



دور القيادة الروحية في تقليل سلوكيات العمل المضادة - دراسة حالة الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن

The Role of Spiritual Leadership in Reducing Counterproductive Work Behaviors – A Case Study of the Yemeni Company for Mills and Silos in Aden

د/ محمد علوي أمزربه

الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة

مؤسسة موانئ خليج عدن اليمنية - اليمن.

أ.د / توفيق سريع على باسردة أ.م.د / توفيق مهدي العلوي بارحمه
أستاذ إدارة الأعمال المشارك أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن - اليمن كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن - اليمن

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

كلية التجارة – جامعة كفر الشيخ
المجلد (11) - العدد (20) - الجزء الأول
ابريل 2025م

رابط المجلة: <https://csj.journals.ekb.eg>

المستخلص:

تواجه المنظمات الحديثة تحديات متعددة نتيجة للعولمة والتقدم التكنولوجي والمعلوماتي، والتي تسببت في ظهور ظواهر سلبية تؤثر على الأداء والإنتاجية، أبرزها السلوكيات العمل المضادة في بيئة العمل. وللتغلب على هذه التحديات، تبرز الحاجة إلى تبني أساليب قيادية حديثة تعزز القيم الأخلاقية والروحية. لذلك، تؤدي القيادة الإدارية دورًا محوريًا في توجيه الشركات، نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال تحسين الإنتاجية وضمان الجودة، مع التركيز على تحفيز العاملين وتعزيز رضاهم. يركز هذا البحث على دراسة دور القيادة الروحية بأبعادها المختلفة (الرؤية؛ الأمل والإيمان؛ الحب الإيثاري) في تقليل سلوكيات العمل السلبية بأبعادها (العمل العكسي الموجه للفرد، سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة) داخل الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال، بهدف تقديم توصيات تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء التنظيمي بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ وتوصلت الدراسة لوجود دور إيجابي للقيادة الروحية في تقليل سلوكيات العمل المضادة لدى الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن في اليمن. ومن أهم توصياتها ضرورة الاستفادة من الدور الإيجابي للقيادة الروحية في تقليل سلوكيات العمل المضادة لدى الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن في اليمن.

الكلمات الدالة: القيادة الروحية، سلوكيات العمل المضادة، الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال، اليمن.

Abstract:

Modern organizations face multiple challenges resulting from globalization, technological advancements, and the rapid development of information systems. These challenges have led to the emergence of negative workplace behaviors that impact performance and productivity, with counterproductive work behaviors (CWBs) being among the most prominent. To address these challenges, there is an increasing need to adopt contemporary leadership approaches that promote ethical and spiritual values. Accordingly, managerial leadership plays a pivotal role in guiding organizations toward achieving their strategic objectives by enhancing productivity, ensuring quality, and focusing

on employee motivation and satisfaction. This study examines the role of spiritual leadership and its various dimensions (vision, hope and faith, and altruistic love) in mitigating negative workplace behaviors, particularly counterproductive work behaviors directed at individuals and the organization. The research is conducted within the Yemeni Company for Flour Mills and Silos, aiming to provide recommendations that contribute to improving the work environment and enhancing organizational performance at the company's Aden branch. The study adopts a descriptive-analytical methodology and finds that spiritual leadership has a positive role in reducing counterproductive work behaviors in the organization. Among its key recommendations is the necessity of leveraging the positive impact of spiritual leadership to mitigate counterproductive work behaviors within the Yemeni Company for Flour Mills and Silos in Aden, Yemen.

Keywords: Spiritual Leadership, Counterproductive Work Behaviors, Yemeni Company for Mills and Silos, Yemen.

1. المقدمة:

تُعد الموارد البشرية في العصر الحالي محور اهتمام جميع المؤسسات التربوية نظرًا للتغيرات السريعة والمتواترة والثورة المعلوماتية والتكنولوجية الحديثة في العالم كله، الأمر الذي يجعل هذه المؤسسات ضرورة مساهمة تلك التغيرات والوقوف على أساليب حديثة في أداء مهامها، ورفع الجزء الأكبر من مسؤولية هذه الأساليب في المؤسسات التربوية على عاتق القيادات، فالقيادة الناجحة هي التي تسعى جاهدة لفعل كل ما يسهم في تقدم وتطور المؤسسة لذا كان لزامًا على الأنظمة التربوية الساندة توجيه الاهتمام إلى القيادة بأنماطها المختلفة والحديثة (Vedula and Agrawal, 2024).

تشكل القيادة محورًا مهمًا تركز عليه مختلف الأنشطة في المجتمعات والمؤسسات، ومع تقدم الدول والتوسع في خدماتها أصبح الاهتمام أمرًا لا غنى عنه وذلك لترشيد سلوك الآخرين وحشد طاقاتهم وتنظيم أمورهم وتنسيق جهودهم وتوجيههم الوجهة الصحيحة نحو تحقيق الأهداف المنشودة. والقيادة أنواع متعددة تتنوع بتنوع المؤسسات واختلاف الأدوار والشخصيات والمواقف، فكل نمط قيادي له طابعه الخاص الذي يميز مؤسسة واحدة عن غيرها، وقد يتخذ القائد نمطًا واحدًا في مؤسسته وقد يجمع بين أكثر من نمط. وتعد القيادة الروحية من الأنماط الحديثة المؤثرة والتي تساعد على تحقيق الكثير من الإيجابيات داخل المؤسسة. فالقيادة الروحية هي إحدى نظريات القيادة الصاعدة في مكان العمل تعرض تحويل المؤسسات إلى مؤسسات ملتزمة ومخلصة ذاتيًا، إذ أنها تركز على القيم الأخلاقية التي تمكن القادة من التواصل مع العالم الداخلي من القيم الأخلاقية للموظفين ومن ثم تعزيز العلاقات مع المؤسسة، وكذلك تعتبر القيادة الموزعة اتجاهًا حديثًا في أنماط الإدارة، إذ هي عمل مشترك يتم من خلالها تعزيز الغريزة والجماعية للأفراد بقصد بلوغ هدفهم بطريقة فعالة، وبالتالي في تفرض نظريات القيادة الحل الأمثل للآزمات داخل المؤسسات (كمال وآخرون، 2024).

بدأ الاهتمام بالقيادة الروحية في سياق العمل في أوائل عشرينيات القرن الماضي واستمر في النمو منذ ذلك الحين. تدور القيادة الروحية حول إيجاد معنى وقيمة واتصال في العمل الذي يقوم به الفرد. وتوفر القيادة الروحية العديد من الفوائد لكل من الموظفين والشركات، حيث تسهم في تحسين رفاهية الموظفين من خلال تقليل التوتر والإرهاق وتحفيز جودة الحياة، كما تزيد من معنويات الموظفين، وتحفزهم، وترفع من رضاهم الوظيفي، والتزامهم، وأدائهم في العمل. بالإضافة إلى ذلك، تُساهم القيادة الروحية في الحد من غياب الموظفين عن العمل وتقليل نواياهم لترك الوظيفة. إن ثقافة مكان العمل الروحية تعزز التفاعلات الإيجابية بين الموظفين وتشجع على التعاطف والرحمة في بيئة العمل (Piwowar-Sulej, and Iqbal, 2024). تواجه المنظمات الحديثة العديد من التحديات في ظل العولمة والتقدم التكنولوجي والمعلوماتي، والتي يترتب عليها ظهور عدد من الظواهر السلبية التي تؤثر بشكل كبير على مستوى الأداء والإنتاجية. ومن أبرز هذه الظواهر السلوكيات غير الأخلاقية في بيئة العمل، مما يؤدي إلى تعثر العديد من المنظمات وفشلها في تحقيق أهدافها. هذا الوضع يتطلب من المنظمات البحث عن أساليب مبتكرة ونماذج قيادية حديثة تعزز القيم الأخلاقية والروحية، ومن هنا جاءت أهمية تسليط الضوء على مفهوم القيادة الروحية (العمامي، 2024).

في هذا السياق؛ تعد دراسة سلوك العمل العكسي ذات أهمية كبيرة، حيث يؤثر هذا السلوك على أداء المؤسسات سواء كانت خدمية أو إنتاجية، ويعتبر تحدياً يؤثر سلباً على ثقافة المنظمة وأهدافها الاستراتيجية. يشكل انتشار هذا السلوك تهديداً خطيراً للموارد البشرية والتنظيمية، حيث يضعف من الكفاءات التنظيمية ويؤدي إلى هدر الطاقات والموارد. إضافةً إلى ذلك، قد يؤدي إلى زعزعة العلاقات الشخصية داخل المنظمة، مما ينعكس سلباً على الروح الجماعية والتعاون بين الأفراد. يتطلب التصدي لسلوك العمل العكسي منهجية واضحة ومتكاملة، تأخذ بعين الاعتبار الجوانب الأخلاقية والتنظيمية، وتعمل على خلق بيئة عمل داعمة تعزز من الالتزام والتفاعل الإيجابي داخل المؤسسات (محمد وحلان، 2024).

ستتناول الدراسة الحالية القيادة الروحية ودورها في الحد من سلوكيات العمل المضادة، من خلال التركيز على تأثير أبعاد القيادة الروحية مثل في تعزيز القيم الإيجابية بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال. كما يهدف البحث إلى تحليل كيفية مساهمة القيادة الروحية في بناء ثقافة عمل تحفز الالتزام والاحترام بين الموظفين بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال، مما يقلل من الممارسات السلبية التي تعيق الأداء والإنتاجية.

2. مصطلحات الدراسة:

أ. القيادة الروحية:

القيادة الروحية تعني استخدام القيم والمبادئ والسلوكيات الملهمة لتحفيز الذات والآخرين"، مما يساهم في تحسين النتائج التنظيمية وتعزيز كفاءة وفعالية المنظمة (نجم وآخرون، 2024). تمثل القيادة الروحية نمطاً من أنماط القيادة الإيجابية التي تعتمد على التحفيز الذاتي، حيث يقوم المدير بتحفيز نفسه ومروسيه لتحقيق أهداف المنظمة من خلال رؤية واضحة ومؤمنة بها. يزرع المدير الأمل والإيمان في فريقه من خلال قيم مثل التواصل والثقة والتسامح، مما يعزز الأداء التنظيمي والالتزام لدى العاملين (الشرييني وآخرون، 2024).

ب. أبعاد القيادة الروحية:

نستعرض فيما يلي الأبعاد المختلفة للقيادة لروحية والتي تم التطرق لها بالدراسات السابقة، وتتمثل في:

(1) العضوية: تعبر العضوية عن الشعور بالانتماء والتقدير، وهي نابعة من التفاعلات الاجتماعية الإيجابية والتواصل الفعال بين الأفراد. يساهم هذا البعد في تعزيز روح الانتماء والعمل الجماعي بين الموظفين داخل المنظمة. كما تسعى العديد من المنظمات الحديثة إلى ترسيخ ثقافة العضوية لدعم العلاقات البناءة والتركيز على تلبية احتياجات الإنسان الروحية والمجتمعية، مما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة وفعاليتها.

(2) الرؤية: تعتبر الرؤية عنصراً أساسياً في القيادة الروحية، حيث تعمل على تقديم تصور واضح للمستقبل ولماذا يجب على المنظمة السعي نحوه. كما تساهم في وصف مسار المنظمة، شرح أسبابه، وتعزيز شعور الأمل والإلهام لدى الموظفين وتحفيزهم نحو تحقيق أهدافهم.

- (3) الحياة الداخلية: أحد الأبعاد الهامة التي تسهم في بناء هوية الفرد وذاته الداخلية. تشير الحياة الداخلية إلى الشعور الأساسي لدى الأفراد حول المعنى والأهداف التي يسعون لتحقيقها، كما تعزز فهم الذات واستيعاب القدرات الإلهية للفرد، مما يساعد على اتخاذ قرارات فعالة في الحياة العملية. الحياة الداخلية ليست مجرد حالة داخلية، بل تمتد لتؤثر في طبيعة علاقة الفرد بالعالم الخارجي، وتشكل مواقفهم وقراراتهم بناءً على قيم معنوية وروحية تعكس التوازن النفسي والتوجيه الإيجابي نحو الأهداف.
- (4) الأمل / الإيمان: يُعزز الإيمان الشعور بالأمل، وهو اعتقاد ثابت دون الحاجة لأدلة مادية، مما يحفز الأفراد على تحقيق الأفضل وبذل الجهود للوصول إلى أهدافهم. الأمل هو الدافع الذي يغرس التفاؤل لدى العاملين، مما يساعدهم على أداء مهامهم بحماس وإصرار.
- (5) حب الإيثار: يتمثل حب الإيثار في الشعور بالاهتمام والرعاية تجاه الآخرين دون انتظار مقابل، ويشمل ذلك قيم التعاطف، التسامح، والتقدير. هذا البعد يعزز بيئة عمل قائمة على الثقة والولاء، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المشتركة.
- (6) المعنى: يشير المعنى إلى شعور الموظفين بأن العمل الذي يقومون به له أهمية تتجاوز أنفسهم، وله تأثير إيجابي على حياة الآخرين. هذا الشعور يمنح الأفراد الحافز لتحقيق أهدافهم ويعزز من التزامهم نحو المنظمة.

ت. سلوكيات العمل العكسية:

سلوك العمل العكسي تشير إلى مجموعة من الأفعال التي يقوم بها الفرد بهدف تحقيق مصلحته الشخصية على حساب مصلحة المنظمة أو زملاء العمل. غالبًا ما يؤدي هذا السلوك إلى الإضرار ببيئة العمل من خلال انتهاك القواعد والأهداف التنظيمية، مما يتسبب في إهدار الموارد والتأثير السلبي على التعاون بين الموظفين والمشرفين داخل المنظمة (محمد وحلان، 2024). سلوك العمل العكسي يمثل مجموعة من السلوكيات السلبية التي تؤدي إلى إلحاق الضرر بالمنظمة من خلال تشويش أنشطتها التشغيلية أو أصولها، أو من خلال إيذاء المتعاملين معها أو العمال بطريقة تؤثر على كفاءتهم وأدائهم. وقد توصلت الدراسات إلى أن سلوك العمل العكسي ينتج عن عدة عوامل، من بينها الشعور بعدم الرضا، المشاعر السلبية، انعدام الأمن الوظيفي، نقص الفرص، ضعف الإشراف، وسوء معاملة المدير للعاملين.

ث. أبعاد سلوكيات العمل العكسية:

نستعرض فيما يلي الأبعاد المختلفة لسلوكيات العمل العكسية والتي تم التطرق لها بالدراسات السابقة، وتتمثل في:

- (1) سلوك العمل العكسي الموجه للفرد: يتضمن سلوك العمل العكسي الموجه للفرد مجموعة من التصرفات السلبية التي تؤثر بشكل مباشر على الأفراد في بيئة العمل، وتتميز هذه التصرفات بانتهاك قواعد العمل والاحترام المتبادل بين الزملاء. يظهر هذا السلوك كنتيجة للتفاعل الاجتماعي السلبي، وقد يكون بدافع الإضرار المتعمد أو الناجم عن التخطيط والإدارة غير السليمة للسلوكيات داخل العمل. يتمثل هذا النوع من السلوكيات في أفعال مثل الإساءات اللفظية، التعليقات المسيئة، أو الإهانات العرقية، والتي تؤدي إلى تأثير سلبي على الأداء النفسي

والمهني للأفراد المستهدفين. كما يمكن أن يتسبب في خلق بيئة عمل غير مريحة تعزز النزاعات بين الموظفين وتضعف روح التعاون والانسجام داخل الفريق. وذكرت دراسة أخرى أنه يعني الانحراف الشخصي والذي يشمل أفعالاً موجهة نحو الأفراد داخل بيئة العمل، مثل السخرية من الزملاء، الإساءة اللفظية، أو سرقة ممتلكاتهم. هذا النوع من السلوكيات قد يتسبب في خلق بيئة عمل معادية، تؤدي إلى النزاعات بين الأفراد والتأثير السلبي على العلاقات داخل المنظمة. كما يمكن أن يتمثل الانحراف الشخصي في تصرفات متعمدة مثل نشر الشائعات، اتهام الآخرين بالخطأ، أو التقليل من شأنهم، مما يؤدي إلى تدهور الروح المعنوية وزيادة العدوانية بين الموظفين.

(2) سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة: يشير سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة إلى سلسلة من التصرفات السلبية التي يقوم بها الموظفون، والتي تؤثر سلباً على العمليات التنظيمية وأداء المنظمة. تشمل هذه السلوكيات الإضرار بموارد المنظمة من خلال إساءة استخدام الوقت والجهد، أو السرقة، أو التلاعب بالأنظمة، مما يؤدي إلى تراجع الإنتاجية وزيادة التكاليف. كما يمكن أن تكون هذه التصرفات ناتجة عن شعور بعدم الرضا الوظيفي أو الضغوط الناتجة عن بيئة العمل أو السياسات التنظيمية. وتختلف هذه السلوكيات في حدتها وتأثيرها، حيث قد تشمل تصرفات خفية مثل التهرب من المهام، أو انسحاب الأفراد بشكل كلي، مما يضعف الالتزام الوظيفي ويهدد استقرار المنظمة. وذكرت دراسة أخرى أنه يعني الانحراف التنظيمي والذي يشير إلى السلوكيات التي تستهدف إلحاق الضرر بالمنظمة من خلال أعمال تخريبية مثل إتلاف المعدات وسرقة أجهزتها وأدواتها. كما يتضمن هذا الانحراف ممارسات أخرى مثل التغيب الطويل عن العمل، تعاطي ممنوعات، تسريب أسرار المنظمة، والافشاء بمعلومات حساسة لجهات خارجية. هذه الأفعال تؤدي إلى تدهور الأداء التنظيمي وزيادة التكاليف التشغيلية، مما يعكس الحاجة الملحة للتعامل مع هذه السلوكيات بفعالية للحد من تأثيراتها السلبية على بيئة العمل.

وهناك عدة أنواع لسلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة؛ وتتمثل في:

- السلوك العكسي تجاه الممتلكات: يشير هذا النوع من السلوك إلى تصرفات يقوم بها الموظف تنتهك القواعد والإجراءات التنظيمية، مما يتسبب في إلحاق ضرر كبير بممتلكات المنظمة. ويشمل ذلك التخريب المتعمد أو إهدار الموارد بطريقة تؤثر سلباً على كفاءة العمل وأداء المؤسسة.
- السلوك العكسي تجاه الإنتاج: يتمثل هذا السلوك في تصرفات الموظفين التي تؤثر سلباً على جودة وكفاءة الإنتاج داخل المنظمة. وينجم ذلك عن ضعف الالتزام أو التجاهل المتعمد للمعايير المهنية، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية وزيادة التكاليف التشغيلية.
- السلوك العكسي السياسي للمدراء: يعبر هذا النوع من السلوك عن تصرفات المدراء التي تتعارض مع مبادئ الحيادية والعدالة، سواء داخل المنظمة أو خارجها. ويشمل

- ذلك استخدام السلطة بطريقة تخدم المصالح الشخصية أو التقليل من شأن الموظفين أو زملاء العمل، مما يسبب توترًا في العلاقات المهنية ويؤثر على بيئة العمل بشكل عام.
- (3) سوء المعاملة :سوء المعاملة يتجسد في تصرفات عدائية أو سلوكيات غير مقبولة يقوم بها الموظف تجاه زملائه أو أعضاء المنظمة. تشمل هذه التصرفات إثارة الشائعات، النقد السلبي، أو الإهانات العلنية أو غير المباشرة. في بعض الحالات، قد تتطور إلى استخدام العنف الجسدي أو اللفظي، مثل الطعن، الدفع، أو التهديد الواضح بالضرر. هذه السلوكيات تؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل وتخلق مناخًا غير صحي يعيق التعاون بين الموظفين.
- (4) انحراف الإنتاج :يشير انحراف الإنتاج إلى الفشل في أداء المهام الوظيفية بالشكل المطلوب، حيث يقوم الموظف بأداء مهامه بطريقة غير كفوة أو مقصودة تؤدي إلى تراجع الإنتاجية وجودة العمل. هذا الانحراف قد يكون ناتجًا عن غياب الالتزام، الإهمال، أو قلة الكفاءة المهنية، مما يسبب مشاكل تنظيمية تؤثر على الأداء العام للمنظمة.
- (5) التخريب :التخريب يتمثل في الإضرار المتعمد بممتلكات المنظمة أو أصولها، سواء عن طريق العبث بالمعدات أو تعطيل العمل بشكل مباشر. هذه السلوكيات لا تؤثر فقط على الموارد المادية، بل تمتد لتشمل تراجع الكفاءة الإنتاجية وزيادة التكاليف التشغيلية، مما يعكس تأثيرًا سلبيًا كبيرًا على أداء المنظمة.
- (6) السرقة :السرقة تشمل الاستيلاء غير القانوني على ممتلكات أو أصول المنظمة لتحقيق مكاسب شخصية. هذا النوع من السلوك يعكس خرقًا واضحًا للأخلاقيات المهنية ويؤدي إلى تراجع الثقة بين الموظفين والإدارة، مما يسبب نزاعات تنظيمية تؤثر على الأداء العام.
- (7) الانسحاب :الانسحاب يتجلى في سلوكيات تشمل التغيب المتكرر عن العمل، التأخر عن مواعيد العمل المحددة، أو مغادرة مكان العمل دون مبرر. هذه التصرفات تؤدي إلى تقليل الإنتاجية وتزيد من الأعباء على الموظفين الآخرين، كما تخلق بيئة عمل غير مستقرة تعيق تحقيق الأهداف التنظيمية.

3. الدراسات السابقة:

❖ الدراسات السابقة التي تطرقت للمتغير المستقل (القيادة الروحية):

هدفت دراسة (أميدي وداوده، 2024) إلى تقديم مفهوم القيادة الروحية ودوره في تعزيز السعادة في بيئة العمل، باعتبارها جانبًا إيجابيًا يؤثر على الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لتشخيص متغيرات البحث واختبار الفرضيات، حيث شملت الدراسة 17 جامعة، وتم اختيار عينة مكونة من 287 عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات، الذين أبدوا رأيهم بشأن استبيان البحث. تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية، بما في ذلك المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، تحليل الارتباط، والانحدار. خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية والسعادة في بيئة العمل، حيث تبين أن مستويات السعادة لدى أعضاء هيئة التدريس ترتبط بتوفر أبعاد القيادة الروحية لدى القادة الإداريين في الجامعات المشمولة بالدراسة. وأوصى البحث بضرورة توفير مؤشرات تعكس الجوانب الروحية للقيادة لتعزيز مستويات السعادة في بيئة العمل.

كما قامت دراسة (محمد، 2024a) باستكشاف تأثير أبعاد القيادة الروحية المتمثلة في (الرؤية، الأمل، الإيمان، التسامي) وأبعاد الاتزان الانفعالي المتمثلة في (الثقة بالنفس، ضبط التوتر، الثبات، سلامة التفكير) على بناء قدرات الصمود النفسي التي تشمل (التعاطف، الكفاءة الشخصية، حل المشكلات، المرونة) في ديوان محافظة ديالى. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة إلى نتائج نظرية وعملية مهمة، أبرزها وجود تأثير معنوي متعدد الأبعاد للقيادة الروحية والاتزان الانفعالي على بناء قدرات الصمود النفسي.

استهدفت دراسة (نجم وآخرون، 2024) دراسة تأثير القيادة الروحية على البراعة التنظيمية، مع تطبيق الدراسة على العاملين في شركات ووكالات السفر والسياحة بمحافظة الدقهلية. تم جمع البيانات من عينة مكونة من 285 فرداً وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة الروحية (حب الإيثار، المعنى/الاستدعاء، العضوية) وأبعاد البراعة التنظيمية (الاستغلال، الاستكشاف). كما بينت الدراسة أن بُعدين من أبعاد القيادة الروحية (حب الإيثار، العضوية) لهما تأثير إيجابي معنوي على بُعد الاستغلال، في حين أن ثلاثة أبعاد من القيادة الروحية (حب الإيثار، المعنى/الاستدعاء، العضوية) لها تأثير إيجابي معنوي على بُعد الاستكشاف.

هدفت دراسة (كمال وآخرون، 2024) إلى معرفة تأثير نمطي القيادة الروحية والقيادة الموزعة التي يمارسها عمداء الكليات بجامعة أسوان على تحقيق مستوى الارتباط الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة. لتحقيق أهداف البحث، تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات وتطبيقها على عينة مكونة من 320 فرداً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مختلف كليات الجامعة. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.01 \geq \alpha$) بين مستوى ممارسة نمطي القيادة الروحية والقيادة الموزعة من قبل عمداء الكليات وبين درجة تحقيق الارتباط الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

ركزت دراسة (جواد، 2024) على تشخيص طبيعة العلاقة بين سلوك القيادة الروحية، بوصفه متغيراً مستقلاً، وأبعاد التطور المعرفي بوصفها متغيراً مستجيباً، مع تحديد تأثيرهما في تحقيق مستوى التطور المطلوب للمنظمات وقدرتها على التكيف مع التغيرات البيئية السريعة. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشارك فيه عينة عشوائية مكونة من 61 فرداً من المديرين ومعاونيهم ومديري الأقسام ومسؤولي الشعب. استُخدمت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وتمت معالجة البيانات واختبار الفرضيات باستخدام أساليب إحصائية متعددة، منها معامل ألفا كرونباخ، وتحليل العامل التوكيدي، والانحدار الخطي البسيط، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وذلك باستخدام البرنامج الحاسوبي SPSS v23. أظهرت النتائج أن سلوك القيادة الروحية يعكس قدرة المديرين وصانعي القرار على التكيف مع البيانات المختلفة، مع توظيف المرونة العالية في مواجهة الأزمات لتحقيق أهداف المنظمة. كما أكدت النتائج على أهمية تثقيف المجتمع المؤسسي في العراق، وبالأخص في شركة الدائن بمدينة بعقوبة، بالمفاهيم الحديثة والمعاصرة لتعزيز قدرة المؤسسات على التغيير نحو الأفضل.

هدفت دراسة (زهرة، 2024) إلى دراسة تأثير القيادة الروحية والرشاقة التنظيمية على الميزة التنافسية لدى العاملين بهيئة ميناء دمياط، مع التركيز على تحليل التأثيرات غير المباشرة لأبعاد القيادة الروحية على الميزة التنافسية عند توسط الرشاقة التنظيمية. تم تنفيذ البحث على عينة مكونة من 320 فرداً، حيث تم جمع البيانات الأولية باستخدام استبيان وزع على أفراد العينة. اعتمد البحث على أسلوب المربعات الصغرى الجزئية (PLS) لتحليل البيانات. صيغت مشكلة البحث في السؤال التالي: ما أثر القيادة الروحية بوصفها متغيراً مستقلاً، والرشاقة التنظيمية بوصفها متغيراً وسيطاً، على الميزة التنافسية لدى العاملين بهيئة ميناء دمياط؟ أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية مباشرة بين القيادة الروحية وكل من الرشاقة التنظيمية والميزة التنافسية، كما أكدت النتائج وجود تأثير إيجابي للرشاقة التنظيمية كمتغير وسيط يعزز العلاقة بين القيادة الروحية والميزة التنافسية.

هدفت دراسة (الشربيني وآخرون، 2024) إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الروحية والرفاهية النفسية للعاملين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة الدقهلية. تم جمع 283 استبانة من العاملين وتحليلها باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والأسلوب الكمي عبر برنامج SPSS v.26. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية والرفاهية النفسية، حيث حددت الأبعاد الرئيسية للقيادة الروحية - الروية، والأمل/الإيمان، والإيثار - التي تؤثر بشكل كبير على جوانب الرفاه النفسي، مثل الاستقلالية، وقبول الذات، والهدف في الحياة. وأوصت الدراسة المدراء وصناع القرار بتعزيز رفاهية الموظفين من خلال تطبيق مبادئ القيادة الروحية في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة الدقهلية.

في هذا السياق؛ سعت دراسة (محمد، 2024b) إلى بيان تأثير القيادة الروحية في الحد من التكاسل الوظيفي بالكلية التقنية الإدارية في جامعة السليمانية التقنية، وذلك بأخذ عينة عشوائية من العاملين في الكلية المبحوثة من مجتمع بحثي يتكون من (220) فرداً وتحديد العينة بـ(145) فرداً. واعتمدت استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من العينة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي في البحث، إذ تم جمع البيانات وتحليلها واختبار فرضياتها باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية بالاستعانة ببرنامج الإحصاء (SPSS v.26). وتوصل البحث إلى عدة نتائج، أهمها وجود علاقة معنوية عكسية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية والتكاسل الوظيفي، كما خرج البحث بعدة توصيات في مقدمتها: الحث المستمر من قبل القيادات في الكلية المبحوثة على أهمية اتباع أسلوب القيادة الروحية لتكوين بيئة عمل ملائمة تحد من حالات التكاسل الوظيفي في الكلية المبحوثة.

نستعرض فيما يلي بالجدول رقم (1) الدراسات السابقة التي درست الأبعاد المختلفة للقيادة الروحية؛ وذلك حتي يتمكن من استخراج أهم الأبعاد التي تم الاعتماد عليها في الدراسات السابقة.

الجدول رقم (1) الدراسات السابقة التي تطرقت للمتغير المستقل (القيادة الروحية) والأبعاد الخاصة بها.

المعنى - الشعور بالأهمية	التسامي	العضوية	الدعوة	الحب الإيثاري	الأمل / الإيمان	الرؤية المشتركة - الرؤية	الحياة الداخلية	الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الروحية وكذلك الأبعاد المختلفة في تلك الدراسات	
		√	√	√	√	√	√	(أميدي وداوده، 2024)	1
	√				√	√		(محمد، a 2024)	2
		√		√				(العمامي، 2024)	3
√		√		√	√	√		(نجم وآخرون، 2024)	4
√		√		√	√	√		(كمال وآخرون، 2024)	5
				√	√	√		(زهرة، 2024)	6
				√	√	√		(الشربيني وآخرون، 2024)	7
				√	√	√		(محمد، 2024b)	8
2	1	4	1	7	7	7	1		

المصدر: عن طريق الباحثين؛ بالاعتماد على الدراسات السابقة.

نستنتج من الجدول السابق أنه الغالبية العظمى من الدراسات السابقة التي تطرقت للقيادة الروحية قد ركزت علي ثلاثة أبعاد محددة وهي: الرؤية؛ الأمل والإيمان؛ الحب الإيثاري؛ وتلك الأبعاد التي سيتم استخدامها في الدراسة الحالية.

❖ الدراسات السابقة التي تطرقت للمتغير التابع (سلوكيات العمل العكسية):

دراسة (Samnani et al., 2014) ذكرت أنه شهدت الأبحاث الأكاديمية اهتمامًا متزايدًا بفهم العوامل الفردية التي تسبق سلوكيات العمل العكسية (CWB) في حين أن الدراسات السابقة أظهرت وجود علاقة إيجابية بين المشاعر السلبية التي يمر بها الأفراد وميولهم للانخراط في سلوكيات العمل العكسية، إلا أن فهمنا للعوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة لا يزال محدودًا. قامت الدراسة بالتحقيق في الدور التعديلي لكل من فك الارتباط الأخلاقي والجنس في هذه العلاقة. ووفقًا لفرضيات الدراسة، وجدت الدراسة أن الأفراد الذين يميلون إلى الشعور بالمشاعر السلبية كانوا أكثر عرضة للانخراط في سلوكيات

العمل العكسية عندما كانت لديهم ميول أعلى لفك الارتباط الأخلاقي. علاوة على ذلك، تبين أن هذه العلاقة التفاعلية تختلف بين الرجال والنساء.

دراسة (Hawkins et al., 2021) تناولت هذه الدراسة أنواع ومدى السلوك السلبي في مكان العمل الذي يواجهه الممرضون في بيئات الرعاية الحادة الإقليمية غير الحضرية، بالإضافة إلى طرقهم في التكيف عند التعرض لهذا السلوك. تم إجراء دراسة مقطعية شملت 74 ممرضًا مشاركًا في أربعة مستشفيات إقليمية في أستراليا. تكون الاستبيان المنظم من أربعة أجزاء: أسئلة ديموغرافية، استبيان الأفعال السلبية - النسخة المنقحة، أسئلة حول التعرض للتنمر و/أو السلوك غير المهدب ومدى الوعي بالسياسات واستخدام القنوات الرسمية، بالإضافة إلى استبيان طرق التكيف. بشكل عام، تعرض 34% من المشاركين للتنمر، بينما تعرض 49% لسلوك غير مهذب خلال الشهر الماضي. كان النوع الأكثر شيوعًا من السلوك السلبي في مكان العمل هو "التنمر المرتبط بالعمل"، والذي شمل التعرض لأعباء عمل مفرطة، ومواعيد نهائية غير واقعية، وحجب المعلومات. أفاد الممرضون باستخدام مجموعة متنوعة من آليات التكيف، بما في ذلك استراتيجيات التكيف التي تركز على حل المشكلات وطلب الدعم الاجتماعي. أشارت النتائج إلى أن السلوكيات السلبية في مكان العمل لا تحدث فقط على مستوى الأفراد من الممرضين، بل تنبع أيضًا من سياقات أوسع تتعلق بالإدارة التنظيمية والعوامل النظامية.

هدفت دراسة (نعمة، 2022) إلى التعرف على العوامل المؤدية إلى الصمت التنظيمي لدى العاملين وتأثيره على أدائهم وسلوكياتهم، مع التركيز على السلوكيات التي تنتهك القواعد التنظيمية وتسبب أضرارًا على أداء المنظمة. سعت الدراسة إلى التحقق من مدى تعرض العاملين للصمت التنظيمي وتأثيره على سلوك العمل العكسي. تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 53 موظفًا من فروع المصارف الحكومية في محافظة كربلاء، تشمل مصرف الرافدين، المصرف الزراعي، والمصرف العقاري. تم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان وتحليلها بواسطة برامج تحليلية مثل SPSS v23 و AMOS v23، بالإضافة إلى Excel لتبسيط المعالجة. أظهرت النتائج أن موظفي المصارف يميلون إلى إخفاء المعلومات نتيجة للضغوط التنظيمية، مما يؤدي إلى مشكلات تؤثر على مسؤولية المنظمة. وقد تبين أن الصمت التنظيمي ينشأ بشكل أساسي من أسباب اجتماعية.

أيضًا، هدفت دراسة (محمد و حلان، 2022) إلى التعرف على تأثير رأس المال النفسي بأبعاده (الثقة بالذات، التفاؤل، الأمل، والمرونة) على سلوك العمل العكسي بأبعاده (سلوك العمل العكسي الموجه للفرد وسلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة). تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 190 موظفًا إداريًا في ديوان محافظة واسط. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لاستطلاع آراء المستجيبين، حيث تم جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى نتائج عملية اعتمادًا على إجابات العينة عن الاستبيان المصمم بناءً على مقاييس دراسات سابقة. تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، مثل المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، معامل التأثير، ومعامل التحديد، وذلك باستخدام برنامج (SPSS V.28) وبرنامج (Excel). خلصت الدراسة إلى عدة استنتاجات، من بينها ارتفاع مستوى رأس المال النفسي وسلوك العمل العكسي، كما أشارت النتائج إلى

أن رأس المال النفسي يساهم في الحد من سلوك العمل العكسي داخل بيئة العمل. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المنظمة بعناصر رأس المال النفسي لما لها من تأثير إيجابي على مخرجات العمل مثل الرضا الوظيفي، السلوك الإيجابي، التعاون، وتحقيق مستويات أداء متقدمة.

في هذا السياق؛ هدفت دراسة (العاني وخلف، 2022) إلى التعرف على مدى توفر أبعاد الذكاء الاجتماعي لدى القادة الإداريين في جامعة الموصل، بالإضافة إلى قياس قدرتهم على استخدام هذه الأبعاد في مواجهة سلوكيات العمل العكسية التي قد يلجأ إليها الأفراد العاملون في المنظمة. تناولت الدراسة العلاقة بين أبعاد الذكاء الاجتماعي ومواجهة سلوكيات العمل العكسية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لعرض الأفكار النظرية، ومعالجة البيانات وتحليلها وتفسيرها. تم تنفيذ الدراسة ميدانياً في جامعة الموصل، حيث شملت تسع كليات تابعة لها. ولجمع البيانات الأولية، تم تصميم استبيان وُرّع على عينة مكونة من 404 أفراد. باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، تم تحليل البيانات ومعالجتها. وقد أسفرت الدراسة عن العديد من النتائج، كان من أبرزها التأثير الإيجابي للذكاء الاجتماعي في مواجهة سلوكيات العمل العكسية، مما يعكس أهمية الذكاء الاجتماعي والدور الذي يمكن أن يؤديه في التصدي للسلوكيات التي تلحق أضراراً كبيرة بالمنظمات أو الأفراد.

دراسة (Lee et al., 2022) هدفت إلى تحديد المشاعر السلبية التي يمكن أن تكون دافعاً أقوى لنشر الكلام السلبي مقارنة بالسلوكيات المضادة للإنتاجية في مكان العمل (CWB)، وذلك بالاعتماد على منظور المشاعر المنفصلة. كما سعت الدراسة إلى فحص ما إذا كانت معرفة الموظفين المدركة بالعلامة التجارية يمكن أن تقلل مباشرة من كل من الكلام السلبي والسلوكيات المضادة للإنتاجية، وتخفف من تأثير المشاعر السلبية. تم جمع البيانات من خلال استبيان وتم تحليلها باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية. أظهرت النتائج أن الغضب كان مرتبطاً بالكلام السلبي للموظفين أكثر من الانسحاب، وأن الحسد كان مرتبطاً بالسلوكيات المضادة للإنتاجية تجاه الأفراد أكثر من ارتباطه بالكلام السلبي. كما تبين أن معرفة الموظفين المدركة بالعلامة التجارية كانت مرتبطة سلبياً بكل من الكلام السلبي والسلوكيات المضادة للإنتاجية، وساهمت في تخفيف تأثير المشاعر السلبية مثل الغضب والحسد على السلوكيات المضادة للإنتاجية، ولكن ليس على الكلام السلبي.

هدفت دراسة (الفاضل وآخرون، 2023) إلى تشخيص صيغ سلوك العمل العكسي للكوادر التدريسية الذي قد اتبعه العاملون في المنظمة، وناقشت مشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات، أبرزها: هل وُجد سلوك عمل عكسي للكوادر التدريسية في تربية قضاء الموصل؟ وهل اختلفت مستويات أبعاد سلوك العمل العكسي للكوادر التدريسية في تربية قضاء الموصل؟ اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لعرض الأطر النظرية، وتحليل البيانات، وتفسيرها. تم تحديد ميدان الدراسة في مديرية تربية نينوى، ممثلاً في مديرية تربية قضاء الموصل، وشملت عينة الدراسة 269 فرداً من الكوادر التدريسية من المدرسين والمدرسات. استُخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، إلى جانب مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات ومعالجتها. توصلت الدراسة إلى استنتاجات عديدة، من أبرزها وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد سلوك العمل العكسي للكوادر التدريسية.

وأكدت هذه النتائج على أهمية تبني الأساليب العلمية الصحيحة لمواجهة السلوكيات التي قد تلحق الضرر بالأفراد أو المنظمات أو كليهما في آن واحد.

ذكرت دراسة (Cheng, et al., 2024) أن النميمة السلبية في مكان العمل (NWG) هي شكل من أشكال الهجوم اللفظي غير المباشر والمستتر ضد الآخرين داخل المنظمة. وبالنظر إلى سهولة الانخراط في النميمة السلبية بفضل تقنيات الاتصال الحديثة، أصبحت هذه الظاهرة عامل خطر رئيسي يهدد الصحة النفسية للضحايا ويمكن أن يشجع سلوكهم غير الأخلاقي. تربط هذه الدراسة بين النميمة السلبية والسلوك المنحرف في مكان العمل (DWB)، مما يكشف عن الدور السلبي للنميمة في تشكيل مواقف وسلوكيات الموظفين في العمل. من خلال منظور نظرية الإدراك الاجتماعي، قامت الدراسة ببناء نموذج وساطة معتدلة يعتمد على بيانات ثلاثية الموجات تم جمعها من 338 موظفًا صينيًا. وقد تبين أن النميمة السلبية تؤدي إلى السلوك المنحرف في مكان العمل من خلال الوسيط الفعال الأخلاقي. علاوة على ذلك، فقد زادت حساسية الأفراد للمعلومات الاجتماعية من التأثير المباشر للنميمة السلبية على الفعالية الأخلاقية. من خلال الكشف عن الآليات والحدود التي تؤدي من خلالها النميمة السلبية إلى السلوك المنحرف، تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالنميمة السلبية ونظرية الإدراك الاجتماعي. كما تقدم الدراسة تطبيقات عملية للحد من التأثيرات السلبية للنميمة السلبية في بيئة العمل والسيطرة عليها.

نستعرض فيما يلي بالجدول رقم (2) الدراسات السابقة التي تطرقت للأبعاد المختلفة لسلوكيات العمل العكسية؛ وذلك حتى يتمكن من استخراج أهم الأبعاد التي تم الاعتماد عليها في الدراسات السابقة.

الجدول رقم (2) الدراسات السابقة التي تطرقت للمتغير التابع (سلوكيات العمل العكسية) والأبعاد الخاصة بها.

الدراسات السابقة المتعلقة بسلوكيات العمل العكسية وكذلك الأبعاد المختلفة في تلك الدراسات	سلوك العمل العكسي الموجه للفرد / السلوك الشخصي أو الانحراف الشخصي	سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة / السلوك التنظيمي أو الانحراف التنظيمي	سوء المعاملة	انحراف الإنتاج	السرقه	التخريب	الانسحاب
1 (الفاضل وآخرون،	√	√					

							(2023)	
					√	√	(محمد وحلان، 2024)	2
√	√	√	√	√			(نعمة، 2022)	3
					√	√	(عباس، 2022)	4
1	1	1	1	1	3	3		

المصدر: عن طريق الباحثين، 2025؛ بالاعتماد على الدراسات السابقة.

نستنتج من الجدول السابق أنه الغالبية العظمى من الدراسات السابقة التي تطرقت للقيادة الروحية قد ركزت علي أبعاد محددة وهي: سلوك العمل العكسي الموجه للفرد، سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة؛ وتلك الأبعاد التي سيتم استخدامها في الدراسة الحالية.

الفجوة البحثية والإضافة العلمية للدراسة الحالية:

اتفقت الدراسات السابقة على أنه تلعب القيادة الروحية دورًا حاسمًا في تقليل سلوكيات العمل العكسي من خلال تعزيز بيئة عمل قائمة على القيم الإيجابية والروحية. حيث تُساهم القيادة الروحية في تحسين التفاعل بين الموظفين وتعزيز الالتزام الوظيفي من خلال تقديم رؤية واضحة تلهم الفريق وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف المشتركة. كما تركز القيادة الروحية على بناء علاقات قائمة على الثقة، الإيثار، والاحترام، مما يقلل من النزاعات الداخلية ويحد من الممارسات السلبية مثل الغياب المتكرر، ضعف الأداء، والسلوكيات غير الأخلاقية.

تبين من استعراض الدراسات السابقة؛ محدودية الدراسات التي تناولت القيادة الروحية وأثرها في تقليل سلوكيات العمل العكسية.

تعد الدراسة الحالية أول دراسة تحليلية قامت بتحليل دور القيادة الروحية وأثرها في تقليل سلوكيات العمل العكسية بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال

الشكل رقم (1) الفجوة البحثية والإضافة العلمية للدراسة الحالية.
المصدر: عن طريق الباحثين ، 2025.

4. مشكلة الدراسة:

تواجه الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن تحديات متزايدة بسبب انتشار سلوكيات العمل العكسية بين بعض الموظفين، مما يؤثر على كفاءة العمليات التشغيلية ويُعيق تحقيق الأهداف الإنتاجية. تشمل هذه السلوكيات مظاهر متعددة مثل الغياب المتكرر، ضعف الالتزام الوظيفي، النزاعات بين الموظفين، التراخي في أداء المهام، التخريب المتعمد للمعدات، وسوء استغلال الموارد المتاحة. هذه التصرفات لا تؤدي فقط إلى تراجع الإنتاجية وزيادة التكاليف التشغيلية، بل تؤثر أيضًا على بيئة العمل، مما ينعكس على أداء الموظفين ويُضعف الروح المعنوية لديهم. ونظرًا لأهمية الشركة في تأمين احتياجات السوق المحلية من الدقيق والغلال، فإن استمرار هذه السلوكيات دون معالجة فعالة قد يؤدي إلى مشكلات كبيرة في تحقيق الاستقرار الإنتاجي وضمان معايير الجودة المطلوبة.

كما أن بيئة العمل السلبية الناتجة عن هذه الممارسات قد تؤدي إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين، وزيادة حالات التوتر والضغط الوظيفي، مما يُعرض استمرارية العمليات التشغيلية للخطر. وفي ظل هذه التحديات، أصبح من الضروري البحث في أسباب انتشار هذه السلوكيات داخل الشركة، والعوامل التي تساهم في تفاقمها، وتأثيرها المباشر وغير المباشر على الأداء التنظيمي والإنتاجي، مما يتطلب حلولًا فعالة واستراتيجيات واضحة لضبط بيئة العمل وتعزيز الالتزام والانضباط الوظيفي.

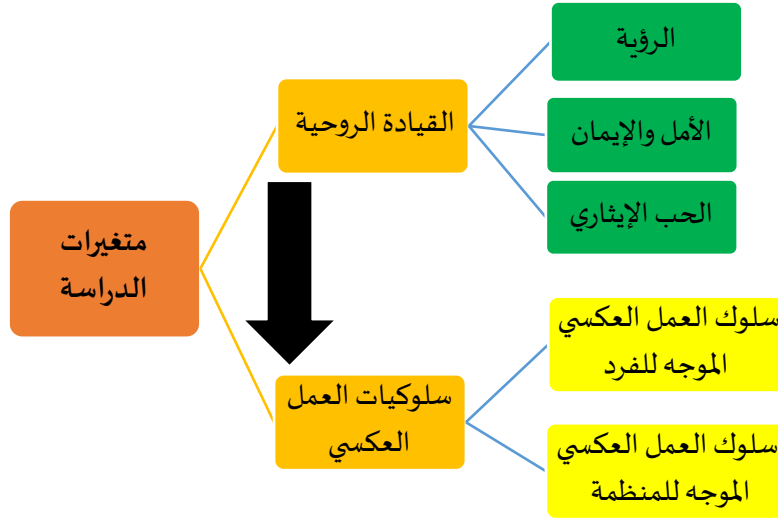
ومن هنا، تنبثق مشكلة الدراسة، التي تسعى للإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما هو دور القيادة الروحية في تقليل سلوكيات العمل العكسية بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال؟.

5. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الأهداف التالية:

- التعرف على أهم أبعاد القيادة الروحية في الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال.
- التعرف على أهم أبعاد سلوكيات العمل العكسية في الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج وتقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء التنظيمي في الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال.

6. متغيرات الدراسة:



الشكل رقم (2) متغيرات وأبعاد الدراسة الحالية.
المصدر: عن طريق الباحثين، 2025؛ بالاعتماد على الدراسات السابقة.

7. فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة؛ فقد تم صياغة فرضية وحيدة رئيسية وتتمثل في:
H1: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية في تقليل سلوكيات العمل المضادة. بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال. ويتفرع من تلك الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية وهي:

- الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية (الرؤية) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للفرد بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال.
- الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية (الرؤية) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال.
- الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية (الأمل والإيمان) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للفرد بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال.
- الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية (الأمل والإيمان) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال.
- الفرض الفرعي الخامس: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية (الحب الإيثاري) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للفرد بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال.

- الفرض الفرعي السادس: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية (الحب الإيثاري) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال.

8. منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، سيعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي كإطار علمي لإجراء الدراسة. ويتمثل مجتمع الدراسة في الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال؛ وسيتم توزيع الاستبانة على المديرين ورؤساء الشركة. ويبلغ عدد إجمالي الموظفين بالشركة حوالي 600 موظف. وشملت عملية جمع البيانات نوعين رئيسيين: البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وتتمثل في:

- البيانات الأولية: سيقوم الباحث بجمعها مباشرة من مجتمع الدراسة باستخدام أداة جمع البيانات الأساسية، وهي الاستبيان. ستصمم قائمة الاستبيان خصيصاً لهذه الدراسة، وسيتم توزيعها على المشاركين عبر نماذج جوجل (Google Form) لضمان سهولة الوصول والحصول على إجابات دقيقة.
- البيانات الثانوية: اعتمدت الدراسة على مصادر متنوعة مثل المراجع العلمية باللغتين العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

قام الباحثون باستخدام ثلاثة أبعاد محددة لقياس دور القيادة الروحية بالشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن في اليمن وتتمثل تلك الأبعاد في الرؤية؛ الأمل والإيمان؛ الحب الإيثاري. كما قام الباحثون باستخدام بعدين محددين لقياس سلوكيات العمل المضادة وهي سلوك العمل العكسي الموجه للفرد و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة. وسيتم قياس تلك المتغيرات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات وقياس مدى صلاحية الأداة المستخدمة وذلك لأنه يعتبر من أدق وأهم وأشهر معاملات قياس الثبات حيث يعتمد على حساب الارتباط الداخلي للإجابات على العبارات. والجدول التالي يوضح الدراسات السابقة التي اعتمد عليها الدراسة في بناء الاستبيان الخاص بالدراسة الحالية:

الجدول رقم (3) الدراسات السابقة التي اعتمد عليها الدراسة في بناء الاستبيان الخاص بالدراسة الحالية.

(نجم وآخرون، 2024)	القيادة الروحية
(كمال وآخرون، 2024)	
(زهرة، 2024)	
(الشربيني وآخرون، 2024)	
(الفاضل وآخرون، 2023)	سلوكيات العمل المضادة
(محمد وحلان، 2024)	
(عباس، 2022)	

المصدر: عن طريق الباحثين، 2025؛ بالاعتماد على الدراسات السابقة.

9. الدراسة التحليلية:

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

1. **مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين لدى إدارات الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن في اليمن.

2. **عينة الدراسة:** تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لمجتمع الدراسة من العاملين لدى الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن والتي بلغت 56 مفردة، وذلك طبقاً لمعادلة حجم العينة عند معامل ثقة 95% ونسبة خطأ 5%، ولقد تم استرداد 54 قائمة من الاستبيانات الموجهة إلى العينة أي بنسبة استرداد بلغت 96.43%، ولقد تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة، وذلك نظراً لأن مجتمع الدراسة غير متجانس حيث يضم مجموعة من العاملين الذين تختلف أعدادهم من إدارة إلى أخرى.

ثانياً: معاملات الثبات والصدق:

ثبات المقياس: تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" لحساب الثبات وقياس مدى صلاحية الأداة المستخدمة وذلك لأنه يعتبر من أدق وأهم وأشهر معاملات قياس الثبات حيث يعتمد على حساب الارتباط الداخلي للإجابات على العبارات، ويتضح من خلال الجدول التالي أن معامل الثبات وفق مقياس "ألفا كرونباخ" لكل بعد من أبعاد الدراسة أعلى من (0.60) وأن معاملات الثبات لقائمة الاستبيان ككل بلغت (0.948) وبذلك تعتبر فقرات قائمة الاستبيان تتميز بدرجة مرتفعة من الثبات.

جدول رقم (4) الثبات والصدق لأبعاد الاستبيان .

الأبعاد	الثبات	الصدق	الفقرات
الرؤية	0.806	0.898	5
الأمل والإيمان	0.779	0.883	5
الحب الإيثاري	0.737	0.858	5
جميع فقرات أبعاد القيادة الروحية	0.918	0.958	15
تقليل سلوكيات العمل المضادة	0.727	0.853	5
سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة	0.669	0.818	5
جميع فقرات أبعاد سلوكيات العمل المضادة	0.845	0.919	10
الاستبيان ككل	0.948	0.974	25

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

أ- **صدق المقياس:** يتبين من خلال الجدول السابق أن درجة معامل الصدق لكل بعد من أبعاد الدراسة أعلى من (0.60) وأن معاملات الصدق لقائمة الاستبيان ككل بلغت (0.974) وبذلك تعتبر فقرات قائمة الاستبيان تتميز بدرجة مرتفعة من الصدق.

رابعاً: الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

أ. تحليل أبعاد القيادة الروحية:

1. تحليل فقرات بعد الرؤية

جدول رقم (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد الرؤية.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	تمتلك الشركة رؤية واضحة تحدد مسارها المستقبلي وأهدافها الاستراتيجية.	2.93	0.843	58.52%	5
2.	تساهم الرؤية المؤسسية في تحسين جودة العمل من خلال تحديد أهداف طويلة الأمد.	3.19	0.675	63.70%	3
3.	تسهم الرؤية في خلق بيئة تساعد على التطوير المستمر وتحقيق نتائج ملموسة.	3.35	0.731	67.04%	2
4.	يعتمد نجاح الشركة على وجود رؤية تحفز الموظفين على العمل بروح الفريق.	3.07	0.669	61.48%	4
5.	تُعد الرؤية الواضحة من العوامل التي تساعد في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية.	3.63	0.853	72.59%	1
	متوسط البعد	3.23	0.569	64.67%	

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد الرؤية جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تُعد الرؤية الواضحة من العوامل التي تساعد في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة من للفقرة التي تنص على "تمتلك الشركة رؤية واضحة تحدد مسارها المستقبلي وأهدافها الاستراتيجية".

تحليل فقرات بعد الأمل والإيمان:

جدول رقم (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية المرتبطة ببعد الأمل والإيمان.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	يشعر الموظفون داخل الشركة بالتفاؤل تجاه مستقبلهم المهني والفرص المتاحة لهم.	3.09	0.734	61.85%	4
2.	يعزز الشعور بالأمل الحافز الداخلي للموظفين لإنجاز المهام بكفاءة.	3.54	0.636	70.74%	1
3.	توفر بيئة العمل الداعمة مساحة للتطور والنمو المهني مما يزيد من الالتزام الوظيفي.	2.94	0.596	58.89%	5
4.	يساهم الإيمان بقيم وأهداف الشركة في تحقيق مستوى عالٍ من الأداء والإنجاز.	3.41	0.599	68.15%	2
5.	يساعد وجود ثقافة إيجابية على تعزيز الاستقرار الوظيفي وتقليل معدلات الإحباط.	3.28	0.627	65.56%	3
	متوسط البعد	3.25	0.467	65.04%	

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد الأمل والإيمان جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "يعزز الشعور بالأمل الحافز الداخلي للموظفين لإنجاز المهام بكفاءة".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "توفر بيئة العمل الداعمة مساحة للتطور والنمو المهني مما يزيد من الالتزام الوظيفي".

تحليل فقرات الحب الإيثاري:

جدول رقم (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد الحب الإيثاري.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	يحرص الموظفون على مساعدة زملائهم دون انتظار مقابل، مما يعزز التعاون الداخلي.	3.24	0.845	64.81%	2

2.	تعزز ثقافة الإيثار روح الانتماء داخل الشركة وتحسن مناخ العمل العام.	3.37	0.853	67.41%	1
3.	يشجع تقدير جهود الآخرين على بناء بيئة عملية تحترم التنوع والاحترام المتبادل.	2.91	0.957	58.15%	5
4.	تسهم العلاقات القائمة على التعاطف والتسامح في تقليل النزاعات وتعزيز العمل الجماعي.	3.06	0.834	61.11%	4
5.	يساهم دعم الزملاء لبعضهم البعض في تحسين الإنتاجية والحد من التوتر المهني.	3.13	0.551	62.59%	3
	متوسط البعد	3.14	0.572	62.81%	

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد الحب الإيثاري جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تعزز ثقافة الإيثار روح الانتماء داخل الشركة وتحسن مناخ العمل العام".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "يشجع تقدير جهود الآخرين على بناء بيئة عملية تحترم التنوع والاحترام المتبادل".

- تحليل فقرات سلوكيات العمل المضادة

1. تحليل فقرات سلوك العمل العكسي الموجه للفرد:

جدول رقم (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	يتعرض بعض الموظفين في الشركة لمضايقات شخصية تؤثر على راحتهم النفسية أثناء العمل.	2.93	0.641	58.52%	5
2.	تؤدي التصرفات العدوانية مثل التجاهل المتعمد والتقليل من احترام الزملاء إلى بيئة عمل مشحونة بالتوتر.	3.59	0.881	71.85%	1
3.	قد يشعر الموظفون بعدم الأمان الوظيفي نتيجة المعاملة التمييزية	3.43	0.792	68.52%	2

				بينهم.	
4.	تحدث خلافات متكررة بين الموظفين بسبب سوء الفهم أو استخدام أساليب غير مهنية في التواصل.	3.24	0.671	64.81%	3
5.	يعاني بعض الأفراد من سلوكيات سلبية تقلل من ثقتهم بأنفسهم وتجعلهم أقل إنتاجية.	3.17	0.666	63.33%	4
	متوسط البعد	3.27	0.508	65.41%	

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد سلوك العمل العكسي الموجه للفرد جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على "تؤدي التصرفات العدوانية مثل التجاهل المتعمد والتقليل من احترام الزملاء إلى بيئة عمل مشحونة بالتوتر".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "يتعرض بعض الموظفين في الشركة لمضايقات شخصية تؤثر على راحتهم النفسية أثناء العمل".

- تحليل فقرات سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة:

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبعد سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	يؤدي تعطيل سير العمل المتعمد إلى تأخير إنجاز المهام وانخفاض كفاءة الإنتاج.	3.15	0.596	62.96%	3
2.	تتكبد الشركة خسائر مالية بسبب الاستخدام غير المسؤول للأصول والمعدات.	3.31	0.668	66.30%	2
3.	قد يؤثر الإهمال في تنفيذ المهام بشكل مباشر على جودة المنتجات والخدمات المقدمة.	3.07	0.508	61.48%	4
4.	يؤدي تجاوز القوانين والإجراءات التنظيمية إلى اضطراب إداري يعطل سير العمل.	3.46	0.719	69.26%	1
5.	يمكن أن تتضرر سمعة الشركة نتيجة تصرفات غير مهنية من	2.96	0.726	59.26%	5

بعض الموظفين داخل بيئة العمل.				
متوسط البعد	3.19	0.426	63.85%	

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة جاءت متوسطة.
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة التي تنص على أن "يؤدي تجاوز القوانين والإجراءات التنظيمية إلى اضطراب إداري يعطل سير العمل".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على أن "يمكن أن تتضرر سمعة الشركة نتيجة تصرفات غير مهنية من بعض الموظفين داخل بيئة العمل".

خامساً: اختبارات الفروض

ينص الفرض الرئيسي للدراسة على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية في تقليل سلوكيات العمل المضادة.

ولقد تم تقسيم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:

1. الفرض الفرعي الأول:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية للرؤية في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الرؤية كمتغير مستقل وسلوك العمل العكسي الموجه للفرد كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 85.8% عند مستوى معنوية 0.05 بين الرؤية وسلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

جدول رقم (10): تحليل معاملات الفرض الفرعي الأول.

معامل الارتباط		المعنوية	
0.858		0.000	
معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	
0.735	10.73	0.2639	
البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات
الانحدار	10.07	1	10.07
البواقي	3.622	52	0.07
المجموع	13.693	53	
معاملات النموذج	الثابت	قيمة بيتا	اختبار F
	الثابت	0.795	3.803
	المتغير	0.766	12.024

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.735$ وهو ما يعني أن الرؤية تفسر التغير في سلوك العمل العكسي الموجه للفرد بنسبة 73.5%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الرؤية وسلوك العمل العكسي الموجه للفرد، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء، ويظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الرؤية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الرؤية وسلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة 0.05 مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية وسلوك العمل العكسي الموجه للفرد.
 - كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الرؤية وسلوك العمل العكسي الموجه للفرد.
 - كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
 - قيم معامل Beta تشير إلى أن الرؤية يؤثر في سلوك العمل العكسي الموجه للفرد بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
 - مما سبق يمكن قبول الفرض أي أنه:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الرؤية) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

2. الفرض الفرعي الثاني:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرؤية في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة. لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الرؤية كمتغير مستقل وسلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 88.6% عند مستوى معنوية 0.05 بين الرؤية وسلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.

جدول رقم (11): تحليل معاملات الفرض الفرعي الثاني.

معامل الارتباط		المعنوية	
0.886		0.000	
معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	
0.785	10.78	0.1994	

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار F	المعنوية
الانحدار	7.529	1	7.529	189.34	0.000
البواقي	2.068	52	0.04		
المجموع	9.597	53			
معاملات النموذج	الثابت	قيمة	1.052	6.663	0.000
	المتغير	بيتا	0.662	13.76	0.000

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.785$ وهو ما يعني أن الرؤية تفسر التغير في سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة بنسبة 78.5%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الرؤية وسلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الرؤية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الرؤية و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة 0.05 مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الرؤية و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن الرؤية يؤثر في سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- مما سبق يمكن قبول الفرض أي أنه:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية (الرؤية) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.

3. الفرض الفرعي الثالث:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية للأمل والإيمان في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الأمل والإيمان كمتغير مستقل و سلوك العمل العكسي الموجه للفرد كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 92.3% عند مستوى معنوية 0.05 بين الأمل والإيمان و سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

جدول رقم (12): تحليل معاملات الفرض الفرعي الثالث.

معامل الارتباط		المعنوية	
0.923		0.000	
معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	
0.852	10.85	0.1972	
البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات
الانحدار	11.672	1	11.672
البواقي	2.021	52	0.039
المجموع	13.693	53	
معاملات النموذج	الثابت	قيمة بيتا	اختبار t
0.000	5.004	0.801	17.329
0.000		1.006	t

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.852$ وهو ما يعني أن الأمل والإيمان تفسر التغير في سلوك العمل العكسي الموجه للفرد بنسبة 85.2%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الأمل والإيمان و سلوك العمل العكسي الموجه للفرد، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الأمل والإيمان ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الأمل والإيمان و سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة 0.05 مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمل والإيمان و سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الأمل والإيمان و سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن الأمل والإيمان تؤثر في سلوك العمل العكسي الموجه للفرد بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- مما سبق يمكن قبول الفرض أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الأمل والإيمان) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

4. الفرض الفرعي الرابع:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمل والإيمان في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.
لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الأمل والإيمان كمتغير مستقل و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 89.2% عند مستوى معنوية 0.05 بين الأمل والإيمان و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة .

جدول رقم (13): تحليل معاملات الفرض الفرعي الرابع.

معامل الارتباط		المعنوية	
0.892		0.000	
معامل التحديد		معامل التحديد المعدل	
0.795		0.791	
البيان		متوسط المربعات	
الانحدار		7.629	
البواقي		0.038	
المجموع		53	
معاملات النموذج		اختبار F	
الثابت		2.913	
المتغير		14.197	
البيان		اختبار t	
الانحدار		0.548	
البواقي		0.813	
المجموع		0.000	

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.795$ وهو ما يعني أن الأمل والإيمان تفسر التغير في سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة بنسبة 79.5%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الأمل والإيمان و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائية عند مستوى

معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الأمل والإيمان ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الأمل والإيمان و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة .

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة 0.05 مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمل والإيمان و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة .
 - كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الأمل والإيمان و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة .
 - كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
 - قيم معامل Beta تشير إلى أن الأمل والإيمان يؤثر في سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
 - مما سبق يمكن قبول الفرض أي أنه:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الأمل والإيمان) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.

5. الفرض الفرعي الخامس:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحب الإيثاري في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث بين الجدول التالي معامل الارتباط بين الحب الإيثاري كمتغير مستقل و سلوك العمل العكسي الموجه للفرد كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 90.3% عند مستوى معنوية 0.05 بين الحب الإيثاري و سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

جدول رقم (14): تحليل معاملات الفرض الفرعي الخامس.

معامل الارتباط		المعنوية	
0.903		0.000	
معامل التحديد		معامل التحديد المعدل	
0.815		0.2208	
البيان		مجموع المربعات	
الانحدار		11.157	
البواقي		2.536	
المجموع		13.693	
البيان		درجات الحرية	
الانحدار		1	
البواقي		52	
المجموع		53	
البيان		متوسط المربعات	
الانحدار		11.157	
البواقي		0.049	
المجموع		13.693	
البيان		اختبار F	
الانحدار		228.8	
البواقي		0.000	
المجموع		13.693	

معاملات النموذج	الثابت	قيمة بيتا	اختبار t	4.433	0.000
المتغير	0.802	0.000			

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.815$ وهو ما يعني أن الحب الإيثاري يفسر التغير في سلوك العمل العكسي الموجه للفرد بنسبة 81.5%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الحب الإيثاري وسلوك العمل العكسي الموجه للفرد، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الحب الإيثاري ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الحب الإيثاري وسلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة 0.05 مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحب الإيثاري وسلوك العمل العكسي الموجه للفرد.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الحب الإيثاري وسلوك العمل العكسي الموجه للفرد.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن الحب الإيثاري يؤثر في سلوك العمل العكسي الموجه للفرد بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- مما سبق يمكن قبول الفرض أي أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الحب الإيثاري) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للفرد.

6. الفرض الفرعي السادس:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحب الإيثاري في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة. لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الحب الإيثاري كمتغير مستقل وسلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول

وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 87.3% عند مستوى معنوية 0.05 بين الحب الإيثاري و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.

جدول رقم (15): تحليل معاملات الفرض الفرعي السادس.

معامل الارتباط		المعنوية	
0.873		0.000	
معامل التحديد		الخطأ المعياري	
0.762		0.2097	
معامل التحديد المعدل		اختبار F	
0.757		166.31	
البيان		متوسط المربعات	
الانحدار		7.311	
البواقي		0.044	
المجموع		9.597	
معاملات النموذج		قيمة	
الثابت		1.153	
المتغير		0.65	
0.000		7.171	
0.000		12.896	

المصدر: من إعداد الباحث، 2025؛ بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.762$ وهو ما يعني أن الحب الإيثاري تفسر التغير في سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة بنسبة 76.2%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الحب الإيثاري و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 وتدلل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الحب الإيثاري ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الحب الإيثاري و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة 0.05 مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحب الإيثاري و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الحب الإيثاري و سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.

- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
 - قيم معامل Beta تشير إلى أن الحب الإيثاري تؤثر في سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
 - مما سبق يمكن قبول الفرض أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية (الحب الإيثاري) في تقليل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة.
- يتضح من خلال كل ما سبق صحة الفرض الرئيسي للدراسة أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية في تقليل سلوكيات العمل المضادة.

10. النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

1. بينت الدراسة وجود دور إيجابي للقيادة الروحية في تقليل سلوكيات العمل المضادة لدى الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن في اليمن.
2. استنتجت الدراسة أن الشركة لا تمتلك رؤية واضحة تحدد مسارها المستقبلي وأهدافها الاستراتيجية مما يؤدي إلى ضعف التحديد الدقيق وصياغة التوجهات الإستراتيجية المستقبلية وكذلك تدني الاستجابة للتحويلات وعدم مواكبة التغيرات المحيطة.
3. أشارت نتائج الدراسة إلى أن تدني الاهتمام بتوفير بيئة العمل الداعمة يقلل من تحفيز العاملين نحو التطور والنمو المهني مما يؤدي إلى ضعف الالتزام الوظيفي كما يؤدي إلى انخفاض كفاءة الأعمال والنشاطات والوظائف المختلفة.
4. استنتجت الدراسة أن ضعف الاهتمام بتعزيز ثقافة الإيثار أو بث روح الانتماء داخل الشركة وعدم تحسين مناخ العمل أو تشجيع العاملين على طرح الأفكار الجديدة أو تنمية القدرات الإبداعية لديهم يؤدي إلى انخفاض دورهم ومشاركتهم في تطوير العمل وضعف التغلب على الأخطاء والمشكلات.
5. بينت الدراسة أن بيئة العمل المتوترة وتواجد بعض التصرفات العدوانية مثل التجاهل المتعمد والتقليل من احترام الزملاء بالإضافة إلى ضعف توفير الظروف المناسبة لزيادة قدرات العاملين أو التعلم الذاتي أو تطوير امكانياتهم يقلل من مستوى كفاءة العاملين.
6. بينت الدراسة أن ضعف الاهتمام بتعزيز السلوكيات التنظيمية المرتبطة بتطبيق القوانين والإجراءات التنظيمية يؤدي إلى اضطراب إداري يعطل سير العمل مما يقلل الاستفادة من الخبرات المتوفرة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية أو توفير أفضل المنتجات.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة الاستفادة من الدور الايجابي للقيادة الروحية في تقليل سلوكيات العمل المضادة لدى الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن في اليمن.
2. الاهتمام بالتحديد الدقيق وصياغة التوجهات الإستراتيجية وتطوير هذا التوجه المستقبلي ليتناسب المتغيرات المحيطة للاستجابة السريعة للتحويلات والتغيرات المحيطة من خلال تبني الشركة لرؤية واضحة تحدد مسارها المستقبلي وأهدافها الاستراتيجية.
3. ضرورة الاهتمام بزيادة كفاءة الأعمال والنشاطات والوظائف المختلفة من خلال تطبيق الآليات اللازمة لتوفير بيئة العمل الداعمة وتحفيز العاملين نحو التطور والنمو المهني وذلك بما يؤدي إلى تحقيق الالتزام الوظيفي.
4. الاهتمام بتعزيز ثقافة الإيثار وزيادة روح الانتماء داخل الشركة وذلك من أجل تحسين مناخ العمل الذي يشجع العاملين على طرح الأفكار الجديدة وزيادة القدرات الإبداعية مما يزيد من دورهم في التغلب على الأخطاء والمشكلات ومشاركتهم في تطوير العمل.
5. ضرورة تخفيف التوتر في بيئة العمل المتوترة وتوفير الظروف المناسبة لتقليل التصرفات العدوانية مثل التجاهل المتعمد والتقليل من احترام الزملاء بالإضافة إلى توفير الآليات لزيادة مستوى كفاءة العاملين من خلال حثهم على التعلم الذاتي وتطوير قدراتهم وامكانياتهم.
6. ضرورة الاهتمام بتعزيز السلوكيات التنظيمية المرتبطة بتطبيق القوانين والإجراءات التنظيمية وذلك بما يؤدي إلى الحد من الاضطراب الإداري وتخفيض العوامل التي يمكن أن تعطل سير العمل لزيادة الاستفادة من الخبرات المتوفرة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتوفير أفضل المنتجات.

11.المراجع:

1. أميدي، فهين عصمت سليم؛ داوده، رهنج محمد نوري . 2024. دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في مكان العمل: دراسة استطلاعية لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في كليات الإدارة والاقتصاد في عدد من جامعات اقليم كوردستان العراق. *Humanities Journal of Zakho University*, 12(3), pp.527-547
<https://doi.org/10.26436/hjuoz.2024.12.3.1307>
2. جواد، عباس كاظم. 2024. عمق القيادة الروحية ودورها في تحقيق أبعاد التطور المعرفي دراسة استطلاعية لأصحاب القرار في شركة اللدائن في بعقوبة. *Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences*, 16(55), pp.355-375
<http://kjeas.uowasit.edu.iq/index.php/kjeas/article/view/899>
3. زهرة، وائل محمود. 2024. أثر القيادة الروحية على الميزة التنافسية: الدور الوسيط للرشاقة التنظيمية (بالتطبيق على العاملين بهيئة ميناء دمياط) *Leadership The Effect of spiritual leadership on competitive advantage: the mediating role of organizational agility on competitive advantage: the mediating role of* *المجلة المصرية للدراسات التجارية*, 48(2), pp.162-200
<https://doi.org/10.21608/alat.2024.351262>
4. الشربيني، صفاء أحمد؛ البسطويسى، رشا البسطويسى إبراهيم؛ المشد، الشيماء الدسوقي. 2024. دور القيادة الروحية في تعزيز الصحة النفسية للعاملين ببنوك القطاع العام التجارية في مصر. *المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية*, 3(10), pp.1-32
<https://doi.org/10.21608/ijaefs.2024.311386.1029>
5. العاني، الاء عبد الموجود؛ خلف، وضاح مخلف. 2022. توظيف الذكاء الاجتماعي في مواجهة سلوك العمل العكسي: دراسة استطلاعية في عينة من كليات جامعة الموصل. *Al-Anbar Administration Sciences & University Journal of Economic*, 14(1), pp.1-14
https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A10%3A12862874/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A156753648&crl=c&link_origin=scholar.google.com
6. عباس، سنان عليوي. 2022. دور المنظمات المتعلمة في الحد من سلوك العمل العكسي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدرسين في المديرية العامة للتربية في محافظة بابل. *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, 18(73), pp.283-312
<https://www.iraqoj.net/iasj/download/911da28641743c3a>
7. العمامي، غالية عبدالسلام محمود. 2024. تأثير القيادة الروحية في تحقيق الاستقامة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في البنوك الإسلامية بمصر. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*, 54(3), pp.93-142
<https://dx.doi.org/10.21608/jsec.2024.382944>

8. الفاضل، محمد سالم عبد جرجيس؛ السبعائي، نورالدين محمد عبدالله؛ الطائي، عمر حازم بشير. 2023. تشخيص صيغ سلوك العمل العكسي للكوادر التدريسية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدرسين في مديرية تربية قضاء الموصل. *Journal of Business Economics for Applied Research*, 5(5). <https://www.iraqoj.net/iasj/article/294613>
9. كمال، حنان البدري؛ محمود، مصطفى حسن بيومي؛ محمود، حنان عبد الستار. 2024. نمطي القيادة الروحية والموزعة ودورهما في تحقيق الارتباط الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه بجامعة أسوان. *مجلة جامعة أسوان للعلوم الإنسانية*, 4(3), pp.70-94. <https://dx.doi.org/10.21608/masuh.2024.286116.1130>
10. محمد، حاتم كريم؛ صدام ناصر حلان. 2024. اثر رأس المال النفسي الإيجابي في الحد من سلوك العمل العكسي دراسة تحليلية لأراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة واسط. *Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences*, 16(51), pp.415-445. <https://doi.org/10.29124/kjeas.1651.20>
11. محمد، محمود شكر. 2024a. تأثير عمق القيادة الروحية والالتزان الانفعالي في بناء قدرات الصمود النفسي بحث تحليلي لأراء عينة من متخذي القرار في ديوان محافظة ديالى. *Journal of Business Economics for Applied Research*, 6(1). <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.1.42>
12. محمد، محمود شكر. 2024b. أثر القيادة الروحية في الحد من التكاثر الوظيفي: دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في الكلية التقنية الإدارية بجامعة السليمانية التقنية في مدينة السليمانية. *The Scientific Journal of Cihan University-Sulaimaniya*, 8(1), pp.232-246.
13. نجم، عبدالحكيم أحمد ربيع؛ محمود، مني سامي؛ عبد الوهاب، ياسر عبد الوهاب محمد. 2024. تأثير القيادة الروحية على البراعة التنظيمية. (بالتطبيق على العاملين بشركات ووكالات السفر والسياحة بمحافظة الدقهلية). *المجلة المصرية للدراسات التجارية*, 48(4), pp.695-735. <https://doi.org/10.21608/alat.2024.392911>
14. نعمة، إسلام هادي. 2022. الصمت التنظيمي في المصارف الحكومية وعلاقته بسلوك العمل العكسي دراسة استطلاعية لعينة من فروع المصارف الحكومية في محافظة كربلاء المقدسة. *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, 18(72), pp.225-248. <https://www.iraqoj.net/iasj/download/ad36da43b4c2a983>
15. Piwovar-Sulej, K. and Iqbal, Q., 2024. A systematic literature review on spiritual leadership: antecedents, mechanism, moderators and outcomes. *Journal of Organizational Change Management*. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2023-0483>

16. Samnani, A.K., Salamon, S.D. and Singh, P., 2014. Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of business ethics*, 119, pp.235-244. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-013-1635-0>
17. Vedula, S.B. and Agrawal, R.K., 2024. Mapping spiritual leadership: a bibliometric analysis and synthesis of past milestones and future research agenda. *Journal of Business Ethics*, 189(2), pp.301-328. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-023-05346-8>
18. Hawkins, N., Jeong, S. and Smith, T., 2021. Negative workplace behavior and coping strategies among nurses: A cross-sectional study. *Nursing & Health Sciences*, 23(1), pp.123-135. <https://doi.org/10.1111/nhs.12769>
19. Lee, S.B., Liu, S.H. and Maertz Jr, C., 2022. The relative impact of employees' discrete emotions on employees' negative word-of-mouth (NWOM) and counterproductive workplace behavior (CWB). *Journal of Product & Brand Management*, 31(7), pp.1018-1032. <https://doi.org/10.1108/JPBM-07-2021-3555>
20. Cheng, B., Zhang, Z. and Peng, Y., 2024. Linking negative workplace gossip to deviant workplace behavior: A social cognitive perspective. *Current Psychology*, 43(7), pp.6613-6626. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-023-04854-0>

12. الملاحق:

استمارة الاستبيان الموزعة علي عينة الدراسة.

استمارة استبانة خاصة بدراسة

تحت عنوان

**دور القيادة الروحية في تقليل سلوكيات العمل المضادة -
دراسة حالة الشركة اليمنية للمطاحن وصوامع الغلال بعدن**

بيانات اختيارية:

الاسم:

الإيميل:

رقم الهاتف:

يرجى التفضل والتكرم بضرورة الإجابة على ما يلي:

العمر:

- ☐ من 25 سنة لأقل من 35 سنة
- ☐ من 35 سنة لأقل من 45 سنة
- ☐ أكثر من 45 سنة

المؤهل العلمي:

- ☐ مؤهل متوسط (دبلوم – ثانوية عامة)
- ☐ مؤهل عالي (بكالوريوس)
- ☐ دراسات عليا (ماجستير - دكتوراه)

سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من 5 سنوات
- ☐ من 5 سنوات إلى 15 سنة
- ☐ من 15 سنة إلى 25 سنة

إلى أي مدى توافق على كل من العبارات الآتية:						
المتغير	الرقم	إلى أي مدى توافق على كل من العبارات الآتية:	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق بشدة
الرؤية	1	تمتلك الشركة رؤية واضحة مسارها المستقبلي وأهدافها الاستراتيجية.				
	2	تساهم الرؤية المؤسسية في تحسين جودة العمل من خلال تحديد أهداف طويلة الأمد.				
	3	تسهم الرؤية في خلق بيئة تساعد على التطوير المستمر وتحقيق نتائج ملموسة.				
	4	يعتمد نجاح الشركة على وجود رؤية تحفز الموظفين على العمل بروح الفريق.				
	5	تُعد الرؤية الواضحة من العوامل التي تساعد في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية.				
الأمل والإيمان	1	يشعر الموظفون داخل الشركة بالتفاؤل تجاه مستقبلهم المهني والفرص المتاحة لهم.				
	2	يعزز الشعور بالأمل الداخلي للموظفين لإنجاز المهام بكفاءة.				
	3	توفر بيئة العمل الداعمة مساحة				

					للتطور والنمو المهني مما يزيد من الالتزام الوظيفي.			
					يساهم الإيمان بقيم وأهداف الشركة في تحقيق مستوى عالٍ من الأداء والإنجاز.	4		
					يساعد وجود ثقافة إيجابية على تعزيز الاستقرار الوظيفي وتقليل معدلات الإحباط.	5		
					يحرص الموظفون على مساعدة زملائهم دون انتظار مقابل، مما يعزز التعاون الداخلي.	1	الحب الإيثاري	
					تعزز ثقافة الإيثار روح الانتماء داخل الشركة وتحسن مناخ العمل العام.	2		
					يشجع تقدير جهود الآخرين على بناء بيئة عملية تحترم التنوع والاحترام المتبادل.	3		
					تسهم العلاقات القائمة على التعاطف والتسامح في تقليل النزاعات وتعزيز العمل الجماعي.	4		
					يساهم دعم الزملاء لبعضهم البعض في تحسين الإنتاجية والحد من التوتر المهني.	5		
					يتعرض بعض الموظفين في الشركة لمضايقات شخصية تؤثر على راحتهم النفسية أثناء العمل.	1	سلوك العمل العكسي الموجه للفرد	المتغير التابع (سلوكيات العمل المضادة)
					تؤدي التصرفات العدوانية مثل التجاهل المتعمد والتقليل من احترام	2		

					الزملاء إلى بيئة عمل مشحونة بالتوتر.		
					3 قد يشعر الموظفون بعدم الأمان الوظيفي نتيجة المعاملة التمييزية بينهم.		
					4 تحدث خلافات متكررة بين الموظفين بسبب سوء الفهم أو استخدام أساليب غير مهنية في التواصل.		
					5 يعاني بعض الأفراد من سلوكيات سلبية تقلل من ثقتهم بأنفسهم وتجعلهم أقل إنتاجية.		
					1 يؤدي تعطيل سير العمل المتعمد إلى تأخير إنجاز المهام وانخفاض كفاءة الإنتاج.		
					2 تتكبد الشركة خسائر مالية بسبب الاستخدام غير المسؤول للأصول والمعدات.		
					3 قد يؤثر الإهمال في تنفيذ المهام بشكل مباشر على جودة المنتجات والخدمات المقدمة.		
					4 يؤدي تجاوز القوانين والإجراءات التنظيمية إلى اضطراب إداري يعطل سير العمل.		
					5 يمكن أن تتضرر سمعة الشركة نتيجة تصرفات غير مهنية من بعض الموظفين داخل بيئة العمل.		

سلوك
العمل
العكسي
الموجه
للمنظمة

أتوجه لحضراتكم بالشكر والتقدير والاحترام،،،