

## أثر القيادة الروحية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أساتذة جامعة الطارف

### The Effect of Spiritual Leadership on Contextual Performance: An Analytical Study At the University of El-Tarf

تاريخ الاستلام : 2021/04/26 ؛ تاريخ القبول : 2022/02/06

#### ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل وقياس تأثير القيادة الروحية في مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف/الجزائر من وجهة نظرهم. ولتحقيق الهدف تم تطوير إستبانة لجمع البيانات ، وزعت على عينة عشوائية مكونة من (89) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الدائمين في جامعة الطارف المبحوثة. وقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي إلى جانب الأسلوب التحليلي ، واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.v.23) لتحليل بيانات الإستبانة.

أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على مستوى تطبيق أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) في الجامعة المبحوثة وبنسبة (81.3%)، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين مستوى تطبيق أبعاد القيادة الروحية و مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس. وفي ضوء هذه النتائج تم صياغة بعض التوصيات لتعزيز دور القيادة الروحية بما يحقق تحسين مستوى الأداء السياقي لعضو هيئة التدريس في الجامعة المبحوثة.

**الكلمات المفتاحية:** القيادة، القيادة الروحية، الأداء السياقي، عضو هيئة التدريس.

#### د. سارة زويطي \*

كلية العلوم الإنسانية والعلوم  
الاجتماعية، جامعة الطارف، الجزائر.

#### Abstract

The study aimed to analyze and measure the influence of spiritual leadership & its dimensions on the level of contextual performance of faculty members at the University of El-Tarf / Algeria from their point of view.

To achieve the goal, a questionnaire was developed to collect data, & it was distributed to a random sample of (75) permanent faculty members at the researched university.

The results showed a high agreement on the level of applying the dimensions of spiritual leadership (vision, hope/faith, & altruism) in the researched university, with a percentage of (81.3%).

The results also showed the existence of a statistically significant correlation and influence relationship at (α≤0.05) between the level of application of spiritual leadership and the level of contextual performance of faculty members.

In light of these results, it was recommended to strengthen the role of spiritual leadership in order to achieve improvement in the level of contextual performance of the faculty member in the researched university.

**Keywords:** Leadership, Spiritual Leadership, Contextual Performance, Faculty Member.

#### Résumé

L'étude visait à analyser et mesurer l'influence du leadership spirituel sur le niveau de performance contextuelle des membres du corps professoral de l'Université d'El-Tarf/Algérie. Pour atteindre cet objectif, un questionnaire a été élaboré pour collecter des données et il a été distribué à un échantillon aléatoire de (75) membres permanents du corps professoral de l'université étudiée. Les résultats ont montré un accord élevé sur le niveau de mise en œuvre des dimensions du leadership spirituel (vision, espoir / foi et altruisme) dans l'université étudiée, avec un pourcentage de (81,3%). Les résultats ont également montré l'existence d'une corrélation statistiquement significative et d'une relation d'influence au niveau de (α≤0,05) entre le niveau d'application du leadership spirituel et le niveau de performance contextuelle des membres du corps professoral. À la lumière de ces résultats, il a été recommandé de renforcer le rôle du leadership spirituel afin de parvenir à une amélioration du niveau de performance contextuelle du membre du corps professoral de l'université étudiée.

**Mots clés :** Leadership, Leadership Spirituel, Performance contextuelle, Membre de la Faculté.

\* Corresponding author, e-mail: [zouiti-sarra@univ-eltarf.dz](mailto:zouiti-sarra@univ-eltarf.dz)

## I - مقدمة

تحتل مؤسسات التعليم العالي مكانة مرموقة في المنظومة التعليمية، وبحكم هذه المكانة فهي لم تعد مؤسسات تعليم تهتم بتخريج الطلاب والدفع بهم إلى سوق العمل فحسب؛ وإن كان هذا أحد وظائفها، بل أخذت كثير من دول العالم المتقدم تجعل من مؤسسات التعليم العالي مؤسسات استثمار اقتصادي، ومراكز بحث علمي تنطلق بالدولة إلى مراكز عالمية متقدمة في مجال الابتكار والتصنيع والمعرفة بشكل عام، ليُسهم من خلال ذلك في تفعيل التنمية وتعزيز استدامتها.

في ظلّ تأكيد الدور الهام لمؤسسات التعليم العالي، ولأهمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، باعتبارهم من أهم الركائز الأساسية في العملية التعليمية، برزت العديد من التحديات المحلية والإقليمية والعالمية، مهددة استقرارها تارة ومعيقة أداء رسالتها تارة أخرى. هذه التحديات ظهرت نتيجة التطورات والتغيرات في التكنولوجيا، والتطور في فكر وأسلوب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الذي يواكب عصر العولمة، مما جعل القيادة الفاعلة لمؤسسات التعليم العالي إلى إنتهاج الأنماط القيادية الأكثر تأثيراً في أعضاء هيئة التدريس، ومن هذه الأنماط، نمط "القيادة الروحية" القائمة على المبادئ الأخلاقية والقيم والمثل الروحية، والذي يعطي إهتماماً كبيراً لأعضاء هيئة التدريس وجميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي، ويوفر بيئة عمل ملائمة لهم تمكنهم من تطوير وتنمية أدائهم وتوجيه سلوكهم من خلال سلوكيات الأداء السياقي نحو تحقيق الأهداف المنشودة.

### 1. إشكالية الدراسة:

رغم اهتمام العديد من الباحثين والدارسين بدراسة السلوك البشري في المنظمات، والخروج بالعديد من النتائج بعضها أفاد أنّ الأداء هو مفهوم أو بناء متعدد الأبعاد (أداء المهمة والأداء السياقي)، إلا أنّ العديد من المنظمات اهتمت بأداء المهمة، وتجاهلت الأداء السياقي الذي يعبر عن السلوكيات التي تدعم الأنشطة الرئيسة للمنظمة وتساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية للفرد والمنظمة معاً.

انطلاقاً مما تقدم؛ جاءت الدراسة الحالية لبحث إمكانية تأثير الأداء السياقي بالنمط القيادي المتبع بالمنظمة، من خلال تحليل وقياس تأثير القيادة الروحية في مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف/الجزائر من وجهة نظرهم. وعليه؛ يمكن صياغة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

**ما هو تأثير القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) على مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف؟**

وبغية توضيح الفكرة الجوهرية للإشكالية؛ فإنّه من الأفضل العمل على صياغتها وفق تساؤلات هادفة وموضوعية، وعلى النحو الآتي:

- ❖ ما مستوى تطبيق القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) في جامعة الطارف من وجهة نظر عضو هيئة التدريس؟
- ❖ ما مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الطارف من وجهة نظر عضو هيئة التدريس؟
- ❖ ما طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) ومستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف؟
- ❖ هل هناك تأثير لتطبيق القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب

الإيثار) على مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف؟

## 2. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية من أهمية مؤسسات التعليم العالي، إذ تعتبر عنصراً هاماً ومؤثراً في تطور الدول ورفيها إلى مراكز عالمية متقدمة في مجال الابتكار والتصنيع والمعرفة بشكل عام.

وتكتسب الدراسة أهميتها أيضاً من خلال محاولتها سد الفجوة في المكتبة العربية بصفة عامة والجزائرية على وجه الخصوص، فهذه الدراسة - على حد المراجعة المتواضعة لأدبيات الإدارة من قبل الباحثة - تركز على موضوع مهم لم يأخذ حقه الكافي من قبل الباحثين، إذ تعتبر من أوائل الدراسات التي تهتم بدراسة طبيعة العلاقة التي تجمع بين القيادة الروحية ومستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، وبالتالي إفادة الباحثين من خلال ما يمكن أن تفتحه من مجالات عديدة تتطلب القيام بدراسات مماثلة ومكاملة لها.

كما أنّ نتائج الدراسة وما سوف تتوصل إليه من نتائج، وما تطرحه من توصيات، سيساهم في توجيه نظر المسؤولين في التعليم العالي بالجزائر نحو ضرورة الإهتمام بتطبيق أسلوب القيادة الروحية لما لها من آثار إيجابية على تحسين جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وتوجيه سلوكهم من خلال سلوكيات الأداء السياقي، وبالتالي تحسين جودة الخدمات التعليمية المقدمة.

## 3. أهداف الدراسة:

يَمَكُنُ تحديد هدف الدراسة الرئيس في التعرف على تأثير القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) في مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف ومن هذا الهدف الرئيسي تتفرع الأهداف الفرعية التالية:

- ❖ معرفة مستوى القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) في جامعة الطارف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛
- ❖ التعرف على مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف؛
- ❖ دراسة العلاقة بين القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) والأداء السياقي وأبعاده لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف؛
- ❖ قياس أثر القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) في مستوى الأداء السياقي وأبعاده لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف
- ❖ تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة والتي يمكن أن تساهم في تدعيم الجامعة الجزائرية من خلال تعزيز معرفة العلاقة بين القيادة الروحية كأسلوب حديث في القيادة والأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس.

## 4. فرضيات الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على فرضيتين بتحقيق أهدافها نجد:

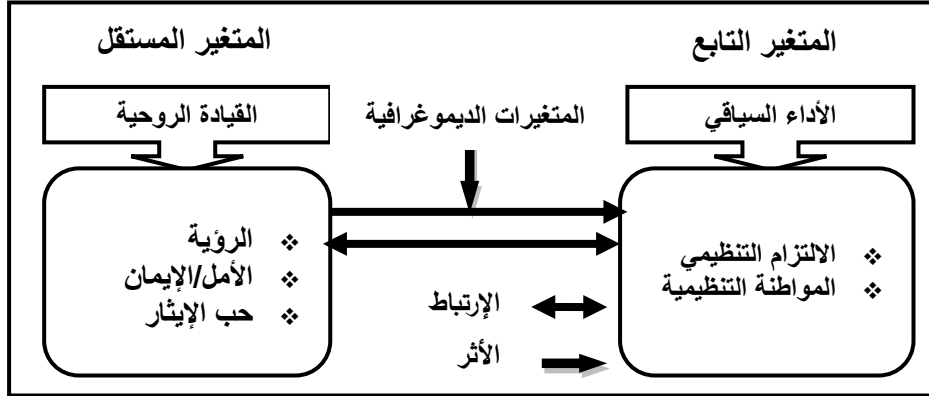
- ❖ **الفرضية الأولى:** هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) والأداء السياقي وأبعاده لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )؛

❖ **الفرضية الثانية:** هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) والأداء السياقي وأبعاده لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )؛

### 5. أنموذج الدراسة:

في ضوء إشكالية الدراسة وأهدافها، وبالاعتماد على الموروث النظري للدراسات السابقة، تم تقريب الدراسة في أنموذج لتوضيح المتغير المستقل والمتغير التابع المتغيرات الديموغرافية وربط العلاقة، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (01): أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

### 6. حدود الدراسة:

- ❖ **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على جامعة الشاذلي بن جديد بالطارف.
- ❖ **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 20 ديسمبر 2020 وإلى غاية 31 جانفي 2021.
- ❖ **الحدود البشرية:** تتمثل في أعضاء الهيئة التدريسية (الأساتذة الدائمين) في مختلف كليات جامعة الشاذلي بن جديد بالطارف.

### 7. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

إنّ عملية تحديد المفاهيم والمصطلحات أمر مهم في البحث العلمي، وهي نقطة الارتكاز التي تُسهّم في إجلاء الغموض والتداخل في الأفكار، إذ أن استخدام المفاهيم والمصطلحات في مختلف الدراسات تُعطي التوضيح للقارئ المختص وغير المختص بما تنطوي عليه هذه المفاهيم من مضامين.

#### 7.1 القيادة الروحية (Spiritual Leadership):

تعد القيادة الروحية هدف استراتيجي لتحفيز العاملين من خلال الشعور بالاحترام وتقدير القائد، ما سيؤدي إلى التزام العاملين وسعيهم إلى تحقيق أهداف المنظمة. [1] وفي هذا الاتجاه يؤكد (Zavvareh et al., 2013) أنّ القيادة القائمة على المبادئ الروحية هي تجلي للصور الأخلاقية في جميع نواحي العمل التي تجعل العاملين يؤدون عملهم بكل تودد وبحافز قوي [2]. وتُعرّف القيادة الروحية بأنها: «محاولة لإشراك القائد-التابع لتحقيق الرفاهية الروحية» [3]. كما تعرف بأنها: «الشخصية التي يمكن من خلالها تحفيز الآخرين من خلال بناء وتطلع واضح ومشجع للمستقبل مدعوم بأمل للوصول الى ذلك المستقبل» [4].

ويُقصد بالقيادة الروحية في هذه الدراسة بأنها: «جملة من التصرفات والقيم

والسلوكيات الأخلاقية التي يتمتع بها القادة في مختلف كليات جامعة الطارف لحث وتحفيز الآخرين وخلق مناخ تنظيمي يسوده الابداع والتطور والرقي بالجامعة، من خلال زرع مشاعر الأمل وحب الإيثار لديهم ما يؤدي إلى تحقيق الأهداف».

معظم الأدبيات التي تتناول موضوع القيادة الروحية تشير إلى وجود ثلاثة أبعاد رئيسية وهي؛ (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) (Shafighi et al.,2013)، (Kaya,2015)، (Fry et al.,2011) وكالاتي:

#### ❖ الرؤية:

وتعبر الرؤية عن فئة واسعة من النوايا طويلة الأمد التي ترغب المنظمة الوصول إليها، وتتميز بأنها واسعة وشاملة لجميع أنشطة المنظمة ومستقبلها. أو هي بيان في الإتجاه المقصود الذي يشير إلى المشاعر العاطفة لكل عضو في المنظمة[5]. كما تشير الرؤية إلى تحديد مستقبل جذاب للمنظمة؛ إذ أن هذه الرؤية تأخذ دور المحفز من خلال رسم صورة مستقبلية تدفع العاملين للعمل بجد للوصول إلى ذلك المستقبل[6].

#### ❖ الأمل/الإيمان:

يعبر الأمل/الإيمان عن إعتقاد راسخ في شيء لا دليل على صحته فهو أكثر من مجرد تمنى شيء معين، حيث يقوم هذا الأمل/الإيمان على أساس قيم وسلوكيات تثبت اليقين المطلق، والثقة بأن الشيء المرغوب فيه والمتوقع سوف يتحقق[7]. ويشير الأمل إلى الرغبة في أن توقعات العامل سوف يتم الوفاء بها في مكان العمل[8]، بينما يشير الإيمان إلى ضمان الأشياء التي يأمل الفرد في تحقيقها[9].

#### ❖ حب الإيثار:

الإحساس بالكمال والتناغم والرفاهية نتيجة رعاية وإهتمام وتقدير الفرد لنفسه وللآخرين[10]، وهو ما يعني أن حب الإيثار ينطلق من حب الجميع دون إستثناء، حيث يفضل الأفراد معاناة أنفسهم بدلاً من أن يعاني الآخرين. كما يشير حب الإيثار إلى مجموعة القيم والإفتراضات وطرق التفكير التي تعتبر حق من الناحية الأخلاقية والتي يتفاسمها أعضاء الفريق ويتم تدريسها للأعضاء الجدد[11].

### 7.2 الأداء السياقي (Contextual performance):

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي، وفي هذا السياق يشير (العطوي، 2007) إلى أن أغلب الباحثين يتفقون بخصوص أن الأداء هو بناء متعدد الأبعاد، ومن أكثر أبعاد الأداء التي ركز عليها الباحثون بشكل متكرر هي بعدي أداء المهمة (Task Performance)، والأداء السياقي (Contextual performance) [12].

يقصد بأداء المهمة نشاطات أداء العمل التي تساهم في الجوهر الفني للمنظمة إما بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر. ويعرف بأنه « قابلية الأفراد لأداء الأنشطة الفنية الجوهرية المهمة لأعمالهم » [13]. أما الأداء السياقي فيقصد به نشاطات أداء العمل التي لا تساهم في الجوهر الفني للمنظمة. ويعرف بأنه « النشاطات التي تساهم بفاعلية المنظمة من خلال طرق عديدة تعمل على تشكيل السياق النفسي والاجتماعي للمنظمة التي تعتبر كمحفزات لعمليات ونشاطات المهمة » [14]. كما يعرف الأداء السياقي بأنه: « السلوكيات التي لا تدعم الجوهر الفني للمنظمة بل تدعم البيئة النفسية والاجتماعية لها والتي تجري فيها العمليات الفنية» [15].

ويقصد بالأداء السياقي في هذه الدراسة بأنه: «النشاطات أو السلوكيات السياقية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة والتي لا تدعم الجوهر الفني لها بل تدعم البيئة النفسية والاجتماعية المحيطة بالجوهر الفني».

على الرغم من تزايد الاهتمام بموضوع الأداء السياقي، إلا أن مراجعة الأدبيات في هذا المجال كشفت قلة الاتفاق حول أبعاد هذا المفهوم، ويمكن تلخيص أبعاد الأداء السياقي وفق ما ذهب إليه (Harris,2003) و (العطوي،2007) حيث اعتبرا أن أبعاد الأداء السياقي هي أبعاد كلا من الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية معاً، وهو ما ستعتمده الدراسة الحالية على النحو التالي:

#### ❖ الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في الفكر الإداري الحديث في العقود الأخيرة، حيث ركزت أغلب الدراسات والبحوث على تفسير طبيعة علاقة الفرد بالمنظمة وفقاً لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين. وفي هذا الاتجاه يؤكد (Baotham et al.,2010) أن الالتزام يعبر عن درجة الولاء والدعم التي يظهرها الموظفون للمؤسسة [16]. ويعرّف الالتزام التنظيمي بأنه: «الرغبة التي يبديها الفرد في التفاعل الاجتماعي من أجل تحقيق أهداف المنظمة» [17].

ويُقصد بالالتزام التنظيمي في هذه الدراسة بأنه: «الارتباط الوثيق لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف بأهداف الجامعة وقيمها، وقبول الأهداف والقيم والرغبة القوية بالبقاء والإستمرار في العمل بها».

ينظر أغلب الكتاب والباحثين لمفهوم الالتزام التنظيمي من خلال رؤيتين هما: الرؤية الموقفية والرؤية السلوكية. ففي الرؤية السلوكية، هناك إجماع على أنه بناء متعدد الأبعاد، على الرغم من أن الأعمال والدراسات البحثية لا تزال غير قاطعة. أما الرؤية الموقفية فتعكس طبيعة وجود العلاقة بين الموظف والمنظمة [18]. في هذه الدراسة، سيتم اعتماد الرؤية الموقفية التي تشكل المدخل الحديث في دراسة الالتزام التنظيمي وهي: (البعد العاطفي، البعد المعياري، البعد المستمر).

#### ❖ سلوك المواطنة التنظيمية:

يعتبر العديد من الباحثين في الفكر الإداري الحديث سلوك المواطنة التنظيمية سلوكاً مرغوباً من قبل المنظمة لأنه يرتبط بالعديد من الجوانب التي يمكن أن تؤثر على فعالية ونجاح المنظمات. وفي هذا السياق يشير (Organ,1988) إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية هي سلوك تطوعي، فردي واختياري لا يعترف به بطريقة مباشرة أو صريحة من قبل نظام المكافأة، وفي الإجمال فهو يعزز كفاءة وفعالية المؤسسة [19]. ويعرّف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه: «سلوك تقديري وغير مجزي رسمياً، يساهم إيجابياً في الأداء التنظيمي من خلال تحقيق الكفاءة والفعالية، وتأثيره في مستوى الفريق وتقييم أداء العاملين» [20].

ويُقصد بسلوك المواطنة التنظيمية في هذه الدراسة بأنه: «السلوك الاختياري، التطوعي والإيجابي، الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف اتجاه الجامعة، والتي يعتبرونها بمثابة موطن لهم».

بالرغم من اختلاف الباحثين في الفكر الإداري الحديث حول الأبعاد الأساسية للمحتوى الحقيقي لمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية؛ إلا أن (Lock,2005) يشير إلى وجود إتجاهين في تقسيم سلوك المواطنة التنظيمية، الاتجاه الأول يقوم على أساس أنه مفهوم متعدد البناء (Polat,2009;Nafei,2015). أما الاتجاه الثاني فيقسم مفهوم

سلوك المواطنة إلى بعدين رئيسيين هما: (البعد الفردي) الذي يعني مساعدة الموظفين الآخرين الذين يواجهون مشاكل معينة في عملهم وبشكل اختياري، والبعد الثاني؛ وهو (البعد المنظمي) والذي يعني سلوك المساعدة الموجه نحو المنظمة والذي لا يعد جزء من متطلبات العمل الرسمية [21]. في هذه الدراسة، سيتم اعتماد الاتجاه الثاني.

## 8. الدراسات السابقة:

❖ دراسة: حامد كاظم متعب الشيباوي، سعد مهدي سعيد الموسوي (2018) [22]

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي. وشملت عينة الدراسة (53) مفردة من العاملين في جمعية الهلال الأحمر العراقية اختيرت بطريقة عشوائية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى أن أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي.

❖ دراسة: عبد الحكيم بن سالم وآخرون (2018) [23]

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الطردية بين أساليب التميز التنظيمي (التدريب، والتمكين، والحوافز) والأداء السياقي بصفة عامة بجميع أبعاده. شملت عينة الدراسة (46) عامل من مختلف المستويات الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية (CASNOS) اختيرت بطريقة عشوائية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة وطيدة بين أساليب التميز التنظيمي والأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية).

❖ دراسة: Christea Frisdiantara & Pieter Sahertian (2012) [24]

هدفت الدراسة إلى استكشاف مفهوم القيادة الروحية في السياق التنظيمي استناداً إلى بيانات من مراجعة الأدبيات المختلفة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لإظهار العلاقة بين القيادة الروحية ونظريات القيادة الأخرى القائمة على القيمة. توصلت الدراسة إلى أنه على الرغم من العلاقة بين القيادة الروحية ونظريات القيادة القائمة على القيم الأخرى، فإن اكتساب رؤية نظرية أعمق في القيادة الروحية لا يزال هدفاً مهماً، لا سيما فيما يتعلق بنظريات القيادة الأخرى.

❖ دراسة: Bulent Aydin and Adnan Ceylan (2009) [25]

هدفت الدراسة إلى إيجاد تأثير القيادة الروحية على قدرة التعلم التنظيمي، والتي قد تؤدي بعد ذلك إلى تحسين التطوير التنظيمي. وشملت عينة الدراسة (578) موظفاً في مجال تصنيع المعادن في تركيا اختيرت بطريقة عشوائية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى أن أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثاري، والمعنى/الدعوة، والعضوية) لها علاقة إيجابية كبيرة مع كل من قدرة التعلم التنظيمي وتحسين التطوير التنظيمي.

❖ دراسة: عامر علي حسين العطوي (2007) [26]

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة الارتباط والأثر بين أبعاد العدالة التنظيمية ومستوى الأداء السياقي وأبعاده (الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية) لأعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية العراقية، وشملت عينة الدراسة (43) عضو هيئة تدريس اختيرت بطريقة عشوائية. استخدمت

الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وأثر موجبة ومعنوية بين أبعاد العدالة التنظيمية المدركة (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، وعدالة التعاملات) ومستوى الأداء السياقي للكادر التدريسي بأبعاده (الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية).

❖ دراسة: Harris, Ann Faith (2003) [27]

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الهوية العرقية للموظف ومؤشرات الأداء السياقية (الإيثار، والضمير، والالتزام التنظيمي، والفعالية الذاتية)، شملت عينة الدراسة (149) موظفاً (65 من العرق الأسود و84 من العرق الأبيض) يعملون في جامعة ولاية نورث كارولينا الأمريكية، اختيرت بطريقة عشوائية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة لها. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة وطيدة بين الهوية العرقية للموظف ومؤشرات الأداء السياقية (الإيثار، والضمير، والالتزام التنظيمي، والفعالية الذاتية).

❖ دراسة: Fry, W. Louis (2003) [28]

هدفت الدراسة إلى تطوير تصور للنظرية السببية للقيادة الروحية ضمن نموذج دافع جوهري يتضمن الرؤية والأمل/الإيمان والحب الإيثاري ونظريات الروحانية في مكان العمل والبقاء الروحي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لفحص القيادة كدافع للتغيير ومراجعة نظريات القيادة القائمة على التحفيز. توصلت الدراسة إلى أنّ نظرية القيادة الروحية تشمل المناهج الدينية والأخلاقية والقيادة القائمة على القيم.

❖ ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

بَعْدَ مُرَاجَعَةِ واستعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة تبين أنّ الدراسة الحالية تشترك مع أغلب الدراسات السابقة من حيث الإعداد والمنهجية والأداة المستخدمة في الدراسة، إلا أنه توجد ندرة في الأبحاث التي درست العلاقة بين القيادة الروحية والأداء السياقي في المؤسسات سواء التعليمية أو الاقتصادية، ومن هنا نجد أنّ الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة بأنها تناولت علاقة القيادة الروحية بالأداء السياقي في المؤسسات التعليمية -الجامعة على وجه الخصوص- و تتميز الدراسة الحالية أيضاً بأنها من أحدث الدراسات على المستوى الوطني، إضافة إلى أنها ستقدم نتائج وتوصيات يمكن أن تستند عليها دراسات وأبحاث مستقبلية أخرى.

## II- الطريقة والأدوات:

### 1. منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الاستطلاعية لجمع البيانات المتوفرة من مصادرها، فضلاً عن استخدام المنهج الوصفي من أجل تحليل وقياس العلاقة والتأثير بين القيادة الروحية وأبعادها والأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف؛ ويعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ولا يتوقف هذا المنهج عند جمع المعلومات بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى إستنتاجات يبنى عليها التصور المقترح.

### 2. مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في كافة أعضاء الهيئة التدريسية في مختلف كليات جامعة الشاذلي بن جديد بولاية الطارف.



أما فيما يخص عينة الدراسة فقد تم الإعتماد على العينة العشوائية البسيطة. وقد تم توزيع (100) إستبانة على أعضاء الهيئة التدريسية قصد الحصول على إجابات دقيقة، استرد منها (89) إستبانة أي ما نسبته (89%) كانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي.

والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

**الجدول رقم (01): خصائص عينة الدراسة**

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	39	%43.82
	أنثى	50	%56.18
السن	30 سنة فأقل	36	%40.45
	من 31 إلى 40 سنة	29	%32.58
	من 41 سنة إلى 45 سنة	18	%20.22
	45 سنة فأكثر	06	%06.74
سنوات الخدمة	أقل من 1 سنة	01	%1.12
	من 1 إلى أقل من 5 سنوات	09	%10.11
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	26	%29.21
	أكثر من 10	53	%59.55
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	32	%35.96
	أستاذ محاضر	51	%57.30
	أستاذ تعليم عالي	06	%06.74
المجموع		89	%100

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات (SPSS.v.23).

### 3. أداة الدراسة

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، والمنهج المتبع، والوقت المسموح به، وجدت الباحثة أنّ الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي (الإستبانة). وقد أعتمد على الإستبانة لأنها الآن الأكثر شيوعاً في دراسات تقييم العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والمواقف المتعلقة بعملهم في المؤسسات. وقد تَصَمَّنَتْ إستبانة الدراسة جزئين؛ كما يأتي:

#### أ- الجزء الأول:

هذا الجزء خاص بالبيانات الديموغرافية لعينة الدراسة، ويضم ثلاثة (03) عبارات ممثلة في: (الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية) وذلك لغرض وصف عينة الدراسة.

#### ب- الجزء الثاني:

متعلق بمحاور (متغيرات) الدراسة، ويضم (36) عبارة موزعة على محورين، وعلى النحو التالي:

#### ❖ المحور الأول:

يقيس مستوى تطبيق القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) في الجامعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؛ اشتمل على (15) عبارة، وتم الإعتماد في قياس هذا المتغير على المقياس الذي تبناه (Fry et al., 2005).

#### ❖ المحور الثاني:

يقيس مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف محل الدراسة؛ وقد اشتمل على (21) عبارة، وتم الإعتماد في قياس هذا المتغير على

دراسات كل من (Kaya, 2015)؛ (العطوي، 2007) لإعداد المقياس، وذلك بعد تكييفه ليتلاءم مع طبيعة وأهداف هذه الدراسة، والأداء السياقي في هذه الدراسة متغير متعدد الأبعاد، وقد تم تقسيمه إلى بعدين هما: (الالتزام التنظيمي ويشتمل 12 عبارة، وسلوك المواطنة التنظيمية ويشتمل على 09 عبارات).

### 3.1. صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام اختبار الصدق الظاهري للتأكد من أنّ العبارات الواردة في أداة الدراسة تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين والمختصين في هذا المجال للتحقق من مدى ملاءمتها لأسئلة الدراسة وأهدافها ومقدرتها على قياس متغيراتها، وبناءً على مقترحاتهم تم إجراء التعديلات المطلوبة بشكل دقيق لتأخذ الاستبانة شكلها النهائي.

### 3.2. ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's)، بحيث يكون مقبولاً إذا كانت قيمته مساوية أو أكبر من  $0.70$  [29]، وبالإطلاع على نتائج الإختبار الإحصائي تبين أن معامل الثبات العام للاستبانة عالٍ، حيث بلغ  $(0.85)$ ، وهو ما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (02): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

المتغيرات	الأبعاد	المقياس	العبارات	معامل الثبات
القيادة الروحية	الرؤية	Fry et al., 2005	5	0.881
	الأمل/الإيمان		5	0.853
	حب الإيثار		5	0.877
الأداء السياقي	الالتزام التنظيمي	Kaya, 2015 العطوي، 2007	12	0.859
	سلوك المواطنة		09	0.830
معدل الثبات العام				0.852

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23). N=89.

### 4. أساليب المعالجة الإحصائية

قامت الباحثة بتفريغ الاستبانات في باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS.v23) ومن ثم الاستعانة بمتخصص في مجال التحليل الإحصائي لمساعدتها في التحليل الإحصائي بالشكل الصحيح، وقد تم استخدام الاختبارات الإحصائية اللامعلمية باعتبار مقياس ليكرت الخماسي هو مقياس ترتيبية.

واعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب والاختبارات الإحصائية في معالجة البيانات والتوصل إلى الإستنتاجات؛ وكانت هذه الأساليب والاختبارات تتمثل في:  
 ❖ الإحصاء الوصفي: وتضمن المتوسطات الحسابية، والتكرارات، والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعامل الاختلاف؛

- ❖ معامل ألفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة؛
- ❖ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لقياس درجة الارتباط وقياس العلاقات؛
- ❖ الإنحدار المتعدد (Multiple Regression): لإختبار تأثير كل متغير مستقل لوحده على المتغير التابع؛

### III- عرض النتائج ومناقشتها:

1. استجابات افراد العينة لمتغيرات الدراسة (القيادة الروحية/ الأداء السياقي) والجدول التالي يوضح ذلك:
- الجدول رقم (03): استجابات العينة لمتغيرات الدراسة (القيادة الروحية/ الأداء السياقي)

الرتبة	المستوى	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ت	
3	متوسط	64.20	69.42	0.899	3.471	الرؤية	القيادة الروحية وأبعادها (متغير مستقل)
1	متوسط	64.12	72.20	0.703	3.610	الأمل/الإيمان	
2	متوسط	64.15	71.02	0.811	3.551	حب الإيثار	
/			73.06	0.861	3.653	المستوى العام للقيادة الروحية	
1	مرتفع	64.21	77.84	0.801	3.892	الالتزام التنظيمي	الأداء السياقي (متغير تابع)
2	مرتفع	64.37	74.94	0.816	3.747	سلوك المواطنة	
/			75.48	0.823	3.774	المستوى العام للأداء السياقي	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

من خلال الجدول أعلاه واستجابات أفراد العينة للقيادة الروحية وأبعادها نجد أن: اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.471 و3.892)، بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام للقيادة الروحية البالغ (3.653)، في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.801 و0.899)، بالمقارنة مع الانحراف المعياري العام للقيادة الروحية البالغ (0.861)، والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً، أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب عبارات متغير القيادة الروحية. كما تم تسجيل متوسط حسابي عالي لبعد الأمل/الإيمان إذ بلغت قيمته (3.61) وانحراف معياري قدره (0.70) وبدرجة متوسطة، وهو أكثر السلوكيات الموجودة لدى القيادات في جامعة الطارف محل الدراسة حيث بلغ معامل الاختلاف (64.12) وهو أقل قيمة مسجلة لمعامل الاختلاف. بشكل عام يتبين ومن خلال نتائج الإجابات عن عبارات الاستبانة والمتعلقة بمتغير القيادة الروحية وأبعادها كان تقريباً متوسطاً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة (المتوسطة) إلى عدم إيلاء المسؤولين بالجامعة الاهتمام الكافي بعضو هيئة التدريس من خلال انعدام رؤية واضحة المعالم لتكون مرشد لهم، وعدم تهيئة بيئة تنظيمية تدعم احتياجاتهم ماديا ومعنويا، إضافة إلى انعدام منهج واضح في التعامل معهم، وعدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع الأهداف واتخاذ القرارات وحل المشكلات.

من خلال الجدول أعلاه واستجابات أفراد العينة للأداء السياقي نجد أن: اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة بلغ المتوسط الحسابي العام للأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية) (3.774)، في حين بلغ الانحراف المعياري (0.823)، وهو ما يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً، أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب عبارات متغير الأداء السياقي. كما سجل متوسط حسابي عالي لبعد الالتزام التنظيمي إذ بلغت قيمته (3.89) وإنحراف معياري قدره (0.81) وبدرجة مرتفعة، وهو أكثر السلوكيات الموجودة لدى القيادات في جامعة الطارف محل الدراسة حيث بلغ معامل الاختلاف (64.21) وهو أقل قيمة مسجلة لمعامل الاختلاف.

بشكل عام يتبين ومن خلال نتائج الإجابات عن عبارات الاستبانة والمتعلقة بمتغير الأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة) كان مرتفعاً. وتعزو الباحثة هذه النتيجة (المرتفعة) لمستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمستقبل أفضل للجامعة التي يشتغلون فيها وشعورهم بارتباط داخلي تجاهها، كذلك اهتمام مسؤولي جامعة الطارف محل الدراسة بتوفير بيئة عمل إيجابية لأعضاء هيئة التدريس، من خلال تبني السلوكيات الحضارية التي تدفع لأداء أعمال إضافية.

## 2. مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

### 2.1. الفرضية الأولى:

تتص على أنه: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار)، والأداء السياقي. عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (04): نتائج معاملات الارتباط بين القيادة الروحية والأداء السياقي

الارتباط الكلي	الارتباط	المتغير التابع	المتغير المستقل	
			القيادة الروحية	الرؤية
**.759	**0.635	الأداء السياقي	القيادة الروحية	الرؤية
	**0.777		القيادة الروحية	الأمل/الإيمان
	**0.638		القيادة الروحية	حب الإيثار

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط إيجابية وقوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وأبعادها مجتمعة والأداء السياقي ببعديه مجتمعين عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) حيث بلغ معامل الارتباط (0.759)؛ وتبين هذه النتيجة بأنه عندما يزداد مستوى تطبيق القيادة الروحية في جامعة الطارف محل الدراسة سوف يزداد مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس.

كما تبين وجود علاقة طردية قوية لأبعاد القيادة الروحية تمثل في بعد (الأمل/الإيمان) مع الأداء السياقي ببعديه والتي بلغت قيمتها (0.777)، في حين كانت أضعف العلاقات هي علاقة بعد (الرؤية) مع الأداء السياقي ببعديه والتي كانت قيمتها

(0.635). وعليه يمكن القول أنّ أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطارف محل الدراسة من خلال أدائهم يدركون أسلوب القيادة الروحية في الجامعة، والذي يظهر من خلال العلاقة القوية الموجبة بينهما.

ومنه؛ فإنّ النتائج الإحصائية تنص على صحة الفرضية الأولى وتحققها.

### 2.1. الفرضية الثانية:

والتي تنص على ان: هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) والأداء السياقي وأبعاده لأعضاء هيئة التدريس عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (05): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لإختبار أثر أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) على الأداء السياقي

الأداء السياقي				مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )
أبعاد القيادة الروحية	قيمة (F)	معامل التحديد ( $R^2$ )	بيتا المعيارية (beta)	Sig. (2-tailed)
الرؤية	37.53	0.403	**0.451	**0.003
الأمل/الإيمان	133.17	0.603	**0.297	**0.105
حب الإيثار	118.09	0.407	**0.401	**0.011
أبعاد القيادة الروحية ككل	102.94	0.583	102.94	**0.039
** دالة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ N=89				

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أنّ قيمة معامل التحديد لأبعاد القيادة الروحية ككل بلغ (0.583)، وهي قيمة متوسطة التأثير، ومعنى ذلك هو وجود متغيرات أخرى غير مدروسة، كما ويتضح أيضاً أن مستوى الدلالة لاختبار (F) أقل من مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha \leq 0.05$ )، وهذا يعني أن النموذج ملائم للتنبؤ، كما وإن قيمة مستوى الدلالة لاختبار وهذا يعني قبول الفرضية الثانية.

كما أنّ بعد (الأمل/الإيمان) سجل أعلى قيمة معامل تحديد (0.603) وبقية (F) تقدر بـ (133.17) وقيمتها الاحتمالية ( $\alpha = 0.105$ ) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha \leq 0.05$ )، يليه بعد (حب الإيثار) بمعامل تحديد (0.407) وبقية (F) تقدر بـ (118.09) وقيمتها الاحتمالية ( $\alpha = 0.011$ ) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha \leq 0.05$ )، في حين أنّ بعد (الرؤية) سجل أقل قيمة معامل تحديد (0.403)، وهي قيمة قليلة التأثير وبقية (F) تقدر بـ (37.53) وقيمتها الاحتمالية ( $\alpha = 0.003$ ) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha \leq 0.05$ ).

وعليه يمكن القول أنّ أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطارف محل الدراسة يتأثرون بسلوكيات القادة الروحية بأبعادها (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار).  
وَعَلَيْهِ؛ فَإِنَّ النَّتَاجَ الإِحْصَائِيَّةَ نَقَرَ بِتَحَقُّقِ وَصْحَةِ الفِرْضِيَّةِ الثَّانِيَّةِ.

#### IV - الخاتمة:

توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج والتوصيات يمكن تناولها فيما يلي:

##### 1. نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها في النقاط التالية:

– توصلت الدراسة من خلال جانبيها النظري والعملي إلى أن لسلوكيات القيادة الروحية في جامعة الطارف المبحوثة دور كبير في تعزيز الأداء السياقي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المبحوثة، وذلك من خلال وصف وتحليل أبعاد كلا المتغيرين.

– توصلت الدراسة إلى أنّ تحلي القائد في جامعة الطارف المبحوثة بسلوكيات القيادة الروحية يساهم في تعزيز الأداء السياقي من خلال التزام عالي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالعمل والاستمرار في الجامعة، وكذا القيام بأدوار إضافية، فالقائد عندما يمتلك رؤية تعكس مثله العليا في الجامعة وتعطي معنى للعمل وتشجع الأمل بين أعضاء الهيئة التدريسية والإيمان بأهداف الجامعة والإيثار لمصلحة العمل تجعل منه قدوة لأعضاء الهيئة التدريسية.

– توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط وتأثير موجبة وقوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) والأداء السياقي ببعديه (الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية) عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بجامعة الطارف المبحوثة. وهو مؤشر على أنّ تبني سلوكيات القيادة الروحية في جامعة الطارف المبحوثة يساهم في إشاعة مناخ إيجابي للعمل يدعم أعضاء الهيئة التدريسية نحو سلوكيات المواطنة والالتزام بالعمل والاستمرار في الجامعة محل الدراسة وهو ما يساهم في رفع مستوى جودة الخدمات التعليمية المقدمة.

##### 2. توصيات الدراسة: في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- ❖ ضرورة عمل مسؤولي الجامعة على تطبيق أبعاد القيادة الروحية لما لها من أهمية كبيرة في الرفع من مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس.
- ❖ توفير جو من الثقة والاعتماد المتبادل بين الآخرين لتعزيز السلوك الإيجابي.
- ❖ منح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لإبداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرارات
- ❖ تفعيل دور خلية الإصغاء والمتابعة داخل الجامعة لتنمية روح المواطنة الاهتمام بمشاعر أعضاء هيئة التدريس واحتياجاتهم النفسية الاجتماعية.
- ❖ ضرورة الاهتمام بطبيعة العلاقة الإيجابية بين القيادة الروحية والأداء السياقي سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المبحوثة.
- ❖ العمل على زيادة مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس وباقي العاملين بدون إستثناء اتجاه الجامعة من خلال تركيز المسؤولين على توعيتهم للشعور بالمسؤولية اتجاه منظماتهم وإلى دور هذا الشعور في تعزيز حياتهم العملية والنفسية داخل الجامعة.

## الهوامش والمراجع

1. Sílvia Caldeira; Jenny Hall., (2012). Spiritual leadership and spiritual care in neonatology. *Journal of Nursing Management*, 20(8), p.1073. <https://doi.org/10.1111/jonm.12034>.
2. Zavareha, F. B, Zohreh H, & Mnsooreh A., (2013). An Investigation on Effects of Spiritual Leadership towards Employee's Happiness Using Structural Equation Modeling, *International Journal of Management Academy*, 1 (1), P.3. <https://doi.org/10.6007/IJARBS%2FV3-I8%2F150> .
3. Christea, F. & Sahertian, P., (2012), The Spiritual Leadership Dimension In Relation to Other Value-Based Leadership in Organization, *international Journal of Humanities and Social Science*, 2(15), p.285. [www.ijhssnet.com/journals/Vol\\_2\\_No\\_15\\_August\\_2012/36.pdf](http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_15_August_2012/36.pdf) .
4. Fadel R. Ghabash; Saddam K. Mohammad., (2016), The role of spiritual leadership in the promotion of regulatory symmetry (Analytical study on the upper threshold disinfectant), *AL-Qadisiyah Journal For Administrative and Economic science*, 17(4), p.80. <https://www.iasj.net/iasj/download/da31c7ab73955ffb>
5. Ilesanmi, O. A., (2011), The Role of Strategic Vision Process in Business Development in Nigeria, *Global Journal of Management and Business Research*, 11(9), p.18. [https://globaljournals.org/GJMBR\\_Volume11/4-The-Role-of-Strategic-Vision-Process-in-Business.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume11/4-The-Role-of-Strategic-Vision-Process-in-Business.pdf)
6. Aydin, B, & Ceylan A., (2009), The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity, *African Journal of Business Management*, 3(5), P.186. <https://doi:10.5897/AJBM09.015>.
7. يوسفى كمال. (2019). دور القيادة الروحية في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة اختبارية في كلية الإقتصاد بجامعة المسيلة، أبحاث اقتصادية وإدارية، 13(1)، ص44-37. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/92317>. (60)
8. Bodla, M. A, & Huma, H. & Danish, R. Q., (2013), Role of Spiritual Leaders in Enhancing Employee's Performance, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(3), P.119. [https://www.researchgate.net/publication/259042411\\_Role\\_of\\_Spiritual\\_Leaders\\_in\\_Enhancing\\_Employee's\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/259042411_Role_of_Spiritual_Leaders_in_Enhancing_Employee's_Performance)
9. Fry, W. Louis., (2003), Toward a theory of spiritual leadership, *The leadership quarterly*, 14, P.713. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
10. Fry, Louis W., (2003), Toward a theory of spiritual leadership, *Op.Cit*, p.714.
11. Fry, Louis W., (2003), Toward a theory of spiritual leadership, *Op.Cit*, p.713.
12. عامر علي حسين العطوي. (2007). أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لأراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 9(3)، ص151. <https://www.iasj.net/iasj/article/13894>
13. Harris, A. Faith., (2003). Towards Cultural Competence: An Exploratory Study of the Relationship Between Racial Identity and Contextual Performance Indicators of Public Employees, Unpublished dissertation , North Carolina State University , Raleigh , North Carolina, p.29. <http://www.lib.ncsu.edu/resolver/1840.16/4137>.
14. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, p.100. 99–109. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3).
15. عامر علي حسين العطوي، مرجع سابق، ص151.

16. Carolina M Luz, Sílvia L de Paula, Lúcia M de Oliveira, (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover, *Revista de Gestão*, 25(1), P.5. <https://doi.org/10.1108/REG-12-2017-008>.
17. John, Davenport., (2010). Leadership style and organizational commitment: the moderating effect of Locus of control, *ASBBS Annual Conference: Las Vegas*, 17(1), p.280. <https://doi.org/10.11634/232907811604444>.
18. Carolina M Luz, Sílvia L de Paula, Lúcia M de Oliveira, Op.Cit, p.5.
19. Dinc, M, Aydemir, M. (2014).The effect of ethical climate and ethical leadership on employee attitudes: Bosnian case. *International Journal Of Management Sciences, Research Academy of Social Sciences*, 2 (9), p.395. pp391-405. [http://rassweb.org/admin/pages/ResearchPapers/Paper%201\\_1497130043.pdf](http://rassweb.org/admin/pages/ResearchPapers/Paper%201_1497130043.pdf).
20. Rose, K., Herd, A., & Palacio, S. (2017). Organizational Citizenship Behavior: An Exploration of One Aspect of Cultural Adjustment Faced by U.S. Army Soldiers Transitioning From Military to Civilian Careers. *Advances in Developing Human Resources*, 19(1), pp. 14-24. <https://doi.org/10.1177/1523422316682734>
21. عامر علي حسين العطوي، مرجع سابق، ص154.
22. حامد كاظم متعب الشيباوي، سعد مهدي سعيد الموسوي. (2018). تأثير القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جمعية الهلال الأحمر العراقية- فرع النجف الأشرف، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*, 15(1-4). <https://www.iasj.net/iasj/article/166577>
23. عبد الحكيم بن سالم، الياس سليمان، سعد دولي. (2018). أثر أساليب التميز التنظيمي على الأداء السياقي: دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) فرع بشار، *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*, 2(2). <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/57401>
24. Christea, F. & Sahertian, P., (2012), Op.Cit.
25. Aydin, B, & Ceylan A., (2009), Op.Cit.
26. عامر علي حسين العطوي، مرجع سابق.
27. Harris, A. Faith., (2003) Op.Cit.
28. Fry, Louis W., (2003), Op.Cit.
29. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., (2010). *Multivariate data analysis*, 7<sup>th</sup> ed, Pearson Prentice Hall, New York. p.642.



### الملاحق: استبانة الدراسة

#### ◀ الجزء الأول: البيانات الأولية

1. الجنس: ذكر  أنثى
2. العمر: 30 سنة فأقل  31-40  41-45  45 سنة فأكثر
3. سنوات الخدمة: أقل من 1 سنة  1-5  5-10  أكثر من 10 سنوات
4. المستوى الأكاديمي: أستاذ مساعد  أستاذ محاضر  أستاذ تعليم عالي

#### ◀ الجزء الثاني: متغيرات الدراسة

##### المحور الأول: القيادة الروحية

الغرض من هذا المحور هو معرفة مستوى تطبيق القيادة الروحية في جامعة الطارف؛ والمطلوب منك أن تحدد درجة موافقتك على كل عبارة بالشكل الذي يعبر عن وجهة نظرك الشخصية. وذلك وفقا للمقياس التالي:

الرأي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

والآن الرجاء تحديد درجة موافقتك على كل عبارة /:

الدرجة	العبارة
<b>البعد الأول: البعد الروحية</b>	
1	رؤية إدارة الجامعة واضحة للجميع.
2	لدي القناعة برؤية إدارة الجامعة.
3	لدي ثقة برؤية إدارة الجامعة.
4	أنا ملتزم برؤية إدارة الجامعة.
5	رؤية إدارة الجامعة تحفز على تقديم أداء أفضل.
<b>البعد الثاني: الأمل/الإيمان</b>	
6	أنا على استعداد للقيام بكل ما يلزم لضمان إنجاز رسالة الجامعة لثقتي بها.
7	أهداف عملي طموحة لثقتي في الجامعة وأرغب بنجاحها
8	أبرهن على إيماني بالجامعة ورسالتها من خلال عمل كل ما يمكن لكي أساعدها.
9	أقوم بأفضل ما لدى في عملي لإيماني بالكلية وإدارتها.
10	أنا على استعداد لبذل جهد إضافي لمساعدة الجامعة على النجاح لإيماني بما تصبو إليه.
<b>البعد الثالث: حب الإيثار</b>	
11	القيادة الإدارية في الجامعة تهتم بشكل واضح بأفرادها.

د. زويتى سارة

12	القيادة الإدارية في الجامعة لديها ولاء تجاه أفرادها وتعمل على مساعدتهم دائماً.
13	القيادة الإدارية في الجامعة نزيهة وعادلة .
14	القيادة الإدارية في الجامعة تمتلك الشجاعة للدفاع عن أفرادها.
15	القيادة الإدارية في الجامعة لا تعاقب على الأخطاء التي تحدث بحسن نية.

**المحور الأول: الأداء السياقي**

الغرض من هذا المحور هو معرفة مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف ؛ والمطلوب منك أن تحدد درجة موافقتك على كل عبارة بالشكل الذي يعبر عن وجهة نظرك الشخصية. وذلك وفقاً للمقياس التالي:

الرأي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

والآن الرجاء تحديد درجة موافقتك على كل عبارة /:

درجة	العبارة
<b>البعد الأول: الالتزام التنظيمي</b>	
1	تقدر الجامعة قيمي وأهدافي الشخصية.
2	تعنتني الجامعة بشكل جوهري بميولي وورغباتي
3	تولي الجامعة الكثير من الاهتمام براحتي العام في العمل
4	تتجاهل الجامعة مصلحتي عند اتخاذ القرارات المؤثرة.
5	تقدر الجامعة مقترحاتي حتى لو حققت أفضل مستوى من الأداء في
6	الجامعة لن تتردد في مساعدتي لمواجهة مشكلاتي في العمل.
7	تتجاهل الجامعة ما أعانيه ولا تهتم بما لدي من شكاوي.
8	تقدر الجامعة ما أسهم به في سبيل تقدمها وتحقيق أهدافها
9	لن تتردد الجامعة في إحلال فرد آخر مكاني براتب أقل إذا أمكنها ذلك
10	تبدي الجامعة اهتماماً كافياً بي كأحد العاملين بها.
11	تحرص الجامعة على إشعاري بأنها فخورة بي عندما أحقق إنجازاً هاماً
12	تسعى الجامعة لمساعدتي في أداء عملي على الوجه الأكمل.
<b>البعد الثاني: سلوك المواطنة التنظيمية</b>	
1	أطوع للمهام غير المطلوبة مني
2	أقدم أفكار مبتكرة لتحسين العمل
3	اقضي وقت كثير بالمحادثات غير المجدية إثناء العمل
4	لا اخذ إجازات عمل إلا بالضرورة
5	اخبر مسؤولي بشكل مبكر عندما أكون غير قادر على أن أتى إلى العمل

6	أحاول مساعدة زملائي ممن لديهم مشاكل في العمل
7	أساعد الآخرين ممن يتحملون أعباء عمل كبيرة
8	أوجه زملاء العمل الجدد وبشكل اختياري
9	أشجع زملائي في العمل نحو إنجاز مهامهم.