

نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر^١

د. / فاطمة السيد حسن خشبة^٢

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية الدراسات الإنسانية بتفهننا الأشراف — جامعة الأزهر

ملخص البحث:

هدف البحث إلى اختبار صحة النموذج البنائي للعلاقات بين القيادة الروحية كمتغير مستقل وشغف العمل المتناغم كمتغير وسيط والاحترق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغيرين تابعين، وتكونت عينة البحث من (٤٣٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وتم استخدام مقياس القيادة الروحية ومقياس شغف العمل المتناغم ومقياس الاحترق الوظيفي ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية من إعداد الباحثة، وباستخدام أسلوب تحليل المسار، وتوصلت النتائج إلى مؤشرات حسن مطابقة جيدة بين النموذج المقترح وبيانات عينة البحث، ووجود تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على شغف العمل المتناغم لدى أعضاء هيئة التدريس، بينما لا يوجد تأثير مباشر للقيادة الروحية على الاحترق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى وجود تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً لشغف العمل المتناغم على الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً لشغف العمل المتناغم على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك وجود تأثير غير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على الاحترق الوظيفي من خلال شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجود تأثير غير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس.

كلمات مفتاحية: القيادة الروحية - شغف العمل المتناغم - الاحترق الوظيفي - سلوك المواطنة التنظيمية

^١ تم استلام البحث في ٢٠٢٣/١٠/١ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٠٢٣/١١/٣٠

Email:tomato_mail690@yahoo.com

٢ ت٠١٠٢٨٨١٨٢٢٧٢٠١

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

مقدمة البحث:

لعبت الثورات العلمية والمعرفية والتكنولوجية والعولمة في السنوات القليلة الماضية، بالإضافة إلى الأزمات الاقتصادية العالمية والحروب السياسية التي شهدها العالم مؤخراً التي أحدثت تغييرات جذرية سريعة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والصناعية والتجارية... إلخ دوراً بالغاً في التأثير على قطاع الخدمات الإنسانية بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة؛ حيث ازدادت حدة التنافس وحجم التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم الجامعي وأصبح بقاؤها متوقفاً على تبني معرفة جديدة وتطوير أدائها خاصة في ظل الاتجاهات السياسية والاقتصادية التي تحتل على إنشاء الجامعات الخاصة والأهلية التي شهدت في السنوات القليلة الماضية زيادة ملحوظة في أعدادها؛ مما اضطرت المؤسسات الجامعية الحكومية إلى مواكبة التطور التكنولوجي والتقني والدخول في عالم التحول الرقمي والذي تجلّى في ظهور منظومة الحرم الجامعي، منظومة الكتاب الإلكتروني، منظومة الساعات المعتمدة، التعليم الهجين لطلبة الدراسات العليا، بالإضافة إلى حرص تلك المؤسسات على تحسين جودة وتطوير الخدمات التعليمية لجذب واستقطاب شريحة كبيرة من الطلبة بما يضمن لها البقاء والاستقرار والذي لن يتأتى إلا عن طريق تطوير رؤى جديدة في القيادة وإمكانيات وشخصية القائد، بحيث ينخرط في سلوكيات قيادية أكثر أخلاقية وذات قيمة تشجعه على تلبية احتياجات الآخرين، وإيفاظ الجانب الروحي فيهم مع القدرة على اتخاذ قرارات حكيمة وحاسمة وتشجيع الابتكار والإبداع في بيئة العمل، واستحداث أساليب ومعايير وتقنيات جديدة تتناسب وتتواءم مع كافة التغييرات التي تحدث في البيئة المحيطة بها بما يساعد المؤسسة على التطور وتحقيق أهدافها.

ومن هنا ظهرت الحاجة إلى قيادة تكون أكثر شمولية تدمج كلاً من الجسد والعقل (الفكر المنطقي) والقلب (العواطف والمشاعر) والروح، هذه المجالات الأربعة التي تحدد الجوهر للوجود البشري، وتمهد الطريق لأداء أفضل مع تحقيق الذات في المؤسسة (Kaya,2015,598).

وقد اكتسب مفهوم القيادة الروحية الكثير من الجاذبية والاهتمام من قبل الباحثين بمختلف تخصصاتهم لنهجها المحمل بالقيم السامية الإيجابية، الذي يولد المشاعر الإيجابية ويعبر عن روحانية القائد في مكان العمل عن طريق تحفيز الاتباع بشكل ذاتي على تصور وإدراك العمل باعتباره دعوة؛ وبالتالي تتوج بأداء تنظيمي أكبر وأكثر تميزاً (Vedula & Agrawal,2023,1).

ويركز مفهوم القيادة الروحية على ما يمكنك أن تعلمه عن نفسك، وكيف يمكنك العمل عليها؟ ويشنق مفهوم القيادة الروحية من الحكمة التالية: شاهد أفكارك؛ لأنها ستصبح كلمات. راقب كلماتك؛ لأنها تصبح أفعالاً. شاهد أفعالك؛ لأنها تصبح عادات. شاهد عاداتك؛ لأنها تصبح شخصية. راقب شخصيتك؛ لأنها ستصبح مصيرك، وقد اختيرت هذه الحكمة كأساس لتطوير مفهوم القيادة الروحية (Ulrich,2020,17;Ulrich.2018,13).

كما تركز القيادة الروحية في إدارة المنظمة على القيم الإنسانية لأتباع المنظمة كالصدق، والحب، والعاطفة، والكرم، والتعاون، والأمل، واللطف، والإيثار في الأنشطة الإدارية؛ مما يؤدي إلى زيادة الشعور بالانتماء والهوية الذاتية بين الموظفين، وتعزيز رأس المال النفسي لديهم؛ الأمر الذي سينعكس في ارتفاع مستوى كفاءتهم الذاتية وتفاؤلهم ومرونتهم وأملهم؛ ويؤدي إلى مشاركة وظيفية أعلى

(Abou Zeid et al,2022,7-10).

وتعزز القيادة الروحية الرضا الوظيفي للمرؤوسين عن طريق إنشاء رؤية مقنعة، تساعد القيادة الروحية المرؤوسين على إدراك معنى العمل ودعوته بدلاً من النظر إلى العمل على أنه تبادل للمنافع؛ وهو ما يجعلهم يشعرون بأن الوظيفة ذات قيمة وهادفة، ووفقاً لنظرية الحفاظ على الموارد تُعتبر القيادة الروحية مورداً تنظيمياً متاحاً يزيد من موارد المرؤوسين ويحقق مكاسب في الموارد، مثل: مستويات أعلى من الطاقة العلائقية عن طريق إظهار الممارسات الروحية؛ مما يؤدي إلى مستويات عالية من الرضا الوظيفي (Yang et al,2020,1858).

ويُعرفها (Jufrizen et al (2019,67) بأنها: القيادة التي تجعل القيم الروحية بمثابة معتقدات أساسية وقيم أساسية وفلسفات في سلوكيات القيادة؛ بما ينعكس آثارها على التابعين والمؤسسة.

ويُعرفها (Siswanto et al(2023,170) بأنها: نهج يمثل نمط الإدارة هذا عن طريق الجمع بين الرؤية والأمل/ الإيمان والإيثار للذات وللآخرين، ببساطة القيادة الروحية هي أسلوب قيادة موجه نحو تكييف الشخص لتحفيز نفسه والآخرين عن طريق نهج ذاتي قائم على قيم ومواقف وسلوكيات معينة لتحقيق معنى في الحياة التنظيمية.

ويشير (Abdul Qohin & Wihuda(2023,158) إلى أنها المواقف والسلوكيات التي تؤثر بشكل إيجابي على الدافع الروحي للموظف (يُعتبر العمل بمثابة دعوة)، والممارسات الروحية (التعبير عن الاهتمام والاهتمام، والشعور بالفهم والتقدير، وإظهار المعاملة العادلة) والقيم الروحية (الانسجام

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==
والتفقة والتواضع)؛ ومن ثمَّ عن طريق وضع رؤية يساعد القادة الروحيون أعضاء الفريق في تطوير قيمهم الروحية عن طريق عملهم؛ وبالتالي يشير الموظفون إلى وظائفهم على أنها دعوات بحيث يكون لها معنى وتأثير، وتساهم في مبادرات التحسين البيئي.

ويمكن اعتبار القيادة الروحية كقوة محفزة ذاتياً تمكن الموظفين من الشعور بالنشاط، على سبيل المثال؛ عن طريق إظهار القيادة الروحية يمكن للقادة توفير معنى وهدف للموظفين حول أدوار عملهم، بما يتجاوز المسؤوليات المحددة رسمياً؛ نتيجة لذلك سيختبر الموظفون الذين يتفاعلون بشكل متكرر مع قادتهم الروحيين مستويات أعلى من الطاقة العلائقية فيما يتعلق بوظائفهم.

(Yang et al,2019, 984).

وتلعب القيادة الروحية دوراً في مساعدة الموظفين على الشعور بالمعنى؛ حيث يقدم القائد إحساساً واضحاً بالهدف الذي ينشط وينمي الهوية ورؤيته المفضلة؛ ونظراً لكون القادة الروحيين يحبون عملهم ويستوعبونه بشكل مستقل (أي بدون ضغوطات أو متطلبات) فإنهم يميلون إلى تجربة المشاعر الإيجابية كالحيوية والتدفق النفسي، ويعملون على تعزيز المشاركة في العمل وكلها سلوكيات تظهر في السلوكيات الجاذبة التي تنشط وتضطر الموظفين إلى التوافق مع رؤية القائد

(Ho&Astakhova,2020,426).

كما تلعب القيادة دوراً مهماً في استئصال العقبات والموانع التي غالباً ما تعيق الأتباع من التعبير عن مخاوفهم وأفسهم في بيئة العمل؛ لذا فإن القادة الذين يخرطون في إنشاء بيئات آمنة نفسياً يتواصلون بشكل استباقي مع أتباعهم بشأن أهمية إثارة مخاوفهم ومشاركة أفكارهم الخاصة، مع كونهم على طبيعتهم في بيئة العمل، والتأكيد من أن القيام بذلك لن يكون له أي تداعيات سلبية على أي منهما (الفرد- المنظمة) (Vedula&Agrawal,2023,20).

وتشجع القيادة الروحية الأتباع على التفكير فيما وراء الذات عن طريق مراعاة اهتمامات واحتياجات الآخرين، كما تؤكد أهمية الارتقاء بأدائهم وتنمية الشعور بقيمة العمل لديهم عن طريق إيجاد معنى لحياتهم وهدفاً لها، كما تحفزهم على أن يكونوا أكثر شغفاً بعملهم، وتخلق هذه العملية شعوراً بالتفاؤل بأن جهود الفرد ومساهماته الشخصية لزيادة ممارسات الاستدامة للبيئة المؤسسية تستحق الاعتراف بها والتصفيق لها (Afsar et al,2016,81).

كما تساعد الموظفين على إدراك العلاقة بين العمل ومعنى الحياة، بحيث يكون لدى الموظفين أمل/ إيمان أقوى، ويمكن أن يساعدهم أمل / إيمانهم القوي في الحفاظ على درجة عالية من الشغف

= (٢٨٤) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

د / فاطمة السيد حسن خشبة. **المتناغم، فكلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي، زاد الشغف بالتبعية؛ لذا فإن القيادة الروحية لها تأثير إيجابي على الشغف المتناغم (Wang et al,2021,2).**

وهناك بعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الروحية وشغف العمل كدراسة Ali et al (2021) ودراسة Wang et al (2021) ودراسة Keshavarz et al (2021) التي أسفرت عن وجود علاقة موجبة بين القيادة الروحية وشغف العمل، ودراسة السعداوي (٢٠٢٣) التي أسفرت عن وجود تأثير موجب معنوي للقيادة الروحية على الشغف الوظيفي.

ويرتبط شغف العمل المتناغم بالاستقلالية الذاتية؛ حيث يرى الأفراد بحرية وإرادة العمل على أنه مهم لهوياتهم بسبب خصائص العمل نفسه (العمل الذي يمثل تحدياً أو ذا مغزى) وعلى هذا النحو، يكرسون وقتهم وطاقاتهم لعملهم بحرية، لكن مع ذلك يظلون مسيطرين على مشاركتهم بحيث لا تتعارض مع جوانب أخرى من حياتهم؛ وبالتالي يرتبط الشغف المتناغم بنتائج إيجابية مثل تحسين الرفاه النفسي والمشاركة في العمل وأداء المهام (Ho et al ,2018,113-114).

ويلعب شغف العمل المتناغم دوراً مهماً في زيادة حالة التفاؤل، فقد تبين أن الموظفين المتحمسين بشكل متناغم مع عملهم يرتفع لديهم التفاؤل ويشرعوا بثقة في السعي لتحقيق أهداف مستقبلية، فهم يرون أن العوائق فرص للنمو وليست عوائق للنجاح في المستقبل، كما أنهم يشعرون بالثقة والإثارة والفرح أثناء العمل؛ مما يسهل التوقعات الإيجابية حول المشاركة في المهام والنتائج المستقبلية، كما أن قدرتهم على الانخراط الطوعي في عملهم والابتعاد عنه تخلق التوازن والانسجام بين مجالات العمل وغير العمل؛ مما يؤدي إلى الارتقاء بمستوى الأداء (Tolentino,et al.2022,2-3).

ويسهم شغف العمل المتناغم في زيادة تركيز الموظفين طوال يوم العمل (أي الاستيعاب المعرفي)؛ مما يسهل الأداء الوظيفي، علاوة على ذلك، فإن الأفراد الذين يختبرون بانتظام شغفاً متناغماً في العمل هم أيضاً أقل عرضة لاستنفاد مواردهم المعرفية والعاطفية (كالاحتراق الانفعالي والتعب النفسي؛ وبالتالي غالباً ما يكون لديهم الوقت والطاقة لمساعدة الآخرين والانخراط في سلوكيات أدوار إضافية أخرى (Shen,2023,3).

ويعرف شغف العمل المتناغم بأنه "الدافع للشعور بالحرية في الانخراط في نشاط معين يُعتبر مهماً، حتى لو شغل مساحة من حياة الشخص، لكنه لا يتعارض مع المجالات الأخرى في حياته ويظل الشخص مسيطراً عليه" (Whelan, et al,2021,3).

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

كما يُعرف بأنه "عملية تحفيزية تمكن الموظفين من الاستجابة لأنواع مختلفة من المتطلبات. وينعكس في ميل الأفراد إلى الانخراط في أنشطة مهمة تتطلب منهم بذل الطاقة؛ لذا فهم في النهاية يستوعبون هذه السلوكيات كجزء من هويتهم الخاصة" (Cabrita&Duarte,2023,03).

وإذا كانت القيادة الروحية تلعب دوراً مهماً في توليد شغف العمل المتناغم عن طريق توفير مناخ عمل صحي وتوفير الدعم والتحفيز للفرد، بحيث يتاح للقادة للعاملين حرية استكشاف الأنشطة وإظهار الإبداع وتشجيع المشاركة في سلوكيات خارج متطلبات العمل؛ بما يسهم في تطوير شغف شخصي متناغم (Wang et al ,2021,3).

فإن القيادة الروحية تسهم كذلك في التقليل من الآثار السلبية للاحتراق الوظيفي وتجعل الفرد أكثر انخراطاً في عمله؛ فالانساق بين قيم وممارسات القيادة مهم لتحفيز الأتباع على خلق مناخ عمل إيجابي؛ وبالتالي الحد من الاحتراق للعاملين في مجال الرعاية والخدمات الإنسانية وهو ما يسهم في إعادة بناء رفاهية الموظف وإيجاد حالة من التوازن بين العمل والحياة (yang&Fry,2018,3).

ويرى Li et al(2023,12) أن القيادة الروحية تؤثر على احتراق العاملين بمهنة التدريس فعندما تلبي احتياجاتهم الروحية وتظهر الرعاية غير الأنانية لهم، فإن ذلك يحفز الدافع الداخلي لهم ويمكنهم من الحصول على ثقة وحماس أعلى للتدريس وقدرة على العمل؛ وبالتالي تعزيز دعوتهم المهنية، فعندما يدرك العاملون بمهنة التدريس الرعاية الإنسانية والدفء، فإنهم يشعرون بدافع قوي ومشاركة في تنفيذ تعليم التنمية المستدامة، وهوية قوية ومسؤولية عن العمل التدريسي، والطموح لتحقيق القيمة الذاتية والقيمة الاجتماعية عن طريق العمل الجاد وهو ما يجعلهم أقل عرضة للاحتراق الوظيفي.

وهناك بعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الروحية والاحتراق الوظيفي كدراسة Jelodar et al (2016) ودراسة Hunsake(2019) ودراسة Sheikh et al (2019) وقد أسفرت هذه الدراسات عن وجود علاقة سالبة بين القيادة الروحية والاحتراق، وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة Scott (2020) التي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين القيادة الروحية والاحتراق المهني.

ويعتبر الاحتراق الوظيفي أحد الاضطرابات النفسية التي تحدث عندما يشعر الأشخاص المتحمسون والملتزمون بالإحباط من المهنة التي زودتهم بالكثير من هويتهم وأهدافهم في وقت مبكر

د / فاطمة السيد حسن خشبة.
 من حياتهم المهنية، ويحدث ذلك عندما تتلاشى الأشياء التي أثارت حماسهم للمهنة لتحل محلها المهام
 الدنيوية أو الشاقة (Mamo,2020,2).

وقد أضحى الاحتراق الوظيفي موضوعاً مهماً في السنوات الأخيرة؛ ويرجع ذلك إلى حد كبير
 إلى ارتباطه بانخفاض الإنتاجية والاستنزاف والتعب والانفصال العاطفي وفقدان الاهتمام بالعمل،
 كما أن عواقبه لها آثار سلبية على التعليم العالي مع إمكانية التأثير على تعليم الطلاب وتحصيلهم
 وكذلك على صحة ورفاهية المحاضرين؛ ونظراً لأن مجال التعليم العالي مليء بالتحديات، فإن
 المحاضرين معرضون بشكل خاص للاحتراق، والتأثر بالبيروقراطية، وضغوط النشر، وتأمين
 التمويل، والتغيرات في ممارسات التدريس، والتفاعلات الشخصية مع الآخرين، وعدم استقرار
 العقود

(Matos et al,2022,02).

وينظر للاحتراق باعتباره "قاتل الوظيفة"، ومن المرجح أن يهدد صحة الفرد، ويعيق أداء
 المنظمة، وقد يسبب مشاكل اجتماعية خطيرة على المستوى الفردي مثل: الصداع، والأرق،
 وانخفاض كفاءة العمل، وضعف التركيز، وتدهور الذاكرة، وضعف جهاز المناعة، والقلق والاكتئاب
 والشعور بالنقص التي يمكن أن تؤدي إلى ضعف جودة بيئة العمل اليومية والعلاقات الأسرية لدى
 الموظف، بالإضافة إلى تقليص مستوى الثقة بالنفس والسعادة، وأما على المستوى التنظيمي فتؤدي
 أعراض الاحتراق إلى جعل الفرد عرضة للتأثير على أعضاء فريقه؛ مما يؤدي إلى تدهور عام في
 الروح المعنوية التنظيمية وانخفاض كفاءة العمليات التنظيمية (Zhang et al ,2020,2).

ويعرف الاحتراق الوظيفي بأنه عدم قدرة الفرد على القيام بعمله بفعالية وكفاءة بسبب الإجهاد
 المطول المرتبط بالعمل (Homeo ,2023,710).

كما يُعرف بأنه حالة من إخفاق / فشل العمل واستنزاف الطاقة والإرهاق الجسدي والعقلي الناتج
 عن العمل الذي يستلزم قدرة وطاقة وموارد زائدة من الفرد (Bai et al ,2023,3).

ولا تقتصر الفوائد الإيجابية للقيادة الروحية على شغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي فإنها
 قد تحمل آثاراً إيجابية على سلوك المواطنة التنظيمية، والذي يُعتبر بمثابة قوة محفزة ذاتية تجعل
 الموظفين يشعرون بالنشاط والحيوية والتواصل في مكان العمل، فعندما يشعر الموظفون الذين تمَّ
 تحفزهم من أن احتياجاتهم الروحية قد تمَّ إشباعها سيولدون المزيد من مشاعر المرح والرعاية
 والانجذاب للعمل؛ بحيث يصبحون أكثر إنتاجية والتزاماً، وهو ما يؤدي إلى تعزيز السلوك الاستباقي

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==
في مكان العمل، ويمكن القول إن القيادة الروحية تساعد في رسم وتوصيل رؤية لمستقبل مشرق،
عن طريقها سيؤمن الأتباع بهذه الرؤية ويكونون أكثر عرضة للانخراط فيها وبدء التغييرات
والمساهمة في الأنشطة التي تساعد في التحول التنظيمي؛ ومن هذا المنظور يمكن للقيادة الروحية
أن تكون بمثابة قوة مشجعة للسلوك الاستباقي في مكان العمل (Chen et al,2019,3).

ويذكر (Vedula&Agrawal (2023,13 أن القيادة الروحية تلعب دوراً مهماً في نمذجة
الروحانية في مكان العمل عن طريق تبني بيئة عمل يسودها التسامح والحرية بحيث يشعر الفرد
بالكمال في العمل والشعور بالعضوية؛ مما يؤدي إلى بيئة عمل يشعرون فيها بالتقدير والفهم وهو
ما يعزز سلوك المواطنة التنظيمية.

ويرى (Pandia et al(2023,169 أن القيادة الروحية المعززة تؤدي إلى زيادة مستوى سلوك
المواطنة التنظيمية؛ مما يؤثر في الكفاءة الذاتية للفرد التي بدورها تحفزه على استثمار المزيد من
الجهد نحو تحقيق الأهداف بعد الاعتقاد بأنه يمكنه أداء المهام بشكل فعال.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية كدراسة
(Chen&Yang(2012 ودراسة (Wu&Li(2015 ودراسة (Djaelania et al (2020 التي
أسفرت عن وجود تأثير موجب للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية وتتعارض تلك النتائج
مع نتائج دراسة (Khiabani et al (2016 التي أسفرت عن عدم تأثير بعدي القيادة الروحية
العضوية والحب الإيثاري على سلوك المواطنة التنظيمية، وكذلك دراسة (Pio&Tampi(2018
التي أسفرت عن عدم تأثير القيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية.

ويعتبر أعضاء هيئة التدريس من أهم الموارد البشرية التي تساعد الجامعة على تحقيق رؤيتها
ورسالتها؛ لذا فإن معاناتهم من أي مشكلات من شأنها أن تؤثر على جودة مخرجات العملية التعليمية،
ويواجه أعضاء هيئة التدريس عديداً من التحديات والأعباء المهنية التي تستنزف طاقتهم ومواردهم
البشرية، فمهنة التدريس من المهن الإنسانية الشاقة التي تؤدي إلى ارتفاع معدل الاحتراق الوظيفي
وإن تباينت نتائج الدراسات في تحديد نسبته؛ حيث أشارت دراسة (Ramdan et al (2019 إلى
أن مستوى الاحتراق بلغ ٢٦,٧%، وأشارت نتائج دراسة (Ngalagou et al(2019 إلى أن مستوى
الاحتراق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في الكاميرون بلغ ٨٦%، في حين أشارت
دراسة (Agyapong et al(2022 إلى أن معدلات انتشار الاحتراق لدى العاملين بمهنة التدريس
تراوحت ما بين ٢٥,١٢% : ٧٤%؛ حيث يواجه العاملون بقطاع التدريس العديد من التحديات
والأعباء المتمثلة في تعدد الأدوار والمهام التي تقوم بها الأعضاء (التدريس - البحث العلمي،

التأليف، الترجمة، أعمال الجودة، خدمة المجتمع المدني، عدم توافر مناخ وبيئة داعمة للعمل، تندي المستوى العلمي للطلاب، صراع التوازن بين متطلبات الحياة المهنية والشخصية، قلة الحوافز والمكافأة وما يصاحبها من مشاعر الاضطرار المستمر إلى بذل المزيد من الجهد مقابل مبلغ أقل، والافتقار إلى السيطرة على تحديد الأولويات اليومية ومتابعتها، وغياب العدالة... إلخ)، بالإضافة إلى الأحداث التي شهدتها الأعوام القليلة الماضية كنفسي وباء كورونا وما تبعه من مستجدات أثرت على كافة المجالات ومنها مجال التعليم والذي شهد تحولاً كبيراً في طرق التدريس، والانتقال من التعليم وجهاً لوجه إلى طريقة افتراضية جديدة كالتدريس أون لاين عبر برنامج الزووم والتميز؛ وبالتالي ألقى هذا بمزيد من الأعباء والتحديات على أعضاء هيئة التدريس خاصة أن البعض منهم يعاني من انخفاض مستوى الكفاءة الرقمية ونقص التدريب أو ليس له صلة بالتكنولوجيا الحديثة، أو التعامل مع التطبيقات الإلكترونية ويفتقر إلى التدريب والموارد والمهارات الرقمية اللازمة لمواجهة هذه التحديات؛ ويؤدي هذا الوضع إلى مستويات عالية من المطالب العقلية والنفسية التي تتجاوز دور عضو هيئة التدريس التقليدي كناقل للمعرفة، ومحو الأمية الرقمية غير المخطط لها؛ وبالتالي زيادة محتملة في الإحباط والتوتر لدى هؤلاء الأعضاء، وهو ما يترجم إلى ارتفاع معدل الاحتراق الوظيفي، وليس هذا فحسب، بل إن التغييرات التي أحدثتها ظاهرة العولمة الاجتماعية أفرزت هي الأخرى واقعاً تربوياً جديداً في هذه المرحلة وهو واقع الاتجاه نحو التحول الرقمي الذي نتج عنه سيناريوهات جديدة في البيئة التعليمية التي أدت إلى زيادة كبيرة في مسؤوليات العمل لأساتذة الجامعات، مع ارتفاع الطلب على التدريس والبحث والنشر والإدارة عبر الإنترنت، وفقدان السيطرة بسبب نقص الموارد، وهو ما يعد بيئة مثالية وأرض خصبة لتطور الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ ويؤدي هذا على المدى البعيد إلى استنزاف طاقتهم بشكل كبير وفقدان حماسهم وشغفهم بالعمل مع وجود مشاعر سلبية تجاه بيئة العمل والزملاء؛ وبالتالي ضعف مستوى الانخراط في سلوكيات إضافية تعزز من قيمة المؤسسة التعليمية وتنهض بها لتحقيق أهدافها، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات كدراسة (Chen et al (2020,89-90) التي أشارت إلى أن الاحتراق الوظيفي يؤدي إلى نقص مستوى الشغف في أداء العمل اليومي في التدريس والبحث، فالأكاديميون الذين يعانون من مشاعر الاحتراق سيكون لديهم مستوى منخفض من الإدراك لأنفسهم؛ وبالتالي لن يتمكنوا من إظهار سلوك المواطنة التنظيمية وكذلك سينخفض لديهم مستوى الالتزام المهني؛ بسبب عدم التوافق بين وظائفهم وبيئتهم المهنية؛ مما يؤثر على أدائهم للأدوار الإضافية.

ومن هنا كان هناك حاجة ماسة إلى قيادة روحية تسعى إلى توفير مناخ داعم للعمل وبيئة آمنة يسودها القيم الروحية التي تحمي الموارد البشرية للأعضاء وتحفزهم على التعاون والحب الإيثاري

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

مع تلبية الاحتياجات الأساسية لهم؛ وهو ما يولد لديهم وينمي المشاعر الإيجابية التي تنعكس في حب العمل والشغف به مع الشعور بالرضا الوظيفي؛ ومن ثم الانخراط طواعية في سلوكيات المواطنة التنظيمية بما يقلل من مستوى الشعور بالاحتراق الوظيفي؛ لذا يسعى البحث الحالي إلى اختبار صحة النموذج البنائي المقترح الذي يوضح مسارات العلاقات والتأثيرات بين متغيرات البحث المتمثلة في القيادة الروحية كمتغير مستقل، وشغف العمل المتناغم كمتغير وسيط، وسلوك المواطنة التنظيمية والاحتراق الوظيفي كمتغيرين تابعين.

مشكلة البحث:

انبثقت مشكلة البحث عن طريق روافد متعددة:

أولاً: لاحظت الباحثة عن طريق عملها كعضو هيئة تدريس وتفاعلها المباشر وحديثها مع زملائها بالكلية والكليات الأخرى أن العديد من الكليات تفتقر إلى وجود ممارسات روحية فعلية حتى وإن تحلى بعض القادة ببعض الممارسات الروحية إلا أن كثيراً منها أقولاً لا ترتقي إلى مستوى الفعل، وإن وجدت فهي ممارسات بسيطة ومحدودة، فالكثير من القادة في الكليات يفتقرون إلى الممارسات الروحية ويتبعون نمط القيادة البيروقراطي أو الاستبدادي/ التسلطي فضلاً عن غياب الشفافية وعدم العدالة في توزيع الأدوار، وتغليب المصالح الشخصية على حساب المصالح العامة، كما أن البعض منهم لا يحب أن يراجعه أو يقاطعه أحد، بالإضافة إلى إساءة البعض منهم لاستخدام السلطة وغياب التعاون بين القادة والأعضاء وتجاهل ظروف الأعضاء، فالقيادة ترغب أن ينجز عضو هيئة التدريس عمله بفض النظر عن الإمكانيات المتاحة أو ملاءمة الوقت للمهمة وكأن عضو هيئة التدريس إنسان آلي مطلوب منه أن ينجز عمله فقط تحت أي ظرف، وهو ما يؤثر بالسلب على مناخ ومكان العمل والذي يعد من أهم العوامل التي تحفز عضو هيئة التدريس وتساعد على إطلاق الطاقات الكامنة بداخله لتحسين مستوى أدائه وتميزه في عمله، فأصبح البعض من الأعضاء يذهب إلى كليته وهو يشعر بالضجر والاستياء، ولو مراقبة عضو هيئة التدريس الله في تصرفاته وأفعاله وشعوره بالمسؤولية الملقاة على عاتقه ما تفاني في عمله بسبب افتقار بيئة العمل للمقومات التي تساعد على أداء عمله وهو شغوف ومتحمس له؛ وبالتالي يفقد الرغبة في الانخراط في سلوكيات تطوعية ترتقي بكليته وجامعته.

ثانياً: تعرض أعضاء هيئة التدريس إلى العديد من التحديات والضغوط المتنوعة في بيئة العمل وإن اختلفت في شدتها وحدتها وتأثيرها، وقد سبق الإشارة إلى بعض منها في المقدمة، بالإضافة إلى معاناة العديد من أعضاء هيئة التدريس من سلبيات منظومة التحول الرقمي وخاصة منظومة الكتاب

الإلكتروني التي أدت إلى عدم رضاهم عن تلك المنظومة بسبب ضياع المستحقات المالية لهم بسبب تهاون الطلبة في حجز الكتب، بالإضافة إلى أن العام الأول لمنظومة الكتاب الإلكتروني قد شهد شكاوى ومعاناة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة، فأعضاء هيئة التدريس قد فرض عليهم القيام بتدريس كتاب موحد تمّ وضعه من قبل بعض الأساتذة وهو ما جعل البعض منهم يشعر بالاستياء بسبب عدم رضاهم عن ذلك، والبعض الآخر لم يعجبه محتوى الكتاب وقام بشرح محتوى من عنده، أما بالنسبة للطلبة التي شكلت هي الأخرى عامل ضغط على أعضاء هيئة التدريس بسبب أن العديد من المقررات تمّ رفعها على المنظومة في وقت متأخر جداً، والبعض الآخر لم يتمّ رفعه وقد تسبب هذا في تعرض أعضاء هيئة التدريس إلى ضغوط من قبل الطلبة بسبب شكاوى الطلبة من منظومة الكتاب الإلكتروني، وعدم قدرة بعض الطلبة على التعامل مع التطبيق أو عدم القدرة على استذكار المقررات عن طريقه؛ ممّا اضطر البعض من أعضاء هيئة التدريس إلى القيام بإملاء الطلبة للمحاضرات ولجوء البعض الآخر إلى تخفيف المقررات، وليس هذا فحسب، بل إن منظومة التحول الرقمي قد أثرت في بعض الأعضاء عن طريق اتجاههم إلى مواكبة ومسايرة التطور التكنولوجي فقام بوضع الامتحان وتصحيحه إلكترونياً وقد ترتب على ذلك بسبب تدني مستوى الكفاءة الرقمية لدى البعض إلى وجود أخطاء فادحة في التصحيح الإلكتروني؛ ممّا اضطر البعض إلى إعادة التصحيح يدوياً؛ ممّا زاد من حدة الضغوط الواقعة عليهم التي استنزفت قدراتهم وجعلتهم أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي، ولا يخفى على أحد ما يحدثه الاحتراق الوظيفي من آثار سلبية تفقد العضو شغفه وحماسه للعمل، وتقلل من مشاركته في الأعمال التطوعية.

ثالثاً: بالرغم من توافر مجموعة من الدراسات في كلٍّ من البيئة العربية أو الأجنبية عن القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن الباحثة لم تعثر (في حدود علمها) على أي دراسة قد تناولت وجمعت متغيرات البحث في دراسة واحدة، أو تناولت دور شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

وتتلخص مشكلة البحث الحالي في محاولته الإجابة عن التساؤلات التالية:

١: إلى أي مدى يشكل متغير القيادة الروحية كمتغير مستقل وشغف العمل المتناغم كمتغير وسيط والاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغيرين تابعين لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

٢: هل يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على شغف العمل المتناغم لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

٣: هل يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

٤: هل يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

٥: هل يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً لشغف العمل المتناغم على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

٦: هل يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً لشغف العمل المتناغم على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

٧: هل يوجد تأثير غير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على الاحتراق الوظيفي عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

٨: هل يوجد تأثير غير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

هدف البحث:

اختبار صحة النموذج البنائي المقترح الذي يوضح مسارات العلاقات (التأثيرات) بين متغيرات القيادة الروحية كمتغير مستقل، وشغف العمل المتناغم كمتغير وسيط، والاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغيرين تابعين لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

أهمية البحث: تتجلى أهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

*المتغيرات التي يتناولها التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشرة على أداء وكفاءة أعضاء هيئة التدريس ورضاهم وتوافقهم النفسي والمهني والاجتماعي، بالإضافة إلى ما تحدثه هذه المتغيرات الإيجابية والمتمثلة (القيادة الروحية، شغف العمل المتناغم، سلوك المواطنة التنظيمية من آثار إيجابية) تؤدي إلى تطوير منظومة التعليم الجامعي وتقديمها وتحسين مخرجاتها التعليمية.

*تناوله اثنين من المفاهيم الإدارية الحديثة نسبياً في مجال العلوم النفسية والتربوية وإدارة الموارد البشرية، وهما: القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية واللذان يعتبران من المداخل الأساسية التي تتبناها المؤسسات التعليمية الرائدة التي تسعى إلى استثمار مواردها البشرية ودفعها؛ لتقديم أقصى ما لديها من إمكانات لتحقيق أهدافها.

*حادثة مفهوم شغف العمل المتناغم وانتمائه إلى القوى الإيجابية المؤثرة في الشخصية من منظور علم النفس الإيجابي.

* لفت أنظار الجهار الإداري بالجامعة والكليات إلى خطورة الاحتراق الوظيفي وآثاره السلبية التي لا تؤثر فقط على عضو هيئة التدريس، بل تشمل المؤسسة التعليمية أيضاً.

* يُعد هذا البحث بما تضمنه من أدبيات ودراسات سابقة ومقاييس نفسية إضافة علمية جديدة في مجال الدراسات النفسية والتربوية والإدارية ببحث جديد في ذلك المجال الذي لم يحظ في حدود اطلاع الباحثة على بحث من هذا النوع يمكن أن يفيد الباحثين في إجراء العديد من البحوث في مجال القيادة الروحية، كما قد يزيد من إمكانية الكشف عن المعوقات والمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتزيد من احتراقهم الوظيفي.

*لفت أنظار الجهاز الإداري بالجامعة والكليات إلى أهمية تبني وتطبيق ممارسات القيادة الروحية في المؤسسات التعليمية الجامعية عن طريق تهيئة مناخ وبيئة عمل داعمة محفزة لأعضاء هيئة التدريس تعزز من شغفهم المتناغم وتحفزهم على الانخراط في سلوك المواطنة التنظيمية وهو ما يساعدهم على التخفيف من حدة الآثار السلبية للاحتراق الوظيفي.

*إعداد بعض المقاييس المتمثلة في مقياس القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى ترجمة مقاييس آخرين، هما: شغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي؛ مما يساهم في إثراء المكتبة العربية بمجموعة من المقاييس التي يمكن الاستفادة منها في الأبحاث المستقبلية.

*بناء برامج إرشادية واستراتيجيات في ضوء النموذج المقترح للتخفيف من حدة الاحتراق الوظيفي وآثاره السلبية، وتعزيز شغف العمل المتناغم وسلوك المواطنة التنظيمية.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

مصطلحات البحث:

القيادة الروحية: Spiritual leadership

تُعرفها الباحثة بأنها : مجموعة القيم والممارسات الروحية التي تحفز عضو هيئة التدريس وتلهمه عن طريق رؤية ورسالة مفعمة بالأمل والإيمان، وثقافة مؤسسية قائمة على الحب الإيثاري بما يحقق الرفاهية النفسية والالتزام التنظيمي والأداء المتميز، وتتحدد بالدرجة المرتفعة على المقياس المستخدم في البحث.

شغف العمل المتناغم: Harmonious work passion

تُعرفه الباحثة بأنه: حالة نفسية إيجابية تعكس حباً واهتماماً عضو هيئة التدريس بعمله وتقديره واعتزازه به؛ لكونه مصدراً لسعادته وتقديره لذاته؛ لذا يعتبره جزءاً لا يتجزأ من حياته؛ مما يدفعه إلى التميز في أدائه وتخطي العقبات والمشكلات التي تواجهه في عمله مع تمتعه بقدرته على تحمل المسؤولية المكلف فيها والتكيف مع الأوضاع الطارئة والتوازن بين حياته المهنية والخاصة؛ مما يجعله مستمتعاً به. ويتحدد بالدرجة المرتفعة على المقياس المستخدم في البحث.

الاحترق الوظيفي: Job burnout

تُعرفه الباحثة بأنه: حالة نفسية سلبية ناتجة عن كثرة تعرض عضو هيئة التدريس للضغوط المهنية وأعباء العمل والطموح المفرط؛ مما يجعله يشعر بالتعب والاجهاد واستنزاف طاقته الجسمية والعقلية والانفعالية، وفقدان الدافعية وتدني مستوى الإنجاز والشعور بالسلبية واللامبالاة مع كثرة الشكوى الجسمية والنفسية. وتتحدد بالدرجة المرتفعة على المقياس المستخدم في البحث

سلوك المواطنة التنظيمية: Organizational Citizenship Behavior

تُعرفه الباحثة بأنه: سلوك تطوعي اختياري يقوم به عضو هيئة التدريس بمحض إرادته دون انتظار حافز أو مكافأة من الآخرين؛ بقصد مساعدة زملائه وكتلته وجامعته التي ينتمي إليها بما يضمن تحقق الأهداف وجودة الأداء. ويتحدد بالدرجة المرتفعة على المقياس المستخدم في البحث.

أدبيات البحث:

تعريف القيادة الروحية:

ويُعرفها (Nafei 2018,45) بأنها مجموعة القيم الإنسانية الإيجابية التي تشكل بيئة العمل كالامتنان والتسامح والأمل؛ حيث تساعد الأفراد على إظهار قدراتهم ومهاراتهم وانخراطهم في السلوكيات التي تسهم في زيادة الإنتاجية وتطوير العلاقات بين الأفراد داخل المنظمة.

ويراها (Hunsaker et al 2019,1258) بأنها "النهج الناشئ القائم على القيم الذي يفترض أن التفاعلات بين القادة والأتباع هي بنية أساسية لثقافة تنظيمية للقيم المتوافقة بشكل متبادل التي تمكن التابعين من تحقيق شعور أفضل بالرفاهية أو المغزى في وقت العمل".

ويذهب (Göçen & Şen 2019,1) إلى أنها القيم والمواقف والسلوكيات الضرورية واللازمة لتحفيز الذات والآخرين ذاتياً من أجل خلق شعور بالبقاء الروحي عن طريق الدعوة والعضوية".

ويشير (Yang et al, 2019,983) إلى أنها "القيم والمواقف والسلوكيات التي يجب على المرء أن يتبناها في التحفيز الذاتي للفرد والآخرين بحيث يكون لكلاهما زيادة إيجابية في الشعور بالرفاهية الروحية عن طريق الدعوة والعضوية؛ أي أنهما يختبران المعنى في حياتهم، لديهم إحساس بإحداث فرق، ويشعرون بأنهم مفهومون ومقدرون"

كما تُعرف بأنها: "قيم وسلوكيات تضمن الحفاظ على الوجود الروحي (الأخلاقي) التي تُعد ضرورية لإعداد وتأهيل الأفراد للدوافع الروحية وتحفزهم عن طريق الخير والأخلاق والحب كمبدأ للحياة والأمل والإيمان؛ للوصول إلى أهداف المنظمة" (Karadağ et al,2020,1).

ويراها (Wang et al 2020) بأنها "القوة الذاتية الدافعة التي لا يمكنها فقط تحفيز الأفراد باستمرار في مكان العمل، بل تعمل على تلبية احتياجاتهم وزيادة إدراكهم لمغزى العمل في حياتهم؛ مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق نتائج عظيمة ومفيدة للمؤسسة".

ويشير (Ekowati 2022,57) إلى أنها "القيادة القائمة على نهج النبي محمد — صلى الله عليه وسلم —؛ حيث تقدم هذه القيادة نموذجاً للقيادة التي تسعى إلى صياغة استراتيجية متوازنة لتحقيق النجاح في الأعمال بثتى صورها (الأسرية والتجارية والاجتماعية... الخ)".

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

ويذهب (Srivastava et al (2022) إلى أنها "المواقف والسلوكيات التي تساعد الأفراد للتحول نحو الدافع الذاتي عن طريق الاتصال (إيجاد معنى للحياة) والعضوية؛ مما يزيد من إظهار النتائج الإيجابية للمؤسسة كالالتزام وزيادة الإنتاجية".

ويشير (Keshavarz et al (2021,48) إلى كونها "نوع من أنواع القيادة التي تخلق لدى الموظف الشعور بالولاء والانتماء بين القادة والأتباع، وإيجاد حالة من التفاهم والتفاعل بينهم ككائنات روحية مع العمل على تحفيزهم للشعور العميق بالهدف من قيمة العمل في الحياة".

ويذكر (Sibanda & Grobler (2023,2) بأنها "تسخير طاقات الآخرين لتحقيق الأهداف الأيديولوجية؛ وبالتالي فإن القادة الروحيين لا يساعدون فقط في التطور الأخلاقي، بل يضمنون أيضاً محاولات جماعية لتحقيق الإصلاحات الاجتماعي، كما تعرف بأنها الجهد الواعي لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للأفراد؛ لذلك يُعزز القائد الروحي الوعي الذاتي والنمو الذاتي والقيادة الذاتية بين أتباعه ويراهم "أشخاص كاملون" لديهم عدد لا يحصى من المهارات التي تتجاوز مجالات عملهم".

الآثار الإيجابية للقيادة الروحية: تتجلى الآثار الإيجابية للقيادة الروحية فيما يلي:

*تعزيز السلوك الاستباقي والهوية التنظيمية في مكان العمل، لكونها القوة الخفية التي تحفز الدوافع الداخلية وتجعل الفرد يشعر بالنشاط والحيوية.

*ترفع مستوى الرفاهية النفسية وتحسن الإنتاجية والالتزام، وتقليل معدل الدوران.

*تعزز روح الثقة والتعاون والدعاية والتفاهم المتبادلين وهو ما يجعل بيئة العمل مريحة ومبهجة.
*تلعب دوراً في إقناع الأتباع بأن مؤسساتهم تقدرهم وتحترمهم، وهو ما يمنحهم مزيداً من الشعور بالراحة في التعبير عن أنفسهم والمخاطرة من أجل تقدم المؤسسة (Chen et al,2019,6-7).

*تساعد العاملين على الاندماج في العمل والرضا عنه والتفاني في خدمة المؤسسة وتحسين مستوى مشاركة الموظفين في العمل والتوافق مع الآخرين، بالإضافة إلى كونها تمنحهم الشعور بأنهم مؤهلون تماماً لمتطلبات العمل المختلفة وكذلك زيادة مستوى السعادة الشخصية والإنجاز والإبداع والثقة الشخصية وتحسين الالتزام والانسجام التنظيمي مع مساعدة العاملين على التغلب على المشاعر السلبية المدمرة، مثل: الخوف والغضب والإحساس بالفشل، وإعطاء معنى وقيمة للحياة

(Huang,2022,2-3).

= (٢٩٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ =

ويرى (Sapta et al (2021,2) أن القيادة الروحية تحقق مجموعة من الفوائد سواء على المستوى الفردي والتنظيمي والمجتمع، فعلى المستوى الفردي تزيد من إمكانات الموظف وتطور مهاراته وأدائه، وتعزز الحافز ومفهوم وتقدير الذات لديه، كما أنها تؤثر على مستوى رضائه ومشاركة في العمل، أما على المستوى التنظيمي فتحقق القيادة الروحية في مكان العمل إنتاجية وأرباحاً أعلى مقارنة بالمنظمات التي تجاهل الروحية، بالإضافة إلى كونها تعزز الانسجام بين معتقدات الفرد الأساسية والقيم التنظيمية بما يساعد في إيجاد مناخ نفسي يعامل فيه العامل بطريقة هادفة بحيث تضعهم في سياق مجتمعي ملائم. أما على المستوى الاجتماعي فتعمل في مكان العمل على مواءمة أهداف تعظم الربح مع المسؤولية الاجتماعية التنظيمية.

صفات القائد الروحي: يشير (Rothausen(2017,817 إلى الخصال والسمات التي ينبغي أن يتحلى بها القائد الروحي وهي الحب والشجاعة والتعاطف والثقة بالنفس والآخر، بالإضافة إلى معرفة ذاته واحترام وتقدير الآخرين وتكريمهم مع الحفاظ على الممارسات الروحية، والتمتع بالحس الإداري ومهارة التواصل والعلاقات مع من حوله من الأتباع.

ويذكر (Mubasher (2017,208 أن أهم الصفات التي ينبغي أن يتحلى بها القائد الروحي هي الحب الإيثاري والذي يتضمن الثقة والتسامح والامتنان والمثابرة والتواضع والرحمة حيث ينعكس الحب الإيثاري بمكوناته على القائد الروحي فيجعله يحب ويتقبل جميع الأتباع كما هم . بالإضافة إلى تمتعه بالأمل والذي يجعله يسعى إلى فعل الأفضل ويضع أهداف قابلة للتحقيق، مع قدرته على بناء التوقعات حول المكافأة والنصر بما ينعكس على التابعين في أن يكونوا إيجابيين بشأن المستقبل ويبدلون الجهود كما هو متوقع منهم.

بينما يؤكد (Farmanesh et al (2021,1 على توافر الصفات التالية: * التخطيط وتصور المستقبل بصورة جذابة بالإضافة إلى وجود أسباب ودوافع تجعل الأتباع لإيمانهم برؤية وأهداف المؤسسة يصنعون هذا المستقبل من أجله ومن أجل المؤسسة.

*امتلاك الحسي التوافقي جنباً إلى جنب مع الحيوية والاهتمام، والعناية بالذات والآخرين.

*الإيمان بأن الرؤية والمهام ستتحقق مما يمنح مزيداً من الثقة للآخرين ويصنع مثالا يحتذى به بعض النظر عن العوائق أو القيود.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

أبعاد القيادة الروحية:

اتفق كلٌّ من (Fry et al (2005);Chen&Yang(2012);We&Lee(2020);Ali et al(2021) و الشيباوى والموسوى (٢٠١٨) ؛ سلامة والنجار (٢٠١٨) ؛ يوسفى وعروسى (٢٠١٨) ؛ زويتى(٢٠٢٢) ؛ Abou Zeid et al(2022) على أن أبعاد القيادة الروحية تتمثل في الرؤية، والأمل / الإيمان، حب الإيثار، بينما رأى (Alimudin et al(2017) أن الأبعاد تتمثل في الرؤية، الأمل / الإيمان، حب الإيثار، المعنى والدعوة/ العضوية، الالتزام، والإنتاجية، بينما كانت عند (Nafei(2018) متمثلة في الرؤية، الأمل/ الإيمان، حب الإيثار، معنى وأهمية العمل، العضوية، الالتزام التنظيمي، وعند رحمان (٢٠٢٠) تمثلت في الرؤية، حب الإيثار، الالتزام التنظيمي وعند الرواشدة وآخرون (٢٠٢٠) تمثلت في الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار، الدعوة، العضوية وكانت عند الشهومي (٢٠٢٠) متمثلة في العلاقات الإنسانية، الرؤية، الإيمان، والإيثار، وعند طه وعلم الدين (٢٠٢٢) كانت الأبعاد هي الرؤية، الإيمان/ الأمل، حب الإيثار، المعنى، الانتماء.

تعقيب: بالرغم من اختلاف الباحثين حول أبعاد القيادة الروحية إلا أن الغالبية قد اتفقت على الأبعاد الثلاثة المتمثلة في الرؤية، الإيمان/ الأمل، حب الإيثار.

شغف العمل المتناغم:

تعريف شغف العمل المتناغم:

يُعرفه كلٌّ من (Curran et al (2015,631–632);Zhou(2021,1) بأنه "ميل قوي نحو نشاط ذو مغزى شخصي وذو قيمة عالية يحبه المرء ويقدره ويجده محددًا لذاته، ويستثمر فيه الكثير من الوقت والطاقة؛ ممَّا يغذي الدافع والرفاهية والمشاركة في المهام الحماسية ويوفر حياة متوازنة وهادفة".

ويشير (Birkeland & Buch(2015,392) إلى أنه "ميل قوي يمكن التحكم فيه نحو العمل الذي يحبه المرء، ويعتبره مهمًّا للغاية وجزءًا حيويًّا من هويته ومفهومه عن ذاته، والذي يستثمر فيه المرء قدرًا من الوقت والطاقة، ولكنه ليس مستهلكًا تمامًا لوقته وطاقته بما يجعل لحياته معنى وهدف".

ويذهب (Johri et al (2016,1485) إلى أنه "حالة نفسية تتميز بتجربة المشاعر الإيجابية الشديدة، والدافع الداخلي للعمل، والشعور بالارتباط الهادف تجاه العمل". ويعكس هذا التعريف كونه

حالة تتكون من مكون عاطفي (الفرح والحيوية الذاتية) ومكون معرفي (الاتصال الهادف والدافع الداخلي). يشير الاتصال الهادف إلى "كيف تتشابه هوية الفرد مع عمله؟" ويعكس الدافع الداخلي.

ويتفق كلٌّ من (Peyton&Zigarmi(2021,2);Zigarmi et al(2018,232) بأنه "إحساس الفرد المستمر، والإيجابي عاطفياً، والقائم على المعنى، والرفاهية، والنابع من تكرار التقييمات المعرفية والعاطفية لمختلف المواقف الوظيفية والتنظيمية التي تؤدي إلى نوايا وسلوكيات عمل بناءة ومتسقة".

ويرى (Landay et al (2021,1537) بأنه "بناء تحفيزي يحتوي على عناصر عاطفية وإدراكية وسلوكية يجعل الفرد يختار بحرية (دون وجود ضغوط) الانخراط في ممارسة عمله الذي يحبه مع وجود ونام مع جوانب الحياة الأخرى من حياته".

ويذهب (Hussain(2022,434) إلى "كونه دافعاً داخلياً من الفرد لأداء نشاط يحبه فيحدث فرق في حياته".

ويشير كلٌّ من الشهري والسعيد (٢٠٢٢، ١٠٤) إلى كونه "دافعاً قوياً ينبع من داخل الفرد للانغماس في أداء المهام المحببة والمرتبطة بعمله التي تجعله يشعر بأهميته بالنسبة له والسعادة والمتعة إذا ما استثمر وقته ومجهوده فيها؛ بما يؤدي إلى توجيه سلوكه في الاتجاه المرغوب".

ويذكر (Abdelwahed et al (2022,2) بأنه "الاستيعاب الذاتي الذي يدفع الفرد برغبة وإدارة واعية إلى الانخراط في الممارسات والأنشطة والمهام المرتبطة بعمله الذي يحبه ويعتبره عنصراً مهماً وأساسياً في حياته؛ لذا يستثمر فيه طاقته ووقته".

تعقيب: وبالنظر للتعريفات السابقة يمكن القول إنَّ شغف العمل المتناغم ينتج من الاستيعاب الذاتي للنشاط في هوية الشخص ويحدث الاندماج الذاتي عندما يقبل الأفراد بحرية وكامل إدارتهم على ممارسة النشاط مع اعتباره أنه مهم بالنسبة لهم. ينتج هذا النوع من الاستيعاب الداخلي قوة تحفيزية للانخراط في النشاط عن طيب خاطر ويولد إحساساً بالإرادة والتأييد الشخصي لمتابعة النشاط، لا يجبر الأفراد على القيام بالنشاط؛ بدلاً من ذلك، يمكنهم المشاركة فيه بحرية دون أي حالات طارئة مرتبطة بالنشاط؛ وبالتالي حتى لو احتل النشاط مساحة كبيرة في هوية الشخص، فإنه يظل تحت سيطرة الشخص ويتوافق مع جوانب أخرى من حياة الشخص؛ ومن ثمَّ يمكن للشخص أن يقرر متى لا ينخرط في عمله ويجب أن يكون لديه القدرة على ترك عمله إذا أصبح الأخير مؤثراً عليه بشكل سلبي؛ ويمكن للأشخاص الذين لديهم شغف متناغم أن يقرروا عدم العمل في ليلة

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

معينة إذا لزم الأمر دون معاناة أو حتى إنهاء العلاقة مع النشاط إذا قرروا أنه أصبح عاملاً سلبياً دائماً في حياتهم؛ وبالتالي يمكن اعتبار الانخراط السلوكي في النشاط العاطفي أمراً مرناً

(Donahue et al,2012,343-344).

مكونات شغف العمل المتناغم: يتألف شغف العمل المتناغم من مكونين يكمنان وراء بناء الشغف؛ الأول: مكون عاطفي ويشمل الإعجاب الشديد والحب لعمل المرء. الثاني: العنصر المعرفي الذي يتمثل في استيعاب العمل في هوية الفرد بحيث يصبح جزءاً منه، ويمكن القول إن الجمع بين هذين المكونين لا يميز شغف العمل المتناغم عن البنى التحفيزية الشائعة الأخرى فحسب، بل إنه أساس للبنية نفسها بحيث يصبح الشغف غائباً إذا كان أي من هذين المكونين مفقوداً

(Ho&Astakhona,2018,975).

الآثار الإيجابية لشغف العمل المتناغم: يغذي شغف العمل المتناغم الدافع ويزيد من الرفاهية النفسية ويعطي معنى لحياة الفرد؛ حيث يتيح له الفرصة لتحقيق التوازن بين حياته الشخصية وعمله فلا يشعر بالذنب أو التشتت، بالإضافة إلى كونه يوجه نحو التفاني في عمله والالتزام التنظيمي بما يسمح له بتخطي ومواجهة العقبات التي تعترضه في عمله وتحقيق النجاح والتميز

(Gilal,2019,889; Pollack et al,2022,3-4).

ويؤدي كذلك إلى النمو الذاتي للفرد وتنمية قدراته وحب الاستكشاف والتجريب لديه، مع مساعدته على الوصول إلى حالة من التدفق النفسي والحيوية الذاتية والازدهار (Zhou,2021,2).

كما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والأداء وجودة الحياة، وكذلك تشجيع الفرد على الابتكارية والمشاركة في العمل وارتفاع مستوى تقدير الذات لديه، بالإضافة إلى دوره في التخفيف من حدة الصراع بين العمل والأسرة والسلوكيات العنيفة والعوانية (Wang et al,2021,2).

وكذلك يسهم في بناء قدرات الفرد الإبداعية وتحقيق مستوى مرتفع من الصحة النفسية والازدهار النفسي والسعادة والمثابرة، ويلعب كذلك دوراً مهماً في التخفيف من وطأة الضغوط المهنية ومساعدة الفرد على تحمل أعباء العمل وتيسير حياته الأسرية والمهنية بشكل طبيعي؛ بما يؤهله للنجاح العام في حياته، وتحقيق العديد من المكاسب المادية والمعنوية (Hong,2022,1-2).

كما يحفز الأفراد على الانخراط بشكل متوازن في الأنشطة التي تتوافق مع المجالات المهمة الأخرى من حياتهم، مثل: التزاماتهم تجاه عائلاتهم وأصدقائهم أو المشاركة في الأنشطة الرياضية

== (٣٠٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

أو الاستمتاع بوقت الفراغ، وبتلك الطريقة سيستمر الأفراد في المشاركة في المجالات الحياتية جنباً إلى جنب مع شغفهم بعملهم ودون شعور بأن عملهم يسيطر عليهم ويحتل مساحة كبيرة من حياتهم بما لا يسمح لهم بممارسة المهام العائلية والاجتماعية الأخرى (Hussion,2022,435).

الاحترق الوظيفي:

يعرفه (Al- Adwan&Al Khayat(2017,182) بأنه حالة من الشعور بالتعب الجسمي والنفسي مع الإحساس بالإرهاق وعدم الكفاءة وفقدان الاهتمام بالعمل والآخرين والسخرية، والتشكك في قيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية السلبية، وقلة الدعم من الآخرين مع الإحساس بالإخفاق في العمل.

كما يعرفه (Amir&Deraz (2017,113) بأنه "حالة من الإجهاد المزمن التي تحدث بسبب ضعف الموارد البدنية والنفسية والانفعالية للفرد في التعامل مع متطلبات العمل؛ مما يجعله غير قادر على توفير المستوى السابق من الأداء المتميز في العمل".

ويرى (Yang&Fry(2018,1) بأنه "اضطراب نفسى يحدث للفرد عندما يشعر أن موارده (الوقت والطاقة والدعم) غير كافية لتلبية المتطلبات اليومية اللازمة في بيئة العمل".

ويشير (Opeke& Akinola(2019,7) إلى كونه "حالة من الإحباط والارهاق تتسبب في انتكاسة المؤسسة عن طريق تدني مستوى أداء الموظف؛ بسبب كثرة ضغوط العمل وعدم توافر موارد بيئية ملائمة تساعد على إنجاز المهام الموكلة إليه".

ويذهب (Alwaely & Jarrah (2020,19) إلى أنه "ظاهرة تؤدي إلى الإرهاق الجسمي والتعب العاطفي والاضطرابات النفسية الناشئة عن عبء العمل الزائد والذي يزيد من مسؤوليات الفرد فتجعله يأخذ اتجاهًا سلبيًا نحو وظيفته؛ وبالتالي يتأثر أداءه".

ويذكر (Chirico et al (2020,1) بأنه "حالة نفسية تؤدي إلى الشعور بالإرهاق وتبدد الشخصية مع انخفاض مستوى أدائه وتقديره لذاته".

ويذهب (Dall'Ora et al(2020,2) إلى أنه "حالة تحدث نتيجة عدم التوافق لفترة طويلة بين الفرد وواحد على الأقل من الأمور الستة التالية: عبء العمل الزائد والمطالب التي لا تتماشى مع إمكانيات الفرد فلا يستطيع الفرد أن يتمتع بالرأفاهية، وفقدان التحكم والسيطرة على الموارد اللازمة لإكمال وإنجاز العمل، وعدم وجود مكافأة كافية رغم إنجاز العمل بكفاءة، تدني مستوى العلاقات الإيجابية بين الفرد وزملاءه ورؤسائه؛ مما يؤدي إلى شعوره بالإحباط، والتعرض للظلم في مكان

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

العمل بسبب عدم المساواة في عبء العمل والآجر، ومخالفة القيم خاصة عندما يتطلب العمل من الفرد أن يتصرف عكس قيمه وتطلعاته.

ويذكر (Safari (2020,165 بأنه "الإرهاق الدائم والعميق المصحوب بأعراض معرفية وانفعالية وجسمية واجتماعية ناشئة عن تعرض الفرد على المدى الطويل لضغوط العمل وخاصة في المهن ذات المسؤولية العالية تجاه الآخرين والتفاعلات البشرية التي لا تنتهي أبداً".

ويشير (Romano et al(2021,770 إلى أنه "متلازمة مرتبطة بالإجهاد الشديد الناجمة عن تعرض الفرد المفرط والمزمن لمتطلبات العمل الملحة وعدم القدرة على تلبيتها؛ بسبب قلة الموارد المتاحة".

ويرى (Xie et al (2022,1 بأنه "متلازمة نفسية يعاني منها الفرد نتيجة استجابته لضغوط العمل المزمنة وتشمل الاستنزاف العاطفي، وتبدد الشخصية، وتدني مستوى الإنجاز".

ويذهب (Mijakoski et al (2022,2 إلى كونه "مزيج من عدم القدرة وعدم الرغبة لدى الفرد في بذل الجهد اللازم في العمل لإكمال المهام بالصورة الصحيحة نتيجة التعرض لفترات طويلة لمشاكل متعلقة بالعمل".

سلوك المواطنة التنظيمية

تعريف سلوك المواطنة التنظيمية:

ويُعرفه كلٌّ من (Obiora&Okpo (2015,15 بأنه "سلوك بناء أو ذاتي المبادرة أو تطوعي يهدف تعزيز إنتاجية مكان العمل والذي من المرجح أن يقود المنظمة إلى الوقوف في مواجهة المنافسة وتحقيق الميزة التنافسية".

ويشير (Basu et al (2016,780 إلى أنه "السلوك الذي يتميز بمبادرات تطوعية تقدم مساهمة اجتماعية إيجابية تجاه المنظمة وزملاء العمل بما يتجاوز الأدوار الوظيفية الرسمية أو المكافآت الرسمية؛ فيحقق الفعالية التنظيمية، ويعزز مشاركة الموظف والأداء الوظيفي".

ويذهب (Abd Elsalam et al (2021,159 إلى أنه "سلوك طوعي واختياري يقوم به الفرد ولا يقع ضمن التوصيف الوظيفي أو التعليمات، أو عقد العمل المبرم بين الفرد والمؤسسة، أو هو الأنشطة التي يقوم بها الأفراد لإنجاز المهام بشكل غير مباشر في بيئة العمل، والمشاركة بنشاط في عملية صنع القرار وتحمل المسؤوليات الإضافية، وظروف العمل دون تقديم أي شكاوى".

ويذكر Wiroko (2021,215) بأنه "سلوك بناء يقدمه الموظف دون مقابل أو توقع مكافأة من قبل الأطراف إذا تمَّ عرضه لكونه غير مكتوب في التوصيف الوظيفي، ويعمل على تعزيز الأداء التنظيمي رغم أنه ليس له علاقة مباشرة بإنتاجية الفرد أو مكافأة العمل".

ويشير Yaakobi&Weisberg(2020,2) إلى أنه "أحد أنواع السلوك الإيجابي الذي يتمثل في الإجراءات التطوعية التي تدعم البيئة النفسية والاجتماعية كحضور الاجتماعات غير الإلزامية، مساعدة زملاء العمل، وبالرغم من كونها غير إلزامية أو ضمن المكونات الأساسية للمهام إلا أنها تؤدي إلى تطوير الأداء التنظيمي، بالإضافة إلى وجود اتصال أفضل بين القادة والأتباع".

ويذكر Ye et al(2022,2) بأنها "المشاركة التلقائية للموظفين في عملية التغيير التنظيمي، مثل: اكتشاف الأخطاء وتصحيحها، وتقديم المقترحات لتحسين بيئة العمل والارتقاء بأداء المؤسسة".

ويرى Xue et al (2022,488) بأنه "السلوك التقديري الفردي والذي يقوم به الفرد بشكل تلقائي ولا تتم مكافأته بصورة مباشرة أو صريحة، أو الطرق الرسمية أو البنود الاتفاقية والتعاقدية من قبل فريق المؤسسة، ولكنه يتميز عن غيره بأنه يحسن من أداء المؤسسة وكفاءتها التنظيمية".

ويذهب Wilhelm et al (2022,5) إلى أنه "مساهمات تطوعية يؤديها الفرد عن طيب خاطر في مكان العمل، وتتميز بأنها تتجاوز متطلبات الدور والإنجازات الوظيفية والمكافآت الرسمية المنصوص عليها من قبل التوصيف الوظيفي وتحقق الفعالية التنظيمية".

تعقيب : بالرغم من تعدد وتنوع التعريفات التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية إلا أنها تؤكد ثلاث سمات رئيسية لسلوك المواطنة التنظيمية، وهي: أولاً أن يكون السلوك طواعية واختيارياً يسعى الشخص للقيام به من تلقاء نفسه. ثانياً: يفيد السلوك المنظمة من المنظور التنظيمي والنقطة المهمة هنا أن سلوكيات المواطنة التنظيمية لا تحدث بشكل عشوائي داخل المنظمة، بل هي سلوكيات موجهة نحو المنظمة أو ينظر إليها على أنها تفيد المنظمة. ثالثاً: سلوك المواطنة التنظيمية له طبيعة متعددة الأبعاد (Demir,2014,1177).

ويضيف Idris et al (2021,2) أن سلوك المواطنة لكي يتحقق لا بد من أن يكون السلوك تحت سيطرة الشخص بحيث يكون له مطلق الحرية في القيام به أو لا، وكذلك لا يتم تسجيل هذا السلوك في النظام التنظيمي، ويسهم بشكل طفيف في تحسين أداء المنظمة.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

الدراسات السابقة:

أولا : دراسات تناولت القيادة الروحية وشغف العمل:

سعت دراسة Wang et al (2021) إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم، أجريت الدراسة على ٢٦٠ موظفاً من الموظفين العاملين في فنادق مدينة بكين وشانغهاي وهانغيتشو وخفي وهوانغشاي ومدن أخرى في الصين، واستخدم الباحثون مقياس القيادة الروحية لـ Fry et al (2005) ومقياس شغف العمل المتناغم والذي طوره (Vallerand et al (2003) وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم، وكذلك إسهام متغير الدعوة كأحد أبعاد القيادة الروحية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم.

حاولت دراسة Ali et al (2021) فحص علاقة القيادة الروحية بأداء سلامة الموظفين (الامتثال للسلامة ومشاركة السلامة) وكذلك معرفة دور شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والامتثال للسلامة والمشاركة في السلامة، أجريت الدراسة على ٣٠٥ من المشرفين والموظفين، واستخدم الباحثون مقياس القيادة الروحية لـ Fry(2005) ومقياس شغف السلامة المتناغم لـ Roberston & Barling(2013) ومقياس الامتثال للسلامة لـ Neal&Griffin(2006) ومقياس المشاركة في السلامة لـ Neal&Griffin(2006) . وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط موجب بين القيادة الروحية وامتثال الموظفين للسلامة ومشاركة السلامة، وإسهام الشغف للسلامة المتناغم كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والامتثال ومشاركة السلامة.

قامت دراسة Keshavarz et al (2021) للتحقق من تأثير القيادة التحويلية والقيادة الروحية وشغف بيئة العمل على خلق السلوك البيئي في المؤسسة، أجريت الدراسة على ٢١٢ موظفاً من موظفي بلدية شيراز، واستخدم الباحثون مقياس القيادة الروحية لـ Fry et al(2005) ومقياس شغف بيئة العمل لـ Robertson & Barling(2013) ومقياس القيادة التحويلية لـ Zhou et al (2018)

ومقياس السلوك البيئي لـ Saeed et al(2019)، وأسفرت النتائج عن تأثير القيادة التحويلية والروحية وشغف بيئة العمل على السلوك البيئي، بالإضافة إلى إسهام شغف بيئة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية على السلوك البيئي وعدم إسهام شغف بيئة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والسلوك البيئي.

سعت دراسة السعداوي (٢٠٢٣) إلى فحص تأثير أبعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي باستخدام أبعاد نموذج PERMA للسعادة الوظيفية، وأجريت الدراسة على ٢٩٧ عاملاً من العاملين بالفنادق ذات الخمس نجوم بشرم الشيخ، واستخدمت الباحثة استبانة القيادة الروحية والشغف الوظيفي والسعادة الوظيفية من إعدادها. وأسفرت النتائج عن وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الروحية في تطبيق أبعاد نموذج PERMA للسعادة الوظيفية، ووجود تأثير معنوي موجب مباشر لأبعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي، وأيضاً وجود تأثير معنوي موجب مباشر لأبعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي عن طريق تطبيق أبعاد نموذج PERMA للسعادة الوظيفية كمتغير وسيط، وكان أكثر أبعاد القيادة الروحية تأثيراً في الشغف الوظيفي مع وجود أبعاد نموذج PERMA للسعادة الوظيفية كمتغير وسيط: (الأمل/الإيمان، يليه حب الإيثار، ثم الرؤية).

تعقيب:

الأهداف: يُوجد تباين في أهداف الدراسات ما بين دراسات وصفية كدراسة (Wang et al (2021) أو دراسات في النمذجة كدراسة (Keshavarz et al (2021)

العينة: تنوعت العينات؛ حيث شملت دراسات هذا المحور فئات متنوعة، مثل: المشرفين، والموظفين، كما اقتصرت دراسات هذا المحور على عينات متوسطة الحجم وبالرغم من تنوع العينات إلا أن الدراسات السابقة الخاصة بهذا المحور لم تنطرق إلى عينة البحث الحالي وهي فئة أعضاء هيئة التدريس وهو ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة.

الأدوات: يلاحظ اعتماد الغالبية العظمى على مقياس القيادة الروحية لـ Fry أما بالنسبة لمقياس شغف العمل فكل دراسة استخدمت مقياساً خاصاً بها؛ وهو ما دفع الباحثة إلى إعداد مقياس لقياس شغف العمل المتناعم، مع الاستفادة من المقاييس السابقة في إعداد المقياس.

النتائج: يُوجد تعارض في نتائج الدراسات؛ فبعض الدراسات أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناعم كدراسة (Wang et al (2021) والسعداوي (٢٠٢٣) والبعض أشار إلى عدم إسهام متغير شغف بيئة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والسلوك البيئي كدراسة (Keshavarz et al (2021) والبعض الآخر أشار إلى إسهام متغير شغف السلامة المتناعم كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والامتثال للسلامة ومشاركة السلامة كدراسة (Ali et al (2021)، وبالرغم من وجود دراسات تناولت متغير شغف العمل كمتغير وسيط

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

في العلاقة بين القيادة الروحية إلا أنها تناولته مع متغير القيادة الروحية فقط دون التطرق إلى متغيرات البحث الحالي.

ثانياً: دراسات تناولت القيادة الروحية والاحترق الوظيفي:

حاولت دراسة (Jelodar et al (2016) فحص العلاقة بين القيادة الروحية والاحترق المهني، أجريت الدراسة على ٢٩٤ من العاملين في مستشفى أردبيل وتم استخدام مقياس القيادة الروحية لـ (Fry(2003) ومقياس الاحترق المهني لـ (Maslach (1996). وأسفرت النتائج عن تمتع عينة الدراسة بمستوى متوسط من القيادة الروحية والاحترق المهني، ووجود علاقة سالبة بين القيادة الروحية والاحترق المهني.

تناولت دراسة (Hunsaker(2019) تأثير كل من الرضا عن الحياة والرفاهية الروحية على العلاقة بين القيادة الروحية والاحترق الوظيفي. أجريت الدراسة على ٣٧٥ فرداً من العمال ذوي اللياقات البيضاء والزرقاء في كل من قطاعي التصنيع والخدمات في كوريا، استخدم الباحث مقياس القيادة الروحية لـ (Fry(2008) ومقياس الرفاهية الروحية لـ (Chen et al (2012) ومقياس الرضا عن الحياة لـ (Diener's (1984) ومقياس الاحترق الوظيفي لـ (Demerouti & Bakker (2008). وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين القيادة الروحية والاحترق الوظيفي، ووجود علاقة موجبة بين القيادة الروحية والرضا عن الحياة، كما أشارت النتائج إلى إسهام الرفاهية الروحية بشكل جزئي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والرضا عن الحياة، إسهام متغير الرضا عن الحياة بشكل جزئي كمتغير وسيط في العلاقة بين الرفاهية الروحية والاحترق الوظيفي.

بحثت دراسة (Sheikh et al (2019) تأثير الطلب على الوظيفة والقيادة الروحية على الانخراط في العمل في الجامعات الحكومية في باكستان عن طريق دور الاحترق كمتغير وسيط، وكذلك فحص تأثير القيادة الروحية كمتغير معدل للعلاقة بين الطلب على العمل والاحترق وبين الاحترق والانخراط في العمل. أجريت الدراسة على ٢٧١ من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعات مختلفة في باكستان وتراوح أعمارهم ما بين ٢٦-٤٤ عاماً واستخدم الباحثون مقياس القيادة الروحية لـ (Fry(2005) ومقياس الاحترق الذي طوره (Schaufeli et al(2002) ومقياس المشاركة في العمل الذي أعده (Schaufeli et al (2006) وتظهر النتائج علاقة كبيرة بين الطلب على العمل والاحترق وبين الاحترق والمشاركة في العمل، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين القيادة الروحية والمشاركة في العمل وعلاقة سلبية بين القيادة الروحية والاحترق، ومع ذلك تظهر النتائج وجود علاقة مباشرة غير مهمة بين الطلب على العمل والمشاركة في العمل، وإسهام

= (٣٠٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ =

الاحتراق كمتغير وسيط في العلاقة بين الطلب على الوظيفة والقيادة الروحية والمشاركة في العمل. ومن المثير للاهتمام أن القيادة الروحية لعبت دوراً مهماً في تهدئة العلاقة بين الاحتراق والانخراط في العمل، ولكنها لم تعمل على تهدئة العلاقة بين الطلب على العمل والاحتراق.

سعت دراسة (Scott (2020) إلى فحص تأثير القيادة الروحية والرفاهية الروحية على الاحتراق المهني، أجريت الدراسة على ٥٦ من الأخصائيين النفسيين السريريين بواقع (٥ من الذكور، ٥١ من الإناث) واستخدم الباحث مقياس القيادة الروحية لـ (Frye et al (2005) ومقياس الرفاهية الروحية لـ (Frye(2005) ومقياس الاحتراق المهني لـ (Maslach&Jackson(1981) وأسفرت النتائج عن عدم وجود تأثير للقيادة الروحية والرفاهية الروحية على الاحتراق المهني.

تناولت دراسة (Samadi&Amraghan(2021) تأثير كل من الصلابة النفسية وصراع الاتصالات والقيادة الروحية على الاحتراق الوظيفي، وأجريت الدراسة على ١١٨ موظفاً من الموظفين العاملين في جامعة أزد الإسلامية في سيزيفار، وقد تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية، واستخدم الباحثان مقياس القيادة الروحية ومقياس صراع الاتصالات والاحتراق الوظيفي وجميع المقاييس كانت من إعداد الباحثين. وأسفرت النتائج عن وجود تأثير سلبي للصلابة النفسية على الاحتراق الوظيفي، ووجود تأثير موجبة لتعارض الاتصالات على الاحتراق الوظيفي، ووجود تأثير سلبي للقيادة الروحية على الاحتراق الوظيفي.

هدفت دراسة (Ardhani&Aini(2022) إلى تحديد مدى تأثير القيادة الروحية والذكاء الروحي على الاحتراق النفسي، أجريت الدراسة على العاملين في مستشفى سيتي خديجة المحمدية بإندونيسيا الذين لديهم خبرة تتجاوز العامين، واستخدم الباحثان مقياس القيادة الروحية ومقياس الذكاء الروحي ومقياس الاحتراق النفسي وجميع المقاييس كانت من إعدادهما. وأسفرت النتائج عن تأثير القيادة الروحية على الاحتراق وانخفاض مستواه فكلما زاد مستوى القيادة الروحية انخفض مستوى الاحتراق، في حين لم يكن للذكاء الروحي أي تأثير على الاحتراق ووجود تأثير للقيادة الروحية والذكاء الروحي معاً على الاحتراق.

حاولت دراسة (Li et al (2023) فحص آثار القيادة الروحية والدعوة المهنية والذكاء العاطفي على احتراق المعلم وأجريت الدراسة على ٣٨٠ معلماً بواقع ٨٧ معلماً من الذكور و٢٩٣ من الإناث من معلمي المدارس الابتدائية والثانوية في مدينة Heze بمقاطعة Shandong بالصين واستخدم الباحثون مقياس القيادة الروحية الذي طوره (Tang et al(2014) وقد استمد بنوده من مقياس فرائي للقيادة الروحية وقام بتعديله بما يتناسب مع الثقافة الصينية، ومقياس الدعوة المهنية الذي طوره

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==
Dik et al (2015) ومقياس الذكاء العاطفي الذي طوره (Wong&Low(2002) ومقياس الاحتراق لـ (Maslch (MB1-ES)(2001) وقد تمّ ترجمته إلى اللغة الصينية. وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين القيادة الروحية واحتراق المعلم، وعلاقة موجبة بين القيادة الروحية وكل من الدعوة المهنية والذكاء العاطفي ووجود علاقة سالبة بين الذكاء العاطفي واحتراق المعلم، بالإضافة إلى إسهام الدعوة المهنية والذكاء العاطفي كمتغيرين وسيطين في العلاقة القيادية الروحية واحتراق المعلم.

تعقيب :

الأهداف: بالرغم من وجود تباين في أهداف الدراسات إلا أن الغالبية العظمى منهم يوجد بينهما قاسم مشترك وهو فحص تأثير القيادة الروحية على الاحتراق النفسي أو الوظيفي كدراسة Sheikhbet et al (2019) ودراسة Hunsaker(2019) ودراسة (Keshavarz et al (2021) ودراسة Ardhani & Aini (2022) ودراسة Li et al (2023) بينما سعى البعض الآخر إلى الاتجاه إلى دراسات النمذجة كدراسة (Sheikh et al(2019) وبالرغم من وجود دراسات في النمذجة إلا أنها تناولت متغير الاحتراق بمفرده كمتغير وسيط في حين تمّ استخدام متغير القيادة الروحية كمتغير معدل.

العينة: تنوعت العينات؛ حيث شملت دراسات هذا المحور فئات متنوعة كالعامل، والموظفين، وأعضاء هيئة التدريس والأخصائيين النفسيين، وكذلك وجود تباين في حجم العينات فقد تراوحت ما بين دراسات اقتصرت على عينات صغيرة الحجم كدراسة (Scott (2020 التي أجريت على (٥٦) وعينات متوسطة الحجم كدراسة (Samadi & Amraghan (2021 ودراسة Hunsaker (2019) ودراسة (Sheikh et al (2019) ودراسة (Keshavarz et al (2021) فقد تراوحت ما بين (١١٨ - ٣٧٥).

الأدوات: يلاحظ أن الغالبية العظمى من دراسات هذا المحور استخدمت مقياس القيادة الروحية لـ Fry أما الاحتراق الوظيفي فقد تنوعت الأدوات ما بين دراسات استخدمت مقياس Maslch كدراسة (Jelodar et al(2016 ودراسة (Li et al (2023 ودراسات استخدمت مقاييس من إعداد باحثين آخرين كدراسة (Sheikh et al(2019) ودراسة (Hunsaker(2019) بينما اتجه البعض الآخر إلى إعداد مقياس ليتلاءم مع طبيعة العينة كدراسة (Ardhani & Aini(2022).

النتائج: يُوجد تعارض في نتائج الدراسات؛ فبعض الدراسات أشارت إلى وجود علاقة سلبية بين شغف القيادة الروحية والاحترق كدراسة (2016) Jelodar et al ودراسة (2019) Hunsaker ودراسة (2019) Sheikh et al والبعض الآخر أشار إلى عدم وجود تأثير للقيادة الروحية على الاحترق الوظيفي كدراسة (2020) Scott ولعلّ هذا التعارض يفتح الباب لمزيد من الدراسات لدحض هذا التعارض.

ثالثاً: دراسات تناولت القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية:

تبحث دراسة (2012) Chen&Yang في تأثير القيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية في مجال التمويل وصناعة خدمات التجزئة للرد على مدى إمكانية تعميم القيادة الروحية على الصناعات الأخرى، أجريت الدراسة على ٤٦٦ موظفاً من العاملين في صناعيتين خدميتين (صناعة خدمات البيع بالتجزئة، صناعة الخدمات المالية) واستخدم الباحثان استبانة لجمع البيانات الديموجرافية ومقياس القيادة الروحية لـ (2005) Fry et al ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية لـ (1991) Anderson&Williams. وأسفرت النتائج عن وجود تأثير للقيادة الروحية على العاملين من مختلف الصناعات، وإن كانت أقوى تأثيراً على العاملين في صناعة البيع بالتجزئة مقارنة بالصناعة الخدمات المالية.

سعت دراسة (2015) Wu&Li إلى معرفة تأثير القيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق دور تقدير الذات المستند إلى المؤسسة كمتغير وسيط، أجريت الدراسة على ٢٣٩ موظفاً من العاملين بمجال خدمات ما بعد البيع بمدينة تابوان، واستخدم الباحثان مقياس القيادة الروحية لـ (2005) Fry et al ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية لـ (1997) Earley&Lin ومقياس تقدير الذات المستند إلى المؤسسة لـ (2004) Pierce&Gardner. وأسفرت النتائج عن وجود تأثير مباشر للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية، وإسهام تقدير الذات المستند إلى المؤسسة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية.

فحصت دراسة (2016) Khiabani et al تأثير القيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية، أجريت الدراسة على ٢٥٢ موظفاً يشغلون مناصب إدارية مختلفة داخل مركز الرعاية الصحية بطهران في إيران، واستخدم الباحثون مقياس القيادة الروحية لـ (2003) Fry ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية لـ (2005) Oran et al، وأسفرت النتائج عن تأثير (٥) أبعاد من أبعاد القيادة الروحية تأثيراً إيجابياً على سلوك المواطنة التنظيمية عدا بُعدين هما: الحب الإيثاري، والعضوية.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

حاولت دراسة (Pio&Tampi 2018) تطوير دراسة قام بها الباحث الأول في السابق لمعرفة تأثير القيادة الروحية على السلوك الأخلاقي ونوعية الحياة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وأداء الموظف الفرق بين الدراسة السابقة والحالية، وهو إضافة متغير لم يكن موجوداً في الدراسة السابقة وهو متغير سلوك المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى المكان الذي أجريت فيه الدراسة؛ حيث تسعى الدراسة إلى شرح طبيعة تأثير أحد المتغيرات على الآخر، أجريت الدراسة على ٢٩٢ ممرضة من الممرضات العاملات في ٣ مستشفيات. وأسفرت النتائج عن تأثير القيادة الروحية تأثيراً مباشراً على جودة الحياة العملية والرضا الوظيفي، وعدم وجود تأثير للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية، ووجود تأثير لجودة الحياة العملية تأثيراً مباشراً على سلوك المواطنة التنظيمية، ووجود تأثير للرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية، تأثير القيادة الروحية تأثيراً غير مباشر على سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق جودة الحياة العملية أو الرضا الوظيفي.

هدفت دراسة (Supriyanto et al (2020) إلى تحديد التأثير المباشر لسلوك المواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي عن طريق القيادة الروحية كمتغير وسيط، أجريت الدراسة على ١١٥ موظفاً من العاملين بدوام كامل ببنك جاتيم الشريعة بمركز سورابايا، واستخدم الباحثون مقياس سلوك المواطنة التنظيمية من إعدادهما، ومقياس الرضا الوظيفي لـ (Saadiyah et al (2014). وأسفرت النتائج عن تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي وكذلك عدم إسهام القيادة الروحية كمتغير وسيط في العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي.

سعت دراسة (Siriattakul et al (2021) إلى التحقق في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية، وكذلك معرفة مدى إسهام الروحانية في مكان العمل وتقدير الذات المستند إلى المؤسسة كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية وكذلك معرفة دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية وتقدير الذات المستند إلى المؤسسة، أجريت الدراسة على ٢٢٠ مشاركاً بواقع ١١٣ من الإناث و ١٠٧ من الذكور وتراوحت أعمارهم ما بين ٢٠-٤٠ عاماً، وتم اختيارهم من المعهد التربوي الإسلامي في تايلاند واستخدم الباحثون مقياس القيادة الروحية لـ (Fry et al (2005) ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية لـ (Fetter (1990) et al) ومقياس تقدير الذات المستند إلى المؤسسة لـ (Gardner&Pierce (2004) ومقياس الروحانية في مكان العمل لـ (Czaplewski et al (2003) ومقياس الدعم التنظيمي المدرك لـ (Eisenberger et al (1990). وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين القيادة الروحية وكل من سلوك المواطنة الإيجابية وتقدير الذات المستند إلى المؤسسة، ووجود علاقة بين تقدير الذات المستند

= (٣١٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ =

إلى المؤسسة وسلوك المواطنة التنظيمية وإسهام تقدير الذات المستند إلى المؤسسة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود علاقة بين الروحانية في مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، وعدم وجود علاقة بين القيادة الروحية والروحانية في مكان العمل، وعدم إسهام متغير الدعم التنظيمي المدرك في تعديل العلاقة بين القيادة الروحية والروحانية في مكان العمل.

فحصت دراسة (Idawati & Mahadun(2022) تأثير القيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية وأداء الموظف والالتزام التنظيمي، وكذلك معرفة تأثير الالتزام الوظيفي على أداء الموظف وسلوك المواطنة التنظيمية، أجريت الدراسة على مجموعة من العاملين في الصيرفة الإسلامية بمالانج، وتراوحت أعمارهم ما بين ٣٠-٤٠ عاماً، واستخدم الباحثان مقياس القيادة الروحية لـ (Fry et al (2005) ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية لـ (Luthans(2011) ومقياس أداء الموظف لـ (Troena&Supriyanto(2012) ومقياس الالتزام التنظيمي لـ (Allen & Mayer(1990). وأسفرت النتائج عن تأثير القيادة الروحية على كل من سلوك المواطنة التنظيمية وأداء الموظف والالتزام التنظيمي، وتأثير الالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية، وتأثير سلوك المواطنة التنظيمية على أداء الموظف، وعدم تأثير الالتزام الوظيفي على أداء الموظف وكذلك عدم إسهام سلوك المواطنة كمتغير وسيط في العلاقة بين الالتزام الوظيفي وأداء الموظف، كذلك العلاقة بين القيادة الروحية وأداء الموظف.

تعقيب :

الأهداف: بالرغم من وجود تباين في أهداف الدراسات إلا أن الغالبية العظمى منهم يوجد بينهما قاسم مشترك وهو فحص تأثير القيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية كدراسة (Chen &Yang(2012) ودراسة (Wu & Li (2015) ودراسة (Khiabani et al (2016) ودراسة (Pio&Tampi(2018) والبعض الآخر جمع بين الدراسة الارتباطية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية والنمذجة كدراسة (Siriattakul et al(2021) حاولت الدراسة فحص دور الروحانية في مكان العمل وتقدير الذات المستند إلى المؤسسة كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية.

العينة: يوجد تنوع في العينات؛ حيث شملت دراسات هذا المحور عينات مختلفة، مثل: المحاضرين، والموظفين، أو الموظفين الذين يشغلون مناصب إدارية والعاملين والمرضى، وكما يوجد اتفاق في

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

أن حجم العينات في دراسات هذا المحور؛ حيث اقتصرت الدراسات هنا على العينات متوسطة الحجم حيث تراوح حجم العينات ما بين (٢٢٠-٤٦٦).

الأدوات: يلاحظ اعتماد الغالبية العظمى على مقياس القيادة الروحية لـ Fry أما بالنسبة لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية فلم يوجد اتفاق بين الباحثين، فكل باحث استخدم المقياس الذي يتلاءم مع طبيعة دراسته؛ وهو ما دفع الباحثة إلى إعداد مقياس لقياس سلوك المواطنة التنظيمية مع الاستفادة من المقاييس السابقة في إعداد مقياس لسلوك المواطنة التنظيمية.

النتائج: يوجد تعارض في نتائج الدراسات؛ فبعض الدراسات أشارت إلى تأثير القيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية كدراسة (Chen&Yang(2012) Wu & Li(2015) ودراسة (Supriyanto et al (2020) ودراسة (Idawati &Mahadun(2022) والبعض أشار إلى عدم وجود تأثير للقيادة الروحية على سلوك المواطنة كدراسة (Pio&Tampi(2018) والبعض الآخر جمع بين النتيجتين (التأثير وعدم التأثير) كدراسة (Khibani et al (2016) في حين أن هناك دراسات أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية كدراسة (Siriattakul et al(2021) وبالرغم من وجود دراسات في هذا المحور في النمذجة جمعت بين القيادة الروحية كمتغير مستقل، وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع أو العكس، إلا أن المتغير الوسيط كان مختلفاً عن المتغير الوسيط في البحث الحالي، وهذه تعد ميزة للبحث الحالي وهو تناوله متغير وسيط لم يتم تناوله مع القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية في بحث واحد.

رابعاً: دراسات تناولت شغف العمل والاحترق الوظيفي:

حاولت دراسة (Vallerand et al (2010) اختبار صحة نموذج شغف العمل وعلاقته بالاحترق النفسي، عن طريق دراستين؛ الأولى: أجريت على ٩٧ ممرضاً من فرنسا من ذوي الخبرة بواقع ٩٠ من الإناث و٦ من الذكور وواحد لم يُحدد نوعه، وتراوحت أعمارهم ما بين ٢١-٥٧ عاماً، وبلغ متوسط ساعات العمل في الأسبوع ٣٤,١٥ ساعة بانحراف معياري ٤,١٦ ساعة واستخدم الباحثون مقياس شغف العمل لـ (Vallerand et al (2003) ومقياس الاحترق لـ (Maslach&Jackson(1996)، ومقياس الرضا عن العمل والذي تم اشتقاقه من مقياس الرضا عن الحياة لـ (Diener et al (1958) وقد تم تقييم الصراع عن طريق ٥ عناصر تقيس مدى تعارض عمل المشاركين بالتمريض مع باقي الأنشطة الأخرى في حياتهم، أما الدراسة الثانية فقد أجريت على ٢٥٨ ممرضاً من الممرضين الفرنسيين العاملين في المستشفيات الكندية في مقاطعة كيبيك بكندا بواقع ٢٣٦ من الإناث و٢٢ من الذكور، تراوحت أعمارهم ما بين ٢٧-٦٠ عاماً بمتوسط

= (٣١٢) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

عمري ٤٥, ٥٣ عاماً وانحراف معياري ٧, ٥٠ عاماً، واستخدمت المقاييس التي تم استخدامها في الدراسة الأولى. وأسفرت النتائج عن تأكيد صحة النموذج؛ حيث أثر شغف العمل المتناغم بشكل كبير على مستوى الاحتراق وزيادة الرضا عن العمل، في حين أن شغف العمل الوسواسي أدى إلى صراع بين عمل الفرد والأنشطة الحياتية الأخرى للعاملين وزيادة مستوى الاحتراق النفسي.

استهدفت دراسة (Gustafsson et al (2011) الكشف عما إذا كان الشغف المتناغم والوسواسي لهما آثار متساوية على الاحتراق، أجريت الدراسة على ٢٥٨ رياضياً ٩٤ من الإناث و ١٦٤ من الذكور وتراوحت أعمارهم ما بين ١٦ - ٢٠ عاماً وكان جميع المشاركين يدرسون في الأكاديمية الرياضية بالسويد، واستخدم الباحثون مقياس شغف العمل لـ (Vallerand et al (2003) ومقياس الاحتراق النسخة السويدية التي تم أخذها من استبيان الاحتراق الرياضي والذي أعده (Raedeke&Smith(2001). وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين الشغف المتناغم والاحتراق ووجود علاقة موجبة بين الشغف الوسواسي والاحتراق، فالرياضيون الذين لديهم شغف وسواسي سجلوا درجات مرتفعة في الاحتراق مقارنة بالرياضيين الذين يتمتعون بالشغف المتناغم.

هدفت دراسة (Lavigne et al(2012) فحص دور خبرات التدفق في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين شغف العمل المتناغم والوسواسي والاحتراق عن طريق دراستين؛ الدراسة الأولى أجريت على ١١٣ عاملاً (٣٣) من الذكور، (٨٠) من الإناث من العاملين في جمعية الخدمة العامة في منطقة كيبيك، وكان معظم المشاركين من الحاصلين على شهادة جامعية فما فوق، واستخدم الباحثون مقياس شغف العمل الذي أعده (Lallerand et al (٢٠٠٣) ومقياس التدفق في العمل لـ (Forest et al (٢٠٠٥) ومقياس الاحتراق لـ (Maslach& Jackson) وتم تطويره من قبل (Dion& Tessier(١٩٩٤). وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين شغف العمل المتناغم وخبرات التدفق في مكان العمل، وعدم وجود علاقة بين شغف العمل الوسواسي وخبرات التدفق في مكان العمل، ووجود علاقة سالبة بين شغف العمل المتناغم والاحتراق، وعلاقة موجبة بين شغف العمل الوسواسي والاحتراق، بالإضافة إلى إسهام متغير خبرات التدفق في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين شغف العمل (المتناغم) والاحتراق، أما بالنسبة للدراسة الثانية فقد تم إجراؤها لتؤكد نتائج الدراسة الأولى.

بحنت دراسة (Castillo et al (2017) العلاقة بين شغف معلمي التربية البدنية وإدراكهم للاحتراق ومعرفة الدور الذي تلعبه سلوكيات التدريس التحويلية كمتغير وسيط في العلاقة كنوع من مواجهة الموارد، أجريت الدراسة على ١٦١ معلماً من معلمي التربية البدنية (١٠٨ من الذكور،

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

٣٥ من الإناث) وتراوحت أعمارهم ما بين ٢٤-٦٣ عاماً وقد تمّ انتقاؤهم من المدارس الثانوية في منطقة بلنسية بإسبانيا، واستخدم الباحثون مقياس الشغف لـ (Vallerand et al (2003) ومقياس الاحترق (النسخة الإسبانية) التي أعدها (Gil- Monte (2002) التي تمّ أخذها من مقياس الاحترق الذي أعده (Maslash et al (1996) وتمّ تقييم سلوكيات التدريس التحويلية للمعلمين باستخدام النسخة المعدلة من استبيان التدريس التحويلي لـ (Alvarez et al(2017). وقد أسفرت النتائج عن وجود ارتباط سالب بين الشغف المتناغم والاحترق، ووجود ارتباط إيجابي بين الشغف الوسواسي والاحترق، كما أشارت النتائج إلى أن السلوكيات التحويلية للمعلمين توسطت جزئياً العلاقة بين الشغف المتناغم والاحترق، وتوسطت كلياً العلاقة بين الشغف الوسواسي والاحترق.

سعت دراسة (Birkeland et al(2018) إلى معرفة العلاقة بين شغف العمل بنوعيه والمساندة المهنية المدركة (كدعم المشرفين والزملاء) وعلاقتها بالاحترق النفسي، أجريت الدراسة على ١٢٦٣ عاملاً من نقابة العمال النرويجية. وتوصّلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين شغف العمل المتناغم والاحترق النفسي، في حين كانت العلاقة الارتباطية موجبة بين شغف العمل الوسواسي والاحترق النفسي، وكذلك وجود تأثير إيجابي للمساندة المهنية المدركة في زيادة مستوى شغف العمل المتناغم، وخفض مستوى الاحترق النفسي، وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل واعية ومحفزة للعاملين والاهتمام بالاختيار الدقيق عند تعيين عاملين جدد.

فحصت دراسة (Demirci&Cepikkurt(2018) العلاقة بين مستويات الشغف والكمالية والاحترق، وأجريت الدراسة على ٢٦٧ رياضياً من المتواجدين في مناطق مختلفة ويتنافسون في مختلف الرياضيات بواقع ٥٦ من الإناث بمتوسط عمري ٢٠,١٢ عاماً و ٢٠٢ من الذكور بمتوسط عمري ٢٠,٢ عاماً واستخدم الباحثان مقياس الشغف لـ (Vallerand et al (2003) ومقياس الكمال متعدد الأبعاد الذي طوره (Dunn(2002) وترجمه إلى اللغة التركية (Çepikkurt(2011) ومقياس الاحترق الرياضي الذي طوره (Raedke& Smith(2011) وترجمه إلى اللغة التركية (Kelecek et al (2014). وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين شغف العمل المتناغم والكمالية والاحترق الرياضي، ووجود علاقة موجبة بين الشغف الوسواسي والكمالية والاحترق الرياضي وإسهام الشغف والكمالية في التنبؤ بالاحترق، وتشير النتائج إلى أن الرياضيين الذين زاد لديهم الشغف الوسواسي لديهم ميول مثالية غير متناغمة أكثر عرضة لارتفاع مستوى الاحترق.

تناولت دراسة (Santos et al (2022) تحليل العلاقة بين شغف العمل وإيمان العمل والاحترق والرفاهية، وأجريت الدراسة على ٤٣٧ موظفاً من الموظفين العاملين في مختلف

المجالات المهنية (المؤسسات الصحية والتعليمية وغيرها) منهم ٣٣٢ من الإناث والباقي من الذكور ومنهم ٢٥٦ موظفًا بعقد غير محدد المدة ولا يعملون بأي منصب إداري وتراوحت أعمارهم ما بين ٣٨-٨٥ واستخدم الباحثون مقياس شغف العمل الذي أعده (2003) Vallerand وبطارية إيمان العمل لـ (2018) Santos et al ومقياس الاحتراق لـ (2006) Shirom&Melamed ومقياس الصحة العامة لـ (1998) Goldberg&Williams لقياس مستوى الرفاهية النفسية. وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة بين متغيرات الدراسة، كما أشارت النتائج إلى كون المهنيين الصحيين يختبرون شغفًا متناغمًا ولديهم أعراض الاحتراق؛ وهو ما يؤثر على مستوى صحتهم رفاهيتهم النفسية.

حاولت دراسة (2022) Zito et al التحقق من صحة العلاقة بين شغف العمل (المتناغم والوسواسي) والاحتراق، وكذلك معرفة مدى إسهام التدفق في العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين شغف العمل بنوعيه والاحتراق، أجريت الدراسة على ٢٧٠ ممرضة من الممرضات الإيطاليات العاملات بمستشفى شمال غرب إيطاليا، واستخدم الباحثون مقياس شغف العمل الذي أعده (2003) Vallerand et al والذي تمّ تطويره بواسطة (2017) Zito ومقياس التدفق في العمل لـ (2008) Bakker وقد تمّ تطويره بواسطة (2015) Zito & Bakker ومقياس الاحتراق لـ (2010) Demerouti et al. وأسفرت النتائج عن عدم وجود علاقة بين شغف العمل المتناغم والاحتراق، وجود علاقة موجبة بين شغف العمل الوسواسي والاحتراق، كما أسفرت النتائج عن إسهام التدفق في العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين شغف العمل المتناغم والاحتراق، في حين لم يؤثر التدفق في العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين شغف العمل الوسواسي والاحتراق.

تعقيب :

الأهداف: تباينت أهداف الدراسات ما بين دراسات ارتباطية كدراسة (2011) Guastafsson et al ودراسة (2017) Castillo et al ودراسة (2018) Birkeland et al ودراسة Demirci & (2018) Cepikhurt ودراسة (2022) Santos et al أو دراسات في النمذجة كدراسة Lavigne (2012) et al ودراسة (2022) Zito et al.

العينة: يُوجد تباين في حجم العينات؛ فبعض الدراسات أجريت على عينات صغيرة الحجم كدراسة (2010) Vallerand et al أو عينات متوسطة كدراسة (2011) Gustafsson et al ودراسة (2012) Lavigne et al ودراسة (2017) Castillo et al حيث تراوحت حجم العينة ما بين (١١٣-١٦١) أو عينات كبيرة الحجم كدراسة (2018) Birkeland et al، وبالرغم من وجود

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

تتوزع في العينات بحيث شملت أفراد من مهن مختلفة كالممرضين، والرياضيين، والعمال، والمعلمين، إلا أن الباحثة لم تعثر على دراسة (في حدود علمها) تناولت شغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ مما يفتح الباب لإجراء مثل هذا البحث.

الأدوات: ونظراً لكون مفهوم شغف العمل ينسب إلى صاحب الفضل في تطويره هو Vallerand فإن كل دراسات هذا المحور قد استعانت بالمقياس الذي طوره؛ ولعل ذلك ما دفع الباحثة إلى إعداد مقياس خاص بشغف العمل المتناغم لسد ندرة المقاييس المتوفرة لقياس شغف العمل المتناغم، وبالنسبة لمقياس للاحتراق الوظيفي فقد استعانت كل دراسة بالمقياس الذي يتلاءم مع طبيعة العينة؛ وهو ما دفع الباحثة إلى إعداد مقياس للاحتراق الوظيفي يناسب طبيعة العينة الحالية.

النتائج: يُوجد تعارض في نتائج الدراسات فبعض الدراسات أشارت إلى وجود علاقة سالبة بين شغف العمل المتناغم والاحتراق كدراسة (2011) Gustafsson et al ودراسة Castillo et al (2017) والبعض الآخر أشار إلى عدم وجود علاقة بين شغف العمل المتناغم والاحتراق كدراسة (2022) Zito et al ولعل هذا التعارض يفتح الباب لإجراء بحث جديد لدحض هذا التعارض.

خامساً: دراسات تناولت شغف العمل وسلوك المواطنة التنظيمية:

حاولت دراسة (2016) Cheasakul & Varma معرفة التأثير المباشر للشغف والتمكين على سلوك المواطنة التنظيمية، وكذلك معرفة التأثير غير المباشر للشغف والتمكين على سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، أجريت الدراسة على ١٢٤ معلماً ممن يقومون بالتدريس في إحدى الجامعات الخاصة بتايلاند وتراوحت أعمارهم ما بين ٢٠ - ٦٠ عاماً فما فوق، واستخدم الباحثان مقياس الشغف لـ (2008) Vallerand et al ومقياس التمكين الذي تم تطويره بواسطة شركة (1992) Short & Rinehart ومقياس الالتزام التنظيمي الذي طوره Meyer et al (1991). وأسفرت النتائج عن عدم وجود تأثير مباشر للشغف والتمكين على سلوك المواطنة التنظيمية، ووجود تأثير غير مباشر للشغف والتمكين على سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق الالتزام التنظيمي.

سعت دراسة (2019) Savithri & Mozhi إلى معرفة تأثير شغف العمل (المتناغم والوسواسي) على سلوك المواطنة التنظيمية، وأجريت الدراسة على ٦٥ موظفاً من العاملين بشركة البرمجيات متعددة الجنسيات بنغالور، واستخدم الباحثان مقياس شغف العمل (2003) Vallerand ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية لـ (1990) Podsakoff. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين شغف

العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود فروق في شغف العمل ترجع إلى النوع وعدم وجود فروق في شغف العمل ترجع إلى العمر والمستوى التعليمي والخبرة.

فحصت دراسة (Wiroko, 2021) دور شغف العمل في العلاقة بين العمل الهادف وسلوك المواطنة التنظيمية، أجريت الدراسة على ١٦٢ محاضراً متفرغاً تم اختيارهم من بعض المدن بإندونيسيا وتراوحت أعمارهم ما بين ٢٥-٦٤ عاماً، واستخدم الباحث مقياس شغف العمل لـ (Chen et al (2020) ومقياس العمل الهادف لـ (Duffy et al (2012) ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية لـ (Lee & Allen (2002). وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين شغف العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود علاقة موجبة بين العمل الهادف وسلوك المواطنة التنظيمية، وإسهام شغف العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين العمل الهادف وسلوك المواطنة التنظيمية.

فحصت دراسة (Hussain, 2022) تأثير شغف العمل المتناغم على أداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية عن طريق المشاركة في العمل كمتغير وسيط، أجريت الدراسة على ٢٣٤ عضواً من أعضاء هيئة التدريس العاملين بمؤسسات التعليم العالي في لاهور واستخدم الباحث مقياس شغف العمل المتناغم لـ (Vallerand et al (2003) ومقياس أداء المهام لـ (Williams & Anderson (1991) ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية لـ (Dalal et al (2009) ومقياس المشاركة في العمل لـ (Schaufeli et al (2006). وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط موجب بين شغف العمل المتناغم وأداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية والمشاركة في العمل، ووجود ارتباط بين أداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية والمشاركة في العمل، ووجود ارتباط بين المشاركة في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى إسهام المشاركة في العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين شغف العمل المتناغم وأداء المهام.

تعقيب :

الأهداف: بالرغم من وجود تباين في أهداف الدراسات إلا إن الغالبية العظمى منهم تناولت تأثير شغف العمل على سلوك المواطنة التنظيمية كدراسة (Cheasakul & Varma (2016) ودراسة (Savithri & Mozhi (2019) أو تناولت دور متغير شغف العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين العمل الهادف وسلوك المواطنة كدراسة (Wiroko, 2021) وبالرغم من وجود دراسات تناولت شغف العمل بصف عامة كمتغير وسيط إلا أنها تناولته مع سلوك المواطنة التنظيمية فقط دون التطرق لمتغيرات البحث الحالي حيث لم تعثر الباحثة في حدود علمها على دراسة تناولت دور متغير شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

العينة: يُوجد تنوع في العينات حيث شملت دراسات هذا المحور عينات مختلفة، مثل: المحاضرين، أعضاء هيئة التدريس، والموظفين، وقد تنوع حجم العينات ما بين عينات صغيرة كدراسة Savithri&Mozhi(2019) التي أجريت على ٦٥ موظفًا أو عينات متوسطة الحجم كدراسة Cheasakul &Varma (2016) ودراسة Wiroko(2021) حيث تراوح حجم العينات ما بين (١٢٤ - ٢٣٤). وقد استفادت الباحثة من هذا التنوع في اختيار حجم عينة مناسب لإجراء البحث الحالي عليها.

الأدوات: اعتماد الغالبية العظمى من الدراسات على المقياس الذي طوره Vallerand أما مقياس سلوك المواطنة التنظيمية فقد تنوعت الأدوات فقد حرص كل باحث على انتقاء المقياس الذي يلائم طبيعة العينة؛ وهو ما دفع الباحثة إلى إعداد مقياس لسلوك المواطنة التنظيمية ليتلاءم مع طبيعة عينة البحث الحالي.

النتائج: يُوجد تعارض في نتائج الدراسات؛ فبعض الدراسات أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين شغف العمل المتناغم وسلوك المواطنة التنظيمية كدراسة (Savithri & Mozhi 2019) ودراسة Wiroko(2021) والبعض أشار إلى عدم تأثير متغير شغف تأثيراً مباشراً على سلوك المواطنة التنظيمية، ووجود تأثير غير مباشر للشغف على سلوك المواطنة التنظيمية كدراسة Cheasakul &Varma (2016). ولعلّ هذا التعارض يفتح الباب لإجراء بحوث متعددة لدحض هذا التعارض.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

يلاحظ وجود تعارض وتناقض في نتائج الدراسات؛ فبعض الدراسات أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية كدراسة (Siriattakul et al(2021) والبعض الآخر أشار إلى وجود تأثير للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية كدراسة (Chen&Yang(2012) Wu & Li(2015) ودراسة (Supriyanto et al (2020) ودراسة (Idawati &Mahadun(2022) والبعض أشار إلى عدم وجود تأثير للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية كدراسة (Pio&Tampi(2018) والبعض الآخر جمع بين النتيجتين (التأثير وعدم التأثير) كدراسة (Khiabani et al (2016)، كذلك الحال مع المتغيرات شغف العمل المتناغم، والاحترق الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية.

إنّ الدراسات التي تناولت القيادة الروحية تناولتها مع سلوك المواطنة التنظيمية فقط أو شغف العمل فقط، أو الاحترق الوظيفي فقط، وكانت بعض الدراسات ارتباطية والبعض الآخر اتجه إلى

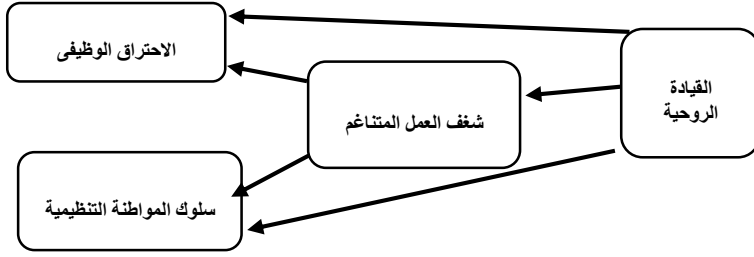
النمذجة، كما أن الدراسات التي تم ذكرها لم تتناول هذه المتغيرات بصورة إجمالية في نموذج واحد كما سيتم تناوله في هذا البحث.

إن الغالبية العظمى من الدراسات السابقة كانت دراسات ارتباطية تناولت العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية، أو تناولت شغف العمل والاحترق، أو شغف العمل وسلوك المواطنة التنظيمية أو القيادة الروحية والاحترق الوظيفي وبالرغم من وجود دراسات في النمذجة إلا أنها تناولت فقط القيادة الروحية والاحترق كدراسة (Sheikh et al(2019) التي تناولت دور متغير الاحترق بمفرده كمتغير وسيط في حين تم استخدام متغير القيادة الروحية كمتغير معدل، أو تناولت الشغف مع سلوك المواطنة التنظيمية فقط كدراسة (Cheasakul&Varma(2016) التي سعت إلى معرفة التأثير المباشر وغير المباشر للشغف على سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، ودراسة (Hussain(2022) التي حاولت دراسة تأثير شغف العمل المتناغم على أداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية عن طريق المشاركة في العمل كمتغير وسيط، ودراسة (Supriyanto et al(2020) التي سعت إلى تحديد التأثير المباشر لسلوك المواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي عن طريق القيادة الروحية كمتغير وسيط، ودراسة (Siritattakul et al(2021) التي حاولت معرفة مدى إسهام الروحانية في مكان العمل وتقدير الذات المستند إلى المؤسسة كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية؛ وهذا ما يجعل البحث الحالي منفرداً؛ حيث لم تعثر الباحثة (في حدود علمها) على أي دراسة عربية أو أجنبية تناوله هذه المتغيرات الأربع في دراسة واحدة أو تناولت فحص دور شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية، والاحترق الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية.

*تناولت الدراسات عينات متنوعة من حيث العمر والعدد، وقد استفادت الباحثة من هذا التنوع في اختيار حجم عينة مناسب لإجراء البحث الحالي عليها، كما وجدت الباحثة ندرة في الدراسات التي أجريت على أعضاء هيئة التدريس في بعض المحاور التي تم عرضها في الدراسات السابقة؛ وهو ما دفع الباحثة إلى اختيار تلك العينة لإجراء البحث عليها.

وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة تقترح الباحثة هذه النماذج البنائية لتوضيح مسار العلاقات (التأثيرات) بين القيادة الروحية كمتغير مستقل، وشغف العمل المتناغم كمتغير وسيط، والاحترق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغيرين تابعين، ويبين شكل (١) التالي النموذج المقترح:

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==



الفروض:

- ١: لا توجد مطابقتاً جيدة بين نموذج تحليل المسار المقترح وبيانات عينة البحث بالنسبة للعلاقات بين القيادة الروحية كمتغير مستقل، وشغف العمل المتناغم كمتغير وسيط، والاحترق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغيرين تابعين لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٢: لا يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على شغف العمل المتناغم لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٣: لا يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٤: لا يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٥: لا يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً لشغف العمل المتناغم على الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٦: لا يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً لشغف العمل المتناغم على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٧: لا يوجد تأثير غير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على الاحترق الوظيفي عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٨: لا يوجد تأثير غير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يرصد الظاهرة في سياقها الطبيعي.

الإجراءات التنفيذية للبحث: *تمّ الاطلاع على الأدبيات النفسية التي تناولت متغيرات البحث الحالي والدراسات السابقة التي تمّ الاستفادة منها في أدبيات البحث، وكذلك في إعداد أدوات البحث الحالي، وتفسير ومناقشة النتائج.

*حساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث الحالي لعينة التأكد من الخصائص السيكومترية وتطبيقها على العينة الأساسية.

عينة التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (١٢٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، بمتوسط عمري قدره (٤٣،٤٢)، وانحراف معياري (٨،٢٠) وتمّ الاستعانة بهم؛ بهدف إعداد الخصائص السيكومترية لأدوات البحث الحالي. المشاركون في البحث الأساسي: تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٤٣٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، بمتوسط عمري قدره (٤٣،٤٠)، وانحراف معياري (٨،٤٧)، تمّ انتقاؤهم من أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة الأزهر، وبوضوح الجدول التالي أسماء الكليات والأعداد التي تمّ انتقاؤها.

جدول (١) أسماء الكليات والأعداد التي تم اختيارها

م	اسم الكلية	العدد
١	كلية الدراسات الإنسانية بنات بتفهننا الأشراف	٧٠
٢	كلية التجارة بنات بتفهننا الأشراف	٥٠
٣	كلية التربية بنين بتفهننا الأشراف	٥٥
٤	كلية الشريعة والقانون بنين بتفهننا الأشراف	٦٠
٥	كلية العلوم بنين بالقاهرة	٥٠
٦	كلية العلوم بنات بالقاهرة	٤٠
٧	كلية أصول الدين بنين المنصورة	٤٥
٨	كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالزقازيق	٦٠

أدوات البحث: تمثلت الأدوات في مقاييس القيادة الروحية، شغف العمل المتناغم، الاحتراق الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية، وفيما يلي عرض لتلك المقاييس:

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

مقياس القيادة الروحية: إعداد الباحثة:

وقد مرّت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتّى وصل إلى صورته النهائية، وهي: الاطلاع على التراث السيكولوجي الذي تناول القيادة الروحية وعدد من الدراسات العربية والأجنبية، وكذلك عدد من المقاييس التي استخدمت لقياسها التي تمّ إعدادها من قبل الباحثين أمثال مقياس Fry et al (2005) والذي استخدمته العديد من الدراسات لقياس القيادة الروحية مثل دراسة سبع (٢٠٢١) ونجم وأحمد (٢٠٢١) ومقياس الثوابية والمغربي (٢٠٢٢)، وفي ضوء ما سبق تمّ بناء المقياس القيادة الروحية والذي يتألف من (٢٦) عبارة.

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

*صدق المقياس: اعتمدت الباحثة في حساب صدق المقياس على ما يلي:

*الصدق العاملي: اعتمدت الباحثة في حساب الصدق العاملي على أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي لمكونات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

١- حساب مصفوفة الارتباطات لمفردات الاختبار 26×26 على العينة الاستطلاعية (ن=١٢٠)، وعن طريق هذه المصفوفة تأكدت الباحثة أنه لا توجد بها متغيرات لها معامل ارتباط مع كل أو معظم العبارات قيمته (+١ أو -١)، أو تساوي صفر، أو أقل من ٠,٢٥ أو أكبر من ٠,٩٠؛ وبالتالي فإنه ليس هناك حاجة إلى حذف أي عبارة من هذه العبارات.

٢- حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار KMO Test حيث بلغت قيمة إحصائي اختبار KMO في تحليل هذا المقياس (٠,٩٤٤)؛ أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser؛ وبالتالي فإنه يمكن أن نحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل.

٣- إجراء التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية لهوتلينج للحصول على العوامل المكونة للمقياس بجزر كامن لهذه العوامل أكبر من الواحد الصحيح.

٤- بناءً على Scree Plot والذي يُحدد عدد العوامل البارزة في التحليل تمّ التوصل إلى تشبع المقياس على عاملين وكانت قيم الجذر الكامن لهما بعد التدوير على الترتيب (١١,٤٢٦)، (٨,٧٦٦). ويوضح الجدول التالي العبارات التي تشبعت على العاملين:

جدول (٢) العوامل المستخرجة وتشبعاتها لمقياس القيادة الروحية

رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني
١	٠,٦٩٩	٠,٨٦٠	١٥	٠,٧٩٩	٠,٧٨٩
٢	٠,٧٦٣	٠,٨٠٣	١٦	٠,٧٦٣	٠,٨٠٣
٣	٠,٥٧٥	٠,٧٠٦	١٧	٠,٥٧٥	٠,٧٠٦
٤	٠,٧٥٠	٠,٧٥٥	١٨	٠,٧٥٠	٠,٧٥٥
٥	٠,٧٣٨	٠,٧١٤	١٩	٠,٧٣٨	٠,٧١٤
٦	٠,٧٧٦	٠,٨٣٥	٢٠	٠,٧٧٦	٠,٨٣٥
٧	٠,٥٨٥	٠,٨٤٥	٢١	٠,٥٨٥	٠,٨٤٥
٨	٠,٨٢٥	٠,٨١٣	٢٢	٠,٨٢٥	٠,٨١٣
٩	٠,٦٥٤	٠,٧٨٥	٢٣	٠,٦٥٤	٠,٧٨٥
١٠	٠,٧٠٩	٠,٨٦٨	٢٤	٠,٧٠٩	٠,٨٦٨
١١	٠,٦٦٦	٠,٨٥٦	٢٥	٠,٦٦٦	٠,٨٥٦
١٢	٠,٧٥٤	٨,٧٦٦	٢٦	٠,٧٥٤	٨,٧٦٦
١٣	٠,٨٧٤	١١,٤٢٦	الجذر الكامن	٠,٨٧٤	١١,٤٢٦
١٤		%٣٣,٧١٥	التباين		%٣٣,٧١٥

٥-بالنظر لجدول التحليل العاملي بعد التدوير تمَّ تحديد المفردات التي تشبعت على كل عامل على النحو التالي: *العامل الأول تشبع عليه (١٤) عبارة وهي (١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦)، وكان الجذر الكامن (١١,٤٢٦) بنسبة تباين (٤٣,٩٤٨%)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن شعور عضو هيئة التدريس بأنَّ القادة والجهاز الإداري في كليته يتسمون بالنزاهة والشفافية وتطابق القول مع الفعل مع الحرص على المصالح العامة حتى لو كانت على حساب المصلحة الشخصية وعدم التحيز في المعاملة واتخاذ القرارات التي تفيد الصالح العام، ويشمل العبارات من (١٣-٢٦)؛ وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الحب الإيثاري).

*العامل الثاني تشبع عليه (١٢) عبارة وهي (١, ٢, ٣, ٤, ٥, ٦, ٧, ٨, ٩, ١٠, ١١, ١٢) وكان الجذر الكامن (٨,٧٦٦) بنسبة تباين (٣٣,٧١٥%)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان: وهي صورة لمستقبل الكلية وتعني الآمال طويلة الأمد التي تتطلع الكلية إلى تحقيقها وتتميز بكونها واضحة ومعلنة ومشاركة من أعضاء الكلية في تحديثها مع إيمانه وتقنه ويقينه في رؤية كليته وهو ما يدفعه لبذل قصار جهده مع تحمل الصعاب من أجل تحقيق الأهداف ويشمل العبارات من (١-١٢)؛ وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان) وبذلك أصبح المقياس بعد إجراء التحليل العاملي كما هو يتكون من (٢٦) عبارة.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

***صدق المحك الخارجي:** قامت الباحثة بحساب صدق مقياس القيادة الروحية عن طريق حساب معامل ارتباط أداء أفراد العينة الاستطلاعية $n = 120$ ، على المقياس وأدائهم على مقياس يوسفى وعروسى (٢٠١٨). ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط:

جدول (٣) معامل الارتباط لمقياس القيادة الروحية والمحك (مقياس يوسفى وعروسى ٢٠١٨)

المقياس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
القيادة الروحية	١٢٠	٩٧,٥	٠,٢٥	**٠,٣٦١
المحك الخارجي	١٢٠	٧١,٦	٢٨,٤	

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: إن قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى $0,01$ ؛ حيث بلغت قيمتها (**٠,٣٦١)، وهي قيمة مقبولة؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

الاتساق الداخلي، وذلك عن طريق: حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

جدول (٤) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس القيادة الروحية

العبارة	الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان	العبارة	الحب الإيثاري
١	**٠,٧٦٠	١٣	**٠,٩٢٣
٢	**٠,٨٣٣	١٤	**٠,٩٢٣
٣	**٠,٨٩٧	١٥	**٠,٩٤٠
٤	**٠,٨٣٤	١٦	**٠,٩٢٦
٥	**٠,٨٥٣	١٧	**٠,٨٦٢
٦	**٠,٩٢٠	١٨	**٠,٨٧٩
٧	**٠,٨٤١	١٩	**٠,٩١٢
٨	**٠,٨٧٨	٢٠	**٠,٨٩٠
٩	**٠,٨٠٣	٢١	**٠,٩٠١
١٠	**٠,٧٩٦	٢٢	**٠,٩١٧
١١	**٠,٧١٨	٢٣	**٠,٩٣٥
١٢	**٠,٧٨٢	٢٤	**٠,٩٣١
		٢٥	**٠,٨٨٥
		٢٦	**٠,٩٠٦

= (٣٢٤) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

** دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، * دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (٠,٧١٨ - ٠,٩٤٠)، وكانت جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (٠,٠٠١)؛ وبالتالي أصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٢٦) عبارة. تمَّ حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية

جدول (٥) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس القيادة الروحية .

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	الرؤية والرسالة المععمة بالأمل والإيمان	** ٠,٩٤٤
٢	الحب الايثاري	** ٠,٩٧٦

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٩٤٤، ٠,٩٧٦) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً.

حساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية.

جدول (٦) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس القيادة الروحية

العبارة	الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية
١	** ٠,٦٨٩	١٤	** ٠,٨٨٠
٢	** ٠,٧٤٢	١٥	** ٠,٩١١
٣	** ٠,٨٣٦	١٦	** ٠,٩١٦
٤	** ٠,٨٣٩	١٧	** ٠,٨٢٤
٥	** ٠,٧٧٨	١٨	** ٠,٨٨٨
٦	** ٠,٨٨٨	١٩	** ٠,٩١٢
٧	** ٠,٧٧٠	٢٠	** ٠,٨٩٤
٨	** ٠,٩١٨	٢١	** ٠,٨٥٤
٩	** ٠,٧٠٣	٢٢	** ٠,٨٨٢
١٠	** ٠,٧٧٠	٢٣	** ٠,٩٢٠
١١	** ٠,٦٤٧	٢٤	** ٠,٩٢٤
١٢	** ٠,٧٣٤	٢٥	** ٠,٨٣٣
١٣	** ٠,٩٢٩	٢٦	** ٠,٨٧٢

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٦٤٧، ٠,٩٢٩) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس؛ وأصبح المقياس كما هو يتكون من ٢٦ عبارة.

الثبات: استخدمت الباحثة لحساب الثبات الطرق التالية:

معامل ثبات ألفا كرونباخ: استخدمت الباحثة لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ألفا كرونباخ، ويوضح جدول معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

جدول (٧) معامل الثبات لأبعاد الدرجة الكلية لمقياس القيادة الروحية

معامل الثبات	البعد
٠,٩٥٧	الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان
٠,٩٨٤	الحب الإيثاري
٠,٩٨٣	الدرجة الكلية

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: إنَّ قيم معامل ثبات ألفا تراوحت ما بين (٠,٩٥٧، ٠,٩٨٤)

وهي معاملات ثبات مقبولة إحصائياً؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

استخدمت الباحثة لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح الجدول التالي معامل ثبات لمقياس القيادة الروحية:

جدول (٨) قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس القيادة الروحية

رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة
١	٠,٩٨٣	١٤	٠,٩٨٢
٢	٠,٩٨٣	١٥	٠,٩٨٢
٣	٠,٩٨٢	١٦	٠,٩٨٢
٤	٠,٩٨٢	١٧	٠,٩٨٢
٥	٠,٩٨٣	١٨	٠,٩٨٢
٦	٠,٩٨٢	١٩	٠,٩٨٢
٧	٠,٩٨٣	٢٠	٠,٩٨٢
٨	٠,٩٨٢	٢١	٠,٩٨٢
٩	٠,٩٨٣	٢٢	٠,٩٨٢
١٠	٠,٩٨٣	٢٣	٠,٩٨٢
١١	٠,٩٨٣	٢٤	٠,٩٨٢
١٢	٠,٩٨٣	٢٥	٠,٩٨٢
١٣	٠,٩٨٢	٢٦	٠,٩٨٢

وباستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: إنَّ قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠,٩٨٢ و ٠,٩٨٣)، وأن جميع هذه المعاملات مقبولة؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

الصورة النهائية للمقياس: بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات؛ أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٢٦) عبارة، ويوضح الجدول التالي الصورة النهائية لمقياس القيادة الروحية وتوزيع العبارات على أبعاد المقياس.

جدول (٩) الصورة النهائية لمقياس القيادة الروحية

م	الأبعاد	العبارات	عدد العبارات
١	الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان	من ١-١٢	١٢
٢	الحب الإيثاري	من ١٣-٢٦	١٤
المجموع			٢٦

تصحيح المقياس: يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة واحدة للاختبار (لا أوافق)، ودرجتين للاختبار (نادراً ما أوافق)، وثلاث درجات لـ (أوافق بدرجة متوسطة)، وأربع درجات لـ (أوافق)، وخمس درجات للاختبار (أوافق بشدة)، وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس بين (٥ - ١٣٠).

مقياس شغف العمل المتناغم: إعداد الباحثة:

مبررات إعداد المقياس: لاحظت الباحثة قلة في المقاييس الخاصة بشغف العمل المتناغم، كما لاحظت الباحثة اعتماد الغالبية العظمى من الباحثين على المقياس الذي أعده Vallerand et al (2003) لقياس الشغف بصفة عامة والمكون من (١٤) عبارة ٧ منها لقياس الشغف المتناغم، و٧ لقياس الشغف الوسواسي، والبعض الآخر اتجه إلى إعداد مقياس ليتلاءم مع طبيعة العينة وإن استمد بنوده مع تطويرها من مقياس Vallerand et al؛ وهو ما دفع الباحثة إلى إعداد مقياس يتلاءم مع طبيعة عينة البحث الحالي.

وقد مرّت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتّى وصل إلى صورته النهائية وهي: الاطلاع على التراث السيكولوجي الذي تناول شغف العمل وعدد من الدراسات العربية والأجنبية، وكذلك عدد من المقاييس التي استخدمت لقياسها التي تمّ إعدادها من قبل الباحثين أمثال مقياس الشغف لـ Vallerand et al (2003) والمكون من ٧ عبارات خاصة بالشغف المتناغم، مقياس شغف العمل لـ Zito & Colombo (2017) ومقياس شغف العمل لـ Johri et al (2016) ومقياس الشغف الوظيفي للنواحة (٢٠٢٢) ومقياس الشغف لـ Sigmundsson et al (2020) أحادي البعد والمكون من (٨) عبارات، ومقياس شغف العمل لـ الشهري والسعيد (٢٠٢٢). وفي

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

ضوء ما سبق تم بناء المقياس شغف العمل المتناغم والذي يتألف من (٢٣) عبارة موزعة أحادية البعد.

ثانياً: مقياس شغف العمل المتناغم (إعداد الباحثة):

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

صدق المقياس: اعتمدت الباحثة في حساب صدق المقياس على ما يلي:

*الصدق العاملي: اعتمدت الباحثة في حساب الصدق العاملي على أسلوب التحليل العاملي

الاستكشافي لمكونات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

*حساب مصفوفة الارتباطات لمفردات الاختبار ٢٣×٢٣ على العينة الاستطلاعية (ن=١٢٠)، وعن طريق هذه المصفوفة تأكدت الباحثة أنه لا توجد بها متغيرات لها معامل ارتباط مع كل أو معظم العبارات قيمته (١ + أو - ١)، أو تساوي صفر، أو أقل من ٠,٢٥ أو أكبر من ٠,٩٠؛ وبالتالي فإنه ليس هناك حاجة إلى حذف أي عبارة من هذه العبارات.

*حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار KMO Test حيث بلغت قيمة إحصائي اختبار KMO في تحليل هذا المقياس (٠,٨٩٢)؛ أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser؛ وبالتالي فإنه يمكن أن نحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل.

*إجراء التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية لهوتلينج للحصول على العوامل المكونة للمقياس بجذر كامن لهذه العوامل أكبر من الواحد الصحيح.

*بناءً على Scree Plot والذي يُحدد عدد العوامل البارزة في التحليل تمّ التوصل إلى تشبع المقياس على عامل عام واحد وكانت قيمة الجذر الكامن له (١١,٨٢٦). ويوضح الجدول التالي العبارات التي تشبعت على العامل العام:

جدول (١٠) العوامل المستخرجة وتشبعانها لمقياس شغف العمل المتناغم

رقم العبارة	العامل الأول	رقم العبارة	العامل الأول
١	٠,٥٢١	١٤	٠,٦١٠
٢	٠,٥٩٤	١٥	٠,٦٨٥
٣	٠,٧٣٤	١٦	٠,٧٩٢
٤	٠,٧٨٤	١٧	٠,٧١١
٥	٠,٦٩٦	١٨	٠,٧٣٥
٦	٠,٨٣٩	١٩	٠,٧٥٨
٧	٠,٧٩٢	٢٠	٠,٦٩٣
٨	٠,٧٧٤	٢١	٠,٧٧٤
٩	٠,٧٠٠	٢٢	٠,٦٧٩
١٠	٠,٦٧٤	٢٣	٠,٧٧٠
١١	٠,٧٢٠	الجذر الكامن	١١,٨٢٦

= (٣٢٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

التباين	٠,٧٥٤	١٢
	٠,٦١٤	١٣

*تحديد المفردات التي تشبعت على العامل العام: بالنظر إلى جدول التحليل العملي السابق يتضح أن العبارات التي تشبعت على العامل العام (٢٣) عبارة، وهي جميع عبارات المقياس وكان الجذر الكامن (١١,٨٢٦) بنسبة تباين (٥١,٤١٩%)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن حالة نفسية إيجابية تعكس حبّ واهتمام عضو هيئة التدريس بعمله وتقديره واعتزازه به لكونه مصدراً لسعادته وتقديره لذاته؛ لذا يعتبره جزء لا يتجزأ من حياته ممّا يدفعه إلى التميز في أدائه وتخطي العقبات والمشاكل التي تواجهه في عمله مع تمتعه بقدرة على تحمل المسؤولية المكلف فيها والتكيف مع الأوضاع الطارئة والتوازن بين حياته المهنية والخاصة؛ ممّا يجعله مستمتعاً به؛ وبذلك أصبح المقياس بعد إجراء التحليل العملي كما هو يتكون من (٢٣) عبارة.

صدق المحك الخارجي: قامت الباحثة بحساب صدق مقياس الشغف العمل المتناغم عن طريق حساب معامل ارتباط أداء أفراد العينة الاستطلاعية $n = 120$ ، على المقياس وأدائهم على مقياس شغف العمل لـ (Johri et al (2016) ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط:

جدول (١١) معامل الارتباط لمقياس الشغف العمل المتناغم والمحك (مقياس شغف العمل لـ (Johri et al (2016)

المقياس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
الشغف العمل المتناغم	١٢٠	٩٩,٣	١٥,٣	٠,٣٥٧ **
المحك الخارجي	١٢٠	٨٤,٢	٢٠,٥	

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: إن قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١ حيث بلغت قيمتها (٠,٣٥٧**)، وهي قيمة مقبولة؛ ممّا يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

الاتساق الداخلي: تمّ حساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية.

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الشغف العمل المتناغم

العبارة	الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية
١	٠,٥٢٥ **	١٣	٠,٦١٩ **
٢	٠,٥٨٨ **	١٤	٠,٦١٦ **
٣	٠,٧١٧ **	١٥	٠,٦٨٩ **

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

** ٠,٧٨٤	١٦	** ٠,٧٧٧	٤
** ٠,٧٢٢	١٧	** ٠,٦٩٧	٥
** ٠,٧٣٤	١٨	** ٠,٨٣٦	٦
** ٠,٧٥٨	١٩	** ٠,٧٩١	٧
** ٠,٦٨٥	٢٠	** ٠,٧٧٦	٨
** ٠,٧٦٣	٢١	** ٠,٧٠١	٩
** ٠,٦٨٤	٢٢	** ٠,٦٧٧	١٠
** ٠,٧٧٤	٢٣	** ٠,٧٢٧	١١
		** ٠,٧٥٩	١٢

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٥٢٥، ٠,٨٣٦) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، وبذلك تمّ التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس؛ وأصبح المقياس كما هو يتكون من ٢٣ عبارة.

الثبات: استخدمت الباحثة لحساب الثبات الطرق التالية:

*أولاً: معامل ثبات ألفا كرونباخ:

استخدمت الباحثة لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ألفا كرونباخ؛ حيث بلغت قيمة معامل ثبات ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٥٤) وهو معامل ثبات مقبول إحصائياً؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذه المقياس.

*ثانياً: معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

استخدمت الباحثة لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح الجدول التالي معامل ثبات لمقياس الشغف العمل المتناغم:

جدول (١٣) قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس الشغف العمل المتناغم

رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة
١	٠,٩٥٤	١٣	٠,٩٥٤
٢	٠,٩٥٤	١٤	٠,٩٥٤
٣	٠,٩٥٣	١٥	٠,٩٥٣
٤	٠,٩٥٢	١٦	٠,٩٥٢
٥	٠,٩٥٢	١٧	٠,٩٥٣
٦	٠,٩٥٢	١٨	٠,٩٥١
٧	٠,٩٥٢	١٩	٠,٩٥١
٨	٠,٩٥٢	٢٠	٠,٩٥٢
٩	٠,٩٥٢	٢١	٠,٩٥٣
١٠	٠,٩٥٣	٢٢	٠,٩٥٣
١١	٠,٩٥٢	٢٣	٠,٩٥٢
١٢	٠,٩٥٢		

وباستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: إنَّ قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠,٩٥٤ ، ٠,٩٥١) وأن جميع هذه المعاملات مقبولة؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس. *الصورة النهائية للمقياس: بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات؛ أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٢٣) عبارة.

تصحيح المقياس: يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة واحدة للاختيار (لا أوافق)، ودرجتين للاختيار (نادراً ما أوافق)، وثلاث درجات لـ (أوافق بدرجة متوسطة)، وأربع درجات لـ (أوافق)، وخمس درجات للاختيار (أوافق بشدة)، وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس بين ما بين (٥- ١١٥).

مقياس الاحتراق الوظيفي: إعداد الباحثة:

وقد مرّت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتّى وصل إلى صورته النهائية وهي: الاطلاع على التراث السيكولوجي الذي تناول شغف العمل وعدد من الدراسات العربية والأجنبية، وكذلك عدد من المقاييس التي استخدمت لقياسها التي تمَّ إعدادها من قِبَل الباحثين أمثال مقياس الاحتراق الوظيفي لـ (Asiwe et al (2014) ومقياس (Schaufeli & De Witte (2023) ومقياس (Romano et al (2022) ومقياس (Gupta & Rani(2018) ومقياس (Schaufeli et al (2020) ومقياس (Bang&Reio Jr(2017) ومقياس (Al-Badameha et al(2019) ومقياس

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

البيمي (٢٠٢١) وفي ضوء ما سبق تمّ بناء المقياس الاحترق الوظيفي والذي يتألف في صورته الأولى من (٢٦) عبارة أحادية البعد.

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

صدق المقياس: اعتمدت الباحثة في حساب صدق المقياس على ما يلي:

الصدق العاملي: اعتمدت الباحثة في حساب الصدق العاملي على أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي لمكونات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

١- حساب مصفوفة الارتباطات لمفردات الاختبار 26×26 على العينة الاستطلاعية (ن=١٢٠)، وعن طريق هذه المصفوفة تأكدت الباحثة أنه لا توجد بها متغيرات لها معامل ارتباط مع كل أو معظم العبارات قيمته (+١ أو -١)، أو تساوي صفر، أو أقل من ٠,٢٥ أو أكبر من ٠,٩٠؛ وبالتالي فإنه ليس هناك حاجة إلى حذف أي عبارة من هذه العبارات.

٢- حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار KMO Test حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على زيادة الاعتمادية Reliability للعوامل التي نحصل عليها من التحليل، ويشير صاحب الاختبار (Kaiser, 1974) في سليمان (٢٠٠٧، ١٨٧)، إلى أن الحد الأدنى المقبول لهذا الاختبار هو ٠,٥٠ حتى يمكن الحكم بكفاية حجم العينة، وبلغت قيمة إحصائي اختبار KMO في تحليل هذا المقياس (٠,٨٦٩)؛ أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser؛ وبالتالي فإنه يمكن أن نحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل.

٣- إجراء التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية لهوتلينج للحصول على العوامل المكونة للمقياس بجزر كامن لهذه العوامل أكبر من الواحد الصحيح.

٤- بناءً على Scree Plot والذي يُحدد عدد العوامل البارزة في التحليل تمّ التوصل إلى تشعب المقياس على عامل عام واحد وكانت قيمة الجذر الكامن له (١١,٤٧١). ويوضح الجدول التالي العبارات التي تشبعت على العامل العام.

جدول (١٤) العوامل المستخرجة وتشبعاتها لمقياس الاحترق الوظيفي

رقم العبارة	العامل الأول	رقم العبارة	العامل الأول
١	٠,٧٢٣	١٥	٠,٦٦٢
٢	٠,٧٨٧	١٦	٠,٦٨٤
٣	٠,٦٧٩	١٧	٠,٨٣٤
٤	٠,٧٣١	١٨	٠,٨٣٤
٥	٠,٥٩٣	١٩	٠,٧٥٣

= (٣٣٢)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

٠,٧٢٩	٢٠	---	٦
٠,٧٠٤	٢١	---	٧
٠,٧٥٣	٢٢	٠,٤٨١	٨
٠,٧٢٤	٢٣	٠,٧٥٩	٩
٠,٦٠٩	٢٤	٠,٧٢٦	١٠
٠,٥٩٠	٢٥	٠,٧٣٨	١١
٠,٦٨٣	٢٦	٠,٤٩٣	١٢
١١,٤٧١	الجزر الكامن	٠,٦١٧	١٣
%٤٤,١٢	التباين	٠,٥٤٤	١٤

٥- تحديد المفردات التي تشبعت على العامل العام: بالنظر إلى جدول التحليل العاملي يتضح أن العبارات التي تشبعت على العامل العام (٢٤) عبارة، وهي جميع العبارات ما عدا العبارتين أرقام (٦-٧) وكان الجزر الكامن (١١,٤٧١) بنسبة تباين (٤٤,١٢%)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن حالة نفسية سلبية ناتجة عن كثرة تعرض عضو هيئة التدريس للضغوط المهنية وأعباء العمل والطموح المفرط؛ مما يجعله يشعر بالتعب والاجهاد واستنزاف طاقته الجسمية والعقلية والانفعالية وفقدان الدافعية وتدني مستوى الإنجاز والشعور بالسلبية واللامبالاة مع كثرة الشكوى الجسمية والنفسية. وكما يتضح أن العبارات رقم (٦-٧) لم يكن لها أي تشبعت دالة إحصائية؛ وبالتالي تم حذفها من المقياس، وبذلك أصبح المقياس بعد إجراء التحليل العاملي يتكون من (٢٤) عبارة.

صدق المحك الخارجي: قامت الباحثة بحساب صدق مقياس الاحتراق الوظيفي عن طريق حساب معامل ارتباط أداء أفراد العينة الاستطلاعية ن = ١٢٠، على المقياس وأدائهم على مقياس الاحتراق لـ (Abelina et al (2020) ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط:

جدول (١٥) معامل الارتباط لمقياس الاحتراق الوظيفي
والمحك الخارجي (مقياس الاحتراق لـ (Abelina et al (2020)

المقياس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
الاحتراق الوظيفي	١٢٠	٧٨,٨	٢١,٢٢	٠,٤٦٦ **
المحك الخارجي	١٢٠	٧٠,٤	١٥,١١	

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: إن قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١ حيث بلغت قيمتها (٠,٤٦٦ **)، وهي قيمة مقبولة؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

الاتساق الداخلي: تمَّ حساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية ويوضح الجدول (٢٧) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية.

جدول (١٦) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الاحترق الوظيفي

العبارة	الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية
١	** ٠,٧٠٩	١٣	** ٠,٦٧٣
٢	** ٠,٧٧٤	١٤	** ٠,٦٩٠
٣	** ٠,٦٧٣	١٥	** ٠,٨٣١
٤	** ٠,٧٢٠	١٦	** ٠,٨٣١
٥	** ٠,٥٨٥	١٧	** ٠,٧٤٩
٦	** ٠,٤٧٦	١٨	** ٠,٧٢٢
٧	** ٠,٧٤٧	١٩	** ٠,٧٠١
٨	** ٠,٧٢٣	٢٠	** ٠,٧٤٥
٩	** ٠,٧٤٣	٢١	** ٠,٧٣٠
١٠	** ٠,٥١٥	٢٢	** ٠,٦٢٦
١١	** ٠,٦٢٥	٢٣	** ٠,٦٠١
١٢	** ٠,٥٦٠	٢٤	** ٠,٦٨٥

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٤٧٦، ٠,٨٣١) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، وبذلك تمَّ التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس؛ وأصبح المقياس كما هو يتكون من ٢٤ عبارة.

الثبات: استخدمت الباحثة لحساب الثبات الطرق التالية:

*أولاً: معامل ثبات ألفا كرونباخ: استخدمت الباحثة لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ألفا كرونباخ؛ حيث بلغت قيمة معامل ثبات ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٥٠) وهو معامل ثبات مقبول إحصائياً؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذه المقياس.

*ثانياً: معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة: استخدمت الباحثة لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح الجدول التالي معامل ثبات لمقياس الاحترق الوظيفي:

جدول (١٧) قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس الاحتراق الوظيفي

رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة
١	٠,٩٤٨	١٣	٠,٩٤٩
٢	٠,٩٤٧	١٤	٠,٩٥٠
٣	٠,٩٤٨	١٥	٠,٩٤٨
٤	٠,٩٤٨	١٦	٠,٩٤٨
٥	٠,٩٤٩	١٧	٠,٩٤٦
٦	٠,٩٥٠	١٨	٠,٩٤٦
٧	٠,٩٤٧	١٩	٠,٩٤٧
٨	٠,٩٤٨	٢٠	٠,٩٤٨
٩	٠,٩٤٧	٢١	٠,٩٤٨
١٠	٠,٩٥٠	٢٢	٠,٩٤٧
١١	٠,٩٤٨	٢٣	٠,٩٤٨
١٢	٠,٩٤٧	٢٤	٠,٩٤٩

وباستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠,٩٥٠، ٠,٩٤٦) وأن جميع هذه المعاملات مقبولة؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس. *الصورة النهائية للمقياس: بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات؛ أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٢٤) عبارة.

تصحيح المقياس: يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة واحدة للاختيار (لا أوافق)، ودرجتين للاختيار (نادراً ما أوافق)، وثلاث درجات لـ (أوافق بدرجة متوسطة)، وأربع درجات لـ (أوافق)، وخمس درجات للاختيار (أوافق بشدة)؛ وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس ما بين (٥ - ١٢٠).

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية: إعداد الباحثة

مرّت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتى وصل إلى صورته النهائية، وهي: الاطلاع على التراث السيكلوجي الذي تناول سلوك المواطنة التنظيمية وعدد من الدراسات العربية والأجنبية، وكذلك عدد من المقاييس التي استخدمت لقياسه التي تنوعت ما بين مقاييس متعددة الأبعاد تم إعدادها من قبل الباحثين أمثال مشمش (٢٠١٦) والمكون من (٥) أبعاد هي: الإيثار والكيافة، والروح الرياضية، وعي الضمير، والسلوك الحضاري، ومقياس عبد الملبح ويمينة (٢٠١٧) والمكون من (٥) أبعاد وهي: الأبعاد سالفة الذكر، ومقياس مومني (٢٠١٧) والمكون من (٥) أبعاد

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

هي: الإيثار، الكياسة، الضمير الحي، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، مقياس شهري (٢٠١٩) والمكون من (٥) أبعاد هي: الإيثار والمجاملة / الاحترام، الروح الرياضية، فضيلة المواطنة، الإخلاص والتفاني في العمل، ومقياس بوفالطه ومعتوق (٢٠٢١) والمكون من (٦) أبعاد هي: اللياقة، اللطف، الإيثار، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، وعي الضمير. أو مقاييس ثنائية الأبعاد تم إعدادها من قبل الباحثين أمثال مقياس محمد (٢٠١٦) و Khiabani et al (2016) و Khan et al (2018) والمكون من بُعدين هما: سلوكيات المواطنة الموجه لخدمة الأفراد، سلوكيات المواطنة الموجه لخدمة المؤسسة وفي ضوء ما سبق تمّ بناء المقياس سلوك المواطنة التنظيمية والذي يتألف من (٣٤).

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

صدق المقياس: اعتمدت الباحثة في حساب صدق المقياس على ما يلي:

الصدق العاملي: اعتمدت الباحثة في حساب الصدق العاملي على أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي لمكونات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

١- حساب مصفوفة الارتباطات لمفردات الاختبار 34×34 على العينة الاستطلاعية (ن=١٢٠)، وعن طريق هذه المصفوفة تأكدت الباحثة أنه لا توجد بها متغيرات لها معامل ارتباط مع كل أو معظم العبارات قيمته (+١ أو -١)، أو تساوي صفر، أو أقل من ٠,٢٥ أو أكبر من ٠,٩٠؛ وبالتالي فإنه ليس هناك حاجة إلى حذف أي عبارة من هذه العبارات.

٢- حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار KMO Test حيث بلغت قيمة إحصائي اختبار KMO في تحليل هذا المقياس (٠,٩٣١)؛ أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser؛ وبالتالي فإنه يمكن أن نحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل.

٣- إجراء التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية لهوتلينج للحصول على العوامل المكونة للمقياس بجذر كامن لهذه العوامل أكبر من الواحد الصحيح.

٤- بناءً على Scree Plot والذي يُحدد عدد العوامل البارزة في التحليل تمّ التوصل إلى تشبع المقياس على عاملين وكانت قيم الجذر الكامن لهما بعد التدوير على الترتيب (١٣,٠٣٠)، (١٠,٢٤١). ويوضح الجدول التالي العبارات التي تشبعت على العاملين:

جدول (١٨) العوامل المستخرجة وتشبعانها لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني
١	٠,٧٤٩	٠,٨٢١	١٩	٠,٧٤٩	٠,٨٢١
٢	٠,٦٥٦	٠,٧٤٢	٢٠	٠,٦٥٦	٠,٧٤٢
٣	٠,٧٩٧	٠,٥٩٥	٢١	٠,٧٩٧	٠,٥٩٥
٤	٠,٧٤٧	٠,٦٦٧	٢٢	٠,٧٤٧	٠,٦٦٧
٥	٠,٧٥٧	٠,٨٤٠	٢٣	٠,٧٥٧	٠,٨٤٠
٦	٠,٤٦٦	٠,٨٥١	٢٤	٠,٤٦٦	٠,٨٥١
٧	٠,٧٤٧	٠,٨٤١	٢٥	٠,٧٤٧	٠,٨٤١
٨	٠,٧٤٧	٠,٨٤٩	٢٦	٠,٧٤٧	٠,٨٤٩
٩	٠,٧٩٥	٠,٦٣٣	٢٧	٠,٧٩٥	٠,٦٣٣
١٠	٠,٧٦٤	٠,٦٤٢	٢٨	٠,٧٦٤	٠,٦٤٢
١١	٠,٨٠٦	٠,٦١٨	٢٩	٠,٨٠٦	٠,٦١٨
١٢	٠,٧٠٥	٠,٧١٨	٣٠	٠,٧٠٥	٠,٧١٨
١٣	٠,٧٦١	٠,٦٧٨	٣١	٠,٧٦١	٠,٦٧٨
١٤	٠,٧٥٤	٠,٦٠٨	٣٢	٠,٧٥٤	٠,٦٠٨
١٥	٠,٦٨٦	٠,٥٨١	٣٣	٠,٦٨٦	٠,٥٨١
١٦	٠,٤٦٦	٠,٦٦٩	٣٤	٠,٤٦٦	٠,٦٦٩
١٧	١٠,٢٤١	٠,٧٢٩	الجذر الكامن	١٣,٠٣٠	٠,٧٢٩
١٨	%٣٠,١٢١	٠,٦٥٩	التباين	%٣٨,٣٢٥	٠,٦٥٩

بالنظر لجدول التحليل العاملي بعد التدوير تمَّ تحديد المفردات التي تشبعت على كل عامل على النحو التالي: ١- العامل الأول تشبع عليه (٢٣) عبارة وهي (١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤)، وكان الجذر الكامن (١٣,٠٣٠) بنسبة تباين (٣٨,٣٢٥%)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن قيام عضو هيئة التدريس طوعية بمجموعة من السلوكيات التي تهدف مساعدة زملاء العمل دون انتظار مقابل أو مكافآت؛ وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (سلوكيات المواطنة الموجه للأفراد).

*العامل الثاني تشبع عليه (١١) عبارة، وهي (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١) وكان الجذر الكامن (١٠,٢٤١) بنسبة تباين (٣٠,١٢١%)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن قيام عضو هيئة التدريس بمجموعة من السلوكيات التي تهدف تحسين صورة كليته المتمثلة في التحلي بالروح الرياضية والسلوك الحضاري والولاء التنظيمي بما يساعد المؤسسة على تقدمها وتميزها؛ وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (سلوكيات المواطنة الموجه للمؤسسة).

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

٥- وبذلك أصبح المقياس بعد إجراء التحليل العاملي كما هو يتكون من (٣٤) عبارة.
*صدق المحك الخارجي: قامت الباحثة بحساب صدق مقياس سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق حساب معامل ارتباط أداء أفراد العينة الاستطلاعية ن = ١٢٠، على المقياس وأدائهم على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية، ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط:

جدول (١٩) معامل الارتباط لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية والمحك (مقياس سلوك المواطنة التنظيمية - عبد المليح ويمينية (٢٠١٧))

المقياس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
سلوك المواطنة التنظيمية	١٢٠	١٥٦,٠	١٧,٦٨	٠,٣٨١ **, **
المحك الخارجي	١٢٠	١٤٨,٧	١٩,٤٦	

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أن قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١؛ حيث بلغت قيمتها (٠,٣٨١ **, *)، وهي قيمة مقبولة؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

الاتساق الداخلي: وذلك عن طريق: حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

جدول (٢٠) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

العبارة	سلوكيات المواطنة الموجهة للأفراد	العبارة	سلوكيات المواطنة الموجهة للمؤسسة
١	** ٠,٨٨٩	١٢	** ٠,٨٩١
٢	** ٠,٨٤٣	١٣	** ٠,٨٥٤
٣	** ٠,٧٧٥	١٤	** ٠,٨٠٦
٤	** ٠,٨١٤	١٥	** ٠,٧٨٣
٥	** ٠,٨٨٤	١٦	** ٠,٧٦٩
٦	** ٠,٨٨١	١٧	** ٠,٨٥٥
٧	** ٠,٩٠٨	١٨	** ٠,٧٤٧
٨	** ٠,٨٧٧	١٩	** ٠,٨٤٨
٩	** ٠,٧٠٩	٢٠	** ٠,٨٢٥
١٠	** ٠,٨١٥	٢١	** ٠,٨٤٥
١١	** ٠,٧٥٨	٢٢	** ٠,٨٤٨
		٢٣	** ٠,٨٣٠

= (٣٣٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ =

** ٠,٦٦٢	٢٤
** ٠,٧٧٢	٢٥
** ٠,٨٩٠	٢٦
** ٠,٨٣٧	٢٧
** ٠,٧٦٥	٢٨
** ٠,٨٦٣	٢٩
** ٠,٧٨٠	٣٠
** ٠,٨٤٦	٣١
** ٠,٨٢٠	٣٢
** ٠,٨٢٠	٣٣
** ٠,٧٢٥	٣٤

** دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، * دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (٠,٦٦٢ - ٠,٩٠٨)، وكانت جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (٠,٠٠١)؛ وبالتالي أصبح المقياس كما هو يتكون من (٣٤) عبارة. حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية.

جدول (٢١) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	سلوكيات المواطنة الموجه للأفراد	** ٠,٩٢٧
٢	سلوكيات المواطنة الموجه للمؤسسة	** ٠,٩٨١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٩٢٧، ٠,٩٨١) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً. حساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

جدول (٢٢) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

الدرجة الكلية	العبرة	الدرجة الكلية	العبرة	الدرجة الكلية	العبرة
** ٠,٧٢٦	٢٥	** ٠,٨٥٢	١٣	** ٠,٧٩٧	١
** ٠,٨٧٤	٢٦	** ٠,٨١١	١٤	** ٠,٧٧٣	٢
** ٠,٨٠٢	٢٧	** ٠,٧٨٠	١٥	** ٠,٧٣٩	٣
** ٠,٧١٧	٢٨	** ٠,٧٤٩	١٦	** ٠,٧٥٣	٤
** ٠,٨٣١	٢٩	** ٠,٨٤١	١٧	** ٠,٧٩٤	٥
** ٠,٧٦٠	٣٠	** ٠,٧٢٦	١٨	** ٠,٧٦٥	٦
** ٠,٨٢٤	٣١	** ٠,٨٣٠	١٩	** ٠,٨٢٩	٧
** ٠,٧٩٣	٣٢	** ٠,٨٢٨	٢٠	** ٠,٧٧٤	٨
** ٠,٨١٣	٣٣	** ٠,٨١٥	٢١	** ٠,٦٦٩	٩
** ٠,٧٥١	٣٤	** ٠,٨٣٥	٢٢	** ٠,٨٢٣	١٠
		** ٠,٨١٠	٢٣	** ٠,٧٧٠	١١
		** ٠,٦٧١	٢٤	** ٠,٨٨٦	١٢

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٦٦٩، ٠,٨٨٦) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، وبذلك تمّ التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس؛ وأصبح المقياس كما هو يتكون من ٣٤ عبارة.

الثبات: استخدمت الباحثة لحساب الثبات الطرق التالية:

* أولاً: معامل ثبات ألفا كرونباخ: استخدمت الباحثة لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية: باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أن قيم معامل ثبات ألفا تراوحت ما بين (٠,٩٥٥، ٠,٩٨١) وهي معاملات ثبات مقبولة إحصائياً؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

جدول (٢٣) معامل الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

معامل الثبات	البعد
٠,٩٥٥	سلوكيات المواطنة الموجه للأفراد
٠,٩٧٥	سلوكيات المواطنة الموجه للمؤسسة
٠,٩٨١	الدرجة الكلية

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أن قيم معامل ثبات ألفا تراوحت ما بين (٠,٩٥٥، ٠,٩٨١) وهي معاملات ثبات مقبولة إحصائياً؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس. ثانياً: معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

د / فاطمة السيد حسن خشبة. ———

استخدمت الباحثة لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح الجدول التالي معامل ثبات لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية:
جدول (٢٤) قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة
١	٠,٩٨٠	١٨	٠,٩٨١
٢	٠,٩٨٠	١٩	٠,٩٨٠
٣	٠,٩٨١	٢٠	٠,٩٨٠
٤	٠,٩٨١	٢١	٠,٩٨٠
٥	٠,٩٨٠	٢٢	٠,٩٨٠
٦	٠,٩٨٠	٢٣	٠,٩٨٠
٧	٠,٩٨٠	٢٤	٠,٩٨١
٨	٠,٩٨٠	٢٥	٠,٩٨١
٩	٠,٩٨١	٢٦	٠,٩٨٠
١٠	٠,٩٨٠	٢٧	٠,٩٨٠
١١	٠,٩٨٠	٢٨	٠,٩٨١
١٢	٠,٩٨٠	٢٩	٠,٩٨٠
١٣	٠,٩٨٠	٣٠	٠,٩٨٠
١٤	٠,٩٨٠	٣١	٠,٩٨٠
١٥	٠,٩٨٠	٣٢	٠,٩٨٠
١٦	٠,٩٨١	٣٣	٠,٩٨٠
١٧	٠,٩٨٠	٣٤	٠,٩٨١

وباستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي:

إنَّ قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠,٩٨٠، ٠,٩٨١)، وأن جميع هذه المعاملات مقبولة؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

* الصورة النهائية للمقياس: بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات؛ أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٣٤) عبارة، ويوضح الجدول التالي الصورة النهائية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية وتوزيع العبارات على أبعاد المقياس.

جدول (٢٥) الصورة النهائية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

م	الأبعاد	العبارات	عدد العبارات
١	سلوكيات المواطنة الموجه للأفراد	من ١-١١	١١
٢	سلوكيات المواطنة الموجه للمؤسسة	من ١٢-٣٤	٢٣
	المجموع		
			٣٤

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

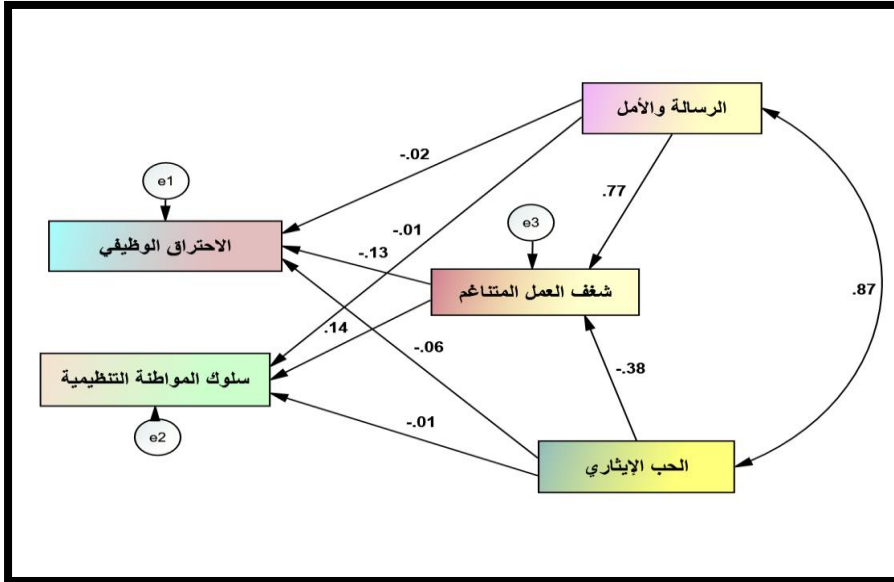
تصحيح المقياس: يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة واحدة للاختبار (لا أوافق)، ودرجتين للاختبار (نادراً ما أوافق)، وثلاث درجات لـ (أوافق بدرجة متوسطة)، وأربع درجات لـ (أوافق)، وخمس درجات للاختبار (أوافق بشدة)؛ وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس بين ما بين (٥- ١٧٠)

نتائج البحث وتفسيرها:

نتائج الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه "لا توجد مطابقة جيدة بين نموذج تحليل المسار المقترح وبيانات عينة البحث بالنسبة للعلاقات بين القيادة الروحية كمتغير مستقل وشغف العمل المتناغم كمتغير وسيط والاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغيرين تابعين لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وللتحقق من هذا الفرض اقترحت الباحثة نموذجاً لتحليل المسار الذي يفسر العلاقات بين متغيرات البحث؛ في ضوء ما تم الاطلاع عليه من دراسات وبحوث سابقة.

وبناءً على ما سبق تم إجراء تحليل المسار على عينة البحث الأساسية والشكل التالي يوضح نموذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين متغيرات البحث.



شكل (٢) نموذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين متغيرات البحث

كما يوضح الجدول التالي مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المستخرج

جدول (٢٦) مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المقترح

م	مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القرار
١	مؤشر النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية df (CMIN)	١,٩٥٦	أقل من (٥)	مقبول
٢	جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)	٠,٠٩١	الاقتراب من الصفر	مقبول
٣	حسن المطابقة (GFI)	٠,٩٩٣	٠ إلى ١	مقبول
٤	حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	٠,٨٩١	٠ إلى ١	مقبول
٥	المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٨٩	٠ إلى ١	مقبول
٦	المطابقة النسبي (RFI)	٠,٨٩٤	٠ إلى ١	مقبول
٧	المطابقة المتزايد (IFI)	٠,٩٩١	٠ إلى ١	مقبول
٨	توكر لويس (TLI)	٠,٩٠٦	٠ إلى ١	مقبول
٩	المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٩١	٠ إلى ١	مقبول
١٠	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	٠,٠١٢	٠,٠٥ أو أقل أو ٠,٠٨ فأقل	مقبول

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المقترح جاءت في المدى المقبول؛ ووفقاً لما سبق يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه "توجد مطابقة جيدة بين نموذج تحليل المسار المقترح وبيانات عينة البحث بالنسبة للعلاقات بين أبعاد القيادة الروحية كمتغير مستقل وشغف العمل المتناغم كمتغير وسيط والاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغيرين تابعين لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

لم تعثر الباحثة على أي دراسة عربية أو أجنبية (في حدود علمها) تناولت دور شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية كمتغير مستقل، والاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغيرين تابعين، وتشير هذه النتيجة إلى أن القيادة الروحية ستؤثر على الاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية عن طريق شغف العمل المتناغم؛ أي أنها ستخفف من حدة الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وتزيد من مشاركتهم وانخراطهم في سلوكيات المواطنة التنظيمية عن طريق شغف العمل المتناغم.

وتفسر الباحثة دور شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية وكل من الاحتراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية؛ بأن ذلك راجع إلى الدور الإيجابي للقيادة الروحية؛ حيث تعتبر بمثابة طاقة إيجابية وقوة محفزة لعضو هيئة التدريس عن طريق عناصرها المتمثلة في الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان، وحب الأثر التي تجعل الأعضاء يشعرون بأن حياتهم

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

ذات معنى وقيمة ويمكنهم إحداث تغيير فيمن حولهم، كما أن القيادة الروحية بما تتضمنه من حب الإيثار، تجعل كلاً من القادة والأعضاء يهتمون ويقدرّون بعضهم البعض؛ وبالتالي يشعرون بأنهم مقبولون ومقدرون ممن حولهم، وليس هذا فحسب، بل إنها تسعى كذلك إلى إشباع وتحقيق الاحتياجات الأساسية للأعضاء وهو ما يجعلهم يشعرون بأن عملهم هو جزء من هويتهم؛ مما يحفزهم على الاهتمام والاستمتاع به وأدائه بحماس وشغف.

فالقيادة الروحية تعزز بشكل مباشر شغف العمل المتناغم وترتقي به والذي يعد أحد العناصر الأساسية لنجاح عضو هيئة التدريس في عمله؛ حيث يعزز من أدائه ويجعله يؤدي عمله بإخلاص وتفاني مع مرونة تسمح له بالتححرر المناسب من أعباء العمل وضغوطه والتوازن بين عمله وحياته الاجتماعية فلا يطغى أحدهما على الآخر؛ وهو ما يجعل الفرد يمارس عمله وهو مستمتع به، فعلى سبيل المثال عندما يشعر أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بشغف متناغم بالتعب والإجهاد أو أنهم لم يعد بإمكانهم التركيز في عملهم ومواصلته، عندئذ يمكنهم الانسحاب من عملهم وممارسة حياتهم الاجتماعية والأسرية دون الشعور بالذنب أو القلق؛ مما يمنع المزيد من استنزاف الطاقة البدنية والنفسية والعقلية، ليس هذا فحسب بل إن زيادة مستوى شغف العمل المتناغم يعزز بدوره المشاعر والطاقة الإيجابية لدى عضو هيئة التدريس كذلك موارده الشخصية؛ مما يجعله يشعر بالسعادة والتدفق النفسي في عمله والرضا عنه ويحسن من علاقاته الاجتماعية في بيئة العمل كالصداقة بينه وبين زملائه ورؤسائه في العمل وهو ما يدفعه طواعية وبمحض إرادته إلى المشاركة في العمل بشكل أكبر والانخراط في سلوكيات استباقية دون انتظار حافز أو تقدير كتقديم المساعدة والنصح والإرشاد لزملائه في العمل، تجنب تصيد الأخطاء أو افتعال الأزمات والمشاكل، والمشاركة في الأنشطة غير الرسمية التي تعقد داخل وخارج الكلية / الجامعة، مع الحرص على الظهور بسلوك ومظهر حضاري يعكس الانتماء لجامعة الأزهر... إلخ التي تزيد وتدعم تقدم كليته وجامعته بما يحقّق لهما مستقبل أفضل، لكونه لديه ما يكفي من الموارد الشخصية التي تساعده على استيعاب الأنشطة والمهام المرتبطة بعمله كجزء من هويته ومواجهة ضغوط وأعباء العمل بأساليب إيجابية دون خلق صراعات مع الجوانب الأخرى من حياته؛ وبالتالي يستطيع إيجاد حالة من التوازن بين عمل الفرد وحياته الاجتماعية فلا يطغى أحدهما على الآخر وهو ما يجعل الفرد يمارس عمله وهو مستمتع به.

ويرى (Arar&Oplatka(2022,150) أن القائد الروحي يسعى لخلق رؤية ذات معنى تجعل العاملين بمهنة التدريس يوائمون أفعالهم وسلوكياتهم مع قيمهم ومعتقداتهم الأساسية وبالمثل، تتضمن

هذه الرؤية السمو الذاتي؛ أي التواصل مع شيء أعظم من الذات، مثل زملاء العمل/الطلاب الآخرين أو الإيمان بقوة أعلى، وليس هذا فحسب، بل إن القائد الروحي يشجع ويحفز الأعضاء على رؤية إدراك أهمية خلق بيئة عمل هادفة للمعلمين تزيد من ارتباطهم بالمؤسسة التعليمية، وهذا في الواقع، يحفز المعلمين بشكل ذاتي على الشعور بالرفاهية الروحية عن طريق الدعوة والعضوية، يحافظ المعلمون أيضاً على حياتهم الداخلية ويأخذون في الاعتبار احتياجاتهم المهنية المتنوعة بطريقة تمكن جميع أعضاء المؤسسة التعليمية من الحصول على رعاية حقيقية واهتمام وتقدير لأنفسهم وللآخرين وهذا ما يساعدهم على الشعور بمعنى وقيمة العمل والانخراط فيه بحب مدى الحياة، وليس من أجل كسب الرزق فقط، أي أنه ينبغي تشجيع المعلم على رؤية العمل التربوي كحرفة للحياة وليس مجرد مصدر للعيش؛ وهذا بدوره يغذي ويحفز شغف العمل المتناغم والذي بدوره يشجعهم على الانخراط في علاقات اجتماعية مع زملاء العمل ويزيد من شعورهم بالرضا والاستمتاع بالعمل، والمشاركة الوظيفية والالتزام التنظيمي؛ وبالتالي يخفف من حدة شعورهم بالاحترق الوظيفي.

نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "لا يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على شغف العمل المتناغم لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها. ويوضح الجدول التالي المسارات المباشرة بين أبعاد القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم المتضمنة بنموذج تحليل المسار:

جدول (٢٧) المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية لنموذج تحليل المسار لبعدي القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم

مستوى الدلالة	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى
***	٨,٩٩٦	٠,٠٩٧	٠,٧٧٣	٠,٨٦٩	شغف العمل المتناغم	الرؤية والرسالة المفعملة بالأمل والإيمان
***	٤,٤٠٠-	٠,٠٦٤	٠,٣٧٨-	٠,٢٨٠-	شغف العمل المتناغم	الحب الإيثاري

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند ٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١)، وكان التأثير موجباً ودالاً إحصائياً بين بُعد الرؤية

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان وشغف العمل المتناغم، في حين كان التأثير سلباً ودالاً إحصائياً بين بُعد الحب الإيثاري وشغف العمل المتناغم. وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه "يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على شغف العمل المتناغم لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Wang et al (2021) ودراسة Ali et al (2021) ودراسة السعداوي (٢٠٢٣)؛ حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إلى وجود ارتباط موجب بين القيادة الروحية وشغف العمل. وتفسر الباحثة وجود تأثير موجب لبعد القيادة الروحية (الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان) على شغف العمل المتناغم؛ بأن ذلك راجع إلى كون القيادة الروحية بمثابة طاقة إيجابية تثبت شعاعها إلى أعضاء هيئة التدريس فتمنحهم مزيداً من الطاقة والحماس إلى بذل جهد كبير يحسن مستوى الأداء مع التفاني في خدمة الجامعة.

فالرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان التي ينادي بها القادة الروحيون تجعل أهداف الأعضاء منسقة للغاية مع الأهداف التنظيمية؛ مما يجعل أعضاء هيئة التدريس يدركون أهمية وقيمة العمل وأن عملهم مفيد لأنفسهم ولكلياتهم ومجتمعهم، ويمكن أن يؤدي تحفيز الأعضاء لإيجاد المعنى الوظيفي إلى تغيير موقفهم وسلوكه؛ وبالتالي فإن الأعضاء الذين يدركون معنى العمل سيكونون مليئين بالشغف في عملهم، وفي الوقت نفسه يعزز القادة الروحيون ارتباط أعضاء هيئة التدريس بمعنى العمل عن طريق الدعوة إلى الرؤية والأمل التي تجعلهم يشعرون بمشاعر الاتصال، كما يشجع الترويج للاتصال الأعضاء على أن يكونوا مليئين بالشغف في عملهم.

كما يعمل القادة الروحيون على تقوية معتقدات الأعضاء ومساعدتهم على رؤية الأهداف وتحسين معنوياتهم وإدراك أن الأهداف ستتحقق في النهاية؛ مما يحفز الشغف المتناغم للأعضاء، في الوقت نفسه يحفز القادة الروحيون شعور الأعضاء بالرؤية عن طريق مساعدتهم على إرساء الأمل/الإيمان لتعزيز شغفهم المتناغم، وأخيراً يهتم القادة الروحيون بموظفيهم، ويقدمون أكبر قدر ممكن من المساعدة ويخلقون بيئة تنظيمية تساعد على نموهم، جعلهم يشعرون باهتمام المؤسسة التي يعملون بها وأهمية عملهم ويصبحون أكثر شغفاً بعملهم؛ وبالتالي فإن القيادة الروحية تعزز ارتباط الأعضاء بمعنى العمل وتجعلهم يشعرون بأنهم مهمون وقيّمون في مؤسساتهم؛ لذلك سيختبرون مستوى أعلى من الشغف المتناغم.

و يشير (Afsar et al(2016,82) إلى أن القيادة الروحية تشجع الأفراد على أن يكونوا أكثر شعوراً بقيمتهم وأقل انزعاجاً عن الذات والعمل والأقران وكل ما يحيط بهم؛ وبالتالي يصبحون أكثر تكاملاً؛ مما يؤدي إلى زيادة شغفهم بالعمل وتحقيق الأهداف.

ويرى (Wang et al(2021,2-3) أن القيادة الروحية تعمل على مساعدة العاملين على الحفاظ على الحالات أو السمات النفسية الإيجابية وتطويرها؛ وذلك بهدف تحسين رأس المال النفسي لهم والذي يؤدي إلى زيادة مستوى الشغف المتناغم، كما تلعب دوراً أساسياً كذلك في توليد الشغف عن طريق خلق مناخ عمل جيد ووجود دعم وتحفيز للعاملين، حيث يتاح للقيادة الروحية لهم حرية استكشاف الأنشطة وإظهار الإبداع وتشجيع المشاركة في سلوك الدور الإضافي ولا شك أن المشاعر الاجتماعية الإيجابية الناجمة عن ذلك ستسهم بدورها في تطوير الشغف الشخصي المتناغم.

و يشير النواجحة (٢٠٢٢: ٨٨) إلى أنه يمكن تفسير تلك العلاقة عن طريق الأثر الإيجابي للروحانية في بيئة العمل التي توفر مجموعة من المقومات المتمثلة في التفاهم بين الأعضاء والشعور بالسعادة والهناء النفسي، مع تحقيق مستوى معتدل من الكمالية السوية وتنمية الشخصية الإيجابية، كما أن تلك المقومات تعمل على زيادة مستوى كل من الوعي الذاتي والإبداع والتركيز أثناء ممارسة الأنشطة، وكذلك زيادة النشاط والحيوية لإنجاز المهام المكلف بها وارتفاع مستوى الشغف، كما يرى النواجحة أن الروحانية في مكان العمل تُعد بمثابة قوى تحفيزية لمساعدة الفرد على زيادة مستوى شغف العمل.

نتائج الفرض الثالث:

ينصُّ الفرض الثالث على أنه "لا يوجد تأثير مباشر" ودال إحصائياً للقيادة الروحية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وللتحقق من هذا الفرض تمَّ حساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها.

ويوضح الجدول التالي المسارات المباشرة بين بعدى القيادة الروحية والاحتراق الوظيفي المتضمنة بنموذج تحليل المسار:

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

جدول (٢٨) المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية
والمعيارية لنموذج تحليل المسار لبعدي القيادة الروحية والاحترق الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة الدرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى
غير دالة	٠,٨٢٢	٠,٢١٨	٠,٠٢٤-	٠,٠٤٩-	الاحترق الوظيفي	الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان
غير دالة	-	٠,١٣٥	٠,٠٥٦-	٠,٠٧٦-	الاحترق الوظيفي	الحب الإيثاري

*القيمة الدرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند ٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للعلاقات بين أبعاد القيادة الروحية والاحترق الوظيفي جاءت قيمها الدرجة غير دالة إحصائياً. وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري؛ أي أنه "لا يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Scott(2022) التي أشارت إلى عدم وجود تأثير للقيادة الروحية والرفاهية الروحية على الاحترق المهني، وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسة Jelodar et al (2016) ودراسة Hunsaker(2019) ودراسة Sheikh et al(2019) ودراسة Li et al(2023) ودراسة Samadi&Amraghan(2021) ودراسة Ardhani&Aini(2022) حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إلى وجود علاقة وتأثير سالب للقيادة الروحية على الاحترق المهني/الوظيفي.

وتفسر الباحثة عدم وجود تأثير مباشر ودال إحصائياً بين بعدي القيادة الروحية والاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بأن تلك النتيجة تعد منطقية ومقبولة لعدة أسباب؛ أولاً: لأن الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ليس ناتجاً فقط عن نمط ونوع القيادة فقط، بل هناك العديد من العوامل الأخرى التي قد ترجع إلى طبيعة بيئة ومناخ العمل والعلاقة مع الزملاء والطلبة، الرضا الوظيفي، أعباء العمل، الرواتب والحوافز والمكافآت، فرص التقدم المهني، صراع التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية والحياة الأسرية والاجتماعية أو خاصة بالفرد نفسه كطبيعة وسمات الخصائص الشخصية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس، العمر، الحالة الاجتماعية؛ لذا من الصعب أن تؤثر القيادة الروحية بمفردها في تلك العوامل جميعها وهذا أمر طبيعي ومنطقي.

= (٣٤٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ =

ويمكن القول إنَّ تعدد وكثرة الأعباء والمسؤوليات والمهام المُلقاة على كاهل عضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى تعدد الأدوار التي يقوم بها داخل كلية وخارجها من تحضير المحاضرات وشرحها وإعداد الكتب العلمية للطلبة، والتواصل مع الطلبة حتى بعد انتهاء اليوم الدراسي على التطبيقات كالتسليم والتليجرام للإجابة عن استفساراتهم، وإنجاز الأبحاث الخاصة بالترقية والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، بالإضافة إلى المناقشات العملية وحضور اللجان والمؤتمرات العلمية، والاشتراك في أعمال الجودة وإعداد ندوات وورش عمل لزملائه من أعضاء هيئة التدريس أو الطلبة ومتابعة التطورات التكنولوجية الحديثة ومع العمل على توظيفها في عملية التدريس، وضرورة التعامل مع التقنيات الحديثة مثل منظومة الرصد الإلكتروني والكتاب الإلكتروني والحرم الجامعي الذكي، وكذلك الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه، وليس هذا فحسب، بل يمكن القول إنَّ كثرة الضغوط وتنوع مصادرها كالضغوط الناجمة عن التنافس مع أقرانه من أعضاء هيئة التدريس يشكل عامل ضغط عليه، فمجرد إحساس الفشل الذي قد يراوده قد يشكل تهديداً محتملاً لصورته الذاتية؛ مما يضطره إلى زيادة المجهود والطاقة والوقت المخصص للعمل وتقليل الموارد المتاحة للأدوار الأخرى؛ وهذا بدوره سيؤدي إلى شعوره باستنفاد طاقته والتعب والإجهاد وزيادة مستوى الاحتراق.

ثانياً: إدراك عضو هيئة التدريس لقيمة عمله وشعوره بأنَّ عمله ذو مغزى وقيمة في حياته مع إيمانه الشديد بأهمية أدائه بإخلاص وتفاني وجد واجتهاد وهو ما يجعله ينخرط في عمله بكامل طاقته مع استمراره في التفكير فيه واجترار المشاكل المتعلقة بالعمل، أو التفكير في مطالب رؤسائه حتى بعد انتهاء يومه بالكلية؛ وبالتالي قد يضطر العضو إلى إجبار نفسه على متابعة إنجاز عمله حتى بعد عودته للمنزل؛ وهو ما يجعله يعاني من صراع بين مطالب عمله ومطالب أسرته وبمرور الوقت يستنفذ طاقته شيئاً فشيئاً.

ثالثاً: السعي إلى طلب الكمال مع الطموح المفرط وهو ما يتميز به الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس، فالغالبية العظمى منهم متحمسون لإنجاز عملهم على أكمل وجه مع تجاهل الأنشطة الحياتية الأخرى التي ليس لها صلة بالعمل، ولا شك أن هذا يجعل الفرد أسير عمله بحيث يصبح عمله هاجساً بالنسبة له مما يحول دون استمتاعه بحياتية الأسرية فيُضحى بوقته مع أسرته أو بجزء من وقته المخصص للنوم، أو ممارسة الرياضة... الخ.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

رابعاً: ضعف مستوى الراتب الحوافز والمكافآت المخصصة لعضو هيئة التدريس خاصة في ظل الارتفاع الهائل في الأسعار؛ مما يحول دون قدرته على الوفاء ببعض المستلزمات المهنية والأسرية.

خامساً: طبيعة العمل نفسه؛ فالبعض من أعضاء هيئة التدريس ينظر إلى عمله كمصدر ضغط عليه وخاصة عندما يسعى إلى تحقيق نتائج معينة في ظل عمله، مثل: القبول الاجتماعي، والتقدير والاحترام والهيبة والوقار من قبل أفراد المجتمع عندها سيضطّر الفرد إلى متابعة عمله مع التزامه بكافة اللوائح والقوانين التي تحكم العمل من أجل الحفاظ على الصورة الإيجابية حتى لو اضطره هذا إلى الاستمرار في أداء العمل بعد أوقات العمل الرسمية.

وفي النهاية يمكن القول إنه برغم الفوائد الإيجابية التي تحققها القيادة الروحية في بيئة العمل إلا أنها قد لا تستطيع أن تتحكم بمفردها في جميع العوامل المسببة لارتفاع مستوى الاحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وهو ما جعلها عاجزة بمفردها عن التأثير في الاحترق الوظيفي، فالاحترق الوظيفي لا يحدث بين عشية وضحاها، بل هو نتاج تراكم ضغوط متنوعة ومتعددة المصادر.

نتائج الفرض الرابع: ينص الفرض الرابع على أنه "لا يوجد تأثير مباشر" ودال إحصائياً للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها. ويوضح الجدول التالي المسارات المباشرة بين بعدى القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية المتضمنة بنموذج تحليل المسار:

جدول (٢٩) المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية

والمعيارية لنموذج تحليل المسار لبعدى القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية

مستوى الدلالة	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى ←
غير دالة	٠,١٠٥-	٠,١٦٢	٠,٠١١-	٠,٠١٧-	سلوك المواطنة التنظيمية	الرؤية والرسالة المفعة بالأمل والإيمان
غير دالة	٠,٠٨٢-	٠,١٠٠	٠,٠٠٨-	٠,٠٠٨-	سلوك المواطنة التنظيمية	الحب الإيثاري

*القيمة الحرجة = قيمة 'ت' *** مستوى الدلالة عند ٠,٠٠١

= (٣٥٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ =

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للعلاقات بين أبعاد القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية جاءت قيمها الحرجة غير دالة إحصائياً. وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري؛ أي أنه "لا يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (Pio&Tampi(2018 التي أسفرت عن عدم وجود تأثير للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية وجزئياً مع دراسة (Khiabani et al (2016 التي أسفرت عن عدم تأثير بُعدي الحب الإيثاري والعضوية على سلوك المواطنة التنظيمية، وتتعارض نتيجة البحث الحالي مع نتائج دراسة (Chen&Yang(2012 ودراسة (Wu&Li(2015 ودراسة (Djaelania et al(2020 ودراسة (Idawati&Mahadun(2022 حيث أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة وتأثير للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية.

وتفسر الباحثة عدم وجود تأثير للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية بأن تلك النتيجة منطقية؛ وذلك راجع إلى طبيعة العينة التي أجريت عليها البحث وهم أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة الأزهر وطبيعة المكان الذي يعمل به الأعضاء هو جامعة الأزهر والذي كان له أبلغ الأثر في صبغ شخصية الأعضاء بالطابع الديني والذي اتضح جلياً في سلوكيات أعضاء هيئة التدريس التي تعكس انتماءهم إلى جامعة الأزهر، فالغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس يغلب عليهم الطابع الديني مع التحلي بالقيم الدينية التي أصبحت جزءاً أصيلاً من شخصيتهم، بالإضافة إلى شعور الأعضاء بواجباتهم والتزامهم تجاه كلياتهم وجامعتهم وحبهم لمهنة التدريس وتقديسهم لها؛ لكونها من أشرف المهن الإنسانية مع حرصهم على أدائها بإخلاص وتفانٍ وليس هذا بمستغرب، فأعضاء هيئة التدريس يعملون بهذه المهنة بمحض إرادتهم رغم أنهم يتلقون رواتب لا تتناسب مع طبيعة الجهد المبذول أو مقارنة برواتب أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات الخاصة أو بالدول العربية أو حتى الدول الأجنبية؛ وهو ما يجعل أعضاء هيئة التدريس بسبب حبهم لعملهم وتمسكهم بالقيم والتعاليم الدينية وضميرهم اليقظ وشعورهم بمكانتهم في المجتمع، مع حرصهم على الظهور بسلوكيات تعكس انتماءهم لجامعة الأزهر وتمسكهم بالقيم الإسلامية يتجاوزون الواجبات الموكلة إليهم وينخرطون طواعية وبمحض إرادتهم دون توقع حافز أو مكافأة أو تقدير في سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تتمثل في مساعدة زملائهم في العمل، الالتزام بمواعيد المحاضرات، تسليم المهام في مواعيدها، عدم إهدار الوقت، وعدم تضخيم الأمور وتجنب تصيد الأخطاء، تقبل الانتقادات بصدق

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

رحب مع التغاضي عن الإساءة، التحدث بشكل إيجابي عن الجامعة والكلية، الحرص على الظهور بمظهر لائق يعكس انتماءهم لأعرق مؤسسة تعليمية وهي جامعة الأزهر ... إلخ.

ويرى (Sapta et al(2021,9-10) أن القيادة الروحية غير قادرة على زيادة الالتزام التنظيمي للموظفين أو سلوكيات المواطنة التنظيمية؛ وذلك بسبب وجود توافق بين الأهداف الفردية والأهداف التنظيمية، هذا التوافق سيجعل الموظفون ينظرون إلى العمل المكلفين به وكأنه التزام أو مسؤولية يجب إكمالها؛ ونتيجة لذلك يشعر الموظفون بالملكية النفسية لعملهم؛ وبالتالي فإن مشاركة القيادة لا تؤثر على ولاء الموظف والتزامه تجاه المنظمة أو حتى زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية ويؤدي هذا الشرط إلى خلق توافق في الأهداف ودافعاً وتحفيزاً داخلياً للموظفين لمواصلة الالتزام تجاه المنظمة؛ ولذلك فإن القيادة الروحية تخفق في زيادة التزام وسلوكيات المواطنة التنظيمية للموظفين بالمنظمة، علاوة على ذلك، قد يُعتبر الموظفون الاحتياجات الروحية جوانب متأصلة وشخصية تعتمد على القيم والفلسفات الشخصية، ولا يحددها الآخرون وعلى الرغم من وجود القيادة الروحية، إلا أن الموظفين سيجدون جزءاً منفصلاً من العمل والتنظيم؛ لذا لن تؤثر على التزامهم نحو مؤسستهم وعملهم أو حتى سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم.

كما يؤكد على دور بيئة العمل في تسهيل أسلوب القيادة ونجاح القائد في إدارة الموارد البشرية وبغض النظر عن مدى روعة أسلوب القيادة، فإذا كانت بيئة العمل المواتية لا تدعمه، فإن أسلوب القيادة هذا ليس فعالاً في زيادة الالتزام التنظيمي للموظفين، فهذه النتائج تؤكد أهمية مكان العمل الروحي في المنظمة حيث تخلق الروحانية في مكان العمل بيئة عمل مواتية لزيادة ولاء الموظفين والتزامهم تجاه المنظمة وانخراطهم طوعية في سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما أن الموظفين الذين لديهم بيئة عمل جيدة سوف يعتبرونها جزءاً من العائلة، ولا شك أن وجود هذا الارتباط النفسي والعاطفي سيزيد من الالتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية؛ وبالتالي لم يعد الموظفون يهتمون بشخصيات القائد أو أساليب القيادة المطبقة طالما أن بيئة العمل تلبي توقعاتهم.

ويمكن تفسير عدم وجود تأثير للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية في ضوء ما ذكره Bolino et al(2013, 548-554) حيث أشار إلى أن العديد من الأفراد يقدمون على سلوك المواطنة التنظيمية بدافع داخلي لتحقيق العديد من الأهداف الشخصية، مثل: تعزيز أو حماية صورتهم في عيون الآخرين، كما أنهم ينخرطون أيضاً في ذلك السلوك عندما يدركون أن الظهور كمواطنين صالحين سيساعدهم على تحقيق أهدافهم المفيدة التي تخدم مصالحهم الذاتية وعلى هذا النحو، فإن الأفراد الذين يتمتعون بمراقبة ذاتية عالية أو لديهم توجه مهني للعمل سوف ينخرطون بشكل تلقائي

د / فاطمة السيد حسن خشبة.

في سلوكيات المواطنة التنظيمية المرئية؛ من أجل تسهيل نجاحهم المهني، فعندما تكون تقييمات الأداء وشيكة، وسلوكيات المواطنة التنظيمية مرئية بشكل خاص للأخرين الأقوياء، وعندما تتضرر صورة الشخص مؤخراً، فإن الانخراط في سلوكيات المواطنة التنظيمية قد يكون له تأثير إيجابي بشكل خاص على سمعة الموظف، ففي هذه الأحوال، من المرجح أن يقوم الموظفون الذين يهتمون بصورتهم بأداء سلوكيات المواطنة التنظيمية ليس لإفادة مؤسستهم أو أعضائها، بل لتحسين مكانتهم في مكان العمل وسلوكيات المواطنة ليس لها تأثير مباشر على أولئك الذين يستفيدون منها مباشرة فحسب، بل إن كل فعل من أفعال المواطنة يعمل أيضاً على تشديد تماسك النسيج الاجتماعي للمنظمة، فعلى سبيل المثال: عندما يساعد أحد الموظفين زميلاً له، يتم تخفيف عبء زميل العمل على الفور عن طريق المساعدة، ولكن بعد ذلك، قد تنمو الثقة والتواصل بين هذين العضوين التنظيميين أيضاً؛ وبالتالي المساهمة بشكل غير مباشر في أداء مجموعة العمل في المستقبل.

وفي النهاية يمكن القول إن ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية يكون نابغاً من داخل الفرد دون التأثير بالعوامل الخارجية المتعلقة بالنمط القيادي أو بطبيعة العمل، فهو سلوك اختياري يقوم به دون إجبار من أحد، كما أنه لا يتوقع أو ينتظر أي مقابل لذلك السلوك أو المبادرات التطوعية، بل إن الفرد ينخرط في ذلك السلوك لتحقيق مجموعة من الفوائد التي تعود عليه بالنفع؛ مما يجعله يشعر بالرضا والسعادة.

نتائج الفرض الخامس: ينص الفرض الخامس على أنه "لا يوجد تأثير مباشر ودال إحصائياً لشغف العمل المتناغم على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودالاتها. ويوضح الجدول التالي المسارات المباشرة بين شغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي المتضمنة بنموذج تحليل المسار:

جدول (٣٠) المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية

والمعيارية لنموذج تحليل المسار لشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى
٠,٠٥	٢,٤١٠-	٠,١٠٠	٠,١٣١-	٠,٢٤١-	الاحتراق الوظيفي	شغف العمل المتناغم

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند ٠,٠٠١

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)، وكان التأثير سالباً ودالاً إحصائياً بين شغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي؛ وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه "يوجد تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً لشغف العمل المتناغم على الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Vallerand et al (2010) ودراسة (Gustafsson (2011 ودراسة (Santos et al (2017) ودراسة (Castillo et al (2018) ودراسة (Birkeland et al (2018) ودراسة (Zito et al (2022) حيث أسفرت نتائج هذه الدراسات عن وجود علاقة سالبة بين شغف المتناغم والاحترق وتتعارض نتائج البحث الحالي مع دراسة (Zito et al (2022) التي أسفرت عن عدم وجود علاقة بين شغف العمل المتناغم والاحترق، وتفسر الباحثة وجود تأثير سالب بين شغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي؛ بأن ذلك راجع إلى الآثار الإيجابية التي يحققها شغف العمل المتناغم؛ حيث يسمح للفرد بالانخراط في أداء عمله والمهام والأعباء الأكاديمية المكلف بها دون أن يشعر بسيطرة ذلك عليه أو أنه أسير عمله، وهو ما يجعل لديه القدرة على مواجهة الأحداث الضاغطة التي يواجهها في عمله وإعادة صياغتها بشكل إيجابي؛ ومن ثم الاستمتاع بعمله والرضا عنه مع قدرته مع الاستمتاع بحياته الأسرية والعائلية أيضاً؛ أي أن شغف العمل المتناغم يمنح الفرد القدرة على تحقيق التوازن بين عمله وحياته الخاصة دون أن يطغى أحدهما على الآخر؛ مما يجنبه الصراع الذي يستنزف طاقته ومجهوده.

ويرى (Vallerand et al (2010,292-294 أن شغف العمل يزود المرء بالطاقة الكاملة للانخراط الكامل في النشاط مع سيطرته عليه بحيث يستطيع الانسحاب منه جسماً وذهنياً عند الحاجة ومتى أراد فيكون محمياً من تجربة الصراع بين العمل وأنشطة الحياة الأخرى، فيشعر الفرد بالرضا عن عمله مع استمراره في متابعة اهتماماته الحياتية الأخرى وهو ما يؤدي إلى استمتاع المرء بعمله وارتفاع مستوى الرفاهية النفسية وحالة التدفق النفسي فيرتقى بمستوى أدائه ويزيد حبه للعمل مع زيادة الرغبة في تطوير وإثبات الذات من أجل الارتقاء بمستوى المؤسسة، بالإضافة إلى فاعلية شغف العمل في مساعدة الفرد على التخفيف من حدة الضغوط؛ وهو ما يؤدي إلى تدني مستوى الاحترق والتخفيف من آثاره السلبية.

ويشير (Ariani (2021,89 إلى أن الشغف يزيد من الحافز ويحسن مستوى الرفاهية ويسمح للفرد بممارسة أنشطته طواعية بطريقة آمنة ومرنة ومنفتحة وواعية وغير مضغوطة؛ فينجم مع

د / فاطمة السيد حسن خشبة. ———
الجوانب الأخرى في حياته مثل العلاقات الاجتماعية الإيجابية؛ مما يؤدي إلى نتائج إيجابية تخفف من مستوى الاحتراق.

ويذكر Sulistiawan et al (2022,3-6) أن الشغف المتناغم ينبع من الاستيعاب الذاتي طواعية لنشاط معين، دون أي ضغط للقيام به حتى يصبح جزءاً لا يتجزأ من الهوية الذاتية للفرد، فالأفراد الذين يستثمرون طاقاتهم النفسية بقوة في الأنشطة التي تم استخدامها كمصدر لشغفهم وأصبحت مستوابة في هويتهم يمكنهم أيضاً إظهار القدرة على توليد دافع قوي للانخراط في الأنشطة التطوعية المحبوبة والمتأصلة في شخصيتهم، بالإضافة إلى ذلك يحتفظون بالسيطرة الكاملة على الأنشطة التي تطورت إلى شغف حياتهم، حتى لو أصبحت هذه الأنشطة جزءاً لا يتجزأ من شخصيتهم، ويشارك الأشخاص ذوو الشغف المتناغم في عملهم بسبب بعض الصفات المتأصلة في النشاط في مكان العمل (على سبيل المثال: المرح والتحدى)، بالإضافة إلى ذلك فإن الأشخاص المتحمسين لعملهم قادرون على دمج العمل بشكل متناغم مع المسؤوليات والعناصر الأخرى في حياتهم؛ حيث يصبح العمل جزءاً مستقلاً أو إرادياً من حياتهم؛ وبالتالي فقد أبلغوا عن عدد أقل من المشاعر السلبية، مثل الذنب والقلق والاحتراق، وتأثيرات أكثر إيجابية، مثل المتعة والاستمتاع، عند المشاركة في الأنشطة؛ بمعنى آخر يستطيع كل شخص لديه شغف متناغم أن يقرر متى يشارك في أنشطة معينة ومتى لا يفعل ذلك، فلدَى الأفراد خيار التوقف عن ممارسة الأنشطة التي تطورت إلى شغفهم إذا كان لهذه الأنشطة تأثير ضار على حياتهم.

كما يؤكد على أن الأفراد ذوي الشغف المتناغم لا يشعرون فقط بالميل إلى الانخراط في النشاط المفضل لديهم؛ بل إنهم يلتزمون بشدة بهذا النشاط ويحافظون على الانسجام مع مجالات الحياة الأخرى؛ نظراً لحقيقة أن الأفراد ذوي العاطفة المتناغمة لديهم مستوى عالٍ من الدوافع الذاتية، فمن المرجح أن يختبروا درجة عالية من الاستقلالية في المواقف التي تتطلب منهم أداء أدوار مختلفة بشكل متزامن؛ وهذا قد يحسن القدرة على تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والأسرة فيقلل من أعراض الاحتراق.

ويذهب Benitez et al (2023,3) أن الشغف المتناغم قد يزيد من دافعية العمل ويعزز من الرفاهية النفسية ومعنى وأهمية المهام المنجزة؛ وذلك لأنه يؤدي إلى زيادة المشاعر الإيجابية أثناء أداء العمل، وهذه الطريقة التطوعية للانخراط في العمل تسهل تركيز الشخص، واستيعابه وتحسن حالته الذهنية؛ مما يؤدي به إلى تجربة مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، والشغف المتناغم له آثار مفيدة لكل من الفرد والمنظمة، وسيظهر الموظفون الذين يتمتعون بشغف عمل صحي ومستقل

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

موارد شخصية أكبر لأداء المهام، بالإضافة إلى ذلك فقد تبين أن الشغف المتناغم له علاقة سلبية بالاحترق النفسي وآثاره، ويمكن القول إن هذا النوع من الشغف يزيد من التأثير الإيجابي للموارد الشخصية على المشاركة، ويخفف من الآثار السلبية للاحتراق على الرضا الوظيفي .

ويرى (Powell et al(2023,2-3) أنه يمكن لأي شخص يتمتع بشغف متناغم أن يستوعب الشغف في هويته فقط من أجل الإشباع والمتعة التي يوفرها النشاط؛ مما يسمح له بالانخراط في النشاط مع تقدير الذات الأمن وبدون ضغوط داخلية أو خارجية، ويتميز هذا الارتباط بالمتابعة المرنة التي تتيح الوقت للانخراط في النشاط ومع جوانب الحياة المهمة الأخرى، مثل قضاء الوقت مع العائلة والنشاط البدني والهوايات الأخرى تعني المتابعة المرنة أن الشخص لا يخرط في النشاط إلا عند تجربة نتائج إيجابية أو توقعها، ويمكنه التوقف عن المشاركة عند ظهور نتائج سلبية أو الاهتمام بأنشطة أخرى في الحياة فارتبط الشغف المتناغم بنتائج تكيفية مثل المشاعر الإيجابية وحالات التدفق أثناء الانخراط في النشاط، بالإضافة إلى الرضا بعد النشاط، والاستقلالية، والرضا عن الحياة في مجالات، مثل: العمل والتعليم، والرياضة والهوايات، يسهم في التخفيف من حدة الاحتراق، كما يصف العلاقات بين الشغف المتناغم، والتجارب الإيجابية في المشاركة في النشاط، والرفاهية بأنها علاقة حلزونية؛ حيث يؤدي الشغف المتناغم للنشاط إلى الاستمتاع والنتائج الإيجابية التي تتخلل بدورها الرفاه النفسي وتعزز التجارب الإيجابية للصحة النفسية التي تسهم في تدني مستوى الاحتراق النفسي.

نتائج الفرض السادس: ينصُّ الفرض السادس على أنه "لا يوجد تأثيرٌ مباشرٌ ودالٌ إحصائياً لشغف العمل المتناغم على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر". وللتحقق من هذا الفرض تمَّ حساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها. ويوضح الجدول التالي المسارات المباشرة بين شغف العمل المتناغم وسلوك المواطنة التنظيمية المتضمنة بنموذج تحليل المسار:

جدول (٣١) المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية

والمعيارية لنموذج تحليل المسار لشغف العمل المتناغم وسلوك المواطنة التنظيمية

مستوى الدلالة	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى
٠,٠١	٢,٦٣٩	٠,٠٧٤	٠,١٤٤	٠,١٩٦	شغف العمل المتناغم	سلوك المواطنة التنظيمية

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند ٠,٠٠١

= (٣٥٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وكان التأثير موجباً ودالاً إحصائياً بين شغف العمل المتناغم وسلوك المواطنة التنظيمية؛ وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه "يوجد تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً لشغف العمل المتناغم على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Savithri&Mozhi(2019) ودراسة (Wiroko(2021) ودراسة (Hussain (2022) حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إلى وجود علاقة موجبة بين شغف العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، وتتعارض نتائج هذا البحث مع نتائج دراسة (Cheasakul &Varma(2016) التي أشارت إلى عدم وجود تأثير مباشر للشغف والتمكين على سلوك المواطنة التنظيمية؛ وتفسر الباحثة وجود تأثير مباشر لشغف العمل المتناغم على سلوك المواطنة التنظيمية؛ نظراً لأن الكثير من أعضاء هيئة التدريس شغوفون بعملهم ومحبون له؛ لذا يكرسون جزءاً كبيراً من حياتهم له، فمعظم ساعات يومهم يمضونها بين العمل بكلياتهم أو البحث العلمي كعمل أبحاث الترقية أو الإشراف على طلبة الماجستير والدكتوراه أو حضور المؤتمرات العلمية، وفي حالة وجود شغف متناغم تجاه الأنشطة والأعمال التي يقومون بها مع شعورهم بقيمة ومدى أهمية عملهم في تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف الآخرين؛ فإن ذلك يساعدهم على الاستغراق والانخراط في العمل واستثمار معظم وقتهم وجهدهم فيه؛ حيث تتولد لديهم مشاعر إيجابية أثناء المشاركة في العمل، وهو ما يساعدهم على تحقيق ذواتهم وإدراك قيمتهم كأعضاء ذوي قيمة في كلياتهم؛ مما يزيد من إخلاصهم وتفانيهم في العمل ويشجعهم على الانخراط في سلوكيات تطوعية تقوى من الروابط بينهم وبين زملائهم في العمل كتقديم الدعم والنصح والإرشاد للزملاء، حضور الفاعليات والمجالس غير الرسمية والمثابرة والحماس في مواجهة العقبات... الخ.

ويمكن القول إن أعضاء هيئة التدريس ينظرون إلى عملهم باعتباره أكثر من مجرد وسيلة لكسب الراتب أو قضاء الوقت؛ وذلك لكونهم يرونه ذا معنى وقيمة وهذا ما يجعلهم يستمتعون به مهما كانت العقبات التي تواجههم وليس هذا فحسب، بل يسعون إلى الانخراط في أدوار إضافية تتجاوز مهام العمل الرسمية، وفي النهاية يمكن القول إن الفرد المتمتع بشغف العمل المتناغم يشعر بأن عمله هو من يدعوه إلى العمل عندها سيبلى عن قدر كبير من الرضا عن العمل ويقضي المزيد من الساعات الإضافية في عمله دون مقابل.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

ويشير (Astakhova, 2015, 361) إلى أن الأفراد المنخرطين في العمل والمتحمسين له يميلون إلى تقديم المساعدة للملاء، ويتحدثون بشكل إيجابي عن المنظمة ويبدلون جهداً إضافياً لإنجاز أكثر من المطلوب، فشغف العمل يجعل الأفراد أكثر استيعاباً وتفانياً في عملهم؛ لذا يميلون للانخراط في السلوكيات التي تتجاوز المهام الرسمية للعمل كالإيثار والضمير، والفضيلة والسلوك الحضاري.

ويذهب (Qadeer et al, 2016, 320) إلى أن الأفراد الذين تمتعوا بمستوى مرتفع من الشغف المتناغم تمتعوا كذلك بعلاقات شخصية قوية مع زملائهم، وكانوا أكثر قدرة على تقييم احتياجاتهم وفي نهاية المطاف على استعداد لمساعدتهم، ومساعدة مؤسساتهم، ويتمتع الأفراد الذين لديهم هذا النوع من الشغف بتقدير مرتفع للذات ويظهرون سلوكاً إضافياً لتلبية هذه الحاجة، وبعبارة أخرى، فإن الموظفين المتحمسين بشكل متناغم يزرعون رضاهم وتمتعهم عن طريق مشاركتهم في القرارات التنظيمية ومساعدة الآخرين؛ لذلك يتوقع أن يكون الأفراد ذوو الشغف المتناغم لديهم موارد فائضة لإعادة استثمارها، وأن يكون لديهم المزيد من الوقت والروح؛ للمشاركة في سلوكيات الأدوار الإضافية.

ويبين كذلك أن الشغف المتناغم يمكن أن يكون مرتبطاً بمستوى من سلوك المواطنة التنظيمية التي غالباً ما يكون هناك دوافع للقيام والانخراط فيها، فقد تكون تلك الدوافع تقليدية؛ أي الرغبة الحقيقية للفرد في مساعدة المنظمة وزملائه العاملين أو رغبة الفرد في أن يُنظر إليه على أنه عامل جيد ومواطن صالح، وهي سمة من سمات إدارة الانطباع المحفزات.

ويرى (Wiroko, 2021, 219) أن المحاضرين الذين يعملون بالجامعة عندما يدركون أن عملهم مفيد وذو مغزى سيظهرون مزيداً من الشغف والذي بدوره يساعدهم على الانخراط في سلوكيات المواطنة التنظيمية، ويمكن القول إن الفرد الذي يعتقد أن عمله مهم في حياته فإن ذلك يدفعه على القيام بأنشطة ليست مدرجة في التوصيف الوظيفي كقيام الفرد باستثمار وقته فراغه في مساعدة الزملاء، بالإضافة إلى اتصافه بالسمات الإيجابية التي تتضح في حيويته وحماسة في إكمال مهام عمله مع إظهار التفاني الإيجابي تجاه المنظمة مع شعوه بالولاء والالتزام التنظيمي وهو ما يساعد على تحقيق الأهداف.

ويشير (Amalia et al, 2021, 128-131) إلى أن الشغف المتناغم يُعد بمثابة القوة التحفيزية التي توجه الفرد للمشاركة في الأنشطة التطوعية وتنتج الإرادة الشخصية والدعم للقيام بهذه الأنشطة؛ ويؤدي الفرد المنخرط جسمياً والمدفوع عاطفياً والموجه معرفياً إلى مهام العمل إلى أنشطة وظيفية

إضافية تتجاوز مهام العمل الرسمية وتسعى إلى الارتقاء بمستوى الأداء وتحسينه، ويمكن القول إنه كلما زاد الشغف لدى العاملين زادت كفاءتهم وارتفعت لديهم الروح المعنوية التي تُعد بمثابة مورد إيجابي يمكن أن يساهم في تحقيق مستوى متميز من الأداء، كما يؤكد أن الفرد الشغوف بعمله على استعداد لاستثمار وقته وطاقته في أداء العمل لكونه يعلم أن العمل هو الوسيلة للتنمية الذاتية؛ وهذا ما يحفزها على المشاركة في سلوكيات تطوعية تفيد زملائه في العمل وكذلك المؤسسة التي يعمل بها.

نتائج الفرض السابع: ينصُّ الفرض السابع على أنه "لا يوجد تأثيرٌ غير مباشرٍ ودالٍ إحصائياً للقيادة الروحية على الاحتراق الوظيفي عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وللتحقق من هذا الفرض تمَّ حساب التأثيرات غير المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، ويوضح الجدول التالي المسارات غير المباشرة بين بُعدي القيادة الروحية والاحتراق الوظيفي عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط بنموذج تحليل المسار:

جدول (٣٢) المسارات غير المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية لنموذج تحليل المسار بين القيادة الروحية والاحتراق الوظيفي عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط

P	حدود الثقة		معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
	Upper	Lower			من	إلى
٠,٠١	٠,٠٥٨-	٠,٣٥٥-	٠,١٠١-	٠,٢١٠-	الاحتراق الوظيفي	الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان
٠,٠١	٠,١٢١	٠,٠٢١	٠,٠٤٩	٠,٠٦٨	الاحتراق الوظيفي	الحب الإيثاري

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند ٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن معامل الانحدار اللامعيارية والمعيارية جاءت في المدى المقبول وهو دال عند مستوى ٠,٠١ بين بُعد الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان والاحتراق الوظيفي عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط، وكان التأثير سالباً، ونلاحظ أن حدود الثقة كلاهما سالبين وهذا يؤكد الدلالة المعنوية الإحصائية؛ في حين كان معامل الانحدار اللامعيارية والمعيارية في المدى المقبول أيضاً وهو دال عند مستوى ٠,٠١ بين بُعد الحب الإيثاري والاحتراق الوظيفي، وكان التأثير موجباً ونلاحظ أن حدود الثقة كلاهما موجبين وهذا يؤكد الدلالة المعنوية الإحصائية؛ وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل أي أنه "يوجد تأثيرٌ غير مباشر

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

ودال إحصائياً للقيادة الروحية على الاحتراق الوظيفي عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

لم تعثر الباحثة على أي دراسة تناولت تأثير الشغف كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والاحتراق الوظيفي؛ وتفسر الباحثة وجود تأثير غير مباشر للقيادة الروحية على الاحتراق الوظيفي عن طريق شغف العمل المتناغم بأن القيادة الروحية لن تؤثر على الاحتراق الوظيفي مباشرة إلا عن طريق شغف العمل المتناغم والذي سيعمل على نقل الآثار الإيجابية للقيادة الروحية فيجعلها تخفف من حدة الاحتراق الوظيفي.

ويمكن النظر إلى القيادة الروحية كقوة محفزة تجعل أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالنشاط والحيوية والتواصل في مكان العمل مع الشعور بقيمة وأهمية العمل في حياة الفرد حتى يصبح جزءاً من هويته الذاتية عندها سيشعر الأعضاء الذين تم تحفيزهم عن طريق القادة الروحيين أن احتياجاتهم الروحية قد تم تلبيتها وإشباعها؛ ونتيجة لذلك سيولدون المزيد من مشاعر المرح والرعاية والانجذاب للعمل بحيث ينخرطون في أداء العمل بشغف وحماس ويصبحون أكثر إنتاجية والتزاماً وليس هذا فحسب، بل إن زيادة مستوى شغف العمل المتناغم لأعضاء هيئة التدريس يوفر دافعاً داخلياً لزيادة الموارد الشخصية للأعضاء بحيث تساعدهم على التعامل مع الضغوط والتحديات التي تواجههم في مكان العمل بما يسهم في التخفيف من الاحتراق الوظيفي. ويمكن القول إن وجود القيادة الروحية في مكان العمل سيقال أو يخفف من الاحتراق الوظيفي عن طريق جعل الأعضاء أكثر شغفاً بعملهم.

وتشير الباحثة كذلك إلى أن القيادة الروحية تؤثر بشكل غير مباشر على احتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن طريق شغف العمل المتناغم والذي بدوره يحفز الدافع الداخلي لديهم ويمكنهم من الحصول على ثقة وحماس أعلى للتدريس وقدرة على العمل؛ وبالتالي تعزيز شغفهم بالعمل فعندما يدرك أعضاء هيئة التدريس مزيداً من الاهتمام والرعاية الإنسانية والاحتواء، مع الشعور بقيمة وأهمية العمل فإنهم يشعرون بدافع قوي في تنفيذ واجباتهم ومسؤوليتهم عن العمل التدريسي، مع ارتفاع مستوى الطموح لتحقيق القيمة الذاتية والقيمة الاجتماعية عن طريق العمل الجاد وهو ما يزيد من شغفهم بالعمل ويصبحون أكثر التزاماً بمهنة التدريس وأقل عرضة للاحتراق الوظيفي.

فالقيادة الروحية تخفف من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن طريق تعزيز شغف العمل المتناغم لدى أعضاء هيئة التدريس؛ حيث تمكنهم القيادة الروحية من الشعور بدعم القادة في عملهم عن طريق السلوكيات التنظيمية مثل تحفيز الرؤية والرعاية والثقة في الأعضاء؛ مما يعزز

بدوره ثقة الأعضاء وكفاءتهم الذاتية في إنجاز مهامهم الأكاديمية والإدارية وزيادة مشاعرهم الإيجابية وتعزيز الشغف المتناغم لديهم والذي بدوره يزيد من مستوى الرضا الوظيفي وتوفر المشاعر الإيجابية للأعضاء دعماً تحفيزياً مستمراً لهم للانخراط في بيئة تعليمية جيدة، فالأعضاء المتمتعون بشغف العمل المتناغم ترتفع لديهم المشاعر الإيجابية وهو ما يساعدهم على مواجهة الضغوط والصعوبات، فهم قادرين على إدارة انفعالاتهم وتطبيقها بشكل جيد، والاستجابة للإحباطات والعقبات بسلوكيات إيجابية، وتحويل ضغوط العمل إلى دافع إيجابي للعمل، وتحويل أزمات العمل إلى فرص عمل؛ وبالتالي التخفيف بشكل فعال من أعراض الإرهاق لدى المعلمين؛ ولذلك فإن القيادة الروحية تخفف من الاحتراق الوظيفي عن طريق شغف العمل المتناغم.

ويرى (Li et al (2023,2-3) أن القيادة الروحية تعمل على تعزيز الروحانية في مكان العمل، وزيادة المشاعر الإيجابية مثل السعادة والرفاهية والرضا الوظيفي عن طريق زيادة شغفهم بالعمل وحبهم به؛ حيث تجعل الموظفين يشعرون بالمعنى والقيمة في العمل، وتمنحهم الأمل والإيمان، وحب الإيثار في سيناريو مجال التعليم، تعمل القيادة الروحية لمدير المدرسة على تعزيز إحساس المعلمين بالدعوة والقيم المهنية عن طريق تخطيط رؤية تطوير المدرسة للمعلمين؛ يبني الثقة والأمل لدى المعلمين حتى يتمكنوا من التحلي بمزيد من الشجاعة والمثابرة للتغلب على الصعوبات والنكسات في العمل، وإلى جانب الحب الإيثاري الممنوح للمعلمين لتمكينهم من الشعور بالدفء والقوة الجماعية، فإنه يعزز الرضا الوظيفي لدى المعلمين وحماسهم ويخفف من الاحتراق لديهم.

ويرى (Wang et al(2021,2-3) أن القادة الروحيين يعاملون أتباعهم بعناية واحترام وثقة، هو ما يساعد على خلق بيئة دافئة تساعد على إدراك الموظفين العلاقة بين العمل ومعنى الحياة، بحيث يمكن للموظفين أن يكون لديهم أمل/إيمان أقوى، ويمكن أن يساعدهم أملهم/إيمانهم القوي في الحفاظ على درجة عالية من الشغف المتناغم، ووفقاً لنظرية التحفيز الذاتي، إذا اعتقد الموظفون أنهم مهمون وقيّمون في مؤسستهم، فإنهم سيوظفون جهودهم لتحقيق الرؤية التنظيمية ويتم تحفيزهم بشكل أكبر من الداخل؛ لذلك من المرجح أن يتمتع الموظفون بمستوى عالٍ من الشغف المتناغم والذي تتجلى آثاره الإيجابية في زياده موارهم الشخصية لمواجهة الصعوبات والضغوط وتحقيق حالة من التوازن بين متطلبات العمل والأسرة ممن يخفف من حدة الصراع بين أعباء العمل والأسرة؛ وبالتالي التخفيف من حدة الاحتراق.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

نتائج الفرض الثامن: ينصُّ الفرض الثامن على أنه "لا يوجد تأثيرٌ غير مباشرٍ ودالٍ إحصائياً للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وللتحقق من هذا الفرض تمَّ حساب التأثيرات غير المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، ويوضح الجدول التالي المسارات غير المباشرة بين بُعدي القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط بنموذج تحليل المسار:

جدول (٣٣) المسارات غير المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية لنموذج تحليل المسار بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير

وسيط

P	حدود الثقة		معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
	Upper	Lower			من	إلى
٠,٠١	٠,٢٧٢	٠,٠٧١	٠,١١١	٠,١٧١	سلوك المواطنة التنظيمية	الرؤية والرسالة المفعمة بالأمل والإيمان
٠,٠١	٠,٠٢٢-	٠,٠٩٦-	٠,٠٥٤-	٠,٠٥٥-	سلوك المواطنة التنظيمية	الحب الإيثاري

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" ***مستوي الدلالة عند ٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن معامل الانحدار اللامعيارية والمعيارية جاءت في المدى المقبول وهو دال عند مستوى ٠,٠١ بين بُعد الرسالة والأمل وسلوك المواطنة التنظيمية عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط، وكان التأثير موجبا، ونلاحظ أن حدود الثقة كلاهما موجبين وهذا يؤكد الدلالة المعنوية الإحصائية، في حين كان معامل الانحدار اللامعيارية والمعيارية في المدى المقبول أيضاً وهو دال عند مستوى ٠,٠١ بين بُعد الحب الإيثاري وسلوك المواطنة التنظيمية وكان التأثير سالباً ونلاحظ أن حدود الثقة كلاهما سالبين وهذا يؤكد الدلالة المعنوية الإحصائية؛ وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل "يوجد تأثيرٌ غير مباشرٍ ودالٍ إحصائياً للقيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر".

وتتفق هذا النتيجة مع دراسة (Ali et al (2021) التي أشارت إلى إسهام شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والامتثال للسلامة ومشاركة العمل، وتفسر الباحثة

= (٣٦٢) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ =

تأثير القيادة الروحية بشكل غير مباشر على سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق شغف العمل المتناغم؛ أي أن القيادة الروحية لن تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية إلا عن طريق شغف العمل المتناغم، فبالرغم من الفائدة الإيجابية التي تحققها القيادة الروحية في بيئة العمل والأفراد الذي يعملون بالمؤسسة إلا أن ثمارها الحقيقية لن تتضح على سلوك المواطنة التنظيمية إلا عن طريق شغف العمل المتناغم، فالقيادة الروحية تحفز شغف العمل المتناغم للأعضاء والذي يجعل العضو يشعر بأن وظيفته وعمله له معنى وقيمة في حياته فيبذل قصارى جهده في أداء عمله مع وتحمل مسؤولية الأعباء والمهام المكلف بها وليس هذا فحسب، بل إنه يزيد من مستوى المشاعر الإيجابية ويحسن من العلاقات الاجتماعية في مكان العمل بما يجعل العضو أكثر انفتاحاً وأكثر تعاوناً ومشاركة مع زملائه في العمل؛ وهو ما يقوده إلى تجاوز واجبات وأعباء وظيفته الأكاديمية وينخرط طواعية وبمحض إرادته في العديد من سلوكيات المواطنة التنظيمية دون توقع حافز أو دعم أو مكافأة؛ لذا يمكن القول إن شغف العمل المتناغم سيزيد مع وجود قيادة روحية داعمة للأعضاء والذي بدوره سيؤدي إلى زيادة الانخراط في سلوكيات تطوعية، مثل: مساعدة الزملاء الجدد، تقديم النصائح والإرشاد والتوجيه، المشاركة في الندوات والدورات التدريبية التي تقام داخل الكليات وخارجها، التحدث بصورة إيجابية عن الكلية والجامعة، تقديم الاقتراحات البناءة التي تفيد الكلية، عدم تصيد الأخطاء أو افتعال المشاكل، تقديم الدورات التدريبية التطوعية، مساعدة القادة والجهاز الإداري في إدارة الكلية... إلخ.

ويمكن القول كذلك إن القيادة الروحية لا تعمل فقط على تحفيز الآخرين وتمكينهم وتنشيطهم بشكل داخلي فحسب، بل إنها تعزز أيضاً روح الثقة والتعاون والرعاية والتفاهم المتبادلين وعن طريق هذا الاعتراف والمشاعر الإيجابية سيُشعر الأعضاء الذين يعملون مع القادة الروحيين بحواس أقوى للاتصال والعضوية والانتماء؛ مما يساعدهم على أداء العمل بحماس أقوى وحب وزيادة شغفهم به، فعن طريق الرؤية والأمل والإيمان والمحبة الإيثارية توفر القيادة الروحية بيئة عمل مبهجة ومحفزة؛ مما يساعدهم الأعضاء على الانخراط في شغف العمل المتناغم والذي بدوره سيساهم في زيادة الانخراط طواعية في سلوكيات المواطنة التنظيمية.

وتجد الإشارة إلى أن نجاح متغير شغف العمل المتناغم كمتغير وسيط يشير إلى أن شغف العمل المتناغم يلعب دوراً حيوياً في زيادة كفاءة أسلوب القيادة الروحية وتأثيره على سلوك المواطنة التنظيمية فزيادة شغف العمل المتناغم لدى الأعضاء عن طريق القيادة الروحية يعكس مدى نجاح القائد في إدارة الموارد البشرية بغض النظر عن مدى كفاءة/ جودة أسلوب القيادة الروحية في العمل وتأثيره على الأفراد، فإذا لم يتأثر مستوى شغف العمل المتناغم بتلك القيادة، فإن أسلوب القيادة هذا

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

ليس فعلاً بمفرده في زيادة سلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس، كما تؤكد تلك النتيجة أهمية شغف العمل المتناغم في المؤسسات التعليمية؛ حيث يعمل على خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة للأعضاء للانخراط في سلوك المواطنة التنظيمية وزيادة ولائهم لكلياتهم وجامعتهم، كما أن الأعضاء الذين لديهم بيئة عمل جيدة سوف يعتبرونها جزءاً من العائلة، فلا شك أن وجود هذا الارتباط النفسي والعاطفي سيزيد من سلوك المواطنة التنظيمية؛ وبالتالي لم يعد أعضاء هيئة التدريس يهتمون بشخصيات القائد في كلياتهم أو أساليب القيادة المطبقة طالما أن شغف العمل المتناغم يلبي توقعاتهم.

ويدعم ذلك مع ذكره (Astakhova(2015,363 حيث أشار إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من شغف عمل المتناغم ينخرطون في أنشطة العمل الإضافية عن طيب خاطر ويستمدون المتعة من هذه المشاركة؛ لكونهم يحبون عملهم ويعتبرونه ممتعاً؛ لأن المشاركة الممتعة في العمل تساهم في زيادة مواردهم وبعبارة أخرى، فإن الأفراد المتحمسين بشكل متناغم سوف يعيدون استثمار استمتاعهم ورضاهم عن طريق مساعدة الآخرين أو المشاركة في القرارات التنظيمية والحياة، وتظهر الأدلة التجريبية أيضاً أن أولئك الذين ينخرطون سلوكياً في عملهم ويستمتعون به من المرجح أن يقضوا وقتاً أطول في التعامل مع القضايا المتعلقة بالعمل والقيام بسلوكيات الدور الإضافي، وأشياء أخرى ليست مطلوبة منهم من الناحية الفنية.

ويرى (Wang et al (2020,2-3 أن القيادة الروحية تعمل على تحفيز الدوافع الذاتية للأفراد؛ حيث يقود القادة الروحيون الموظفين نحو تحقيق الأهداف عن طريق رؤية واضحة ومحفزة وزيادة إحساسهم بالمسؤولية تجاه المؤسسة؛ وهذا بدوره سيجعلهم متحمسين وشغوفين بعملهم؛ مما يولد لديهم المزيد من السلوكيات الإيجابية لتعزيز الأهداف التنظيمية، ويمكن القول إن القادة الروحيين لديهم أمل وإيمان بأنفسهم ويشجعون المرؤوسين؛ مما يؤدي إلى زيادة حماسهم وحيويتهم في العمل مع زيادة مواردهم النفسية، ويدفعهم إلى الانخراط في المزيد من السلوكيات الاستباقية التي تهدف مساعدة الآخرين والمؤسسة.

التوصيات:

* عقد ورش عمل تستهدف القادة والجهاز الإداري بالكليات عن أهمية تطبيق ممارسات القيادة الروحية في بيئة العمل؛ لما لها من آثار إيجابية تعكس على تقدم المؤسسات التعليمية.

* يجب على القادة في الجامعة والكليات تدعيم أواصر العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس والذي ينعكس أثره في انخراطهم في سلوك المواطنة التنظيمية.

* ضرورة التركيز على تلبية الاحتياجات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على التمكين الوظيفي والتعبير عن آرائهم بحرية داخل كلياتهم؛ بما يسهم في الحد من الاحتراق الوظيفي.

* عقد ورش عمل وندوات حول الاحتراق الوظيفي وآثاره السلبية على الفرد والمؤسسة التعليمية وكيفية مواجهته بإيجابية.

* سنّ السياسات واللوائح التي تكفل حماية أعضاء هيئة التدريس من الضغوط المهنية والأعباء الأكاديمية والإدارية التي تستنزف طاقتهم وتبدد صحتهم الجسمية والنفسية.

بحوث مقترحة:

- السلامة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والخادمة والرضا الوظيفي.
- نمذجة المعادلة البنائية للعلاقات بين الذكاء الوجداني والقيادة الخيرية والاحتراق الوظيفي.
- القيادة الروحية وعلاقتها بشغف العمل والنجاح الأكاديمي.
- نمذجة العلاقات السببية بين القيادة الروحية والالتزام التنظيمي ورأس المال النفسي.
- سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي وجودة الحياة المدركة.
- القيادة الروحية وعلاقتها بالتفكير المنظومي وسلوك المواطنة التنظيمية والكفاءة الاجتماعية
- الإسهام النسبي للقيادة الروحية والإيجابية في التنبؤ بالتمكين النفسي والأداء الوظيفي.

المراجع:

البقمي، نجلاء مزروع (٢٠٢١). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفرع جامعة نجران بشرورة. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، ٩، ٥٣-١١٩.

السعداوي، إيمان فيصل (٢٠٢٣). دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي عن طريق تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (دراسة تطبيقية). مجلة البحوث العلمية التجارية، ٤٨ (١) ٦٩٨-٦٥٥.

الشيواوي، حامد؛ الموسوي، سعد (٢٠١٨). تأثير الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جمعية الهلال الأحمر العراقية فرع النجف الأشرف. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، العرق.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

الثوابية، فاطمة عبد الكريم (٢٠٢٢). درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين في الأردن. متطلب لاستكمال درجة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط.

الرواشدة، أسامة؛ الصاوي، عثمان؛ الزغبى، محمد؛ إبراهيم، سعيد (٢٠٢٠). أثر القيادة الروحية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق الأردنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ١٩(١)، ٢٤٧-٢٦٠.

الشهرى، فيصل بن علي؛ السعيد، ميرفت محمد (٢٠٢٢). الدور الوسيط للدافعية الذاتية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والشغف بالعمل. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، ٥٩ (١)، ٩٧-١٣٥.

الشهومي، حمد بن ذياب (٢٠٢٠). واقع ممارسة مديري المدارس للقيادة الروحية في ولاية عبري بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان. مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، ٢، ٣١٣-٣٣٣.

النواجحة، زهير عبد الحميد. (٢٠٢٢) روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، ١٠(١)، ٧٧-٩٢.

بوفالطة، محمد سيف الدين؛ معتوق، جمال. (٢٠٢١). دور العدالة التنظيمية في ترسيخ سلوك المواطنة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة - ٢. مجلة العلوم الإنسانية، ٨(٣) ٧٨٤ - ٨٠١.

رحمان، نهايت سعدى. (٢٠٢٠). دور القيادة الروحية في الحد من الصمت المنظمي (دراسة تحليلية لآراء القيادات الأكاديمية في كليات جامعة صلاح الدين - أربيل. مجلة فهلاي زانست العلمية مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - أربيل، كوردستان، العراق، ٥(٢)، ٩٧٢-٩٢١.

زويطي، سارة (٢٠٢٢). أثر القيادة الروحية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أساتذة جامعة الطارف. مجلة العلوم الإنسانية، ٣٣(١) ١٩١-٢٠٩.

== (٣٦٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

د / فاطمة السيد حسن خشبة. —

سبع، سنية محمد (٢٠٢١). تأثير القيادة الروحية على الارتباط بالعمل: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٢ (٢) ٤٢٠ - ٤٥٧.

سلامة، أسماء؛ النجار، أحمد (٢٠١٨). القيادة الروحية وتأثيرها في تنمية ولاء العاملين دراسة تطبيقية على بعض الشركات السياحية والفنادق المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ١٥ (٢)، ٧٤ - ٨٥.

سليمان، أسامة (٢٠٠٧). التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

شهرى، مينه سليمان (٢٠١٩). سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الجزائرية من وجهة نظر القادة الأكاديميين. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٥ (٣)، ٣٧٣ - ٣٨٥.

طه، حسنين؛ علم الدين، محمد. (٢٠٢٢). دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ١٣ (١)، ١ - ٣٠.

عبد المليح، نعل؛ يمينة، خلادى (٢٠١٧). تقييم سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الجامعي دراسة استكشافية على عينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٣، ٤٧١ - ٤٨٤.

قهواجى؛ أمينة؛ مقدود، هيبه؛ مطالى، ليلى (٢٠٢١). تحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من الأساتذة في الجامعات الجزائرية. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، ١٧ (٢٦)، ٣٧٧ - ٣٩٤.

محمد، هبة محمد علي (٢٠١٦). تأثير الاحتراق الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية مقارنة على المستشفيات الجامعية. مجلة فكر وإبداع، ٩٩، ٣٢٩ - ٣٦٨.

== المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج ٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ (٣٦٧) ==

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

مشمش، أشرف محمد (٢٠١٦). واقع سلوك المواطنة لدى أعضاء الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية. مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، ٤، ١-٣٤.

مومني، خالد سليمان (٢٠١٧). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، (١٨)٥، ٢٩٩-٣١٦.

نجم، عبد الحكيم أحمد؛ أحمد، أحمد محمد (٢٠٢١). العلاقة بين القيادة الروحية والملكية النفسية (بالتطبيق على العاملين بمدارس الثانوي العام الحكومية بالدقهلية). المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٥ (١) ٣١٠ - ٣٥٣.

يوسفي، كمال وعروسي، سميرة (٢٠١٨). دور القيادة الروحية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية الاقتصاد، جامعة المسيلة. مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، ٢، ١٢٤-١٤٤.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Abd Elsalam,M.(2021).Examining the organizational citizenship Behavior among hotels' employees in luxor. Minia Journal of Tourism and Hospitality Research , 12 (1),156-186.
- Abdelwahed, N., Soomro,B.,& Shah,N.(2022). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan, Asia Pacific Management Review,1-9.
- Abeltina,M., Skudra,J., Stokenberga,L.,& Rascevska,M.(2020). Burnout Clinical Subtypes Questionnaire (BCSQ-36): reliability and validity study in Latvia. Psychology, Health & Medicine,1-14.
- Abdul Qohin,S.,& Wihuda F.(2023).Does spiritual leadership influence hotel employees' voluntary eco-friendly behavior? the role of harmonious green passion and nature connectedness. Organizacija, 56,1,155-170.
- Abou Zeid,M.,El- Ashry,A.,Kamal,M.,&Khedr,M.(2022). Spiritual leadership among nursing educators: a correlational cross- sectional study with psychological capital . BMC Nursing,21(337),1-12.
- Afsar,B., Badir,Y.,& Kiani,U.(2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace

== (٣٦٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

- spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Agyapong ,B Obuobi-Donkor ,G., Burbach ,L.,& Wei,Y.(2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: a scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 10706,1-42.
- Al-Badarneha ,M., Shatnawib ,H., Alananzehc ,O., Al- Mkhadmehd ,A.(2019). Job Performance Management: The Burnout Inventory Model and Intention to Quit their Job among Hospitality Employees. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net 5 (2) Special Edition,1355-1376.
- Al-Adwan,F.,&Al-Khayat,M.(2017).Psychological burnout in early childhood teachers: levels and reasons. *International Education Studies*,10 (1), 179-189.
- Ali, A., Aziza ,S., Phamb ,T.,Babalolad ,M.& Usmane,M.(2021). A positive human health perspective on how spiritual leadership weaves its influence on employee safety performance: The role of harmonious safety passion, *Safety Science*, 131, 1-10.
- Alimudin, A., Septian, D., Sasono, A., & Wulandari, A. (2017). Effect of Spiritual Leadership to Organizational Culture and Employee's Loyalty. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 76-86.
- Alwaely, S., & Jarrah, H. (2020). Occupational burnout and its relation to academic staff performance at Al Ain University, college of education (evaluation study), *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE)*, 8(3), 19-28.
- Amalia, P., Wahyuningsih, S., & Surwanti, A. (2021). The mediating role of organizational citizenship behavior on the effect of passion and empowerment on job performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 127-141.
- Amir,J.,& Deraz,A.(2017).The influence of job burnout on organizational citizenship behavior of employees in hotels. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة*، ١٤، ١١٣-٢٢٢.
- Arar,A.,&Oplatka,L.(2022). Advanced theories of educational leadership. (p.p 141-154).Switzerland, SpringerNature.
- Ardhani,M.& Aini,Q.(2022).The effect of spiritual leadership and spiritual intelligence on low nurse burnout in a hospital during the covid -19 pandemic.*ArchivosVenezolanos de Farmacología y Terapeutica*,41,2, 1-11.
- Ariani,D.(2021).The Relationship of passion, burnout, engagement, and performance: an analysis of direct and indirect effects among indonesian students.*The Journal of Behavioral Science*,16(2), 86-98.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

- Asiwe,D.,Jorgensen,L.,& Hill, C. (2014). The development and investigation of the psychometric properties of a burnout scale within a South African agricultural research institution. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1),1-14.
- Astakhova,M. (2015). The curvilinear relationship between work passion and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 130, 361–374.
- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How employee job burnout, work engagement, and turnover intention relate to career plateau during the epidemic. *Social Sciences*, 12, (394), 1-16.
- Bang, H., & Reio Jr, T. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology* 33, 217–227.
- Basu, E. (2017). Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries The mediating role of social capital. *Productivity and Performance Management*, 66(6), 780-796.
- Benitez, M., Orgambidez, A., Cantero-Sánchez, F., & León-Pérez, J. (2023). Harmonious Passion at work: personal resource for coping with the negative relationship between burnout and intrinsic job satisfaction in service employees. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20, 1010, 1-10.
- Birkeland, I., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motiv Emot*, 39, 392– 408.
- Birkeland, I., Richardsen, A., & Dysvik, A. (2018). The role of passion and support perceptions in changing burnout: A Johnson-Neyman approach. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 163–180.
- Bolino, M., Klotz, A., Turnley, W., & Harvey, A. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 542–559.
- Cabrita, C., Duarte, A. (2023). Passionately demanding: Work passion's role in the relationship between work demands and affective well-being at work. *Front. Psychol.* 14, 01-:1053455. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1053455.
- Castillo, I., Álvarez, O., Estevan, I., Queralt., A. & Molina-García., J. (2017). Passion for teaching, transformational leadership and burnout among physical education teachers. *Journal of Sport Psychology*, 26(1 3), 57-61.

- Chen,C,& Yang,C.(2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: a multi-sample analysis. *J Bus Ethics*, 105,107–114.
- Cheasakul,U.,& Varma,P.(2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración*, 61, 422–440.
- Chen, I., Ng, L., & Ann,C.(2020). “I am tired”- Job burnout and citizenship behaviour in an organization Occupational Commitment as a Mediator in a Malaysian Private University. *International Dialogues on Education*, 7(2), 80-93.
- Chen, S., Jiang, W., Zhang, G., & Chu, F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: the role of organizational identification and psychological Safety. *Frontiers in Psychology*, 10(1206), 1-10.
- Chirico, F., Sharma M, Zaffina S., & Magnavita ,N. (2020) Spirituality and Prayer on teacher stress and burnout in an Italian cohort: a Pilot, before-after controlled study. *Front. Psychol*, 10, 1-7.
- Curran, T., Hill, A., Appleton, P., Vallerand, R., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: a meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motiv Emot*, 39, 631–655.
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*, 18, (14), 1-7.
- Demir, K. (2015). Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 1176 – 1182.
- Demirci, E., & Çepikkurt, F. (2018). Examination of the relationship between passion, perfectionism and burnout in athletes. *Universal Journal of Educational Research* 6(6): 1252-1259.
- Djaelania, A., Sanusib, A., & Trianmantob, B. (2020). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 10, 3907–3914.
- Donahue, J., Forest, J., & Vallerand, R. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: the mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 341–368.
- Ekowati, V. (2022). Workplace spirituality as mediator the influence of leadership style on employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 6(1), 55-76.
- Farmanesh, P., Zargar, P., Esenyel, V., & Vehbi, A. (2021). Linking spiritual leadership and boundary-spanning behavior: the bright side of workplace spirituality and self-esteem. *Sage Open*, 1-12.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

- Fry, L. (2005). Toward a theory of ethical and spiritual well-being and corporate social responsibility through spiritual leadership. In R. Giacalone, C. Jurkiewicz, & C. Dunn (Eds.), *Positive psychology in business ethics and corporate responsibility* (pp. 47–83). Greenwich, Conn.7 Information Age Publishing.
- Fry, L., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly* 16, 835-862.
- Gilal, F., Hanna, N., Gilal, N., Gilal, M. R., & Shah, M. (2019). Association between a teacher's work passion and a student's work passion: a moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 889 - 200.
- Göçen, A., & Şen, S. (2021). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior: a meta-analysis. *Sage Open*, 1-16.
- Gupta, M & Rani, S. (2018). Construction and standardization of teachers' burnout scale (Tbs): A Psycho-Educational Perspective. *International Journal of Research*, 05(04), 2787-2798.
- Gustafsson, H., Hassmén, P., & Hassmén, N. (2011): Are athletes burning out with passion? *European Journal of Sport Science*, 1, 1-9.
- Homeo, (2023). Effects of teacher burnout on their credibility. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4, (3), 709-719.
- Ho, V., & Astakhova, M. (2018). Disentangling passion and engagement: An examination of how and when passionate employees become engaged ones. *Human Relations*, 71(7), 973– 1000.
- Ho, V. , Dejun Tony Kong, D., Leec, C., & Dubreuild, P. (2018). Promoting harmonious work passion among unmotivated employees: A two-nation investigation of the compensatory function of cooperative psychological climate. *Journal of Vocational Behavior*, 106 , 112– 125.
- Hong, R. (2022). *Passionate work : endurance after the good life*. London, Duke University Press.
- Huang, Y. (2022). Spiritual leadership and job engagement: the mediating role of emotion regulation. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-9.
- Hussain, S. (2022). Impact of harmonious Passion on task performance and organizational citizenship behaviours through the mediating role of work engagement. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 42(2) , 431-444.
- Hunsaker, W. (2019). Spiritual leadership and job burnout: Mediating effects of employee well-being and life satisfaction. *Management Science Letters*, 9, 1257–1268.
- Idawati, K., & Mahadun, H. (2022). The role of spiritual leadership in

- improving job commitment, organizational citizenship behavior, and employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20, (3), 578–593.
- Idris., Budi Eko Soetjipto,B.,& Supriyanto,A.(2021). Predicting factors of organizational citizenship behavior in Indonesian nurses. *Heliyon*, 7(12), e08652,1-12.
- Jelodar,Z., Rad,A., Rahimi,A.& Pooyan,E.(2016). Investigating the relationship between spiritual leadership and professional burnout among the staff of Ardabil hospitals *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicin*, 9(1), 74-85.
- Johri,R., Misra,R.,& Bhattacharjee,S.(2016). Work passion: construction of reliable and valid measurement scale in the indian context. *Global Business Review* ,17(3S), 147S–158S.
- Jufrizen,A., Sari,M., Nasution,M.,& Wahyuni,S.(2019). The strategy of spiritual leadership: the role of spiritual survival, workplace spirituality and organizational commitment at private universities. *International Journal of Research in Business and Social Science* 8(1), 64-72.
- Kay,A(2015). The Relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behaviors: a research on school, principals' behaviors. *Educational Sciences: Theory & Practice* , 15(3), 597-606.
- Karadağ M., Aksal,F., Zehra Altınay Gazi,Z.& Dağlı,G.(2020).Effect size of spiritual leadership: in the process of school culture and academic success.*Sage Open*,1-14.
- Khan,S.,Jehan,N., Shaheen,S.,& Ali,G.(2018). Effect of burnout on organizational citizenship behaviors: mediating role of affective and continuance commitment . *Abasyn Journal of Social sciences* ,AICTBM ,18,1-12.
- Khiabani,M.,Abdizadeh,M.,& Baroto,M.(2016). Identifying the impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior in the Iranian healthcare industry. *British Journal of Economics, Management & Trade* 11(1),1-15.
- Keshavarz,M., Damghanian,H., Ebrahimi,S.& Rastegar,A.(2021). Thinking on greenery in organization: investigating the role of environmentally transformational leadership and spiritual leadership and its role in reating proenvironmental behaviors in organizations.*Environmentand Interdisciplinary Develoment*,5,69, 47-62.
- Lavigne,G., Forest,J., & Crevier-Braud,L.(2012): Passion at work and burnout : A two-study test of the mediating role of f low experiences,

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

European Journal of Work and Organizational Psychology, 21:4, 518-546.

Landay,K., DeSimone,J.,& .Harms,D.(2021)A psychometric investigation of harmonious and obsessive work passion .Journal of Organizational Behavior, 43:1535–1561.

Li, J., Ju, S.,Kong, L.,& Jiang, N.(2023). A Study on the mechanism of spiritual leadership on burnout of elementary and secondary school teachers: the mediating role of career calling and emotional intelligence. Sustainability, 15,1-16.

Mamo,D.(2022). Burnout among public primary school teachers in Dire Dawa administrative region, Ethiopia. Frontiers in Education,1(7),01-09.

Matos ,M.,Sharp, J., & Iaochite, R. (2022) Self-efficacy beliefs as a predictor of quality of life and burnout among university lecturers. Frontiers in Education,7,01-15.

Mijakoski, D., Chepte, D., Marca,S., Shoman,Y., Caglayan, C.,Bugge, M., Gnesi, M., Godderis, L.,Kiran, S., McElvenny.,& et al.(2022). Determinants of burnout among teachers: a systematic review of longitudinal studies. Int. J. Environ.Res. Public Health, 19, (5776),1-48.

Mubasher,U., Salman,Y., Irfan,S.,& Jabeen,N.(2017). Spiritual Leadership in Organizational Context: A Research Gap in South Asia, A Research Journal of South Asian Studies,32(1), 205 – 218.

Ngalagou,M., Assomo-Ndemba,P., Manga , L., Ebolo H., Ayina ,C., Tanga,M.,Guessogo,W.,Ndongo,J.,& Temfemo,A. (2019). Burnout syndrome and associated factors among university teaching staff in Cameroon: Effect of the practice of sport and physical activities and leisures. L'Encéphale,45(2),101-106.

Nafei,W.(2018). Spiritual leadership and quality of work life an exploratory study on menoufia university hospitals. Case Studies Journal ISSN (2305-509X,7(11),44-62.

Obiora,J.,&Okpu,T.(2015). Creativity and Organizational Citizenship Behaviour in the Nigerian Hospitality Industry. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR),1(3) 9-20.

Opeke,R.,& Akinola,A.(2019). Influence of organizational citizenship behaviour on Job burnout among librarians in university libraries in Nigeria . Library Philosophy and Practice (e-journal). 2695,1-28.

Pandia,M. KhairJ.,&Tanjung,M.(2023). Organization citizenship behavior: the role of spiritual leadership, self efficacy, locus of control and job satisfaction. Jurnal Organisasi dan Manajemen 19(1) 2, 168-187.

Peyton,E.,& Zigarmi,D.(2021).Employee perceptions of their work

== (٣٧٤) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

- environment, work passion, and work intentions: A replication study using three samples. *Business Research Quarterly*, 1-23.
- Pio, R., & Tampi, J. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60 (2), 757-767.
- Pollack, J., Ho, V., O'Boyle, E., & Kirkman, B. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
- Powell, M., Olsen, K., Vallerand, R., & Thompson, W. (2023). Passion, music, and psychological well-being. *Musicae Scientiae*, 00(0)1-19.
- Qadeer, F., Ahmad, A., Hameed, I., Mahmood, S. (2016). Linking Passion to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10 (2), 316-334.
- Ramdan, I., Yasinta, E., Suhatmady, B. (2019). Burnout and related factors amongst special school teachers in samarinda. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 432, 67-71.
- Rothausen, T. (2017). Integrating leadership development with ignatian spirituality: a model for designing a spiritual leader development practice. *J Bus Ethics*, 811-829.
- Romano, L., Consiglio, P., Angelini, G., Fiorilli, C. (2021). Between academic resilience and burnout: the moderating role of satisfaction on school context relationships. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ*, 11, 770-780.
- Romano, L., Angelini, G., Consiglio, P., Fiorilli, C. (2022). An Italian Adaptation of the Burnout Assessment Tool-Core Symptoms (BAT-C) for Students. *Educ. Sci*, 12 (124) 1-14 .
- Safari, I. (2020). A Study on the relationship between burnout and job satisfaction of Iranian EFL teachers working in universities and schools' *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13, (4), 164-173.
- Samadi, S., & Amraghan, H. (2021). The effect of psychological hardiness, communication conflict and spiritual leadership on burnout in Islamic Azad University of Sabzevar. *Journal of Applied Psychology & Behavioral Science*, 6 (1), 1-9.
- Santos, J., Sousa, C., Gonçalves, G., & Sousa, A. (2021). Work passion and workaholic consequences on burnout of health and non-health professionals. *Occupational and Environmental Safety and Health*, III, 493-504.
- Sapta, I., Rustiarini, N., Kusuma, I., & Astakoni, I., & Astakoni, M. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: the mediation

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*,8(1),1-15.

Savithri,J.,& Mozhi,M.(2019). Effect of work passion on organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN,8(01),6-10.*

Schaufeli,W., & De Witte,H.(2023). *Burnout Assessment Tool (BAT) A fresh look at burnout . Springer Nature Switzerland.*

Scott,S.(2020). Influence of spiritual leadership theory and spiritual well-being on clinical social workers burnout. Unpublished Phd thesis. Grand Canyon University, Phoenix, Arizona.

Sheikh,A.,Inam ,A., Rubab1,A., Najam,U., Rana1,N.& Awan,H.(2019). The spiritual role of a leader in sustaining work engagement: a teacher-perceived paradigm.*Sage open*,1,1-9.

Shen,Y.,Chou,W., Schaubroeck,J.,&Liu,j. (2023). Benevolent leadership, harmonious passion, and employee work behaviors: A multi-level moderated mediation model. *Journal of Business Research* 157,1-10.

Sibanda K. & Grobler A., 2023, 'Spiritual leadership within the ambit of African Management philosophies using interactive qualitative analysis', *Acta Commercii* 23(1),

Siswanto, A., Susita, D., & Saptono, A. (2023). The Effect of Spiritual Leadership on Employee Engagement: The Role of Organizational Commitment as an Intervening Variable. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 7(1), 128-140.

Sigmundsson,H., Hagaa,M.,& Hermundsdottird,F.(2020). The passion scale: Aspects of reliability and validity of a new 8-item scale assessing passion. *New Ideas in Psychology*, 56,1-6.

Siriattakul,P.,Namdej,P.,&Wongsurawat,K.(2021) Workplace spirituality and organisation based self esteem as mechanisms linking: spiritual leadership with organisational citizenship behavior perceived organisational support as a moderator.*Asian Administration and Management Review*,3(2),12-24.

Srivastava,S., Mendiratta, A., Pankaj, P., Misra, R.,& Mendiratta, R. (2022), "Happiness at work through spiritual leadership: a self-determination perspective". *Employee Relations*, 44 (4), 972-992.

== (٣٧٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

- Sulistiawan, J., Moslehpour, M., Lin, P.-K. (2022). Linking Passion for Work and emotional exhaustion in Indonesian Firefighters: the role of work-family conflict. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 14629, 1-17.
- Supriyanto, A., Ekowati, V., Haris, A., Soetjipto, B., Harianto, R., & Yahya, M. (2020). Effect of organizational citizenship behavior on job satisfaction mediated with spiritual leadership. *International Journal of Business and Society*, 2(2), 737-748.
- Tolentino, a., Lajom, J., Sibunruang, H., & Garcia, P. (2022). The bright side of loving your work: Optimism as a mediating mechanism between work passion and employee outcomes. *Personality and Individual Differences* 194, 111664, 1-6.
- Ulrich, T. (2018). *Spiritual Leadership Mit Fokus und Achtsamkeit zum Kern wirksamer Selbst-Führung*. Springer.
- Ulrich, T. (2020). *Spiritual Leadership A Guide to Focus, Awareness, and Mindfulness*. Switzerland, Springer.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (4), 756-767.
- Vallerand, R., Paquet, Y., Philippe, F. & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78, 289-312.
- Vedula, S., & Agrawal, R. (2023). Mapping spiritual leadership: a bibliometric analysis and synthesis of past milestones and future research agenda. *Journal of Business Ethics*, 1-27.
- Wang, L., Wang, H., & Sun, Y. (2020). How spiritual leadership contributes to followers' helping behavior. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 48(11), e9557, 1-13.
- Wang, Y., Jin, Y., Cheng, L., & Li, Y. (2021). The Influence of Spiritual Leadership on Harmonious Passion: A Case Study of the Hotel Industry in China. *Front. Psychol.* 12, 1-12.
- Whelan, E., Laato, S., Islam, A., & Billieux, J. (2021). A casino in my pocket: Gratifications associated with obsessive and harmonious passion for

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحتراق الوظيفي وسلوك. ==

mobile gambling. PLoS One, 16(2),1-16.e0246432. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246432>.

Wiroko,P.(2021). Meaningful work and organizational citizenship behavior among lecturers: the mediating role of work passion. International Journal of Research in Counseling and Education, 5(2).215-223.

Wilhelm,B., Simaras,N.,Riar, F., & Kellermanns,F.(2022). Organizational Citizenship behavior : understanding interaction effects of psychological ownership and agency systems. Review of Managerial Science,1-26.

We,W.,& Lee,Y.(2020). How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: the mediating roles of calling and psychological capital. International Journal of Environmental Research and Public Health,17, (17),1-13.

Wu,J.,& Li,C.(2015).Exploration of mediating models between spiritual leadership and organizational citizenship behavior importance of organization based self-esteem in service industries . The International Journal of Organizational Innovation,8(1),128-136.

Xie, M.; Huang, S.; Ke, L.;Wang, X.;Wang, Y.(2022). The development of teacher burnout and the effects of resource factors: a latent transition Perspective. Int.J.Environ. Res. Public Health,19 (2725), 2-16.

Xue,H.,Ling,T.,Sun,Y.,Song,Y.,&Zheng,J.(2022).Social exchange approaches to promoting inter-organizational citizenship collaborative behaviors in tructurtion project team. Journal of Civil Engineering and Management, 28(6), 485–496.

Yaakobi, E .,& Weisberg ,J. (2020) . Organizational citizenship behavior Predicts quality, creativity,and efficiency performance:the roles of occupational and collective efficacies. Frontiers in psychology, 11,1-17.

Yang,F., Liu,J., Wang,Z.,& Zhang,Y.(2019). Feeling energized: a multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and Job Performance. J Bus Ethics ,158,983–997.

Yang ,M.& Fry,L. (2018). The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout, Journal of Management, Spirituality & Religion ,15(4), 305-324 .

== (٣٧٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==

- Yang, J., Yang, F., & Gao, N. (2022). Enhancing career satisfaction: The roles of spiritual leadership, basic need satisfaction, and power distance orientation. *Current Psychology*, 41, 1856–1867.
- Ye, S., Yang, Y., Wang, W., & Zhou, X. (2022). Linking ethical leadership to employees' change-oriented organizational citizenship behavior: A multilevel moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 50(7), e11636, 1-14.
- Zhang, S., Wang, J., Xie, F., Yin, D., Shi, Y., Zhang, M., Sun, T. (2020). A cross-sectional study of job burnout, psychological attachment, and the career calling of Chinese doctors. *BMC Health Services Research*, 20(193), 1-11.
- Zhou, J. (2021). How Does Dualistic Passion Fuel Academic Thriving? A Joint Moderated–Mediating Model. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-15.
- Zigarmi, D., Galloway, F., & Roberts, T. (2018). Work locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: an empirical investigation of an appraisal model. *J Happiness Stud*, 19, 231–256.
- Zito, M., Emanuel, F., Bertola, L., Russo, V & Colombo, L. (2022). Passion and flow at work for the reduction of exhaustion at work in nursing staff. *Sage Open*, 1, 1-10.
- Zito, M., & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. *Journal of Work and Organizational Psychology* 33, 47–53.

== نمذجة العلاقات البنائية بين القيادة الروحية وشغف العمل المتناغم والاحترق الوظيفي وسلوك. ==

Modeling the Structural Relationships between Spiritual Leadership, Harmonious Work Passion, Job Burnout and Organizational Citizenship Behavior among Faculty Members at Al-Azhar University

Dr. Fatma El-Sayed Hassan Khashaba
Assistant Professor of Mental Health, Faculty of Humanities,
Tafhana Al-Ashraf, Al Azhar University

Abstract:

The research aimed to test the validity of the structural model of the relationships between spiritual leadership as an independent variable, the passion for harmonious work as a mediating variable, and job burnout and organizational citizenship behavior as dependent variables. The research sample consisted of 430 faculty members at Al-Azhar University. The study applied the spiritual leadership, the passion for harmonious work and the job burnout scales, in addition to the organizational citizenship behavior scale which was prepared by the researcher. The study also adopted the path analysis method. The findings of the study showed that there are indicators of good matching between the proposed model and the data of the research sample. There is statistically significant direct effect of spiritual leadership on the passion for harmonious work, while there is no direct effect of spiritual leadership on job burnout and organizational citizenship behavior among faculty members. In addition, the findings reveal that there is a statistically significant negative direct effect of passion for harmonious work on job burnout and a statistically significant positive direct effect of passion for harmonious work on organizational citizenship behavior among faculty members. There is also a statistically significant indirect effect of spiritual leadership on job burnout through passion for harmonious work as a mediating variable among faculty members. The study also shows that there is a statistically significant indirect effect of spiritual leadership on organizational citizenship behavior through passion for harmonious work as a mediating variable among faculty members.

Keyword: *Spiritual leadership - passion for harmonious work - job burnout - organizational citizenship behavior*

== (٣٨٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٢ ج٢ المجلد (٣٤) - يناير ٢٠٢٤ ==