافر أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل/الإيمان، المعنى، العضوية) باختلاف خصائصهم الديموجرافية والتي تتمثل في (النوع، الدرجة العلمية، مدة الخدمة بالجامعة).

كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السعادة في العمل بالجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة كانت متوسطة، وأظهرت الدراسة عدم وجود اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى السعادة في العمل باختلاف خصائصهم الديموجرافية والتي تتمثل في (النوع، الدرجة العلمية، مدة الخدمة بالجامعة، الجامعة التي يعمل)، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار، المعنى، العضوية) والسعادة في العمل بالجامعات المصرية محل الدراسة، وتوصل الباحثان إلى مجموعة من التوصيات والتي تم تصنيفهما، إلى مجموعتين، الأولى تتعلق بالجانب الأكاديمي، بينما تتعلق الثانية بكيفية تحقيق السعادة في العمل من خلال ممارسات القيادة الروحية. الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، السعادة في العمل

Abstract:

The current research aimed mainly at describing the level of application of spiritual leadership in the Egyptian Universities, and the level of Happiness at work in them, as well as identifying the role of spiritual leadership in achieving Happiness at work in the Egyptian Universities. To achieve this, the survey list was used as a collection tool, the survey was used to collect primary data using a sample of 372 Faculty members in the Egyptian public Universities. Statistical data (SPSS), Mean, standard deviation, data, and data loops.

The results of the study showed that the level of spiritual leadership practices in the Egyptian public Universities was medium on the total level, and at the level of dimensions, and there are statically significant differences between the awareness of Faculty members in the Egyptian public Universities about the level of availability of the application of spiritual leadership taken in total, and towards each one of its dimensions separately depending on the name of university, revert to the interest of the Cairo University. The results of the study showed that there are no statically significant differences between the awareness of Faculty members in the Egyptian public Universities about the level of availability of the application of spiritual leadership taken in total, and towards each one of its dimensions separately (vision, hope/faith, Altruistic love, meaning, Membership) depending on Demographic Variables (gender, academic degree, years of university service).

The results of the study also showed that the level of happiness at work in the Egyptian public Universities was medium on the total level. The research found that there are no statically significant differences between the awareness of Faculty members in the Egyptian public Universities about the level of availability of Happiness at work taken in total, depending on Demographic Variables (gender, academic degree, years of university service, the name of university). The research found that there is a statistically relationship between spiritual leadership (vision, hope/faith, Altruistic love, meaning, Membership) and Happiness at work in the Egyptian Universities.

The researchers presented a set of recommendations, which could be classified into two groups: the first group relates to the academic aspect, while the second group relates to how to achieve Happiness at work through spiritual leadership practices.

Key words: Spiritual Leadership, Happiness at work

٢- مقدمة:

لقد تعددت نظريات القيادة حيث ركزت تلك النظريات بدرجات متفاوتة علي جانب واحد أو أكثر من العناصر الجسدية أو العقلية أو العاطفية للتفاعل البشري في المنظمات مع إهمال المكون الروحي، وتركز القيادة الروحية علي تلبية الاحتياجات الروحية للعاملين (Chen, et al, 2019). وتتبع أهمية القيادة الروحية من القدرة على استيعاب الاحتياجات الأساسية لكل من القائد والمرؤوسين من أجل تحقيق الرضا الروحي، وذلك من خلال بناء رؤية وقيم تتوافق مع الحاجات الفردية وتمكين الفريق والمستويات التنظيمية، مما يؤدي إلي الوصول إلي مستويات عالية من الرضا الوظيفي والانضباط التنظيمي والأداء المالي والمسئولية الاجتماعية وكذلك مستويات عالية من الالتزام التنظيمي والإنتاجية (Fry&Cohen, 2009; Fry, et al, 2011؛ سمعان جاد الرب، ٢٠١٦).

ويُعد مفهوم السعادة في العمل أحد المفاهيم المشتقة من علم النفس الايجابي، الذي يعزز التركيز نحو الحلول بدلاً من إنتقاء المشاكل فهو يرتبط بالنواحي الايجابية مثل المتعة، الرضا، الرفاهية، والسعادة مع التركيز علي النواحي الايجابية في حياة الانسان أكثر من النواحي السلبية (Rastogi, 2020). وقد أكدت (Olckers, et al, 2017) أن تبني مفهوم السعادة في العمل يساهم في خلق مناخ تنظيمي سعيد يمثل إستراتيجية قوية يكون لها أثر كبير ليس فقط في جذب وتحفيز وإستبقاء المواهب بل يساهم في تعزيز الأداء علي المستويين الفردي والجماعي، ولقد توصلت عدد من الدراسات إلي أن تبني المنظمة الاستثمار في تطوير سعادة العاملين، فإن العاملين يصبحون أكثر إرتباطاً بالعمل، أكثر تمكيناً، معدلات رضا وظيفي عالي، وتكوين توجه عاطفي قوي نحو التفاعل مع المنظمة مع شعور أقل بالرغبة في ترك المنظمة.

وفي ضوء ماسبق، يتمثل الهدف العام لهذا البحث في المساهمة في الجهود البحثية، والتي تتسم بالقلّة، الساعية نحو التعرف على دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل بالتطبيق على البيئة المصرية، وبشكل أكثر تحديداً على الجامعات المصرية

٣- الإطار النظري للبحث:

يشمل الإطار النظري للبحث؛ مفهوم وممارسات القيادة الروحية، ومفهوم وأبعاد السعادة في العمل، ودور ممارسات القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل، وذلك على النحو الآتي:

١/٣ مفهوم وأبعاد القيادة الروحية:

١/١/٣ مفهوم القيادة الروحية :

عرف (Fry, 2003) القيادة الروحية بأنها مجموعة من القيم والمواقف والسلوكيات الضرورية لتحفيز المرء نفسه والآخرين جوهرياً، بحيث يكون لديهم الشعور بالبقاء الروحي من خلال المعنى والإنتماء، بينما عرف (Thankappan, 2005) القيادة الروحية بأنها شكل شامل من أشكال القيادة له القدرة علي تحويل مكان العمل إلى مكان أكثر إنتاجية وراحة، بشكل يلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعاملين، وعرفت دراسة (Fry&Cohen, 2009) القيادة الروحية في المنظمات بأنها رؤية ملهمة وتعزيز الدافع الجوهرى الذى يركز على الإحتياجات الروحية للتابعين مثل الإنتماء والعضوية، مما يؤدي إلى تقليل معدلات الغياب، وزيادة الإنتاجية، وإزدهار العمل.

وعرفت دراسة (Aslan&Korkut, 2015) القيادة الروحية بأنها نهج القيادة الحميم الذى يهدف إلى توفير بيئة عمل تسود فيها علاقات هادفة ووثيقة بين العاملين.

بينما توجه (Tobroni, 2015) فى تعريفه للقيادة الروحية بأنها القيادة التى تجعل القيم الروحية تتبلور فى معتقدات وقيم وفلسفات سلوكيات القيادة .

ولقد عرف (سمعان، عبد السميع، ٢٠١٦) القيادة الروحية بأنها نوع جديد من القيادة تقوم على مجموعة من القيم والسلوكيات والاتجاهات لتحفيز العاملين ومن ثم إحساسهم بأهميتهم وانتمائهم للمنظمة التي يعملون بها وشعورهم بأن لعملهم معنى.

وقد عرف (Martinez Soto, 2017) القيادة الروحية بأنها مجموعة القيم والمواقف والسلوكيات لتحفيز العاملين ، وخلق شعور بالرفاهية، الأمر الذى يؤدي إلى تعزيز عمليات المعرفة التنظيمية.

وعرف (إسماعيل، ٢٠١٧) القيادة الروحية بأنها إحدى نظريات القيادة الإيجابية التي تقوم علي التحفيز الذاتي، حيث يحفز المدير نفسه ومرؤوسيه على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة

وفعالية، وذلك من خلال رؤية واضحة يؤمن بها ويأمل في تحقيقها و أمل وإيمان يزرعه في مرؤوسيه من خلال قيم حب الإيثار لديه والتواضع والثقة والتسامح ورعاية وقبول الآخر. بينما عرف (Gunduz,2017) القيادة الروحية بأنها تشمل على القيم والمواقف والسلوكيات الضرورية لتحفيز الذات والآخرين حتى يكون لديهم إحساس بالبقاء الروحي من خلال العضوية والانتماء.

ويرى (Smith,et al,2018) أن القيادة الروحية تسمح لممارسيها بإستخدام مناهج متعددة للتأثير على العاملين، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية لكل من العاملين والمنظمة. بينما عرفت دراسة (قاعود؛ وهبه، ٢٠١٩) القيادة الروحية بأنها مجموعة من القيم والسلوكيات اللازمة لتحفيز العاملين على أداء عملهم ومن ثم زيادة رضاهم الوظيفي وانتمائهم للمنظمة. وعرفت (Baykal,2019) القيادة الروحية على انها نهج قيادة شامل يسعى القائد إلى تشجيع الشعور بالمعنى والترابط بين العاملين.

بينما عرف (كمال، ٢٠١٩) القيادة الروحية مجموعة السلوكيات والقيم والمواقف التي يشعر بها القائد وتحفز أعضاء المنظمة لبناء تطلع واضح للمستقبل مدعوم بمشاعر الأمل وحب الإيثار لتوليد إحساس العضوية التنظيمية لديهم.

وعرفت دراسة (Suresh&Kumar,2021) القيادة الروحية بانها تحفيز وإلهام العاملين من خلال الأمل/ الإيمان برؤية المنظمة وثقافة مؤسسية قائمة على قيم الحب الإيثاري من أجل توفير قوة عاملة شديدة التحفيز والالتزام والإنتاجية.

ومن وجهة نظر الباحثان فإن القيادة الروحية تتمثل في مجموعة من القيم والمواقف والسلوكيات المحفزة للعاملين، والتي تساهم في تحقيق الرفاهية الروحية مما يؤدي الى تحقيق نتائج إيجابية على المستويين الشخصي والتنظيمي.

٢/١/٣ أبعاد القيادة الروحية :

من خلال مراجعة العديد من الدراسات السابقة التي تناولت بالبحث والدراسة القيادة الروحية ، نجد تعدد وجهات نظر الباحثين حول أبعاد القيادة الروحية ، فبعض الدراسات أشارت إلى أن أبعاد القيادة الروحية تتمثل في ثلاث أبعاد (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) على سبيل المثال دراسات :

(Fry,2003;Ayranci&Semercioz,2011;Pio&Tampi,2018;Akaber,etal,2018;Wang, 2018;Yang et al.,2019;Al-Sakinah&Djumahir,2020;Alia et al.,2020;Usman et al.,2021)

بينما تناولت مجموعة من الدراسات خمس أبعاد للقيادة الروحية(الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار، المعنى، الانتماء) على سبيل المثال دراسات :

(Ayden&Ceylan,2009؛ Boorum,2009؛ ٢٠١٦؛ الغزالي، ٢٠١٦؛ Behrooz et al,2017 ; الخزاعي، الغزالي، ٢٠١٦؛ عليوي وآخرون، ٢٠١٧؛ Jabbar&Kusumastuti,2017؛

بينما إتجهت بعض الدراسات الأخرى بتناول ست أبعاد للقيادة الروحية (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار، المعنى، الانتماء، الالتزام التنظيمي) على سبيل المثال دراسات :

(Zavvareh&Samangooei,2013;Isfahani&Kavianpour,2012;Devi,2015؛ Geraci,2016)

ومن خلال الإستعراض السابق ، يتضح أن الباحثين قد أتفقوا على الابعاد التي قدمتها دراسة (Fry(2005) والتي يمكن عرضها في الاتي :

(١) الرؤية Vision

تشير الرؤية الى ما تسعى المنظمة الى تحقيقه في المستقبل (Jahandar et al.,2017) ، وقد أوضح (Polat, 2011) أن الرؤية تدور حول مستقبل جذاب للمنظمة ودورها يكمن في التشجيع نحو الوصول لهذا المستقبل، وعلى القائد أن يكون وسيط بين الحاضر والمستقبل، والعمل على صياغة رؤية تعكس التوقعات العالية، وخلق معايير الكمال ومصدر جاذبية لأصحاب المصلحة. وقد أكد(Nafei,2018)في دراسته إلي ضرورة إعطاء القادة أهمية أكبر للتوجه المستقبلي، وذلك نظرا لشدة المنافسة والتطور التكنولوجي، كما أكد علي ضرورة قيام القادة الروحانيين بتحفيز المرؤوسين من خلال رؤية واضحة للمنظمة.

(٢) حب الإيثار Altruistic love

يمثل حب الإيثار أحد مكونات الثقافة التنظيمية. فهو يمثل مجموعة المبادئ والقيم والمعتقدات المشتركة التي تعتبر صحيحة أخلاقياً وتبني الهوية المجتمعية، ويُعرّف الحب الإيثاري بأنه الشعور بالوفرة والانسجام والرفاهية الناتج عن التعايش في بيئة تنظيمية يظهر فيها القادة والأتباع اهتماماً حقيقياً واحتراماً لبعضهم البعض (Martinez Soto, 2017).

ويساهم حب الإيثار بنتائج علي المستوى الشخصي والتنظيمي فعلي المستوى الشخصي يشعر العاملون بالسلام والصفاء والفرح وعلى المستوى التنظيمي نجد الالتزام التنظيمي العالي، الحد من مستويات الإجهاد وزيادة الانتاجية (Fry, 2003).

(٣) الأمل والإيمان Hope/faith

الأمل هو الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات، يضيف الإيمان اليقين إلي الأمل، إنه إيمان راسخ بشي لا يوجد دليل تجريبي عليه، ويقوم علي القيم والمواقف والسلوكيات التي تظهر اليقين والثقة بأن ما هو مرغوب ومتوقع سوف يحدث، ويمتلك الأشخاص الذين لديهم أمل/إيمان وضوحاً بشأن أهدافهم الذي يسعون إليها، وكيفية الوصول إليها، وهم علي إستعداد لمواجهة وتحمل الصعاب من أجل تحقيق أهدافهم، لذا فإن الأمل/ والإيمان هما مصدر الاقتناع بأن رؤية و غرض ورسالة المنظمة سوف تتحقق (Fry, et al, 2017).

(٤) الشعور بالأهمية (المعني) meaning/calling

ويشير المعني إلي إعتقاد أعضاء المنظمة بأن الوظائف التي يقومون بها ذات أهمية ومعني وتصنع فارقاً في حياة الناس، كما أن الشعور بالأهمية يشير إلي خبرة التفوق في كيفية صنع الفارق من خلال خدمة الآخرين، ومن خلال الانخراط في العمل يستمد الأفراد المعني والغرض من الحياة. هذا، بالإضافة إلي أن الناس لديهم دافع ومحرك داخلي للتعلم وإيجاد معني لعملهم، ولأن يكونوا أعضاء في مجموعة أو فريق يشعرون من خلاله أن لهم قيمة ومساهمة في الأداء. لذا يتضح أن المعني والشعور بالأهمية يتشابكان ويتداخلان في سياق الروحانية بمكان العمل. (Fry, 2003؛ إسماعيل، ٢٠١٧).

(٥) الإنتماء/العضوية Membership

تشمل العضوية البني الثقافية والاجتماعية التي يشعر الافراد بالانتماء إليها ويسعي أن يكون مفهوماً ومقدراً، وينبع هذا الشعور إلي حد كبير من العلاقات المتبادلة والاتصالات التي تحدث عن طريق التفاعل الاجتماعي والعضوية في الجماعات (Fry, 2011).

وتمنح العضوية الفرد إحساساً بالانتماء، فعندما يشعر الفرد بأنه عضو أو ينتمي إلي منظمة، يتكون لديه الشعور بالفهم والتقدير والتي تنبع من العلاقات المتبادلة والروابط من خلال التفاعل الاجتماعي والعضوية (Fry, et al, 2016).

٢/٣ مفهوم وأبعاد السعادة في العمل

١/٢/٣ مفهوم السعادة في العمل :

لقد تعددت التعريفات الخاصة بالسعادة في العمل، فقد عرفها (Jones & Lindsay, 2010) بأنها الاستخدام الواعي والأمثل للموارد التي يمتلكها الفرد وذلك للوصول إلي أعلى مستوى من الأداء وذلك من خلال مراعاة النجاحات والإخفاقات التي يواجهها العاملون سواء علي مستوى الفرد أو المنظمة، بينما عرفت (Fisher, 2010) السعادة في العمل بأنها الشعور بالسعادة تجاه الوظيفة والخصائص المكونة لها والمنظمة بشكل عام والذي يظهر في الرضا الوظيفي، الارتباط الوظيفي، الالتزام العاطفي.

بينما عرفت دراسة (Kaul & Sen, 2015) السعادة في العمل بأنها الشعور الناتج عن الأعمال الإيجابية والسياق التنظيمي الذي يتعلق بالنتائج الإيجابية في مكان العمل وتكون محصلة للعديد من العوامل المترابطة مثل العلاقة بين الموظف والعمل داخل المنظمة مما يؤدي إلي الكفاءة في الانتاج ورضا العملاء.

بينما عرفت دراسة (Nafei, 2018) السعادة في العمل بأنها انتشار المشاعر الإيجابية في العمل وإدراك الأفراد بأنهم يعبرون عن إمكاناتهم ويطورونها، والتقدم في تحقيق أهدافهم.

بينما توجهت دراسة (Gyeltshen & Beri, 2019) في تعريفها للسعادة في العمل بأنها هي الروح في العمل والروح في العمل تتمثل في تجارب العاملين حول أعمالهم ومشاعرهم المرتبطة بالأعمال

بطريقة إيجابية، بينما عرف (Bhatia & Mohsin, 2020) السعادة في العمل بأنها إشباع العاملين لعدد كبير من احتياجاتهم العاطفية والنفسية العميقة من خلال عملهم.

ومن وجهة نظر الباحثان فإن السعادة في العمل هي حالة انفعالية وعقلية تتسم بالإيجابية والتي يصل إليها عضو هيئة التدريس حيث تتولد نتيجة الرضا العام عن جميع جوانب العمل بالجامعة التي يعمل بها ليدرك بأن تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلي قدر من الكفاءة والفعالية هو تحقيقاً لأهدافه الشخصية.

٢/٢/٣ أبعاد السعادة في العمل :

لقد لقي إستبيان Oxford Happiness Questionnaire قبول من قبل العديد من الباحثين في التعرف على السعادة في الحياة بشكل عام والسعادة في العمل بشكل خاص وذلك لما يلي:

➤ تمتع إستبيان أكسفورد للسعادة بدرجة عالية من الثبات فوصل معدل الثبات لاستبانة ٨٧، في دراسة (Hadinezhad&Zaree,2009)، وبلغ معدل الثبات في دراسة (Dogan&Cotok,2011)، ٨٥، وبينما بلغ ٨٩، في دراسة (Golubev&Dorosheva,2017;Gurdogan&Uslusoy,2019) ولقد بلغ معدل الثبات في دراسة (Glavao,et al,2020)، ٩٧، وهذا يؤكد على أن الاستبيان يقيس ما بني من أجله وان جميع البنود والابعاد واضحة للمبجوثين وليس فيها غموض .

➤ تم ترجمة المقياس وإختبار صدقة وثباته للعديد من اللغات فقد قامت دراسة (Liaghatdar.et al,2008) بإعداد صورة من المقياس تناسب الشعب الايراني، ودراسة (Dogan&Cotok,2011) أعددت مقياس يناسب تركيا، بينما قامت دراسة (Shu,2020) بإعداد صورة من المقياس يناسب تايوان، وأعددت دراسة (Arunachalam,2019) صورة من المقياس للهند، بينما ترجمت دراسة (Golubev&Dorosheva,2017) صورة لروسيا وقامت دراسة (ميخائيل، ٢٠١٥) بإعداد صورة لسوريا.

➤ إعتد العديد من الدراسات التي تناولت السعادة في العمل على مقياس أكسفورد للسعادة للتعرف على مستوى السعادة في بيئة العمل.

وقد أعد المقياس (Hills & Argyle, 2002). وقد إستخدمه العديد من الباحثين في التعرف على السعادة في العمل على سبيل المثال في البيئة العربية دراسات (بخيت، ٢٠١١؛ الساقان والقدمي، ٢٠١٧؛ القرعان، ٢٠١٧؛ العون، ٢٠١٩) وعلى مستوى الدراسات الاجنبية نجد الدراسات التالية على سبيل المثال: (Majidi,2012;Jandaghi,et al,2012;Behrani,2017;Avci.et al,2018; Maham&Bhatti,2019;Benuyenah&Pandya,2020;Bangun,etal,2021; وقد قام الباحثان بإجراء تعديلات على إستبيان أكسفورد ليناسب بيئة العمل الجامعي حيث يتكون المقياس في صورته النهائية من ٢٩ عبارة تقيس السعادة في العمل الجامعي.

٤- الدراسة الاستطلاعية ومشكلة البحث:

قام الباحثان بدراسة استطلاعية، استهدفت الحصول على بيانات استكشافية حول ممارسات القيادة الروحية ، والسعادة في العمل، بالإضافة إلى مساعدة الباحثان في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث، والتوصل إلى صياغة دقيقة لفروضة، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من القيادة الروحية ، والسعادة في العمل ، ولقد قام الباحثان بالتواصل مع عدد ٤٢ عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وذلك للتعرف علي آرائهم وإدراكهم لمتغيرات الدراسة، من خلال إعداد قائمة استقصاء للدراسة الاستطلاعية تحتوي علي مجموعة من العبارات التي تعبر عن متغيرات الدراسة وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن المتوسط الاجمالي لممارسات القيادة الروحية أقل من الوسط الفرضي (٣) حيث بلغ ٢.٣٨ بانحراف معياري ٠.٣٩ الامر الذي يشير الي تواضع ممارسات القيادة الروحية بالجامعات، كما بلغ المتوسط الاجمالي للسعادة في العمل أقل من الوسط الفرضي (٣) حيث بلغ ٢.٢٧ بانحراف معياري ٠.٣٧ الامر الذي يشير الي أن مستوى السعادة في العمل يدركه أعضاء هيئة التدريس جاء بصورة أقل من المتوسط

وبناءً على ما سبق، فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تشير إلى وجود قصور في فهم دور أبعاد القيادة الروحية، وما يترتب عليها من نتائج هامة لكل من العاملين والمنظمة، لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة دور القيادة الروحية في تدعيم السعادة في العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

وتشير هذه المشكلة عددًا من التساؤلات التي يمكن طرحها على النحو الآتي:

١. هل توجد إختلافات بين إدراكات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى تطبيق القيادة الروحية باختلاف (النوع، الدرجة الجامعية، الخبرة الوظيفية، الجامعة)؟

٢. هل توجد إختلافات بين إدراكات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية محل الدراسة من حيث مستوى السعادة في العمل باختلاف (النوع، الدرجة الجامعية، الخبرة الوظيفية، الجامعة)؟

٣. ما طبيعة ونوع العلاقة بين ممارسات القيادة الروحية بالجامعات المصرية والسعادة في العمل؟

٥- أهداف البحث:

يسعى الباحثان من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، على النحو الآتي:

➤ تحديد وتوصيف مستوى تطبيق القيادة الروحية في الجامعات المصرية، وبيان مدى الاختلاف باختلاف (النوع، الدرجة الجامعية، الخبرة الوظيفية، الجامعة).

➤ تحديد وتوصيف السعادة في العمل في الجامعات المصرية، وبيان مدى الاختلاف باختلاف (النوع، الدرجة الجامعية، الخبرة الوظيفية، الجامعة).

➤ تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والسعادة في العمل في الجامعات المصرية.

٦- أهمية الدراسة

تتمثل أهمية البحث الحالي في عدة عوامل تتمثل فيما يأتي:

• تنبع أهمية البحث بصفة مبدئية من خلال الهدف العام الذي يسعى البحث إلى تحقيقه والمتمثل في التعرف على مدى إمكانية تحقيق السعادة في العمل من خلال ممارسات القيادة الروحية، وبصورة تفصيلية تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

• التعرف على ممارسات القيادة الروحية في الجامعات المصرية.

• قلة الدراسات -على حدود علم الباحثان- التي أهتمت بالتعرف على السعادة في العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

• قلة الدراسات -على حدود علم الباحثان- التي أهتمت بالتعرف على دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل.

٧- الدراسات السابقة وصياغة فروض البحث:

يعرض الباحثان في هذا الجزء عددًا من الدراسات السابقة التي تناولت كلاً من القيادة الروحية، والدراسات المتعلقة بالسعادة في العمل، والدراسات المتعلقة بالقيادة الروحية والسعادة في العمل، حتي ينتهي لهما صياغة فروض البحث وذلك علي النحو التالي:

١/٧ الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الروحية:

لقد هدفت دراسة (عجوة، ٢٠١٣) إلى تحديد درجة توافر أبعاد القيادة الروحية وفقاً لعمر قادة المدارس وعدد سنوات خدمتهم وقد توصلت الدراسة إلى وجود إختلاف معنوي بين ممارسات القادة المتعلقة بالقيادة الروحية وعمر هؤلاء القادة حيث أنه كلما كان عمر القائد أكبر كلما كانت ممارستهم أكثر توافقا مع ابعاد القيادة الروحية وكذلك وجود إختلاف معنوي بين ممارسات القادة المتعلقة بالقيادة الروحية وعدد سنوات خدماتهم حيث كلما كان عدد سنوات خدمة القائد أكبر كلما كانت ممارساته أكثر توافقا مع أبعاد القيادة الروحية.

بينما هدفت دراسة (عيسى، ٢٠١٦) إلى التعرف على اثر تطبيق القيادة الروحية على الإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة الطائف وقد خلصت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية على الإلتزام التنظيمي للعاملين، ووجود إختلافات معنوية لإدراكات العاملين تجاه ممارسات القيادة الروحية تعزو للمستوى الوظيفي والعمر، وعدم وجود إختلافات معنوية لإدراكات العاملين تجاه ممارسات القيادة الروحية تعزو لسنوات الخبرة و المؤهل العلمى.

ولقد إنتهت دراسة(عروسي،يوسف،٢٠١٨) بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات القيادة الروحية وجودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإدراكات أعضاء هيئة التدريس لممارسات القيادة الروحية تعزو الى (النوع،الدرجة الوظيفية،المؤهل العلمي،سنوات الخدمة).

وقد أشارت نتائج دراسة (Dargahi.,et al, 2017) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية والالتزام التنظيمي للعاملين بجامعة طهران ، وعدم وجود إختلافات معنوية لإدراكات العاملين تجاه القيادة الروحية تعزو للجنس،والعمر،والدرجة التعليمية.

بينما توصلت دراسة (Özgenel& Ankaralıoğlu.,2020) وجود علاقة متوسطة وإيجابية بين الثقافة المدرسية و القيادة الروحية للإداريين حسب تصورات المعلمين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغيرات الجنس ، والمستوى التعليمي ، والعمر ، والأقدمية المهنية.

وبناء علي ما سبق يمكن للباحث صياغة الفرض الأول للدراسة في صيغة العدم علي النحو التالي :
الفرض الأول:لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المستقصي منهم في الجامعات المصرية حول واقع أبعاد القيادة الروحية باختلاف (النوع ، الدرجة الجامعية، الخبرة الوظيفية، الجامعة).

٢/٧ الدراسات السابقة المتعلقة بالسعادة في العمل :

تناول العديد من الباحثين مصطلح السعادة في العمل بالبحث والدراسة فقد أوضحت دراسة (Meena&Agarwal,2014) وجود علاقة ايجابية بين المناخ التنظيمي والسعادة في العمل والرضا الوظيفي ،كما توصلت الدراسة الى عدم وجود إختلافات معنوية بين المستقصي منهم لادراكم للسعادة في العمل حسب النوع. وقد هدفت دراسة (Williams,et al,2016) علي التعرف علي دور الاستقامة التنظيمية والاتجاهات الايجابية للعاملين في تعزيز السعادة في العمل وقد أكدت الدراسة علي ان الاستقامة التنظيمية والاتجاهات الإيجابية للعاملين لهما دورا هاما في تعزيز السعادة في العمل .

بينما كشفت دراسة (محمود،٢٠١٥) علي أن تطبيق سياسات التسويق الداخلي يؤدي الي تحسين أداء العاملين من خلال السعادة في العمل ،كما كشفت نتائج الدراسة التأثير الإيجابي لأبعاد السعادة في العمل علي تحسين الأداء،بالإضافة الي التأثير الإيجابي لسياسات التسويق الداخلي علي شعور العاملين بالسعادة في العمل.

وقد استهدفت دراسة (Singh,etal,2017) التعرف علي أثر السعادة في العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والإرتباط الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط إيجابية بين المتغيرات الثلاث ، كما أثبتت النتائج أن السعادة تتوسط جزئياً العلاقة بين الإستقامة التنظيمية والإرتباط الوظيفي.

وقد إهتمت دراسة (Watanabe,et al, 2017) بالتعرف علي الدور الوسيط للسعادة علي العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والاداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات اليابانية، وقد اشارت نتائج الدراسة الي الدور الايجابي للسعادة علي العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والاداء الوظيفي.

وتناولت دراسة(Waal,2018) التعرف علي العلاقة بين السعادة في العمل وجاذبية المنظمة والاداء العالي،وقد اشارت نتائج الدراسة الي الدور الفعال للسعادة في العمل علي جاذبية المنظمة للموظفين الحاليين والعالم الخارجي، ووجود علاقة بين الاداء العالي والسعادة في العمل.

ولقد خلصت دراسة (Nafei,2018) إلى وجود علاقة إيجابية بين السعادة في العمل والتائق التنظيمي للعاملين بجامعة مدينة السادات .

ولقد توصلت دراسة (العون،٢٠١٩) إلى أن مستوى إدراك العاملين في جامعة ال البيت للسعادة جاء بدرجة متوسطة ،كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السعادة في جامعة ال البيت لا تتأثر بمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية وعدد سنوات الخبرة وطبيعة الوظيفة.

وقد هدفت دراسة (Al-Hawari,et al,2019)الي التعرف علي تأثير السعادة في مكان العمل والارتباط الوظيفي علي السلوك الابتكاري للعاملين بالتطبيق علي الخطوط الأمامية في قطاع الخدمات في الامارات العربية المتحدة ،وانتهت الدراسة بوجود علاقة إيجابية بين المتغيرات في ظل توافر مناخ الخدمة والتواصل الاجتماعي بين العاملين كمتغير وسيط.

ولقد هدفت دراسة (Mroueh & Waal, 2020) إلى التعرف على السعادة في العمل في مؤسسة التأمين التكافلي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما هدفت إلى التعرف على دور السعادة في العمل في تحقيق الأداء العالي وتحقيق جاذبية المنظمة، وقد إنتهت الدراسة إلى الدور الإيجابي للسعادة في العمل في تحقيق جاذبية المنظمة وتحقيق الأداء العالي .

ولقد هدفت دراسة (عبد الله ومحمود، ٢٠٢٠) إلى التعرف على أثر عناصر الهندسة البشرية (البيئة المادية، التزام الإدارة العليا، المراقبة الصحية) على السعادة في العمل، وقد توصلت الدراسة إلى أن بعد التزام الإدارة العليا يقع في المرتبة الأولى من حيث التأثير على أبعاد السعادة في العمل (الرضا الوظيفي، الارتباط الوظيفي، الالتزام العاطفي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للبيئة المادية والمراقبة الصحية على أبعاد السعادة في العمل.

ولقد هدفت دراسة (Mousa.,et al,2020) إلى التعرف الدور الوسيط لإدارة التنوع على العلاقة بين السعادة في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، كما هدفت إلى التعرف على تأثير الجنس لإدراك العاملين للسعادة في العمل وإدارة التنوع بالتطبيق على المستشفيات العامة في مصر، وقد أشارت نتائج الدراسة أن الطبيبات ينظرن إلى سياسات التنوع بشكل إيجابي أكثر من زملائهم الذكور، كما أشارت أن الجنس ليس له تأثير على إدراك الأطباء للسعادة في مكان العمل، كما توصلت الدراسة إلى التأثير الإيجابي للسعادة في العمل على سلوك المواطنة التنظيمية للأطباء، كما وجدت الدراسة أن ممارسات إدارة التنوع تتوسط العلاقة بين سعادة الأطباء وسلوك المواطنة التنظيمية لهم. بينما كشفت دراسة (Atan,et al,2021) على التأثير الإيجابي للتحفيز (النمو والانجاز، خصائص العمل، علاقات العمل، الراتب) على أبعاد السعادة في العمل (الرضا الوظيفي، الارتباط الوظيفي، الالتزام العاطفي).

وبناء على ما سبق يمكن للباحث صياغة الفرض الثاني للدراسة في صيغة العدم على النحو التالي :
الفرض الثاني: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المستقضي منهم في الجامعات المصرية حول واقع أبعاد السعادة في العمل باختلاف (النوع، الدرجة الجامعية، الخبرة الوظيفية، الجامعة).

٣/٧ الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الروحية والسعادة في العمل

تناولت دراسات قليلة العلاقة بين القيادة الروحية والسعادة في العمل ، ولقد اهتمت دراسة (2013) Zavvareh& Samangoeei, بالتعرف على تأثير القيادة الروحية على سعادة العاملين في جامعات أصفهان بإيران، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الروحية على سعادة العاملين. وإستهدفت دراسة (Isfahani&Kavianpour,2014) إلى التعرف على تأثير القيادة الروحية على سعادة العاملين في جامعة أصفهان، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى التأثير الإيجابي للقيادة الروحية على سعادة العاملين.

بينما توصلت دراسة (Aboobaker,et al,2019) إلى أن الروحانية في مكان العمل لها تأثير على سعادة العاملين وأنها لها تأثير وسيط على العلاقة بين الروحانية ونية البقاء في المنظمة.

بيتما توصلت دراسة (Mahipalan& Sheena,2019) إلى أن ممارسات الروحانية في مكان العمل تعزز من سعادة العاملين.

واسترشاداً بما سبق، تمّت صياغة الفرضية الثالثة في الصورة الآتية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية والسعادة في العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل التطبيق .

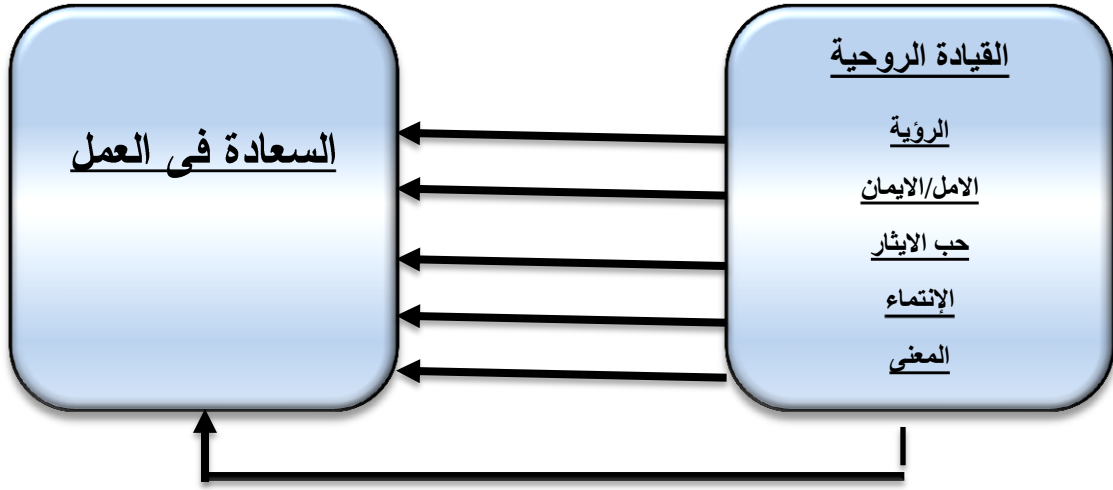
٤/٧ الفجوة البحثية ونموذج البحث المقترح:

من خلال إستعراض الباحثان للدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث يمكن عرض الفجوة البحثية في النقاط التالية:

➤ على الرغم من تزايد الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت القيادة الروحية بالبحث والدراسة ، وعلى الرغم من النتائج الإيجابية للقيادة الروحية للمنظمات والافراد، إلا انه توجد الحاجة لاجراء المزيد من الدراسات على قطاع التعليم العالي .

➤ على الرغم من أهمية السعادة في العمل في المنظمات إلا انه في حدود علم الباحثان لا توجد دراسات سابقة أهتمت بالتعرف على السعادة في العمل بالجامعات محل التطبيق، بالإضافة إلى ذلك توجد القليل من الدراسات التي أهتمت بالتعرف على العلاقة بين القيادة الروحية والسعادة في

العمل، وفي حدود علم الباحثان لا توجد دراسات سابقة قد تناولت دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل بالجامعات محل الدراسة .
شكل (١) النموذج المقترح للدراسة



المصدر :إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

٨- منهجية البحث

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، اعتمد الباحثان على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية. ويمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يأتي:

١/٨ - الدراسة المكتبية:

استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قام بها الباحثان ضمن الدراسة الاستطلاعية، وبعد أن اتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه، وفروجه)، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قام الباحثان بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، استهدفت جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث. وللحصول على هذه البيانات، إعتد الباحثان على عدة مصادر، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث.

٢/٨ الدراسة الميدانية:

استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى اختبار صحة / عدم صحة فروض البحث، ومن ثم، تحقيق أهدافه.

٩- حدود البحث:

يُمكن تقسيم حدود هذا البحث إلى:

١/٩ - الحدود الزمنية للبحث:

وتتمثل في الفترة التي تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للبحث من مصادرها المختلفة، وهي شهريّ يوليو وأغسطس وسبتمبر وأكتوبر ٢٠٢١ م .

٢/٩ - الحدود المكانية للبحث:

نظراً لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة فقد إقتصر البحث على جامعات (القاهرة، المنصورة، بنها، مدينة السادات)

٣/٩ - الحدود البشرية للبحث:

تتمثل الحدود البشرية للبحث في المُفردات التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة.

١٠- مجتمع وعينة البحث:

١/١٠ مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية (مدرسين، وأساتذة مساعدين، وأساتذة) والجدول التالي يوضح بيان أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مصر خلال العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١ ويوضح الجدول (١) مجتمع الدراسة

جدول (١)
مجتمع الدراسة

الجامعة	تاريخ الإنشاء	عمر الجامعة	عدد أعضاء هيئة التدريس	الوزن النسبي لأعضاء هيئة التدريس
جامعة القاهرة	١٩٠٨	١١١	٧٥٥٨	١٤.٣٦
جامعة الإسكندرية	١٩٤٢	٧٧	٣٧٧٤	٧.١٧
جامعة عين شمس	١٩٥٠	٦٩	٦٦٦٣	١٢.٦٧
جامعة أسيوط	١٩٥٦	٦٣	٢٤٣١	٤.٦
جامعة طنطا	١٩٧٢	٤٧	٢٥٧٥	٤.٨٩
جامعة المنصورة	١٩٧٢	٤٧	٣٧٥٣	٧.١٣
جامعة الزقازيق	١٩٧٤	٤٥	٤٣٤٦	٨.٢٥
جامعة حلوان	١٩٧٥	٤٤	٣٤٢٣	٦.٥
جامعة المنيا	١٩٧٦	٤٣	٢٢٥٢	٤.٢٧
جامعة المنوفية	١٩٧٦	٤٣	٢١٤٤	٤.٠٧
جامعة قناة السويس	١٩٧٦	٤٣	١٧٤٢	٣.٣١
جامعة جنوب الوادي	١٩٩٤	٢٥	٧٩٩	١.٥١
جامعة بنها	٢٠٠٥	١٤	٢٣٩٦	٤.٥٥
جامعة الفيوم	٢٠٠٥	١٤	١٣١٨	٢.٥٠
جامعة بني سويف	٢٠٠٥	١٤	١٥٣٠	٢.٩٠
جامعة كفر الشيخ	٢٠٠٧	١٢	٧٨٩	١.٤٩
جامعة سوهاج	٢٠٠٧	١٢	١٠٦١	٢.٠١
جامعة بور سعيد	٢٠١٠	٩	٧٩٨	١.٥١
جامعة دمهور	٢٠١٠	٩	٦٠٣	١.١٤
جامعة أسوان	٢٠١٢	٧	٦٧٣	١.٢٧
جامعة دمياط	٢٠١٢	٧	٥٦٥	١.٠٧
جامعة السويس	٢٠١٢	٧	٤٠١	٠.٧٦
جامعة مدينة السادات	٢٠١٣	٦	٣٣٩	٠.٦٤٤
جامعة العريش	٢٠١٦	٣	٢٧٧	٠.٥٢٦
جامعة الوادي الجديد	٢٠١٨	١	٢٦١	٠.٤٩
الاجمالي			٥٢٦٢٢	

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على النشرة السنوية للتعليم العالي ٢٠٢٠/٢٠١٩ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء

ولقد إعتد الباحث على المعايير التالية لتبرير إختياره للجامعات التي تم سحب عينة الدراسة منها وتتمثل المعايير في الآتي :

المعيار الأول : تصنيف webometrics للجامعات المصرية ٢٠٢١ .

المعيار الثاني: الوزن النسبي لأعضاء هيئة التدريس، حيث رأى الباحث أهمية إختيار الجامعات التي تتضمن العدد الكبير من أعضاء هيئة التدريس.

المعيار الثالث: البعد الزمني والذي يعكس عمر الجامعة ولقد صنف الباحث الجامعات الحكومية من حيث عمرها الزمني إلى أربع مجموعات (المجموعة الأولى أكثر من ٥٠ جامعة عريقة، الثانية منتصف دورة الحياة أقل من خمسون وأكثر من ٢٢، والثالثة مرحلة النمو وتقع في أقل من ٢٢ وأكثر من ٧ سنوات، والرابعة أقل من سبع سنوات)

وفي ضوء المعايير السابقة تم إختيار أربع جامعات تتمثل في الآتي:

جامعة القاهرة: تقع جامعة القاهرة ضمن المجموعة الأولى والتي تتضمن جامعات (القاهرة ، الاسكندرية، عين شمس ، أسيوط)، ولقد حصلت جامعة القاهرة على الترتيب الأول على الجامعات المصرية ومركز ٥٨٩ على مستوى الجامعات العالمية وفقا لمقياس webometrics ٢٠٢١ (<https://www.webometrics.info/en/Africa/Egypt>)، بالإضافة إلى أنها أقدم جامعة مصرية، و الوزن النسبي لأعضاء هيئة التدريس يتمثل في ١٤.٣٦ .

جامعة المنصورة: تقع جامعة المنصورة ضمن المجموعة الثانية والتي تتضمن جامعات (جامعة طنطا، جامعة المنصورة، جامعة الزقازيق، جامعة حلوان، جامعة المنيا، جامعة المنوفية، جامعة قناة السويس، جامعة جنوب الوادي)، ولقد حصلت جامعة المنصورة على الترتيب الثالث على الجامعات المصرية ومركز ٩٥٤ على مستوى العالم وفقا لمقياس webometrics ٢٠٢١

(<https://www.webometrics.info/en/Africa/Egypt>) وهى الأولى فى التصنيف ضمن مجموعتها، والاقدم فى مجموعاتها، والوزن النسبى لأعضاء هيئة التدريس يتمثل فى ٧.١٣. **جامعة بنها**: تقع جامعة بنها ضمن المجموعة الثالثة والتي تتضمن جامعات (جامعة بنها، جامعة الفيوم، جامعة بنى سويف، جامعة كفر الشيخ، جامعة سوهاج، جامعة بور سعيد، جامعة دمنهور، جامعة أسوان، جامعة دمياط، جامعة السويس)، ولقد حصلت جامعة بنها على الترتيب الثامن على الجامعات المصرية ومركز ١٤٥٠ على مستوى العالم وفقاً لمقياس webometrics ٢٠٢١ (<https://www.webometrics.info/en/Africa/Egypt>) وهى الأولى فى التصنيف ضمن مجموعتها، وضمن الأقدم فى مجموعاتها والوزن النسبى لأعضاء هيئة التدريس يتمثل فى ٤.٥٥. **جامعة مدينة السادات**: تقع جامعة مدينة السادات ضمن المجموعة الرابعة والتي تتضمن جامعات (جامعة مدينة السادات، جامعة العريش، جامعة الوادى الجديد) ولقد حصلت جامعة مدينة السادات على الترتيب ٢٩ على الجامعات المصرية ومركز ٣٣٠٥ على مستوى العالم (<https://www.webometrics.info/en/Africa/Egypt>) وهى الأولى فى التصنيف ضمن مجموعتها، والأقدم فى مجموعاتها والوزن النسبى لأعضاء هيئة التدريس يتمثل فى ٦.٤٤. والجدول رقم (٢) يوضح الجامعات المختارة

جدول رقم (٢)
الجامعات الحكومية المختارة

بيان	جامعة القاهرة	جامعة المنصورة	جامعة بنها	جامعة مدينة السادات
تاريخ الانشاء	١٩٠٨	١٩٧٢	٢٠٠٥	٢٠١٣
عمر الجامعة	١١٣	٤٩	١٦	٨
أعداد هيئة التدريس	٧٥٥٨	٣٧٥٣	٢٣٩٦	٣٣٩
نسبة أعضاء هيئة التدريس	%١٤.٣٦	%٧.١٣	٤.٥٥	٦.٤٤
الاجمالية لعينة الدراسة من المجتمع	١٤٠٤٦			
	%٢٦.٦٨			

المصدر: إعداد الباحث

٢/١٠ عينة الدراسة

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، وارتفاع تكلفة الوصول إلى كل مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية، وقد تم حساب حجم عينة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية وفقاً للمعادلة التالية (عيد، ٢٠١٦):

$$\text{حجم العينة} = \frac{ت \times ن \times ٢}{(١ - ف)}$$

$$\Delta = ن + ت \times ٢ (١ - ف)$$

حيث:

ت = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥%، وهي = ١,٩٦ .

Δ = نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر على طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي = ٥%.

ن = حجم المجتمع.

ف = نسبة النجاح في التوزيع، وحيث أن التوزيع طبيعي فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل = ٥٠% . وباستخدام القانون السابق يتضح أن حجم العينة =

$$\frac{(١,٩٦) \times ٢ \times ١٤٠٤٦ \times ٠,٥}{(٠,٥ - ١)}$$

$$= ٣٧٣ \text{ مفردة} \quad (٠,٥ - ١) \times ٢ (١,٩٦) + ١٤٠٤٦ \times ٢ (٠,٥)$$

جدول رقم (٣)

توزيع حجم العينة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة

الجامعة	عدد أعضاء هيئة التدريس	الوزن النسبي لأعضاء هيئة التدريس	حجم العينة في كل جامعة
جامعة القاهرة	٧٥٥٨	٥٣.٣٠%	١٩٩
جامعة المنصورة	٣٧٥٣	٢٦.٦%	١٠٠
جامعة بنها	٢٣٩٦	١٧%	٦٣
جامعة مدينة السادات	٣٣٩	٢.٧٠%	١١
الاجمالي	١٤٠٤٦	١٠٠%	٣٧٣

المصدر: من إعداد الباحث

١٠/٣ وحدة المعاينة

تمثل وحدة المعاينة المفردة التي تم توجيه قائمة الاستقصاء إليها، نظراً لتوافر الإجابات لديها وقد تمثلت وحدة المعاينة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة، وتم إختيار عينة عشوائية طبقية من (المدرسين، الأساتذة المساعدين، الأساتذة).

١١ - متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة:

إعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، التي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو الموضح أدناه:

١/١١ متغيرات البحث:

يُمكن تصنيف متغيرات البحث إلى مجموعتين:

(أ) متغيرات القيادة الروحية (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار، المعنى، الانتماء).

(ب) متغيرات السعادة في العمل.

(ج) متغيرات ديمجرافية (الجنس، الجامعة، الخبرة، الدرجة العلمية).

٢/١١ المقاييس المستخدمة في البحث:

يتناول الباحث فيما يلي المتغيرات المستخدمة في البحث، وذلك على النحو الآتي:

➤ **المتغير المستقل:** والذي تمثل في القيادة الروحية حيث تم قياس القيادة الروحية بالمقياس الذي قدمته دراسة (Fry, 2005) والذي يتكون من خمس أبعاد رئيسية تتمثل في (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار، المعنى، الانتماء) مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث، ولقياس أبعاد القيادة الروحية، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٢٥ عبارة (٥ عبارات لقياس الرؤية، و٧ عبارات لقياس حب الإيثار، و٥ عبارات لقياس الأمل / الإيمان، ٤ عبارات لقياس المعنى، ٤ عبارات لقياس الانتماء).

➤ **المتغير التابع:** ويتمثل في السعادة في العمل وقد اعتمد الباحث على المقياس الذي قدمه (Hills & Argyle, 2002) والذي يقيس السعادة بشكل عام وتم إعادة صياغة العبارات لتناسب طبيعة العمل وطبيعة البيئة المصرية ومجتمع الدراسة، حيث تم صياغة ٢٩ عبارة باستخدام مقياس ليكرت الشهير المكون من خمس نقاط لإتاحة الفرصة لأفراد عينة الدراسة للتعبير عن آرائهم إزاء كل عبارة في قائمة الاستقصاء، حيث تم إعطاء كل إجابة درجة محددة تتدرج من (١) غير موافق تماماً إلى (٥) موافق تماماً على هذه العبارات مع وجود درجة حيادية في المنتصف

١٢ - أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث:

قام الباحثان باختبار فروض البحث باستخدام عدة اختبارات إحصائية؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS)، تتمثل أساليب تحليل البيانات واختبارات الفروض المستخدمة في الدراسة فيما يأتي:

(أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Cofficient :

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوى، ولقد تم إختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتكيزه على درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار.

(ب) أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression / Correlation Analysis:
 من أجل التحقق من نوع وقوة العلاقة بين القيادة الروحية والسعادة في العمل
 (ج) الإختبارات الإحصائية لفروض البحث، والتي إشتملت على إختبار ف F-Test، وإختبار ت T-Test
 المصاحبة لاسلوب تحليل الانحدار المتعدد.

١٣- التحقق من مستوى الثبات والصدق في المقاييس:

بعد التصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء، قام الباحثان بإجراء إختبارات الصدق والثبات عليها.
تقييم ثبات وصدق المقاييس :

يشير مفهوم الثبات أو الاعتمادية في القياس إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة، ولكن لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام وباستخدام نفس مجموعة المستقصى منهم، ويعتبر أسلوب معامل الارتباط ألفا من أكثر الطرق المستخدمة في تقييم الثبات / الاعتمادية في القياس، ويتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته على قياس درجة الاتساق أو التوافق فيما بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم (إدريس، ٢٠١٦).
 وقد تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي، ومن ثم من مستوي الثبات أو الاعتمادية في كل مقياس فرعي من المقاييس الخاضعة للدراسة والمستخدم لقياس أبعاد القيادة الروحية، والسعادة في العمل، ووفقاً للمبادئ العامة لتنمية وإختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية فقد تقرر استبعاد أي متغير يحصل على معامل ارتباط إجمالي أقل من ٠,٣٠، وبينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه ٦٠، إلى ٨٠، وفقاً لمستويات الثبات في العلوم الاجتماعية (إدريس، ٢٠١٦)، أما فيما يتعلق بإختبارات الصدق، فقد إعتد الباحث على إستخراج الجذر التربيعي لقيمة معامل الفا والذي يتحدد بناء عليها مدى صلاحية بنية المقاييس وذلك كما يوضحه الجدول رقم (٣):

جدول رقم (٣)

معاملات الثبات والصدق لمتغيرات البحث

المتغيرات	المحاولة الأولى		المحاولة الثانية	
	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
مقياس القيادة الروحية				
الرؤية	٥	٠,٨٢٤	٤	٠,٩٠٩
الامل/الإيمان	٥	٠,٥٢١	٣	٠,٨٧٢
حب الإيثار	٧	٠,٨١٥	٧	٠,٨٥٨
المعنى	٤	٠,٦١٥	٣	٠,٧٤٧
العضوية	٤	٠,٧٢٤	٤	٠,٧٢٤
المقياس الإجمالي	٢٥	٠,٨٧٦	٢١	٠,٩٠٨
مقياس السعادة في العمل				
السعادة في العمل	٢٩	٠,٨٨٨	٢٥	٠,٩١٣
المقياس الإجمالي	٢٩	٠,٨٨٨	٢٥	٠,٩١٣
الاستبيان ككل	٥٤	٠,٩٢٨	٤٦	٠,٩٤٥

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

ويخلص الباحث من خلال الاطلاع على بيانات الجدول رقم (٣) إلى:

ينضح من الجدول رقم (٣) أن درجة الثبات الاجمالية لقائمة الاستقصاء (٠,٩٢٨) في المحاولة الأولى وأشتملت قائمة الاستبيان في المحاولة الأولى على عدد ٥٤، وبعد تطبيق المحاولة الثانية والتي تم فيها إستبعاد العبارات التي حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠ وذلك بغرض تحسين درجة الاعتمادية للمقياس، أصبحت درجة الثبات الاجمالية لقائمة الاستقصاء (٠,٩٤٥)، حيث تم إستبعاد عدد (٨) لم تحقق الحد الأدنى في معامل الارتباط، ليصبح عدد عبارات الاستبيان ٤٦ عبارة.

ولقد حقق مقياس القيادة الروحية درجة ثبات إجمالية في المرحلة الأولى ٠,٨٧٦، وأشتملت على ٢٥ عبارة، وفي المرحلة الثانية تم حذف عدد ٤ عبارات حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠، ليصبح عدد عبارات المقياس ككل ٢١ وقد إرتفعت درجة الثبات الاجمالية إلى ٠,٩٠٨، في حين بلغت درجة الثبات الكلية لمقياس السعادة في العمل ٠,٨٨٨ في المحاولة الأولى لعدد ٢٩ عبارة، وهذا وقد تم حذف عدد ٤ عبارات حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠، ليصبح عدد عبارات المقياس ككل ٢٥ لترتفع درجة الثبات الكلية للمقياس ٠,٩١٣، وهذا يعتبر مؤشر مقبول ويعطي دلالة إمكانية الاعتماد على هذه الابعاد في الحصول على البيانات المطلوبة

أما فيما يتعلق بمعاملات الصدق، فقد سجلت النتائج معاملات صدق مرتفعة لأبعاد القيادة الروحية والسعادة في العمل، ومن ثم فإن هذه النتائج تشير إلى وجود ملاءمة من الاتساق الداخلي بين البنود المستخدمة في قياس القيادة الروحية وقياس السعادة في العمل في الجامعات محل الدراسة.

١٤- نتائج الدراسة الميدانية

١/١٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

١/١/١٤ مستوى القيادة الروحية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة

يمكن توضيح مستوى القيادة الروحية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة من خلال الجدول رقم (٥)، حيث يتضح من خلاله أنه تم قياس القيادة الروحية من خلال خمسة أبعاد، ويمكن توضيح واقع هذه الأبعاد من واقع إجابات أعضاء هيئة التدريس كما يلي:

جدول رقم (٥)

مستوى القيادة الروحية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة

م	أبعاد القيادة الروحية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١	الرؤية	٣,١١	١,١٠٧	٣٥,٥٩
٢	الأمل/ الإيمان	٣,٤٦	٠,٩٤٨	٢٧,٣٩
٣	حب الإيثار	٣,١٢	٠,٥٨٦	١٨,٧٨
٤	المعنى	٣,١٠	١,٠٢٧	٣٣,١٢
٥	العضوية	٣,٠١	٠,٦٩٥	٢٣,٠٨
	المتوسط الكلي للقيادة الروحية	٣,١٦	٠,٦٤٤	٢٠,٣٧

المصدر: إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS. *يتم استخدام مقياس ليكرت خماسي التدرج، ويتم تحديد مستويات الدرجة (منخفضة، متوسطة، مرتفعة)، من خلال قسمة الفرق بين أعلى قيمة للمقياس (٥) وأقل قيمة به (١) على ثلاث مستويات كالتالي: $\frac{3}{(1-5)} = 1.33$ من ١ إلى أقل من ٢,٣٣ (الدرجة منخفضة)، ومن ٢,٣٤ إلى أقل من ٣,٦٦ (الدرجة متوسطة)، ومن ٣,٦٧ فأكثر (الدرجة مرتفعة).

➤ يتضح من نتائج جدول رقم (٥) أن متوسطات أبعاد القيادة الروحية قد تراوحت بين (٣,٠١) كحد أدنى و(٣,٤٦) كحد أقصى وقد احتل بُعد الأمل/ الإيمان المرتبة الأولى بمتوسط (٣,٤٦) وانحراف معياري (٠,٩٤٨) ومعامل إختلاف (٢٧,٣٩)، بينما احتل بُعد العضوية المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣,٠١) وانحراف معياري (٠,٦٩٥) ومعامل إختلاف (٢٣,٠٨).

➤ ويتضح من النتائج السابقة أن بُعد الأمل/ الإيمان يقع في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية وفقاً لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة حيث تُعد في رأى عينة الدراسة أحد الأبعاد الهامة التي تحرص الجامعة على الاهتمام بها كأحد أبعاد القيادة الروحية، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣,٤٦ ومعامل الاختلاف ٢٧,٣٩ مما يعنى وجود إتفاق وتجانس بين آراء عينة الدراسة حول هذا البُعد بنسبة ٧٢,٦١.

➤ وقد بلغ المتوسط الحسابي للمقياس العام لأبعاد القيادة الروحية (٣,١٦) بانحراف معياري (٠,٦٤٤) ومعامل إختلاف (٢٠,٣٧)، وهذا يعنى أن مستوي ممارسات القيادة الروحية بالجامعات محل الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، وأنه يوجد إتفاق وتجانس بين آراء عينة الدراسة نحو الموافقة على أبعاد مقياس القيادة الروحية بنسبة ٧٩,٦٣.

٢/١/١٤ مستوى السعادة في العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة

يمكن توضيح مستوى السعادة في العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة من خلال الجدول رقم (٦)

جدول رقم (٦)

مستوى السعادة في العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة

السعادة في العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
المتوسط الكلي للسعادة في العمل	٣,٠٠٦	٠,٥٣٥	١٧,٧٩

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من نتائج جدول رقم (٦) أن المتوسط الحسابي للمقياس للسعادة في العمل قد بلغ (٣,٠٠٦) بانحراف معياري (٠,٥٣٥) ومعامل إختلاف (١٧,٧٩)، وهذا يعنى أن مستوي شعور أعضاء هيئة

التدريس بالجامعات محل الدراسة جائت بدرجة متوسطة، وانه يوجد إتفاق وتجانس بين آراء عينة الدراسة نحو الموافقة على مقياس السعادة فى العمل بنسبة ٨٢,٢١.

٢/١٤ الاختلافات بين إدراك أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادات الادارية لأبعاد القيادة الروحية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، الدرجة العلمية، مدة الخدمة بالجامعة، الجامعة التى يعمل بها).

يستعرض الباحثان فى هذا الجزء نتيجة إختبار الفرض الاول للدراسة وفى ضوء ذلك قام الباحث باستخدام أسلوبين إحصائيين أولهما أسلوب الوصف الإحصائى باستخدام كل من الوسط الحسابى (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة الى اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وذلك بالنسبة للمتغير الديموجرافى المتعلق بالنوع ، والثانى أسلوب تحليل التباين أحادى الاتجاه وذلك بالنسبة للمتغيرات الديموجرافية (مدة الخدمة بالجامعة، الدرجة العلمية، الجامعة التى يعمل بها)، وفيما يلى نتائج استخدام هذين الأسلوبين الإحصائيين:

أ- إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادات الادارية للقيادة الروحية وفقاً للنوع:

لتحديد الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادات الادارية للقيادة الروحية مأخوذة بشكل إجمالى، ونحو كل متغير من متغيراتها (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الايثار، المعنى، العضوية) على حده وذلك باختلاف النوع، حيث قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائى باستخدام كل من الوسط الحسابى (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلى اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما فى الجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧)

إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادة الروحية وفقاً للنوع

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة ت T-Test	أنتى		ذكر		القيادة الروحية
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير معنوى	٠,٨٥٥	-٠,١٨٣	١,١٠٧	٣,١٢	١,١١٠	٣,١٠	الرؤية
غير معنوى	٠,٧١٤	-٠,٣٦٧	٠,٩٣٥	٣,٤٨	٠,٩٥٨	٣,٤٤	الأمل/الإيمان
غير معنوى	٠,٥٥٤	-٠,٥٩٢	٠,٦٣٥	٣,١٤	٠,٥٥٨	٣,١٠	حب الايثار
غير معنوى	٠,٣٨٣	-٠,٨٧٣	١,٠٤٣	٣,٠٣٥	١,٠١	٣,١٤٠	المعنى
غير معنوى	٠,٩٧٠	-٠,٠٣٨	٠,٧١٥	٣,٠١٣	٠,٦٨٦	٣,٠١٠	العضوية
غير معنوى	٠,٩٩١	-٠,٠١١	٠,٦٤٦	٣,١٦٣	٠,٦٤٥	٣,١٦٢	القيادة الروحية بشكل إجمالى

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (٧) عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع أبعاد القيادة الروحية مأخوذة بشكل إجمالى ، ونحو كل بعد من أبعاد القيادة الروحية علي حدة، حيث أن قيمة (T-Test) غير معنوية عند مستوي دلالة إحصائية ٥%، مما يؤكد على اتفاق عينة الدراسة حول أبعاد القيادة الروحية، وقد يعزى ذلك إلى أن آراء عينة الدراسة متسقة حول رؤيتهم لممارسات القيادة الروحية وتشابه المناخ التنظيمى بالجامعات محل الدراسة، وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج الدراسات التالية (عيسى، ٢٠١٦؛ Espinosa et al., 2017؛ Darghi et al., 2017؛ عروسى ، يوسفى، ٢٠١٨؛ Ozgenal&Ankalioglu, 2020) وتختلف نتائج الدراسة مع دراسة (Ali et al., 2013).

ب- إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادات الادارية للقيادة الروحية وفقاً لمدة الخدمة بالجامعة:

لتحديد الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادات الادارية للقيادة الروحية مأخوذة بشكل إجمالى، ونحو كل متغير من متغيراتها (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الايثار، المعنى، العضوية) على حده وذلك باختلاف مدة الخدمة بالجامعة، حيث قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادى الاتجاه، حيث جاءت النتائج كما فى الجدول رقم (٨).

جدول رقم (٨/٤)

إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادة الروحية وفقا مدة الخدمة بالجامعة

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة	الدلالة الإحصائية
الرؤية	بين المجموعات	٠,٦٥٥	٣	٠,٢١٨	٠,١٧٧	٠,٩١٢	غير معنوى
	داخل المجموعات	٣٨٢,٠٧٤	٣٠٩	١,٢٣٦			
	الإجمالي	٣٨٢,٧٢٩	٣١٢				
الامل/الايمان	بين المجموعات	١,٤٦٧	٣	٠,٤٨٩	٠,٥٤٠	٠,٦٥٥	غير معنوى
	داخل المجموعات	٢٧٩,٥١١	٣٠٩	٠,٩٠٥			
	الإجمالي	٢٨٠,٩٧٨	٣١٢				
حب الايثار	بين المجموعات	٠,٩٨٢	٣	٠,٣٢٧	٠,٩٥١	٠,٤١٦	غير معنوى
	داخل المجموعات	١٠٦,٤٥٠	٣٠٩	٠,٣٤٤			
	الإجمالي	١٠٧,٤٣٢	٣١٢				
المعنى	بين المجموعات	٠,٠٨٣	٣	٠,٠٢٨	٠,٠٢٦	٠,٩٩٤	غير معنوى
	داخل المجموعات	٣٢٩,٤٣٢	٣٠٩	١,٠٦٦			
	الإجمالي	٣٢٩,٥١٥	٣١٢				
العضوية	بين المجموعات	٠,٥١٢	٣	٠,١٧١	٠,٣٥٠	٠,٧٨٩	غير معنوى
	داخل المجموعات	١٥٠,٥٧٤	٣٠٩	٠,٤٨٧			
	الإجمالي	١٥١,٠٨٦	٣١٢				
القيادة الروحية بشكل إجمالي	بين المجموعات	٠,٣٠٤	٣	٠,١٠١	٠,٢٤٢	٠,٨٦٧	غير معنوى
	داخل المجموعات	١٢٩,٤٠٥	٣٠٩	٠,٤١٩			
	الإجمالي	١٢٩,٧٠٩	٣١٢				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (٨) عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع أبعاد القيادة الروحية مأخوذة بشكل إجمالي باختلاف مدة الخدمة بالجامعة حيث كانت قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٥%، مما يؤكد على إتفاق عينة الدراسة حول ممارسات القيادة الروحية وقد يرجع هذا الإتفاق تشابه المناخ التنظيمي بالجامعات محل الدراسة، وأنه يوجد تبادل للخبرات بين الجامعات الحكومية محل الدراسة، وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج الدراسات التالية (عيسى، ٢٠١٦؛ Espinosa et al., 2017؛ عروسى، يوسفى، ٢٠١٨؛ Ozgenal&Ankaralioglu, 2020).

ت- إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادات الادارية للقيادة الروحية وفق الدرجة الجامعية:

لتحديد الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادات الادارية للقيادة الروحية مأخوذة بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (الرؤية،الامل/الايمان،حب الايثار،المعنى،العضوية) على حده وذلك باختلاف الدرجة الجامعية، حيث قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث جاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (٩)

إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادة الروحية وفقا للدرجة الجامعية

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة	الدلالة الإحصائية
الرؤية	بين المجموعات	٠,٨٨٢	٢	٠,٤٤١	٠,٣٥٨	٠,٦٩٩	غير معنوى
	داخل المجموعات	٣٨١,٨٤٧	٣١٠	١,٢٣٢			
	الإجمالي	٣٨٢,٧٢٩	٣١٢				
الامل/الايمان	بين المجموعات	٤,٨٢٧	٣	٢,٤١٣	٢,٧٠٩	٠,٠٦٨	غير معنوى
	داخل المجموعات	٢٧٦,١٥١	٣١٠	٠,٨٩١			
	الإجمالي	٢٨٠,٩٧٨	٣١٢				
حب الايثار	بين المجموعات	٠,٤٧٤	٣	٠,٢٣٧	٠,٦٨٦	٠,٥٠٤	غير معنوى
	داخل المجموعات	١٠٦,٩٥٩	٣١٠	٠,٣٤٥			
	الإجمالي	١٠٧,٤٣٢	٣١٢				
المعنى	بين المجموعات	٠,٧٨٠	٣	٠,٣٩٠	٠,٣٦٨	٠,٦٩٢	غير معنوى
	داخل المجموعات	٣٢٨,٧٣٥	٣١٠	١,٠٦٠			
	الإجمالي	٣٢٩,٥١٥	٣١٢				
العضوية	بين المجموعات	١,٤١٨	٣	٠,٧٠٩	١,٤٦٩	٠,٢٣٢	غير معنوى

			٠,٤٨٣	٣١٠	١٤٩,٦٦٨	داخل المجموعات	
				٣١٢	١٥١,٠٨٦	الاجمالي	
			٠,٤٧٢	٣	٠,٩٤٤	بين المجموعات	القيادة الروحية بشكل إجمالي
غير معنوى	٠,٣٢٢	١,١٣٦	٠,٤١٥	٣١٠	١٢٨,٧٦٥	داخل المجموعات	
				٣١٢	١٢٩,٧٠٩	الاجمالي	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (٩) عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدارك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع أبعاد القيادة الروحية مأخوذة بشكل إجمالي باختلاف الدرجة الجامعية حيث كانت قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٥%، مما يؤكد على اتفاق عينة الدراسة على ممارسات أبعاد القيادة الروحية باختلاف الدرجة الجامعية وقد يرجع ذلك الى تبادل الخبرات والتقارب بين أعضاء هيئة التدريس على اختلاف درجاتهم العلمية، وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج الدراسات التالية (Dargahi et al., 2017؛ عروسى، يوسفى، ٢٠١٨).

ث- إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول ممارسات القيادات الادارية للقيادة الروحية وفق الجامعة التي يعمل بها : لتحديد الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة ممارسات القيادات الادارية للقيادة الروحية مأخوذة بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (الرؤية، الامل/الايمان، حب الايثار، المعنى، العضوية) على حده وذلك باختلاف الجامعة التي يعمل بها، حيث قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث جاءت النتائج كما في الجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠)

إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادة الروحية وفقا للجامعة

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
الرؤية	بين المجموعات	٢٥,٨٨٥	٣	٨,٦٢٨	٧,٤٧٢	٠,٠٠٠	معنوى
	داخل المجموعات	٣٥٦,٨٤٤	٣٠٩	١,١٥٥			
	الاجمالي	٣٨٢,٧٢٩	٣١٢				
الامل/الايمان	بين المجموعات	٠,٣١٤	٣	٠,١٠٥	٠,١١٥	٠,٩٥١	غير معنوى
	داخل المجموعات	٢٨٠,٦٦٤	٣٠٩	٠,٩٠٨			
	الاجمالي	٢٨٠,٩٧٨	٣١٢				
حب الايثار	بين المجموعات	٥,٨٧٣	٣	١,٩٥٨	٥,٩٥٦	٠,٠٠١	معنوى
	داخل المجموعات	١٠١,٥٥٩	٣٠٩	٠,٣٢٩			
	الاجمالي	١٠٧,٤٣٢	٣١٢				
المعنى	بين المجموعات	١٦,٤٨٧	٣	٥,٤٩٦	٥,٤٢٥	٠,٠٠١	معنوى
	داخل المجموعات	٣١٣,٠٢٧	٣٠٩	١,٠١٣			
	الاجمالي	٣٢٩,٥١٥	٣١٢				
العضوية	بين المجموعات	٣,٦٢٠	٣	١,٢٠٧	٢,٥٢٩	٠,٠٥٧	غير معنوى
	داخل المجموعات	١٤٧,٤٦٦	٣٠٩	٠,٤٧٧			
	الاجمالي	١٥١,٠٨٦	٣١٢				
القيادة الروحية بشكل إجمالي	بين المجموعات	٧,٠٨٤	٣	٢,٣٦١	٥,٩٥٠	٠,٠٠١	معنوى
	داخل المجموعات	١٢٢,٦٢٥	٣٠٩	٠,٣٩٧			
	الاجمالي	١٢٩,٧٠٩	٣١٢				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٠) وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدارك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع أبعاد القيادة الروحية مأخوذة بشكل إجمالي باختلاف الجامعة، حيث كانت قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١%، وعلى مستوى المتغيرات فإن جميع متغيرات القيادة الروحية (الرؤية، حب الايثار، المعنى) تشير إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدارك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة باختلاف الجامعة، حيث كانت قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٥%، باستثناء متغيرات (الامل/الايمان، العضوية)، ومن أجل التحقق من معنوية الفروق والاختلافات، ومن أجل التعرف على مصدر الاختلاف تم استخدام اختبار توكي (Tukey) ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الآتي رقم (١١):

جدول رقم (١١/٤)

نتائج اختبار توكي (Tukey) لتحديد الفروق المعنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول واقع ممارسات القيادة الروحية وفقاً للجامعة

التباعد	الجامعة	جامعة القاهرة	جامعة المنصورة	جامعة بنها	جامعة مدينة السادات	الوصف الإحصائي	
						الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرؤية	جامعة القاهرة	-	٠,١٩٤	٠,٠٠٠	٠,٠٧٨	٣,٣٥٥	١,٠٧٦
	جامعة المنصورة	٠,١٩٤	-	٠,٠٨٧	٠,٤٦٩	٣,٠٨٣	١,١٧١
	جامعة بنها	٠,٠٠٠	٠,٠٨٧	-	٠,٩٩٩	٢,٦٣١	٠,٩١٦
	جامعة مدينة السادات	٠,٠٧٨	٠,٤٦٥	٠,٩٩٩	-	٢,٥٨٣	١,٠٥١
الاجمالي							
الامل/ الايمان	جامعة القاهرة	-	٠,٩٠٥	١,٠٠٠	٠,٩٩٩	٣,٤٣٨	٠,٩٧٣
	جامعة المنصورة	٠,٩٠٥	-	٠,٩٤٣	٠,٩٩٨	٣,٥٢٦	٠,٨٨٣
	جامعة بنها	١,٠٠٠	٠,٩٤٣	-	٠,٩٩٩	٣,٤٣٤	٠,٩٦٧
	جامعة مدينة السادات	٠,٩٩٩	٠,٩٩٨	٠,٩٩٩	-	٣,٤٧١	١,٠٥٨
الاجمالي							
حب الايثار	جامعة القاهرة	-	٠,٨٩٨	٠,٠١٧	٠,٠٠٦	٣,٢١١	٠,٩٤٦
	جامعة المنصورة	٠,٨٩٨	-	٠,١٦١	٠,٠٢٢	٣,١٤٦	٠,٦٢٥
	جامعة بنها	٠,٠١٧	٠,١٦١	-	٠,٣٢٩	٢,٩٤٩	٠,٦٥٦
	جامعة مدينة السادات	٠,٠٠٦	٠,٠٢٢	٠,٣٢٩	-	٢,٦٤١	٠,٧٣٠
الاجمالي							
المعنى	جامعة القاهرة	-	٠,٩٢٧	٠,٠٠٢	٠,١٧٦	٣,٢٥٢	١,٠٢٥
	جامعة المنصورة	٠,٩٢٧	-	٠,٠٣٢	٠,٣٢٤	٣,١٦٨	١,٠٥٦
	جامعة بنها	٠,٠٠٢	٠,٠٣٢	-	٠,٩٩٨	٢,٦٩٥	٠,٨٨١
	جامعة مدينة السادات	٠,١٧٦	٠,٣٢٤	٠,٩٩٨	-	٢,٦٣٨	٠,٩٧٩
الاجمالي							
العضوية	جامعة القاهرة	-	٠,٩٩١	٠,١٤٥	٠,٣٤٣	٣,٠٧٧	٠,٦٤٩
	جامعة المنصورة	٠,٩٩١	-	٠,١٤٦	٠,٣٤٠	٣,٠٤٩	٠,٧٤١
	جامعة بنها	٠,١٤٥	٠,١٤٦	-	٠,٩٦٣	٢,٨٣٤	٠,٦٩٥
	جامعة مدينة السادات	٠,٣٨٣	٠,٣٤٠	٠,٩٦٣	-	٢,٧٢٩	٠,٨٤٩
الاجمالي							
اجمالي القيادة الروحية	جامعة القاهرة	-	٠,٨٨٢	٠,٠٠١	٠,٠٨٤	٣,٢٦٣	٠,٥٨٥
	جامعة المنصورة	٠,٨٨٢	-	٠,٠٣٧	٠,٢٠٠	٣,١٩٩	٠,٦٧٢
	جامعة بنها	٠,٠٠١	٠,٠٣٧	-	٠,٩٦٥	٢,٩٠٩	٠,٦٥٨
	جامعة مدينة السادات	٠,٠٨٤	٠,٢٠٠	٠,٩٦٥	-	٢,٨١٥	٠,٧٧٣
الاجمالي							
						٣,١٦٢	٠,٦٤٤

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من نتائج الجدول (١١) وجود فروق بين الوسط الحسابي لتوافر أبعاد القيادة الروحية بشكل إجمالي في جامعة القاهرة ، وبين الوسط الحسابي لتوافر أبعاد القيادة الروحية في جامعة المنصورة ، وجامعة بنها، وجامعة مدينة السادات، وأن الاختلاف في توافر أبعاد القيادة الروحية في الوسط الحسابي يميل لصالح أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، ووفقاً لاختبار توكي يتبين الفرق بين الوسط الحسابي لتوافر أبعاد القيادة الروحية في جامعة القاهرة وبين الوسط الحسابي لآراء أعضاء هيئة التدريس بجامعات المنصورة، وبنها، ومدينة السادات حيث أنها معنوي عند مستوى دلالة ٥%.

وعلى مستوى أبعاد القيادة الروحية فإنه يتضح من نتائج الجدول (١١) وجود فروق بين الوسط الحسابي لتوافر أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، حب الايثار، المعنى) في جامعة القاهرة ، وبين الوسط الحسابي لتوافر أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، حب الايثار، المعنى) في جامعة المنصورة ، وجامعة بنها، وجامعة مدينة السادات، وأن الاختلاف في توافر أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، حب الايثار، المعنى) في الوسط الحسابي يميل لصالح أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، ووفقاً لاختبار توكي يتبين الفرق بين الوسط الحسابي لتوافر أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، حب الايثار، المعنى) في جامعة القاهرة وبين الوسط الحسابي لآراء أعضاء هيئة التدريس بجامعات المنصورة، وبنها، ومدينة السادات حيث أنها معنوي عند مستوى دلالة ٥%.

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل وفقاً للمتغير الديموجرافي (الجامعة التي يعمل بها) وذلك بعد أن أظهر اختبار F-Test وفقاً للجامعة التي يعمل بها ، كما أظهر نموذج تحليل التباين أن هناك اختلاف جوهري عند مستوي دلالة إحصائية ٥% بصورة إجمالية. ومن

ناحية أخرى فقد تم قبول نفس فرض العدم وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (النوع ، الدرجة العلمية، مدة الخدمة بالجامعة)، وذلك بعد أن أظهر اختبار T.Test، واختبار F.Test عدم وجود اختلاف جوهري عند مستوي دلالة إحصائية ٥%.

٤/٣: الاختلافات بين إدراك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية محل الدراسة حول درجة السعادة في العمل وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، الدرجة العلمية، مدة الخدمة بالجامعة، الجامعة التي يعمل بها). يستعرض الباحث في هذا الجزء نتيجة إختبار الفرض الأول للدراسة وفي ضوء ذلك قام الباحث باستخدام أسلوبين إحصائيين أولهما أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة الى اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وذلك بالنسبة للمتغير الديموجرافي المتعلق بالنوع، والثاني أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بالنسبة للمتغيرات الديموجرافية (مدة الخدمة بالجامعة، الدرجة العلمية، الجامعة التي يعمل بها)، وفيما يلي نتائج استخدام هذين الأسلوبين الإحصائيين:

(أ) إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة في العمل وفقاً للنوع:

لتحديد الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة في العمل مأخوذة بشكل إجمالي، وذلك باختلاف النوع، حيث قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلى اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما في الجدول رقم (١٢).

جدول رقم (١٢)

إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة في العمل وفقاً للنوع

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة ت T-Test	ذكر		أنثى		السعادة في العمل
			المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
غير معنوي	٠,٥٦١	-٠,٥٨١	٢,٩٩	٠,٥٤٣	٣,٠٣	٠,٥٢٢	السعادة في العمل

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٢) عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة في العمل مأخوذة بشكل إجمالي ، حيث أن قيمة (T-Test) غير معنوية عند مستوي دلالة إحصائية ٥%، مما يؤكد على اتفاق عينة الدراسة حول درجة السعادة في العمل، وقد يرجع ذلك إلى أن آراء عينة الدراسة متسقة حول شعورهم بالسعادة في العمل، وتشابه المناخ التنظيمي بالجامعات محل الدراسة ، وتتفق نتائج الدراسة مع الدراسات التالية (الخواودة، ٢٠١٧؛ القرعان، ٢٠١٧؛ العون، ٢٠١٩؛ Hwang, 2019؛ Sookim, 2019؛ Mousa, 2020).

(ب) إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة في العمل وفقاً مدة الخدمة بالجامعة: لتحديد الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل مستوى السعادة في العمل مأخوذة بشكل إجمالي، وذلك باختلاف مدة الخدمة بالجامعة، حيث قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث جاءت النتائج كما في الجدول رقم (١٣)

جدول رقم (١٣)

إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة في العمل وفقاً مدة الخدمة بالجامعة

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة	الدلالة الإحصائية
السعادة في العمل	بين المجموعات	٠,١٢٨	٣	٠,٠٤٣	٠,١٤٨	٠,٩٣١	غير معنوي
	داخل المجموعات	٨٩,٣٢٦	٣٠٩	٠,٢٨٩			
	الإجمالي	٨٩,٤٥٤	٣١٢				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٣) عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة في العمل مأخوذة بشكل إجمالي باختلاف مدة الخدمة بالجامعة حيث كانت قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٥%، ويشير

ذلك الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة نحو السعادة فى العمل وتتنفق نتائج الدراسة مع الدراسات التالية(القرعان، ٢٠١٧؛ العون، ٢٠١٩؛ Hwang,2019؛ Sookim,2019؛ Mousa,2020) وتختلف نتائج الدراسة مع دراسة (الخواودة، ٢٠١٧).
(ت) إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة فى العمل وفقا وفق الدرجة العلمية:

لتحديد الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة فى العمل مأخوذة بشكل إجمالي، على حده وذلك باختلاف الدرجة العلمية، حيث قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث جاءت النتائج كما فى الجدول رقم (١٤).

جدول رقم (١٤)

إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة فى العمل وفق الدرجة العلمية

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة	الدلالة الإحصائية
السعادة فى العمل	بين المجموعات	٠,١٩١	٣	٠,٠٩٦	٠,٣٣٢	٠,٧١٨	غير معنوى
	داخل المجموعات	٨٩,٢٦٣	٣٠٩	٠,٢٨٨			
	الإجمالي	٨٩,٤٥٤	٣١٢				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٤) عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة فى العمل مأخوذة بشكل إجمالي باختلاف وفق الدرجة العلمية حيث كانت قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٥%، مما يؤكد على اتفاق عينة الدراسة على درجة السعادة فى العمل بإختلاف الدرجة الجامعية وقد يرجع ذلك الى تبادل الخبرات والتقارب بين أعضاء هيئة التدريس على إختلاف درجاتهم العلمية، والبرنامج التنظيمى .
(ث) إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة فى العمل وفق الجامعة التى يعمل بها :

لتحديد الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة فى العمل مأخوذة بشكل إجمالي، وذلك باختلاف الجامعة التى يعمل بها، حيث قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، حيث جاءت النتائج كما فى الجدول رقم (١٥).

جدول رقم (١٥/٤)

إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة فى العمل وفق الجامعة التى يعمل بها

متغيرات الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوي الدلالة	الدلالة الإحصائية
السعادة فى العمل	بين المجموعات	١,٩٥٢	٣	٠,٦٥١	٢,٢٩٨	٠,٠٧٨	غير معنوى
	داخل المجموعات	٨٧,٥٠٢	٣٠٩	٠,٢٨٣			
	الإجمالي	٨٩,٤٥٤	٣١٢				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٥) عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية محل الدراسة حول مستوى السعادة فى العمل مأخوذة بشكل إجمالي باختلاف وفق الجامعة التى يعمل بها، حيث كانت قيمة (ف) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ٥%. وهو ما يفسر تقارب متوسط توافر هذا البعد بالجامعات محل الدراسة.
وفى ضوء ما تقدم فقد تم قبول نفس فرض العدم وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (النوع ، الدرجة العلمية، مدة الخدمة بالجامعة، الجامعة التى يعمل بها)، وذلك بعد أن أظهر اختبار T.Test، واختبار F.Test عدم وجود إختلاف جوهري عند مستوى دلالة إحصائية ٥%.

٤/١٤ العلاقة بين القيادة الروحية والسعادة فى العمل :

يوضح الجدول رقم (١٦) قيم علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (القيادة الروحية) والمتغير التابع (السعادة فى العمل) وذلك كما يلى:

جدول رقم (١٦)
العلاقة بين القيادة الروحية والسعادة في العمل

م	المتغيرات	الرؤية	الأمل/الايمان	حب الايثار	المعنى	العضوية	اجمالي القيادة الروحية	السعادة في العمل
١	الرؤية	١	**٠,٢٨١	**٠,٤١٠	**٠,٨٨٠	**٠,١٨٨	**٠,٨٢٢	**٠,٣٧٠
٢	الأمل/ الإيمان	١	**٠,٢٨١	**٠,٤٣٣	**٠,٢٦٧	**٠,٣٧٥	**٠,٦٣٦	**٠,٥٣٥
٣	حب الإيثار			١	**٠,٤٣٣	**٠,٧٦٧	**٠,٧٥٥	**٠,٧٢٨
٤	المعنى				١	**٠,٢١٦	**٠,٨٢٦	**٠,٣٨٦
٥	العضوية					١	**٠,٥٩٩	**٠,٦٣٧
٦	اجمالي القيادة الروحية						١	**٠,٦٧٨
٧	السعادة في العمل							١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ** تشير إلى معامل دلالة إحصائية عند ٠,٠١

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٦) وجود علاقة ارتباطية معنوية بين القيادة الروحية (بصورة إجمالية) والسعادة في العمل، حيث بلغت العلاقة (٠,٦٧٨)، وهي علاقة معنوية معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يعني أن القيادة الروحية تمثل أحد الوسائل والأساليب التي قد تعتمد عليها الجامعات الحكومية محل الدراسة في تعزيز الشعور بالسعادة في العمل لأعضاء هيئة التدريس، وعلى مستوى أبعاد القيادة الروحية فيتضح أن بُعد حب الايثار قد حقق أقوى علاقة ارتباط مع متغير السعادة في العمل حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٧٢٨)، مما يعني أن زيادة الاهتمام بنشر قيم حب الايثار سوف يساهم في شعور أعضاء هيئة التدريس بالسعادة في العمل، بينما حقق بُعد العضوية علاقة ارتباط مع السعادة (٠,٦٣٧)، وهي علاقة معنوية معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يعني أن الاهتمام بهذا البعد يساهم في تحقيق السعادة في العمل، كما حقق بُعد الأمل/الايمان علاقة ارتباط مع السعادة في العمل بلغت (٠,٥٣٥)، وهي علاقة معنوية معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى أن اعتماد الجامعات المصرية محل الدراسة على بُعد الأمل/الايمان يؤدي إلى تحقيق السعادة في العمل، في حين بلغت العلاقة بين بُعد المعنى والسعادة في العمل (٠,٣٨٦)، وهي علاقة معنوية معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى ضرورة اعتماد الجامعات الحكومية محل الدراسة على هذا البعد لتعزيز السعادة في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بها، والعلاقة بين بُعد العضوية والسعادة (٠,٦٣٧). وجاء بُعد الرؤية في المرتبة الأخيرة وبلغت العلاقة مع السعادة في العمل (٠,٣٧٠)، وهي علاقة معنوية معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يعطى دلالة على أن هذا البعد يمثل أحد الوسائل التي قد تعتمد عليها الجامعات محل الدراسة في تعزيز مستوى السعادة في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بها، وفي ضوء ما سبق، تبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (مأخوذة بشكل إجمالي) والسعادة في العمل، كما تبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل/الايمان، حب الايثار، المعنى، العضوية) وبين السعادة في العمل، ولمعرفة تأثير أبعاد القيادة الروحية على السعادة في العمل استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار المتعدد، ويوضح الجدول رقم (١٧) نتيجة التحليل

المتغير التابع		السعادة في العمل		المتغيرات المستقلة	
t. test		المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		
مستوى المعنوية	القيمة	Beta	الخطا المعياري	B	
٠,٠٠٠	٦,٣٨٧		٠,١٠٩	٠,٦٩٤	الثابت
٠,٦٥٥	٠,٤٤٧	٠,٠٣٤	٠,٠٣٧	٠,٠١٦	الرؤية
٠,٠٠٠	٦,٢٢٥	٠,٢٥١	٠,٠٢٣	٠,١٤١	الأمل/ الإيمان
٠,٠٠٠	٦,٨١٨	٠,٤٣٠	٠,٠٥٨	٠,٣٩٣	حب الايثار
٠,٤٤٠	٠,٧٧٣	٠,٠٥٩	٠,٠٤٠	٠,٠٣١	المعنى
٠,٠٠١	٣,٣٧٠	٠,١٩٤	٠,٠٤٤	٠,١٤٩	العضوية
	٠,٧٧٩			R	معامل الارتباط
	٠,٦٠٦			R2	معامل التحديد
	٩٤,٥٨٥			F Test	تحليل تباين الانحدار
	٥-٣٠٧			DF	درجات الحرية
	٠,٠٠٠			Sig	مستوى المعنوية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (٢١/٤) ما يلي:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات القيادة الروحية في الجامعات المصرية محل الدراسة والسعادة في العمل (مأخوذه بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة تمثل ٧٧,٩% وفقا لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R وهذه العلاقة طردية حيث كلما زادت ممارسات القيادة الروحية في الجامعات المصرية محل الدراسة زاد مستوى السعادة في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس
- يمكن للقيادة الروحية أن تفسر حوالي ٦٠.٦% وفقا لمعامل التحديد R^2 من التغير الذي يحدث في المتغير التابع .
- بلغت قيمة F ٩٤.٥٨٥ وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠١ وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار، ويؤكد على معنوية تأثير القيادة الروحية على السعادة في العمل في الجامعات المصرية محل الدراسة.
- يوجد ثلاث متغيرات تعتبر أكثر مساهمة في نموذج الانحدار وذات تأثير على المتغير التابع السعادة في العمل، حيث تشير بيانات النموذج إلى معنوية هذه المتغيرات (الامل/الايمان، حب الايثار، العضوية)، وأن غياب هذه المتغيرات يؤثر على السعادة في العمل، وتتمثل هذه المتغيرات بعد ترتيبها وفق الأهمية النسبية على المتغير التابع (السعادة في العمل) فيما يأتي {حب الايثار (٠.٣٩٣)، العضوية (٠.١٤٩)، الامل/الايمان (٠.١٤١)}.

معادلة نموذج الانحدار:

السعادة في العمل = ٠.٦٩٤ + ٠.٣٩٣ (حب الايثار) + ٠.١٤٩ (العضوية) + ٠.١٤١ (الامل/الايمان).
ويتضح من المعادلة السابقة أنه إذا زاد الاهتمام بقيم حب الايثار بمقدار وحدة واحدة زاد مستوى السعادة في العمل بمقدار ٠.٣٩٣. بينما إذا زاد الاهتمام بالعضوية فإن مستوى السعادة في العمل سترتفع بمقدار ٠.١٤٩، كما لو تم الاهتمام بـالامل/الايمان بمقدار وحدة واحدة زاد مستوى السعادة في العمل بمقدار ٠.١٤١. وتتفق نتائج الدراسة مع دراسات (Zavvareh&Samangooei,2013)؛ (Isfahani&Kavianpour,2014)

١٥- نتائج وتوصيات البحث

من خلال استعراض نتائج التحليل الوصفي للبيانات التي استندت إليها الدراسة واختبار فروض البحث، فقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج وذلك على النحو التالي:

(١) نتائج متعلقة بالقيادة الروحية:

- تبين أن مستوي ممارسات القيادة الروحية بالجامعات محل الدراسة جاءت بدرجة متوسطة بشكل إجمالي، حيث بلغت نسبة التوافر ٦٣.٢%.
- أظهرت الدراسة الحالية عدم وجود إختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى توافر أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الامل/الايمان، المعنى، العضوية) بإختلاف خصائصهم الديموجرافية والتي تتمثل في (النوع، الدرجة العلمية، مدة الخدمة بالجامعة) كما أظهرت الدراسة وجود إختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى توافر أبعاد القيادة الروحية بإختلاف الجامعة، كما تبين أن هذه الإختلافات تميل لصالح جامعة القاهرة.
- تبين أن مستوي توافر أبعاد القيادة الروحية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة وفقاً للجامعة (الرؤية، الامل/الايمان، حب الايثار، المعنى، العضوية)، يبلغ (٦٢.٣%)، (٦٩.٢%)، (٦٢.٤%)، (٥٤.٥٨%)، (٦٠.٢٢%) على الترتيب، وبشكل إجمالي (٦٣.٢٤%) وذلك بالنسبة لمستوي توافر أبعاد القيادة الروحية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة لأبعاد القيادة الروحية.
- توجد علاقة ارتباط طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد من الأبعاد الخمسة للقيادة الروحية وبعضها البعض والمتمثلة في (الرؤية، الامل/الايمان، المعنى، العضوية).
- يوجد إتفاق وتجانس بين آراء عينة الدراسة نحو الموافقة على أبعاد مقياس القيادة الروحية بنسبة ٧٩,٦٣%.
- احتل بُعد الامل/الايمان المرتبة الأولى حيث جاء بدرجة متوسطة (٤٦,٣)، وإتفاق وتجانس بين آراء عينة الدراسة نحو الموافقة بنسبة ٧٢.٦١%.

٢) نتائج متعلقة بالسعادة في العمل:

- تبين أن مستوى السعادة في العمل بالجامعات محل الدراسة جاءت بدرجة متوسطة بشكل إجمالي، بنسبة ٦٠.١٢%.
- أظهرت الدراسة الحالية عدم وجود إختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى السعادة في العمل بإختلاف خصائصهم الديموجرافية والتي تتمثل في (النوع ، الدرجة العلمية، مدة الخدمة بالجامعة، الجامعة التي يعمل).
- يوجد إتفاق وتجانس بين آراء عينة الدراسة نحو الموافقة على أبعاد مقياس السعادة في العمل بنسبة ٨٢,٢١%.

٣) نتائج تتعلق بالعلاقة بين القيادة الروحية والسعادة في العمل في الجامعات المصرية محل الدراسة:

- توصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية وبين السعادة في العمل (مأخوذة بصورة إجمالية)، وهذا يعنى أنه كلما ارتفعت ممارسات القيادة الروحية بالجامعات محل الدراسة، كلما ارتفع مستوى السعادة في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وعلى مستوى أبعاد القيادة الروحية تبين عدم جوهرية العلاقة بين كل من بُعدى الرؤية والمعنى وبين السعادة في العمل.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات القيادة الروحية في الجامعات المصرية محل الدراسة والسعادة في العمل (مأخوذه بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة تمثل ٧٧,٩% وفقا لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R وهذه العلاقة طردية حيث كلما زادت ممارسات القيادة الروحية في الجامعات المصرية محل الدراسة زاد مستوى السعادة في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.
- وقد بلغ معامل التحديد أو (التفسير) R2 (٦٠.٦%) وهو ما يشير إلى أنه يمكن تفسير (٦٠.٦%) من التغير الذي يحدث في المتغير التابع (السعادة في العمل) الى المتغير المستقل (القيادة الروحية) على أنه يرجع إلى المتغيرات المستقلة الثلاث ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعة باستثناء الرؤية، والمعنى.

وفي ضوء النتائج السابقة يعرض الباحثان فيما يلي توصيات البحث والتي يمكن تصنيفها إلى مجموعتين: تتعلق الأولى بالجانب الأكاديمي ، فيما تتعلق الثانية بكيفية تحقيق السعادة في العمل من خلال القيادة الروحية:

أولاً: توصيات تتعلق بالجانب الأكاديمي :

- تعميق الفهم بموضوعات القيادة الروحية والسعادة في العمل في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، وعدم وجود إتفاق بين الباحثين حتى الآن على الأبعاد الأساسية لهم .
- تصميم مقاييس تتمتع بالثقة /الثبات والمصدقية ، وذلك لقياس ممارسات القيادة الروحية في المنظمات الحكومية ؛ وذلك بهدف تحديد نقاط القوة وأوجه الضعف بشكل دورى ، من أجل إتخاذ الاجراءات التصحيحية في الوقت المناسب.
- تصميم مقاييس تتمتع بالثقة /الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوى السعادة في العمل في المنظمات الحكومية ؛ وذلك بهدف تحديد النقاط الايجابية والسلبية في الممكنات والنتائج من أجل إتخاذ الاجراءات التعزيزية للنقاط الايجابية واتخاذ القرارات التصحيحية في النقاط السلبية.
- ضرورة الاهتمام بممارسات القيادة الروحية في المنظمات والتي لها تأثير إيجابي على تحقيق السعادة في العمل

ثانياً توصيات تتعلق بكيفية تحقيق التميز المؤسسي من خلال القيادة الروحية:

الليات التطبيق (متطلبات التنفيذ)	التوصية التنفيذية	مجال التوصية
الجهة المعنية بالتنفيذ		
رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعة للدراسات والبحوث وعمداء الكليات وكلاء الكليات .	١- العمل على تعزيز رؤية واضحة للجامعة وقادرة على إثارة أعضاء هيئة التدريس نحوها وذلك في ظل إيمان قادة الجامعة بهذه الرؤية والعمل على إشراك أعضاء هيئة التدريس في وضعها.	تحسين ممارسات القيادة الروحية في البيئة الجامعية
مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	٢- العمل على دعم شعور أعضاء هيئة التدريس بالامل/الايمان	
أعضاء هيئة التدريس	دورات تدريبية داخلية وخارجية بالإضافة لورش العمل لأعضاء هيئة التدريس وذلك من أجل مناقشة وإشراك أعضاء هيئة التدريس في تنمية الرؤية وزرع الامل والايمان بالرؤية وتعزيز قيم حب الايثار بين أعضاء هيئة التدريس ،على أن يتم إجراء إختبارات نفسية وأخذ آراء أعضاء هيئة التدريس المحيطين بمن يقدم على	

الجهة المعنية بالتنفيذ	آليات التطبيق (متطلبات التنفيذ)	التوصية التنفيذية	مجال التوصية
	وظيفة قيادية عن مدى توافر ممارسات القيادة الروحية من إيمان وأمل على تحقيق الرؤية وقيم حب الايثار، مع عقد إجتماعات دورية مع أعضاء هيئة التدريس للتأكد من أن أنشطة وظائفهم ذات معنى لهم. وعمل إستقصاء بشكل دورى حول درجة تحقق بُعد المعنى، مع حرص القيادات الجامعية على تقدير عضو هيئة التدريس والاهتمام الشخصى لهم وللعمل الذى يقومون به، و تقديم حوافز مجزية عن الاعمال الجيدة التى يقدمها عضو هيئة التدريس	مما يجعلهم قادرين على تحقيق الاهداف ٣- تعزيز قيم حب الايثار بين أعضاء هيئة التدريس ولا بد أن تتوافر هذه القيم فى المدراء، وإختيار المدراء على أساس هذه القيم ٤- إقتناع أعضاء هيئة التدريس بأن الوظائف التى يقومون بها ذات معنى ٥- تعميق شعور أعضاء هيئة التدريس بالعضوية.	
رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعة للدراسات والبحوث وعمداء الكليات ووكلاء الكليات مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	وجود قيادات جامعية واعية على جميع المستويات بناء وابتكار وتطبيق ثقافة تنظيمية صحية وداعمة لأعضاء هيئة التدريس التصميم الجديد للوظائف الامر الذى يجعلها شيقة وهادفة . الاهتمام بتحسين جودة حياة العمل الجامعى. الاهتمام بمفهوم العدالة التنظيمية داخل بيئة العمل الجامعى. العمل على توفير مناخ تنظيمى فعال تعزيز ممارسات التسويق الداخلى داخل بيئة العمل الجامعى. الاهتمام بتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس. مراعاة تناسب شخصية عضو هيئة التدريس مع الوظائف التى يقوم بها	تنمية بيئة عمل مناسبة تعزز السعادة فى العمل	السعادة فى العمل

١٦ - الدراسات والبحوث المستقبلية

- في ضوء النتائج وتوصيات الدراسة، يأمل الباحثان أن يستكمل باحثون آخرون مسيرة البحث العلمي في مجالات أخرى مرتبطة بموضوع الدراسة، يقترح الباحثان بعض المجالات البحثية الآتية:
- التعرف على دور القيادة الروحية فى تحقيق السعادة فى العمل فى القطاع الانتاجى .
 - التعرف على الدور الوسيط للسعادة فى العمل على العلاقة بين القيادة الروحية والالتزام التنظيمى.
 - التعرف على الدور الوسيط للسعادة فى العمل على العلاقة بين القيادة الروحية والمواطنة التنظيمية.
 - محددات السعادة فى العمل فى القطاع الخدمى .

١٧- المراجع

١/١٧ المراجع العربية

١. إدريس ، ثابت عبد الرحمن (٢٠١٦)، بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الإسكندرية.
٢. إسماعيل عمار فتحي. (٢٠١٧). دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات "دراسة تطبيقية". مجلة البحوث المالية والتجارية المعاصرة. جامعة بور سعيد-كلية التجارة، ١٨(١)، ٥٨-١.
٣. القرعان إخلاص عبد الله. (٢٠١٧). السعادة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن. رسالة ماجستير. جامعة ال البيت. كلية العلوم التربوية.
٤. العون غزوة متروك. (٢٠١٩). واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة ال البيت. رسالة ماجستير. جامعة ال البيت. كلية إدارة المال والاعمال.
٥. الخزاعي صدام كاظم ، و الغزالي فاضل راضي. (٢٠١٦). دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي(دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة). مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، ١٨(٤)، ٩٥-٧٥.
٦. الخضر عثمان حمود ، و الساقان أسماء مطلق. (٢٠١٨). السعادة والغضب وإدراك العدالة التنظيمية لدى موظفي القطاع الحكومي بدولة الكويت. المجلة العربية للأداب والدراسات الانسانية، ٤(يوليو)، ١١٧-١٤٠.
٧. بخيت ماجدة هاشم. (٢٠١١). السعادة وعلاقتها بالتفاؤل وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة الطفولة والتربية. جامعة الإسكندرية. كلية رياض الأطفال، ٣(٦)، ٨٥-١٧.
٨. سمعان مارينا مجدي ، و عبدالسميع جادالرب. (٢٠١٦). أثر القيادة الروحية علي الدافعية للانجاز دراسة تطبيقية علي العاملين بقطاعات شركة وسط الدلتا لانتاج الكهرباء. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٠(٤)، ٢٩-١.
٩. عبدالله عادل محمد ، و محمود مكرم منيب. (٢٠٢٠). عناصر الهندسة البشرية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل دراسة استطلاعية في مصنع جابر بن حيان في مدينة الموصل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. جامعة تكريت. كلية الإدارة والاقتصاد، ٤٩(٢)، ١٧-٣٢.
١٠. عليوى علي حسين ، الطائي فيصل علوان ، و طالب علاء فرحان. (٢٠١٧). دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية بحث تحليلي لأراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٢٣، الصفحات ٢٤-١.
١١. قاعود مروة صلاح ، وهبه مروة سيد. (٢٠٢٠). تأثير نمط القيادة الروحية عمى الرضا الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية فئة(أ). IJHTH المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، ١٤(يونيو)، ٦٦١-٦٨٤.
١٢. محمود حازم مصطفى. (٢٠١٥). دور التسويق الداخلي في تحسين الاداء :دراسة ميدانية. رسالة دكتوراه. جامعة قناة السويس-كلية التجارة.
١٣. ميخائيل امطانيوس. (٢٠١٥). مؤشرات الثبات والصدق المحكي لمقياس أوكسفورد للسعادة وصورته القصيرة. مجلة جامعة دمشق، ٣١(١)، ٥٣-١٧.
١٤. يوسفى كمال. (٢٠١٩). دور القيادة الروحية في تعزيز الثقة التنظيمية دراسة اختبارية في كلية الإقتصاد بجامعة المسيلة. مجلة أبحاث اقتصادية وادارية، ١٣(١)، ٣٧-٦٠.
١٥. يوسفى كمال، وعروسي سميرة. (٢٠١٨). الروحانية في مكان العمل: دراسة مفاهيمية. مجلة العلوم الإنسانية. جامعة ام البواقي، ديسمبر، الصفحات ١٨٩-٢٠٤.

٢/١٧ المراجع الانجليزية

1. Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. International Journal of Educational Management.
2. Akbar , A., Udin, A., Wahyudi, S., & Djastuti, I. (2018). Spiritual leadership and employee performance: Mediating role of organizational commitment in Indonesian public university. Journal of Engineering and Applied Sciences, 13(12), 4344-4352.
3. Al-Hawari, M., Bani-Melhem, S., & Shamsudin, F. M. (2019). Determinants of frontline employee service innovative behavior The moderating role of co-worker socializing and service climate. Management Research Review, 42(9), 1076-1094, DOI 10.1108/MRR-07-2018-0266.
4. Ali, M., Aziz, S., Pham, T. N., Babalola, M. T., & Usman, M. (2020). A positive human health perspective on how spiritual leadership weaves its influence on employee safety performance: The role of harmonious safety passion. Safety science, 131, 104923.
5. Al-Sakinah, P. S., Sudiro, A., & Djumahir, D. (2020). The Influence of Spiritual leadership on Lecturer's Performance with the Mediation of Organizational Commitment and Work Motivation. Jurnal Aplikasi Manajemen, 18(2), 232-240.

6. Arunachalam, T. (2019). An Investigation on the Factor Structure of Hindi Version of Oxford Happiness Questionnaire (OHQ). *Universitas Psychologica*, 18(1), 1-11.
7. Arunachalam, T. (2019). An Investigation on the Factor Structure of Hindi Version of Oxford Happiness Questionnaire (OHQ). *Universitas Psychologica*, 18(1), 1-11.
8. Aslan, M., & Korkut, A. (2015). Spiritual leadership in primary schools in Turkey. *Journal of Educational and Social Research*, 5(2), 123-123.
9. Atan, A., Ozgit, H., & Silman, F. (2021). Happiness at Work and Motivation for a Sustainable Workforce: Evidence from Female Hotel Employees. *Sustainability*, 13(14), 7778.
10. Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). A Research Analysis on Employee Satisfaction in terms of Organizational Culture and Spiritual Leadership. *International Journal of Business and Management*, 4(3), 159-168.
11. Ayranci, E., & Semercioz, F. (2011). The relationship between spiritual leadership and issues of spirituality and religiosity: A study of top Turkish managers. *International journal of business and management*, 6(4), 136.
12. Bangun, Y. R., Pritasari, A., Widjaja, F. B., Wirawan, C., Wisesa, A., & Ginting, H. (2021). Role of Happiness: Mediating Digital Technology and Job Performance Among Lecturers. *Frontiers in Psychology*, 12, 393.
13. Baykal, E. (2019). Spiritual leadership in collectivist cultures: Turkey example. In *Science and Spirituality for a Sustainable World: Emerging Research and Opportunities* (pp. 44-69). IGI Global.
14. Behrani, P. (2017). Organisational justice and employee happiness. *International Journal of Research and Review*, 4(7), 123-129.
15. Behrooz, M., Qasemi, L., Khodadadi, S., & Behroozid, S. (2017). A Survey of the Relationship between the Spiritual Leadership and the Organizational Health in Bushehr's School Province. *Iran's Aspect. New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 3(3), 179-185.
16. Benuyenah, V., & Pandya, B. (2020). Measuring employee happiness in the UAE—integrating organisational data into the national statistics. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 83.
17. Bhatia, A., & Mohsin, F. (2020). Comprehensive Literature Review on Workplace Happiness linked to Employee Outcomes. *Test Engineering and Management*, May-June, 29266 - 29279.
18. Boorum, R. (2009). *Spiritual leadership: A study of the relationship between spiritual leadership theory and transformational leadership* (Doctoral Dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database.(UMI No. 3377759).
19. Chen, S., Jiang, W., Zhang, G., & Chu, F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: the role of organizational identification and psychological safety. *Frontiers in psychology*, 10, 1206.
20. Daniel, J., Naderpour, M., & Lin, C. T. (2018). A fuzzy multilayer assessment method for EFQM. *IEEE Transactions on Fuzzy Systems*, 27(6), 1252-1262.
21. Dargahi, H., Nasrollahzaedeh, A., & Rahmani, H. (2017). An Investigation of Relationship Between Spiritual Leadership Style With Organizational Commitment Among Tehran University of Medical Sciences Staffs *International Journal of Asian Social Science*, 7(3), 234-241.
22. Devi, U. (2015). Spiritual leadership and its relationship with quality of work life and organizational performance—an exploratory study. In *Proceedings of the Second* (pp. 1-15).
23. Doğan, T., & ÇÖTOK, N. A. (2011). Adaptation of the Short Form of the Oxford Happiness Questionnaire into Turkish: A validity and reliability study. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-170.

24. Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x, pp. 384–412
25. Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
26. Fry, L. W. (2009). Spiritual leadership as a model for student inner development. *Journal of leadership studies*, 3(3), 79-82.
27. Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of business ethics*, 84(2), 265-278.
28. Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22-47.
29. Fry, L., & Egel, E. (2017). Spiritual leadership: Embedding sustainability in the triple bottom line. *Graziadio Business Review*, 20(3), 2-16.
30. Galvão, A., de Jesus, S. N., Pinheiro, M., & Viseu, J. (2020). The dimensions of happiness within the Oxford happiness questionnaire: developing a valid multidimensional measurement instrument for a portuguese sample. *Revista INFAD de Psicologia. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 2(1), 465-478.
31. Geraci, S. M. (2016). Customer service and spiritual leadership (Doctoral dissertation, Capella University).
32. Golubev, A. M., & Dorosheva, E. A. (2017). Approbation of " oxford happiness questionnaire" on the russian sample. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 38(3), 108-118.
33. Gündüz, Ş. (2017). The relationship between spiritual leadership and organizational cynicism: The moderating effect of emotional intelligence. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 117-132.
34. Gurdogan, E. P., & Uslusoy, E. C. (2019). The relationship between quality of work life and happiness in nurses: A sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 12(3), 1364-1371.
35. Gyeltshen, C., & Beri, N. (2019). Levels of Work Place Happiness, Organizational Commitment, Work Motivation, and Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Bhutan. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 7(6S5), 428-435.
36. Hadinezhad, H., & Zaree, F. (2009). Reliability, validity, and normalization of the Oxford Happiness Questionnaire. *Psychological research*.
37. Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
38. Isfahani, A. N., Yarali, M., & Kazemi, A. (2012). Analyzing the influence of internal marketing on employee happiness case study: Nilou Tile Company, Isfahan. *International journal of academic research in business and social sciences*, 2(9), 167.
39. Jabbar, A., & Kusumastuti, R. (2017). The Influence of Spiritual Leadership on Organizational Culture at Bank Syariah Mandiri Branch Office and Sub Branch Office Depok. *Policy & Governance Review*, 1(1), 69-84, ISSN 2580-3395.
40. Jahandar, P., Tafreshi, M. Z., Rassouli, M., Atashzadeh-Shoorideh, F., & Kavousi, A. (2017). Nurses' perspective on spiritual leadership: A qualitative study based on fry's spiritual leadership model. *Electronic physician*, 9(11), 5721.
41. Jandaghi, G., Alimadadi, A., Fard, S. M. H., & Golverdi, M. (2012). Relationship between organizational justice and staff happiness in the institutes of standard & industrial research of Qom province and jihad agricultural management in Qom city. *Human Resource Management*, 43, 6618-6626.
42. Jones, J. P. (2010). *Happiness at Work Maximizing Your Psychological Capital For Success*. A John Wiley & Sons, Ltd., Publication.

43. Kaul, A., & Sen, C. (2015). Engaged Workforce: A Key Ingredient for Happiness at Work. *Indien journal of psychology science*, 5(2), 42-45.
44. Khiabani, M. M., Abdizadeh, M., & Baroto, M. B. (2016). Identifying the Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior in the Iranian Healthcare Industry. *Journal of Economics, Management and Trade*, 1-15.
45. Liaghatdar, M. J., Jafari, E., Abedi, M. R., & Samiee, F. (2008). Reliability and validity of the Oxford Happiness Inventory among university students in Iran. *The Spanish journal of psychology*, 11(1), 310-313.
46. Maham, R., & Bhatti, O. K. (2019). Impact of Taqwa (Islamic piety) on employee happiness: A study of Pakistan's banking sector. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1678554.
47. Maham, R., & Bhatti, O. K. (2019). Impact of Taqwa (Islamic piety) on employee happiness: A study of Pakistan's banking sector. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1678554.
48. Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Workplace spirituality and subjective happiness among high school teachers: Gratitude as a moderator. *Explore*, 15(2), 107-114.
49. Mahyarni, M. (2019). The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. *International Journal of Public Leadership*.
50. Majidi, T., Jafari, P., & Hosseini, M. A. (2012). The effect of stress management technique training on the ports and shipping organization employees' happiness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 2162-2168.
51. Martinez Soto, L. (2017). Spiritual leadership and organizational knowledge processes: New relations in the field of knowledge management. *Journal of Applied Christian Leadership*, 11(2), 26-51.
52. Meena, S., & Agarwal, M. (2014). The Relationship among Organizational Climate, Job Satisfaction and Happiness Of The Employees Of Educational Institutions. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 6(2), 149-152.
53. Mehta, P. Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of Public Affairs*, e2709.
54. Mousa, M., Massoud, H., & Ayoubi, R. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1249-1269, DOI 10.1108/ER-10-2019-0385.
55. Mroueh, M., & Waal, A. (2020). Measuring happiness at work in a Takaful organization. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), 139-154, DOI 10.1108/JOEPP-04-2020-0050.
56. Nafei, W. (2018). The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance a Study on Sadat City University. *International Journal of Business and Management*, 7(12), 26-41.
57. Nafei, W. A. (2018). The role of spiritual leadership in reducing bullying behavior: A study on the industrial companies in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 13(2), 167.
58. Olckers, C., George, K., & van Zyl, L. (2017). Theoretical Orientations and Practical Applications. 249-273, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-70247-6>.
59. Özgenel, M., & Ankaralıoğlu, S. (2020). The effect of school administrators' spiritual leadership style on.
60. Pio, R. J., & Lengkong, F. D. J. (2020). The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior. *Journal of Management Development*.
61. Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*.

62. Polat, S. (2011). The level of faculty members' spiritual leadership (SL) qualities display according to students in faculty of education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2033-2041.
63. Rastogi, M. (2020). A psychometric validation of the happiness at workplace scale. *Industrial and commercial training*, 52(1), 15-34, DOI 10.1108/ICT-04-2019-0034.
64. Salehzadeh, R., Pool, J. K., Lashaki, J. K., Dolati, H., & Jamkhaneh, H. B. (2015). Studying the effect of spiritual leadership on organizational performance: an empirical study in hotel industry. *International journal of culture, tourism and hospitality Research*.
65. Shu, B. C. (2020). The Psychometric Properties of the Chinese Oxford Happiness Questionnaire in Taiwanese Adolescents: Taiwan Birth Cohort Study. *Community mental health journal*, 56(1), 135-138.
66. Singh, S., David, R., & Mikkilineni, S. (2018). Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating Role of Happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88–102.
67. Smith, G., Minor, M., & Brashen, H. (2018). Spiritual Leadership: A Guide to a Leadership Style That Embraces Multiple Perspectives. *Journal of instructional research*, 7, 80-89.
68. Suresh, P., Kumar, R., (2021). An Examination of the Role of Spiritual Leadership and Servant Leadership on Knowledge Creation. 9th International Conference on Contemporary Issues in Management. DOI: <https://doi.org/10.34293/>.
69. Sweeney, P. J., & Fry, L. W. (2012). Character development through spiritual leadership. *Consulting psychology journal: practice and research*, 64(2), 89.
70. Thankappan, S. (2005). The Role of Spiritual Leadership in Meeting the Organizational Challenges of the 21st Century.
71. Tobroni, T. (2015). Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia. *British Journal of Education*, 3(11), -53.
72. Tosten, R., Avci, Y. E., & Sahin, E. (2018). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: the sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157.
73. Usman, M., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2021). Fueling the intrapreneurial spirit: A closer look at how spiritual leadership motivates employee intrapreneurial behaviors. *Tourism Management*, 83, 104227.
74. Waal, A. (2018). Increasing organizational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, DOI 10.1108/JOEPP-10-2017-0080.
75. Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in psychology*, 9, 2627.
76. Watanabe, R. M., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. (2017). Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter? *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 628-646.
77. Williams, P., Kern, M., & Waters, L. (2016). Exploring Selective Exposure and Confirmation Bias as Processes Underlying Employee Work Happiness: An Intervention Study. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-14, doi: 10.3389/fpsyg.2016.00878.
78. Zakkariya, K. A., & Aboobaker, N. (2020). Spiritual leadership and intention to stay: examining the mediating role of employee voice behaviour. *Journal of Management Development*.
79. Zavvareh, F. B., & Samangoei, B. (2013). An Investigation on Effects of Spiritual Leadership towards Employee's Happiness Using Structural Equation Modeling. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8, pp. 329-340.