

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التنمر الوظيفي

دراسة مقارنة بين المنظمات الخاصة والعامة

بدولة الكويت

إعداد

أمل يعقوب عبدالله بلوشي^(٢)

أ.د/ وجيه عبد الستار نافع^(١)

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية

كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

المجلد الخامس عشر - العدد الرابع - ديسمبر ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

نافع، وجيه عبد الستار؛ بلوشي، أمل يعقوب عبدالله، (٢٠٢٣)، "دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التنمر الوظيفي دراسة مقارنة بين المنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت"، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، ١٥ (٤)، ٤٤٩ - ٤٨٧.

(١) أستاذ إدارة الأعمال كلية التجارة - جامعة مدينة السادات.

(٢) باحثة ماجستير تخصص إدارة أعمال - كلية التجارة - جامعة مدينة السادات.

١- ملخص البحث

استهدف البحث تحديد مستوى تطبيق القيادة من وجهة نظر المنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت، كما هدف إلى تحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الروحية بأبعادها المختلفة وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت، وتقديم مجموعة من التوصيات لقادة المنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت تساعد في خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين من خلال تطبيق واستخدام القيادة الروحية.

وتوصل إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية وخفض سلوكيات التمر الوظيفي، حيث أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين القيادة الروحية ككل وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده (التمر المرتبط بالعمل، التمر المرتبط بالشخص، التمر المرتبط بالإيذاء البدني)، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية للرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمعني العمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية للانتماء/العضوية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي على خفض سلوكيات التمر الوظيفي، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية للإنتاجية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي.

وفي نهاية البحث تم التوصل إلى عدد من التوصيات تساعد في خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين من خلال تطبيق واستخدام القيادة الروحية.

Abstract

The research aimed to determine the level of application of leadership from the point of view of private and public organizations in the State of Kuwait. Occupational bullying behaviors of employees through the application and use of spiritual leadership.

And he reached a number of results, the most important of which are: the existence of a statistically significant relationship between the dimensions of spiritual leadership and the reduction of occupational bullying behaviors, as the results indicated that there is a direct correlation between spiritual leadership as a whole and the reduction of occupational bullying behaviors in its dimensions (work-related bullying, person-related bullying, abuse-related bullying physical), and there is a statistically significant effect of vision on reducing functional bullying behaviors, and there is a statistically significant effect of altruism on reducing functional bullying behaviors, and there is a statistically significant effect of work meaning on reducing functional bullying behaviors, and there is a statistically significant effect of affiliation / membership on Reducing job bullying behaviors, and there is a statistically significant effect of organizational commitment on reducing job bullying behaviors, and there is a statistically significant effect of productivity on reducing job bullying behaviors.

At the end of the research, a number of recommendations were reached to help reduce bullying behaviors of employees through the application and use of spiritual leadership.

٢- مقدمة:

تضم القيادة الروحية القيم والاتجاهات والسلوكيات اللازمة لتحفز الفرد ذاتياً، بالإضافة إلى تحفيز الآخرين، لكي يشعروا بالرفاهية الروحية من خلال التفوق والانتماء، كما تنطوي القيادة الروحية على خلق رؤية يعيش من خلالها العاملين بالمظنة إحساس التفوق، حيث يشعرون بأن لحياتهم معنى، وأنه يمكنهم إحداث الفارق، كما تعمل على إنشاء ثقافة إجتماعية وتنظيمية تقوم على أساس حب الإيثار، ووفقاً لذلك يكون لدى كل من القادة والتابعين إهتمام وتقدير لانفسهم وللآخرين، وينتج عن ذلك الإحساس بالانتماء، ويشعر كل منهم بأن الآخرين يفهمونه ويقدرونه (اليومي، ٢٠١٦).

ويعد التمر في العمل من صور سوء المعاملة المستمرة التي يتعرض لها الموظف أو عدد من الموظفين باستخدام وسائل السلطة لدى المدير، وتتجلى بأقوى صورها بإجبار الموظف على القيام بأعمال مجهدة له أو ليست من صميم إختصاصه، وذلك تحت التهديد بالفصل أو التخويف بالفصل من العمل أو الخصم من الأجر (عجوة، ٢٠١٣). ويشير (Wornham, 2003) إلى أن التمر في مكان العمل هو بناء معقد ويجب تفسيره من خلال العوامل السياقية مثل أسلوب الإدارة والمناخ التنظيمي وإدارة الصراع. ويُنظر إلى التمر في مكان العمل على أنه سلوك غير أخلاقي يهدف إلى إلحاق الضرر بالأعضاء كما ينتهك القواعد والقيم التنظيمية (Peterson, 2002)، لذلك يمكن القول أن التمر في مكان العمل يمكن التنبؤ به من خلال نوع المناخ الأخلاقي السائد في المنظمة، وكذلك النمط القيادي المتبع (Bulutlar and Unler, 2009). ولقد أكدت بعض الدراسات السابقة على أهمية القيادة الروحية في خفض السلوكيات السلبية في العمل والتي من بينها التمر الوظيفي، فمع وجود قيادة روحية تتمتع بالروية والأمل، والإيثار، وإيجاد معنى للعمل، وتحقيق الإلتزام التنظيمي وزيادة الإنتاجية، فإن ذلك قد يساعد على تقليل أو الحد من ظاهرة التمر الوظيفي في العمل (Nafei, 2018).

إستناداً لما سبق، فإن الدراسة الحالية تسعى إلى إختبار دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي في المنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت، حيث تشير مراجعة الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين بعض أبعاد القيادة الروحية وبعض أبعاد التمر الوظيفي، بالإضافة إلى قلة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين القيادة الروحية والتمر الوظيفي خصوصاً في البيئة الكويتية.

٣- الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية؛ وذلك لتحقيق مجموعة من الأهداف يمكن توضيحها على النحو التالي (إدريس، ٢٠٠٨):

- زيادة المعرفة بموضوع الدراسة من الناحية النظرية والتطبيقية والتعرف على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة وتكوين صورة مبدئية عنها.
- تحديد مشكلة الدراسة بشكل دقيق وصياغتها في مجموعة من التساؤلات.
- التعرف على كافة الجوانب المتعلقة بالدراسة، وصياغة الفروض الرئيسية للدراسة.

وقد تمت هذه الدراسة على مرحلتين هما:

أ- الدراسة الاستطلاعية المكتبية:

قام الباحثان خلال هذه المرحلة بالاطلاع على العديد من الكتب والرسائل العلمية والمجلات الأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة، والتي تتمثل في مفاهيم ومقاييس متغيرات الدراسة (القيادة الروحية، وسلوكيات التمر الوظيفي).

وتمثلت الفجوة البحثية النظرية في عدم وجود دراسات أجنبية أو عربية - علي حد علم الباحثان - تناولت العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي من خلال أبعاد (التمر المرتبط بالعمل، والتمر المرتبط بالشخص، والتمر المرتبط بالإيذاء البدني)، كما تبين ندرة الدراسات في البيئة الكويتية التي تناولت سلوكيات التمر الوظيفي والقيادة الروحية، فضلاً عن قلة الدراسات السابقة التي تناولت تأثير المتغيرات الديموغرافية على القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي.

ب- الدراسة الاستطلاعية الميدانية:

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية لعينة مقدارها ٤٠ مفردة، بهدف التحديد الدقيق لمشكلة الدراسة، وصياغة تساؤلات الدراسة والفروض، وتم إجراء مقابلات شخصية مع بعض العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت، وذلك خلال الفترة ما بين ٢٠/١/٢٠٢٠ إلى ٢٠/١/٢٠٢٠. واعتمد الباحثان في إجراء المقابلات على قائمة استقصاء مكونة من (٨) أسئلة مقسمة إلى (٤) أسئلة للتعرف على مدى توافر أبعاد القيادة الروحية في المنظمات موضع الدراسة، و(٣) أسئلة للتعرف على مدى مستوى سلوكيات التمر الوظيفي

بهذه المنظمات, وسؤال واحد مفتوح للتعرف علي وجهات نظر العاملين حول المتغيرات محل الدراسة, ومن خلال الدراسة الاستطلاعية الميدانية توصل الباحثان إلى مجموعة من المؤشرات الأولية التي تساعد في تشخيص مشكلة الدراسة وصياغة الفروض, وتتمثل هذه المؤشرات في الآتي:

- ١- يفهم ٤٥٪ من العاملين في هذه المنظمات رؤية منظماتهم ويسعون إلي الالتزام بها.
- ٢- يدرك ٧٥٪ من العاملين بأهمية بذل قصاري جهدهم دائماً في عملهم لأنهم يؤمنون بمنظماتهم.
- ٣- يدرك ٤٥٪ من العاملين في المنظمات الخاصة أن القيادة لديها الشجاعة للدفاع عنهم في المواقف الصعبة.
- ٤- يشعر ٩٥٪ من العاملين في المنظمات محل الدراسة بأن العمل الذي يقومون به يحدث فرقاً في حياة الناس المرتبطين به.
- ٥- يري ٥٥٪ من العاملين بالمنظمات العامة والخاصة خصوصاً العاملين المغتربين تعرضهم لضغوط عمل زائده عن زملائهم الآخرين في العمل.
- ٦- يري ٨٠٪ من العاملين بالمنظمات العامة والخاصة عدم أخذ رأيهم ومشاركتهم في صنع القرارات والمشاكل المرتبطة بالعمل.
- ٧- يشعر ٦٥٪ من العاملين بالمنظمات وبالتحديد العاملين المغتربين بصعوبة الوصول إلي المعلومات المتعلقة بأدائهم.
- ٨- أكد ٤٠٪ من العاملين تعرضهم لبعض الترهيب والتخويف من قبل بعض الموظفين في العمل مثل تهديدهم بحرمانهم من الحوافر أو الفصل من العمل.
- ٩- يدرك ٤٠٪ من العاملين بالمنظمات العامة والخاصة وجود نمط القيادة الروحية في العمل, كما لا يدرك البعض الآخر أهمية القيادة الروحية في تقليل سلوكيات التمر في العمل.

٤- الإطار النظري والدراسات السابقة:

١/٤- الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الروحية

١/٤- مفهوم القيادة الروحية:

في حين ذكر (Khiabani, 2014) أن القيادة الروحية هي القيادة التي تساعد الاتباع التطوير رؤية ورسالة لبيانات ملهمة التعزز مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي والفاعلية.

كما تعرف القيادة الروحية بأنها خلق الواقع الذاتية عن طريق الرؤية والأمل الأيمان، وحب الإيثار الأمر الذي يؤدي إلى بقاء الروحية من خلال المعنى الدعوة والعضوية (Samusi and Manan, 2014). بينما عرف القيادة الروحية بانها القيادة التي تشجع البيئة عمل تمكن الأفراد من عرض مواهبهم لان الوظائف فيها قائمة على الثقة والقيم النفسية (Karada, 2015).

وأوضح (إسماعيل، ٢٠١٧) أن القيادة الروحية هي إيدي نظريات القيادة الإيجابية التي تقوم علي التحفيز الذاتي، حيث يحفز المدير نفسه ومروسيه علي بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال رؤية واضحة يؤمن بها ويأمل في تحقيقها، كما أنها أمل وإيمان يزرعه القائد في مروسيه من خلال قيم حب الإيثار لديه والتواضع والثقة والتسامح ورعاية وقبول الآخر.

وعرف (Mahyari, 2019) القيادة الروحية بأنها القيادة التي تتكون عمليا من القيم والمواقف والسلوك المطلوب لتحفيز الفرد الذاتي والآخرين بشكل جوهري بحيث يتمتع القادة والأتباع برفاهية روحية جماعية أعلى، وبالتالي يفودنا هذا التعريف إلى دراسات القيادة الروحية من حيث الرؤية والأعمال / الإيمان والمحبة الإيثارية. بينما عرف (Yang et al, 2020) القيادة الروحية بأنها مجموع القيم والاتجاهات والسلوكيات التي تحفز القادة أنفسهم والآخرين حتى يتمكنوا جميعا من الشعور بالوجود الروحي بناء على مهمتهم وعضويتهم في المجموعة

مما سبق يمكن تعريف للقيادة الروحية بأنها مجموعة من السلوكيات الأخلاقية والقيم الشخصية التي يحملها الفرد والتي بهدف عن طريقها إلى تحفيز الذات والآخرين نحو هدف أسمى في الحياة والعمل عن طريق إرساء ثقافة اجتماعية وتنظيمية قائمة على حب الإيثار تتطلع للمستقبل مدعومة بالرؤية الصحيحة والامل لتعزيز مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي فضلا" عن توليد اعتقاد بان عملهم يكون له تأثير في حياة الآخرين.

٢/١/٤- أبعاد القيادة الروحية

حدد (Fry, 2005, 2003) ثلاثة أبعاد للقيادة الروحية هي الرؤية، والأمل الإيمان، وحب الإيثار، كما إستخدامت دراسات كلا من (Yang et al., 2020; Nafei, 2018; Khani, et al., 2013; Wibawa,

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

2014؛ إسماعيل، ٢٠١٧) سبعة أبعاد للقيادة الروحية وهي: الرؤية، والأمل - الإيمان، وحب الإيثار، والعضوية الإلتزام، الإلتزام التنظيمية والإنتاجية، ويلخص الجدول التالي آراء الباحثين حول أبعاد القيادة الروحية على النحو التالي:

جدول رقم (١)
آراء الباحثين حول أبعاد القيادة الروحية

الأبعاد	الرؤية	الأمل	حب الإيثار	المعني	العضوية
Fry, 2003	√	√	√	√	√
Fry and Matherly, 2007	√	√	√	√	√
Aydin and Ceylan, 2009	√	√	√	√	√
Jeon, 2011	√	√	√	√	√
Fry et al., 2011	√	√	√	√	√
Khani et al., 2013	√	√	√	√	√
Wibawa, 2014	√	√	√	√	√
Zadeh Khiabani	√	√	√	√	√
Devi, 2015	√	√	√	√	√
Khani et al., 2015	√	√	√	√	√
أسامة، ٢٠١٧	√	√	√	√	√
Nafei, 2018	√	√	√	√	√
Yang et al., 2020	√	√	√	√	√
الإجمالي	١٣	١٣	١٣	١٣	١٣

المصدر: إعداد الباحثان بالإعتماد على الدراسات السابقة

يتضح من جدول رقم (١) أن أبعاد القيادة الروحية وفقاً لآراء الباحثين سبعة أبعاد وهي الرؤية، والأمل/ الإيمان، حب الإيثار، المعني، العضوية، والإلتزام التنظيمي، والإنتاجية. ويمكن تناول هذه الأبعاد بمزيد من التفصيل على النحو التالي:

١- الرؤية: أصبحت الرؤية موضوعاً مهماً في أدب القيادة، حيث تم إيلاء المزيد من الاهتمام الموضوع الرؤية والتوجه المستقبلي للمنظمات بسبب المنافسة العالمية الشديدة ودورات التطور التكنولوجي التي جعلت الاستراتيجيات تتقدم بسرعة أكبر ما دفع قادة المنظمات إلى الاهتمام بصورة خاصة بالرؤية من أجل تحقيق النجاح في السوق العالمية (Fry, 2003). كما تشير الرؤية إلى الاتجاه المستقبلي للهدف والواضح لمنظمة ما، وعادة ما يوفر القادة الروحيون توجيهات تنظيمية مقنعة ويبلغون أسباب اتخاذهم للقرارات بشأن المستقبل التنظيمي (Fry et al., 2005).

كما تشير الرؤية إلى صورة المستقبل مع بعض التعليق الضمني أو الصريح لماذا الأفراد يجب أن يسعوا لخلق هذا المستقبل؟ إذ تخدم الرؤية ثلاث وظائف مهمة وهي (١) تحديد الاتجاه العام للتغيير (٢) تبسيط العديد من القرارات الأكثر تفصيلاً (٣) المساعدة في تنسيق تصرفات كثير من العاملين بسرعة وكفاءة، وبذلك لا بد من وجود رؤية قوية تعكس المثل العليا وتعطي معنى للعمل وتشجع الأمل والإيمان (Kaya, 2015). بالإضافة إلى ذلك، يؤسس القادة الروحيون أيضاً القيم المثالية التي يجب أن تسعى المنظمات لتحقيقها، بالإضافة إلى دمج هذه القيم عبر مستويات الفرد والفريق والمؤسسة، مما يؤدي بدوره إلى خلق تطابق في القيمة بين الموظفين والمنظمات (Afsar et al., 2016).

- كما تؤكد الرؤية التي ينادي بها القادة الروحيون على تنسيق المصالح الشخصية والأهداف التنظيمية بحيث يكون الموظفون على استعداد للمساهمة بقوتهم في ازدهار المنظمة وتطويرها وحتى تحمل بعض المخاطر المبتكرة. ثانياً، تعتبر القيادة الروحية جيدة في توجيه الموظفين ليكونوا واثقين ومتفانين بشأن تطورهم المستقبلي وتطور المنظمة (Yang et al., 2020).
- ٢- **الأمل/ الإيمان:** يشير الأمل / الإيمان إلى الإيمان بإمكانية تحقيق الرؤية التنظيمية في المستقبل وأن القادة الروحيين يوفرون اقتناعاً قوياً لموظفيهم من خلال دعمهم في السعي لتحقيق هذه الرؤية (Fry, 2003). كما أكد (Jeon, 2011) على أن الأفراد العاملين الذين لديهم الأمل / الإيمان في الرؤية، سيكونون متلهفين لمواجهة العقبات وتحمل المشاق والمعاناة لتحقيق أهدافهم.
- وأوضح (Kaya, 2015) الأمل هو الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات، بينما الأيمان يضيف اليقين إلى الأمل، والتي تقوم على القيم المواقف والسلوكيات التي تثبت اليقين والثقة من أن ما هو مطلوب ومتوقع سوف يأتي ويتحقق.
- ٣- **الحب الإيثاري:** يعرف الحب الإيثاري بأنه خلق شعور بالترابط والانتماء من خلال حب الرعاية للموظفين (Fry, 2008) يمكن الحب الإيثاري الموظفين من إدراك أنهم يعاملون كأعضاء قيمين ومحترمين في مؤسساتهم (Fry et al., 2005). هذه الأبعاد الثلاثة للقيادة الروحية تمكن الموظفين من إيجاد معاني حقيقية في عملهم، بينما تخلق أيضاً شعوراً بالانتماء داخل مؤسساتهم، والذي يمكن أن يحقق غرضاً جوهرياً للرفاهية الروحية (Afsar et al., 2016).
- وأوضح (Fry and Cohen, 2009) أن الإيثار هو مدى قدرة الفرد على إبداء المساعدة طواعية لزملاء عمله ورؤسائه والمتعاملين مع المنظمة، فمثلاً "إرشاد العاملين الجدد على أساليب العمل وكيفية أداء المهام أو مساعدة زملاء عمله في إكمال مهامهم أو الأعمال المتراكمة لديهم، أو أداء أعمالهم أثناء غيابهم ويمكن أن يوجد الإيثار لمساعدة الأفراد خارج المنظمة إذا كانت هناك صلة بين المستفيد خارج المنظمة ومنفعة المنظمة.
- ٤- **المعنى:** يعرف المعنى على أنه اعتقاد لدى أعضاء المنظمة بأن الوظائف التي يقومون بها مهمة وذات مغزى لهم، وتحدث فرقا في حياة الآخرين، مما يزيد انخراطهم في العمل (Zadeh and Khiabani, 2014). ومن ثم فإن الشعور بالمعنى يعني أن عمل الفرد له معنى أو مكانة أو قيمة في المجتمع، الذي يؤدي إلى اتصال روحي قوي مع العمل يتجاوز المهنية أو الراتب ويؤدي إلى عمق أكبر بالالتزام بمسؤوليات العمل أو تجاوزها بشكل طوعي، إذ أن التركيز على المعنى في العمل سوف يتيح لهم فهم أعمالهم بصورة أفضل وزيادة قدرتهم على تحليل وضعهم الحالي ومن ثم يصبحون أكثر استعداداً لقبول مسؤوليات أكبر (الخزاعي، ٢٠١٩).
- ويأتي دور القيادة الروحية أو القائد الروحي في أن يوضح للعاملين لديه معنى حقيقة أعمالهم ومالها من تأثير في الآخرين أي سوف يولد فيهم شعوراً خاصاً "لمواجهة تحديات العمل المختلفة" (Khani et al., 2013).
- ٥- **العضوية / الإنتماء:** تشمل العضوية البنى الثقافية والاجتماعية التي تسعى المنظمات إليها، إذ أكدت أغلب الدراسات المقامة بأن الفرد العامل عن طريق هذا المفهوم، يركز على الحاجات الأكثر أساسية والمتمثلة بشعوره بأنه مفهوم ومقدر وهذا الشعور ينبع إلى حد كبير من العلاقات المتبادلة والاتصالات التي تحدث عن طريق التفاعل الاجتماعي والعضوية في الجماعات، كما أن الأفراد جزء من مجتمع أكبر يحتاجون إلى العضوية لكي تفهم وتقدر أعمالهم وهذا يكون حافزاً "ذاتياً" للفرد لتطوير مواهبه وقدراته في العمل، والقيادة الروحية تؤثر بشكل إيجابي في تحقيق الرفاه الروحي لأنها تقدم نموذجاً لأعضاء المنظمة مبني على قيم حب الإيثار واشترائهم على تطوير رؤية مشتركة، ما يولد الأمل والإيمان في بذل كل ما يلزم في السعي لتحقيق رؤية أصحاب المصلحة الرئيسيين، وهذا بدوره ينتج ويولد شعور بالعضوية وهذا الشعور بالعضوية بصيب مباراة ودية وبيئة ثقة بين الزملاء ومن ثم تطوير العلاقات وتسهيلها بين القادة والموظفين (Zadeh and Khiabani, 2014; Siadat et al., 2013; Fry et al., 2011).
- من ناحية أخرى، تتكون احتياجات البقاء الروحي للأتباع التي تنشطها القيادة الروحية من الدعوة والعضوية، بالاتصال على مساعدة الموظفين على إيجاد معنى وهدف في حياتهم، وتركز العضوية على إعطاء المتابعين شعوراً بالانتماء أو المجتمع (Yang et al., 2020).

وتُعرّف الإنتاجية بأنها مستوى الكفاءة في إنتاج السلع أو الخدمات، حيث تعطي الإنتاجية فكرة عن كيفية استخدام الموارد في إنتاج السلع؛ كما أنها المفتاح في تحديد المخرجات والمدخلات القيمة، مثل كفاءة وفعالية الموارد المتاحة، أي الموظفين والآلات والمواد ورأس المال والمرافق والطاقة والوقت للوصول إلى مخرجات قيمة (Bakhtiar et al., 2018).

وأوضح (Halaweh, 2020) أنه يوجد إهتمام متزايد بالإنتاجية فيما يتعلق بقياس الأداء، وعادة ما يتم تقييم كيانات الأعمال على أساس ربحيتها وإنتاجيتها التشغيلية. بالإضافة إلى ذلك، سيؤدي تحسين الإنتاجية إلى زيادة القدرة التنافسية، وبالتالي يكون له تأثير مباشر على صافي أرباح الشركة (Jensen and van der Voordt, 2020).

إن توافر عنصر الأمل / الإيمان برؤية المنظمة وإحساسهم بالأهمية والعضوية يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم للقيام بالأنشطة التي تحقق رؤية المنظمة وبالتالي زيادة الإنتاجية، وتجدر الإشارة إلى أن القيادة الروحية دورا مهما في زيادة مستوى الرضا الوظيفي، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاجية في المنظمة (Nafei, 2018).

٣/١/٤ - مجموعة الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الروحية:

واختبرت دراسة (حميد، ٢٠١٦) أثر القيادة الروحية على ضغوط العمل بالتطبيق على شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط عكسية معنوية بين جميع أبعاد القيادة الروحية وأبعاد ضغوط العمل، فضلا عن وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل، الإيمان، حب الإيثار، العضوية، المعنى الاتصال على أبعاد ضغوط العمل (الضغوط الاجتماعية والأسرية، الضغوط القيمة، الضغوط التكنولوجية، الضغوط الاقتصادية، الضغوط النفسية).

وسعت دراسة (Fry et al., 2016) إلى اختبار العلاقة الديناميكية بين نموذج القيادة الروحية والذي يتكون من الحياة الداخلية، والقيادة الروحية (المكونة من الأمل/ الإيمان، والرؤية، والحب الإيثاري)، والرفاهية الروحية (أي الشعور بالاتصال والعضوية)، والنتائج التنظيمية الرئيسية في عينة من الحاصلين على جائزة برنامج Baldrige للتميز في الأداء، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة الروحية والعديد من النتائج التي تُعد ضرورية للتميز في الأداء، بما في ذلك الالتزام التنظيمي، وإنتاجية الوحدة، والرضا عن الحياة، كما توصلت الدراسة إلى أن الرفاهية الروحية تتوسط هذه العلاقة.

واختبرت دراسة (Yang and Fry, 2018) دور القيادة الروحية في الحد من الإحترق الوظيفي، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من ٢٩٣ من العاملين في مجال الرعاية الصحية بالولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى أن العضوية توسط بشكل كامل في العلاقة بين القيادة الروحية والالتزام التنظيمي والإنتاجية والرضا عن الحياة والاحترق.

بينما هدفت دراسة (إبراهيم، والنجار، ٢٠١٨) إلى تقييم أبعاد القيادة الروحية في الشركات السياحية/الفنادق، وقياس أثر القيادة الروحية في تنمية ولاء العاملين؛ وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من ٣٨٤ من العاملين بالشركات السياحية في القاهرة، والفنادق المصرية ذات الخمس نجوم بمدينة شرم الشيخ. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الروحية في تنمية ولاء العاملين.

وهدفت دراسة (Jeon and Choi, 2020) إلى فحص العلاقات بين الأبعاد الثلاثة - الرؤية والأمل / الإيمان والحب الإيثاري - القيادة الروحية وإبداع الموظفين والتحقق من الدور الوسيط للالتزام العاطفي في مثل هذه العلاقات. وتوصلت الدراسة إلى أن الرؤية والأمل/ الإيمان والحب الإيثاري كانت مرتبطة بشكل إيجابي بإبداع الموظفين، بينما كان التزامهم العاطفي هو الوسيط في مثل هذه العلاقات. وتحقق المؤلفون أيضا أن الهيكل متعدد الأبعاد للقيادة الروحية كان صالحا في سياق كوريا الجنوبية.

واختبرت دراسة (Zhang and Yang, 2020) الارتباط بين القيادة الروحية والسلوك الإبتكاري للموظفين من خلال القيم الفردية وهوية الدور. وتوصلت الدراسة بناءً على نظرية التحفيز الداخلي ونظرية القيادة الروحية أن للقيادة الروحية تأثير إيجابي على السلوك المبتكر للموظفين، كما يؤدي تجنب عدم اليقين وهوية الدور الإبداعي دوراً وسيطاً في عملية القيادة الروحية التي تؤثر على السلوك المبتكر للموظفين.

وهدفت دراسة (سبع، ٢٠٢١) إلى اختبار تأثير أبعاد القيادة الروحية (الإيمان/ الأمل، حب الإيثار، الرؤية) على الارتباط بالعمل (الحماس، التفاني، الاستيعاب) بالتطبيق على عينة مكونة من ٣٦٨ من العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الروحية وأبعاد الارتباط بالعمل، وكذلك وجود تأثير معنوي لأبعاد حب الإيثار، الإيمان/ الأمل، والرؤية على الحماس كأحد أبعاد الارتباط بالعمل.

وبحثت دراسة (Steven and Hüseyin,2022) في كيفية ارتباط القيادة الروحية والذكاء العاطفي، بشكل مباشر وغير مباشر من خلال الرفاهية الروحية، بالأداء الإبداعي والسلوكيات الخارجية الموجهة للمعلماء، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من ٢٣٨ موظفًا في الخطوط الأمامية و٥٣ مشرفًا. وكشفت النتائج أن القيادة الروحية والذكاء العاطفي مرتبطان ارتباطًا وثيقًا بالرفاهية الروحية، والسلوكيات الخارجية الموجهة للمعلماء، والأداء الإبداعي، علاوة على ذلك، توسطت الرفاهية الروحية في علاقة الذكاء العاطفي والقيادة الروحية مع الأداء الإبداعي. والسلوكيات الخارجية الموجهة للمعلماء.

٢/٤- الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بسلوكيات التنمر الوظيفي

١/٢/٤- مفهوم سلوكيات التنمر الوظيفي:

ويعرفه (حميد، ٢٠١٦) على أنه أفعال عالية متعمدة من جانب شخص أو أكثر بالحق الأذى بشخص آخر تتم بصورة متكررة وطوال الوقت ويمكن أن تكون هذه الأفعال المالية بالكلمات مثلًا أو بالتهديد، التوبيخ، الإغاضة والشتائم ويمكن أن تكون كذلك بالاحتكاك الجسدي كالضرب والدفع والركل والتكشير بالوجه والإشارات غير اللائقة بقصد وتعمد عزله من المجموعة أو رفض الاستجابات لرغبته

ووفقًا (Workplace Bullying Institute, 2013) فإن التنمر أفعال سلبية متعمدة من جانب فرد أو أكثر لإلحاق الأذى بافراد آخرين بصورة متكررة وطوال الوقت، ويمكن أن تكون هذه الأفعال السلبية بالكلمات مثل التهديد، التوبيخ، كما يمكن أن تكون بالاحتكاك الجسدي كالضرب، أو حتى بدون استخدام الكلمات مثل التكشير بالوجه أو الإشارات غير اللائقة، بقصد وتعمد عزله عن، كما أنه حتى هناك تنمر لايد من وجود عدم التوازن في الطاقة أو القوة، أي في حالة وجود صعوبة الدفاع عن النفس، أما حينما ينشأ خلاف بين شخصين متساويين تقريبًا من ناحية القوة الجسدية والطاقة النفسية، فإن ذلك لا يسمى تنمرًا، وكذا الحال بالنسبة لحالات الإثارة و المزاح بين الأصدقاء

ويرى كلا من (Arcangeli et al., 2014) أن التنمر في أماكن العمل غالبًا ما يكون من خلال السلوكيات غير الجسدية كأن يقوم فرد باستهداف فرد آخر أو مجموعة ضد أخرى، يتميز هذا الاستهداف بأنه سلوك عدواني متكرر من أجل اكتساب السلطة على الآخرين أو الحصول على مكاسب، و يعزف التمر في أماكن العمل على أنه أي تصرف متعمد بصورة متكررة تجاه أحد الموظفين بنية الإساءة إليه وإهانته ووضعه في مواقف محرجة، أو من خلال التقليل من أدائه في العمل، قد يتعرض الموظفين لهذه المشاكل من زملائهم أو مشرفيهم أو المديرين.

كما يعرف التنمر الوظيفي بأنه ميل بعض أصحاب أو مدراء أو رؤساء العمل إلى السيطرة والهيمنة على مرؤوسيه ومضايقتهم بالتسلط والقسوة والتعنيف لدرجة أن عددا لا يستهان به من الموظفين قد يجبرون نفسيا وقيريا على ترك العمل بتقديم الاستقالة أو التحويل إلى قطاع آخر أو جهة أخرى- Rodríguez (Rodríguez, 2015).

ويرى كل من (الصبيحين، والقضاة، ٢٠١٦) أنه يمكن تعريف من خلال السلوكيات الناتجة عنه، حيث يمكن تعريفه على أنه الأفعال المتكررة التي تنم عن العدائية والسخرية، أو السلوكيات التي تهدف إلى استبعاد الآخر ويمكن أن تشمل التصرفات التي تعد تمرا على الإساءات اللفظية أو المكتوبة، والتنازب بالألقاب، أو الاستبعاد من النشاطات والمناسبات الاجتماعية، أو الإساءة الجسدية، أو الإكراه على فعل معين، إن المفتاح الرئيسي لسلوك التنمر هو إيذاء شخص لأخر بطريقة ما لاختبار قوته وقد أشارت الأبحاث إلى أن المتنمرين يمكن أن يكونوا رجالا أو نساء.

ووصف (Afsar et al., 2016) سلوك التنمر الوظيفي بأنه ميل الأفراد أو الجماعات الاستخدام سلوك عدواني بشكل مستمر ضد زميل في العمل أو مدراء ضد مرؤوسيهم، هذا النوع من التنمر يمكن أن يأخذ أشكال عدة مثل اللفظية، غير اللفظية، النفسي، الاعتداء الجسدي والإذلال والإشاعات، كل هذه إشارات على أن هناك من يتنمر وينصب مكائد للموظفين، هذا النوع من العدوان في أماكن العمل في معظم الحالات يقوم به المتنمرين من الرجال، يمكن أن تكون سرية أو علنية لكنها دائما سيئة وتؤثر على الحياة المهنية والشخصية، والصحية، وفي بعض الحالات القسوى قد تؤدي إلى الانتحار.

٢/٢/٤- أبعاد سلوكيات التنمر الوظيفي:

توجد العديد من الممارسات التي يمكن أن يتعرض لهما الموظفين في العمل وقد تتفاوت وتختلف هذه الممارسات من منظمة إلى أخرى. على سبيل المثال أشارت دراسة (الحبشي، ٢٠١٤) إلى وجود ثلاثة أشكاله للتنمر في مكان العمل وهي (التنمر الموجه نحو عمل الضحية والتنمر الموجه نحو شخص الضحية، والتنمر المرتبط بالإيذاء البدني للضحية).

وأوضح (Samnani and Singh, 2012) أن التنمر مجموعة من السلوكيات التي تظهر في مكان العمل، وتتمثل هذه الأبعاد هي تهديد الوضع المهني (التقليل من الرأي، الإذلال المهني العام، الاتهام بعدم بذل جهد)، التهديد بالأحوال الشخصية (التسمية، الإهانات والترهيب)، العزلة (عدم الحصول على الفرص، العزلة الجسدية أو الاجتماعية، الحجب من المعلومات)، الضغط (ضغط غير مبرر، أوقات مستحيلة لإنجاز، اختلالات غير ضرورية).

وفي سياق القطاع التعليمي أوضحت دراسة (Ahmad et al., 2017) أن الأكاديميين يتعرضون لضعف بانتظام لممارسات مثل المراقبة المفرطة للعمل، وتقويض الكفاءة المهنية، وعدم الاعتراف بمساهمات العمل وعرقلة الأمور المهمة ذات الصلة بالعمل. بينما اعتمدت دراسة (Aly, 2017) على ثلاثة أشكال لسلوك التنمر في مكان العمل وهي التنمر المرتبط بالعمل، والتنمر المرتبط بالشخص، والتنمر المرتبط بالإيذاء البدني. وتناولت دراسة (Tag-Eldeen et al., 2017) شكلين فقط من أشكال التنمر في العمل وهي التنمر المرتبط بالعمل، والتنمر المرتبط بالشخص.

بينما ذكرت دراسة (Nafei, 2018) أن أبعاد سلوكيات التنمر تتمثل في السلوكيات المادية، والسلوكيات تجاه الملكية، والسلوكيات اللفظية، والسلوكيات الاجتماعية. وذكرت دراسة (Dåderman and Ragnestål-Impola, 2019) أنه توجد ثلاثة أشكال السلوك التنمر في مكان العمل وهي التنمر المرتبط بالعمل، والتنمر المرتبط بالشخص، والتنمر المرتبط بالإيذاء البدني، وهذه الأشكال الثلاثة تبدأ بالتدرج ويمكن أن تحدث كلها للضحية. ويمكن توضيح هذه السلوكيات علي النحو التالي:

١- **التنمر المرتبط بالعمل Work-related bullying**: يعرّف التنمر المرتبط بالعمل على أنه كل تلك الإجراءات والممارسات المتكررة الموجهة إلى عامل واحد أو أكثر، والتي لا ترغب فيها الضحية، والتي يمكن أن تتم عمداً أو دون وعي، ولكن من الواضح أنها تسبب الإذلال والجريمة والضيق، والتي قد تتداخل مع أداء العمل وتسبب بيئة عمل غير سارة (Einarsen and Raknes, 1997).

يتضمن التنمر المرتبط بالعمل سلوكيات مثل إعطاء مهلة غير معقولة أو أعباء عمل لا يمكن التحكم فيها (Yahaya et al., 2012). وأوضحت دراسة (Aly, 2017) أن التنمر المرتبط بالعمل قد يرجع إلى سببها الرئيسي إلى تضارب الأدوار في العمل، والتحكم في الوظائف، ومناخ التواصل، وعدم التدخل في الوقت المناسب، والقيادة النزيهة، وغموض الدور، وأخيراً عامل السن.

٢- **التنمر المرتبط بالشخص Person-related bullying**: يعتبر التنمر المرتبط بالأشخاص شكلاً من أشكال الضغط القادر على إحداث آثار سلبية على صحة العمال، مما قد يؤدي إلى أعراض نفسية وجسدية، وتغييرات في المزاج والشخصية، واضطرابات نفسية مثل القلق والاكتئاب واضطراب التكيف المزمن وضغط ما بعد الصدمة اضطراب (Yahaya et al., 2012).

وقد يرتبط التنمر المرتبط بالشخص بتعرضة لإستقواء لفظي والذي هذا يكون في شكل إستقواء صامت يؤثر على الضحايا بطريقة مباشرة وغير مباشرة ويشمل سلوكيات مثل الصراخ، التنازب بالألقاب، الإغاظ، الإهانة والتخويف، التصريحات العنصرية، التعلق الجنسي غير اللائق، التهكم، التهديد بالضرر (Rajalakshmi and Naresh, 2018).

وتوصلت دراسة (Aly, 2017) إلى أن التنمر المرتبط بالشخص قد يرجع سببه الرئيسي في عدم التدخل، وفقدان القيادة النزيهة، والجنس، وغموض وصراع الدور، وأخيراً العمر.

التنمر المرتبط بالإيذاء البدني Physically intimidating bullying: يرتبط التنمر المرتبط بالإيذاء البدني بالتحرش الجنسي أو الضرب أو الإساءة الجسدية أو الإساءة والدفع وكسر أشياء لشخص ما، والإيذاءات غير المهذبة، (Rajalakshmi and Naresh, 2018).

٣/٢/٤- مجموعة الدراسات السابقة التي سلوكيات التنمر الوظيفي:

وهدفنا دراسة (مرزوق, ٢٠١٨) إلى تحديد درجة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أبعاد سلوكيات الاستقواء في مكان العمل، وذلك بالتطبيق على عينة قدرها ٣٥٠ مفردة من العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين ممارسة تقييم الأداء والعمل بروح الفريق وبين سلوكيات الاستقواء في مكان العمل، ووجود تأثير معنوي موجب لتصميم الوظيفة والاتصالات، وتأثير معنوي سالب للعمل بروح الفريق وتقييم الأداء على سلوكيات الاستقواء الموجه نحو العمل، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير موجب لتصميم الوظيفة والتصميم والاتصالات وتأثير معنوي سالب للعمل بروح الفريق والتدريب على سلوكيات الاستقواء الموجهة نحو شخص العامل، وأخيراً تبين وجود

تأثير معنوي موجب للاتصالات وتأثير معنوي سالب للعمل بروح الفريق وتقييم الأداء على سلوكيات الاستقواء الموجهة نحو جسد العامل.

وفحصت دراسة (Rai and Agarwal, 2018) تأثير التمر في مكان العمل على سلوك العمل المبكر والاهمال بصمت دفاعي كوسيط، كما تفحص الدراسة أيضا ما إذا كان وجود شبكات الصداقة في مكان العمل يمكن أن يضعف التأثير السلبي للتمر في مكان العمل. أظهرت النتائج أن التمر في مكان العمل يرتبط سلباً بسلوك العمل المبكر، ويرتبط بشكل إيجابي بالإهمال، في حين كانت العلاقات وتأثيرات التمر في مكان العمل على النتائج المقترحة أضعف في وجود صداقة عالية في مكان العمل.

وهدفت دراسة (Naz et al., 2019) إلى التعرف على تأثير المناخ الأخلاقي على سلوك التمر في مكان العمل، حيث تم جمع بيانات الدراسة من خلال عينة مكونة من 110 ممرضة. وتوصلت الدراسة إلى أن التمر في العمل له تأثيرات سلبية على إنتاجية المنظمة، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن المناخ الأخلاقي له تأثير على إدراك العاملين للرضا الوظيفي والرفاهية النفسية، وبالتالي يجب الحفاظ على البيئة الأخلاقية الإيجابية لتهذبة سلوكيات التمر في مكان العمل، كما يساعد المناخ الأخلاقي في اتخاذ القرار الصحيح لأي منظمة تكافح لتقليل مستوى سلوكيات التمر في العمل، حيث يعمل المناخ الأخلاقي على تحسين مستوى اتخاذ القرارات الأخلاقية، مما يساعد على تقليل مستوى التمر في مكان العمل؛ لذلك فإن المناخ الأخلاقي يقلل من سلوكيات التمر في المنظمة.

وإختبرت دراسة (Vilas-Boas, 2019) العلاقة بين الثقافة التنظيمية، والمناخ الأخلاقي، والتمر في مكان العمل، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من 984 عاملاً برتغالياً. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والمناخ الأخلاقي والتمر في مكان العمل: حيث ترتبط البيئة الخيرية بشكل سلبي بالتمر في مكان العمل، كما يرتبط مناخ المصلحة الذاتية بشكل إيجابي بسلوك التمر في مكان العمل.

وهدفت دراسة (العزوني، 2020) إلى معرفة أثر التمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية، من خلال عينة مكونة من (200) موظف بوزارة الهجرة. وقد أسفرت النتائج على وجود تأثير دال إحصائياً للتمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري

وفحصت دراسة (Liang and Yeh, 2020) فحص نموذج يؤثر فيه صوت الموظف بشكل إيجابي على التمر في مكان العمل والرضا الوظيفي من خلال تبادل القائد والعضو. وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من 447 من أصحاب العمل والعاملين من شركة تصنيع كبيرة ومنظمات عامة في تايوان. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقات معنوية بين السلوك الصوتي والاستقواء في مكان العمل وبين صوت الموظف والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يعد تبادل القائد والعضو إليه مهمة في العلاقات بين صوت الموظف والتمر في مكان العمل ورضا الموظف.

وإستكشفت دراسة (Medina-Craven and Ostermeier, 2021) العلاقات بين التمر في مكان العمل وأبعاد العدالة التنظيمية ونوايا المغادرة، حيث إفترضت الدراسة أن التمر في مكان العمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً بنية المغادرة، وأن هذا التأثير ينتقل من خلال إنخفاض إدراك العدالة، وتم جمع بيانات الدراسة من خلال عينة مكونة من 146 من العاملين في مجال الرعاية الصحية. وتوصلت الدراسة إلى أن التمر في مكان العمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً بنية المغادرة، وينتقل هذا التأثير من خلال إنخفاض إدراك عدالة التوزيع.

وهدفت دراسة (Na-Nan et al., 2022) إلى تطوير واختبار أداة لقياس التمر في مكان العمل في السياق التايواني، وتم تطوير الأداء من خلال ثلاث مراحل، حيث تضمنت المرحلة الأولى تطوير أداة وتركيبات/ عناصر بالإضافة إلى اختبار صلاحية وموثوقية المحتوى، واستخدمت المرحلة الثانية تحليل العامل الاستكشافي لتحديد التركيبات والعناصر المناسبة التي سيتم تضمينها في الأداة، في حين تتألف المرحلة 3 من تحليلات العوامل المؤكدة لتأكيد أن أداة القياس المضمنة فعالة لقياس التمر في مكان العمل، كما تم جمع البيانات من خلال مقابلات مع الخبراء وأصحاب المصلحة في الموارد البشرية (HR) وأيضاً من خلال الاستبيانات عبر الإنترنت التي أكملها 340 من موظفي الموارد البشرية في تايوان. وتوصلت الدراسة إلى أن التمر في مكان العمل يمكن تصنيفه إلى ثلاثة أنواع: التمر المرتبط بالعمل، والتمر المرتبط بالشخص، والتمر المرتبط بالإيذاء الجسدي.

٤/٢/٤ - مجموعة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي:

واستهدف دراسة (إسماعيل، 2017) تحديد مستوى تطبيق القيادة الروحية من وجهة نظر العاملين بجامعة مدينة السادات، وتحديد مستوى ممارسة العاملين بجامعة مدينة السادات لسلوكيات التمر الوظيفي، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الروحية بأبعادها المختلفة وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بجامعة

مدينة السادات، وتم جمع بيانات الدراسة من خلال عينة مكونة من ٣٠٦ مفردة. وتوصلت الدراسة إلي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة مدينة السادات نحو واقع تطبيق القيادة الروحية مأخوذة بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (الرؤية، الأمل/ الإيمان/ الثقة، حب الإيثار، الشعور بالأهمية، الانتماء/ العضوية، الالتزام التنظيمي، والإنتاجية) على حدة، وذلك باختلاف النوع والسن والمؤهل العلمي، كما أن واقع تطبيق القيادة الروحية كانت منخفضة على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها على حدة، وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة مدينة السادات نحو واقع ممارساتهم لسلوكيات التمر الوظيفي مأخوذ بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها (الثقافة المؤسسية، ردود فعل (استجابة) الإدارة، صفات ضحايا التمر، صفات المتمترين) على حدة، وذلك باختلاف النوع، السن، والمؤهل العلمي، ممارسات العاملين بجامعة مدينة السادات لسلوكيات التمر الوظيفي كانت مرتفعة على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها على حدة، كما توصل البحث إلى وجود ارتباط سلبي قوي جدا ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية مجتمعة وأبعاد التمر الوظيفي مجتمعة، حيث كلما انخفضت القيادة الروحية زادت سلوكيات التمر الوظيفي من جانب العاملين بجامعة مدينة السادات.

وهدف دراسة (Nafei, 2018) إلي تحديد دور القيادة الروحية في الحد من سلوك التمر في الشركات الصناعية في مصر والمتمثلة في قطاع الحديد والصلب، قطاع البناء، الصناعات الغذائية، قطاع الغزل والنسيج وقطاع الصناعات الكيماوية في مدينة السادات في مصر، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الروحية التي يمكن تمثيلها في الأبعاد التنظيمية (الرؤية، الأمل / الإيمان، الإيثار، معنى العمل، العضوية)، يمكن استخدامها للحد من ظاهرة التمر الوظيفي.

٥- مشكله الدراسة:

تشير بعض تقديرات دولية أن ما يقرب من ١٨٪ من القوي العالمية معرضة للإستقواء في مكان العمل، حيث أظهرت الأبحاث التأثيرات السلبية للإستقواء في مكان العمل على الأشخاص المعرضين له في شكل ضغوط، وزيادة الغياب وإنخفاض الإنتاجية التنظيمية (Nielsen et al., 2010).

كما تشير بعض الدراسات الحديثة التي أجريت في دولة الكويت أن نسبة معدل إنتشار سلوكيات التمر في مكان العمل قد بلغت حوالى ٣٩% أي بمعدل ثلاثة أفعال سلبية شهرياً، كما أظهرت الدراسة أن الموظفين غير الكويتيين والشباب، والإناث المطلقات، والذين يعملون في وظائف منخفضة المستوى، وكذلك الذي يحصلون على مرتبات منخفضة، وأصحاب التعليم المنخفض، وكذلك الأشخاص غير الراضين عن الإدارة وأسلوب الإشراف قد تعرضوا لمعدل أعلى من التمر في العمل (Al Aslawi, 2017).

في ضوء ما سبق، وفي إطار ما أظهرته الدراسة الإستطلاعية من وجود بعض الممارسات تدل علي إنتشار سلوكيات التمر في المنظمات محل الدراسة، بالإضافة إلي وجود قصور لدي بعض العاملين في هذه المنظمات حول إدراك أبعاد القيادة الروحية بالكويت، وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال طرح الأسئلة الآتية:

- ١- ما درجة ممارسة القيادة الروحية لدي مديري المنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت من وجهة نظر المرؤوسين؟
- ٢- ما مستوى ممارسة العاملين لسلوكيات التمر الوظيفي في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت؟
- ٣- ما طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية بأبعادها المختلفة وخفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين في المنظمات الخاصة والعامة بالكويت؟
- ٤- ما أثر أبعاد القيادة الروحية علي سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات الخاصة والعامة بالكويت؟

٦- أهداف الدراسة:

- ١- تحديد مستوى تطبيق القيادة من وجهة نظر المنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت.
- ٢- تحديد مستوى ممارسة العاملين بالمنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت لسلوكيات التمر الوظيفي.
- ٣- تحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الروحية بأبعادها المختلفة وسلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت.
- ٤- تقديم مجموعة من التوصيات لقادة المنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت تساعدهم في خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين من خلال تطبيق واستخدام القيادة الروحية.

٧- فروض الدراسة:

- في ضوء الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة يمكن صياغة فروض الدراسة كما يلي:
- ١- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاد العاملين بالمنظمات محل الدراسة.
 - ٢- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الروحية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:

- ١-٢ لا يوجد تأثير معنوي للرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين.
- ٢-٢ لا يوجد تأثير معنوي للأمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين.
- ٣-٢ لا يوجد تأثير معنوي لحب الإيثار على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين.
- ٤-٢ لا يوجد تأثير معنوي لمعنى العمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين.
- ٥-٢ لا يوجد تأثير معنوي للانتماء/العضوية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين.

٨- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الإسهامات التي من المتوقع أن تقدمها على المستويين العلمي والعملي على النحو التالي:

(أ) الأهمية العلمية:

- ١- تعد هذه الدراسة استكمالاً للدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي، حيث اتضح من الدراسات السابقة قلة الدراسات العلمية في الكويت - على حد علم الباحثان التي تناولت دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي لاسيما بالتطبيق على الهيئات العامة والخاصة بدولة الكويت.
- ٢- تسهم هذه الدراسة في زيادة وعي المديرين في المنظمات العامة والخاصة بالكويت بأهمية القيادة الروحية، كما توفر هذه الدراسة معلومات لمديري المنظمات العامة والخاصة بالكويت عن مستوى ممارستهن للقيادة الروحية.

(ب) الأهمية العملية:

- ١- تنفيذ هذه الدراسة من مديري المنظمات العامة والخاصة بالكويت في التعرف على مستوى سلوكيات التمر الوظيفي.
- ٢- تقديم أطر منهجية وإجرائية تساعد الإداريين في المنظمات الخاصة والعامة المختلفة بالكويت في وضع برامج تدريبية للمديرين تساعد على زيادة مستوى القيادة الروحية وتخفيض سلوكيات التمر الوظيفي.
- ٣- تحفز هذه الدراسة الباحثين لإجراء دراسات مشابهة في هذا المجال في قطاعات مختلفة من خلال أبعاد ومتغيرات مختلفة.

٩- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في أربعة حدود وهي حدود مكانية، وحدود بشرية، وحدود موضوعية، وحدود زمنية فيما يلي توضيح هذه الأنواع من الحدود على النحو التالي:

- أ- **حدود مكانية:** تم إجراء الدراسة الحالية على المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت، وتم اختيار المنظمات محل الدراسة باستنتاج أوجه الاختلاف في تطبيق أبعاد القيادة الروحية ودورها في خفض سلوك التمر الوظيفي بالنسبة للمنظمات العامة والخاصة، ولمعرفة أكثر الأبعاد للقيادة الروحية تأثيراً على خفض سلوك التمر الوظيفي.
- ب- **حدود بشرية:** تتمثل الحدود البشرية للبحث في المفردات التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وعلى الرغم من أهمية التعرف على مستوى كل من القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي لدى كل من (القيادات الإدارية - الفنيين - العاملين)، ومن هنا جاءت أهمية وضرة التعرف على مستوى كل من القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي لدى (القيادات الإدارية - الفنيين - العاملين) بالمنظمات العامة والخاصة بالكويت.
- ت- **حدود موضوعية:** تهتم الدراسة الحالية ببحث دور القيادة الروحية في سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت وسوف تركز الدراسة على تناول الأبعاد الآتية للقيادة الروحية

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

كمتغير مستقل (الرؤية، الأمل، حب الإيثار، معنى العمل، الإنتماء العضوية) وفيما يتعلق بالمتغير التابع سلوكيات التمر الوظيفي من خلال هذه الأبعاد (التمر المرتبط بالعمل - التمر المرتبط بالشخص - التمر المرتبط بالإيذاء البدني).

د- حدود زمنية: تم جمع بيانات الدراسة الحالية في الفترة من أبريل ٢٠٢٢ حتى أغسطس ٢٠٢١م.

١٠- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت، حيث بلغ عدد العاملين في هذه المنظمات حتي نهاية يوليو ٢٠٢١ حوالي ٤٦٥٩٨٧ موظف، وذلك طبقاً للإحصاءات الواردة في بيانات الإدارة المركزية للإحصاء بالكويت يونية ٢٠٢١. ويوضح الجدول التالي رقم (٢) عدد العاملين وتوزيعهم في مجتمع الدراسة علي النحو الآتي:
جدول رقم (٢): عدد العاملين وتوزيعهم في مجتمع الدراسة

النسبة		العدد		بيان
المنظمات الخاصة	المنظمات العامة	المنظمات الخاصة	المنظمات العامة	
٠,٠٠٦	٠,٠١٤	٣٠٣٤	٦٦٦١	القيادات الإدارية
٠,٠٥٦	٠,١٠٠	٢٦٥٤١	٤٦٦٨٧	الفنيين
٠,٣٦٥	٠,٤٥٦	١٧٠١١٠	٢١٢٩٥٤	عاملين
%١٠٠		١٩٩٦٨٥	٢٦٦٣٠٢	الاجمالي

المصدر: من اعداد الباحثان
عنية الدراسة ونوعها:

نظراً لكبير حجم مجتمع الدراسة ولإعتبارات الوقت والجهد والتكلفة تعذر علي الباحثان استخدام أسلوب الحصر الشامل في جميع البيانات الخاصة بالدراسة، لذا قام الباحثان بالإعتماد علي أسلوب العنية في تحديد مفردات الدراسة، وقد بلغ حجم العينة ٣٨٤ مفردة، وتم الإعتماد علي العينة العشوائية الطبقية، وذلك لعدم تناسب المجتمع ولمراعاة أن يتاح لكل مفردة من مفردات مجتمع الدراسة نفس الفرص المتكافئة للإختبار في العينة، حيث تم تقسيم مجتمع الدراسة إلي ثلاث طبقات تمثل الطبقة الأولى القيادات الإدارية الموجودة في المنظمات العامة والخاصة، بينما تمثل الطبقة الثانية في الفنيين الموجودين في طبقتين، تمثل الطبقة الأولى المنظمات الخاصة، بينما تمثل الطبقة الثانية المنظمات العامة والمنظمات العامة والخاصة، وتمثل الطبقة الثالثة فئة العاملين الموجودين في المنظمات العامة والخاصة، وتم تحديد حجم العينة في كل طبقة أو مجموعة وفقاً للوزن النسبي لكل فئة في الدراسة، وقد تم تحديد عينة الدراسة باستخدام المعادلة التالية (إدريس، ٢٠٠٨):

$$n = \frac{Nz^2 P (1-P)}{Ne^2 + z^2 P (1-P)}$$

حيث:

(N) = حجم مجتمع البحث

(n) = حجم العينة

(Z) = حدود الخطأ المعياري وهي ١,٩٦ عند درجة ثقة ٩٥٪

(P) = نسبة عدد المفردات بالعينة التي تتوافر فيها خصائص مجتمع البحث وهي = ٥٠٪

(e) = خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة وهو = ٠,٠٥

$$٠,٢٥ \times ٢(١,٩٦) \times ٤٦٥٩٨٧$$

حجم العينة = ٣٨٤ مفردة.

$$٠,٢٥ \times ٢(١,٩٦) + ٠,٠٠٢٥ \times ٤٦٥٩٨٧$$

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

ويوضح الجدول التالي. جدول رقم (٣) توزيع العينة في كل طبقة من طبقات مجتمع الدراسة علي النحو التالي:

جدول رقم(٣): توزيع العينة علي طبقات مجتمع الدراسة

بيان	العدد		النسبة		حجم العينة	
	المنظمات العامة	المنظمات الخاصة	المنظمات العامة	المنظمات الخاصة	المنظمات العامة	المنظمات الخاصة
القيادات الإدارية	٦٦٦١	٣٠٣٤	٠,٠١٤	٠,٠٠٦	٦	٣
الفنيين	٤٦٦٨٧	٢٦٥٤١	٠,١٠٠	٠,٠٥٦	٣٨	٢٢
عاملين	٢١٢٩٥٤	١٧٠١١٠	٠,٤٥٦	٠,٣٦٥	١٧٥	١٤٠
الاجمالي	٢٦٦٣٠٢	١٩٩٦٨٥	٪١٠٠		٣٨٤	

المصدر: من اعداد الباحثان

١١- أداة الدراسة وطريقة جمع البيانات:

أداة البحث الرئيسية هي قائمة الاستقصاء والتي صممت خصيصاً لتحقيق أهداف الدراسة والمساعدة في حل مشكلة الدراسة واختبار الفروض. وقد اشتملت قائمة الاستقصاء علي ست صفحات (أنظر الملحق رقم ٢) وتم تخصيص الصفحة الأولى كغلاف للقائمة تتضمن العنوان والهدف من الدراسة وشكر المستقضي منهم، أما باقي الصفحات فقد تضمنت الأسئلة الأساسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة وفقاً لإجابات مغلقة ومحددة سلفاً. واتسمت قائمة الأسئلة المستخدمة بكونها موجهة، وذلك أن كل من الأسئلة والاستجابات البديلة المستخدمة سبق تحديدها، كما اتسمت بالمباشرة كونها مكنت المستقضي منهم من العلم بأهداف الدراسة بوضوح وذلك من خلال طبيعة الأسئلة المستخدمة، وجدير بالذكر أن جميع العبارات التي تم استخدامها في أداة الدراسة (قائمة الاستقصاء) تم توجيهها لجميع المستقضي منهم بنفس الصيغة وبنفس الترتيب، وذلك مراعاة للحد من احتمالات التحيز في جمع البيانات التي تتطلبها طبيعة مشكلة الدراسة.

وجدير بالذكر أن الباحثان قد اعتمدا على الدراسات والبحوث السابقة فلي إعداد أدوات الدراسة للفئات المختلفة من العاملين في إدارة الضيافة العامة والمؤتمرات مجال تطبيق الدراسة الحالية، ومن الجدير بالذكر أنه تم اختيار قائمة الاستقصاء عن طريق عينة محدودة في الدراسة الاستطلاعية علي ٥٥ مفردة من العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت، ولقد ترتب على هذه الخطوة إجراء بعض التعديلات على أداة الدراسة، حيث تم إعادة صياغة بعض العبارات وحذف البعض الآخر منها حتى تتناسب مع طبيعة وأهداف الدراسة الحالية.

ويشير الباحثان هنا إلى أنه سوف يتم استيفاء قوائم الاستقصاء من خلال استخدام الأسلوب المركب، حيث سيتم أولاً إجراء المقابلة الشخصية القصيرة مع المستقضي منهم في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت وتسليم القوائم باليد للإجابة عليها في فترة لاحقة، وثانياً سوف يتم جمع القوائم عن طريق المقابلة الشخصية القصيرة للمرة الثانية، ويمكن تلخيص إجراءات هذه الطريقة علي النحو التالي:

١- سوف تقوم الباحثان بإجراء الاتصال الشخصي بعينة البحث من خلال المقابلة الشخصية لطلب التعاون في تنفيذ الاستقصاء مع عدم إهمال شرح طبيعة وأهداف البحث في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت.

٢- سوف تقوم الباحثان بتسليم قائمة الاستقصاء باليد لعينة البحث في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت وتركها بحوزتهم حتي يتمكنوا من الإجابة عليها فلي ظل ظروف تناسبهم من حيث الزمان والمكان.

٣- استرداد قوائم الاستقصاء مرة أخرى بالاتصال الشخصي بالعاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت وحصر القوائم المستوفاة الصالحة التي يمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي. وجدير بالذكر أن هذه الطريقة من أكثر طرق جمع البيانات الأولية ملائمة لمثل هذا النوع من الاستقصاء كما أنها تحقق نسبة عالية من الردود، وأخيراً فإنها تمكن الباحثان من تحقيق درجة عالية من الرقابة على خطة العينة (إدريس، ١٩٩٦). وبصفة عامة تم تقسيم قائمة الاستقصاء إلي ثلاثة أقسام، يمكن توضيحها علي النحو التالي:

- **القسم الأول:** يتضمن القسم الأول العبارات التي تستخدم لقياس القيادة الروحية، وبلغ عدد إجمالي عباراته ٣٥ عبارة، منها ٥ عبارات لقياس الرؤية، و٥ عبارات لقياس الأمل، و٧ عبارات لقياس حب الإيثارة، ٤

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

عبارات لقياس معني العمل, ٥ عبارات لقياس الانتماء والعضوية, ٤ عبارات لقياس الالتزام التنظيمي,
٥ عبارات لقياس الإنتاجية.

- **القسم الثاني:** يتضمن القسم الثاني العبارات التي تستخدم لقياس سلوكيات التمر الوظيفي, وبلغ عدد إجمالي عباراته ٢٢ عبارة, مقسمة علي ثلاثة متغيرات فرعية وهي: التمر المرتبط بالعمل ٧ عبارات, و ١١ التمر المرتبط بالشخص, و ٤ للتمر المرتبط بالإيذاء البدني, ويمكن تلخيص محتويات قائمه الاستقصاء في الجدول التالي:
- **القسم الثالث:** يتضمن القسم الثالث بعض الخصائص الشخصية للمستقصي منهم مثل النوع (ذكر/ أنثي), العمر من خلال (أقل من ٣٠ سنة, من ٣٠ سنة إلي أقل من ٤٠, من ٤٠ سنة إلي أقل من ٥٠, من ٥٠ سنة فما فوق), المستوى التعليمي من خلال (أقل من جامعي, بكالوريوس, ماجستير, دكتوراة), مستوى الدخل من خلال (أقل من ٨٠٠ دينار, من ٨٠٠ دينار إلي أقل ١٢٠٠ دينار, من ١٢٠٠ دينار إلي أقل من ١٦٠٠ دينار, من ١٦٠٠ دينار فما فوق), وسنوات الخبرة من خلال (أقل من ٣ سنوات, من ٣ سنوات إلي أقل من ٥ سنوات, من ٥ سنوات إلي أقل من ١٠ سنوات, من ١٠ سنوات فأكثر).

ويمكن تلخيص محتويات قائمه الاستقصاء كما هو موضح بجدول رقم (٣/٣) علي النحو الآتي:

جدول رقم (٤)

توزيع أسئلة متغيرات قائمه الاستقصاء المستخدمة في الدراسة الحالية

نوع المتغير	المتغيرات الرئيسية	الأبعاد الفرعية	عدد عبارات القياس	تسلسل العبارات
المتغير المستقل	القيادة الروحية	١- الرؤية	٥	٥-١
		٢- الأمل	٥	١٠-٦
		٣- حب الإيثار	٧	١٧-١١
		٤- معني العمل	٤	٢١-١٨
		٥- الانتماء والعضوية	٥	٢٦-٢٢
المتغير التابع	سلوكيات التمر الوظيفي	٦- التمر المرتبط بالعمل	٧	٧-١
		٧- التمر المرتبط بالشخص	١١	١٨-٨
		٨- التمر المرتبط بالإيذاء البدني	٤	٢٢-٢٠

المصدر: من إعداد الباحثان إعتماًداً علي الدراسات السابقة

١٢-متغيرات الدراسة وأساليب القياس:

تهدف الدراسة الحالية إلي دراسة دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي, وذلك من خلال دراسة مقارنة بين المنظمات الخاصة والعامة بدولة الكويت, وفيما يلي عرض لمتغيرات الدراسة وطرق قياسها:

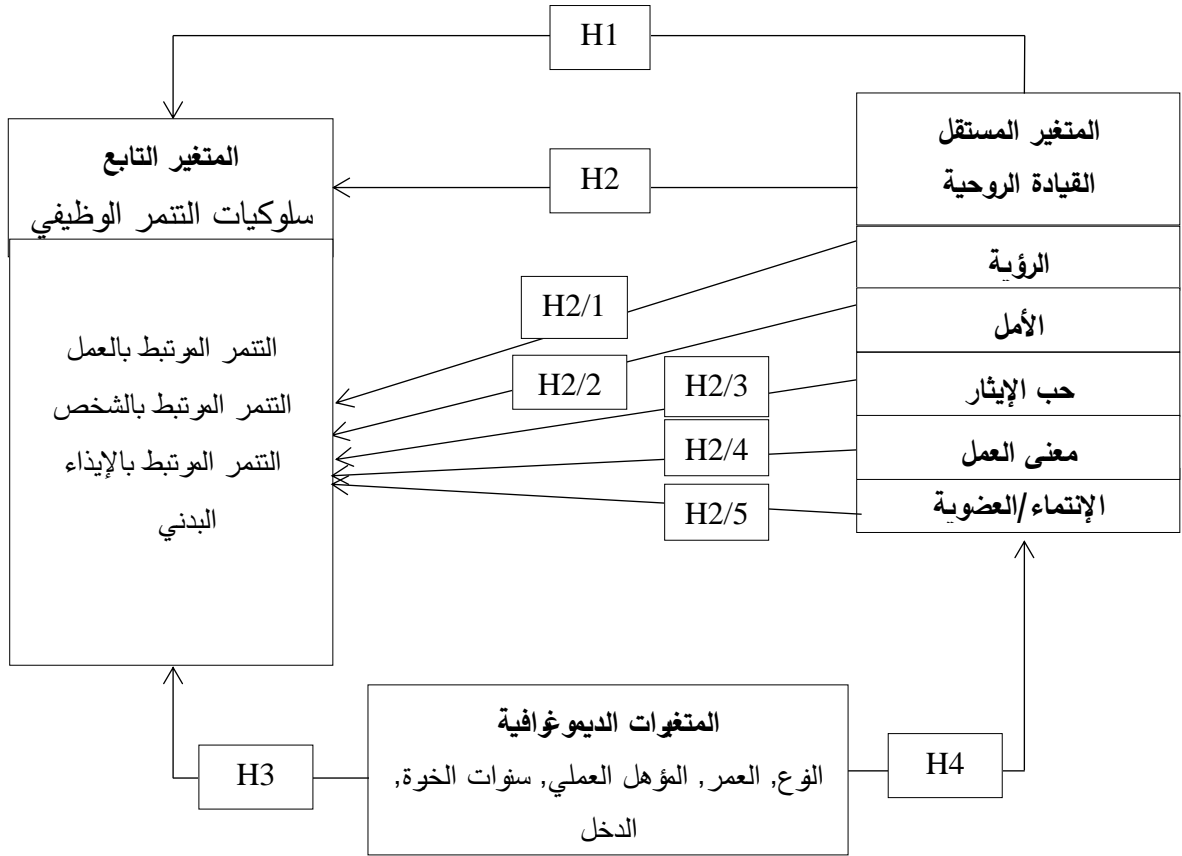
١٢/١- المتغير المستقل(القيادة الروحية):

تم قياس القيادة الروحية من خلال (الرؤية, الأمل, حب الإيثار, معني العمل, الإنتماء والعضوية, الإلتزام التنظيمي, الإنتاجية) بالإعتماذ علي المقياس الوارد في دراسات كلا من (Fry and Matherly, 2006; Nafei, 2018)

١٢/٢- المتغير التابع(سلوكيات التمر الوظيفي):

تم قياس سلوكيات التمر الوظيفي من خلال (التمر المرتبط بالعمل, التمر المرتبط بالشخص, التمر المرتبط بالإيذاء البدني) وذلك بالإعتماذ علي المقياس الوارد في دراسة (Einarsen and Notelaers, 2009). وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي, والذي يشتمل علي ٥ نقاط متدرجة من (١: ٥) حيث يشير الرقم (١) إلي غير موافق بشدة, ويشير الرقم (٢) إلي غير موافق, بينما يشير الرقم (٤) إلي موافق, ويشير الرقم (٥) إلي موافق بشدة, مع وجود درجة محايدة في المنتصف وهي رقم (٣).

يوضح الشكل التالي، شكل رقم (١) العلاقة المقترحة بين متغيرات الدراسة علي النحو التالي:



المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد علي الدراسات السابقة

شكل رقم (١)

العلاقة بين متغيرات الدراسة

١٣- أساليب التحليل الإحصائي واختبار الفروض

تم استخدام البرامج الإحصائية الجاهزة علي الحاسب الآلي ومنها برامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وسوف يعتمد الباحثان علي الأساليب الإحصائية الآتية وذلك لمعالجة وتحليل البيانات:

١- أساليب التحليل الوصفي: إعتد الباحثان علي أساليب التحليل الوصفي وخاصة الوسط الحسابي والانحراف المعياري، وذلك في تحليل ووصف إستجابات المستقي منهم وعرض قيم المتغيرات محل الدراسة.

٢- أسلوب معامل الارتباط ألفا كرونباخ Cronbach's alpha coefficient: وذلك لإختبار درجة الإعتمادية في المقاييس متعددة البنود في الدراسة الحالية، وتم إختيار هذا الأسلوب دون غيره من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل الإعتمادية لتركيزه على درجة التناسق الداخلي بين البنود أو المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للإختبار، ويعتبر معامل الثبات مقبولاً عندما يصل إلي ٠,٦٠ فأكثر (إدريس، ٢٠٠٨).

٣- أسلوب التحليل العاملي الإستكشافي Exploratory Factor Analysis: وتم الإستعانة به لقياس صدق البناء عن طريق حساب معامل الارتباط بين العبارات المستخدمة في كل مقياس والأبعاد المختلفة لكل مقياس.

٤- أسلوب التحليل العاملي التوكيدي: التحليل العاملي التوكيدي يستخدم في إختيار الفروض التي تفترض بالضرورة وجود أنماط أو عوامل خاصة من العلاقات في البيانات يمكن علي أساسها تصنيف المتغيرات، وتتمثل المخرجات الأساسية لأسلوب التحليل العاملي التوكيدي في عدة مؤشرات وهي النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية، مؤشر جودة المطابقة، مؤشر جذر متوسط

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

- مربع الخطأ التقريبي، مؤشر المطابقة المعياري، مؤشر المطابقة المقارن، مؤشر المطابقة المتزايد، مؤشر توكر لويس (غانم، ٢٠١٣). وتم استخدام التحليل العامل التوكيدي للتحقق من صدق مقياس القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي، وكذلك صدق عبارات وأبعاد القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي، وأيضاً لصلاحية استخدام القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي لزيادة درجة الدقة في نتائج تحليل البيانات التي تم تجميعها من مجتمع الدراسة.
- ٥- **معامل ارتباط بيرسون:** من أكثر المقاييس استخداماً ودقة، وذلك إذا تحققت الشروط اللازمة لحسابه فهو يصف العلاقة بين متغيرين مستمرين، وتم استخدام هذا الأسلوب الإحصائي في هذه الدراسة للتحقق من نوعية ودرجة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- ٦- **أسلوب الإنحدار البسيط:** يساعد أسلوب تحليل الإنحدار علي التحقق من وجود علاقة بين المتغير التابع وعدد من المتغيرات المستقلة، والتحقق من مستوى المعنوية والدلالة الإحصائية لنوع و قوة العلاقة بين المتغيرات موضع الدراسة ولإختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة.
- ٧- **أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه One- Way ANOVA:** يعتبر أحد الأساليب الإحصائية التي يمكن استخدامها في تحديد الفروق بين متوسطات المجتمعات المختلفة. وإعتمد الباحثان علي أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه لبيان مدى الإختلاف بين إتجاهات المستهلكين حول القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي بإختلاف خصائصهم الشخصية العمر، مستوى التعليم، مستوى الدخل، عدد سنوات الخبرة وإختبار **T - Test** لإختبار الفروق في النوع بين المنظمات (العامة، والخاصة).
- ١٤- **إختبار الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة:**
١/١٤ - **إختبار الثبات للقيادة الروحية وأبعادها (المتغير المستقل):**
تم استخدام معامل ألفا لقياس درجة الإتساق الداخلي للأبعاد الخاصة بالقيادة الروحية، كما هو موضح بجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥)

تقييم درجة الإتساق الداخلي بين محتويات مقياس القيادة الروحية باستخدام معامل الارتباط ألفا

العبارات المحذوفة	معامل الفا	عدد العبارات	القيادة الروحية	المتغير المستقل
-	٠,٨٦٧	٥	الرؤية	
-	٠,٨٣٦	٥	الأمل	
-	٠,٨٧٨	٧	حب الإيثار	
-	٠,٧٤٩	٤	معني العمل	
x26	٠,٨٠٥	٥	الإنتماء والعضوية	
معامل الفا لمقياس القيادة الروحية ككل (٣٤ عبارة) ٠,٩٣٦				

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من جدول رقم (٤) أن جميع الأبعاد الخاصة بالقيادة الروحية قد تراوحت ما بين (٠,٧٤٩) و (٠,٨٧٨)، كما تقرر إستبعاد عبارة واحدة من عبارات المقياس وهي x26 (أشعر أن منظمتي تُظهر الاحترام لي ولعملي)، نظراً لوجود معامل ارتباط إجمالي بينها وبين باقي العبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، وبهذا يصبح عدد عبارات مقياس القيادة الروحية (٣٤) عبارة بدلاً من (٣٥) عبارة. كما أظهرت النتائج أن قيمة معامل " الفا" ككل الخاصة بمقياس القيادة الروحية قد بلغ ٠,٩٣٦ والذي يعكس درجة عالية من الثبات.

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

٤/٢- إختبار الثبات لسلوكيات التمر الوظيفي وأبعاده (المتغير التابع):
تم استخدام معامل ألفا لقياس درجة الإتساق الداخلي للأبعاد الخاصة بسلوكيات التمر الوظيفي, كما هو موضح
بجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦)

تقييم درجة الإتساق الداخلي بين محتويات مقياس سلوكيات التمر الوظيفي باستخدام معامل ألفا			
العبارة المحذوفة	معامل الفا	عدد العبارات	سلوكيات التمر الوظيفي
-	٠,٨٧٧	٧	التمر المرتبط بالعمل
-	٠,٨٣٧	١١	التمر المرتبط بالشخص
-	٠,٨٥٧	٤	التمر المرتبط بالإيذاء البدني
معامل الفا لمقياس سلوكيات التمر الوظيفي ككل (٢٢عبارة) ٠,٩٢٥			

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي
يتضح من جدول رقم رقم(٦) أن جميع الأبعاد الخاصة بالقيادة الروحية قد تراوحت ما بين (٠,٨٣٧) ,
(٠,٨٧٧), كما تقرر عدم إستبعاد أي عبارة من عبارات المقياس, نظرا لعدم وجود معامل إرتباط إجمالي بين
أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠, كما أظهرت النتائج أن قيمة معامل "الفا" ككل
الخاصة بمقياس سلوكيات التمر الوظيفي قد بلغ ٠,٩٢٥, والذي يعكس درجة عالية من الثبات.
٤/٣- نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القيادة الروحية:

يتم استخدام التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من مدى مطابقة أبعاد النموذج القياسي للقيادة الروحية مع
البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة حول تلك الأبعاد, وذلك من خلال دراسة العلاقة بين أبعاد القيادة
الروحية والفقرات المعبرة عنها ومدى قدرة هذه الأخيرة علي التعبير عن كل بُعد وتصفية كل بُعد من أخطاء
القياس وعليه فالتحليل العاملي يُعد بمثابة تفسير للبيانات والإجابة علي سؤال هام, وهو لماذا وكيف ارتبطت
مجموعة من المتغيرات وأبعاده في مجتمع الدراسة؟ وذلك بهدف الوصول إلي نموذج يحاكي الواقع ويمتاز
بالبساطة والكفاءة في نفس الوقت وعليه سيتم من خلال هذا التحليل الكشف عن مدى مطابقة بيانات عينة
نموذج قياس القيادة الروحية والذي تم تحديده مسبقاً اعتماداً علي أغلب الدراسات السابقة علي أنه مفهوم يتكون
من سبعة أبعاد والتحقق من صدق هذه البنية, وتتضمن القيادة الروحية خمسة أبعاد فرعية وهي الرؤية,
والأمل, وحب الإيثار, ومعنى العمل, والانتماء والعضوية, والالتزام التنظيمي, والإنتاجية, ويختبر المقياس
الخاص بها العلاقة بين ٣١ عبارة كما يوضح الجدول رقم (٧) مؤشرات المطابقة لنموذج القياس.

جدول رقم(٧)

مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي لمقياس القيادة الروحية

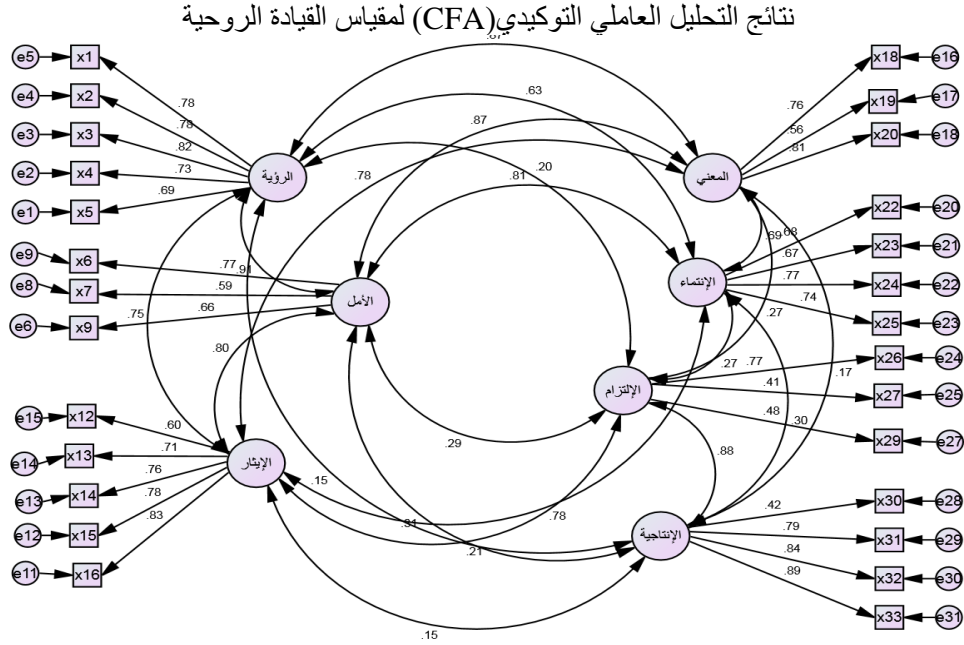
م	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة	مؤشرات جودة المطابقة
١	$X^2 / \text{Degree of Freedom}$	٣,٢٦٢	أكبر من ٥
٢	P. Value	٠,٠٠٠	أقل من ٠,٠٥
٣	Goodness of Fit Index (GFI)	٠,٩٣٧	أكبر من ٠,٩
٤	Normed Fit Index (NFI)	٠,٩٣٦	أكبر من ٠,٩
٥	Comparative Fit Index (CFI)	٠,٩٧٩	أكبر من ٠,٩

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي
ومن خلال الجدول رقم (٧) السابق يتضح أن معظم مؤشرات مطابقة النموذج كانت مستوفاه لقاعدة القبول
المخصصة لها أي أن النموذج الهيكلي لمقياس القيادة الروحية قد حاز علي مستوى عال من المطابقة, وذلك
بعد تحسين جودة النموذج, حيث تم حذف أربع عبارات فرعية وهي: (x8) أبذل قصارى جهدي دائماً في
عملي لأني أثق بمنظمتي وقادتها, (x11) منظمتي لطيفة ومراعية لموظفيها, وعندما يعانون, تريد أن تفعل
شيئاً حيال ذلك, (x21) أشعر أن منظمتي تقدرني وتقدر عملي, (x28) الجميع مشغول في قسمي, لذا فإن
الوقت الضائع في العمل قليل, وبالتالي فإن متغير القيادة الروحية يتم قياسه من خلال ٢٧ عبارة موزعة علي
سبعة أبعاد أساسية. مما سبق نستنتج أن نموذج القيادة الروحية محل الدراسة يتمتع بقدر كبير من الصدق في
تمثيل البيانات وذلك بمستوى مرتفع من الثبات.

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التنمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

ويوضح الشكل رقم (٢) المستخرج من برنامج AMOS 23 نتائج التحليل العامل العملي التوكيدي لمقياس القيادة الروحية الروحية موضحا معاملات التحميل المعيارية Standardized Loading Factors للعبارة علي البناءات الفرعية الأساسية الخاصة بها والارتباطات ما بين هذه البناءات.

شكل رقم (٢)



المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

٤/١٤ - نتائج التحليل العامل التوكيدي لمقياس سلوكيات التنمر الوظيفي:

يتم استخدام التحليل العامل التوكيدي للتحقق من مدى مطابقة أبعاد النموذج القياسي لسلوكيات التنمر الوظيفي مع البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة حول تلك الأبعاد، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين أبعاد سلوكيات التنمر الوظيفي والفقرات المعبرة عنها ومدى قدرة هذه الأخيرة علي التعبير عن كل بُعد وتصفية كل بُعد من أخطاء القياس، وعليه فالتحليل العامل يُعد بمثابة تفسير للبيانات والإجابة علي سؤال هام، وهو لماذا وكيف ارتبطت مجموعة من المتغيرات وأبعادها في مجتمع الدراسة؟ وذلك بهدف الوصول إلي نموذج يحاكي الواقع ويمتاز بالبساطة والكفاءة في نفس الوقت وعليه سيتم من خلال هذا التحليل الكشف عن مدى مطابقة بيانات عينة نموذج قياس سلوكيات التنمر الوظيفي والذي تم تحديده مسبقاً اعتماداً علي أغلب الدراسات السابقة علي أنه مفهوم يتكون من ثلاثة أبعاد والتحقق من صدق هذه البنية.

وتتضمن القيادة الروحية سبعة أبعاد فرعية وهي الرؤية، والأمل، وحب الإيثارة، ومعنى العمل، والانتماء والعضوية، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية، ويختبر المقياس الخاص بها العلاقة بين ٢٠ عبارة كما يوضح الجدول رقم (٨) مؤشرات المطابقة لنموذج القياس.

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

جدول رقم (٨)

مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي لمقياس سلوكيات التمر الوظيفي

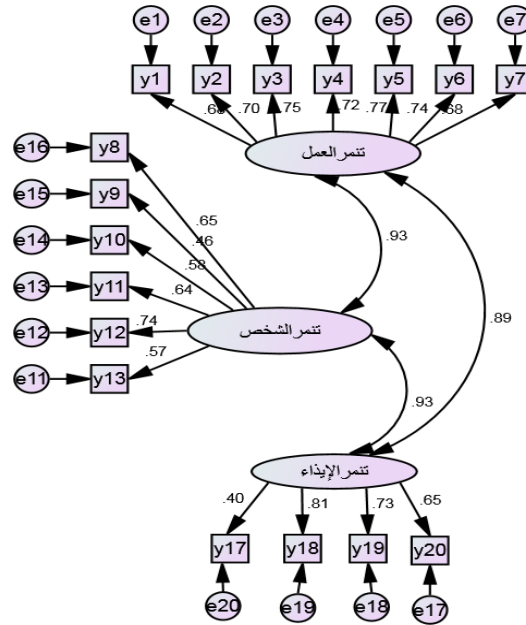
م	مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة	مؤشرات جودة المطابقة
١	X ² / Degree of Freedom	٣,٣٥٠	أكبر من ٥
٢	P. Value	٠,٠٠٠	أقل من ٠,٠٥
٣	Goodness of Fit Index (GFI)	٠,٩١٣	أكبر من ٠,٩
٤	Normed Fit Index (NFI)	٠,٩١٦	أكبر من ٠,٩
٥	Comparative Fit Index (CFI)	٠,٩٣٩	أكبر من ٠,٩
٦	Incremental Fit Index (IFI)	٠,٩٤٠	أكبر من ٠,٩
٧	Root Mean Square Residual (RMR)	٠,٠٥٨	أقل من ٠,١
٨	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	٠,٠٨٠	ما بين ٠,٠٥, ٠,٠٨

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول رقم (٨) السابق يتضح أن معظم مؤشرات مطابقة النموذج كانت مستوفاه لقاعدة القبول المخصصة لها أي أن النموذج الهيكلي لمقياس سلوكيات التمر الوظيفي قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة، وذلك بعد تحسين جودة النموذج، حيث تم حذف ثلاث عبارات فرعية وهي: (y14) أتعرض للمضايقات ونشر الشائعات عن شخصي في مكان العمل، (y15) أتعرض للخداع والمزاح ليضحك على الآخرين في مكان العمل، (y16) أشعر بأن الآخرين يحكون ضدي المزاعم والإدعاءات داخل العمل، وبالتالي فإن متغير سلوكيات التمر الوظيفي يتم قياسه من خلال ١٧ عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد أساسية، مما سبق نستنتج أن نموذج سلوكيات التمر الوظيفي محل الدراسة يتمتع بقدر كبير من الصدق في تمثيل البيانات وذلك بمستوى مرتفع من الثبات.

ويوضح الشكل رقم (٣) المستخرج من برنامج AMOS 23 نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس سلوكيات التمر الوظيفي موضحة معاملات التحميل المعيارية Standardized Loading Factors للعبارات علي البنائات الفرعية الأساسية الخاصة بها والارتباطات ما بين هذه البنائات.

شكل رقم (٣)



نتائج التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لمقياس سلوكيات التمر الوظيفي

٥/١٤ - التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

تعكس الخصائص الوصفية لمتغيرات الدراسة المعلمات الإحصائية الرئيسية، التي توضح خصائص المتغيرات مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويوضح الجزء التالي ذلك على النحو التالي:

١/٥/١٤ - التحليل الوصفي لمتغير القيادة الروحية:

يوضح جدول رقم (٩) نتائج التحليل الوصفي لمتغير القيادة الروحية على النحو الآتي:

جدول رقم (٩)

نتائج التحليل الوصفي لمتغير القيادة الروحية

المتغير المستقل	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيادة الروحية	الرؤية	٣,٦٨٥	٠,٨٦٢
	الأمل	٣,٧٢٠	٠,٧٩١
	حب الإيثار	٣,٩١٨	٠,٧٨٢
	معني العمل	٣,٧٢٥	٠,٧٤١
	الإنتماء والعضوية	٣,٧٩٣	٠,٨١٢
المتوسط العام للقيادة الروحية X		٣,٦٣٩	٠,٥٩٤

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي العام للقيادة الروحية ككل ٣,٦٣٩، بإنحراف معياري ٠,٥٩٤، مما يعني أن إدراك العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت قد جاء بشكل موافق، وبالتالي فإن ذلك يعني وجود قدر معقول من أبعاد القيادة الروحية في المنظمات محل الدراسة.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعدها الرؤية ٣,٦٨٥، بإنحراف معياري ٠,٨٦٢، مما يعني أن إدراك العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت قد جاء بشكل موافق، والذي يعكس إدراك العاملين وفهمهم لرؤية منظماتهم والالتزام بها، وكذلك شعورهم بأن هذه الرؤية سوف تحقق لهم الأداء الأفضل.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعدها الأمل ٣,٧٢٠، بإنحراف معياري ٠,٧٩١، مما يعني أن إدراك العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت حول هذا البعد قد جاء بشكل موافق، والذي يعكس وجود إيمان لدى العاملين بمنظماتهم استعدادهم لفعل كل شيء لضمان تحقيقها لمهمتها، وكذلك مثابرة العاملين وبذلهم لجهوداً إضافياً لمساعدة منظماتهم على تحقيق النجاح .
- بلغ المتوسط الحسابي لبعدها الإيثار ٣,٩١٨، بإنحراف معياري ٠,٧٨٢، وهو أعلى المتوسطات مما يعني أن إدراك العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت حول هذا البعد قد جاء بشكل موافق مما يعكس شعور الموظفين بأن المنظمة التي يعملون بها تهتم بهم وترعاهم، كذلك إدراكهم لإتساق أقوال القادة مع أفعالهم، والاحلاص والثقة والتسامح علي الأخطاء الصادقة.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعدها معنى العمل ٣,٧٢٥، بإنحراف معياري ٠,٧٤١، مما يعني أن إدراك العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت حول هذا البعد قد جاء بشكل موافق أيضاً، مما يعكس شعور العاملين بأن العمل الذي يقومون به مهم جداً بالنسبة لهم وذا مغزي، وكذلك إدراكهم بأن العمل الذي يقومون به يحدث فرقاً في حياة الآخرين.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعدها الانتماء/العضوية ٣,٧٩٣، بإنحراف معياري ٠,٨١٢، مما يعني أن إدراك العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت حول هذا البعد قد جاء أيضاً بشكل موافق أيضاً، مما يعكس شعور العاملين بالانتماء إلى المنظمة وفريق العمل الذي يعملون معه وان المنظمة تتفهم مخاوفهم وتعمل علي إزالتها، وبالتالي لا يوجد اغتراب أو عزله في مكان العمل.

٤/٥/٢- التحليل الوصفي لمتغير سلوكيات التمر الوظيفي:

يوضح جدول رقم (١٠) نتائج التحليل الوصفي لمتغير سلوكيات التمر الوظيفي علي النحو الآتي:

جدول رقم (١٠)

نتائج التحليل الوصفي لمتغير سلوكيات التمر الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	المتغير المستقل
٠,٧٩١	٣,٦٧٤	التمر المرتبط بالعمل	سلوكيات التمر الوظيفي
٠,٧٣٢	٣,٣٠٥	التمر المرتبط بالشخص	
٠,٩٤٤	٣,٢٥٧	التمر المرتبط بالإيذاء البدني	
٠,٧٠٨	٣,٤٢٥	المتوسط العام لسلوكيات التمر الوظيفي Y	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (١٠) ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي العام لسلوكيات التمر الوظيفي ككل ٣,٤٢٥، بإنحراف معياري ٠,٧٩١، مما يعني أن إدراك العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت حول سلوكيات التمر الوظيفي، قد جاء بشكل موافق، وبالتالي قد يشعر العاملين في هذه المنظمات بتعرضهم لبعض الأنواع المختلفة من سلوكيات التمر الوظيفي.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعدها التمر المرتبط بالعمل ٣,٦٧٤، بإنحراف معياري ٠,٧٩١، مما يعني أن إدراك العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت قد جاء بشكل موافق حول هذا البعد، والذي يعكس تعرض بعض العاملين في هذه المنظمات لبعض سلوكيات التمر المرتبط بالعمل مثل حجب المعلومات التي تؤثر على أدائهم، وتجاهل أرائهم داخل مكان العمل.

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

- بلغ المتوسط الحسابي لبعد التمر المرتبط بالشخص ٣,٣٠٥ بانحراف معياري ٠,٧٣٢, مما يعني أن إدارك العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت قد جاء بشكل متوسط حول هذا البعد, والذي يعكس تعرض بعض العاملين في هذه المنظمات إلى حد ما إلى بعض سلوكيات التمر المرتبط بشخصهم مثل التعرض للإهانة أو السخرية من الأشخاص الآخرين.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعد التمر المرتبط بالإيذاء البدني ٣,٢٥٧ بانحراف معياري ٠,٩٤٤, مما يعني أن إدارك العاملين في المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت قد جاء بشكل متوسط حول هذا البعد.

٦/١٤- توصيف مفردات عينة الدراسة:

تم جمع بيانات الدراسة من خلال توجيه قائمة الاستقصاء إلى المستقصي منهم عن طريق المقابلة الشخصية, وقد بلغ عدد الاستمارات التي تم تجميعها ٣٦٩ استمارة من أصل ٣٨٤, حيث تم استبعاد ١٥ استمارة غير صالحة للتحليل, كما بلغت نسبة الاستجابة ٩٦,٠٩%. وقام الباحثان بإجراء تحليل وصفي للتعرف على الخصائص الشخصية لعينة الدراسة من حيث (النوع, العمر, المؤهل العملي, سنوات الخبرة, الدخل), ويوضح الجدول التالي رقم (١١) نتائج هذا التحليل:

جدول رقم (١١)

توصيف مفردات عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	٢٣٨	٦٤,٥
	أنثى	١٣١	٣٥,٥
العمر	أقل من ٣٠ سنة	٤٨	١٣
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٥ سنة	٢٠٧	٥٦,١
	أكثر من ٤٥ سنة	١١٠	٢٩,٨
المؤهل التعليمي	تعليم ثانوي	٦٣	١٧,١
	تعليم جامعي	٢٢٤	٦٠,٧
	دراسات عليا	٨٢	٢٢,٢
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢٨	٧,٦
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٢٣	٣٣,٣
	أكثر من ١٠ سنوات	٢١٨	٥٩,١
مستوى الدخل	أقل من ٥٠٠ دينار	١٠٦	٢٨,٧
	من ٥٠٠ دينار إلى أقل من ١٠٠٠ دينار	١٩٧	٥٣,٤
	من ١٠٠٠ دينار فما أكثر	٦٦	١٧,٩

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (١١) ما يلي:

- ١- توصيف مفردات عينة الدراسة من حيث النوع: بلغت نسبة الذكور ٦٤,٥%, بينما بلغت نسبة الإناث ٣٥,٥%, الأمر الذي يمكن تفسيره بأن المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت تعتمد بشكل أساسي على الذكور في العديد من الوظائف المختلفة, حيث تُعد نسبة الذكور ضعف نسبة الإناث, الأمر الذي يمكن تفسيره أيضاً بأنه من المحتمل أن توجد العديد من الوظائف التي لا تتناسب مع طبيعة المرأة والثقافة الكويتية.
- ٢- توصيف مفردات عينة الدراسة من حيث العمر: بلغت نسبة العاملين من الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة ١٣%, في حين بلغت نسبة العاملين من الفئة العمرية من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة ٥٦,١%, كما بلغت نسبة العاملين من الفئة العمرية أكثر من ٤٥ سنة ٢٩,٨%, الأمر الذي يمكن تفسيره بأن المنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت تعتمد بشكل أساسي على فئة الشباب في العديد من الوظائف والمواقع المختلفة بالعمل, حيث بلغت نسبة العاملين من أقل من ٣٠ سنة حتى أقل من ٤٥ سنة (١٣+٥٦,١)= ٦٩,١%.
- ٣- توصيف مفردات عينة الدراسة من حيث المؤهل التعليمي: بلغت نسبة الحاصلين على التعليم الثانوي ١٧,٩%, في حين بلغت نسبة الحاصلين على مؤهل جامعي ٦٠,٧%, وبلغت نسبة الحاصلين على

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

دراسات عليا ٢١ %، مما يشير إلى أن أغلبية العاملين بالمنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت يمتلكون مستويات تعليمية عالية، وكذلك اعتماد المنظمات بشكل أساسي على أصحاب المؤهلات العليا.

٤- توصيف مفردات عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة: بلغت نسبة العاملين الذين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات ٧,٦%، في حين بلغت نسبة العاملين الذين لديهم خبرة من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ٣٣,٣ %، وبلغت نسبة العاملين الذين لديهم خبرة أكثر من ١٠ سنوات ٥٩,١%، مما يشير إلى أن أغلبية العاملين بالمنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت يمتلكون خبرات كافية للعمل.

٥- توصيف مفردات عينة الدراسة من حيث مستوى الدخل: بلغت نسبة العاملين الذين لديهم دخل أقل من ٥٠٠ دينار ٢٨,٧%، وبلغت نسبة العاملين الذين لديهم دخل من ٥٠٠ دينار إلى أقل من ١٠٠٠ دينار ٥٣,٤%، بينما بلغت نسبة العاملين الذين لديهم دخل من ١٠٠٠ دينار فما أكثر ١٧,٩%، مما يشير إلى أن أغلبية العاملين بالمنظمات العامة والخاصة بدولة الكويت لديهم دخول مرتفعه.

١٥- نتائج اختبار فروض الدراسة:

يتناول هذا الجزء اختبارات فروض الدراسة ونتائجها، وفيما يلي عرض هذه الاختبارات على النحو الآتي:

نتائج اختبار الفرض الرئيسي الأول: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده للعاملين بالمنظمات محل الدراسة، وللتحقق من صحة/ أو عدم صحة هذا الفرض تم الاستعانة بأسلوب معامل ارتباط بيرسون، وتجدر الإشارة إلى أنه كلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على قوة الارتباط بين المتغيرين، وتدل الإشارة الموجبة على أن العلاقة طردية وتدل الإشارة السالبة على أن العلاقة عكسية. وتظهر النتائج الواردة في الجدول رقم (١٢) نتائج هذا الأسلوب، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١٢)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١
	xa	xb	xc	xd	xe	xf	xg	X	ya	yb	yc
١. الرؤية xa	١										
٢. الأمل xb	*.٠٦٨٧ *	١									
٣. حب الإيثار xc	*.٠٦٦٤ *	** .٠٦٥١	١								
٤. معنى العمل xd	*.٠٧١٥ *	** .٠٦٧٤	** .٠٦٦٤	١							
٥. الإلتزام xe	*.٠٥٢٤ *	*.٠٦٧٢	** .٠٧٠٨	** .٠٦٣٦	١						
٦. القيادة الروحية X	*.٠٧٩٧ *	** .٠٨١٧	** .٠٨٢١	** .٠٨١٨	** .٠٧٧٥	** .٠٤٩٩	** .٠٤٨٦	١			
٧. التمر المرتبط بالعمل ya	*.٠٢٣٥ *	** .٠٢٤٣	** .٠١٦٨	** .٠٢٥٨	** .٠٢٢٥	** .٠٥٠٠	** .٠٥٧٩	** .٠٤٣٥	١		
٨. التمر المرتبط بالشخص yb	*.٠٢١٩ *	** .٠٢٠٤	** .٠١٥٩	** .٠١٩٨	** .٠١٨٢	** .٠٥٢٤	** .٠٥٢٩	** .٠٤٠٠	** .٠٧٧٥	١	
٩. التمر المرتبط بالإيذاء yc	*.٠١٩٥ *	** .٠٢٢٢	*.٠١٣٣	** .٠٢٣٤	** .٠١٤٦	** .٠٦١٢	** .٠٥٢٣	** .٠٤٠٩	** .٠٦٠٨	*.٠٦٠٥	١
١٠. سلوكيات التمر الوظيفي Y	*.٠٢٤٦ *	** .٠٢٤٩	** .٠١٧٥	** .٠٢٥٥	** .٠٢١٢	** .٠٦٠٣	** .٠٦١٥	** .٠٤٦٥	** .٠٨١٤	*.٠٧٣٠	*.٠٧٨٦

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

** معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠١ * معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥

يتضح من جدول رقم (٦) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط طردية بين الرؤية وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده (التمر المرتبط بالعمل، التمر المرتبط بالشخص، التمر المرتبط بالإيذاء البدني)، حيث بلغ معامل الارتباط بينهم على التوالي (٠,٢٣٥, ٠,٢١٩, ٠,١٩٥) عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، كما بلغ معامل الارتباط بين

- الرؤية وسلوكيات التمر الوظيفي ككل ٠,٢٤٦, وهو ارتباط طردي بمعنى أنها كلما زاد الإهتمام بالرؤية زاد إنخفاض سلوكيات التمر الوظيفي في المنظمات محل الدراسة.
 - وجود علاقة ارتباط طردية بين الأمل وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده (التمر المرتبط بالعمل, التمر المرتبط بالشخص, التمر المرتبط بالإيذاء البدني), حيث بلغ معامل الارتباط بينهم علي التوالي(٠,٢٤٣, ٠,٢٠٤, ٠,٢٢٢) عند مستوى معنوية ٠,٠١, كما بلغ معامل الارتباط بين الأمل وسلوكيات التمر الوظيفي ككل ٠,٢٤٩, وهو ارتباط طردي بمعنى أنها كلما زاد الإهتمام بالأمل زاد إنخفاض سلوكيات التمر الوظيفي في المنظمات محل الدراسة.
 - وجود علاقة ارتباط طردية بين حب الإيثار وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده (التمر المرتبط بالعمل, التمر المرتبط بالشخص, التمر المرتبط بالإيذاء البدني), حيث بلغ معامل الارتباط بينهم علي التوالي(٠,١٦٨, ٠,١٥٩, ٠,١٣٣) عند مستوى معنوية ٠,٠١. ٠,٠٥, كما بلغ معامل الارتباط بين حب الإيثار وسلوكيات التمر الوظيفي ككل ٠,١٧٥, وهو ارتباط طردي بمعنى أنها كلما زاد الإهتمام بحب الإيثار كلما زاد إنخفاض سلوكيات التمر الوظيفي في المنظمات محل الدراسة.
 - وجود علاقة ارتباط طردية بين معنى العمل وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده (التمر المرتبط بالعمل, التمر المرتبط بالشخص, التمر المرتبط بالإيذاء البدني), حيث بلغ معامل الارتباط بينهم علي التوالي(٠,٢٥٨, ٠,١٩٨, ٠,٢٣٤) عند مستوى معنوية ٠,٠١, كما بلغ معامل الارتباط بين معنى العمل وسلوكيات التمر الوظيفي ككل ٠,٢٥٥, وهو ارتباط طردي بمعنى أنها كلما زاد الإهتمام بإدراك العاملين لمعنى العمل كلما زاد إنخفاض سلوكيات التمر الوظيفي في المنظمات محل الدراسة.
 - وجود علاقة ارتباط طردية بين الإلتزام وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده (التمر المرتبط بالعمل, التمر المرتبط بالشخص, التمر المرتبط بالإيذاء البدني), حيث بلغ معامل الارتباط بينهم علي التوالي(٠,٢٢٥, ٠,١٨٢, ٠,١٤٦) عند مستوى معنوية ٠,٠١, كما بلغ معامل الارتباط بين الإلتزام وسلوكيات التمر الوظيفي ككل ٠,٢١٢, وهو ارتباط طردي بمعنى أنها كلما زاد الإهتمام بشعور العاملين بالإلتزام كلما زاد إنخفاض سلوكيات التمر الوظيفي في المنظمات محل الدراسة.
 - وجود علاقة ارتباط طردية بين القيادة الروحية ككل وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده (التمر المرتبط بالعمل, التمر المرتبط بالشخص, التمر المرتبط بالإيذاء البدني), حيث بلغ معامل الارتباط بينهم علي التوالي(٠,٤٣٥, ٠,٤٠٠, ٠,٤٠٩), كما إتضح وجود علاقة طردية أيضاً بين القيادة الروحية ككل وخفض سلوكيات التمر الوظيفي ككل, حيث بلغ معامل الارتباط بينهم ٠,٤٦٥, وهو ارتباط طردي بمعنى أنها كلما زادت القيادة الروحية كلما زاد إنخفاض سلوكيات التمر الوظيفي في المنظمات محل الدراسة.
- في ضوء النتائج السابقة يتم رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص علي " وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.
- نتائج إختبار الفرض الرئيسي الثاني:** لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الروحية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.
- ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:
- ١- لا يوجد تأثير معنوي للرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.
 - ٢- لا يوجد تأثير معنوي للأمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.
 - ٣- لا يوجد تأثير معنوي لحب الإيثار على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.
 - ٤- لا يوجد تأثير معنوي لمعنى العمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.
 - ٥- لا يوجد تأثير معنوي للإلتزام/العضوية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

نتائج إختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني:
لا يوجد تأثير معنوي للرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة. لإختبار صحة هذا الفرض تم إستخدام تحليل الإنحدار البسيط linear Regression ويوضح جدول (١٣) نتائج هذا علي النحو التالي:

جدول رقم(١٣)

تحليل الإنحدار البسيط لإختبار أثر الرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي

المتغير التابع خفض سلوكيات التمر الوظيفي					المتغير المستقل
القرار الإحصائي	مستوي المعنوية	قيمة T	الخطأ المعياري	معاملات الإنحدار	الرؤية
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٨٦٢	٠,٠٤٢	٠,٢٤٦	معامل الارتباط في النموذج R ٠,٢٤٦ معامل التحديد في النموذج R ² ٠,٠٥٨
قيمة F المحسوبة ٢٣,٦٣٨ مستوى الدلالة ٠,٠٠٠ دال عند ٠,٠٠١					

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه, جدول رقم(١٣) الآتي:

- تظهر النتائج صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الى (٢٣,٦٣٨) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٠٠١.
 - يوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرؤية وخفض سلوكيات التمر الوظيفي وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة), حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠,٢٤٦.
 - يفسر بُعد الرؤية حوالي ٥,٨٪ وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج من التباين الكلي الحاصل في خفض سلوكيات التمر الوظيفي، أما بقية النسبة فتفسر لها يرجع الى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي, حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,٢٤٦, وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠٠١.
- مما تقدم فإنه يتم رفض الفرض العدم الفرعي الأول وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي للرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.
- نتائج إختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثاني:
لا يوجد تأثير معنوي للأمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة. لإختبار صحة هذا الفرض تم إستخدام تحليل الإنحدار البسيط linear Regression ويوضح جدول(١٤) نتائج هذا علي النحو التالي:

جدول رقم (١٤)

تحليل الإنحدار البسيط لإختبار أثر الأمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي

المتغير التابع خفض سلوكيات التمر الوظيفي					المتغير المستقل
القرار الإحصائي	مستوي المعنوية	قيمة T	الخطأ المعياري	معاملات الإنحدار	الأمل
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٩٢٥	٠,٠٤٥	٠,٢٤٩	معامل الارتباط في النموذج R ٠,٢٤٩ معامل التحديد في النموذج R ² ٠,٠٦٢
قيمة F المحسوبة ٢٤,٢٥٥ مستوى الدلالة ٠,٠٠٠ دال عند ٠,٠٠١					

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه, جدول رقم(١٤) الآتي:

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

- تظهر النتائج صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للأمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الى (٢٤,٢٥٥) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٠١.
 - يوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأمل وخفض سلوكيات التمر الوظيفي وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠,٢٤٩.
 - يفسر بُعد الأمل حوالي ٦,٢٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في خفض سلوكيات التمر الوظيفي، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع الى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,٢٤٩، وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١.
- مما تقدم فإنه يتم رفض الفرض العدم الفرعي الثاني وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي للأمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.
- نتائج إختبار الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثاني:** لا يوجد تأثير معنوي لحب الإيثار على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة. لإختبار صحة هذا الفرض تم إستخدام تحليل الإنحدار البسيط linear Regression ويوضح جدول (١٥) نتائج هذا علي النحو التالي:

جدول رقم (١٥)

تحليل الإنحدار البسيط لإختبار أثر حب الإيثار على خفض سلوكيات التمر الوظيفي

المتغير التابع خفض سلوكيات التمر الوظيفي					
القرار الإحصائي	مستوي المعنوية	قيمة T	الخطأ المعياري	معاملات الإنحدار	المتغير المستقل
معنوي	٠,٠٠٠	٣,٤٠٧	٠,٠٤٧	٠,١٧٥	حب الإيثار
				قيمة F المحسوبة ١١,٦٠٥	معامل الارتباط في النموذج R ٠,١٧٥
		دال عند ٠,٠٠١		مستوى الدلالة ٠,٠٠٠	معامل التحديد في النموذج R ² ٠,٠٣١

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه، جدول رقم (١٥) الآتي:

- تظهر النتائج صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية لحب الإيثار على خفض سلوكيات التمر الوظيفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الى (١١,٦٠٥) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٠١.
- يوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حب الإيثار وخفض سلوكيات التمر الوظيفي وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠,١٧٥.
- يفسر بُعد حب الإيثار حوالي ٣,١٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في خفض سلوكيات التمر الوظيفي، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع الى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحب الإيثار على خفض سلوكيات التمر الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,١٧٥، وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١.
- مما تقدم فإنه يتم رفض الفرض العدم الفرعي الثالث وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي لحب الإيثار على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.
- نتائج إختبار الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثاني:** لا يوجد تأثير معنوي لمعني العمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة. لإختبار صحة هذا الفرض تم إستخدام تحليل الإنحدار البسيط linear Regression ويوضح جدول (١٦) نتائج هذا علي النحو التالي:

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

جدول رقم (١٦)

تحليل الإنحدار البسيط لإختبار أثر معني العمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي

المتغير التابع خفض سلوكيات التمر الوظيفي					المتغير المستقل
القرار الإحصائي	مستوي المعنوية	قيمة T	الخطأ المعياري	معاملات الإنحدار	
معنوي	٠,٠٠٠	٥,٠٥٨	٠,٠٤٨	٠,٢٥٥	معني العمل
قيمة F المحسوبة ٢٥,٥٨٢ مستوى الدلالة ٠,٠٠٠ دال عند ٠,٠٠١					معامل الارتباط في النموذج R ٠,٢٥٥ معامل التحديد في النموذج R ² ٠,٠٦٣

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه, جدول رقم (١٦) الآتي:

- تظهر النتائج صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية لمعني العمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الى (٢٥,٥٨٢) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٠١.
 - يوجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين معني العمل وخفض سلوكيات التمر الوظيفي وأن هذه العلاقة طردية (اشارة قيمة معامل الارتباط موجبة), حيث بلغ معامل الارتباط R في النموذج ٠,٢٥٥.
 - يفسر بُعد معني العمل حوالي ٦,٣٪ وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج من التباين الكلي الحاصل في خفض سلوكيات التمر الوظيفي، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع الى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.
 - يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمعني العمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي, حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,٢٥٥, وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١.
 - مما تقدم فإنه يتم رفض الفرض العدم الفرعي الرابع وقبول الفرض البديل والذي ينص علي وجود تأثير معنوي لمعني العمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.
- نتائج إختبار الفرض الفرعي الخامس من الفرض الرئيسي الثاني:**
لا يوجد تأثير معنوي للانتماء/العضوية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة. لإختبار صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الإنحدار البسيط linear Regression ويوضح جدول (١٧) نتائج هذا علي النحو التالي:

جدول رقم (١٧)

تحليل الإنحدار البسيط لإختبار أثر الإنتماء/العضوية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي

المتغير التابع خفض سلوكيات التمر الوظيفي					المتغير المستقل
القرار الإحصائي	مستوي المعنوية	قيمة T	الخطأ المعياري	معاملات الإنحدار	
معنوي	٠,٠٠٠	٤,١٥٤	٠,٠٤٤	٠,٢١٢	الإنتماء/العضوية
قيمة F المحسوبة ١٧,٢٥٩ مستوى الدلالة ٠,٠٠٠ دال عند ٠,٠٠١					معامل الارتباط في النموذج R ٠,٢١٢ معامل التحديد في النموذج R ² ٠,٠٤٢

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه, جدول رقم (١٧) الآتي:

- تظهر النتائج صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للانتماء/العضوية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الى (١٧,٢٥٩) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٠١.

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة..... أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

- يوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام/العضوية وخفض سلوكيات التمر الوظيفي وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، حيث بلغ معامل الارتباط R في النموذج ٠,٢١٢.
 - يفسر بُعد الإلتزام/العضوية حوالي ٤,٢٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في خفض سلوكيات التمر الوظيفي، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع إلى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإلتزام/العضوية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي. حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,٢١٢، وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١.
- مما تقدم فإنه يتم رفض الفرض العدم الفرعي الخامس وقبول الفرض البديل والذي ينص على وجود تأثير معنوي للإلتزام/العضوية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.

١٦- النتائج والتوصيات

١/١٦- نتائج الدراسة:

- إختبرت الدراسة فرضيتين وهما العلاقة بين بين أبعاد القيادة الروحية وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده للعاملين بالمنظمات محل الدراسة، وتأثير القيادة الروحية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة، وفيما يلي عرض لنتائج هذه النتائج مع مناقشتها:
- القيادة الروحية هي إحدى نظريات القيادة الإيجابية التي تقوم على التحفيز الذاتي، حيث يحفز المدير نفسه ومروسيه على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال رؤية واضحة يؤمن بها ويأمل في تحقيقها، وأمل وإيمان يزرعه في مروسيه من خلال قيم حب الإيثار لديه والتواضع والثقة والتسامح ورعاية وقبول الأخر.
 - تعددت وجهات نظر الباحثين حول أبعاد القيادة الروحية، حيث استخدمت مجموعة من الدراسات ثلاثة أبعاد هي الرؤية، الأمل والإيمان، وحب الإيثار، في حين استخدمت مجموعة أخرى من الدراسات خمسة أبعاد هي الرؤية، الإيثار، الإيمان، التفوق، والإلتزام، كما استخدمت إحدى الدراسات ستة أبعاد هي الرؤية، الإحسان، الإيمان، الإلتزام، والتغذية العكسية، واستخدم استخدم الباحثان خمسة أبعاد هي الرؤية، الأمل، الإيمان، الثقة، حب الإيثار، الشعور بالأهمية، الإلتزام، العضوية.
 - القيادة الروحية هي إحدى نظريات القيادة الإيجابية التي تقوم على التحفيز الذاتي، حيث يحفز المدير نفسه ومروسيه على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال رؤية واضحة يؤمن بها ويأمل في تحقيقها، وأمل وإيمان يزرعه في مروسيه من خلال قيم حب الإيثار لديه والتواضع والثقة والتسامح ورعاية وقبول الأخر.
 - التمر يوصفه ظاهرة اجتماعية مثلها مثل أي ظاهرة أخرى فهي تأخذ أشكال عدة منها:
أ- التمر الوظيفي: وهو التمر بين الزملاء داخل محيط العمل أو التمر الذي يقع من الرئيس على المرووس داخل المنظمة والذي يحدث بطريق مباشر أو بطريق غير مباشر.
ب- التمر السياسي: ويحدث من خلال سيطرة حزب سياسي قوي على مجموعة من الأحزاب أضعف منه، أو عند سيطرة دولة بأكملها على دولة أخرى أضعف منها عن طريق التهديد، ويظهر ذلك جلياً في جميع بلدان العام بصفة عامة ويقع على البلدان العربية بصفة خاصة وواضحة.
 - تم رفض الفرض العدم الأول وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية وخفض سلوكيات التمر الوظيفي، حيث أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين القيادة الروحية ككل وخفض سلوكيات التمر الوظيفي بأبعاده (التمر المرتبط بالعمل، التمر المرتبط بالشخص، التمر المرتبط بالإيداء البدني)، وبلغ معامل الارتباط بينهم علي التوالي (٠,٤٣٥, ٠,٤٠٠, ٠,٤٠٩)، كما إتضح وجود علاقة طردية أيضاً بين القيادة الروحية ككل وخفض سلوكيات التمر الوظيفي ككل، وبلغ معامل الارتباط بينهم ٠,٤٦٥، وهو ارتباط طردية، وهذا يعني أنه كلما زادت أبعاد القيادة الروحية كلما زاد إنخفاض سلوكيات التمر الوظيفي في المنظمات محل الدراسة.
 - يفسر الباحثان النتيجة السابقة بأن إدراك أعضاء المنظمة بأن الوظائف التي يؤدونها مهمة وذات مغزى، وانهم جزء من المنظمة وكذلك شعورهم بأنهم قادرين على إنجاز المهام، وتفضيلهم لمصلحة

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

- الجميع علي المصلحة الشخصية, ينعكس بشكل إيجابي أفضل علي التزامهم بالعمل والإنتاجية مما يؤدي إلي خفض أشكال التمر في مكان العمل.
- توصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي, حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,٢٤٦, وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١, كما يفسر بُعد الرؤية حوالي ٥,٨٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في خفض سلوكيات التمر الوظيفي.
- توصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للرؤية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي, حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,٢٤٩, وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١, كما يفسر بُعد الأمل حوالي ٦,٢٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في خفض سلوكيات التمر الوظيفي.
- توصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لحب الإيثار على خفض سلوكيات التمر الوظيفي, حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,١٧٥, وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١, كما يفسر بُعد حب الإيثار حوالي ٣,١٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في خفض سلوكيات التمر الوظيفي.
- توصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمعني العمل على خفض سلوكيات التمر الوظيفي, حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,٢٥٥, وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١, كما يفسر بُعد معني العمل حوالي ٦,٣٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في خفض سلوكيات التمر الوظيفي.
- توصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للانتماء/العضوية على خفض سلوكيات التمر الوظيفي, حيث بلغت قيمة معامل بيتا ٠,٢١٢, وهي قيمة معنوية عند ٠,٠٠١, كما يفسر بُعد الانتماء/العضوية حوالي ٤,٢٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في خفض سلوكيات التمر الوظيفي.

٢/١٦- توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة والتي أوضحت وجود تأثير وعلاقة معنوية لأبعاد القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي, لذا يجب أن تهتم المنظمات محل الدراسة بالقيادة الروحية وذلك نظراً لتأثيرها الإيجابي علي خفض سلوكيات التمر الوظيفي, ويمكن توضيح بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة الميدانية من خلال التركيز على (مجال التوصية – التوصية – والمسؤول- آليات التنفيذ), ويوضح جدول رقم (١٨) ذلك علي النحو التالي:

جدول رقم (١٨)
توصيات الدراسة

مجال التوصية	التوصية	المسؤول عن التنفيذ	آليات التنفيذ
١- القيادة الروحية	١/١- وجود رؤية واضحة ومفهومة وواقعية لدي القادة في المنظمات محل الدراسة	الإدارة العليا	<ul style="list-style-type: none"> تتطلب الرؤية الواضحة والواقعية مشاركة جميع العاملين في المنظمة في إعدادها وذلك حتي يمكن تحقيقها وضمان عدم معارضتها في المستقبل. عقد ورش عمل وندوات من قبل الإدارة العليا لشرح رؤية المنظمة وسبل تحقيقها, والإستماع الي الموظفين حول التحديات التي تواجه تحقيقها.

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

مجالات التوصية	التوصية	المسؤول عن التنفيذ	آليات التنفيذ
	٢/١- تنمية عنصر الأمل والإيمان برؤية المنظمة لدى القادة في المنظمات.	الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> وفقاً لنظرية التعلم يتعلم العاملون من القادة الأمل عندما يكون لديهم الإيمان بأن رؤية المنظمة ورسالتها سوف تتحقق، ويمكن تحقيق ذلك من خلال المكافآت المادية التي تمنح للأشخاص المثابرين، وتدريبهم على التحلي بالأمل.
	٣/١- تنمية عنصر الإيثار في العمل لكل من القادة والعاملين في المنظمات محل الدراسة	الإدارة العليا والمشرفين وإدارة الموارد البشرية والعاملين	<ul style="list-style-type: none"> يمكن القيام بذلك عن طريق تعليم المديرين والعاملين قيم مثل الصبر والأمانة، وتفضيل المصلحة العامة، بالإضافة إلى ذلك، فإن الحب الإيثاري بين المديرين سيساعد في القضاء على المشاعر المدمرة مثل الخوف والغضب ومشاعر الفشل. الإهتمام بالأخلاق وتنفيذ ما وعدت به المنظمة العاملين، ورعايتهم والتجاوز عن الأخطاء البسيطة طالما أنها لن تضر بالعمل.
	٤/١- نشر ثقافة أهمية وقيمة العمل التي يقوم به كل فرد في المنظمات محل الدراسة	الإدارة العليا والمشرفين وإدارة الموارد البشرية والعاملين	<ul style="list-style-type: none"> يمكن تحقيق ذلك من خلال إثراء الوظائف وجعلها مرتبطة بالإنجاز. تقديم الدعم التنظيمي والاجتماعي اللازم للعاملين للتأكيد على أهمية العمل وقيمتها سواء للموظف أو المنظمة أو المجتمع.
	٥/١- زيادة إدراك العاملين بأنهم جزء من المنظمة التي يعملون بها.	الإدارة العليا والمشرفين وإدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> يمكن تحقيق ذلك من خلال خلق شعور الموظفين المنتمين إلى منظمة معينة يخلق جوًا من الود والثقة بين الموظفين
	٦/١- تحسين مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.	الإدارة العليا والمشرفين وإدارة الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> يمكن تحقيق ذلك من خلال تنمية الشعور بالانتماء إلى المنظمة مما سيخلق إحساساً بالولاء للمنظمة والبقاء فيها، لأن ثقافة المنظمة تقوم على الإيثار، مما يرفع مستوى الالتزام التنظيمي. خلق مناخ تنظيمي إيجابي يشجع على العمل من خلال توفير الأدوات المناسبة للعمل والمرونة في العمل ومكافأة العاملين الأكثر التزاماً بعملهم.
	٧/١- تحسين مستوى الإنتاجية للعاملين بالمنظمات محل الدراسة.	الإدارة العليا والمشرفين وإدارة الموارد البشرية والعاملين	<ul style="list-style-type: none"> الإهتمام بالجانب الروحاني في مكان العمل مما يؤدي إلى الشعور بجودة بيئة العمل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وبالتالي زيادة الإنتاجية.

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

آليات التنفيذ	المسؤول عن التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
<ul style="list-style-type: none"> توافر الأمل والإيمان بروية المنظمة، وإحساسهم بالإنتماء، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. 	الإدارة العليا والمشرفين وإدارة الموارد البشرية والعاملين.	٨/١- ضرورة أن تتطابق أعمال القائد مع نواياه، مع ضرورة أن يستخدم القائد البصيرة والاحساس وقوة الإرادة في إظهار نواياه	
<ul style="list-style-type: none"> تنمية شعور العاملين بملكيتهم للمكان الذي يعملون فيه، حيث أن إدراكهم بأن المكان الذي يعملون فيه هو ملك لهم يزيد من إنتمائهم له ولاهدافه. 	الإدارة العليا والمشرفين وإدارة الموارد البشرية	٩/١- سعي القائد إلى خلق فكر جديد في المنظمة، يجعل العاملين يشعرون بأن عملهم له قيمة ومفيد بالنسبة لهم وللمنظمة والمجتمع.	
<ul style="list-style-type: none"> العمل على تشجيع العاملين ومكافاتهم عندما ينصحون أو ينبهون الآخرين بعدم القيام بالسلوكيات غير المرغوبة التي من شأنها أن تعرقل الأداء الوظيفي. الحاجة إلى تصميم برامج إرشادية وقائية لتقليل سلوكيات التمر ونتائجها السلبية سواء على المتمتم أو على الضحية، يمكن القيام بذلك من خلال برامج التدريب المتخصصة للمديرين. ضرورة رصد عدد ونوعية سلوكيات التمر الوظيفي التي يتعرض لها العاملين في المنظمات، ويمكن تحقيق ذلك من خلال عمل إحصاء شهري أو سنوي بهذه السلوكيات مع نشر هذه الإحصاءات ومعاقبته من يقوم بها. 	الإدارة العليا والمشرفين وإدارة الموارد البشرية والعاملين .	١/٢- الحد من إنتشار سلوكيات التمر الوظيفي	٢- سلوكيات التمر الوظيفي

دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي دراسة مقارنة.....
أ.د/ وجيه عبد الستار نافع، أمل يعقوب عبدالله بلوشي

آليات التنفيذ	المسؤول عن التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
<ul style="list-style-type: none"> • ينبغي أن الإستماع لصوت الموظفين يقلل من سلوكيات الإستقواء في مكان العمل مثل الإستقواء المرتبط بالعمل، والمرتبط بالشخص، والمرتبط بالإيذاء البدني. • تحليل الجوانب النفسية المصاحبة للتمر والتي بناءً عليها يتم إتخاذ الإجراء المناسب، بالإضافة إلى زيادة الوعي وتنمية القيادة حول كيفية التعامل مع الأشكال المختلفة من سلوكيات التمر الوظيفي. • تطبيق القواعد التنظيمية بشكل عادل على جميع العاملين دون محاباه لآخر، لذا فإن تطبيق مناخ القواعد يساعد على تقليل سلوكيات التمر في العمل. 	<p>الإدارة العليا والمشرفين وإدارة الموارد البشرية والعاملين.</p>	<p>٢/٢- تشجيع العاملين على التحدث عن المشاكل التي تواجههم والعمل على حلها في الوقت المناسب</p>	

المصدر: من إعداد الباحثان

١٧- الدراسات والبحوث المستقبلية

تناولت الدراسة الحالية دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي من خلال دراسة مقارنة بين المنظمات الخاصة والعامّة بدولة الكويت، لذا يرى الباحثان أنه يوجد العديد من النقاط البحثية التي يمكن تناولها في الدراسات المستقبلية وهذه النقاط هي:

- ١- دراسة الدور المعدل للسمات الشخصية (الضمير، الانفتاح) في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوكيات التمر في مكان العمل.
- ٢- دراسة الدور الوسيط للتهكم التنظيمي في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والتمر في مكان العمل.
- ٣- الدور الوسيط للسمات التنظيمي في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوكيات التمر في مكان العمل.

١٨- المراجع:

١/١٨- المراجع العربية:

- ١- إبراهيم، أسماء سعيد سلامه، والنجار، أحمد كرم (٢٠١٨) "القيادة الروحية وتأثيرها في تنمية ولاء العاملين: دراسة تطبيقية على بعض الشركات السياحية والفنادق المصرية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، جامعة قناة السويس - كلية السياحة والفنادق، مج ١٥، ع ٢.
- ٢- إسماعيل، عمار فتحي موسى (٢٠١٧) "دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات: دراسة تطبيقية"، مجلة البحوث المالية والتجارية جامعة بورسعيد - كلية التجارة، ع ١٤.
- ٣- البيومي، أسامة أحمد عبد الله (٢٠١٦) "علاقة القيادة الروحية بجودة حياة العمل بالتطبيق علي العاملين بجامعة دمياط"، رسالة ماجستير، كلية التجارة - جامعة المنصورة.
- ٤- الحبشي، محمد نادي (٢٠١٤) "العلاقة بين العدالة التنظيمية وأشكال الاستقواء داخل مكان العمل دراسة ميدانية بالتطبيق على الممرضات العاملات بمستشفيات جامعة أسيوط، المجلة العلمية لكلية التجارة- جامعة أسيوط/كلية التجارة جامعة أسيوط.
- ٥- حميد، محمد أحمد عثمان (٢٠١٦) "أثر القيادة الروحية على ضغوط العمل : بالتطبيق على شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء"، رسالة ماجستير - جامعة المنصورة. كلية التجارة. قسم إدارة الأعمال.
- ٦- سبع، سنية محمد أحمد سليمان (٢٠٢١) "تأثير القيادة الروحية على الارتباط بالعمل" دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ١٢، العدد ٢، ص ٤٢٠-٤٥٧.
- ٧- الصبحيين، علي، والقضاة، محمد (٢٠١٦) "سلوك التمر عند الأطفال والمراهقين، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ٨- عوجة، أحمد محمد فتحي (٢٠١٣) "القيادة الروحية دراسة تطبيقية علي العاملين بالمدارس"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة - كلية التجارة، مج ٣٧، ع ٤٤.
- ٩- العزوني، هدى سليمان محمود إبراهيم (٢٠٢٠) "أثر التمر الوظيفي على كفاءة أداء العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية"، مجلة بحوث الشرق الأوسط، جامعة عين شمس - مركز بحوث الشرق الأوسط.
- ١٠- مرزوق، عبد العزيز علي (٢٠١٨) "تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على سلوكيات الإستهواء في مكان العمل بالتطبيق على العاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد الثاني والأربعون، العدد ٢.
- ١١- المنديل، صيته بنت منديل، السلمي، رباب بنت محمد، والشماسي، أريج بنت عبد الرحمن (٢٠١٨) "السمات الشخصية وأثرها في تفشي ظاهرة التمر في بيئة العمل- دراسة ميدانية على الإدارات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد التاسع المجلد الثاني.
- ١٢- موسط، علي، وفرحان، محمد (٢٠١٣) "سلوك التمر عند الأطفال والمراهقين (مفهومه، أسبابه، علاجه)"، رسالة ماجستير، مركز الدراسات والبحوث جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

٢/١٨ - المراجع الأجنبية:

- 1- Afsar, B. Badir, Y. Kiani and Umar S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45(), 79–88
- 2- Ahmad, S., Kalim, R., & Kaleem, A. (2017)" Academics' perceptions of bullying at work: insights from Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 31(2), 204–220.
- 3- Al Aslawi, H. (2017) "workplace bullying in Kuwait", A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the College of Social Work at the University of Kentucky.
- 4- Aly, R. M.(2017)"Analytical Study of Workplace Bullying Determinates in Governmental Organizations : Applied to Sharkia Province. Thesis(M.S.) - Zagazig University. Faculty of Commerce. Department of Business Administration.
- 5- Appelbaum, S., Semerjian, G. and Mohan, K. (2012) "Workplace bullying: consequences, causes and controls (part one)", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 44 No. 4, pp. 203-210.
- 6- Appelbaum, S., Semerjian, G. and Mohan, K. (2012) "Workplace bullying: consequences, causes and controls (part one)", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 44 No. 4, pp. 203-210.
- 7- Arcangeli G, G, Ferrero C, Mucci N, and Cupelli, V(2014)" Prevalence of workplace bullying in a population of nurses at three Italian hospitals", *Search life-sciences literature*
- 8- Attell, B. K., Kummerow Brown, K., & Treiber, L. A. (2017)"Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research*, 65, 210–221.
- 9- Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. (2003)"Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors", *International journal of organizational analysis*, 11(4), 283-301.
- 10- Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. (2003)"Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors", *International journal of organizational analysis*, 11(4), 283-301.
- 11- Bakhtiar, S. and Breunig, R. (2017)"The role of spillovers in research and development expenditure in Australian industries" Department of Industry, Innovation and Science.
- 12- Bulutlar, F and Unler, E. (2009)"The Effects of Ethical Climates on Bullying Behaviors in the Workplace", *Journal of Business Ethics*, 86, PP: 273–295.
- 13- Chan S. H and Ao Ch. T. (2019)"The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention, in The Relationships Between Pay Satisfaction and Work- Family Conflict of Casino Employees", *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, Vol.(20), (2), p.p.206-229.
- 14- Dåderman, A. M. Ragnestål-Impola, C.(2019)"Workplace bullies, not their victims, score high on the Dark Triad and Extraversion, and low on Agreeableness and Honesty-Humility.*Heliyon*, Vol,5.

- 15- Duru, P., Ocaktan, M. E., Çelen, Ü., & Örsal, Ö. (2018)"The Effect of Workplace Bullying Perception on Psychological Symptoms: A Structural Equation Approach. *Safety and Health at Work*, 9(2), 210–215.
- 16- Einarsen, S. and Notelaers, G.(2009)" Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised., See discussions, stats, and author profiles for: <https://www.researchgate.net/publication/228079665>, *Work & Stress* Vol. 23, No. 1.
- 17- Einarsen, S., & Raknes, B.I. (1997)"Harassment in the workplace and the victimization of Men. *Violence and Victims*, 12, 247- 263.
- 18- Fairholm, G. W. (1997)"Capturing the heart of leadership: Spirituality and community in the new American workplace. Westport, CT: Praeger.
- 19- Fry, L. W (2003)"Toward a theory of spiritual leadership", 14(6), 0–727.
- 20- Fry, L. W. (2005)" Introduction to The Leadership Quarterly special issue:Toward a paradigm of spiritual leadership" *The Leadership Quarterly*, 16(5), 619-622.
- 21- Fry, L., W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., Krahnke, K. (2016)"Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 1–26.
- 22- Georgakopoulos, A., & Kelly, M. P. (2017)"Tackling workplace bullying. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(6), 450–474.
- 23- Giacalone, R. A. and Jurkiewicz, C. L. (2003)" Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities", *Journal of Business Ethics* volume 46, pages85–97.
- 24- Halaweh, M. (2020)"Research Productivity Index (RPI): a new metric for measuring universities' research productivity", *Information Discovery and Delivery*, Vol. ahead-of-print No.
- 25- Jensen, P.A. and van der Voordt, T. (2020)"Productivity as a value parameter for FM and CREM", *Facilities*.
- 26- Jeon, K, S. (2011)"The Relationship of Perception of Organization Performance and Spiritual Leadership, Work place Spirituality, and Learning Organization Culture in the Korean Context", Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
- 27- Jeon, Ki Seok; Choi, Byoung Kwon (2020). A multidimensional analysis of spiritual leadership, affective commitment and employees' creativity in South Korea. *Leadership & Organization Development Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print).
- 28- Kamarudin, F., Mohamad Anwar, N.A., Md. Nassir, A., Sufian, F., Tan, K.M. and Iqbal Hussain, H. (2020).Does country governance and bank productivity Nexus matters?", *Journal of Islamic Marketing*.
- 29- Karada , E.(2015) "Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling.
- 30- Kaya, A.(2015)"The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principals' Behaviors.

- 31- Khani, A., Darvish, H., Miandari, K & Arani, H. (2013). The role of spiritual leadership on empowering employees: A case study of educational system. *Management Science Letters*, 3(3), 1013-1018.
- 32- Khiabani, M. (2014). Implementing the Spiritual Leadership Model in the Healthcare Industry in Iran. *International Journal of Business and Management*, 9(11).
- 33- King, M.(2019)"Strategies to Identify and Reduce Workplace Bullying to Increase Productivity. Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration College of Management and Technology, Walden University.
- 34- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. (2004)"Defining spirit at work: finding common ground", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 26-42.
- 35- Liang, H. and Yeh, T. (2019) "The effects of employee voice on workplace bullying and job satisfaction", *Management Decision*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- 36- Mahyarni, M. (2019), "The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior", *International Journal of Public Leadership*, Vol. 15 No. 3, pp. 170-188.
- 37- Medina-Craven, M.N. and Ostermeier, K. (2021)"Investigating justice and bullying among healthcare workers", *Employee Relations*, Vol. 43 No. 1, pp. 31-44.
- 38- Nafei, W. (2018)" The Role of Spiritual Leadership in Reducing Bullying Behavior: A Study on the Industrial Companies in Egypt", *International Journal of Business and Management Archives* Vol. 13, No. 2.
- 39- Na-Nan, K., Virakul, B., Piriyaikul, M. and Russ-Eft, D.F. (2022)"Construction and validation of an instrument to measure workplace bullying", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No.
- 40- Naz, U., Tasneem, S., S. Jabeen, R and Saleem, R. (2019)"The Effects of Ethical Climate on Bullying Behavior in the Workplace", *International Journal Academic Research Business and Social Sciences*, 9(3), 1157–1170.
- 41- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010)"The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying: A meta-analysis" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, PP: 955–979.
- 42- Nwannebuife, A.J. (2017)"Effect of Employee Motivation on Organizational Productivity. fulfillment of the requirements for the award of a Master's degree (M.Sc) in Business Administration in the department of Business Management, College of Business and Social Sciences, Covenant University.
- 43- Peterson, D. K. (2002)"The Relationship between Unethical Behaviour and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire', *Journal of Business Ethics*, 41(4), PP: 313–326.
- 44- Rai, A and Agarwal, U. A. (2018)"Workplace bullying and employee silence: A moderated mediation model of psychological contract violation and workplace friendship. *Personnel Review*, 47(1), 226–256.

- 45- Rajalakshmi, M., R., and Naresh B., N. (2018)"Influence of psychological contract on workplace bullying. Aggression and Violent Behavior, 41, 90–97.
- 46- Sheehan, M. and Griffiths, J. (2011)"Understanding the context of workplace health management as it relates to workplace bullying. International Journal of Workplace Health Management, Vol. 4 No. 1, pp. 5-12.
- 47- Sheehan, M. and Griffiths, J. (2011)"Understanding the context of workplace health management as it relates to workplace bullying. International Journal of Workplace Health Management, Vol. 4 No. 1, pp. 5-12.
- 48- Siadat, S. A., hoveida, R and Keikha, A.(2013)" An Explanation of the Organizational Intellectual Capital Based on Spiritual Leadership Theory - A case study of State-owned Companies", International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR).
- 49- Steven W.B. and Hüseyin, A. (2022)"Reviving employees' essence of hospitality through spiritual wellbeing, spiritual leadership, and emotional intelligence", Tourism Management Vol 89, 104406.
- 50- Tag-Eldeen, A., Barakat, M. and Dar, H. (2017)"Investigating the impact of workplace bullying on employees' morale, performance and turnover intentions in five-star Egyptian hotel operations. Tourism and Travelling, 1(1), 4- 14.
- 51- Vilas-Boas, M. (2019)"Relationship between the Perception of Organizational Culture and Ethical Climate and the Perception of Workplace Bullying", Revista CES Psicologia; Medellin Vol. 12, 2.
- 52- Wibawa, M. A. (2014)"The Role of Organizational Culture on Spiritual Leadership, Human Capital, and Employee Loyalty.
- 53- Wolf, L. A., Perhats, C., Clark, P. R., Moon, M. D., & Zavotsky, K. E. (2018)"Workplace bullying in emergency nursing: Development of a grounded theory using situational analysis. International Emergency Nursing, 39, 33–39.
- 54- Workplace Bullying Institute (2017). How bullying happens [Webpage]. Retrieved from <http://www.workplacebullying.org/individuals/problem/how-bullying-happens>.
- 55- Wornham, D. A (2003)" Descriptive investigation of morality and victimisation at work, Journal of Business Ethics, June, 45, 1, pp.29-40.
- 56- Yahaya, A., Ing, T. C., Lee, G. M., Yahaya, N., Boon, Y., Hashim, S and Jesus, S. K. C. I. (2012)"The impact of workplace bullying on work performance. Archives Des Sciences, 65(4), 18-28.
- 57- Yang, F., Liu, J., Wang, Z. and Zhang, Y. (2020)"Feeling energized: a multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance", Journal of Business Ethics, Vol. 158 No. 4, pp. 983-997.
- 58- Yang, M. and Fry, L., W. (2018)"The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout. Journal of Management, Spirituality & Religion, 1–20.
- 59- Zhang, Y. and Yang, M. (2021) "How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior", Personnel Review, Vol. 50 No. 2, pp. 596-609.