

تأثير القيادة الروحية على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية "دراسة تطبيقية"

محمد عبدالمنعم محمد عبدالحميد
باحث دكتوراة بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة مدينة
السادات

أ.د. حسنين السيد طه
أستاذ الموارد البشرية
وعميد كلية التجارة السابق
جامعة مدينة السادات

البريد الإلكتروني للباحث: mohammedaske123@gmail.com.

تاريخ تقديم البحث : ٢٠٢١/٩ / م.

الملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى ممارسة القيادة الروحية من وجهة نظر العاملين بالديوان العام لمحافظة الدقهلية والوحدات المحلية التابعة، وكذلك مستوى انتشار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الروحية بأبعادها المختلفة وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، ودراسة تأثير القيادة الروحية على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

ولتحقيق هذه الأهداف تم تصميم قائمة استقصاء مكون من ٢٦ عبارة، وبلغ حجم عينة البحث ٣٧٦ مفردة، تم تجميع آرائهم وتحليلها إحصائياً. وقد أظهرت نتائج البحث، أن ممارسات القيادة الروحية تتوافر بدرجة متوسطة لدى مجتمع البحث، كما أن درجة انتشار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تعتبر منخفضة، وتوصل البحث أيضاً إلى وجود علاقة ارتباط سلبية بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وكذلك وجود تأثير معنوي سلبي لأبعاد القيادة الروحية على أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

وفي نهاية البحث وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي للبيانات، تم وضع مجموعة من التوصيات التي تساهم في تعزيز ممارسات القيادة الروحية لدى العاملين بالديوان العام لمحافظة الدقهلية والوحدات المحلية التابعة، وذلك للحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية - الرؤية الاستراتيجية - الأمل/الإيمان - حُب الإيثار - سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية - الأعمال الأعمال التخريبية - الإنسحاب - الإنحراف في الإنتاج - السرقة - الإساءة إلى الآخرين.

Abstract:

The aim of this research is to identify the level of practicing spiritual leadership among employees of the local units of Dakahlia Governorate, as well as the extent of the spread of Counterproductive work behavior, and to determine the type and strength of the

relationship between spiritual leadership in its various dimensions and Counterproductive work behavior, and to study the impact of spiritual leadership on Counterproductive work behavior.

To achieve this objective, a questionnaire consisting of 26 items was designed, and the sample size was 376 individuals, and their answers were collected from the workers in question and analyzed statistically. The results of the research showed that the practices of spiritual leadership are available to a moderate degree in the research community, and the degree of prevalence of Counterproductive work behavior in the research community is considered low, and the research also found a negative correlation between spiritual leadership and Counterproductive work behavior, as well as a moral effect. Negative dimensions of spiritual leadership on the dimensions of Counterproductive work behavior.

At the end of the research and in light of the results of data analysis, a set of recommendations were developed that contribute to strengthening the practices of spiritual leadership among employees of local units of Dakahlia Governorate, in order to reduce Counterproductive work behavior.

Keywords: Spiritual leadership - strategic vision - hope/faith - Altruistic love - Counterproductive work behavior - Sabotage - withdrawal - Production deviance - theft - Abuse against others.

تمهيد

تعد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية واحدة من أهم الموضوعات التي شغلت الباحثين في السنوات الأخيرة، كما أنها من أهم القضايا الرئيسية التي تواجهها المنظمات في هذه الأيام، وذلك لتأثيراتها السلبية المتعددة كانهخفاض الإنتاجية وخرق القواعد التنظيمية وانتهاك مصالح الأعضاء (Raman et al., 2016)، وهي سلوكيات طوعية ينتهك فيها الموظفون السياسات والمعايير والمبادئ التنظيمية الهامة، ويهدد بذلك سلامة ورفاهية المنظمة وأعضائها (Hadlington et al., 2021).

وأشار (Sholikhah et al., 2019) إلى أن الظواهر المتنامية لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية التي تسببت في كثير من حالات فشل وانهيار المنظمات قد أدت أيضا إلى تحفيز ظهور نظرية جديدة من نظريات القيادة وهي القيادة الروحية، وهذا النوع من القيادة يهدف إلى البحث عن رفاهية العاملين ومحاولة إشباعها ورفع الروح المعنوية لديهم اعتماداً على توفير الإحتياجات النفسية التي تساعد على استمرار الحياة وإيجاد الرؤية والقيم المتسقة مع المنظمة وتحقيق التطور لأعلى مستوى من الكفاءة والرفاهية والتنمية البشرية (Chen & Yang, 2012). حيث أن الأفراد ذوو الروح المعنوية العالية سيتمكنون من التكيف وإظهار شعور متناغم مع سياسات المنظمة، ويكون لديهم طاقة إيجابية وشمولية وميل إلى الروحانية.

ونظراً لأن الوحدات المحلية تحوز على اهتمام قطاع كبير من فئات الشعب وذلك لما تلعبه من دور حيوي في تقديم الخدمات الضرورية والمتنوعة لكافة المتعاملين معها من أبناء الشعب، كما أن النجاح الحقيقي للجهاز الحكومي يرتكز على الموظف العام ومدى كفاءته وقدرته على القيام بمسئوليته في تقديم خدمة ذات جودة للجمهور وحسن معاملتهم ورفع المعاناة عنهم مهما تعددت مطالبهم واحتياجاتهم (وزارة الدولة للتنمية الإدارية ، ٢٠٠٨).

في ضوء ما سبق استقر الباحثان في تلك الدراسة على اختبار تأثير القيادة الروحية على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وذلك بالتطبيق على العاملين بالديوان العام محافظة الدقهلية والوحدات المحلية التابعة لها.

أولاً : الخلفية النظرية :

١- القيادة الروحية

١/١- نشأة ومفهوم القيادة الروحية.

عند النظر لمصطلح القيادة الروحية "Spiritual leadership" نجده يتكون من شقين أساسيين أحدهما "Spiritual" وهو الروحية، والاخر "leadership" وهو القيادة. وتعود اصل كلمة الروحية إلى الكلمة اللاتينية " Spiritus " التي تعني التنفس وتشير إلى القوة الداخلية التي تجعل الأفراد باقين على قيد الحياة (Karadag, 2009).

وتعددت الآراء حول مفاهيم القيادة الروحية، فبعض الباحثين يعتبرونها قيادة دينية والبعض الاخر لا يراها كذلك، وتؤكد معظم المؤلفات حول الروحانية على أن الدين ليس مرادفاً للروحانية، ومن المرجح أن يُظهر الأفراد ذوو السمات الروحية قيادة روحية، ولكن لتوفير القيادة الروحية ليس ضرورياً أن يكون دينياً (Klaus & Fernando, 2016). وتنوعت تعريفات القيادة الروحية حسب الباحثين كل من وجهة نظره، فنجد أن (Zhang & Yang, 2020) عرف القيادة الروحية بأنها نوع جديد من انواع القيادة القائمة على القيم والمتمحورة حول الروحانية والتي تحفز الذات والآخرين بشكل جوهري من خلال المعنى والعضوية.

ويرى (موسى، ٢٠١٧) أن القيادة الروحية هي إحدى نظريات القيادة الإيجابية التي تقوم على التحفيز الذاتي، حيث يحفز المدير نفسه ومرؤوسيه على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال رؤية واضحة يؤمن بها ويأمل في تحقيقها، وأمل وإيمان يزرعه في مرؤوسيه من خلال قيم حب الإيثار لديه والتواضع والثقة والتسامح ورعاية وقبول الآخر.

كما يعرف (Wagner, 2018) القيادة الروحية بأنها نظرية القيادة غير الرسمية للتحول التنظيمي والمصممة لخلق منظمة تعليمية ذات دوافع جوهريّة، حيث أن الهدف من القيادة الروحية هو خلق رؤية وتطابق القيم عبر المستويات الاستراتيجية والفردية وفي النهاية تعزيز مستويات أعلى من الإلتزام التنظيمي والإنتاجية.

في حين اشارت دراسة (Walker, 2018) إلى أن القيادة الروحية هي ذلك النوع من القيادة الذي تكون فيه سمات القائد تشمل النزاهة والصدق والمعرفة والكمال والإنسجام والترابط والعمل الجماعي والتركيز على النمو والقيم اللازمة لتعزيز المنظمة بدلاً من تلك القيم التي تنبثق عن المنظورات الدينية.

من جهة أخرى نجد أن (Zakkariya & Nimitha, 2020 - Sholikhah et al., 2019 - Yang et al., 2012 - Fry, 2003) قد اتفقوا على تعريف

القيادة الروحية بأنها مجموعة من القيم والمواقف والسلوكيات اللازمة لتحفيز الذات من ناحية، وتحفيز الآخرين من ناحية أخرى لإظهار قدراتهم ومهاراتهم.

ويخلص الباحثان من المفاهيم السابقة إلى النقاط التالية:

- القيادة الروحية هي نوع جديد من أنواع القيادة يقوم على القيم المعنوية والتي تهدف إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية والتنظيمية.
- القيادة الروحية تعتمد على خلق رؤية بمقتضاها ينشأ شعور لدى كل من القادة والتابعين بالتقدير ومن ثم يشعرون بأن حياتهم لها معنى وأنه بإمكانهم إحداث التغيير.
- القيادة الروحية تعتمد على ارساء ثقافة تنظيمية واجتماعية يقوم اساسها على قيم حب غير (والإيثار)، والتي يشعر من خلالها القادة والتابعين بالعضوية او الانتماء، والشعور بالفهم والتقدير، والرعاية الحقيقية، والاهتمام، والتقدير لكل من الذات والآخرين.

وعلى ذلك، سيعتمد الباحثان في تعريف القيادة الروحية على انها إحدى نظريات القيادة المبنية على أساس تحفيز القائد لنفسه ومرؤسية بالقيم والمواقف والسلوكيات الإيجابية حتى يكون لديهم إحساس بالبقاء الروحي وإشباع إحتياجاتهم النفسية من خلال (الاتصال والانتماء ووضوح رؤية وقيم الوحدة) وذلك تحقيقاً لأعلى مستوى ممكن من الكفاءة والرفاهية وتحقيق رؤية الوحدة المحلية، والحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية "

٢/١- أبعاد القيادة الروحية.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين وجود بعض الإختلافات في آراء الباحثين حول أبعاد القيادة الروحية، فنجد أن (Fairholm, 1997) وهو أول من وضع أبعاد للقيادة الروحية، قد تناولها من خلال ثمانية أبعاد أساسية هي (دمج روح القائد وقيادته - مساعدة العمال على النمو - رفع مستوى الوعي - وضع معايير للروحانية - الهام الآخرين - تشجيع المنظمة الذكية - تعزيز الاشراف - توجيه الآخرين نحو الخدمة). بعدها وفي ضوء تلك الأبعاد قام (Fry 2003) بإجراء العديد من الدراسات والبحوث حول القيادة الروحية، ووضع ثلاث أبعاد أساسية للقيادة الروحية وهي (الرؤية - الأمل/الإيمان - حب الإيثار)، وهي تلك الأبعاد التي اتفقت عليها جُلّ البحوث السابقة. ويمكن تناولهم بشئ من التفصيل كما يلي:

١/٢/١- الرؤية Vision.

تشير الرؤية إلى صورة المنظمة في المستقبل كما يراها الأفراد سواء بشكل ضمنى أو بشكل صريح، و لماذا يجب أن يسعى الافراد لخلق هذا المستقبل وكيفية الوصول لهذه الرؤية وتحقيقها (Zakkariya & Nimitha, 2020).

ويرى (Nafei, 2018) أنه يجب أن تكون هناك رؤية واضحة لما ترغب المنظمة في أن تكون عليه بالمستقبل. وعلى قادة مؤسسات الأعمال إيلاء الاهتمام للتوجيه المستقبلي بسبب كثافة المنافسة والتطوير التكنولوجي. يحاول القادة الروحيون تحفيز المرؤوسين من خلال رؤية واضحة للمنظمة.

ويرى الباحثان أن الرؤية هي إستشراق المستقبل، وهي الحالة التي ترغب المنظمة (الوحدة) في أن تكون عليها في المستقبل وتسعى لتحقيقها.

٢/٢/١- الأمل/الإيمان Hope/faith.

الأمل هو توقع تحقيق الأشياء المرغوبة، بينما الإيمان هو الاعتقاد بأن الإيفاء بها سيحدث، وهم مجتمعين يمثلون إيماناً راسخاً بشيء لا يوجد دليل عليه (Wagner, 2018).

ويجعل الأمل الأفراد مستعدون لبذل المزيد من الجهد وتحمل الصعاب من أجل تحقيق أهدافهم، حيث أن الإيمان بالأمل يشير إلى الاقتناع بأن رؤية / غرض / مهمة المنظمة ستتحقق (Sholikhah et al., 2019).

ويرى الباحثان أن الأمل هو شعور الموظف بالتفاؤل والإيجابية تجاه ذاته وتجاه الآخرين، والإيمان هو الاعتقاد بتحقيق التفاؤل والإيجابية، والإيمان مصدر الأمل.

٣/٢/١- حب الأيثار Altruistic love.

يقصد به تقديم الشخص لحاجات الآخرين على حاجته (Mubasher et al., 2017). أي أن يُقدم الشخص حاجه غيره من الناس على حاجته برغم إحتياجه لما يبذله، والمكونات الأساسية لهذه البعد تتمثل في الثقة والشجاعة والصدق والتواضع والرحمة والنزاهة والصبر (موسى، ٢٠١٧).

ويتعلق حب الأيثار بالقيادة والأتباع الذين لديهم إحساس بالوحدة والانسجام والرفاه الذي ينتج عن طريق الرعاية والاهتمام والتقدير لكل من الذات والآخرين (Zakkariya & Nimitha, 2020 - Sholikhah et al., 2019 - Yang & Fry., 2018 - Gunduz, 2017).

ويرى الباحثان أن حب الأيثار هو شعور داخلي يدفع الموظف لتقديم حاجة غيره من الزملاء على حاجته.

مما سبق يتضح للباحث أن الأبعاد الأساسية التي تُبنى عليها القيادة الروحية تتمثل في (الرؤية - الأمل / الإيمان - حب الأيثار) حيث يتضمن هذا النوع من القيادة وضع رؤية تنظيمية واضحة للوحدة المحلية تدفع الاداء، وتوفير الشعور بالأمل / الإيمان لتحفيز المرؤسين لتحقيق هذه الرؤية والاقتناع بها، وكذلك الحب الإيثاري والذي من خلاله يشعر المرؤسين بالانتماء وهو ضروري لتحقيق رؤية ورسالة وأهداف الوحدة المحلية، وهي تلك الأبعاد التي إتفقت عليها جُل الدراسات في تناول موضوع القيادة الروحية.

٢- سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

١/٢- مفهوم سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

تعددت المفاهيم الخاصة بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، كما تعددت وجهات النظر في تناولها ويمكن عرض تلك المفاهيم كما يلي:

تناولتها دراسة (Jung & Yoon, 2012) على أنها أحد أشكال سوء السلوك التنظيمي، وهي سلوك تطوعي لأعضاء المنظمة ينتهك المعايير التنظيمية ويهدد رفاهية المنظمة أو أعضائها. وأشار (Spector et al., 2013) إلى أن سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية هي تلك السلوكيات التي تضر بالمنظمات أو الأشخاص في المنظمات.

واتفق (- Cohen, 2016 - Dischner, 2015 - Kozako et al., 2013 - Miao et al., 2017 - Huang et al., 2017 - Yang & Treadway, 2018 -

(Chen et al., 2020) علي تعريف السلوك المضاد للإنتاجية بأنها تلك السلوكيات التي يتم إجراؤها عن قصد من قبل الموظفين وتؤدي المنظمة وأعضائها. ويعرف (ابراهيم، ٢٠١٧) سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بأنها تلك السلوكيات التي تميل إلى العمل ضد النجاح في أي منظمة، وهو سلوك غير مقبول ومقصود ويكون لديه نتائج سلبية احتمالية للمنظمة وللموظفين داخل المنظمة. ووضح (Na-Nan et al., 2020) أنه يمكن تعريف سلوك العمل المضاد للإنتاجية على انها تلك السلوكيات التي يُظهرها الموظفون والتي تتمثل في عدم الامتثال للوائح والمعايير الاجتماعية والتي تؤثر سلباً على كفاءة العمل على المستويين الشخصي والتنظيمي.

ويرى (البردان & عبدالجواد، ٢٠٢٠) أنها سلوكيات يخرط فيها العاملون بصورة طوعية، تكون عواقبها سلبية على المنظمة وكافة العاملين فيها، حيث أنها تعطل الاداء بالمنظمة، وتحمل المنظمة تكاليف باهظة بسبب فقدان الانتاجية وتراجع الروح المعنوية والاخلاقية للعاملين.

واتفق كلا من (Seriki, 2020 - Runge et al., 2020 - Hadlington et al., 2021) على تعريف سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية على انها سلوكيات طوعية ينتهك فيها الموظف السياسات والمعايير والمبادئ التنظيمية الهامة، ويهدد بذلك سلامة ورفاهية المنظمة وأعضائها.

ويخلص الباحثان من المفاهيم السابقة إلى أن:

- سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية هي سلوكيات منتهكة للمعايير والقواعد داخل المنظمة.
- سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية هي سلوكيات إرداية مقصودة، وليست بالصدفة.
- سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تُخلف تأثيرات مدمرة على المنظمة والمجتمع.
- سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تحدث في جميع المستويات الادارية بالمنظمة.

وعلى ذلك، يعتمد الباحثان في تعريف سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية على أنها تلك الأفعال او التصرفات التي يقوم بها الموظفون بشكل مقصودة وتمد بهداف إلحاق الضرر بالوحده المحليه (السرقه – التغييب عن العمل - التخريب) أو الزملاء (الثأر – الانتقام – البلطجة – قسوة المشاعر – الإساءة إلى الآخرين) أو العملاء (عدم الرضا عن الخدمة).

٢/٢- أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

من خلال مراجعة البحوث السابقة تبين أن غالبيتها ركزت على خمسة أبعاد أساسية، وهي تلك الأبعاد التي وضعها (Spector et al., 2006) وتشمل (الإساءة للآخرين، الإنحراف في الإنتاج، الأعمال التخريبية، الإنسحاب، السرقة) ويمكن تناولها بشئ من التفصيل كما يلي:

١/٢/٢- الإساءة إلى الآخرين Abuse against others .

تتكون الإساءة إلى الآخرين من السلوكيات السلبية الموجهة نحو زملاء العمل والذين يتضررون إما جسدياً أو نفسياً نتيجة تلك السلوكيات ومن امثلة تلك السلوكيات (التهديدات، أو التعليقات السلبية، والتجاهل Spector - Bruursemaa et al., 2011)

(et al., 2011). والاعتداء البدني يكون أكثر شدة وقد يتضمن استخدام الأسلحة، والدفع، واللكم و حتى التحرش بهم جنسياً (Anjum & Parvez, 2013). بينما الاعتداء النفسي قد تتضمن التعليقات البذيئة عن الزميل في العمل أو التقليل من أهمية الزميل في العمل أو التجاهل (Yang & Treadway, 2018). والإساءة إلى الآخرين في مكان العمل لها عواقب سلبية كبيرة على الصحة العقلية والبدنية للضحايا، وتؤثر سلباً على رفاهية العمال بالمنظمة (Bowling & Gruys, 2010).

ويرى الباحثان أن الإساءة إلى الآخرين هي أحد أنواع السلوكيات السلبية الموجهة نحو الزملاء بالعمل، وقد تكون الإساءة بدنية (الضرب – اللكم – التحرش الجنسي) أو معنوية (الشم – التهكم – التتمر – التهديد – التجاهل).

٢/٢/٢ - الإنحراف في الإنتاج Production deviance

يعرف (Anjum & Parvez, 2013 - Spector et al., 2011) الإنحراف في الإنتاج بأنه الفشل المقصود في أداء المهام الوظيفية بفعالية وبالطريقة التي من المفترض أن يقومون بها، وبذلك فإن الموظف يؤثر عن قصد على فعالية المنظمة بالإبطاء من كمية وجودة عملها.

والإنحراف في الإنتاج هو أحد السلوكيات التي تدمر العملية الإنتاجية برمتها (Bibi et al., 2013). وقد يحدث الإنحراف في الإنتاج بسبب عدم كفاية التكنولوجيا، وبيئة العمل غير المناسبة، وضغوط العمل الشديدة، (Szostek, 2017). ويضيف (Chen et al., 2020) أن الموظف قد يفشل في أداء المهام الوظيفية المكلف بها نتيجة للإرهاق العاطفي الذي يتعرض له في مكان العمل.

ويرى الباحثان أن الإنحراف في الإنتاج هو أحد أنواع السلوكيات السلبية الموجهة نحو المنظمة، وهو من أشدها تأثيراً على كفاءة وفعالية المنظمة، ويقصد به عدم الالتزام بالقواعد التنظيمية لتحقيق المهام الوظيفية للعملية الإنتاجية (إنتاج منتجات غير مطابقة للمواصفات – تخفيض كمية الإنتاج – تعمد إتلاف المنتجات – إهمال متابعة الإجراءات – العمل ببطء – القيام بالأعمال بطريقة غير صحيحة).

٣/٢/٢ - الأعمال التخريبية Sabotage

وهي أكثر خطورة من الإنحراف في الإنتاج، وتحدث بصورة أساسية بسبب العدون الواسيلي (عندما يشعر الموظف أن هناك ما يعترض سبيل تحقيقه لهدفه)، والإحباط والغضب (Na-Nan et al., 2020). ويقصد بها الإتلاف المتعمد لأصول وممتلكات المنظمة بقصد تقليل الإنتاجية (Spector et al., 2013).

ويرى (Spector & Fox, 2010) أن الأعمال التخريبية تشير إلى تدمير أو تشويه أو إتلاف الممتلكات والأصول المادية للمنظمة. والأعمال التخريبية تؤثر سلباً على كفاءة وجودة المنتج المقدم أو الخدمة (Zhao et al., 2013).

ويرى الباحثان أن الأعمال التخريبية هي تلك الأعمال السلبية الموجهة نحو الوحدة المحلية، والتي تلحق الضرر بممتلكاتها، وهي من أكثر السلوكيات إضراراً بالمنظمة وعملياتها.

٤/٢/٢ - الإنسحاب Withdrawal .

يتكون الإنسحاب من تلك السلوكيات السلبية التي تقلل من وقت العمل عن ما هو مطلوب من جانب المنظمة (Spector, 2011). وتتضمن هذه السلوكيات المجئ للعمل متأخراً أو ترك مكان العمل مبكراً، والتغيب عن العمل، وأخذ استراحات أطول من المسموح بها رسمياً، فالغياب هو الشكل الأساسي للإنسحاب (Szostek, 2017). ويعرف (Hadlington et al., 2021) الإنسحاب باعتباره تجنب الموظف وفك ارتباطه العام ببيئة ومكان العمل.

وقد يحدث الإنسحاب بسبب الإضطرابات النفسية للعمال، وضغوط العمل، والعادات إجتماعية، والصراعات الثقافية والاختلافات الفردية، فالإنسحاب هو السلوك الذي يحاول من خلاله الموظف تجنب الموقف بدلاً من الإضرار بالمنظمة و أفرادها (Raman et al., 2016). والإنسحاب ليس له اضرار كبيره (كالأعمال التخريبية وانحراف الانتاج والإساءة للأخرين والسرقة) على المنظمة، بل انها قد تعطي الموظفين فرصة للإستراحة من الاجهاد و العودة مرة اخرى الى العمل مع ارتفاع الدافع الذي بدوره يؤدي الى زيادة الفعالية التنظيمية في نهاية المطاف (Chen et al., 2020).

ويرى الباحثان أن الإنسحاب هو مجموعة من المواقف والسلوكيات التي تجعل الموظف اقل تشاركاً في العمل التنظيمي، وغالبا ما يكون نتيجة لانخفاض الروح المعنوية للموظفين، وهو اقل أنواع السلوكيات إضراراً بالمنظمة والزملاء.

٥/٢/٢ - السرقة Theft .

قد تكون السرقة ناتجة من الحاجة الإقتصادية للموظف، أو عدم الرضاء أو الظلم، وينظر إليها كشكل من أشكال الإعتداء ضد المنظمة، والتي قد تؤدي إلى افلاسها (Szostek, 2017).

وتأخذ السرقة عدة أشكال مثل الغش والإستيلاء على النقود (Kwak, 2006). وأيضا الاستيلاء على أصول أو الممتلكات المادية أو العينية للمنظمة أو الزملاء في العمل (Anjum & Parvez, 2013).

وفي دراسة أجراها (Bamfield, 2007) عن سرقة الموظفين أجريت في ٣٢ دولة في جميع أنحاء آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وأمريكا الشمالية، وجد أنها تمثل أكثر من ثلث اقتصادات تلك الدول، ناهيك عن التكلفة الاجتماعية المرتبطة بها. **ويرى الباحثان** أن السرقة هي الاستيلاء على موارد وممتلكات ووقت المنظمة أو الزملاء، وغالبا ما تكون نتيجة عدم الرضاء الوظيفي أو الشعور بالظلم.

٣ - العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، اتضح وجود علاقات سلبية بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بشكل عام، فنجد أن دراسة كلا من (Prihandono & Wijayanto., 2021 - Mahyarni, 2019) قد توصلتا إلى أن القيادة الروحية تحفز الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وتحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاج.

كذلك اوضحت دراستي (Nafei, 2018) و (موسى، ٢٠١٧) انه توجد علاقة عكسية بين القيادة الروحية وسلوكيات التمر الوظيفي (وهي أحد أشكال السلوكيات المضادة للإنتاجية)، حيث أن القيادة الروحية تُحد من سلوكيات التمر الوظيفي. كذلك توصلت دراسة (Gunduz, 2017) إلى أن القيادة الروحية لديها تأثير عكسي على التهكم التنظيمي (وهو أحد أشكال السلوكيات المضادة للإنتاجية).

و أشارت دراسة (Kaya, 2015) إلى أن القيادة الروحية تدعم القيم الشخصية الداخلية لدى الموظفين وتُعتبر أحد الحلول الجذرية لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية. في حين أن دراسة (Meisler et al., 2019) توصلت إلى أن عدم إدراك الموظفين لرؤية المنظمة وسياساتها التنظيمية (أحد أبعاد القيادة الروحية) يرتبط إيجابيا بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

في حين أن دراسة (Abdul Rahim et al., 2014) اكدت على وجود علاقة إيجابية بين القيادة الروحية والحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية التي تصدر من العاملين، كذلك توصلت دراسة (Matrecia et al., 2011) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية والحد من سلوكيات التهكم داخل المنظمة وهو ما يحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالمنظمة.

وصرح كلا من (Leweherilla, 2017 - Vishnu & Madhavaiah, 2017 - Abdul Rahim et al., 2014 - Ahmad & Omar, 2014 - Iqbal & Hassan, 2016) بأن توافر مبادئ القيادة الروحية في مكان العمل يؤثر إيجابياً على المنظمة والموظفين، حيث تتحكم في سلوك الموظفين بـمكان العمل، وتساعد في تحسين النزاهة والرحمة والصدق وتنمية احترام الذات ودعم السلوك الأخلاقي للموظفين بالمنظمة، والروحانية في مكان العمل تخلق البصيرة لدى العمال وتجعلهم يشعرون بالسعادة والرضا والارتقاء في العمل، وهو ما يؤدي في النهاية إلى الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

مما سبق يتضح للباحثان وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، إمكانية وجود علاقة عكسية بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، حيث انه مع توافر ممارسات وقيم القيادة الروحية بالمنظمات، يؤدي ذلك إلى الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بعمل دراسة استطلاعية على عينة ميسرة مقدارها ٣٩ موظف من العاملين بالديوان العام لمحافظة الدقهلية والوحدات المحلية التابعة لها، وذلك بهدف الحصول على بيانات استكشافية حول مدى ادراك مجتمع الدراسة لأبعاد القيادة الروحية، ومدى انتشار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، والتعرف على مشكلة الدراسة بوضوح، والتوصل لصياغة دقيقة لفروض البحث. ولتحقيق اهداف الدراسة الاستطلاعية قام الباحثان بإجرائها على مرحلتين.

المرحلة الاولى: قام الباحثان بالإطلاع على أعداد المخالفات المالية والإدارية للعاملين في بعض الوحدات المحلية موضع الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة من ٢٠١٨/٢٠٢٠، ويمكن توضيح ذلك كما بالجدول رقم (١).

جدول رقم (١)
أعداد المخالفات المالية والإدارية للعاملين في الوحدات المحلية
موضع الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة من ٢٠٢٠/٢٠١٨

٢٠٢٠		٢٠١٩		٢٠١٨		الوحدة المحلية
مخالفات إدارية	مخالفات مالية	مخالفات إدارية	مخالفات مالية	مخالفات إدارية	مخالفات مالية	
٢٨	٧	١٦	١٠	٩	٧	المنصورة
١٠	١	١٢	٢	٣	-	ميت غمر
١٤	٣	١٢	٦	٩	٦	دكرنس
٢٧	٥	٢٣	٣	١١	٨	بلقاس

المصدر: التفتيش المالي والإداري بمحافظة الدقهلية خلال الفترة من ٢٠٢٠/٢٠١٨

١- المرحلة الثانية: وذلك من خلال توزيع قائمة استقصاء على عينة الدراسة (٣٩ موظف من العاملين بالديوان العام لمحافظة الدقهلية والوحدات المحلية التابعة لها) هذا بالإضافة إلى الملاحظة الشخصية للباحثين، بهدف الوقوف على مدى إدراكهم لمتغيرات الدراسة (القيادة الروحية بأبعادها- سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بأبعادها). وكشفت نتائج تحليل قائمة الاستقصاء عن عدم الإدراك الكافي للموظفين محل الدراسة لمفهوم وأبعاد القيادة الروحية (وذلك وفقاً لإجابات ٢٣ مفردة من العينة، وبنسبة ٥٨.٩%)، وكشفت أيضاً نتائج قائمة الاستقصاء عن وجود سلوكيات مضادة للإنتاجية وذلك (وفقاً لإجابات ١٦ مفردة من العينة، وبنسبة ٤١%)، كما أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية على عدم وضوح العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

وبناء على ما سبق فإن النتائج الأولية للدراسة الاستطلاعية تشير إلى وجود قصور في إدراك العاملين بالوحدات المحلية موضوع البحث للقيادة الروحية وأبعادها وما يترتب عليها من نتائج إيجابية تعود على الوحدة المحلية، وكذلك وجود بعض المظاهر لإرتكاب الموظفين بعض من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

ثالثاً: مشكلة البحث.

ومن خلال الدراسة الاستطلاعية، توصل الباحثان إلى وجود مظاهر لإرتكاب العاملين للعديد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية داخل الوحدات المحلية محل الدراسة والتي تؤدي إلى الفشل في تحقيق أهدافها، وكذلك عدم إدراك مجتمع الدراسة لمقومات القيادة الروحية، وتثير هذه المشكلة عدداً من التساؤلات التي يمكن طرحها على النحو التالي:

- ١- ما درجة توافر أبعاد القيادة الروحية بالوحدات المحلية محل الدراسة؟
- ٢- ما مستوى انتشار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالوحدات المحلية محل الدراسة؟
- ٣- هل هناك علاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالوحدات المحلية محل الدراسة وما نوع وقوة هذه العلاقة؟

رابعاً: أهداف البحث.

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في التعرف على مدى قدرة القيادة الروحية في الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، ومن أجل تحقيق هذا الهدف الرئيسي ينبغي تحقيق بعض الأهداف الفرعية والتي تتمثل في:

- ١- تحديد درجة ممارسة القيادة الروحية بالوحدات المحلية محل الدراسة.
- ٢- تحديد مستوى انتشار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالوحدات المحلية محل الدراسة.
- ٣- دراسة طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالوحدات المحلية محل البحث.

خامساً: فروض البحث.

في ضوء مشكلة وأهداف البحث، قام الباحثان بصياغة فروض البحث على النحو التالي:

- الفرض الأول:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالوحدات المحلية محل الدراسة.
- الفرض الثاني:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والأعمال التخريبية كأحد أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- الفرض الثالث:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والإنسحاب كأحد أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- الفرض الرابع:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية وإنحراف الإنتاج كأحد أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- الفرض الخامس:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والسرقة كأحد أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- الفرض السادس:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والإساءة إلى الآخرين كأحد أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

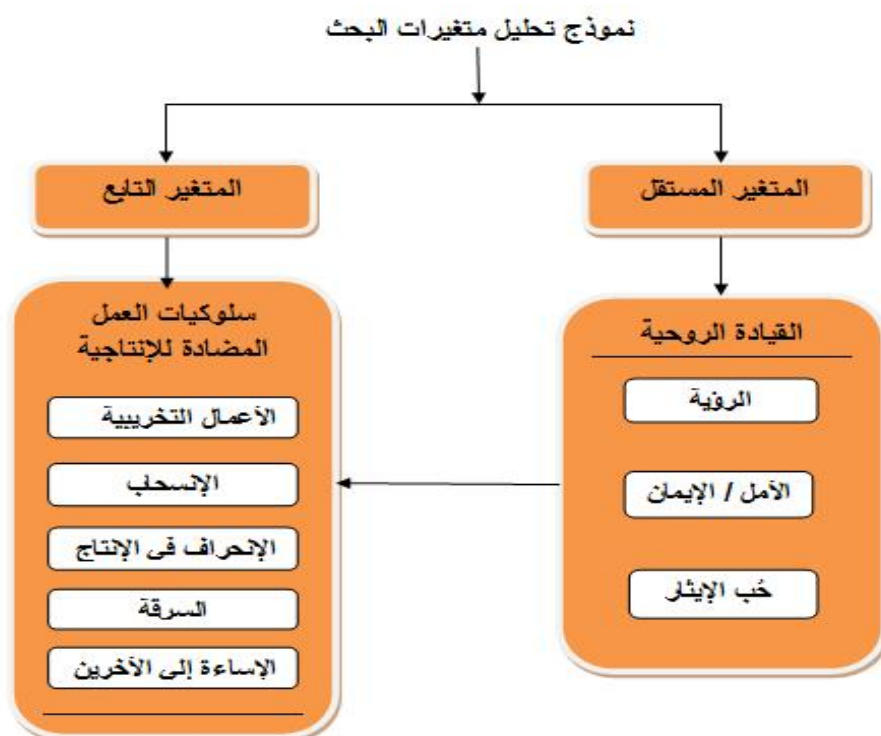
ويمكن توضيح نموذج العلاقة بين متغيرات البحث كما بالشكل رقم (١)

سادساً: أهمية البحث.

تظهر أهمية هذا البحث على المستويين العلمي والتطبيقي كما يلي:

١- الأهمية العلمية:

- ١/١- إلقاء المزيد من الضوء على القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والمساهمة في تقليل الفجوة بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت هذه المتغيرات.
- ٢/١- توضيح جوهر القيادة الروحية وكيف يعمل القادة الروحيين، وتوضيح اثر القيادة الروحية في مساعدة الموظفين على تقديم سلوك جيد وتجنب سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية .



شكل رقم (١) العلاقة بين متغيرات البحث
المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء الدراسات السابقة

٢- الأهمية التطبيقية:

- ١/٢- مساعدة القيادات بالوحدات المحلية على فهم طبيعة تأثير القيادة الروحية على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والتي يقوم بها العاملون بالوحدات المحلية.
- ٢/٢- الكشف عن العوامل الواجب مراعاتها من جانب المسؤولين (مديري الوحدات) لتوفير الحافز في العمل وتنمية السلوكيات الإيجابية للعاملين والحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- ٣/٢- دعم المناخ الأخلاقي الإيجابي للعاملين داخل الوحدات المحلية، بما يعود بالنفع على الممارسات الإدارية وتحسين الصورة الذهنية عن الوحدات المحلية لدى كافة الأطراف من خلال إظهار مخاطر سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، مما يزيد من قدرة الوحدات على تحقيق أهدافها.
- ٤/٢- إظهار الدور الحيوي الذي تلعبه المحليات في تقديم الخدمات المتنوعة لكافة المتعاملين معها من أبناء الشعب.

سابعاً: منهجية البحث.

تتضمن كل من مجتمع وعينة البحث، ومتغيرات البحث وأساليب قياسها، وأسلوب جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. وذلك على النحو الآتي:

١- مجتمع وعينة البحث.

١/١ - مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بالوحدات المحلية بالمراكز والمدن والأحياء بمحافظة الدقهلية، والبالغ عددهم (١٩٢٠٨) مفردة وفقاً لبيانات مركز المعلومات وسجلات شئون العاملين لديوان عام محافظة الدقهلية.

٢/١ - عينة البحث:

نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، وصعوبة تجميع البيانات من كافة مفرداته، فقد اعتمد الباحثان على أسلوب العينات لتجميع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية، وتم تحديد حجم العينة بمعلومية حجم مجتمع الدراسة باستخدام المعادلة التالية (عيد، ٢٠١٦).

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{(e)^2}{(Z)^2} + \frac{P(1-P)}{N}}$$

n = حجم العينة

N = حجم المجتمع (١٩٢٠٨) مفردة.

P = نسبة توافر الظاهرة الرئيسية محل الدراسة وهي (٠.٥) (نجم، ٢٠٠٢).

(1-P) = نسبة عدم توافر الظاهرة الرئيسية محل الدراسة.

e = خطأ المعاينة وهو (0.05).

Z = القيمة المعيارية وهي احصائياً (١.٩٦) عند مستوي معنوية (٠.٠٥).

$$n = \frac{0.5(0.5)}{\frac{(0.05)^2}{(1.96)^2} + \frac{0.5(0.5)}{19208}}$$

$$n = 376$$

وبذلك يبلغ حجم عينة الدراسة ٣٧٦ مفردة.

• ويمكن توزيع حجم عينة الدراسة على مجتمع الدراسة الاجمالي كما بالجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢)

توزيع مفردات العينة علي العاملين بالوحدات المحلية محل الدراسة

م	اسم الوحدة	عدد الموظفين	الوزن النسبي	حجم العينة
١	شرق	٧٤٠	٣.٨%	١٤
٢	غرب	٦٦٤	٣.٥%	١٣
٣	جمصا	١٥٢٥	٧.٩%	٣٠
٤	المنصورة	٢٠١٥	١٠.٥%	٣٩
٥	ميت غمر	١٦٠٨	٨.٤%	٣٢
٦	أجا	١٠١٩	٥.٣%	٢٠
٧	دكرنس	١١٢٣	٥.٨%	٢٢

م	اسم الوحدة	عدد الموظفين	الوزن النسبي	حجم العينة
٨	السنبلاوين	١٠٠٨	%٥.٢	٢٠
٩	شربين	١١٨١	%٦.١	٢٣
١٠	طلخا	١٠٩٤	%٥.٧	٢١
١١	بلقاس	١٠١١	%٥.٢	٢٠
١٢	منية النصر	٦٥٩	%٣.٤	١٣
١٣	تمى الأمديد	٥٥٤	%٢.٩	١١
١٤	المنزلة	٥٧٣	%٣	١١
١٥	نبروه	٤٩١	%٢.٥	١٠
١٦	بني عبيد	٤٠٣	%٢.٢	٨
١٧	المطرية	٢٢٨	%١.٢	٤
١٨	الجمالية	٢٠٣	%١.١	٤
١٩	ميت سلسيل	١٩٦	%١	٤
٢٠	ميت غمر	١٧٧٤	%٩.٣	٣٥
٢١	أجا	١١٣٩	%٦	٢٢
	الاجمالي	١٩٢٠٨	%١٠٠	٣٧٦

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

- نسبة استجابة مفردات العينة:
بلغت نسبة الاستجابة الكلية لعينة الدراسة ٨٥% وهي نسبة مقبولة، ويمكن للباحث تلخيص حركة قوائم الاستقصاء (الموزعة والمفقودة وغير الصالحة وكذلك الصالحة للتحليل الاحصائي) كما في الجدول رقم (٣) التالي:

جدول رقم (٣)

توصيف عينة البحث وفقا للاستمارات الموزعة والمستلمة والصالحة للتحليل

م	اسم الوحدة	القوائم الموزعة	القوائم المفقودة	القوائم غير صالحة	القوائم الصالحة
١	شرق	١٤	١	٢	١١
٢	غرب	١٣	١	١	١١
٣	جمصا	٣٠	١	٣	٢٦
٤	المنصورة	٣٩	صفر	٣	٣٦
٥	ميت غمر	٣٢	٢	٣	٢٧
٦	أجا	٢٠	صفر	٢	١٨
٧	دكرنس	٢٢	صفر	٢	٢٠

م	اسم الوحدة	القوائم الموزعة	القوائم المفقودة	القوائم غير صالحة	القوائم الصالحة
٨	السنبلاوين	٢٠	٣	٢	١٥
٩	شربين	٢٣	١	٤	١٨
١٠	طلخا	٢١	١	٣	١٧
١١	بلقاس	٢٠	٢	صفر	١٨
١٢	منية النصر	١٣	١	٢	١٠
١٣	تمى الأمديد	١١	١	صفر	١٠
١٤	المنزلة	١١	٢	١	٨
١٥	نبروه	١٠	١	٢	٧
١٦	بني عبيد	٨	صفر	صفر	٨
١٧	المطرية	٤	صفر	صفر	٤
١٨	الجمالية	٤	صفر	صفر	٤
١٩	ميت سلسيل	٤	صفر	صفر	٤
٢٠	ميت غمر	٣٥	٢	٤	٢٩
٢١	أجا	٢٢	٢	١	١٩
	الاجمالي	٣٧٦	٢١	٣٥	٣٢٠

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول رقم (٣) ما يلي.

تم توزيع عدد ٣٧٦ استمارة على مجتمع الدراسة، وفقاً للتوزيع السابق، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء المفقودة والتي لم يتمكن الباحثان من استرجاعها عدد (٢١ استمارة)، وبعد استرجاع قوائم الاستقصاء وفرزها وتفرغ بياناتها على الحاسب الآلي باستخدام ورقة عمل ببرنامج الجداول الإلكترونيّة *Excle* اتضح وجود عدد (٣٥ استمارة) غير مكتملة الاجابة وغير صالحة للتحليل الاحصائي، وبالتالي تم استبعاد عدد (٥٦ استمارة استقصاء)، وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة ٣٢٠ استمارة بنسبة ٨٥٪.

٢- أسلوب جمع البيانات.

اعتمد البحث الحالي على نوعين من البيانات اللازمة لتحقيق أهدافها، وذلك على النحو التالي:

١/٢. **البيانات الأولية:** وهي تلك البيانات التي تم جمعها من العاملين بالديوان العام والوحدات المحلية التابعة له من المراكز والمدن والأحياء بمحافظة الدقهلية "المستقصى منهم" في القطاع محل الدراسة في الفترة من ١٦ مايو ٢٠٢١م وحتى ٢١ يولية ٢٠٢١م، وذلك من خلال تصميم قائمة استقصاء أعدت خصيصاً لخدمة اهداف الدراسة، وتضمنت هذه القائمة أسئلة لقياس متغيرات البحث. كما تضمنت مجموعة الأسئلة الخاصة بالخصائص الديموجرافية لعينة البحث.

٢/٢. **البيانات الثانوية:** وهي تلك البيانات التي تم جمعها عن متغيرات الدراسة (القيادة الروحية - سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية) بما يمكن الباحثان من تأصيل مفاهيم

الدراسة وإعداد الإطار النظري لها، وذلك من خلال مراجعة البحوث والاوراق العلمية والدراسات السابقة بالمجلات والدوريات العلمية سواء العربية منها أو الاجنبية، وكذلك الاطلاع على المقالات العلمية والكتب والمراجع العلمية التي تناولت متغيرات الدراسة، وايضا الاطلاع على الإحصائيات والتقارير والنشرات الخاصة بالقطاع محل الدراسة.

٣- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل.

اعتمد الباحثان على الأساليب التالية:

- ١/٣ . المقاييس الإحصائية الوصفية كالمتوسط والانحراف المعياري.
- ٢/٣ . معامل الارتباط ألفا : للتحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوى.
- ٣/٣ . مصفوفة الارتباط لبيرسون وأسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد المتدرج.
- ٤/٣ . تم استخدام الحزم الإحصائية التالية (SPSS(V. 20) .

٤- متغيرات البحث وسُبل القياس.

١/٢- المتغير المستقل: تمثل في القيادة الروحية، وبعد الإضطلاع على المقاييس التي استخدمتها البحوث السابقة، استقر رأي الباحثان على قياس القيادة الروحية باستخدام مقياس (Fry, 2011) والذي يتكون من ثلاث أبعاد رئيسية هي (الرؤية – الأمل/الإيمان – حُب الإيثار)، وهو أكثر المقاييس استخداماً بالبحوث السابقة (في حدود علم الباحثين). وبعد إجراء بعض التعديلات على العبارات الخاصة بذلك المقياس بما يتناسب مع الدراسة الحالية، فقد اعتمد الباحثان في قياسها باستخدام عدد ٩ عبارات، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي والذي يتراوح من ١ (غير موافق تماماً) إلى ٥ (موافق تماماً).

٢/٢- المتغير التابع: تمثل في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وبعد الإضطلاع على المقاييس التي استخدمتها البحوث السابقة، فقد استقر رأي الباحثان على استخدام مقياس (Spector et al., 2006) والذي يتكون من خمسة أبعاد رئيسية هي (الإساءة إلى الآخرين – إنحراف الإنتاج – الأعمال التخريبية – السرقة - الإنسحاب) واعتمد الباحثان في قياسها باستخدام (١٧ عبارة)، وذلك بعد إجراء بعض التعديلات على العبارات الخاصة بذلك المقياس بما يتناسب مع البحث الحالي، وتم استخدام مقياس ليكرت من خمس نقاط يتراوح من ١ (لا يحدث مطلقاً) إلى ٥ (يحدث كثيراً).

• اهتم الباحثان بإجراء اختبارات صدق وثبات المقياس وذلك على النحو التالي:

قام الباحثان باستخدام اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لإختبار ثبات مقاييس جميع المتغيرات (القيادة الروحية وأبعاده، وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وأبعاده)، وتشير بيانات الجدول رقم (٤) إلى قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي لقائمة الاستقصاء:

يتضح من الجدول رقم (٤) ما يلي.

- وجود درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين ٠.٥٠ إلى ٠.٦٠ يعتبر كافياً ومقبولاً، وأن معامل ألفا الذي يصل إلى ٠.٨٠ يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثقة والاعتمادية (إدريس، ٢٠٠٨: ٤٢٣). وبالتالي

يمكن القول بانها معاملات ذات دلالة احصائية جيدة لتحقيق اهداف البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع البحث ككل.

جدول رقم (٤)

قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي لقائمة الاستقصاء

الترتيب النسبي	معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات	عدد العبارات	المتغيرات	بيان
	٠.٩٨٢	٠.٩٦٥	٩	القيادة الروحية	المتغير المستقل وأبعاده
٢	٠.٩٢٣	٠.٨٥٢	٣	الرؤية	
٣	٠.٩٠٧	٠.٨٢٣	٣	الأمل / الايمان	
١	٠.٩٣٣	٠.٨٧١	٣	حُب الإيثار	
	٠.٩٨٤	٠.٩٦٩	١٧	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	المتغير التابع وأبعاده
٥	٠.٨٤٤	٠.٨٤٤	٣	الأعمال التخريبية	
٤	٠.٩١٨	٠.٨٨٢	٤	الانسحاب	
١	٠.٩٥٥	٠.٩١٣	٣	الإحراف في الانتاج	
٣	٠.٩٢٤	٠.٨٥٤	٣	السرقه	
٢	٠.٩٤٦	٠.٨٩٦	٤	الإساءة إلى الآخرين	

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

ثامنا: نتائج الدراسة الميدانية.

١- التحليل الوصفي للبيانات:

استخدم الباحثان التحليل الوصفي للبيانات (المتوسطات والانحرافات المعيارية) باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS.V.20)، وذلك بهدف توصيف متغيرات البحث، والاجابة على التساؤل الاول والثاني والخاص بمدى توافر أبعاد القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالوحدات المحلية محل الدراسة، وذلك على النحو التالي.

١/١- التحليل الوصفي للمتغير المستقل (القيادة الروحية):

ويوضح جدول رقم (٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية للقيادة الروحية وأبعاده بالوحدات المحلية محل الدراسة، وذلك كما يلي:
يتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي.

- أن متوسط القيادة الروحية ككل بلغ (٣.٣٦) وإنحراف معياري مقداره (٠.٧٩٨)، بما يعني توافر مفهوم القيادة الروحية بين العاملين بالوحدات المحلية موضوع الدراسة بدرجة متوسطة، كما اتضح من الجدول أن أبعاد القيادة الروحية قد سجلت متوسطات تراوحت ما بين (٣.٤٣) إلى (٣.٥٨)، فحصل بعد بُعد الأمل / الايمان على المرتبة الاولى بمتوسط حسابي مقداره (٣.٥٨) وإنحراف معياري مقداره (٠.٧٧٧)، يليه في المرتبة الثانية بُعد الرؤية بمتوسط حسابي مقداره (٣.٥٢)، وإنحراف معياري مقداره

(٠.٦٥٩)، وفي المرتبة الثالثة والاحيرة يأتي بُعد حُب الإيثار بمتوسط حسابي مقداره (٣.٤٣) وإنحراف معياري مقداره (٠.٦٣٨)، وهذا يعكس توافر أبعاد القيادة الروحية بين العاملين بالوحدات المحلية محل الدراسة بدرجة متوسطة. كما يتضح أن معدلات الإنحراف المعياري للمتغيرات منخفضة إلى حد ما (أقل من الواحد الصحيح) مما يدل على انخفاض الاختلاف بين آراء مفردات العينة حول درجة التوافق على توافر أبعاد المتغير المستقل (القيادة الروحية).

جدول رقم (٥)

المتوسطات والإنحرافات المعيارية الخاصة بمتغير القيادة الروحية وأبعادها

المتغيرات وابعادها	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
القيادة الروحية	٣.٣٦	٠.٧٩٨
الرؤية	٣.٥٢	٠.٦٥٩
الأمل / الايمان	٣.٥٨	٠.٧٧٧
حُب الإيثار	٣.٤٣	٠.٦٣٨

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

٢/١- التحليل الوصفي للمتغير التابع (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية):

ويوضح جدول رقم (٦) المتوسطات والإنحرافات المعيارية لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وأبعادها بالوحدات المحلية محل الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٦)

المتوسطات والإنحرافات المعيارية الخاصة بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وأبعادها

المتغيرات وابعادها	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	١.٨١	٠.٨٠٦
الأعمال التخريبية	١.٦٩	٠.٩٢٩
الانسحاب	١.٨٠	٠.٨٢٤
الإنحراف في الانتاج	١.٨٥	٠.٨٨٣
السرقه	١.٨٧	٠.٧٩٧
الإساءة إلى الآخرين	١.٨٤	٠.٨١٥

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

يتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي.

- أن المتوسط الحسابي لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ككل بلغ (١.٨١) وإنحرافه معياري مقداره (٠.٦٠٨)، بما يعني انتشار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بين العاملين بالوحدات المحلية موضوع الدراسة بدرجة منخفضة، كما اتضح من الجدول أن أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية قد سجلت متوسطات تراوحت ما بين (١.٦٩) إلى (١.٨٧)، حيث نجد أن بُعد السرقه قد حصل على المرتبة الاولى بمتوسط حسابي مقداره (١.٨٧) وإنحراف معياري مقداره (٠.٧٩٧)، يليه في المرتبة الثانية بُعد

الإنحراف في الانتاج بمتوسط حسابي مقداره (١.٨٥) وإنحراف معياري مقداره (٠.٨٨٣)، وفي المرتبة الثالثة يأتي بعد الإساءة إلى الآخرين بمتوسط حسابي مقداره (١.٨٤) وإنحراف معياري مقداره (٠.٨١٥)، بينما في المرتبة الرابعة يأتي بعد الانسحاب بمتوسط حسابي مقداره (١.٨٠)، وإنحراف معياري مقداره (٠.٨٢٤)، وفي المرتبة الخامسة والاخيرة يأتي بعد الأعمال التخريبية بمتوسط حسابي مقداره (١.٦٩) وإنحراف معياري مقداره (٠.٩٢٩). كما يتضح ايضا أن معدلات الإنحراف المعياري للمتغيرات منخفضة إلى حد ما (أقل من الواحد الصحيح) مما يدل على انخفاض الاختلاف بين آراء مفردات العينة حول درجة التوافق على توافر أبعاد المتغير التابع.

٢- العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية:

قام الباحثان بإجراء تحليل إرتباط (بيرسون) للتعرف على طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرات البحث (القيادة الروحية بأبعادها، وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بأبعادها)، وذلك لتحديد قوة واتجاه الارتباط بين هذين المتغيرين، فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على قوة علاقة الارتباط بين المتغيرات، كما تدل الإشارة الموجبة لذلك الارتباط على أن العلاقة طردية وتدل الإشارة السالبة على أن العلاقة عكسية، وكذلك استخدم الباحثان أسلوب الانحدار البسيط للقيادة الروحية كمتغير مستقل على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية كمتغير تابع.

ويوضح الجدول رقم (٧) قيمة علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (القيادة الروحية) والمتغير التابع (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية) وذلك كما يلي.

جدول رقم (٧)

معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

بيان	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية	الأعمال التخريبية	الانسحاب	الإنحراف في الانتاج	السرقة	الإساءة إلى الآخرين
القيادة الروحية	**-.٤٥٥-	**-.٤٩١-	**-.٤١٢-	**-.٤٠٧-	**-.٤١٩-	**-.٤٥٥-
الرؤية	**-.٥٩٩-	**-.٦٠٣-	**-.٥٤٦-	**-.٥٣٩-	**-.٥٦٤-	**-.٥٨٧-
الأمل / الايمان	**-.٦٢٣-	**-.٦٦٠-	**-.٥٦٣-	**-.٥٤٨-	**-.٥٨٠-	**-.٦٠٦-
حُب الإيثار	**-.٦٧٥-	**-.٦٧٨-	**-.٦٤٦-	**-.٦٢٠-	**-.٦٢٦-	**-.٦٣٨-

**معاملات إرتباط معنوية عند مستوى معنوية ١%

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

يتضح من الجدول رقم (٧) ما يلي.

- وجود علاقة إرتباط سلبية بين المتغير المستقل (القيادة الروحية) والمتغير التابع (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية)، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (-٠.٤٥٥)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%.
- وجود علاقة إرتباط سلبية بين المتغير المستقل (القيادة الروحية) وأبعاد المتغير التابع (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية)، والتي تراوحت بين (- ٠.٤٩١ و - ٠.٤٠٧)،

حيث كان اقوى إرتباط سلبي بين القيادة الروحية وُبعد الاعمال التخريبية حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٤٩١)، يليه في المرتبة الثانية الارتباط بين القيادة الروحية وُبعد الإسائة إلى الاخرين حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٤٥٥)، وفي المرتبة الثالثة يأتي الارتباط بين القيادة الروحية وُبعد السرقة حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٤١٩)، يليه في المرتبة الرابعة الارتباط بين القيادة الروحية وُبعد الانسحاب حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٤١٢)، وفي المرتبة الخامسة والاخيرة يأتي الارتباط بين القيادة الروحية وُبعد الانحراف في الانتاج حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٤٠٧) وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%.

- وجود علاقة إرتباط سلبية بين بُعد الرؤية (كأحد أبعاد المتغير المستقل القيادة الروحية) وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية حيث بلغت (- ٠.٥٩٩)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%.
- وجود علاقة إرتباط سلبية بين بُعد الرؤية (كأحد أبعاد المتغير المستقل القيادة الروحية) وأبعاد المتغير التابع (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية)، والتي تراوحت بين (- ٠.٦٠٣ و - ٠.٥٣٩)، حيث كان اقوى إرتباط سلبي بين بُعد الرؤية وُبعد الاعمال التخريبية حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٦٠٣)، يليه في المرتبة الثانية الارتباط بين بُعد الرؤية وُبعد الإسائة إلى الاخرين حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٥٨٧)، وفي المرتبة الثالثة يأتي الارتباط بين بُعد الرؤية وُبعد السرقة حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٥٦٤)، يليه في المرتبة الرابعة الارتباط بين بُعد الرؤية وُبعد الانسحاب حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٥٤٦)، وفي المرتبة الخامسة والاخيرة يأتي الارتباط بين بُعد الرؤية وُبعد الانحراف في الانتاج حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٥٣٩) وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%.
- وجود علاقة إرتباط سلبية بين بُعد الأمل/الإيمان (كأحد أبعاد المتغير المستقل القيادة الروحية) وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية حيث بلغت (- ٠.٦٣٣)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%.
- وجود علاقة إرتباط سلبية بين بُعد الأمل/الإيمان (كأحد أبعاد المتغير المستقل القيادة الروحية) وأبعاد المتغير التابع (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية)، والتي تراوحت بين (- ٠.٦٦٠ و - ٠.٥٤٨)، حيث كان اقوى إرتباط سلبي بين بُعد الأمل/الإيمان وُبعد الاعمال التخريبية حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٦٦٠)، يليه في المرتبة الثانية الارتباط بين بُعد الأمل/الإيمان وُبعد الإسائة إلى الاخرين حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٦٠٦)، وفي المرتبة الثالثة يأتي الارتباط بين بُعد الأمل/الإيمان وُبعد السرقة حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٥٨٠)، يليه في المرتبة الرابعة الارتباط بين بُعد الأمل/الإيمان وُبعد الانسحاب حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٥٦٣)، وفي المرتبة الخامسة والاخيرة يأتي الارتباط بين بُعد الأمل/الإيمان وُبعد الانحراف في الانتاج حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٥٤٨) وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%.
- وجود علاقة إرتباط سلبية بين بُعد حُب الايثار (كأحد أبعاد المتغير المستقل القيادة الروحية) وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية حيث بلغت (- ٠.٦٧٥)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%.

- وجود علاقة ارتباط سلبية بين بُعد حُب الايثار (كأحد أبعاد المتغير المستقل القيادة الروحية) وأبعاد المتغير التابع (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية)، والتي تراوحت بين (- ٠.٦٧٨ و - ٠.٦٢٠)، حيث كان اقوى ارتباط سلبي بين بُعد حُب الايثار وبُعد الاعمال التخريبية حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٦٧٨)، يليه في المرتبة الثانية الارتباط بين بُعد حُب الايثار وبُعد الانسحاب حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٦٤٦)، وفي المرتبة الثالثة يأتي الارتباط بين بُعد حُب الايثار وبُعد الإسائة إلى الاخرين حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٦٣٨)، يليه في المرتبة الرابعة الارتباط بين بُعد حُب الايثار وبُعد السرقة حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٦٢٦)، وفي المرتبة الخامسة والاخيرة يأتي الارتباط بين بُعد حُب الايثار وبُعد الانحراف في الانتاج حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (- ٠.٦٢٠) وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%.

ولتوضيح تأثير القيادة الروحية على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالوحدات المحلية موضوع البحث، تم استخدام أسلوب الإنحدار البسيط (Enter) والمتعدد، وذلك كما بالجدول رقم (٨).

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

Sig	T	معامل الانحدار B		قيمة F	معامل الارتباط R	R ²	المتغير المستقل	المتغير التابع
٠.٠٠	٩.٣٧٦	٣.٨١٩	Constant	٢٢.٩٣٧	٠.٤٥٥	٠.٢٠٧	القيادة الروحية	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية
٠.٠٠	٤.٧٨٩-	٠.٥٦٤-	القيادة الروحية					

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss. يتضح من الجدول رقم (٨) ما يلي.

- توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى مجتمع البحث، وهذه العلاقة تمثل ٤٥.٥% وفقا لمعامل الارتباط المتعدد (R) في النموذج، حيث كلما زاد الاهتمام بتطبيق القيادة الروحية تقل سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالوحدات المحلية موضوع الدراسة.
- بلغت قيمة معامل التفسير R² (٠.٢٠٧)، مما يعني أن القيادة الروحية تفسر ٢٠.٧% من التغير الذي يحدث في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، والباقي ٧٩.٣% يرجع إلى تأثير عوامل أخرى لم تظهر في النموذج. كذلك اتضح ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة F (٢٢.٩٣٧) وهي معنوية عند مستوى معنوية ١%. وثبت معنوية معامل التأثير المباشر β حيث بلغت قيمتها -٠.٥٦٤ وهو تأثير معنوي سلبي متوسط.
- وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الاول حيث "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالوحدات المحلية محل الدراسة".

٣- العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والأعمال التخريبية:

يناقش هذا الجزء من التحليل الاحصائي إختبار الفرض الثاني، والمتعلق بإختبار العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والاعمال التخريبية، وفيما يلي يمكن توضيح نتائج

الارتباط والانحدار المتعدد لأبعاد القيادة الروحية كمتغيرات مستقلة وبُعد الأعمال التخريبية كمتغير تابع، وذلك كما في الجدول رقم (٩):

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والأعمال التخريبية

Sig	R ²	معامل الارتباط R	T	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٠.٤٢٣	٠.٣٦٤	٠.٦٠٣	٠.٨٠٢-	٠.١٠٥	الرؤية	الأعمال التخريبية
٠.٠٠٢	٠.٤٣٦	٠.٦٦٠	٣.١٢٦-	٠.٣٤٢-	الأمل / الايمان	
٠.٠٠٠	٠.٤٦٠	٠.٦٧٨	٤.٣٤٧-	٠.٧١٥-	حُب الايثار	
٩٥.٦٢٤					قيمة F المحسوبة	
٠.٠٠٠					Sig.	
٠.٤٧٥					R ²	
٠.٦٨٩					R	

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي.

• توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والأعمال التخريبية لدى مجتمع الدراسة، وهذه العلاقة تمثل ٦٨.٩% وفقا لمعامل الارتباط المتعدد (R) في النموذج، حيث أنه كلما زاد الاهتمام بتطبيق أبعاد القيادة الروحية تقل الأعمال التخريبية بالوحدات المحلية موضوع الدراسة.

• بلغت قيمة معامل التفسير (R²) للنموذج ككل (٠.٤٧٥)، مما يشير إلى أن أبعاد القيادة الروحية (الأمل / الايمان - حُب الايثار) يفسرون (٤٧.٥%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع (الأعمال التخريبية)، وأن النسبة الباقية (٥٢.٥%) تفسرها عوامل ومتغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها (ترجع لعوامل لا تفسرها العلاقة بين المتغيرين)، كما استبعد النموذج بُعد (الرؤية) من التأثير على الأعمال التخريبية لأنه غير دال إحصائياً.

• ومن الجدول يتضح أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (٩٥.٦٢٤)، وبلغت قيمة المعنوية (Sig.) الخاصة بها (٠.٠٠٠)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٥%، مما يعني ارتفاع معنوية النموذج ككل، وثبت معنوية معامل التأثير β ، وتشير إلى تأثير سلبي لأبعاد القيادة الروحية على الأعمال التخريبية.

• وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الثاني حيث "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والأعمال التخريبية".

٤- العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والانسحاب:

يناقش هذا الجزء من التحليل الاحصائي اختبار الفرض الثالث، والمتعلق باختبار العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والانسحاب، وفيما يلي يمكن توضيح نتائج الارتباط

والانحدار المتعدد لأبعاد القيادة الروحية كمتغيرات مستقلة و بُعد الانسحاب كمتغير تابع كما في الجدول رقم (١٠)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والانسحاب

Sig	R ²	معامل الارتباط R	T	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٠.٠١٠	٠.٢٩٨	٠.٥٤٦	١.٦٤١-	٠.٢٠٠-	الرؤية	الانسحاب
٠.١٧٧	٠.٣١٧	٠.٥٦٣	٠.٣٧١	٠.٠٣٨	الأمل / الايمان	
٠.٠٠٠	٠.٤١٨	٠.٦٤٦	٦.٩٥٠-	١.٠٦٣-	حُب الايثار	
٧٧.٣٦٦						قيمة F المحسوبة
٠.٠٠٠						Sig.
٠.٤٢٣						R ²
٠.٦٥١						R

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

- يتضح من الجدول رقم (١٠) ما يلي.
- توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والانسحاب لدى مجتمع الدراسة، وهذه العلاقة تمثل ٦٥.١% وفقا لمعامل الارتباط المتعدد (R) في النموذج، حيث أنه كلما زاد الاهتمام بتطبيق أبعاد القيادة الروحية تقل سلوكيات الانسحاب بالوحدات المحلية موضوع الدراسة.
- بلغت قيمة معامل التفسير (R²) للنموذج ككل (٠.٤٢٣)، مما يشير إلى أن أبعاد القيادة الروحية (الرؤية - حُب الايثار) يفسرون (٤٢.٣%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع (الانسحاب)، وأن النسبة الباقية (٥٧.٧%) تفسرها عوامل ومتغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها (ترجع لعوامل لا تفسرها العلاقة بين المتغيرين)، كما استبعد النموذج بُعد (الأمل / الايمان) من التأثير على الانسحاب لأنه غير دال إحصائياً.
- ومن الجدول يتضح أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (٧٧.٣٦٦)، وبلغت قيمة المعنوية (Sig.) الخاصة بها (٠.٠٠٠)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٥%، مما يعني ارتفاع معنوية النموذج ككل، وثبت معنوية معامل التأثير β ، وتشير إلى التأثير السلبي لأبعاد القيادة الروحية على الانسحاب.
- وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الثالث حيث "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية و الانسحاب".

٥- العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والانحراف في الإنتاج :

يناقش هذا الجزء من التحليل الاحصائي إختبار الفرض الرابع، والمتعلق بإختبار العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية وإنحراف الإنتاج، وفيما يلي يمكن توضيح نتائج الارتباط والانحدار المتعدد لأبعاد القيادة الروحية كمتغيرات مستقلة و بُعد إنحراف الإنتاج كمتغير تابع كما في الجدول رقم (١١)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد القيادة الروحية وإنحراف الإنتاج.

Sig	R ²	معامل الارتباط R	T	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٠.٤٢٣	٠.٢٩٠	٠.٥٣٩	٠.٨٠٣-	٠.١٠٨	الرؤية	إنحراف الإنتاج
٠.٠٤٠	٠.٣٠٠	٠.٥٤٨	١.٣٠١-	٠.١١١-	الأمل / الايمان	
٠.٠٠٠	٠.٣٨٤	٠.٦٢٠	٥.٧٤٩-	٠.٩٧٢-	حُب الايثار	
٦٦.١٨٠					قيمة F المحسوبة	
٠.٠٠٠					Sig.	
٠.٣٨٤					R ²	
٠.٦٢٠					R	

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

يتضح من الجدول رقم (١١) ما يلي.

- توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية وإنحراف الإنتاج لدى مجتمع الدراسة، وهذه العلاقة تمثل ٦٢% وفقا لمعامل الارتباط المتعدد (R) في النموذج، حيث أنه كلما زاد الاهتمام بتطبيق أبعاد القيادة الروحية تقل سلوكيات إنحراف الإنتاج بالوحدات المحلية موضوع الدراسة.
- بلغت قيمة معامل التفسير (R²) للنموذج ككل (٠.٣٨٤)، مما يشير إلى أن أبعاد القيادة الروحية (الأمل / الايمان - حُب الايثار) يفسرون (٣٨.٤%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع (إنحراف الإنتاج)، وأن النسبة الباقية (٦١.٦%) تفسرها عوامل ومتغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها (ترجع لعوامل لا تفسرها العلاقة بين المتغيرين). كما استبعد النموذج بُعد (الرؤية) من التأثير على إنحراف الإنتاج لأنه غير دال إحصائياً.
- ومن الجدول يتضح أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (١٩٨.٦٣٣)، وبلغت قيمة المعنوية (Sig.) الخاصة بها (٠.٠٠٠)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٥%، مما يعني ارتفاع معنوية النموذج ككل، وثبتت معنوية معامل التأثير β ، وتشير إلى التأثير السلبي القوي لأبعاد القيادة الروحية على إنحراف الإنتاج.
- وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الرابع حيث "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية وإنحراف الإنتاج".

٦- العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والسرقة:

يناقش هذا الجزء من التحليل الاحصائي إختبار الفرض الخامس، والمتعلق بإختبار العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والسرقة، وفيما يلي يمكن توضيح نتائج الارتباط والانحدار المتعدد لأبعاد القيادة الروحية كمتغيرات مستقلة وبُعد السرقة كمتغير تابع كما في الجدول رقم (١٢)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٢)
نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والسرقة.

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	T	معامل الارتباط R	R ²	Sig
السرقة	الرؤية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٤	٠.٥٦٤	٠.٣١٩	٠.٩٩٧
	الأمل / الايمان	-٠.١١١	-١.٠٩٨	٠.٥٨٠	٠.٣٣٤	٠.٠٢٧
	حُب الايثار	-٠.٦٦١	-٤.٣٦٤	٠.٦٢٦	٠.٣٩١	٠.٠٠٠
قيمة F المحسوبة		٦٨.٤٢٨				
Sig.		٠.٠٠٠				
R ²		٠.٣٩٤				
R		٠.٦٢٨				

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

يتضح من الجدول رقم (١٢) ما يلي.

- توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والسرقة لدى مجتمع الدراسة، وهذه العلاقة تمثل ٦٢.٨% وفقا لمعامل الارتباط المتعدد (R) في النموذج، حيث أنه كلما زاد الاهتمام بتطبيق أبعاد القيادة الروحية تقل معدلات السرقة بالوحدات المحلية موضوع الدراسة.
- بلغت قيمة معامل التفسير (R²) للنموذج ككل (٠.٣٩٤)، مما يشير إلى أن أبعاد القيادة الروحية (الرؤية - الأمل / الايمان - حُب الايثار) يفسرون (٣٩.٤%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع (السرقة)، وأن النسبة الباقية (٦٠.٦%) تفسرها عوامل ومتغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها (ترجع لعوامل لا تفسرها العلاقة بين المتغيرين)، كما استبعد النموذج بُعد (الرؤية) من التأثير على السرقة لأنه غير دال إحصائياً.
- ومن الجدول يتضح أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (٦٨.٤٢٨)، وبلغت قيمة المعنوية (Sig.) الخاصة بها (٠.٠٠٠)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٥%، مما يعني ارتفاع معنوية النموذج ككل، وثبت معنوية معامل التأثير β ، وتشير إلى التأثير السلبي القوي لأبعاد القيادة الروحية على السرقة.
- وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الخامس حيث "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية والسرقة".

٧- العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والإساءة إلى الآخرين:

يناقش هذا الجزء من التحليل الاحصائي إختبار الفرض السادس، والمتعلق بإختبار العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والإساءة إلى الآخرين، وفيما يلي يمكن توضيح نتائج الارتباط والانحدار المتعدد بين أبعاد القيادة الروحية كمتغيرات مستقلة وبعُد الإساءة إلى الآخرين كمتغير تابع كما في الجدول رقم (١٣)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١٣)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والإساءة إلى الآخرين.

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	T	معامل الارتباط R	R ²	Sig
الإساءة إلى الآخرين	الرؤية	٠.١٥٥-	١.٤٥٠-	٠.٥٨٧	٠.٣٤٤	٠.٠٤٣
	الأمل / الايمان	٠.١٧٩-	١.٧٧٠-	٠.٦٠٦	٠.٣٦٧	٠.٠٣٨
	حُب الايثار	٠.٥٧٠-	٣.٧٤٢-	٠.٦٣٨	٠.٤٠٧	٠.٠٠٠
قيمة F المحسوبة						٧٤.٤٧٦
Sig.						٠.٠٠٠
R ²						٠.٤١٤
R						٠.٦٤٤

المصدر: من اعداد الباحثان وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

يتضح من الجدول رقم (١٣) ما يلي.

- توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والإساءة إلى الآخرين لدى مجتمع الدراسة، وهذه العلاقة تمثل ٦٤.٤% وفقا لمعامل الارتباط المتعدد (R) في النموذج، حيث أنه كلما زاد الاهتمام بتطبيق أبعاد القيادة الروحية تقل معدلات الإساءة إلى الآخرين بالوحدات المحلية موضوع الدراسة.
- بلغت قيمة معامل التفسير (R²) للنموذج ككل (٠.٤١٤)، مما يشير إلى أن أبعاد القيادة الروحية (حُب الايثار- الأمل / الايمان - الرؤية) يفسرون (٤١.٤%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع (الإساءة إلى الآخرين)، وأن النسبة الباقية (٥٨.٦%) تفسرها عوامل ومتغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها (ترجع لعوامل لا تفسرها العلاقة بين المتغيرين).
- ومن الجدول يتضح أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (٧٤.٤٧٦)، وبلغت قيمة المعنوية (Sig.) الخاصة بها (٠.٠٠٠)، وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٥%، مما يعني ارتفاع معنوية النموذج ككل، وثبت معنوية معامل التأثير β ، وتشير إلى التأثير السلبي القوي لأبعاد القيادة الروحية على الإساءة إلى الآخرين.
- وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الخامس حيث "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والإساءة إلى الآخرين.

تاسعا: ملخص النتائج.

١- نتائج التحليل الوصفي:

١/١. واقع تطبيق القيادة الروحية من وجهة نظر العاملين بالوحدات المحلية موضوع الدراسة كانت متوسطة علي المستوي الإجمالي، وبالنسبة لكل بعد من أبعادها على حدة، فنجد أن بُعد الأمل / الايمان حصل المرتبة الاولى، يليه في المرتبة الثانية بُعد الرؤية، وفي المرتبة الثالثة والاخيرة يأتي بُعد حُب الايثار.

٢/١. واقع انتشار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية من وجهة نظر العاملين بالوحدات المحلية موضوع الدراسة كانت منخفضة علي المستوى الإجمالي، وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حدة، اتضح أن بُعد السرقة قد حصل على المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية بُعد الإنحراف في الإنتاج، وفي المرتبة الثالثة يأتي بُعد الإساءة إلى الآخرين، بينما في المرتبة الرابعة يأتي بُعد الانسحاب، وفي المرتبة الخامسة والآخرية يأتي بُعد الأعمال التخريبية.

٢- فيما يتعلق بالعلاقة بين متغيرات البحث:

١/٢. أسفرت نتائج تحليل الارتباط بيرسون ونتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد وجود ارتباط سلبي متوسط ذو دلالة إحصائية بين القيادة الروحية كمتغير مستقل وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية كمتغير تابع.

٢/٢. أسفرت نتائج تحليل الارتباط بيرسون ونتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد وجود ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية بالترتيب (حُب الأيثار – الأمل / الأيمان) كمتغيرات مستقلة والأعمال التخريبية كأحد أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، كما استبعد النموذج بُعد (الرؤية) من التأثير على الأعمال التخريبية لأنه غير دال إحصائياً.

٣/٢. أسفرت نتائج تحليل الارتباط بيرسون ونتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد وجود ارتباط سلبي قوي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية بالترتيب (حُب الأيثار – الرؤية) كمتغيرات مستقلة والانسحاب كأحد أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، استبعد النموذج بُعد (الأمل / الأيمان) من التأثير على الانسحاب لأنه غير دال إحصائياً.

٤/٢. أسفرت نتائج تحليل الارتباط بيرسون ونتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد وجود ارتباط سلبي قوي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية بالترتيب (حُب الأيثار – الأمل / الأيمان) كمتغيرات مستقلة وإنحراف الإنتاج كأحد أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، واستبعد النموذج بُعد (الرؤية) من التأثير على إنحراف الإنتاج لأنه غير دال إحصائياً.

٥/٢. أسفرت نتائج تحليل الارتباط بيرسون ونتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد وجود ارتباط سلبي متوسط ذو دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية بالترتيب (حُب الأيثار – الأمل / الأيمان) كمتغيرات مستقلة والسرقة كأحد أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، واستبعد النموذج بُعد (الرؤية) من التأثير على السرقة لأنه غير دال إحصائياً.

٦/٢. أسفرت نتائج تحليل الارتباط بيرسون ونتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد وجود ارتباط سلبي قوي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية بالترتيب (حُب الأيثار - الأمل / الأيمان – الرؤية) كمتغيرات مستقلة والإساءة إلى الآخرين كأحد أبعاد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

عاشرا: توصيات البحث.

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الميداني أمكن للباحث تقديم التوصيات كما بالجدولين رقم (٤ أو ١٥) :

١. توصيات خاصة بتدعيم مبادئ القيادة الروحية:

جدول رقم (١٤)

نتائج توصيات خاصة بمتغير القيادة الروحية.

التوصية	متطلبات وآلية التنفيذ	المنوط به التنفيذ
الاختيار السليم للقادة	- وضع معايير ثابتة لإختيار القادة ممن تتوافر بهم سمات القيادة الروحية. - اتباع الاسلوب العلمي في اختيار القادة والمديرين، والتركز على معايير تقييم الأداء لشاغلي المناصب العليا.	- السيد محافظ الدقهلية - السادة رؤساء (المراكز والمدن والاحياء والقرى)
وضع رؤية واضحة ومعلنة للجميع	- وضع رؤية متكاملة وشاملة وواضحة يشارك في وضعها المرؤسين. وكذلك عمل اجتماعات مفتوحة ولو مرة واحدة شهرياً بين الإداريين والعاملين لمن يرغب في الاستفسار عما استحدثت من إجراءات أو سياسات. - يجب ان تكون الرؤية محفزة للمرؤسين لبزل مزيد من الجهد لتحقيق هدف الوحدة.	- السيد محافظ الدقهلية - السادة رؤساء (المراكز والمدن والاحياء والقرى)
دعم الأمل/ الإيمان لدى المرؤسين	- غرس الثقة لدى الموظفين بأن لديهم القدرة علي تحقيق رؤية الوحدة المحلية(وذلك من خلال مشاركتهم في وضع الرؤية). - الاهتمام بتفعيل وتطوير نظام الحوافز المادية عن طريق تفعيل المادة رقم ٤٦ من قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة.	- السادة رؤساء (المراكز والمدن والاحياء والقرى) - إدارة الموارد البشرية.
تنمية روح الايثار بين الموظفين	- ترسيخ فكرة أن الوحدة المحلية لديها ولاء لموظفيها، وذلك من خلال الدفاع عنهم، وعدم معاقبتهم على الاخطائهم غير المقصودة. - خلق ثقافة اجتماعية تنظيمية تقوم علي قيم حب الايثار بين القادة والعاملين.	- السادة رؤساء (المراكز والمدن والاحياء والقرى). - جميع الموظفين بالوحدات المحلية.

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الدراسة الميدانية.

٢. توصيات خاصة بالحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية:

جدول رقم (١٥)

نتائج توصيات خاصة بمتغير سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

التوصية	آلية التنفيذ	المنوط به التنفيذ
العمل على الحد من السلوكيات السلبية التي تستهدف الوحدة المحلية (الأعمال التخريبية - الانسحاب - الإنحراف في الانتاج - السرقة)	- تقدير المديرين لمجهودات مرؤسيهم من خلال تصميم نظام عادل للأجور والحوافز والمكافآت. وإستخدام نظام الحوافز المعنوية. - عدم معاقبة المرؤسين على الأخطاء غير المقصودة. - إشعار الموظفين بأن العمل الذي يقومون به له أهمية ويحدث فرقاً في حياة الناس. - التوعية بخطورة ممارسة السلوكيات المضادة للإنتاج وأثارها السلبية التي تعود على (الموظف - الوحدة المحلية - المجتمع بشكل عام).	- السادة رؤساء (المراكز والمدن والاحياء والقرى). - السادة مديري الإدارات ورؤساء الاقسام.
العمل على الحد من السلوكيات السلبية التي تستهدف زملاء العمل (الإساءة إلى الآخرين - السرقة من الزملاء)	- وضع نظام فعال لشكاوى الموظفين يساهم في التحقيق العادل والشفاف بالشكاوى الواردة ضد الزملاء ورؤساء العمل. - عقد اجتماعات دورية مع الموظفين للتعرف على مشاكلهم واحتياجاتهم ومناقشة قضاياهم الاخلاقية والسلوكية. - العمل على إشعار الموظف بالتقدير والاحترام من قبل زملائه ورؤسائه في العمل. - تنمية روح الفريق والعمل الجماعي، وتشجيع الموظف على بزل جهود إضافية غير رسمية، وإلزام انفسهم بإنجاز المهام الوظيفية كما هو مخطط.	- السادة رؤساء (المراكز والمدن والاحياء والقرى). - إدارة الموارد البشرية. - ادارة العلاقات العامة.

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الدراسة الميدانية.

حادي عشر: الدراسات المستقبلية

يوصي الباحث بإجراء مزيد من البحوث المتعلقة بكل من القيادة الروحية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، والتي يمكن عرضها فيما يلي:

١. تطبيق متغيرات الدراسة على مجالات أخرى بخلاف المحليات مثل شركات قطاع الاعمال والمنظمات الصناعية والقطاع الصحي والجامعات .

٢. اختبار تأثير القيادة الروحية على غيرها من المتغيرات مثل (الاداء المؤسسي – البراعة التنظيمية – النجاح التنظيمي – الطموح الوظيفي – التعلم التنظيمي – الفعالية التنظيمية).
٣. اختبار مدي تأثير العديد من المتغيرات (ضغط الاداء – الطموح الوظيفي – الجينات التنظيمية – انتهاك العقد النفسي) على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
٤. مقدمات ونواتج القيادة الروحية.
٥. دراسة المخاطر التي يمكن أن تترتب على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
٦. دراسة تأثير تداعيات جائحة كورونا على إنتشار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالمنظمات الصناعية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية.

١. ابراهيم، رضا ابراهيم (٢٠١٧)، أثر الاحتراق الوظيفي على السلوكيات المضادة للإنتاجية، دراسة تطبيقية على جامعة ٦ اكتوبر وجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، بحث ماجستير غير منشور، جامعة عين شمس، كلية التجارة.
٢. إدريس، ثابت عبدالرحمن، ٢٠٠٨، بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الإسكندرية، الدار الجامعية.
٣. البردان، محمد فوزي أمين & عبدالجواد، ثروت صبري، (٢٠٢٠)، دور القيادة التمكينية في الحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في ظل الدور الوسيط للسخرية التنظيمية: دراسة ميدانية، **المجلة العربية للعلوم الادارية**، جامعة الكويت – مجلس النشر العالمي، ٢٧ (٢)، ١٨٧-٢٢١.
٤. عيد، أيمن عادل (٢٠١٦)، البحث العلمي ، مدخل تطبيقي، الطبعة الأولى، طنطا، دار عبيد.
٥. موسى، عمار فتحي (٢٠١٧)، دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات: دراسة تطبيقية، **مجلة البحوث المالية والتجارية**، كلية التجارة، جامعة بورسعيد.
٦. نجم، عبدالحكيم احمد ربيع (٢٠٠٢)، أثر بعض سمات الشخصية على ستوي الصراع بالمنظمة – بالتطبيق على العاملين بوحديات الادارة المحلية بالدقهلية، **المجلة المصرية للدراسات التجارية**، المجلد ٢٦، العدد ٢، ص ٣٩١-٤٢٢.
٧. وزارة الدولة للتنمية الإدارية، التقرير الثاني (أغسطس ٢٠٠٨): أولويات العمل وآلياته، (القاهرة : لجنة الشفافية والنزاهة).

ثانياً: المراجع أجنبية.

1. Anjum, M. A., & Parvez, A., (2013), Counterproductive Behavior at Work: A Comparison of Blue Collar and White Collar Workers, **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**, 7 (3), 417-434.

2. Bamfield, J. (2007). Global retail theft barometer. Nottingham: Centre for Retail Research.
3. Bibi, Z., Karim, J., & ud Din, S., (2013), Workplace Incivility and Counterproductive Work Behavior: Moderating Role of Emotional Intelligence, **Pakistan Journal of Psychological Research**, 28(2), 317-334.
4. Bowling, N., & Gruys, M., (2010), Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior, **Human Resource Management Review**, 20,54–61.
5. Chen, C. Y., Yang, C. Y., & I, L. C., (2012), Spiritual Leadership, Follower Mediators, and Organizational Outcomes : Evidence From Three Industries Across Two Major Chinese Societies, **Journal of Applied Social Psychology**, 42(4) , 890–938.
6. Chen, c., & Yang, c., (2012), the impact of spiritual leadership and organizational citizenship behavior: a multi – sample analysis, **Journal of Business Ethics**, 105 (1), 107-114.
7. Chen, Y., Shuang, L., Qing, X., & Chao, H., (2017), The Relationship between Job Demands and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Psychological Detachment and Job Anxiety, **Frontiers in Psychology** ,8 , 1-15.
8. Chen,H., Richard,O.C., Boncoeur,O.D., & Ford,D.L., (2020), Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior, **Journal of Business Research**, 114, 30–41.
9. Cohen, A., (2016), Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs), **Human Resource Management Review**, 26, 69–85.
10. Dischner, S., (2015), Organizational structure, organizational form, and counterproductive work behavior: A competitive test of the bureaucratic and post-bureaucratic views, **Scandinavian Journal of Management**, 31, 501–514.
11. Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & LaHuis, D., (2015),The moderating effects of personality on the relationship between change in work stressors and change in counterproductive work behaviours, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 88(4), 656-678.
12. Fahami, M., Dehkordl.M. T. M., & Mahzounieh, A., (2013), Organizational Intelligence in Faculty Members of Shahrekord

- Selected Universities, Iran, **Interscience Management Review (IMR)**, 3 (1), 2231-1513.
13. Fairholm, G. W. (1997). Capturing the heart of leadership: Spirituality and community in the new American workplace. Westport, CT: Praeger.
 14. Fry Louis W & Yang Mari., (2018),, The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout, **Journal of Management, Spirituality & Religion**, 15 (3), 2-21.
 15. Fry, L. W., (2003), Toward a theory of spiritual leadership, **The Leadership Quarterly**, 14 , 693 – 727.
 16. Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S.K., & Krahnke, K., (2016), Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients, **Journal of Management, Spirituality & Religion**, 14 (1), 1-26.
 17. Fry, L., & Nisiewicz, M., (2013), Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership, Stanford: **Stanford Business Books**.
 18. Gunduz, Ş., (2017), The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Cynicism: The Moderating Effect of Emotional Intelligence, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 18 (2), 117-132.
 19. Hadlington,L.,Binder,J., & Stanulewicz,N., (2021), Exploring role of moral disengagement and counterproductive work behaviours in information security awareness, **Computers in Human Behavior**, 114, 1-8.
 20. Hadlington,L.,Binder,J., & Stanulewicz,N., (2021), Exploring role of moral disengagement and counterproductive work behaviours in information security awareness, **Computers in Human Behavior**, 114, 1-8.
 21. Howieson, W.B., (2019), What Is Leadership – An Academic Perspective, Leadership, Emerald Publishing Limited, **Edinburgh Napier University**, UK.
 22. Jung,H.S., & Yoon,H.H., (2012),The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel, **International Journal of Hospitality Management**, 31, 369 – 378.

23. Karadag, E., (2009), Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling , **Educational Sciences: theory & Practice** , 9(3) , 1391-1405.
24. Klaus, L., & Fernando, M., (2016), "Enacting spiritual leadership in business through egotranscendence", **Leadership & Organization Development Journal**, 37 (1), 71-92.
25. Kozako,I., Safin,S., & Abdul Rahim,A., (2013),The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study, **International Conference on Economics and Business Research**, 7, 181 – 187.
26. Kozako,I., Safin,S., Abdul Rahim,A., (2013),The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study, **International Conference on Economics and Business Research**, 7, 181 – 187.
27. Kwak, A.,(2006), The relationship Of Organizational Injustice with employee Burnout and counterproductive work behavior:Equity sensitivity asa moderator, **A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy**, Central Michigan University.
28. Lean, E. R., (2012), The Construct Development of Spiritual Leadership, **PhD dissertation**, University of Arkansas, USA.
29. Miao,C., Humphrey,R., & Qian,S., (2017), Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior, **Personality and Individual Differences**, 116, 144–156.
30. 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.
31. Nafei, W. A., (2018), The Role of Spiritual Leadership in Reducing Bullying Behavior:A Study on the Industrial Companies in Egypt, **International Journal of Business and Management**; 13 (2), 167 -186.
32. Nakamaki, H., Hioki. K., Sumihara, N., & Mitsui. I., (2019),Enterprise as a Carrierof Culture, **An Anthropological Approach to Business Administration**, Springer Nature Singapore Pte Ltd, Japan.

33. Na-Nan K., Wongsuwan N., & Dhienhirun A., (2020), Development and validation of counterproductive work behaviour instrument A case study of employees'SMEs, **International Journal of Organizational Analysis**, 28 (3), 745-763.
34. Na-Nan, K., Wongsuwan, N., & Dhienhirun, A., (2020), Development and validation of counterproductive work behaviour instrument A case study of employees'SMEs, **International Journal of Organizational Analysis**, 28 (3), 745-763.
35. Raman, P., Sambasivan, M., & Kumar, N., (2016), Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion, **Journal of Work and Organizational Psychology**, 1-13.
36. Sholikhah, Z., Wang, X., & Li, W., (2019) "The role of spiritual leadership in fostering discretionary behaviors: The mediating effect of organization based self-esteem and workplace spirituality", **International Journal of Law and Management**, 61 (1), 232-249.
37. Spector, P. E., & Fox, S., (2010), The orizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior, **Human Resource Management Review**, 20(2), 132-143.
38. Spector, P. E., Bruursema, K., Rodopman, B., & Kessler, S. R., (2013), Leadership, Interpersonal Conflict, and Counterproductive Work Behavior: An Examination of the Stressor–Strain Process, **Negotiation and Conflict Management Research**, 6 (3), 180–190.
39. Spector, P. E., Bruursemaa, K., & Kesslerb, S. R., (2011), Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behavior , **Work & Stress**, 25(2), 93-107.
40. Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S., (2006), The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?, **Journal of Vocational Behavior** , 68 , 446–460.
41. Spector,P.E., (2011), The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives, **Human Resource Management Review**, 21, 342–352.

42. Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W., (2014), Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers – the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support , *International Journal of Hospitality Management* , 40 , 29–36.
43. Wagner, T. A., (2018), Exploring the Spiritual Leadership Practices of Female Private College and University Presidents, **PHD**, Adrian Dominican School of Education of Barry University.
44. Walker. E. M., (2018), Spiritual Leadership and its Application and Use in Faith-Based Organizations: A Phenomenological Study of Spirituality in the Workplace, **Doctor of Education**, Drexel University.
45. Yang, F., Huang, X., & Wu L., (2019), Experiencing meaningfulness climate in teams: How spiritual leadership enhances team effectiveness when facing uncertain tasks, **Hum Resour Manage**, 58, 155–168.
46. Yang, J., & Treadway, D. C., (2018), A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior, **Journal of Business Ethics**, 148, 879–891.
47. Zakkariya, K.A., & Nimitha, A., (2020)., Spiritual leadership and intention to stay: examining the mediating role of employee voice behaviour, **Journal of Management Development**, 262(1711), 1-13.
48. Zhang,Y., & Yang, F., (2020), How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior, **Personnel Review**, 50 (2), 596-609.
49. Zhaoa, H., Peng, Z. & Sheard, G., (2013), Workplace ostracism and hospitality employees’ counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill, **International Journal of Hospitality Management**, 33, 219–227 .