

# دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (دراسة تطبيقية)

د. ايمان فيصل السيد السعداوى\*

---

(\* ) د. ايمان فيصل السيد السعداوى: مدرس بكلية التجارة جامعة طنطا قسم ادارة الاعمال ، تتمثل الاهتمامات البحثية في المواضيع المرتبطة بمجالى ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمى .

Email : eman\_fesal@yahoo.com

## ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر أبعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق أبعاد نموذج PERMA للسعادة الوظيفية ، وقد تمثلت عينة الدراسة في ٢٩٧ مفردة من العاملين بالفنادق فئة الخمس نجوم بشرم الشيخ، وقد تم تطبيق التحليل العاملي التوكيدي (نموذج المعادلات الهيكلية) للتأكد من مدى صدق المؤشرات المستخدمة في قياس المتغيرات وكذلك تحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل أهمها في وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الروحية في تطبيق أبعاد نموذج PERMA للسعادة الوظيفية ، ووجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لأبعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي ، وأيضاً وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر لأبعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال الدور الوسيط لتطبيق أبعاد نموذج PERMA للسعادة الوظيفية، كما أن أكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً في الشغف الوظيفي مع وجود أبعاد نموذج PERMA للسعادة الوظيفية كمعيار وسيط هو : ( الأمل/الإيمان ثم حب الإيثار وأخيراً الرؤية).

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، المشاعر الإيجابية ، الإرتباط (المشاركة)، العلاقات الناجحة، معنى العمل، الإنجاز، الشغف الوظيفي.

## Abstract:

This study aimed to measure the impact of the dimensions of spiritual leadership in enhancing career passion through the application of the PERMA model of job happiness, and the study was applied to a sample of 297 individuals working in five-star hotels in Sharm El-Sheikh. The extent of the validity of the indicators used in measuring the variables, as well as analyzing the direct and indirect relationships between the research variables, The study reached a set of results, the most important of which is the presence of a positive moral effect of the dimensions of spiritual leadership in the application of the PERMA model of job happiness, and the presence of a direct positive moral effect of the dimensions of spiritual leadership in enhancing career passion, in addition to the presence of an indirect positive moral effect of the dimensions of spiritual leadership in promoting Job passion through the mediating role of applying the PERMA model of job happiness, and the most influential dimensions of spiritual leadership in job passion with the presence of the PERMA model of job happiness as a mediating variable is: (Hope / Faith: Then altruism, and finally vision.

Keywords: spiritual leadership, positive feelings, engagement (participation), successful relationships, meaning of work, achievement, career passion.

## ١ - مقدمة:

يعد الشغف الوظيفي أحد الأسباب التي تجعل الفرد يستمر في العمل للوصول إلى القمة وتحقيق النجاح عن طريق إبراز الجانب الإبداعي في شخصية وتفكير الفرد، مما ينعكس بشكل إيجابي على مصلحة المنظمة ككل، ولا يمكن أن يتحقق الشغف في العمل إلا إذا شعر الموظف بالسعادة الوظيفية، ويقصد بالسعادة الوظيفية هنا حالة الإدماج العاطفي والفكري لدى الموظف بالمنظمة التي يعمل بها فيجد نفسه مسؤولاً عن نجاح وتميز المنظمة، وتوجد العديد من الطرق التي يمكن أن تحقق السعادة لدى العاملين، ولكن الأمر يتعلق في الأغلب بنمط القيادة المتبع بالمنظمة حيث أن السعادة والشغف حالات معنوية غير ملموسة يمكن الوصول إليها وتحقيقها من خلال وجود قائد روحي في المنظمة قادر على إشباع القيم الروحية لدى العاملين مما يساعد في تحقيق السعادة الوظيفية والشغف الوظيفي، وتم تطبيق تلك الدراسة على العاملين بفنادق شرم الشيخ وتم اختيار تلك الفئة للتطبيق ، حيث أن عدم شعور هؤلاء العاملين بالسعادة الوظيفية أو فقدانهم الشغف الوظيفي يمكن أن يؤثر على رضا نزلاء الفندق عن الخدمات المقدمة ويؤثر على ربحية تلك الفنادق ويترك صورة ذهنية سيئة لدى العملاء سواء مصريين أو أجانب مما يؤثر في السياحة الداخلية والخارجية.

## ٢ - الدراسة الاستطلاعية:

مصادر جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية :

١. الاطلاع على الدراسات السابقة (بالدوريات والرسائل العلمية) التي تناولت دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (كما سيتضح لاحقاً).

٢. المقابلة الشخصية وطرح العديد من الأسئلة المفتوحة على عدد (٤٢) عامل في عدد من فنادق شرم الشيخ تم اختيارهم بصورة عشوائية في الفترة من (سبتمبر - أكتوبر) ٢٠٢٢.

أهم النتائج التي تم إستخلاصها من الدراسة الاستطلاعية:

١. أظهرت الدراسة الاستطلاعية وجود فجوة بحثية على المستوى العلمي حيث لاحظت الباحثة ندرة الدراسات السابقة التي ربطت بين المتغيرات الثلاثة معاً (القيادة الروحية- السعادة الوظيفية - الشغف الوظيفي) .

٢. كما كشفت الدراسة الاستطلاعية عن بعض المظاهر السلبية في مجال التطبيق تمثلت في:

١. بعض العاملين بالمكاتب الأمامية لم يتلقوا تدريبات كافية عن كيفية التعامل مع العملاء.
٢. تهميش دور العاملين بوحدة الإشراف الداخلى ببعض الفنادق.
٣. صعوبة التواصل بين العاملين والإدارة العليا.
٤. الإهتمام بالعمالة الأجنبية أكثر من الإهتمام بالعمالة المصرية داخل الفندق.
٥. الإدارة العليا في بعض الفنادق لاتقدم الدعم النفسي الكامل للعاملين.
٦. بعض العاملين في تلك الفنادق غير مؤمن عليهم.
٧. لا يتم السماع لمشاكل ورؤى بعض العاملين.
٨. تهتم الإدارة العليا في بعض الفنادق برضا النزلاء كعميل خارجي دون تشجيع لعملائها الداخليين (العاملين).
٩. ينظر بعض العاملين للعمل على أنه غاية وليست وسيلة لتحقيق الذات.
١٠. بعض العاملين ينتظر فرصة للعمل في مكان آخر لشعوره بعدم التقدير في مكانه الحالي.

### ٣- مشكلة البحث: Research Problem

في ضوء الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة (كما سيتضح لاحقاً) ، فإنه يمكن صياغة مشكلة البحث في محاولة الإجابة على التساؤل التالي:

" إلى أي مدى تؤثر القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية " .

وبصورة أكثر تفصيلاً يسعى البحث للإجابة على التساؤلات التالية:-

- إلى أي مدى تؤثر أبعاد القيادة الروحية فى تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية؟
- ما دور تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية في تعزيز الشغف الوظيفي ؟
- ماهو التأثير المباشر لأبعاد القيادة الروحية فى تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية ؟
- ماهو دور تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية فى العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والشغف الوظيفي ؟

### ٤- أهداف البحث: Research Objectives

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في محاولة معرفة أثر القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية " ، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- ١/٤- الوصول إلى أبعاد القيادة الروحية التي تؤثر في الشغف الوظيفي من خلال تحقيق السعادة الوظيفية .
- ٢/٤- دراسة التأثير المباشر لأبعاد القيادة الروحية في كلاً من (تعزيز الشغف الوظيفي) و(تطبيق عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية).
- ٣/٤- تحديد أثر تطبيق عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية في الشغف الوظيفي .
- ٤/٤- الكشف عن التأثير غير المباشر لأبعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية.
- ٥/٤- ترتيب أبعاد القيادة الروحية من حيث قوة التأثير في الشغف الوظيفي من خلال الدور الوسيط لتطبيق عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية إستناداً إلى الدراسة الميدانية.
- ٦/٤-الخروج بنتائج وتوصيات توضح للأدارة العليا بالفنادق أهمية أبعاد القيادة الروحية ودورها في تحقيق السعادة الوظيفية والشغف الوظيفي مما يصب في النهاية لمصلحة الفندق والسياحة ككل.

## ٥- أهمية البحث: Research Importance

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية دراسة مشكلة فقدان الشغف الوظيفي التي يعاني منها العاملين بالفنادق ولما لها من إنعكاس سلبي وخطير على هذا القطاع ، لذا يستمد هذا البحث أهميته من خلال الإضافات التي يتوقع أن يقدمها على المستويين العلمي والتطبيقي وذلك على النحو التالي:

- ١/٥- تتبع أهمية هذا البحث من الأهمية البالغة لضرورة الإهتمام بمعنويات ومشاعر العاملين حيث أن التأثير النفسي على العامل لا يقل بل يزيد عن التأثير المادى عليه مما ينعكس على مكان العمل في النهاية.
- ٢/٥- إن هذا البحث يعد مكملاً لما سبقه من دراسات في هذا المجال الحيوي.
- ٣/٥- كما يستمد البحث أهميته من النتائج التي يتوقع الوصول إليها والتي تعد ذات فائدة في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي من خلال الربط بين القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية.
- ٤/٥- لاتوجد حتى الآن (على حد علم الباحثة) أية دراسات عربية تناولت تأثير أبعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية.

٥/٥- أنه يقدم للمسؤولين في مجال الفنادق إطاراً علمياً يمكن من خلاله الإمام بندى تأثير أبعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية.

## ٦- الإطار النظري للبحث:

ينقسم الإطار النظري للبحث إلى ثلاثة أقسام رئيسية، حيث يتناول القسم الأول القيادة الروحية (كمتغير مستقل للدراسة) من حيث المفهوم ، والأبعاد. أما القسم الثاني فقد تم تخصيصه لعرض نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (كمتغير وسيط) أما فى القسم الثالث تتناول الباحثة الشغف الوظيفي ( كمغير تابع) للدراسة، ولكن قبل البدء في تناول الإطار النظري الخاص بمفاهيم البحث ترى الباحثة ضرورة الإشارة إلى التأسيس النظري لتلك المفاهيم من خلال عرض نظريات الإدارة التى إستند عليها ذلك البحث، وقد إعتمدت الباحثة على نظرية التفاعل ل ( ويليام فوت وايت) والتي تدعم الإهتمام بالجانب الإنساني من خلال الإرتكاز على ثلاثة مفاهيم أساسية : (مفهوم التفاعل، الأنشطة، المشاعر) وترى تلك النظرية أن السلوك الإنساني بمظاهره المختلفة من أفعال وردود أفعال ومشاعر هو العامل الأساسي المؤثر في حركة التنظيم نظرية المتعة وتقوم هذه النظرية على مبدأ أن الأفراد يبحثون عن السعادة ويتجنبون الألم فالفرد يبحث دائماً عن الأشياء التي تجلب له الراحة والرضا وهذا المبدأ موجود في العديد من النظريات الحالية للتحفيز والدافعية، نظرية العاملين Two-factors theory والتي تقترض أن المشاعر ترتبط ببيئة العمل وشعورهم بالسعادة والرضا ترتبط بالعمل ذاته وأخيراً نظرية السعادة وسيتم عرضها بالجزء الخاص بالمتغير الوسيط، وبعد عرض التأسيس النظري لمفاهيم الدراسة تنتقل الباحثة لتناول الإطار النظري الخاص بمتغيرات البحث كما يلي:

## ١/٦- القيادة الروحية

### مقدمة

تستند القيادة الروحية على تلبية الإحتياجات الأساسية للعاملين بالمنظمات مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف منظمات الأعمال من خلال تحقيق رضا ورفاهية الموظفين؛ حيث تشمل القيادة الروحية علي مجموعة من القيم والمواقف اللازمة لتحفيز الأفراد العاملين، حتى يكون لديهم شعور بالبقاء الروحي عن طريق إيجاد رؤية مشتركة بين العاملين والمنظمة يسعون لتحقيقها، كذلك بناء ثقافة تنظيمية قائمة على حب الإيثار الذي يحظى به العاملين بالمنظمة، ولا يمكن وضع رؤية

مشتركة أو نشر ثقافة تنظيمية قائمة على الإيثار دون أن يكون القائد ذو قدرة على التنبؤ ولديه رؤية واضحة وقيم أخلاقية ملموسة.

### مفهوم القيادة الروحية:

توجد صعوبة في إيجاد تعريف موحد ومتفق عليه للقيادة الروحية، حيث تحاول جاهدة تحقيق رفاهية وسعادة العاملين من أجل رفع كفاءة العمل وتحقيق مصلحة المنظمة ، ويعمل القائد الروحي على بث القيم الروحية في نفوس العاملين بما يضمن أدائهم للعمل بكفاءة وفعالية. (Bezy,2011) فقد عرف (Fry, W. Louis, 2003) القيادة الروحية بأنها: مشاعر ومعتقدات روحية يعبر عنها ويشعر بها القائد تؤثر على المرؤوسين للوصول بهم إلى رؤية العمل كدعوة وتحفيز؛ مما يؤدي إلى تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة ككل، بينما عرفا (Benefiel, & Lips-Wiersma, 2005) القيادة الروحية على أنها: الجوانب المختلفة الداخلية من شخصية الفرد في بيئة العمل، على مستوى الإدارة العليا والدنيا، وهذه الجوانب الروحية تكون بمثابة محرك للجسد المادي، وأضاف (Smith,etal., 2018) أن القيادة الروحية تمثل السلوكيات والمواقف التي تعكس قيم الأفراد وتحفز تلك السلوكيات أعضاء المنظمة ليكون لديهم شعور البقاء الروحي والذي يتولد عنه الإلتزام والبقاء داخل المنظمة، كما أشار (نجم&أحمد، ٢٠٢١) إلى أن القيادة الروحية تمثل الشخصية التي يمكن من خلالها تحفيز الآخرين جوهرياً من خلال بناء وتطلع واضح ومشجع للمستقبل مدعوم بأمل للوصول إلى ذلك المستقبل، ومن التعريفات السابقة يمكن تعريف القيادة الروحية بأنها قيادة إيجابية تقوم على مجموعة السلوكيات والأخلاقية والقيم الروحية التي يتحلى بها القائد في تعامله مع مرؤوسيه، تحفز ذواتهم وتخلق رؤى مشتركة وتطابق في القيم من خلال زرع مشاعر الأمل وحب الإيثار لديهم، مما يؤدي إلى تحسين النتائج التنظيمية في المستقبل.

### أبعاد القيادة الروحية

سعت العديد من الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الروحية إلى تشخيص عدد من الأبعاد وتحديد طبيعة تأثيرها في عدة متغيرات تنظيمية وسلوكية؛ وقد قامت الباحثة بإعداد الجدول رقم (١) الذي يوضح وجهات نظر عدد من الباحثين والكتاب حول أبعاد القيادة الروحية.

الجدول رقم (١) أبعاد القيادة الروحية من وجهة نظر عدد من الباحثين والكتاب

الأبعاد المعتمدة	الدراسة
الرؤية، الإيثار، الإيمان، التفوق، الانتماء	(Zavareh et al., 2013)
الرؤية، الأمل، حب الإيثار	(Djaelani et al., 2021)
الرؤية، الأمل، حب الإيثار	(Moore, 2021)
الرؤية، الأمل، حب الإيثار	(Purnam & Senen, 2021)
الرؤية، الأمل، حب الإيثار.	(Wang et al., 2021)
الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار	(محمد & سنية، ٢٠٢١)
الرؤية، الأمل، حب الإيثار	(Srivastava et al., 2022)
الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار	(طه & محمد، ٢٠٢٠)

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

يلاحظ من الجدول السابق وجود اتفاق بين أغلب الباحثين والكتاب حول أبعاد القيادة الروحية، ويمكن تصنيفها حسبهم إلى: الرؤية، الأمل، حب الإيثار؛ وفيما يأتي شرح لتلك الأبعاد بشيء من التفصيل.

١. الرؤية: تشير الرؤية إلى صورة المنظمة في المستقبل كما يراها الأفراد سواء بشكل ضمنى أو بشكل صريح، و تشمل سعي وإجتهاد الأفراد لتحسين صورة المنظمة في المستقبل (Zakkariya & Nimitha, 2020). ويرى (Nafei, 2018) أنه يجب أن تكون هناك رؤية واضحة لما ترغب المنظمة في أن تكون عليه بالمستقبل. وعلى قادة مؤسسات الأعمال إيلاء الاهتمام للتوجيه المستقبلي بسبب شراسة المنافسة والتطوير التكنولوجي المستمر. يحاول القادة الروحيون تحفيز المرؤوسين من خلال رؤية واضحة للمنظمة. وترى الباحثة أن الرؤية هي إشتراق المستقبل، وهي الحالة التي ترغب المنظمة الوصول إليها.

٢. الأمل: يشير الأمل إلى أن توقعات العامل سوف يتم الوفاء بها في مكان العمل، أي أنه عبارة عن الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات، فالقادة الذين يتمتعون بالأمل تكون لديهم رؤية لوجهتهم وكيف يصلون إليها، فهم على استعداد لمواجهة المعارضة ولتحمل المشقة والمعاناة لتحقيق أهدافهم، فالأمل هو مصدر الاقتناع بأن غرض ورؤية المنظمة سيتم تحقيقهم. (يوسفى & إيمان، ٢٠٢٠)

٣. حب الإيثار: يشير حب الإيثار إلى مجموعة القيم والافتراضات وطرق التفكير التي تعبر حقاً عن الناحية الأخلاقية والتي يتقاسمها القادة و أعضاء فريق العمل ويتم تدريسها للأعضاء الجدد، وهو ما يعني أن حب الإيثار ينطلق من حب الجميع دون إستثناء، حيث يجعل حب



الإيثار الأفراد يفضلون معاناة أنفسهم بدلا من أن يعاني الآخرين. كما يشير حب الإيثار إلى الإحساس بالكل والتناغم والرفاهية نتيجة رعاية وإهتمام وتقدير الفرد لنفسه وللآخرين، فالأفراد الذين يتمتعون بقيم مثل: الأمانة والصبر واللطف والتسامح وقبول الآخر والإمتنان والتواضع والشجاعة والثقة والولاء والرحمة، هم أفراد يهتمون برعاية أنفسهم والآخرين بغض النظر عن المصلحة الشخصية، وهو ما يبعد مشاعر الخوف والقلق والغضب والغيرة والفشل، ويوفر الأساس للرفاهية الروحية ويولد الولاء والالتزام للمنظمة التي يتوافر فيها حب الإيثار. (يوسفي&إيمان، ٢٠٢٠)

## ٢/٦ نموذج PERMA للسعادة الوظيفية للعاملين

إن خلق حالة من السعادة في العمل يساعد على تحقيق مخرجات عالية الجودة كرفع إنتاجية العامل وينبع ذلك من المشاعر الإيجابية لدى العامل والتي تحفزها على مواجهه التحديات وحل المشاكل والصعاب التي تواجهه ، حيث أن السعادة حاله من النشوه والفرحة تؤثر في سلوك ومشاعر العاملين داخل بيئة العمل. (Robertson,2011)

وقد تم تفسير مفهوم السعادة وفقاً لرؤى علماء النفس بأن السعادة تمثل وضع من الفرحة والإحساس بالرضا والتفاؤل وقدرة الشخص على الإستمتاع بكل لحظة في حياته ، ويمكن طرح مقترحين لفكرة السعادة الأول ينظر إلى السعادة على أنها غاية يسعى الفرد طوال حياته للوصول إليها والمقترح الثاني ينظر إلى السعادة على أنها الطريق للوصول إلى الغايات المرغوبة ، وينبغي الإستمتاع بكل خطوة في ذلك الطريق والرضا التام بكل الصعوبات أو المخاطر التي من الممكن أن تواجه الإنسان حيث أن السعادة تكمن في الرؤية الراضية للوضع الحالي، وسوف نركز في هذا المجال حول السعادة في مكان العمل ونأخذ في الإعتبار المقترح الثاني للنظر للسعادة حيث أن تعلم كل ما هو جديد داخل المنظمة والسعي إلى تنمية وتطوير الذات يجلب السعادة أي أن السعادة في لذه الوصول إلى الهدف. (Warr,2007)

وقد قدم العالم Martin Seligman المشهور باسم «أبو علم النفس الإيجابي» السعادة من منظور يقترح فيه وجود خمسة عناصر أساسية تتلخص في نموذج. « PERMA » (Kun&Krasz,2017)، هذا النموذج يمكن أن يساهم في شعور الأفراد بالسعادة، حيث يمكن إستعماله لتنمية العاملين في حال تطبيق عناصره أثناء التعامل معهم، وبالتالي يضمن تحقيق السعادة والكفاءة في منظمات الأعمال، وقد تم خلق ذلك النموذج من نظريتين هامتين لعلم النفس

الإيجابي، هما كما يأتي: "نظرية السعادة" إذ بين Seligman في كتابه "السعادة الحقيقية" عام ٢٠٠٢م، ثلاثة إفتراضات تبعث السعادة داخل الفرد وتشعره بالحياه السعيدة ، وهذه الإفتراضات هي: ١- المتعة: كلما زاد إحساس الفرد بالذاه والإستمتاع تجاه الأشياء المحيطة به كلما زادت لديه المشاعر الإيجابية وتناقصت لديه المشاعر السلبية، ٢- المشاركة : إن المشاركة تمتاز بمدى قدرة الفرد على الإنغماس بالأنشطة والأعمال المحيطة به ، أي تشير المشاركة إلى قدرة الفرد على ممارسة الحياه والإنخراط بها ، بما في ذلك أي نشاط أو عمل يمثل تحدي أو صعوبة أمام الفرد ، ونلاحظ أن إنغماس الفرد وذاته بالأنشطة والأعمال المحيطة به يمثل حالة من التدفق داخل المجتمع ولذلك ينبغي أن يكون هذا التدفق مثمر ومفيد ويحدث ذلك في حالة مشاركة الفرد وإنغماسه بأنشطة فعالة أو أعمال مجزيه أو حتى مناسبات إجتماعية تتعلق بالأسرة الناشئ بها هذا الفرد، وفي حالة المشاركة البناءه للفرد بالأنشطة والأعمال المحيطة به فإن ذلك يؤدي إلى تحقيق أهداف هذا الفرد سواء عملية أو مجتمعية مما يؤدي إلى تسرب الشعور بالسعادة داخل الفرد مهما كان حجم الجهد المبذول ومما سبق يتضح الإفتراض الثالث لنظرية السعادة وهو٣:- المعنى والقيمة أي مشاركة الأفراد في أنشطة ذات معنى وقيمة، أما النظرية الثانية هي: "نظرية الرفاهية" حيث وضع Seligman نظرية الرفاهية بعد إنتقاد نظرية السعادة ؛ لأنه يرى أن نظرية السعادة تشير إلى مشاعر مؤقتة يمكن أن تتلاشى بالأجل الطويل، بينما نظرية الرفاهية تشير إلى كل ما يحقق السعادة لدى الفرد على المدى الطويل وليس من الضروري تحقيقها في الوقت الحالي (Khaw& Kern, 2014)، أي أن نظرية السعادة تركز مشاعر مؤقتة، بينما نظرية الرفاهية تركز على مشاعر دائمة ، وتمثلت عناصر نموذج PERMA فيما يلي:

#### (P) Positive Emotion : المشاعر الإيجابية

وتعرف المشاعر الإيجابية بأنها روح التفاؤل التي تجعل العاملين قادرين على التكيف مع التغيرات الممكن حدوثها في بيئة العمل، حيث تقوم فكرة التفاؤل على رؤية الموظف الأوضاع بشكل إيجابي حتى في حالة وجود أزمات أو أوضاع غير مأمونة. ويتناسب أسلوب القيادة المبني على المشاركة والمشورة على إكتساب روح التفاؤل وبثها في نفوس العاملين، وعلى النقيض فإن نمط القيادة المسيطر لايمكن العاملين من الشعور بالإيجابية حيث أن هذا النمط لايمكنه بث تلك المشاعر داخل نفوس العاملين. (Goodman et al.,2018)

#### (E) Engagement (المشاركة) الإرتباط

مشاركة العاملين لقرارات الإدارة والمشاركة في تنفيذها والعمل بها داخل المنظمة يضفي روح من الارتباط والمشاركة والشعور بالتقدير والأهمية مما يؤدي إلى تحقيق السعادة ، حيث أن التعاون والمشاركة تحفز الأفكار الإيجابية ويشعر العاملين بأهميتهم فتصبح السعادة في طريق الوصول للأهداف المطلوبة. (Nebrida & Dullas,2018)

### العلاقات الناجحة (R) Relations

مما لا يدع مجال للشك فإن العلاقات القائمة على الود والإحترام والمودة بين العاملين تصبح ناجحة وتساعد الفرد وتمكنه من فهم طبيعة عمله وعدم ترده في طلب أي مساعده من زملائه المحيطين به وتصبح بيئة العمل مفعمة بالنشاط والحيوية ويصبح العاملين سعداء معاً أثناء القيام بما هو منوط إليهم. (Mayo et al.,2019)

### المعنى (M) Meaning

وجود معنى وقيمة للحياه يساعد أي فرد على المضي في حياته للأمام، وكذلك الحال في مجال العمل فوجود معنى وقيمة للعمل وإحساس العامل بذلك المعنى وتلك القيمة ومدى أهمية وخطورة العمل الذي يؤديه للمجتمع ككل يشعره بالسعادة لإحساس العامل بأهميته ودوره الشاق في بناء المجتمع (Huck et al.,2022)

### الإنجازات (A) Accomplishments

إنجاز كل فرد يختلف عن إنجاز غيره من الأفراد وذلك حيث أن لكل فرد طموح ومتطلبات وأهداف تختلف عن غيره من الأفراد، وكذلك الحال في مجال العمل حيث أن الإنجازات تعني قدرة الفرد على القيام بالأعمال المسندة إليه على الوجه الأكمل والتي تختلف من شخص لآخر داخل نفس المنظمة. (Goh,etal.,2022)

وفي نهاية هذا الجزء نجد أن العناصر الخمسة لنموذج (PERMA) ، تمثل نقاط رئيسية يجب وضعها في الاعتبار لنشر السعادة الوظيفية.

### ٦/٣ الشغف الوظيفي

يعتبر الشغف أهم الأسباب التي تجعل الفرد يتقدم للمضي في تعلم العمل على الوجه الأكمل للعودة إلى القمة والإحساس بالتميز والتفرد وبالتعبية الإحساس بالرضا عن العمل، مما يكسب الفرد القدرة على مواجهه أية صعوبات، على النقيض الأشخاص مثبطي الهمم ، والذين يظلون في حلقة اليأس والملل والإستسلام وعدم السعي إلى تحقيق أي إنجاز يذكر .

## مفهوم الشغف الوظيفي:

عرف (Purba & Ananta, 2018) الشغف الوظيفي بأنه حالة نفسية مزيج من الدوافع الذاتية للعمل والمشاعر الإيجابية القوية ، والإرتباط الهادف بالعمل، والشعور بالمعنى والقيمة، كما أضاف (Vallerand, 2012) تعريف للشغف أنه إتجاه عالي نحو عمل محدد، يضع فيه الفرد وقته وجهده إيماناً من الفرد بأهمية هذا العمل و إهتمامه وحبه الزائد له، وتأتي أهمية الشغف بقيام الفرد بأنشطة معينة تظهر الملامح الأساسية لهويته وإهتماماته، كما يعرف (Vallerand & Houliort, 2019) الشغف الوظيفي بأنه: إتجاه قوي نحو نوعية أعمال محددة يحبها الفرد، ويجدها مهمة ويقضي بها الطاقة والوقت ويتفاعل معها بطريقة منتظمة وتتدفق العاطفة نحو العمل بشكل مستمر، بينما عرف (Pollack, 2020) الشغف بأنه الرغبة القوية تجاه نشاط محقق للذات أو محدد للهوية يبذل لأجلها الناس طاقاتهم وأوقاتهم، ومن التعريفات السابقة يمكن تعريف الشغف الوظيفي بأنه: شعور الفرد القوي بالحماس أو الرغبة تجاه العمل. وذلك بداية من الإهتمام البسيط إليه وحتى الوصول إلى مرحلة الاستمتاع العميق بالعمل وإيجاد إثارة قوية تجاهه، حتى يتحقق طموح الفرد وأهدافه من العمل.

## أنواع الشغف الوظيفي الرئيسية:

قسم علماء النفس الشغف الوظيفي إلى نوعين أساسيين، وهما كما يلي:

١- شغف متناغم: يتشكل الشغف المتناغم (Harmonious Passion) :قيام الفرد بالعمل الذي يحبه دون الإنفصال عن باقي جوانب حياته الإجتماعية، أي ممارسة عمله مع مراعاة الجوانب الإجتماعية.

٢- شغف استحواذي : أما الشغف الاستحواذي أو الوسواسي (Obsessive Passion) :فيقصد به عدم قدره الفرد على كبح جماح نفسه تجاه العمل فيستحوذ العمل على كافة جوانب حياته الإجتماعية ولايصح للفرد الوقت الكافي لممارسة أنشطة حياته الطبيعية. (Chummar, & Ezzedeen, 2019)

## أبعاد الشغف الوظيفي:

ركزت دراسة (Johri et al., 2016)، ودراسة (Vergauwe et al., 2022)، ودراسة (Peyton & Zigarmi, 2021)، ودراسة (Escamilla et al., 2021) على أن أبعاد الشغف الوظيفي تتمثل في: الإستمتاع بالعمل، التحفيز الذاتي، الهوية الذاتية، والشعور بأهمية التعلم، وسيتم

الإعتماد على تلك الأبعاد في هذه الدراسة لقياس مستوى الشغف الوظيفي العاملين، وفيما يلي شرح لتلك الأبعاد كما يلي:

### ١- الإستمتاع بالعمل:

يُعد الإخلاص والحب الكبير للعمل فيه أساس التفوق والإبداع، حيث إن وجود شغف ورغبة لدي الموظفين يمنحهم دافعا قويا للإبداع، كما يجب علي العاملين تطوير أهداف جديدة، والعمل المستمر على تنمية نقاط قوته وحل نقاط ضعفه مما يساعده علي التقدم والترقي في العمل بشكل أسرع، والإستمتاع بالعمل يشمل القيام به أو التفكير فيه. (السلنتي&أحمد،٢٠٢٢)

### ٢- التحفيز الذاتي:

يقصد بالتحفيز الذاتي : القدرة على تحفيز النفس دون إنتظار أي من العوامل الخارجية لأداء الغرض المطلوب، مثل كلمات التشجيع أو الإطراء ، حيث يساهم التحفيز الذاتي للمرء في دفعه دائما نحو القيام بالواجبات المطلوبة منه، فهو يملك في تلك الحالة القدرة على شحن نفسه بالطاقة الإيجابية اللازمة، ما يجعل تأجيل المهام والتكاسل من الأمور المستبعدة من ذهن اصحاب تلك القدرة، التي يراها بعض خبراء علم النفس أشبه بالمهارة.(Al-Jarrah&Alrabee,2020)

### الهوية الذاتية:

يقصد بالهوية الذاتية جوهر الفرد وتصوراته وأفكاره عن ذاته، وهي تمثل أيضاً شخصيته ومشاعره وأحاسيسه ، كذلك تتضمن الهوية الذاتية قيم وآراء وسلوكيات الفرد، أي أنها تمثل ثقافته وعقيدته وهي جزء من منشأ الفرد ومكان وجوده، أي أن الهوية الذاتية هي البصمة الفريدة التي تميز كل إنسان عن غيره. (محجوب & إبراهيم،٢٠٢٠)

### ٣- الشعور بأهمية التعلم:

يعرف التعلم بأنه: تغيير وتطوير في السلوك، وهذا التعريف يركز على أن عملية التعلم ينبغي أن تضم التغيير، والتعديل في سلوك المتعلم للأفضل ،على أن يكون هذا التغيير والتطوير ثابتاً إلى حد كبير، ولا يكون مؤقتاً مرهوناً بظروف، أو حالات طارئة، ويشعر الفرد بأهمية وضرورة التعلم لإثراء معارفه وخبراته وقدراته والإرتقاء بنفسه والتقدم في العمل وتحقيق النجاح له وللمنظمة ككل. (Al-Jarrah& Alrabee,2020)

## ٧- الدراسات السابقة وإشتماق فروض الدراسة من خلال تحديد الفجوة البحثية:

تم تقسيم الدراسات السابقة ذات الإرتباط بموضوع البحث إلى ثلاث مجموعات، تتناول المجموعة الأولى الدراسات السابقة الخاصة بالقيادة الروحية، أما المجموعة الثانية فقد تناولت الدراسات المتعلقة بنموذج PERMA للسعادة ، أما المجموعة الثالثة فهي دراسات خاصة بالشغف الوظيفي.

### ١/٧- دراسات سابقة متعلقة بالقيادة الروحية:

هدفت دراسة (Djaelani et al.,2021) إلى التعرف على تأثير القيادة الروحية في الرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية عن طريق الدور الوسيط للإلتزام التنظيمي، وتمثلت أبعاد القيادة الروحية في: الرؤية، الأمل، حب الإيثار بينما تمثلت أبعاد الرضا الوظيفي في : الرضا تجاه الترقية، الرضا تجاه الدافع للعمل ، الرضا تجاه المشرفين وزملاء العمل، كما تناولت الدراسة أبعاد الإلتزام في الإلتزام المستمر والعاطفي والمعياري وأخيراً تناولت أبعاد المواطنة التنظيمية في الضمير الحي،الفضيلة والروح الرياضية والإيثار، وقد طبقت تلك الدراسة على عينة قوامها ١٧٠ محاضر من الجامعة الإسلامية في مالانج بإندونيسيا، وقد توصلت نتائج تلك الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لأبعاد القيادة الروحية في الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية ويزيد ذلك التأثير المعنوي الإيجابي عند إدخال الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط بين القيادة الروحية والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية وذلك لوجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للقيادة الروحية في الإلتزام التنظيمي.

وقد إتفقت دراسة (Moore,2021) مع الدراسة السابقة في تأثير القيادة الروحية في الإلتزام التنظيمي لدى متخصصي العلاج الطبيعي بالولايات المتحدة الأمريكية ، حيث تناولت تلك الدراسة أبعاد القيادة الروحية في: (الرؤية، الأمل، حب الإيثار) أما أبعاد الإلتزام التنظيمي فتمثلت في: (الإلتزام العاطفي والإستمراري والمعياري)، وقد طبقت عينة الدراسة على ٢٧٨ متخصص بالعلاج الطبيعي يعملون ب ١٢ مركز بالولايات المتحدة الأمريكية ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الروحية في الإلتزام التنظيمي ، ويعتبر حب الإيثار أكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإلتزام التنظيمي يليه الأمل ثم الرؤيا.

كما أوضحت دراسة (Purnam&Senen, 2021) دور روحانية القيادة في تعزيز مشاركة الموظفين في العمل مما ينعكس في النهاية على أداء العمل، وقد تمثلت أبعاد القيادة الروحية في: (حب الإيثار، الأمل، الرؤية ) ، كما تمثلت أبعاد تعزيز مشاركة الموظفين في : (التواصل مع الإدارة العليا، الفخر بالعمل، التفاني، الشعور بالسعادة في مكان العمل، الإحساس بالهدف)، وتعتبر هذه الدراسة دراسة نظرية تعكس سرد نظري لنتائج دراسات سابقة توصلت إلى وجود تأثير معنوي

إيجابي لروحانية القيادة في تعزيز مشاركة الموظفين في أداء العمل، ومن وجه نظر أغلب الدراسات التي تناولتها تلك الدراسة أن الرؤية هي أكثر أبعاد روحانية القيادة تأثيراً في تعزيز مشاركة الموظفين في العمل يليها الأمل ثم حب الإيثار، كما بينت دراسة (Wang et al., 2021) تأثير القيادة الروحية في تحفيز شغف الموظفين نحو العمل من خلال تعزيز إنتماء الموظفين للعمل، وتمثلت أبعاد القيادة الروحية في: الرؤية، الأمل، حب الإيثار، أما أبعاد تعزيز إنتماء الموظفين في العمل أما شغف الموظف نحو العمل تم قياسه بعواطف الموظفين المتعاظمة مع العمل، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٢٦٠ موظف بالفنادق الخمس نجوم بالصين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الروحية في تحفيز شغف الموظفين ويزيد ذلك التأثير عند إدخال تعزيز إنتماء الموظفين كمتغير وسيط في العلاقة بينهما ويعتبر حب الإيثار والرؤيا أكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً في شغف الموظفين نحو العمل.

كما هدفت دراسة (محمد & سنية، ٢٠٢١) إلى التعرف على تأثير أبعاد القيادة الروحية (الأمل/الإيمان، حب الإيثار، الرؤية) في الارتباط بالعمل والتي تمثلت أبعاده في: (الحماس، التقاني، الإستيعاب) وذلك بالتطبيق على عينة قوامها ٣٦٨ من العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الروحية وأبعاد الارتباط بالعمل، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الروحية في الحماس كأحد أبعاد الارتباط ويعتبر حب الإيثار أكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الحماس، كما يوجد أيضاً تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الروحية في التقاني كأحد أبعاد الارتباط ويعتبر حب الإيثار أكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً في التقاني، وأخيراً وجود تأثير معنوي إيجابي لحب الإيثار فقط كأحد أبعاد القيادة الروحية في الإستيعاب كأحد أبعاد الارتباط ولم يثبت معنوية تأثير باقي أبعاد القيادة الروحية في الإستيعاب.

بينما حللت دراسة (Srivastava et al., 2022) تأثير القيادة الروحية في السعادة في العمل من خلال الإلتزام العاطفي و السلوك الإيجابي للعاملين في قطاع الخدمات الهندي، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٣٢٤ موظف يعملون في قطاع الخدمات شرق الهند، وتمثلت أبعاد القيادة الروحية في: (الرؤية، الأمل، حب الإيثار)، بينما تم قياس الإلتزام العاطفي بمدى إنتماء الموظف وتعلقه العاطفي بالمنظمة، أما السلوك الإيجابي فتمثلت أبعاده في: دعم المنظمة، التعاون، الإستباقية وأخيراً تمثلت أبعاد السعادة في العمل في: الإلهام الوظيفي، القيم المشتركة، جودة الحياة العملية، العلاقات الودية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر للقيادة الروحية في السعادة في العمل من خلال الدور الوسيط للإلتزام العاطفي والسلوك

الإيجابي ووجود تأثير معنوي إيجابي مباشر للقيادة الروحية في الإلتزام العاطفي والسلوك الإيجابي للعاملين

كما إستهدفت دراسة (طه&محمد، ٢٠٢٠) توصيف مستوى تطبيق القيادة الروحية بالجامعات المصرية ومستوى السعادة بالعمل بها والتعرف على دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة الوظيفية، وتم تطبيق الدراسة على عينة قوامها ٣٧٢ من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية العاملة بمصر ، وتمثلت أبعاد القيادة الروحية في (الرؤية، الأمل/الإيمان،حب الإيثار،الشعور بالأهمية، العضوية)، أما أبعاد السعادة في العمل تم قياسها من خلال إستبيان أكسفورد للسعادة، توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود إختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى توافر أبعاد القيادة الروحية كما أن مستوى السعادة في العمل توافر بدرجة متوسطة ،كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة الروحية والسعادة في العمل وأكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً في السعادة بالعمل هو حب الإيثار ثم العضوية ويلبها الأمل واخيراً الشعور بالأهمية.

#### ٢/٧ دراسات سابقة خاصة بنموذج PERMA للسعادة:

حددت دراسة (Galaviz,2022) تأثير نموذج PERMA للسعادة ورأس المال النفسي في الرضا عن الحياه والسعادة الذاتية والرفاهية العامة، ونموذج PERMA يتكون من خمس عناصر هي المشاعر الإيجابية والمشاركة والعلاقات الناجحة ومعنى العمل والإنجاز ، أما أبعاد رأس المال النفسي تمثلت في:الأمل والفعالية والمرونة والتفاؤل، وقد طبقت الدراسة على ٢٨٤ مفردة تم إختيارهم عشوائياً يعملون في أماكن مختلفة ببورتوريكو بأمريكا الشمالية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي إيجابي لكل عنصر من عناصر نموذج PERMA ولكل بعد من أبعاد رأس المال النفسي في الرضا عن الحياه والسعادة الذاتية ، وأكثر عناصر نموذج PERMA تأثيراً في الرضا عن الحياه والسعادة الذاتية هي المشاركة والعلاقات الناجحة ومعنى العمل ، وتزيد قوة هذا التأثير عند إدخال رأس المال النفسي كمتغير وسيط بين عناصر نموذج PERMA والرضا عن الحياه والسعادة الذاتية، أما أكثر عناصر نموذج PERMA تأثيراً معنوياً إيجابياً في الرفاهية العامة هي المشاعر الإيجابية والمشاركة ثم العلاقات الناجحة وأخيراً معنى العمل، ويزيد قوة هذا التأثير بين عناصر نموذج PERMA والرفاهية العامة عند الأخذ في الإعتبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي.

بينما أضافت دراسة (Goh et al.,2022) تأثير تطبيق نموذج PERMA للسعادة المستدامة في الأداء الوظيفي، حيث أن عناصر نموذج PERMA تمثلت في: المشاعر الإيجابية، المشاركة، معنى العمل،العلاقات الناجحة، إنجاز العمل، وقد طبقت تلك الدراسة على ٦٤٨ من



العاملين بأماكن مختلفة بالمجر واليابان والصين وأستراليا، توصلت نتائج تلك الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لعناصر نموذج PERMA للسعادة المستدامة في الأداء الوظيفي، وأكثر العناصر تأثيراً معنوياً إيجابياً في الأداء الوظيفي للعاملين هو العلاقات الناجحة ثم معنى العمل والمشاعر الإيجابية ثم إنجاز العمل وأخيراً المشاركة.

كما حاولت دراسة (liu et al.,2022) إستكشاف دور اليقظة الذهنية للقادة لإحداث التغيير من خلال نموذج PERMA للسعادة ، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٣٣٦ مفردة يعملون في أماكن مختلفة بالصين والولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا، وقد تم الإعتماد على مقياس FFMQ لقياس اليقظة الذهنية أما نموذج PERMA فيتكون من خمس عناصر هم المشاعر الإيجابية، المشاركة، معنى العمل، العلاقات الناجحة والإنجاز ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن اليقظة الذهنية تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في إحداث التغيير من خلال تحقيق رفاهية وسعادة العاملين وذلك عن طريق تطبيق عناصر نموذج PERMA للسعادة المستدامة، وأكثر عناصر نموذج PERMA للسعادة تأثيراً معنوياً إيجابياً في إحداث التغيير هو المشاعر الإيجابية ثم معنى العمل ويليهما المشاركة ثم الإنجاز وأخيراً العلاقات الناجحة.

كما بينت دراسة (Ibrahim,2021) تأثير تطبيق نموذج PERMA لرفاهية وسعادة العاملين في سلوك العمل المبتكر، وتمثلت عناصر نموذج PERMA في المشاعر الإيجابية، المشاركة، معنى العمل، العلاقات الناجحة والإنجاز، أما أبعاد سلوك العمل المبتكر فقد تمثلت في: توليد الأفكار، الترويج للأفكار، إدراك الأفكار، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٢٠٥ من المعلمين العاملين بعدد من المؤسسات التعليمية بماليزيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لتطبيق نموذج PERMA في سلوك العمل المبتكر بأبعاده الثلاثة وأكثر عناصر نموذج PERMA تأثيراً معنوياً إيجابياً في سلوك العمل المبتكر هو معنى العمل ثم المشاركة والإنجاز ثم المشاعر الإيجابية وأخيراً العلاقات الناجحة.

كما هدفت دراسة (إبراهيم وآخرون، ٢٠٢٢) إلى التعرف على مدى القدرة على نشر السعادة المهنية عند المعلمي بمدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج PERMA للسعادة الوظيفية ، وتمثلت عينة الدراسة في (١١٠) من المعلمين والمعلمات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القدرة على نشر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج PERMA للسعادة الوظيفية جاءت عالية بشكل عام ، بينما جاءت عالية أيضاً في جميع عناصر نموذج بيرما وهي: " المشاعر الإيجابية، والقدرة على الاندماج في العمل، والعلاقات، والمعنى والهدف والإنجاز، والتنمية الشخصية والمهنية"، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة

الدراسة من المعلمين عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ترجع لمتغيرات المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير النوع ولصالح المرأة دون الرجل، ومتغير سنوات الخبرة ولصالح الفئة أقل من عشر سنوات خبرة، كما بينت دراسة (Muñiz-Velázquez, 2022) تأثير السعادة في العمل في الإزدهار التنظيمي، وتم الإستعانة بنموذج PERMA لقياس السعادة المستدامة للعاملين، وتمثلت عناصر نموذج PERMA في علاقات العمل، المشاركة، المشاعر الإيجابية، معنى العمل، الإنجازات، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٢٥٦ فرد من العاملين بالعلاقات العامة بشركات مختلفة بالنمسا، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لتحقيق السعادة من خلال تطبيق نموذج PERMA في الإزدهار التنظيمي، وأكثر عناصر نموذج PERMA تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإزدهار التنظيمي هو المشاعر الإيجابية، معنى العمل، الإنجازات والمشاركة وأخيراً علاقات العمل، بينما أوضحت دراسة (Bhagtani, 2022) تأثير رفاهية وسعادة العاملين في تحقيق الإستدامة التنظيمية، وتم قياس سعادة العاملين بعناصر نموذج PERMA للسعادة المستدامة والذي يعتبر مؤشر لجودة حياة العاملين الوظيفية، وتمثلت تلك العناصر في: المشاعر الإيجابية، المشاركة، العلاقات الناجحة، معنى العمل، الإنجاز، أما الإستدامة التنظيمية تم قياسها من خلال ممارسة المسؤولية الإجتماعية للفنادق محل الدراسة تجاه البيئة المحيطة بهم، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٢٣٤ موظف بثلاثة فنادق كبرى في دبي والبرتغال والهند، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للسعادة في مكان العمل مقاسة بعناصر نموذج PERMA للسعادة المستدامة في تحقيق المشاركة المجتمعية المطلوبة وتحقيق الإستدامة التنظيمية.

### ٣/٧ دراسات خاصة بالشغف الوظيفي:

وضعت دراسة (Johri et al., 2016) مقياس للشغف الوظيفي وتم فحص واختبار هذا المقياس من خلال EFA التحليل العاملي الإستكشافي وال CFA التحليل العاملي التوكيدي، وتم إختبار هذا المقياس على ٣٨٨ فرد يعملون بجهات مختلفة بالهند، وتوصلت نتائج تلك الدراسة إلى وضع مقياس للشغف الوظيفي مكون من ١٧ عبارة بأربعة أبعاد وهم: الإستمتاع بالعمل، التحفيز الذاتي، الهوية الذاتية، والشعور بأهمية التعلم.

كما هدفت دراسة (Vergauwe et al., 2022) إلى بيان تأثير السمات الشخصية الخمسة (العصابية، ذات القبول، الإنبساطية، منفتحة الخبرات، ذات الضمير) في الرضا والولاء الوظيفي من خلال الأخذ في الإعتبار دور الوساطة للشغف الوظيفي بأبعاده: المثابرة، التكيف النفسي، الهوية الذاتية والإستمتاع بالعمل، وقد تمثلت عينة الدراسة في ١٨٢ عامل بأماكن مختلفة ببليجيكا، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للشخصية الإنبساطية، ذات القبول، منفتحة

الخبرات، ذات الضمير في الشغف الوظيفي ووجود تأثير معنوي سلبي لنمط الشخصية العصابية في الشغف الوظيفي لصعوبة التكيف مع كل الظروف المحيطة بالعمل ويؤثر الشغف الوظيفي تأثيراً معنوياً إيجابياً في الرضا والأداء الوظيفي وتعتبر المثابرة والتكيف النفسي أكثر أبعاد التكيف الوظيفي تأثيراً معنوياً إيجابياً في الرضا والأداء الوظيفي.

بينما أوضحت دراسة (Peyton& Zigarmi,2021) تأثير خصائص بيئة العمل بأبعادها (خصائص الوظيفة، الخصائص التنظيمية، خصائص العلاقات ) في النية للبقاء في العمل بأبعادها ( النية لتأييد القادة، النية للأداء المتقن، الجهد المبذول في العمل) من خلال الدور الوسيط لكلاً من الشغف المتناغم مع الوظيفة والشغف الوسواسي وتمثلت أبعاد الشغف المتناغم في: ( العاطفة المتناغمة، الهوية الذاتية) أما الشغف الوسواسي تمثلت أبعاده في: (الصراع المفرط، المخاطر المفرطة، تفضيل للعمل عن الحياة العامة) ، وقد طبقت الدراسة على ثلاثة عينات بمناطق مختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية ووصل حجم عينات الدراسة إلى ٤٦٣١ مفردة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لخصائص بيئة العمل في النية للبقاء في العمل، ووجود تأثير معنوي إيجابي لخصائص بيئة العمل في نوعي الشغف سواء المتناغم أو الوسواسي ولكن أثبتت نتائج الدراسة أن خصائص بيئة العمل تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً غير مباشر في نية البقاء في العمل من خلال الدور الوسيط للشغف المتناغم ولكن تؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً غير مباشر في نية البقاء في العمل عند إدخال الشغف الوسواسي كمتغير وسيط، حيث أن الشغف الوسواسي يقلل من رفاهية العامل ولايستطيع في مرحلة ما الموازنة بين حياته العملية والاجتماعية مما يقلل من نيته في البقاء في العمل.

في حين بينت دراسة (Escamilla etal.,2021) أثر التوجه الريادي في الأداء التنظيمي المقدمة من خلال خلق الشغف للعمل، وتمثلت أبعاد التوجه الريادي في الإستباقية، المخاطر، الابتكار ، أما الشغف في العمل تمثلت أبعاده في: (الإستمتاع بالعمل، الهوية الذاتية، التكيف والمثابرة بالعمل)، وتمثلت عينة الدراسة في ١٦٤ لاعب بعدد من الأندية الرياضية بأسبانيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد التوجه الريادي في الأداء التنظيمي من خلال وجود الشغف للعمل كمتغير وسيط وأكثر أبعاد التوجه الريادي تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف والأداء هو الإستباقية وأكثر أبعاد الشغف للعمل تأثيراً معنوياً إيجابياً في الأداء التنظيمي هو المثابرة والتكيف بالعمل.

كما تعرفت دراسة (زهير، ٢٠٢٢) على مدى تواجد بعد روحانية مكان العمل، ومدى توافر نمطي الشغف الوظيفي (الشغف الإنسجامي، الشغف القهري)، والتعرف على علاقة الارتباط بينهما ، ومحاولة التعرف على الفروق في روحانية مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير

الجنس، وتمثلت عينة الدراسة في (١٣٩) معلماً ومعلمة من العاملين بالمرحلة الأساسية بفلسطين، وتمثلت أبعاد روحانية مكان العمل في: (التعاطف، العمل الهادف، بعد التسامي، بعد ملائمة القيم) ، وتم وضع مقياس في صورة عبارات إستقصاء لكلاً من الشغف الإنسجامي والقهري ، وأوضحت نتائج تلك الدراسة توافر بعد روحانية مكان العمل بشكل مرتفع جداً، وتوافر نمط الشغف الانسجامي، في حين جاء مستوى توافر نمط الشغف القهري بشكل متوسط، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجب بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف الانسجامي، ووجود علاقة ارتباط سالبة بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف القهري، وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق في بعد روحانية مكان العمل ونمطي الشغف الوظيفي الإثنين وفقاً لمتغير الجنس.

بينما سعت دراسة (الشهري & مرفت، ٢٠٢٢) إلى التعرف على التأثير المباشر للقيادة الأخلاقية على الشغف بالعمل ببعديه: (المتناغم والإستحواذي)، كما إستهدفت أيضاً الوقوف على التأثير غير المباشر بينهما من خلال الدافعية الذاتية بوصفها متغيراً وسيطاً. وتم إجراء الدراسة على عينة قوامها ٢٧٥ ممارساً صحياً بمستشفيات منطقة المدينة المنورة، كشفت النتائج عن أن مدركات مفردات العينة للقيادة الأخلاقية تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في مستوى شعورهم بالشغف بالعمل ببعديه المتناغم والاستحواذي. كما أفادت النتائج أيضاً أن متغير الدافعية الذاتية يتوسط معنوياً وبشكل كامل العلاقة غير المباشرة بين القيادة الأخلاقية والشغف بالعمل ببعديه المتناغم والاستحواذي.

بينما سعت دراسة (Khataibeh&Al-Abderuhman,2022) إلى توضيح مدى ممارسة مدرّاء مدارس محافظة إربد بالأردن للقيادة الملهمة، وما مدى علاقة القيادة الملهمة بمستوى شغف المعلمين تجاه عملهم من وجهة نظرهم ، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها (٣٨٠) معلماً ومعلمة في مدارس محافظة إربد. وتمثلت أبعاد القيادة الملهمة في: (الثقة بالنفس، وتمكين المعلمين، وإدارة التغيير، والرؤية الاستراتيجية، والحساسية تجاه المتغيرات البيئية)، أما أبعاد الشغف الوظيفي فتمثلت في: (الشغف العام، والشغف الإنسجامي، والشغف القهري). وأوضحت نتائج الدراسة أن درجة توافر القيادة الملهمة لدى مديري مدارس محافظة إربد جاءت متوسطة، وأن مستوى الشغف لدى المعلمين تجاه عملهم جاء بدرجة مرتفعة، مع وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق مديري مدارس محافظة إربد للقيادة الملهمة ومستوى شغف المعلمين تجاه عملهم من رؤيتهم الشخصية.

التعليق على الدراسات السابقة وإستنتاج الفجوة البحثية لصياغة فروض البحث:

١- تناولت الدراسات السابقة علاقة أبعاد القيادة الروحية ببعض المتغيرات الأخرى مثل الرضا الوظيفي، المواطنة التنظيمية ، الإلتزام التنظيمي، مشاركة العاملين بالعمل، سعادة العاملين، الشغف الوظيفي، الإرتباط الوظيفي.

- ٢- تم إستنتاج أبعاد القيادة الروحية وتم ربطها ببعض أبعاد السعادة الوظيفية.
- ٣- إكتشاف التأثير الإيجابي لبعض أبعاد القيادة الروحية وبعض أبعاد السعادة الوظيفية في الشغف الوظيفي ومن هنا تظهر **الفجوة البحثية** فيما يلي:
- لا توجد على حد علم الباحثة دراسات سابقة ربطت بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل، حب الإيثار) وعناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية ( المشاعر الإيجابية، المشاركة (الإرتباط)، العلاقات الناجحة، معنى العمل، الإنجازات).
  - لا توجد على حد علم الباحثة دراسات سابقة ربطت بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل، حب الإيثار) والشغف الوظيفي بأبعاده (الإستمتاع بالعمل، التحفيز الذاتي، الهوية الذاتية، الشعور بأهمية التعلم) .
  - لا توجد على حد علم الباحثة دراسات سابقة ربطت بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل، حب الإيثار) والشغف الوظيفي بأبعاده (الإستمتاع بالعمل، التحفيز الذاتي، الهوية الذاتية، الشعور بأهمية التعلم) من خلال نموذج PERMA للسعادة الوظيفية ( المشاعر الإيجابية، المشاركة (الإرتباط)، العلاقات الناجحة، معنى العمل، الإنجازات).
  - لا توجد على حد علم الباحثة دراسات سابقة ربطت بين وعناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية ( المشاعر الإيجابية، المشاركة (الإرتباط)، العلاقات الناجحة، معنى العمل، الإنجازات) والشغف الوظيفي.
  - وبعد عرض الدراسات السابقة وإستنتاج الفجوة البحثية سيتم تناول فروض البحث من خلال عرض منهجية البحث كما يلي:

## ٨- منهجية البحث

### ١/٨- فروض البحث:

- فى ضوء مشكلة البحث وأهدافه من خلال الإطار النظرى والدراسات السابقة والتعرف على الفجوة البحثية، فإنه يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالى:
- الفرض الرئيسى الأول:** تؤثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي .
- ولإختبار مدى صحة هذا الفرض الرئيسى تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالىة:
- تؤثر الرؤية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي.
  - يؤثر الأمل/الإيمان تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي.
  - يؤثر حب الإيثار تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي.
- الفرض الرئيسى الثاني:** تؤثر عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي.

ولإختبار مدى صحة هذا الفرض الرئيسي تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

- تؤثر المشاعر الإيجابية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي.
- يؤثر الارتباط (المشاركة) تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي.
- تؤثر العلاقات الناجحة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي.
- يؤثر معنى العمل تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي.
- تؤثر الإنجازات تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي.

الفرض الرئيسي الثالث: تؤثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً مباشراً في عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية .

ولإختبار مدى صحة هذا الفرض الرئيسي تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

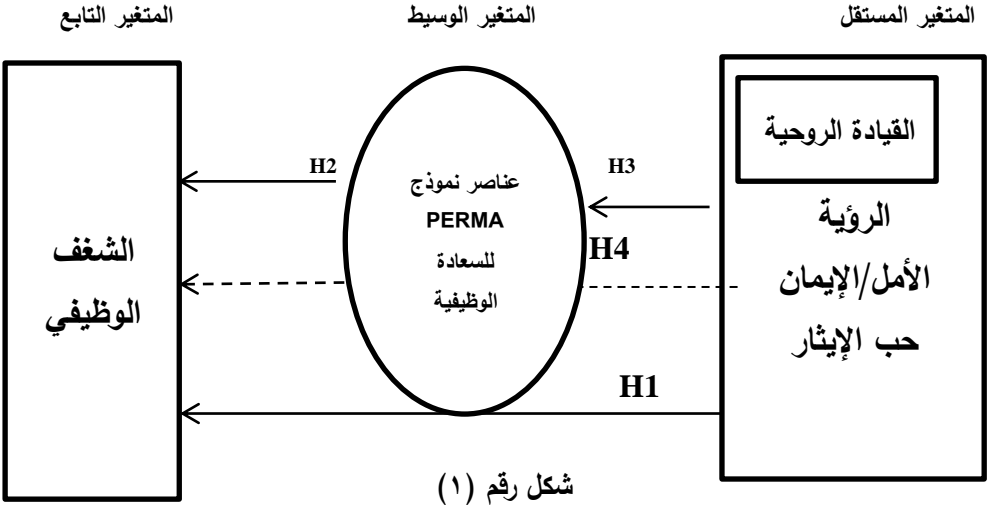
- تؤثر (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً في المشاعر الإيجابية.
- تؤثر (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً في الارتباط (المشاركة).
- تؤثر (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً في العلاقات الناجحة.
- تؤثر (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً في معنى العمل.
- تؤثر (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإنجازات.

الفرض الرئيسي الرابع: تؤثر أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً غير مباشر في الشغف الوظيفي من خلال الدور الوسيط لعناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (المشاعر الإيجابية، الارتباط (المشاركة)، العلاقات الناجحة، معنى العمل، الإنجازات)

#### ٢/٨ - متغيرات البحث:

تنقسم متغيرات قياس القيادة الروحية المستنتجة من الدراسات السابقة إلى: الرؤية، الأمل، حب الإيثار، أما عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية تتمثل في: المشاعر الإيجابية، الارتباط (المشاركة)، العلاقات الناجحة، معنى العمل، الإنجازات، كما أن متغيرات الشغف الوظيفي تتمثل في: الإستمتاع بالعمل، الهوية الذاتية، التحفيز الذاتي، الشعور بأهمية التعلم، وقد تم الإستعانة بالمقاييس الموضحة بدراسة (سلامة و النجار، ٢٠١٨) لقياس أبعاد القيادة الروحية، كما تم الإستعانة بدراسة (Kernetal.,2015) لقياس عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية للعاملين وأخيراً تم الإستعانة بدراسة (Johri etal.,2016) لقياس الشغف الوظيفي.

ويصور الشكل رقم (١) العلاقة بين متغيرات البحث المختلفة:



نموذج مقترح للعلاقة بين المتغيرات الأساسية للبحث

### ٣/٨ - قائمة الإستقصاء:

تتضمن قائمة الإستقصاء ٥٢ سؤالاً وكلها من الأسئلة المغلقة والمحددة الإجابة حتى يسهل على أفراد العينة تسجيل تقديراتهم بدقة، كما يساعد على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً. وتتقسم قائمة الإستقصاء إلى ثلاث أقسام رئيسية وهي:

القسم الأول: ويشمل (١٥) عبارة، من (١ - ١٥) وذلك لقياس أبعاد القيادة الروحية والتي تتمثل في (الرؤية - الأمل/الإيمان - حب الإيثار).

القسم الثاني: ويحتوي على (٢٥) عبارات، من (١٦ - ٤٠) وذلك لقياس عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية كمتغير وسيط والمتمثلة في: (المشاعر الإيجابية - الإرتباط (المشاركة) - العلاقات الناجحة - معنى العمل - الإنجازات).

القسم الثالث: ويحتوي على (١٢) عبارات، من (٤١ - ٥٢) وذلك لقياس أبعاد الشغف الوظيفي كمتغير تابع والمتمثلة في: (الإستمتاع بالعمل، الهوية الذاتية، التحفيز الذاتي، الشعور بأهمية التعلم)، وقد تم إستخدام مقياس ليكرت "الخماسي" بعد تعديله إلى سداسي يتراوح بين (٠ - ٥) لتحقيق أكبر قدر من التباين وتقليل الميل التقليدي لأفراد العينة إلى التوسط في التقديرات، وقد تم وضع المسميات عند طرفي المقياس، حيث يعني الرقم (٠) عدم الأهمية أو الإقتناع أو الحدوث على الإطلاق، بينما يعني الرقم (٥) أن الأهمية بالغة أو الإقتناع تام أو الحدوث مؤكد. ويوضح جدول رقم (١) ترميز لمتغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود الأسئلة وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١) ترميز متغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود الأسئلة

حدود الأسئلة	رمز	عناصر قياس المتغيرات	متغيرات البحث
٥-١	X1	الرؤية	المتغير المستقل أبعاد القيادة الروحية (X)
١٠-٦	X2	الأمل/الإيمان	
١٥-١١	X3	حب الإيثار	
٢٠-١٦ ٢٥-٢١ ٣٠-٢٦ ٣٥-٣١ ٤٠-٣٦	M1 M2 M3 M4 M5	المشاعر الإيجابية الإرتباط (المشاركة) العلاقات الناجحة معنى العمل الإنجازات	المتغير الوسيط عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (M)
٤٣-٤١	Y1	الإستمتاع بالعمل	المتغير التابع الشغف الوظيفي (Y)
٤٦-٤٤	Y2	التحفيز الذاتي	
٤٩-٤٧	Y3	الهوية الذاتية	
٥٢-٥٠	Y4	الشعور بأهمية التعلم	

٤/٨ - حدود البحث:

١/٤/٨ - حدود تطبيقية : تقتصر الدراسة التطبيقية على العاملين بالفنادق فئة الخمس نجوم بشرم الشيخ.

٢/٤/٨ - حدود بشرية : يمثل جمهور البحث عينة من العاملين على مستوى الإدارة العليا والوسطى.

٣/٤/٨ - حدود موضوعية : ركزت هذه الدراسة على مجموعة من أبعاد القيادة الروحية التي ركزت عليها معظم الدراسات السابقة المتاحة تاركة أبعاد أخرى قد تكون مجال لدراسات مستقبلية ربما يكون لها إرتباطاً بالسعادة الوظيفية وتؤدي إلى تعزيز الشغف الوظيفي، وقد تم التركيز على نموذج PERMA للسعادة الوظيفية تاركة نماذج أخرى يمكن يتم دراستها وتساهم في تحقيق السعادة وقد تم التركيز على هذا النموذج لإرتباطه بالجانب المعنوي والقيم الروحية بشكل أكبر من الجانب المادي.

٥/٨ - مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث في العاملين بفنادق فئة الخمس نجوم بشرم الشيخ بلغ عددهم ١٣٠٠ شخص من العاملين بالفنادق ذات المرحلتين، ٨٠٠ شخص من العاملين بالفنادق ذات المرحلة الواحدة ، حيث أن إجمالي عدد الفنادق يصل إلى ٤٥ فندق فئة خمس نجوم، ليبليغ إجمالي العاملين بإجمالي الفنادق ٣٢٩٥٠ شخص بالأقسام الأساسية المشتركة بينهم الموضحة في الجدول التالي مع إستبعاد بعض الأقسام الفرعية التي يمكن أن توجد بشكل إستثنائي بفندق دون الآخر ، وقد تم تحديد حجم العينة بإستخدام برنامج Calculate Sample Size، وصل حجم العينة ٣٨٠ مفردة، تم توزيعهم بناء على معادلة العينة التطبيقية وجاءت النتيجة كما بالجدول التالي:



## جدول رقم (٢) حجم عينة البحث

حجم العينة	حجم المجتمع	الأقسام المشتركة على مستوى ال ٤٥ فندق
٣٩	٣٣٧٥	قسم المكاتب الامامية
٦٠	٥١٧٥	قسم الإشراف الداخلي
٤٥	٣٩٣٠	قسم الأمن والسلامة
٥٢	٤٥٤٥	قسم النشاط الرياضي
٤٧	٤٠٥٠	قسم المطبخ والأغذية
٥٠	٤٣٢٠	قسم العلاقات العامة
٢٩	٢٥١٣	قسم الحسابات
٣٠	٢٥٧٨	قسم الصيانة
١١	٩٦٠	قسم الموارد البشرية
٤	٣٢٠	قسم التسويق
٧	٦٤٠	قسم تكنولوجيا المعلومات
٦	٥٤٤	قسم المشتريات
٣٨٠	٣٢٩٥٠	الإجمالي

ومما سبق يتضح أن حجم العينة وصل إلى ٣٨٠ مفردة وبعد توزيع قوائم الإستقصاء وتجميعها كانت القوائم الصالحة للتحليل الإحصائي ٢٩٧ قائمة ، أي وصل معدل الإستجابة إلى ٧٨%.

## ٩- إختبارات التحليل الإحصائي:

## ٩/١- إختبار صدق المقاييس:

تم التأكد من صدق مقاييس كلاً من أبعاد القيادة الروحية ، وعناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية ، والشغف الوظيفي عن طريق استخدام التحليل العامل التوكيدي (CFA) وذلك بإستخدام برنامج (AmosV.21)، ووفقاً لهذا الأسلوب يتم تقييم جودة المطابقة عن طريق مجموعة من المؤشرات الدالة على جودة المطابقة والتي يتم في ضوءها قبول أو رفض النموذج. ويوضح جدول رقم (٣) مؤشرات جودة التوفيق وذلك على النحو التالي:

## جدول رقم (٣) المؤشرات النهائية لإختبار CFA والمدى المثالي لها

مؤشرات إختبار جودة الأسلوب	قيم الإختبار	المدى المثالي الدال على جودة النموذج
قيمة إختبار كا / درجة الحرية CMIN/Df	٤,٢١٩	$CMIN/DF \leq 5$
مؤشر جودة التوفيق الطبيعي NFI	٠,٩٠٠	$NFI \geq 0.9$
مؤشر جودة التوفيق المتزايد IFI	٠,٩١٥	$IFI \geq 0.9$
مؤشر تاكر - لويس TLI	٠,٩١٠	$TLI \geq 0.9$
مؤشر جودة التوفيق المقارن CFI	٠,٩١٥	$CFI \geq 0.9$
الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ RMSEA	٠,١١	$0.8 \geq RMSEA \geq 0.05$

## دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من

### خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية

(دراسة تطبيقية)

د. ايمان فيصل السيد السعداوي

يتضح مما سبق الجودة العالية لإختبار CFA وهو ما يعني أن المقاييس المستخدمة ملائمة لتقييم المتغيرات محل البحث (صدق المحتوى). أما بالنسبة للصدق التطابقي Convergent Validity الذي يعني أن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً واحداً بينهما إرتباط قوي موجب، حيث يشير (Anderson & Gerbing , 1988) إلى أنه من الممكن التحقق من ذلك من خلال أربعة معايير أولها أن معامل التحميل Factor Loading FL (قيمة معامل الإنحدار المعياري المرجح) لكل عنصر من عناصر قياس المتغير  $0.7 \leq$  وعند مستوى معنوية  $0.05 \geq$ ، ثانيها أن متوسط التباين المستخلص AVE Average Variance Extracted لكل متغير من المتغيرات  $0.5 \leq$  ثالثها أن اعتمادية المقياس Construct Reliability  $0.5 \leq$  وأخيراً أن FL (معامل الإنحدار المعياري المرجح لكل عنصر من عناصر القياس) أكبر من ضعف الخطأ المعياري (S.E) المقابل لهذا العنصر ويظهر الجدول رقم ( ٤ ) النتائج التي أستخدمت لتقييم تلك المعايير.

#### جدول رقم ( ٤ ) النتائج المستخدمة في تقييم الصدق التطابقي للمقاييس

المتغيرات	FI معامل التحميل (معاملات الإنحدار المعيارية)	S.E الخطأ المعياري	c.r قيمة z	Error الأخطاء	قيمة الخطأ المقدرة
الرؤية ← أبعاد القيادة الروحية	٠,٧٦٥	٠,١٢٦	٩,٦٧	e3	٠,٢٥٠
الأمل/الإيمان ← أبعاد القيادة الروحية	٠,٧٩٨	٠,١٣٠	٩,٩٤	e2	٠,٢٢٩
حب الإنجاز ← أبعاد القيادة الروحية	٠,٧١٧	—	—	e1	٠,٣٨٧
المشاعر الإيجابية ← عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية	٠,٧٥٦	٠,٠٥١	١٤,٦٦	e8	٠,١٨١
الإرتباط (المشاركة) ← عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية	٠,٨٤٩	٠,٠٥٢	١٧,٧٢	e7	٠,١٤٠
العلاقات الناجحة ← عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية	٠,٨٦٦	—	—	e6	٠,١٤٣
معنى العمل ← عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية	٠,٧٨٣	٠,٠٤٥	١٢,٦٠	e5	٠,١٦٠
الإنجازات ← عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية	٠,٧٤٨	٠,٠٨٥	١١,٧٣	e4	٠,٥٨٨
الإستمتاع بالعمل ← الشغف الوظيفي	٠,٨٦٠	٠,٠٩٣	١٣,٧٩	e12	٠,١٦٠
التحفيز الذاتي ← الشغف الوظيفي	٠,٨٩٢	٠,٠٩٣	١٤,٢٨	e11	٠,١٢٥
الهوية الذاتية ← الشغف الوظيفي	٠,٧٣٤	—	—	e10	٠,٢٣٧
الشعور بأهمية التعلم ← الشغف الوظيفي	٠,٧٤٧	٠,٠٦٥	٩,٢٦	e9	٠,٢٦٣

وبإستخدام البيانات الوارد ذكرها في الجدول السابق تم حساب قيمة AVE وكذلك قيمة C.R لكل متغير وفقاً لمعادلات حسابهم ١ ويوضح الجدول رقم ( ٥ ) هذه القيم كما يلي:-

١ متوسط التباين المستخلص AVE = مجموع معاملات الإنحدار المعيارية المرجحة لكل عنصر من عناصر القياس / عدد العناصر المستخدمة في قياس المتغير

## جدول رقم (٥) حساب قيمة متوسط التباين المستخلص وإعتمادية المقياس

متغيرات البحث	متوسط التباين المستخلص AVE	إعتمادية المقياس C.R
أبعاد القيادة الروحية	٠,٧٦٠	٠,٨٥٧
عناصر نموذج PERMA	٠,٨٠٠	٠,٩٢٩
الشغف الوظيفي	٠,٨٠٨	٠,٩٣٠

ويتضح من البيانات الواردة في جدول رقم (٥) أن FL (معامل الإنحدار المعياري المرجح) لعناصر المتغيرات جميعاً أكبر من ٠,٧٠ وعند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ كما أن قيم معامل التحميل FL لكل عنصر من عناصر قياس المتغير أكبر من ضعف S.E ، كما تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٥) إلى أن قيم AVE (متوسط التباين المستخلص) وقيم إعتمادية المقياس C.R لكل المتغيرات أكبر من ٠,٥٠ وهو ما يعني تطابق المعايير الأربعة مع القيم السابق توضيحها بما يعكس الصدق التناظري للمتغيرات البحث.

وبالنسبة للصدق التمييزي Discriminant Validity الذي يشير أن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً نظرياً معيناً تختلف عن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً نظرياً آخر، ويوضح (Crowley & Fan, 1997) أنه يمكن التحقق من ذلك من خلال معيارين أولها: أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير أعلى من معاملات الارتباط هذا المتغير بالمتغيرات الأخرى ، وثانيها : أن الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص AVE للمتغير أكبر من معاملات ارتباط هذا المتغير بالمتغيرات الأخرى ، ويظهر جدول رقم (٦) النتائج المستخدمة لتقييم تلك المعايير:

## جدول رقم (٦) معايير التأكد من الصدق التمييزي لمتغيرات البحث

المتغيرات	معامل ألفا كرونباخ	الجذر التربيعي لمتوسط التباين AVE	X	M	Y
أبعاد القيادة الروحية X	٠,٨٧١	٠,٨٧١	١		
عناصر نموذج PERMA	٠,٨٨٢	٠,٨٩٤	٠,٦٤٣	١	
الشغف الوظيفي Y	٠,٨٦٣	٠,٨٩٨	٠,٦٦١	٠,٦١٢	١

ويلاحظ من الجدول رقم (٦) أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير وكذلك قيم الجذر التربيعي AVE لكل متغير أعلى من معاملات ارتباط كل متغير بالمتغيرات الأخرى وهو ما يعكس الصدق التمييزي لمقاييس المتغيرات. وخالصة القول أنه وفقاً للإختبارات السابق ذكرها فإن المقاييس المستخدمة

إعتمادية المقياس = Construct Reliability

مربع مجموع معاملات الإنحدار المعيارية للعناصر المستخدمة لقياس المتغير

مربع مجموع معاملات الإنحدار المعيارية للعناصر المستخدمة لقياس المتغير - مجموع الأخطاء المقدرة المقابلة لكل عنصر من عناصر القياس

لقياس متغيرات البحث تتصف بصدق المحتوى ، الصدق التطابقي ، الصدق التمييزي، كما تتميز بالثبات أيضاً كما يتضح من قيمة معامل ألفا كرونباخ.

## ٢/٩ - إختبار فروض البحث:

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي لإختبار فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

### ١- إختبار صحة الفرض الرئيسي الأول:

تم صياغة الفرض الفرعي الأول من فروض الدراسة والذي ينص على " تؤثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي ."، ولإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الإحصائي (Amos,V.21) وباستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis. وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (٧) كما يلي:-

### جدول رقم (٧) نتائج العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والشغف الوظيفي

الترتيب	مستوى الدلالة P.Value	قيمة (ت) C.R	الخطأ المعياري S.E	معامل الإنحدار الجزئي Estimate	معامل الإنحدار المعياري المرجح S.R.W	المتغيرات
١	٠,٠٠١	٣,٧٣	٠,٠٣٢	٠,١٢٠	٠,١٦٥	الرؤية (X1)
٢	٠,٠٠٧	٢,٧٠	٠,٠٣٥	٠,٠٩٤	٠,١٣٦	الأمل/الإيمان (X2)
—	٠,١٧	١,٣٧	٠,٠٣١	٠,٠٤٣	٠,٠٦٢	حب الإيثار (X3)

### - إختبار صحة الفرض الفرعي الأول:

"تؤثر الرؤية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٧) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٣,٧٣ وقيمة معلمه المسار ٠,١٦٥، كما بلغت قيمة P.value ٠,٠٠١. وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير الرؤية في الشغف الوظيفي وبمستوى دلالة  $\alpha \geq 0.05$ ، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعي الأول.

### - إختبار صحة الفرض الفرعي الثاني:

"يؤثر الأمل/الإيمان تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٧) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٢,٧٠، وقيمة معلمه المسار ٠,١٣٦، وقيمة P.value = ٠,٠٠٧. وهذه النتائج تؤكد على معنوية تأثير الأمل/الإيمان في الشغف الوظيفي وبمستوى دلالة  $\alpha \geq 0.05$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعي الثاني.

### - إختبار صحة الفرض الفرعي الثالث:

"يؤثر حب الإيثار تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي"

يتضح من النتائج الواردة في جدول رقم (٧) أن قيمة C.R قد بلغت ١,٣٧، وقيمة معلمة المسار ٠,٠٦٢، كما بلغت قيمة P.value = ٠,٠١٧، وهذه النتائج تثبت عدم معنوية تأثير حب الإيثار في الشغف الوظيفي، مما يؤكد رفض الفرض الفرعي الثالث، وترجع الباحثة ذلك إلى أن حب الإيثار لا يتعلق بطبيعة الوظيفة ذاتها لذلك ليس من الضروري عند إيثار العاملين وتشجيعهم أن يتولد لديهم شغف تجاه الوظيفة.

مما سبق يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الروحية في الشغف الوظيفي، وتم ترتيب تلك الأبعاد حسب قوة تأثيرها في الشغف الوظيفي كما يلي: (الرؤية ثم الأمل/الإيمان ولم يثبت معنوية حب الإيثار). مما سبق نجد أن النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرض الرئيسي الأول من فروض الدراسة.

## ٢- إختبار صحة الفرض الرئيسي الثاني:

تم صياغة الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة والذي ينص على "تؤثر عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي"، ولإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الإحصائي (Amos, V.21) وباستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis. وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (٨) كما يلي:-

## جدول رقم (٨) نتائج العلاقة بين عناصر نموذج PERMA والشغف الوظيفي

المتغيرات	معامل الإتحدار المعيارى المرجح S.R.W	معامل الإتحدار الجزئى Estimate	الخطأ المعيارى S.E	قيمة (ت) C.R	مستوى الدلالة P.Value	الترتيب ب
المشاعر الإيجابية (M1)	٠,١٣٧	٠,١٣٥	٠,٠٤٣	٣,١٢	٠,٠١١	٢
الإرتباط (المشاركة) (M2)	٠,٠٨٤	٠,٠٧٦	٠,٠٤٠	١,٩٦	٠,٠٥	٣
العلاقات الناجحة (M3)	٠,٥١٩	٠,٤٢٧	٠,٠٣٨	١١,٣٢	٠,٠٠٢	١
معنى العمل (M4)	٠,٠٠٥	٠,٠٠٦	٠,٠٤٣	٠,١٣٥	٠,٨٩٣	—
الإنجازات (M5)	٠,٠٥١	٠,٠٣٠	٠,٠٢٤	١,٢٣	٠,٢١٥	—

## - إختبار صحة الفرض الفرعي الأول المشتق من الفرض الرئيسي الثاني:

"تؤثر المشاعر الإيجابية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٨) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٣,١٢ وقيمة معلمة المسار ٠,١٣٧، كما بلغت قيمة P.value = ٠,٠٠١١. وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير المشاعر الإيجابية في الشغف الوظيفي وبمستوى دلالة  $\alpha \geq ٠,٠٠٥$ ، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعي الأول.

- اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني المشتق من الفرض الرئيسي الثاني:

"يؤثر الإرتباط (المشاركة) تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٨) إلى أن قيمة C.R. قد بلغت ١,٩٦ ، وقيمة معلمة المسار ٠,٠٠٨٤ ، وقيمة P.value = ٠,٠٠٥ ، وهذه النتائج تؤكد على معنوية تأثير الإرتباط (المشاركة) في الشغف الوظيفي وبمستوى دلالة  $\alpha \geq ٠,٠٠٥$  ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعي الثاني.

- اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث المشتق من الفرض الرئيسي الثاني:

"تؤثر العلاقات الناجحة تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي"

يتضح من النتائج الواردة في جدول رقم (٨) أن قيمة C.R. قد بلغت ١١,٣٢ ، وقيمة معلمة المسار ٠,٥١٩ ، كما بلغت قيمة P.value = ٠,٠٠٢ ، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير العلاقات الناجحة في الشغف الوظيفي ، مما يؤكد رفض الفرض الفرعي الثالث، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعي الثالث.

- اختبار صحة الفرض الفرعي الرابع المشتق من الفرض الرئيسي الثاني:

"يؤثر معنى العمل تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٨) إلى أن قيمة C.R. قد بلغت ٠,١٣٥ ، وقيمة معلمة المسار ٠,٠٠٠٥ ، وقيمة P.value = ٠,٨٩٣ ، وهذه النتائج تؤكد على عدم معنوية تأثير معنى العمل في الشغف الوظيفي، وهذه النتيجة لا تثبت صحة الفرض الفرعي الرابع ، وترجع الباحثة ذلك إلى أن العاملون بقطاع الفنادق لايشعرون بمدى خطورة وأهمية العمل المسند إليهم فبعض منهم ينظر إلى العمل على أنه واجب يجب أن يؤديه وليس رسالة تساهم في إزدهار السياحة للمجتمع ككل.

- اختبار صحة الفرض الفرعي الخامس المشتق من الفرض الرئيسي الثاني :

"تؤثر الإنجازات تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي"

يتضح من النتائج الواردة في جدول رقم (٨) أن قيمة C.R. قد بلغت ١,٢٣ ، وقيمة معلمة المسار ٠,٠٥١ ، كما بلغت قيمة P.value = ٠,٢١٥ ، وهذه النتائج تثبت عدم معنوية تأثير الإنجازات في الشغف الوظيفي ، مما يؤكد رفض الفرض الفرعي الخامس، وترجع الباحثة ذلك إلى أن كثرة المهام والإنجازات المطلوبة من العاملين وتعدد الأعباء الملقاه على عاتقهم لا يولد شغف تجاه العمل بالرغم من قيامهم بتلك الأعمال وإنجازها وبالرغم من حبهم للعمل.

مما سبق يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي لعناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية في الشغف الوظيفي، فيما عدا بعدي معنى العمل والإنجازات، وتم ترتيب باقي العناصر حسب قوة

تأثيرها في الشغف الوظيفي كما يلي: (العلاقات الناجحة ثم المشاعر الإيجابية وأخيراً الارتباط (المشاركة) )، مما سبق نجد أن النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة.

### ٣- إختبار صحة الفرض الرئيسي الثالث:

تم صياغة الفرض الرئيسي الثالث من فروض الدراسة والذي ينص على " تؤثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً مباشراً في عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية "، ولإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الإحصائي (Amos, V.21) وباستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis. وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (٩) كما يلي:-

جدول رقم (٩) نتائج العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية وعناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية

المتغيرات	عناصر نموذج PERMA	معامل الإتحاد المعيارى المرجح S.R.W	معامل الإتحاد الجزئى Estimate	الخطأ المعيارى S.E	قيمة (ت) C.R	مستوى الدلالة P.Value	الترتیب
الرؤية (X1)	المشاعر الإيجابية M1	٠,٣١٧	٠,٢٣٥	٠,٠٣٦	٦,٥١	٠,٠٠١	٢
الأمل/الإيمان (X2)		٠,٣٤٥	٠,٢٤٣	٠,٠٣٤	٧,٠٨	٠,٠٠١	١
حب الإيثار (X3)		٠,٢٨٣	٠,١٩٧	٠,٠٣٤	٥,٨١	٠,٠١١	٣
الرؤية (X1)	الارتباط (المشاركة) M2	٠,٢٢٦	٠,١٨٣	٠,٠٣٩	٤,٦٨	٠,٠٠١	٣
الأمل/الإيمان (X2)		٠,٤٤٧	٠,٣٤٦	٠,٠٣٧	٩,٢٧	٠,٠٠١	١
حب الإيثار (X3)		٠,٢٤٦	٠,١٨٨	٠,٠٣٧	٥,١٠	٠,٠٠١	٢
الرؤية (X1)	العلاقات الناجحة M3	٠,١١٨	٠,١٠٥	٠,٠٤١	٢,٥٣	٠,٠١١	٣
الأمل/الإيمان (X2)		٠,٣٨٥	٠,٣٢٥	٠,٠٣٩	٨,٢٧	٠,٠٠١	٢
حب الإيثار (X3)		٠,٤٤٤	٠,٣٦٩	٠,٠٣٩	٩,٥٣	٠,٠٠١	١
الرؤية (X1)	معنى العمل M4	٠,٢٥٨	٠,١٧٢	٠,٠٣٦	٤,٧٢	٠,٠٠١	١
الأمل/الإيمان (X2)		٠,١٨٦	٠,١١٨	٠,٠٣٥	٣,٤٠	٠,٠٠١	٢
حب الإيثار (X3)		٠,١٣٩	٠,٠٨٧	٠,٠٣٤	٢,٥٥	٠,٠١١	٣
الرؤية (X1)	الإنجازات M5	٠,٣٢٣	٠,٤٠٩	٠,٠٦٥	٦,٢٩	٠,٠٠١	٢
الأمل/الإيمان (X2)		٠,٣٣٢	٠,٤٠٠	٠,٠٦٢	٦,٤٦	٠,٠٠١	١
حب الإيثار (X3)		٠,٠٦٨-	٠,٠٨-	٠,٠٦١	١,٣٢-	٠,١٨٧	—

- إختبار صحة الفرض الفرعى الأول المشتق من الفرض الرئيسي الثالث:

" تؤثر (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً في المشاعر الإيجابية. "

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٩) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٦,٥١ لبعدها الرؤية، ٧,٠٨ لبعدها الأمل/الإيمان، ٥,٨١ لبعدها حب الإيثار، وقيمة معلمه المسار بلغت ٠,٣١٧ لبعدها الرؤية، ٠,٣٤٥ لبعدها الأمل/الإيمان، ٠,٢٨٣ لبعدها حب الإيثار، كما تراوحت قيمة P.value بين

٠.٠٠١ و ٠,٠١١ لأبعاد القيادة الروحية، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير أبعاد القيادة الروحية في المشاعر الإيجابية، وبمستوى دلالة  $\alpha \geq 0.05$  ، وأكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً في المشاعر الإيجابية هو الأمل/الإيمان، والرؤية وأخيراً حب الإيثار، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعي الأول المشتق من الفرض الرئيسي الثاني.

- إختبار صحة الفرض الفرعي الثاني المشتق من الفرض الرئيسي الثالث:

"تؤثر (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإرتباط (المشاركة)."

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٩) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٤,٦٨ لبعد الرؤية، ٩,٢٧ لبعد الأمل/الإيمان، ٥,١٠ لبعد حب الإيثار، وقيمة معلمه المسار بلغت ٠,٢٢٦ لبعد الرؤية، ٠,٤٤٧ لبعد الأمل/الإيمان، ٠,٢٤٦ لبعد حب الإيثار، كما بلغت قيمة P.value بين ٠.٠٠٠١ لأبعاد القيادة الروحية الثلاثة ، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير أبعاد القيادة الروحية في الإرتباط (المشاركة) ، وبمستوى دلالة  $\alpha \geq 0.05$  ، وأكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً في الإرتباط (المشاركة)، الأمل/الإيمان ثم حب الإيثار وأخيراً الرؤية، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعي الثاني المشتق من الفرض الرئيسي الثاني.

- إختبار صحة الفرض الفرعي الثالث المشتق من الفرض الرئيسي الثالث:

"تؤثر (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً في العلاقات الناجحة"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٩) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٢,٥٣ لبعد الرؤية، ٨,٢٧ لبعد الأمل/الإيمان، ٩,٥٣ لبعد حب الإيثار، وقيمة معلمه المسار بلغت ٠,١١٨ لبعد الرؤية، ٠,٣٨٥ لبعد الأمل/الإيمان، ٠,٤٤٤ لبعد حب الإيثار، كما تراوحت قيمة P.value بين ٠,٠١١ و ٠,٠٠١ ، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير أبعاد القيادة الروحية في العلاقات الناجحة، وبمستوى دلالة  $\alpha \geq 0.05$  ، وأكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً في العلاقات الناجحة هو حب الإيثار، الأمل/الإيمان وأخيراً الرؤية، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعي الثالث المشتق من الفرض الرئيسي الثاني.

- إختبار صحة الفرض الفرعي الرابع المشتق من الفرض الرئيسي الثالث:

"تؤثر (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً في معنى العمل"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٩) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٤,٧٢ لبعد الرؤية، ٣,٤٠ لبعد الأمل/الإيمان، ٢,٥٥ لبعد حب الإيثار، وقيمة معلمه المسار بلغت ٠,٢٥٨



لبعد الرؤية، ٠,١٨٦، لبعد الأمل/الإيمان، ٠,١٣٩، لبعد حب الإيثار، كما تراوحت قيمة P.value بين ٠,٠١١ و ٠,٠٠١ ، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير أبعاد القيادة الروحية في معنى العمل، وبمستوى دلالة  $\alpha \geq 0.05$  ، وأكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً في معنى العمل هو الرؤية، الأمل/الإيمان وأخيراً حب الإيثار، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعى الرابع المشتق من الفرض الرئيسي الثاني.

- إختبار صحة الفرض الفرعى الخامس المشتق من الفرض الرئيسي الثالث:

" تؤثر (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإنجازات"

تشير النتائج الإحصائية الواردة فى جدول رقم (٩) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٦,٢٩ لبعد الرؤية، ٦,٤٦، لبعد الأمل/الإيمان، -٣٢، البعد حب الإيثار، وقيمة معلمه المسار بلغت ٠,٣٢٣ لبعد الرؤية، ٠,٣٣٢، لبعد الأمل/الإيمان، -٠,٠٦٨، لبعد حب الإيثار، كما بلغت قيمة P.value لبعدى الرؤية والأمل/الإيمان ٠,٠٠١ ، مما تثبت النتائج معنوية تأثير أبعاد القيادة الروحية في الإنجازات فيما عدا بعد حب الإيثار وترجع الباحثة ذلك إلى أن حب الإيثار لايتعلق بالإنجاز الشخصي المطلوب من كل عامل بالفنادق ، وأكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً في الإنجازات هو الأمل/الإيمان، الرؤية، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعى الخامس المشتق من الفرض الرئيسي الثاني.

مما سبق يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي لكل بعد من أبعاد القيادة الروحية في كل عنصر من عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية فيما عدا بعد حب الإيثار لم يثبت معنوية تأثيره في الإنجازات كأحد عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية، مما سبق نجد أن النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرض الرئيسي الثالث من فروض الدراسة.

٤ - إختبار صحة الفرض الرئيسي الرابع:

لقياس التأثيرات غير المباشرة لأبعاد القيادة الروحية في الشغف الوظيفي من خلال الدور الوسيط لعناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (كمتغير وسيط) لذا تم صياغة الفرض الرئيسي الرابع على أنه "تؤثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي من خلال الدور الوسيط لعناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية". ولإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة. تم الاستعانة بأسلوب تحليل المسار، وجاءت النتائج على النحو الوارد فى جدول رقم (١٠) كما يلى:-

جدول رقم ( ١٠ ) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والإجمالية لمتغيرات النموذج

قيمة الاحتمال المعياري المرجح	العلاقة بين متغيرات البحث
	<b>* التأثيرات المباشرة</b>
*** ٠,١٦٥	الرؤية (X1) ← الشغف الوظيفي (y)
** ٠,١٣٦	الأمل/الإيمان (X2) ← الشغف الوظيفي (y)
٠,٠٦٢ غير معنوي	حب الإيثار (X3) ← الشغف الوظيفي (y)
	<b>* التأثيرات غير المباشرة:</b>
*** ٠,١٤٢	الرؤية (X1) ← (M1,M2,M3,M4,M5) ← الشغف الوظيفي (Y)
*** ٠,٣٠٣	الأمل/الإيمان (X2) ← (M1,M2,M3,M4,M5) ← الشغف الوظيفي (Y)
*** ٠,٢٨٧	حب الإيثار (X3) ← (M1,M2,M3,M4,M5) ← الشغف الوظيفي (Y)
	<b>* التأثير الكلي:</b>
*** ٠,٣٠٧	الرؤية (X1) ← الشغف الوظيفي (Y)
*** ٠,٤٣٩	الأمل/الإيمان (X2) ← الشغف الوظيفي (Y)
*** ٠,٣٥٠	حب الإيثار (X3) ← الشغف الوظيفي (Y)

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (Amos, V.21) ، \*\*\*معنوية عند مستوى <math>0.05</math>

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (١٠) صحة الفرض الرئيسي الرابع والذي يدل على أن هناك تأثير معنوي إيجابي غير مباشر ناتج عن عناصر نموذج PERMA (كمتغير وسيط) في العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والشغف الوظيفي، حيث زادت قوة التأثير الإيجابي لأبعاد القيادة الروحية في الشغف الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

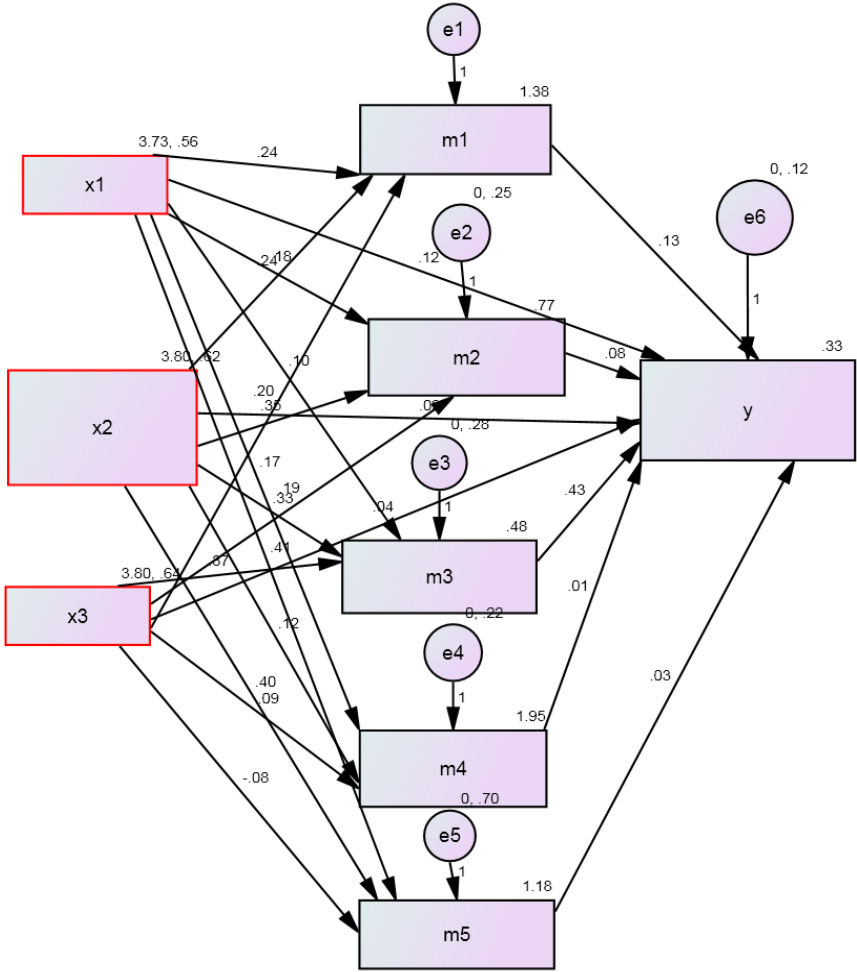
- زاد مقدار التأثير الإيجابي المعنوي لبعد الرؤية في الشغف الوظيفي من ٠,١٦٥ إلى ٠,٣٠٧ أى بحوالي ٠,١٤٢، والذي يمثل حجم التأثير غير المباشر لبعد الرؤية في الشغف الوظيفي من خلال عناصر نموذج PERMA كمتغير وسيط.
- زاد مقدار التأثير الإيجابي المعنوي لبعد الأمل/الإيمان في الشغف الوظيفي من ٠,١٣٦ إلى ٠,٤٣٩ أى بحوالي ٠,٣٠٣، والذي يمثل حجم التأثير غير المباشر لبعد الأمل/الإيمان في الشغف الوظيفي من خلال عناصر نموذج PERMA كمتغير وسيط.
- تحول التأثير الإيجابي الغير المعنوي لبعد حب الإيثار في الشغف الوظيفي إلى تأثير معنوي إيجابي وزاد مقدار التأثير من ٠,٠٦٢ إلى ٠,٣٥٠ أى بحوالي ٠,٢٨٧، والذي يمثل حجم التأثير غير المباشر لبعد حب الإيثار في الشغف الوظيفي من خلال عناصر نموذج PERMA كمتغير وسيط.

مما سبق يتضح أن دخول عناصر نموذج PERMA (كمتغير وسيط) في العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والشغف الوظيفي قد أدى إلى زيادة درجة التأثير الإيجابي لأبعاد القيادة الروحية في الشغف الوظيفي، وتم ترتيب أبعاد القيادة الروحية حسب قوة تأثيرها في الشغف الوظيفي كما يلي:

( الأمل/الإيمان ثم حب الإيثار وأخيراً الرؤية). مما سبق نجد أن النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرض الرئيسي الرابع من فروض الدراسة. وبغرض إختبار النموذج المقترح للدراسة، تم إستخدام برنامج (Amos, V.21) على بيانات الدراسة الميدانية وقد تم التوصل إلى النموذج النهائي كما يوضحه شكل رقم (١) وذلك على النحو التالي:

دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من  
 خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية  
 (دراسة تطبيقية)

د. ايمان فيصل السيد السعداوى



شكل رقم (١) النموذج النهائي للدراسة

## ١٠ - نتائج وتوصيات البحث:

## ١/١٠ - نتائج البحث:

## - جدول ملخص لأهم نتائج إختبار صحة فروض الدراسة

## جدول رقم (١١) أهم نتائج إختبار صحة فروض الدراسة

فروض الدراسة	نتائج إختبار صحة فروض الدراسة	مدى الإتفاق أو الإختلاف مع الدراسات السابقة
الفرض الرئيسي الأول: تؤثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي	تم تقسيم ذلك الفرض الرئيسي إلى ثلاثة فروض فرعية، حيث تم إختبار تأثير معنوية بعد الرؤية والأمل/الإيمان وحب الإيثار في الشغف الوظيفي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى قبول الفرض الرئيسي الأول وتم ترتيب تأثير أبعاد القيادة الروحية في الشغف الوظيفي كما يلي: (الرؤية ثم الأمل/الإيمان ولم يثبت معنوية حب الإيثار، حيث أن حب الإيثار لا يتعلق بطبيعة العمل ذاته فمن الصعب أن يؤدي إلى حدوث شغف وظيفي).	إنفقت جزئياً مع دراسة (Wang et al., 2021) التي أوضحت التأثير الإيجابي لأبعاد القيادة الروحية الثلاثة في الشغف الوظيفي .
الفرض الرئيسي الثاني: تؤثر عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف الوظيفي.	تم تقسيم هذا الفرض إلى مجموعة من الفروض الفرعية لبيان تأثير كل عنصر من عناصر نموذج PERMA في الشغف الوظيفي، وتوصلت نتائج إختبارات الفروض إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لعناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية في الشغف الوظيفي، فيما عدا بعدي معنى العمل والإنجازات، وتم ترتيب باقي العناصر حسب قوة تأثيرها في الشغف الوظيفي كما يلي: (العلاقات الناجحة ثم المشاعر الإيجابية وأخيراً الارتباط (المشاركة))، مما سبق نجد أن النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة.	إنفقت جزئياً مع دراسة (زهير، ٢٠٢٢) من حيث تشابه بعض أبعاد روحانية مكان العمل مع بعض عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية وتم ثبوت معنوية تأثير روحانية مكان العمل في الشغف الوظيفي.
الفرض الرئيسي الثالث: تؤثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً معنوياً إيجابياً مباشراً في عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية.	يتضح وجود تأثير معنوي إيجابي لكل بعد من أبعاد القيادة الروحية في كل عنصر من عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية فيما عدا بعد حب الإيثار لم يثبت معنوية تأثيره في الإنجازات كأحد عناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية.	إنفقت تلك النتيجة جزئياً مع نتيجة دراستي (طه & محمد، ٢٠٢٠) و (Srivastava et al., 2022) من حيث التأثير الإيجابي المعنوي لأبعاد القيادة الروحية في السعادة الوظيفية
الفرض الرئيسي الرابع:	تم إختبار التأثير الغير مباشر لعناصر	

## دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من

### خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية

(دراسة تطبيقية)

د. ايمان فيصل السيد السعداوي

مدى الإتفاق أو الإختلاف مع الدراسات السابقة	نتائج إختبار صحة فروض الدراسة	فروض الدراسة
	<p>نموذج PERMA في العلاقة بين ابعاد القيادة الروحية والشغف الوظيفي، وقد إتضح أن دخول عناصر نموذج PERMA (كمتغير وسيط) في العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والشغف الوظيفي قد أدى إلى زيادة درجة التأثير الإيجابي لأبعاد القيادة الروحية في الشغف الوظيفي، وتم ترتيب أبعاد القيادة الروحية حسب قوة تأثيرها في الشغف الوظيفي كما يلي: ( الأمل/الإيمان ثم حب الإيثار وأخيراً الرؤية). مما يدعم صحة الفرض الرئيسي الرابع من فروض الدراسة.</p>	<p>تؤثر أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) تأثيراً معنوياً إيجابياً غير مباشر في الشغف الوظيفي من خلال الدور الوسيط لعناصر نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (المشاعر الإيجابية، الإرتباط (المشاركة)، معنى العمل، الإنجازات)</p>

### ١٠/٢ - توصيات البحث:

بعد العرض السابق لمشكلة البحث وأهدافه وفروضه ومتغيراته والتوصل لمجموعة من النتائج

توصي الباحثة بما يلي:-

آلية التنفيذ	التوصيات
<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع معايير لإختيار قادة لديهم القدرة علة التنبؤ بالبيئة الخارجية ودراية بكيفية عمل SWOT ANALYSIS.</li> <li>- عمل دورات تدريبية للقادة الحاليين لكيفية التنبؤ بالمستقبل ووضع رؤية واضحة.</li> <li>- القيام بعمل جلسة عصف ذهني مع العاملين والإجابة على التساؤلات التالية:</li> <li>- ماهو وضع الفندق الحالي في السوق؟.</li> <li>- تحدد الإدارة أين أريد أن أكون؟ وماهي طموحاتي المستقبلية؟.</li> <li>- كيفية الوصول لتلك المرحلة؟ وماهي الوسائل المطلوبة؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية قدرة القادة على وضع رؤية واضحة .</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عمل جلسات مع قادة الفنادق لتنمية روح الأمل والإيمان بداخلهم وحثهم على العمل الجاد لما له من دور بارز في إحياء السياحة والنهوض بالدولة.</li> <li>- توفير ميثاق يحتوي على قواعد العمل في إطار تلك القيم الروحية.</li> <li>- عمل إجتماعات إرشادية مع العاملين والقادة لتعزيز رغبتهم في العمل وتنمية طموحاتهم المستقبلية في إطار من القيم والأخلاقيات المتبعة من الإدارة العليا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بث الأمل/الإيمان داخل نفوس القادة.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- خلق مكان عمل محفز لطاقات القادة وللعاملين.</li> <li>- تقديم الرعاية الإجتماعية والمادية المطلوبة للعامل وتقضيل العامل عن العمل ذاته من قبل الرؤساء.</li> <li>- السعي نحو تحقيق أهداف العاملين وإعتبارها جزء لايتجزأ من أهداف المنظمة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- غرس حب الإيثار في نفوس القادة</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الإستماع لمشاكل العاملين والعمل على حلها.</li> <li>- تقبل آراء ومقترحات العاملين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نشر المشاعر الإيجابية تجاه العاملين</li> </ul>

التوصيات	آلية التنفيذ
	- تقديم كافة أوجه الرعاية للعاملين سواء مادية أو معنوية أو صحية.
تعزيز مشاركة وإرتباط العاملين	- إعطاء العاملين الحق في إتخاذ بعض القرارات. - تفويض بعض السلطات للعاملين. - الدعم المعنوي للعاملين الذي يدعم من إرتباطهم ومشاركتهم بالعمل.
تنمية وتدعيم العلاقات الناجحة مع العاملين	- الإهتمام بمشاكل العاملين الشخصية والعمل على حلها. - إعطاء العامل حقه من الأجازات القانونية المسموحة. - وضع حد من الأخطاء المسموحة يمكن التغاضي عنها دون عقاب.
إيضاح معنى العمل للعاملين	- توضيح دور العامل في النهوض بالفندق من أكبر عامل لأصغر عامل. - ربط أهمية دور العامل داخل الفندق بتدعيم السياحة بشكل عام. - إحساس العامل بأهمية العمل الذي يقوم به.
دعم إنجازات العاملين	- عمل تقرير سنوي بإنجازات كل عامل ونشر هذا التقرير. - تكريم سنوي لأفضل عامل . - مقارنة إنجاز كل عام بالعام السابق مع صرف حوافز ومكافآت لدعم الإنجازات الجديدة.
نشر روح الإستمتاع بالعمل	- تلتزم الإدارة بشرح كافة خطوات وإجراءات العمل للعاملين. - وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. - الإهتمام بجودة مكان العمل.
تشجيع الأفراد على التحفيز الذاتي	- إقناع الإدارة لكل فرد أنه يمتلك قوة ذاتية مختلفة عن غيره تدفعه للعمل. - تحدي العاملين للصعاب والمشاكل التي تواجههم. - تحديد الأهداف وتطوير الذات بشكل مستمر.
تطوير الهوية الذاتية للعاملين	- إضافة أدوار جديدة للعاملين. - تنمية مهارات وقدرات العاملين. - الترقية لمنصب أعلى لمن يستحق وعدم تأخيرها أو تأجيلها.
نشر ثقافة التعلم المستمر	- عقد دورات تدريبية وورش عمل بشكل دوري. - حضور ندوات خارجية في فنادق أخرى والإسترشاد بها. - نشر القواعد والتعليمات المتبعة وتطويرها بشكل مستمر.

## مقترحات لبحوث مستقبلية:-

- أثر أبعاد القيادة الروحية في تحقيق التميز المؤسسي من خلال السعادة الوظيفية.
- دور الشغف الوظيفي في تحسين الأداء المؤسسي من خلال الإرتباط الوظيفي.
- العوامل المؤثرة في تحقيق السعادة الوظيفية وأثرها على الإلتناء الوظيفي.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- 1- ابراهيم، د. ح. ا. ا. م.، د. حسام الدين السيد محمد، الحكمانية & سهام بنت خميس بن محمد. (٢٠٢٢). مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المُطور بحوث عربية في مجالات التربية النوعية. 165-194, 26(26),
- ٢- الشهري، فيصل بن علي، السعيد & مرفت محمد. (٢٠٢٢). الدور الوسيط للدافعية الذاتية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والشغف بالعمل بمجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية. 97-135, 59(1).
- ٣- طه، أ.د.، ح. ا.، د/حسين السيد، علم الدين، & محمد عبد الغفار عبد المجيد. (٢٠٢٢). دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ١٣(١)، ٣٠-١.
- ٤- زهير النواجحة. (٢٠٢٢). روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية بمجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث. 77-92, 10(1),
- ٥- سلامة، أسماء & النجار، أحمد: (٢٠١٨)، القيادة الروحية وتأثيرها في تنمية ولاء العاملين (دراسة تطبيقية على بعض الشركات السياحية والفنادق المصرية)، كلية السياحة والفنادق، جامعة قناة السويس.
- ٦- محمد أحمد سليمان سبع، س.، & سنية. (٢٠٢١). تأثير القيادة الروحية على الارتباط بالعمل. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٢(٢)، ٤٢٠-٤٥٧.
- ٧- نجم، ع. ا.، عبد الحكيم، محمد عوض، & أحمد. (٢٠٢١). العلاقة بين القيادة الروحية والملكية النفسية (بالتطبيق على العاملين بمدارس الثانوي العام الحكومية بالدقهلية). المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٥(١)،
- ٨- يوسف، كمال & إيمان، بن محمد، ٢٠٢٠، القيادة الروحية: المفاهيم النظرية والمداخل الفكرية، مجلة البحوث والدراسات، جامعة الواد، الجزائر، العدد الثاني، ص: ١٤٣-١٦٢.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1-Anderson, J & Gerbing, D. , (1988): "Structural Equation Modeling in Practice : A review and Recommended Two step Approach ", **psychological Bulletin** , Vol.103, No.3, pp:411-423.
- 2- Benefiel, M., & Lips-Wiersma, M. (2005). Soul at work, spiritual leadership in organizations.
- 3-Bezy, Kevin G., (2011), An operational definition of spiritual leadership, Ph.D., Virginia Polytechnic and State University.
- 4-Bhagtani, N. (2022). Hotel general managers' quality of life and its impact on organisational sustainability and corporate social responsibility initiatives. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, (ahead-of-print).
- 5-Crowley, S & Fan, X , (1997): "Structural Equation Modeling Basic Concepts and Applications in Personality Assessment Research", *Journal of Personality Assessment*, Vol.68, No.3, pp:508-531.




- 6-Djaelani,A.K.,Sanusi,A.,&Triatmanto,B.(2021).Spiritual leadership,Job Satisfaction,and its effect on organizational commitment and organizational Citizenship behavior.*Management Science Letters*,11(3),3907-3914
- 7-Escamilla-Fajardo, P., Alguacil, M., & Gómez-Tafalla, A. M. (2021). Effects of entrepreneurial orientation and passion for work on performance variables in sports clubs. *Sustainability*, 13(5), 2920.
- 8-Fry, Louis W., Toward a theory of spiritual leadership, 2003, Op.Cit,p.713.
- 9-Galaviz Trevino, A. (2022). The PERMA Model & Psychological Capital Relationship with Satisfaction with Life, Subjective Happiness and General Well-Being.
- 10-Goh, P. S., Goh, Y. W., Jeevanandam, L., Nyolczas, Z., Kun, A., Watanabe, Y., ... & Jiang, J. (2022). Be happy to be successful: a mediational model of PERMA variables. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(3), 632-657.
- 11-Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B., & Kauffman, S. B. (2018). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 321-332.
- 12-Huck, G. E., Umucu, E., Shelton, S., Brickham, D., & Smedema, S. (2022). An evaluation of the PERMA model as a framework for reducing psychiatric comorbidity in individuals with alopecia areata. *European Journal of Health Psychology*, 29(2), 77.
- 13-Ibrahim, N. F., Abdullah, N., Sharif, S. M., & Saleh, H. (2021). RELATIONSHIP BETWEEN WELL-BEING AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR IN PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS: A CONCEPTUAL PAPER. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-10.
- 14- Johri, R., Misra, R. K., & Bhattacharjee, S. (2016). Work passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. *Global Business Review*, 17(3\_suppl), 147S-158S.
- 15- Kern,m.l.,waters,l.e.,Adler,A.,&White,MA(2015).Amultidimensional approach to measuring well-being in students:Application of the PERMA framework.the journal of positive psychology,10(3),262-271.
- 16-Khataibeh, G., & Al-Abderuhman, A.(2022) The Inspiring Leadership of the Principals of Irbid Governorate Schools and Its Relationship to Teachers' Passion toward Their Profession from the Teachers' Point of View.
- 17-Khaw, D., & Kern, M. (2014). A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California*, 8(1), 10-23.
- 18-Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56-63.
- 19-Liu, B., Guan, Y., Jing, H., Hofmann, S. G., & Liu, X. (2022). Mindfulness and PERMA Well-Being: Intervention Effects and Mechanism of Change. *Psychology*, 13(5), 675-704.
- 20-Mayo, A. R. P., Velaz, E. B., Nieto, N. R., & Sánchez, P. G. (2019). Working Happiness in the Human Resource of a University Organization Based on Seligman's PERMA Model. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 101-109.

- 21-Moore,O.S.(2021).The Relationship Between Spiritual Leadership and Organizational commitment in Physical therapy Professionals (Doctoral dissertation,Louisiana State University in shreveport)
- 22-Muñiz-Velázquez, J. A., Tapia Frade, A. J., Lozano Delmar, J., Alcaide-Pulido, P., & Del Toro, A. (2022). Happiness at Work among Public Relations Practitioners in Spain. *International journal of environmental research and public health*, 19(7), 3987.
- 23-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 -186.
- 24-Nebrida, J. D., & Dullas, A. (2018). I'm perfectly imperfect": exploring the relationship between PERMA model of wellbeing with self-esteem among persons with disabilities. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 27-44.
- 25-Peyton, T., & Zigarmi, D. (2021). Employee perceptions of their work environment, work passion, and work intentions: A replication study using three samples. *BRQ Business Research Quarterly*, 23409444211002210.
- 26-Purnami,R.S.,&Senen,S,H.(2021,September).The Role of Leadership Spirituality in Increasing Employee Engagement with Leadership Communication as Moderator . In 5<sup>th</sup> Global Conference on Business,Management and Entrepreneurship (GCBME2020)(pp.195-197).Atlantis Press.
- 27-Robertson, I. T., Cooper, C. L., & Johnson, S. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work* (Vol. 3). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- 28-Robert Vallerand (21-3-2012), "The role of passion in sustainable psychological well-being":springeropen.com,Retrieved3-2-2019.Edited.
- 29-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.
- 30-Srivastava,S.,Mendiratta,A.,Pankaj,p.,Misra,R.,&Mendiratta,R.(2022).Happiness at work through spiritual leadership:a self-determination perspective,Employee Relations:The Internationl Journal
- 31-Vergauwe, J., Wille, B., De Caluwé, E., & De Fruyt, F. (2022). Passion for work: Relationships with general and maladaptive personality traits and work-related outcomes. *Personality and Individual Differences*, 185, 111306
- 32-Wang,y.,Jin,y.,Cheng,L.,&Li,y.(2021).the influence of Spiritual Leadership on Harmonious Passion:A case Study of the Hotel Industry in China.*Frontiers in Psychology*,12.
- 33-Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*.
- 34- Zakkariya, K.A., & Nimitha, A., (2020)., Spiritual leadership and intention to stay: examining the mediating role of employee voice behaviour, *Journal of Management Development*, 262(1711), 1- 13.
- 35-Zavareha, F. B, Zohreh H, & Mnsooreh A., An Investigation on Effects of Spiritual Leadership towards Employee's Happiness Using Structural Equation Modeling, *International Journal of Management Academy*, Vol.1,N.1, 2013, P.3.
- 36-Vallerand, R. J., & Houliort, N. (Eds.). (2019). *Passion for work: Theory, research, and applications*. Oxford University Press.

## ملحق ١: إستمارة الإستقصاء

فيما يلي قائمة تضم بعض العبارات التي صيغت بغرض تحقيق أغراض البحث، وإلى يسار كل منها ستة خيارات وفقاً لمقياس رقمي متدرج حسب درجة حدوثها أو توافرها أو الإقتناع بها أو تطبيقها من (٠) إلى (٥) ، حيث يعني الرقم (٠) عدم الحدوث أو التوافر أو الإقتناع أو التطبيق ، بينما يعني الرقم (٥) أن هذا العنصر أو المفهوم أو المتغير مؤكد الحدوث فعلاً أو متوافر أو مطبق بدرجة تامة.

من فضلك ضع دائرة  حول الرقم المناسب لبيان تقديرك لدرجة الحدوث أو التوفير أو الإقتناع أو التطبيق للعناصر التالية:

مدى الحدوث/الإقتناع						العبارات
٥	٤	٣	٢	١	٠	١- لدى الفندق رؤية توضح ما تريد الوصول إليه مستقبلاً.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢- رؤية الفندق مقنعة بالنسبة لي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣- ألتزم بالرؤية الموضوعية أثناء القيام بعملي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤- لدي إيمان وإقتناع بضرورة تحقيق رؤية الفندق.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٥- تحفزني رؤية المنظمة للوصول لأداء أفضل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٦- لدي إستعداد للقيام بكل مايلزم لضمان إنجاز رسالة الفندق.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٧- لدي إستعداد لبذل مجهودات إضافية لمساعدة الفندق على النجاح لإيماني بما تصبو إليه.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٨- أقدم أفضل ما لدي لإيماني بأفكار وإتجاهات القادة والفندق.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٩- أضع أهداف طموحة لتفتي بالإدارة ورغبتني في النهوض بالفندق.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٠- أؤمن برسالة الفندق ورؤيته وأثق في خطط القادة لتحقيق الأهداف التي تحقق المنافع العامة والشخصية.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١١- يهتم الفندق بكل المرؤوسين العاملين به.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٢- القادة في الفندق "يسيرون كما نسير" وكذلك "يتحدثون كما نتحدث" ولذلك نشعر بالتكامل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٣- يتميز القادة بتطابق الأفعال مع الوعود والأقوال وليس لديهم فخر زائف غير مبرر.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٤- القادة جديرون بالثقة ولدى الفندق ولاء تجاه موظفيه.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٥- لا تتشدد الإدارة في العقاب على الأخطاء التي تحدث بحسن نية أو بطريقة غير مقصودة.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٦- أشعر بالبهجة أثناء تأدية عملي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٧- أذهب لعملي وأنا بكامل نشاطي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٨- أشعر بالهدوء وعدم التوتر أثناء تأدية العمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	١٩- أشعر بالفخر من القيام بعملي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٠- أودي عملي بكل توافر وإنسجام.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢١- أندمج جدا في عملي عند البدء به.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٢- أستطيع تكوين فريق جيد للعمل للقيام به على الوجه الأكمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٣- لا أسعى إلى ترك عملي في الوقت الحالي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٤- أشارك الإدارة في إتخاذ القرارات الهامة.

## دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من

### خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية

#### (دراسة تطبيقية)

د. ايمان فيصل السيد السعداوي

مدى الحدوث/الإقتران						العبارات
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٥- أقدم للإدارة أي مقترحات جديدة لتحسين سير العمل
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٦- أساهم بنشاط في سعادة ورفاهية زملائي في العمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٧- أحب مشاركة الأخبار السارة مع زملائي بالعمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٨- أشعر أن زملائي يهتمون لمشاكلي في العمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٢٩- أشعر بالدعم ممن حولي بالعمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٠- يدعمني القادة دائماً في أي موقف أتعرض له.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣١- أشعر بمدى أهمية العمل الذي أقوم به.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٢- رضا العميل من أهم أهدافي في العمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٣- تتماشى أهداف القادة مع أهدافي وطموحاتي الشخصية.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٤- أشعر بالواجب الوطني تجاه عملي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٥- لدى أحساس بأهميتي للنهوض بالمجتمع ككل عند إخلاصي بالعمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٦- ألتزم بالخطة الموضوعية لأداء العمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٧- أشعر بالإنجاز عند القيام بعمل على الوجه الأكمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٨- أجتهد في أداء عملي بالوقت المحدد.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٣٩- أستطيع العمل وقت إضافي إذا تطلب الأمر ذلك.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤٠- تقدم الإدارة لي الدعم المادي والمعنوي عند قيامي بالأعمال الإضافية المسندة لي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤١- يتوافق عملي مع ميولي وقدراتي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤٢- لدى شعور بالشغف عند القيام بالعمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤٣- أفضي الكثير من الوقت في العمل دون ملل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤٤- لدي شعور داخلي يدفعني للقيام بالعمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤٥- أبذل قصارى جهدي للقيام بالعمل على الوجه الأكمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤٦- أشعر برغبتي في أداء عملي وإنجازه بصرف النظر عن وجود حافز إضافي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤٧- أشعر أن عملي الحالي يحقق لي ذاتي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤٨- أشعر أن عملي الحالي يتناسب مع طموحي وأحلامي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٤٩- أشعر بتحسين نفسي وذاتي عند انغماسي بالعمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٥٠- أحاول إيجاد طرق جديدة وحديثة للقيام بالعمل.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٥١- أحاول أن أكون دائم الإطلاع والتعلم بكل ما هو جديد بما يخص عملي.
٥	٤	٣	٢	١	٠	٥٢- أنا على استعداد لمعرفة المزيد والمزيد عن عملي.

مع الشكر

الباحثة