

## العلاقة بين القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية لدى العاملين في جامعة أسيوط

سناء مصطفى محمد أبوليفة

أستاذ مشارك - كلية الأعمال - جامعة الجوف - المملكة العربية السعودية

أستاذ مساعد - كلية التجارة - جامعة أسيوط - مصر

smostafa@ju.edu.sa

رضا إبراهيم محمد الأشرم

أستاذ مساعد - كلية التربية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - المملكة العربية السعودية

Relashram@imamu.edu.sa

قُدِّم للنشر في 23 / 08 / 2020م - قُبِل للنشر في 18 / 11 / 2020م

### الكلمات المفتاحية:

القيادة الروحية، هندسة العوامل البشرية العاطفية، العاملون بجامعة أسيوط.

### مُلخَص:

تهدف القيادة الروحية إلى إنشاء رؤية، وتطابق قيم عبر المستويات الاستراتيجية الجماعية والفردية، وتعزيز مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي والإنتاجية، وتحسين بيئة العمل. وكان الهدف من هذه الدراسة سدّ فجوة في الأدبيات من خلال بحث العلاقة بين القيادة الروحية (الرؤية، والأمل / الإيمان، وحبّ الإيثارة)، وهندسة العوامل البشرية العاطفية (الإدراك الغريزي، والإدراك السلوكي، والإدراك التأملي)، باستخدام بيانات تم جمعها من 300 مفردة من العاملين بجامعة أسيوط بجمهورية مصر العربية.

وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية في الجامعة، وكلما زاد تطبيق القيادة الروحية في تنفيذ سياسات الموارد البشرية في الجامعة؛ زاد مستوى هندسة العوامل البشرية العاطفية. حيث تؤكد النتائج وجود علاقة إيجابية بين حبّ الإيثارة والرؤية والإدراك الغريزي، وكذلك وجود علاقة إيجابية بين حبّ الإيثارة والإدراك السلوكي، بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين حبّ الإيثارة والأمل / الإيمان والإدراك التأملي.

كما بينت النتائج وجود تأثير إيجابي للقيادة الروحية على هندسة العوامل البشرية العاطفية؛ حيث يؤثر حبّ الإيثارة إيجابياً على كل من الإدراك الغريزي والإدراك السلوكي والإدراك التأملي، وتؤثر الرؤية إيجابياً على الإدراك الغريزي، وكذلك يؤثر الأمل / الإيمان إيجابياً على الإدراك التأملي.

نوصي بأن تهتم إدارة الجامعة بتلبية احتياجات العاملين مادياً ومعنوياً، وتعمل من خلال انتهاز نمط القيادة الروحية على تهيئة هندسة العوامل البشرية العاطفية لضمان راحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية. وتحتتم هذه الدراسة بضرورة معالجة المحددات في البحث المستقبلي.

## 1. مقدمة

أكدت الدراسات الحديثة على الحاجة إلى فهم مصطلح القيادة الروحية، وهو نهج أكثر قيمة ومتمركز حول الروح للقيادة الذي يُقدَّر معنى الموظفين للعمل من خلال تلبية حاجتهم للبقاء الروحي (Fry, 2003). وأظهرت الأدبيات أن سلوك القيادة الروحية يمكن أن يكون له العديد من التأثيرات الإيجابية والمفيدة على التابعين، مثل زيادة رضاهم عن الحياة والتزامهم التنظيمي (Fry & Slocum, 2008; Salehzadeh et al., 2015)، وتحسين سلوك المواطنة التنظيمية (Chen & Yang, 2013; Chen & Li, 2012)، وتعزيز أدائهم في الأدوار (Krishnakumar et al., 2015).

ويستمر الاهتمام بمجال العواطف في مكان العمل في النمو؛ حيث قدمت الحاجة إلى إدراج احتياجات العميل العاطفية في تصميم المنتج اتجاهًا جديدًا يتجاوز العوامل البشرية التقليدية وهندسة العوامل البشرية Ergonomics، الأمر الذي أدى إلى ظهور منظور بحثي جديد يسمى تصميم العوامل البشرية العاطفية Affective human factors design، والذي يهدف إلى معالجة الاستجابات والتطلعات العاطفية للإنسان في بيئة العمل (Jiao et al., 2007). وتجدر الإشارة إلى أن تحسين وتطوير بيئة عمل وتصميمها بما يتلاءم والحفاظ على صحة وسلامة الأفراد العاملين في المنظمات، ويتحقق من خلال عناصر هندسة العوامل البشرية العاطفية والتي تُعدّ من العلوم التي اهتمت بدراسة العلاقة الهندسية بين الإنسان ومحيط عمله (Siewert & Hochman, 2015). وتركز هندسة العوامل البشرية العاطفية على تكييف الأنظمة مع الناس؛ حتى يتمكنوا من أداء وظائفهم مع احتمال منخفض للخطأ أو الضرر أو الألم أو الإجهاد، مع احتمالية عالية للإنتاجية والجودة والسلامة والتحفيز والرضا، وبالتالي تساعد هندسة العوامل البشرية في تحسين سلامة العملاء (Carayon et al., 2014).

وعلى الرغم من توصيات دراسة المدرع والرويس (2019) بضرورة تطوير بيئات عمل تتوفر فيها معايير أبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية بالجامعات، بالإضافة إلى أهمية هندسة العوامل البشرية العاطفية؛ حيث تؤدي إلى تمييز أداء المنظمات، لم تنل الحظ الوافر من البحث؛ من ثم تكمن أصالة هذه الدراسة في المقام الأول في العلاقة السببية بين القيادة

الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية لدى العاملين بالجامعة؛ حيث هناك ندرة في عدد الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية، وعندما يتعلق الأمر بنموذج يأخذ في الاعتبار هذين المتغيرين، فإن هذه الدراسة هي المحاولة الأولى التي لها نهج شمولي يشمل أبعاد هذين المتغيرين، وبالتالي اتخاذ خطوة مهمة في شرح العلاقات الإيجابية للقيادة الروحية على تعزيز هندسة العوامل البشرية العاطفية. ويتم تحقيق ذلك من خلال معالجة السؤال البحثي التالي: (1) ما قوة العلاقة بين القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/ الإيمان، وحب الإيثارة)، وهندسة العوامل البشرية العاطفية (الإدراك الغريزي، والإدراك السلوكي، والإدراك التأملي) لدى العاملين بالجامعة؟

يتم تنظيم بقية هذه الدراسة على النحو التالي: تبدأ الدراسة بمناقشة مختصرة لأدبيات القيادة الروحية، وهندسة العوامل البشرية العاطفية، يلي ذلك وصف لمنهجية الدراسة ونتائج التحليل الإحصائي للدراسة، ثم تناقش الدراسة هذه النتائج والآثار المترتبة عليها، وتختتم باقتراح مجالات البحث المستقبلية.

## 1.1 القيادة الروحية Spiritual leadership

نال مفهوم القيادة الروحية اهتمامًا واسعًا من العديد من العلماء الذين قدّموا عددًا من الأبعاد لوصف هذا النمط من القيادة، بما في ذلك الإلهام، والثقة، والخدمة، والشعور بالرسالة، والتسامح، والرحمة، والشجاعة، والتضحية بالنفس، والترابط، والتواضع المستمدين من وجهات النظر الاجتماعية والدينية (Anderson, 2008; Millman & Ferguson, 2008; Sendjaya, 2007; Sendjaya et al., 2008).

اقترح (Fry, 2003) نظرية القيادة الروحية (SLT) Spiritual Leadership Theory استجابةً للمطالب المتزايدة للمنظمات لتبني التحول والمرونة والتعلم كمفاتيح للنجاح في البيئة المتغيرة بسرعة بسبب انتشار الإنترنت والتقدم التكنولوجي. يدعي أن المنظمة المتعلمة A learning organization يجب أن يكون لديها نهج شمولي للقيادة "يدمج المجالات الأساسية الأربعة التي تحدد جوهر الوجود البشري - الجسد (المادي) والعقل (الفكر المنطقي/ العقلاني) والقلب (العواطف والمشاعر) والروح" (p. 694). ويقترح (Fry, 2003) مفهوم القيادة الروحية المبني

والنزاهة، والمثوقية، والتواضع، ويظهر ذلك من خلال السلوك الأخلاقي الذي يسلكه القائد (Reave, 2005).

وتُعرّف الدراسة الحالية القيادة الروحية على أنها "توافق القيم والمواقف والسلوكيات التي تؤدي إلى إشباع الاحتياجات النفسية للعاملين؛ حتى يتمتع القادة والتابعون برفاهية روحية جماعية أعلى والتي في النهاية تؤدي إلى مستويات أعلى من الإنتاجية والالتزام التنظيمي". وتُركز هذه الدراسة على مفاهيم الرؤية والأمل/ الإيمان وحب الإيثار الذي قدمه (Fry, 2003) في وصفه للحياة الداخلية للقائد الروحي.

يشجع القادة الروحيون القيم الروحية التي يحملونها في المنظمات التي يقودونها، بحيث يمكن للقادة توجيه موظفيهم للتصرف بطريقة ما في المنظمات (Mahyarni, 2019). وفي هذا السياق أوصت سلامة والنجار (2018) بضرورة تبني مفهوم القيادة الروحية بأبعادها المتكاملة لدى المديرين بالإدارات المختلفة لتنمية ولاء العاملين بشكل فعال. كما استكشفت دراسة (Averin, 2020) وجود علاقة دالة إحصائية بين إدراك الموظفين لرؤية قادتهم وحب الإيثار والتزامهم بالبقاء في العمل بالمنظمة. وأظهرت نتائج دراسة (Yang et al, 2019). أن العلاقة الإيجابية بين القيادة الروحية والأداء الوظيفي لدى الموظفين والمشرفين تتوسطها الطاقة الارتباطية Relational Energy، وأن نزاهة القائد تزيد العلاقة الوسيطة بين القيادة الروحية والأداء الوظيفي للموظفين عبر الطاقة الارتباطية. لذلك أشار يوسف (2019) إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير بين القيادة الروحية والثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة المسيلة. بينما خلصت دراسة سلامة والنجار (2018) إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الروحية في تنمية ولاء العاملين في بعض الشركات السياحية والفنادق المصرية. في حين أشار يوسف وعروسي (2018) إلى وجود دور للقيادة الروحية وأبعادها (الرؤية، الأمل/ الإيمان، وحب الإيثار) في تحسين جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة المسيلة. وهذا ما أكدته دراسة إسمايل (2017) بأنه كلما انخفضت القيادة الروحية زادت سلوكيات التمر الوظيفي من جانب العاملين بالجامعة؛ مما يعني وجود ارتباط سلبي بين أبعاد القيادة الروحية وأبعاد التمر الوظيفي.

على الفرضية القائلة بأنه للتحويل إلى منظمة متعلمة ناجحة، يجب على القائد أن يكون حساساً في تلبية احتياجات التابعين للبقاء الروحي Spiritual survival من خلال الانخراط مع قيمهم ومعتقداتهم الأساسية، والتواصل معهم من خلال العلاقات الشخصية والرؤية والمواقف.

كما حدد (Fry, 2003) و(Fry et al, 2005). ثلاثة أبعاد للقيادة الروحية: (1) الرؤية Vision، التي تشير إلى رسم صورة مرغوبة وجذابة للمستقبل من خلال زراعة حس الاتصال الذي يتجاوز المصالح الشخصية والعضوية في مجتمع أكبر؛ (2) الأمل/ الإيمان Hope/Faith، الذي يشير إلى الاعتقاد بأن رؤية/ هدف/ رسالة المنظمة يمكن تحقيقها من خلال القدرة على التحمل والمثابرة وتوقعات النصر والتميز وفعل ما يلزم؛ و (3) حب الإيثار Altruistic Love، الذي يشير إلى الشعور بالكمال والانسجام والرفاهية من خلال الرعاية والحب وتقدير الذات والآخرين، والثقة/ الولاء، والتسامح، والامتنان، والقبول، والصدق، والنزاهة، والشجاعة، والصبر، واللطف، والتواضع. ولقياس الأبعاد الثلاثة للقيادة الروحية استخدم (Fry, 2003) مسح تم إعداده خصيصاً لـ "نظرية القيادة الروحية".

**يُعرّف (Fry et al, 2005). مفهوم القيادة الروحية على أنه:**

مجموعة من القيم والمواقف والسلوكيات اللازمة لتحفيز الذات والآخرين بشكل جوهري حتى يكون لديهم شعور بالبقاء الروحي من خلال العضوية والاتصال التي تتضمن خلق رؤية تجعل أعضاء المنظمة يشعرون بأن حياتهم لها معنى وتُحدث فرقاً؛ وتعمل على ترسيخ ثقافة اجتماعية/ تنظيمية قائمة على حبّ الإيثار حيث يكون للقادة والتابعين رعاية حقيقية واهتمام وتقدير لكل من الذات والآخرين، مما ينتج عنه شعور بالعضوية والفهم والتقدير (p. 836). كما يُعرف (Aydin & Ceylan, 2009) القيادة الروحية بأنها السلوكيات والقيم والمواقف التي تُحفز أعضاء المنظمة ليكون لديهم شعور بالبقاء الروحي والذي تتولد عنه العضوية التنظيمية. في حين عُرِفَت القيادة الروحية بأنها ظاهرة يمكن ملاحظتها عندما يكون الشخص في موقف القيادة يجسد القيم الروحية مثل: الصدق،

العاطفية في مكان العمل؛ مما سيزيد من إنتاجية وأداء العاملين، ويكون سلوكهم إيجابياً في التعامل مع مديريهم وزملائهم وتحقيق الانسجام التام بينهم. لذلك تفترض الدراسة الحالية أن القيادة الروحية يمكن أن تُعزِّزَ هندسة العوامل البشرية العاطفية لدى العاملين بالجامعة.

## 2.1. هندسة العوامل البشرية العاطفية Affective Ergonomics

لقد اختلف الكُتَّاب في أدبيات الإدارة والسلوك في تفسير مصطلح هندسة العوامل البشرية العاطفية وفق خلفياتهم ووجهات نظرهم وطبيعة عملهم؛ حيث ذكر (Naghdali et al, 2014). أنه يمكن استبدال هندسة العوامل البشرية Human Factors Engineering بمصطلحي "العوامل البشرية Human Factors" و "الهندسة البشرية Ergonomics". وكان أول الأشخاص الذين مارسوا الهندسة البشرية العاطفية Affective Ergonomics المهندسون وعلماء النفس، وكان مجال هندسة العوامل البشرية العاطفية يسمى في الأصل "العوامل البشرية Human Factors"، وبدأ في الحرب العالمية الثانية عندما بدأ المهندسون وعلماء النفس في فحص القدرات الجسدية والعقلية للجنود (O'Neill, 2011).

وفي سياق الهندسة العاطفية غالباً ما يُستخدم مصطلح "عاطفي Emotional" مكافئاً لمصطلح "عاطفي Affective" (Picard, 2000). كما توضح أسماء المناهج العلمية (التصميم العاطفي Emotional Design (Nagasawa, 2002)، والهندسة العاطفية Affective Engineering (Barnes et al., 2004)، والتصميم العاطفي Affective Design (Helander, 2003) أن التصميم والهندسة مرتبطان ببعضهما البعض ارتباطاً وثيقاً؛ لأنها تشير إلى نفس مجال البحث، على الرغم من أنها ليست متطابقة تماماً. هذه المصطلحات مهمة؛ لأنها تُعتبر اسماً لمجال معرفة جديد تماماً. ويُعتبر مصطلحاً "الهندسة البشرية العاطفية Affective Ergonomics" و "العوامل البشرية Human Factors" مترادفين بشكل أو بآخر، على الرغم من أنهما مشتقان من تقاليد بحثية مختلفة جزئياً، وسيتم استخدام مصطلح Affective Ergonomics في متن هذه الدراسة للإشارة إلى هندسة العوامل البشرية العاطفية.

وأُسفرت دراسة البيومي (2016) عن وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد القيادة الروحية وأبعاد جودة حياة العمل لدى العاملين بجامعة دمياط. علاوة على ذلك أشار عيسى (2016) إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة الروحية على أبعاد الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. وكجزء من دراسة أكبر قام كل من (McGhee & Grant, 2015) بإجراء مقابلات مع (14) مديراً من مجموعة متنوعة من المنظمات لتحديد كيفية تأثير روحانيتهم على سلوكهم الأخلاقي في مكان العمل، وجدت هذه الدراسة أن المديرين يجلبون الوعي الروحي الذي يراعي أنفسهم والآخرين وبيئاتهم لقراراتهم وأفعالهم في المواقف الأخلاقية المعقدة والصعبة مما أدى إلى تعزيز السلوك الأخلاقي. علاوة على ذلك أشار عجمو (2013) إلى وجود اختلاف بين قادة المدارس حول توافر أبعاد القيادة الروحية، وعدم توفر بُعد الرؤية في جميع المدارس على مستوى المراحل التعليمية المختلفة.

وفي هذا السياق قامت كل من (Petchsawang & Duchon, 2012) بدراسة كيف يُمكن لمنظمة ما أن تتيح ممارسات عمل أكثر إنتاجية من خلال تشجيع التعبير عن الذات الروحية لموظفيها، وأشارت نتائج الدراسة الثانية إلى أن الروحانية تتعلق بأداء العمل، بالإضافة إلى أن ممارسة التأمل أيضاً يتوسط جزئياً في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل وأداء العمل. وفي هذا السياق تُظهر دراسة أجراها (Duchon & Plowman, 2005) على ست وحدات عمل أن قيادة وحدة العمل تبدو مؤثرة إلى الحد الذي تعترف به وحدة العمل وتشجع على القضايا الروحية.

من ناحية أخرى تركز الاهتمام في الآونة الأخيرة بتأثيرات القيادة الروحية على النتائج التنظيمية بشكل رئيسي على تأثير الممارسات الروحية على القائد، بالإضافة إلى العلاقة بين القيادة الروحية والنتائج على مستوى المنظمة (Bodla & Ali, 2012; Chen & Yang, 2012; Fry, 2003; Fry et al., 2005; Fry & Slocum, 2008; Javanmard, 2012) تاريخاً العلاقة بين القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية إلى حد كبير غير مكتشف. ونستخلص من سرد الدراسات السابقة الآتي أنه عندما تتوافر عناصر القيادة الروحية التي تمت دراستها في دراستنا الحالية والمتمثلة في (الرؤية، والأمل/ الإيمان، وحب الإيثار) سيقابلها مستوى عالٍ من هندسة العوامل البشرية

(Ismail et al., 2017). وتشير هندسة العوامل البشرية العاطفية المعرفية Cognitive Ergonomics إلى حلول لقضايا الاتصال من خلال تحسين التوافق بين التكنولوجيا وتصميم الوظائف والقدرات العقلية للأفراد (Carayon & Smith, 2006; Boff, 2000; Wilson, 2000). وترتكز هندسة العوامل البشرية العاطفية الاجتماعية Social Ergonomics على السياقات الاجتماعية والتعاونية للعمل، وبالتالي على تحسين التوافق بين الجوانب الاجتماعية للعمل والتعلم والتوجيه والتفاعل الرسمي وغير الرسمي والمشاركة الجماعية (O'Neill, 2000; Badham & Ehn, 2011). ويتبين من التعريفات السابقة أن هندسة العوامل البشرية العاطفية تسعى إلى أن تتناسب المهمة أو الوظيفة مع الشخص من جميع النواحي، وألا يتعارض وضع العمل والبيئة مع القدرات والحدود البشرية، والتأكد من أن المهام والمعدات والمعلومات والبيئة تُناسب كل عامل.

وبالتالي يمكن تعريف هندسة العوامل البشرية العاطفية في الدراسة الحالية بأنها مجموعة من الإجراءات السلوكية والتصاميم الهندسية التي تهتم بتصميم مكان وبيئة العمل والأدوات المستخدمة بالجامعة بما يتناسب مع احتياجات العاملين بها، ويساعدهم على إنجاز مهامهم وأهدافهم، ويحقق لهم الرضا والأمن والسلامة. وتُركز الدراسة الحالية على مستويات الإدراك الغريزي، والإدراك السلوكي، والإدراك التأملّي الذي قدمه (Norman, 2013, 2004) في مستويات تصميم هندسة العوامل البشرية العاطفية.

والهدف من هندسة العوامل البشرية العاطفية هو الحصول على تطابق فعّال بين المستخدم ومكان العمل لتحسين كفاءة العمل والصحة والسلامة والراحة والسهولة للمستخدم، وإهمال مبادئ هندسة العوامل البشرية العاطفية يؤدي إلى عدم الكفاءة والألم في مكان العمل (Afshar et al., 2019). وهذا يؤكد على تنفيذ هندسة العوامل البشرية العاطفية أثناء التصميم وهندسة كواحدة من أكثر الطرق فعّالية وكفاءة للتخفيف من الأخطاء البشرية والمخاطر المرتبطة بها. ويهدف الأساس البحثي للهندسة العاطفية إلى فهم وموازنة إرضاء "ثلاثة احتياجات بشرية": الاحتياجات المادية أو البيولوجية؛ والاحتياجات العقلية/ النفسية (احتضان الاحتياجات

تعتبر هندسة العوامل البشرية العاطفية علمًا تطبيقيًا ينسّق تصميم الأجهزة والأنظمة وظروف العمل المادية مع قدرات ومتطلبات العامل (Bogataj et al., 2017). ويُركز مفهوم هندسة العوامل البشرية العاطفية على الإنسان، ويتم تطبيقه لتقريب الهندسة من الاحتياجات الحقيقية للإنسان، أي الاستجابة لمشاكل المجتمع المعاصر، من ناحية أخرى يوفر مبدأ هندسة العوامل البشرية العاطفية حلولاً متنوعة بخلق بيئة فريدة وآمنة وممتعة لجميع الأفراد (Jevremović et al., 2019). ويعرّف (O'Neill P.1, 2011) هندسة العوامل البشرية العاطفية بأنها الملاءمة والتوافق بين الأشخاص ومساحة عملهم المكتسبة (أي مجال العمل أو البيئة المادية)؛ من خلال التركيز على حجم الجسم والقدرات الجسدية (المعروفة أيضًا باسم "المقاييس البشرية") لدراسة التشريح البشري (حجم الجسم ونسبه) بالنسبة للأنشطة البدنية وتصميم وتخطيط محطة العمل، بالإضافة إلى خلق بيئة عمل صحية لأداء وإنتاجية بشرية فعّالة. وتساعد هندسة العوامل البشرية العاطفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العمال من خلال مراعاة عواطفهم (Nagamachi, 2011)، وزيادة الإنتاجية، وتقليل تكاليف العلاج والشفاء (Afshar et al., 2019). كما أن هندسة العوامل البشرية العاطفية هي مشاركة استخدام الموقف والمعدات المناسبة للأشخاص الذين يجب عليهم عادةً الجلوس أو أداء المهام المتكررة لفترة طويلة، إنه علم الجسم فيما يتعلق بمكان العمل، وكيف يمكن أن تؤثر الوظائف المختلفة على صحة الفرد (Kantola et al., 2017).

ويصف (Meyer & Fourie, 2015) هندسة العوامل البشرية العاطفية بأنها مجال الدراسة الذي يحاول توفير التوافق التام بين الأفراد وبيئات عملهم، ويمكن تطبيقه على كل أنواع البيئات. تطورت طبيعة العمل المكتسبي إلى نشاط تعاوني واجتماعي للغاية يتطلب بيئة عمل متكاملة، وبالتالي الانتقال من النهج التقليدي "المكتسبي المريح" (أي الهندسة وبيئة العمل المعرفية) إلى نهج "شمولي". وتشمل هندسة العوامل البشرية العاطفية الشمولية الأبعاد المادية (بيئة العمل الهندسية) والعقلية (بيئة العمل المعرفية)، والتعاون والتفاعل الرسمي وغير الرسمي (بيئة العمل الاجتماعية) بين الأفراد ومساحة عملهم المشتركة

أن توفيرَ عوامل هندسة العوامل البشرية العاطفية ومبادئها، سيضيف أماكن جديدة تدفع نحو تهيئة بيئة العمل المناسبة، وبالتالي استثمار قدرات ومهارات الموارد البشرية وتوجيهها باتجاه استخدام موارد المنظمة وإنجازاتها. بينما أشارت دراسة عوجان (2019) إلى أن هناك أثرًا ذا دلالة إحصائية للهندسة البشرية (العوامل البيئية والمعلومات والعمليات) على الطاقة التنظيمية ككل (الطاقة الجسدية والطاقة العاطفية والطاقة المعرفية)، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للهندسة البشرية على استراتيجية الاستغراق، وأشارت النتائج أيضًا إلى التأثير الجزئي للهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية مع استراتيجية الاستغراق كمتغير وسيط لدى العاملين من المديرين والموظفين في شركة مياه العقبة في الأردن. في حين أظهرت نتائج دراسة الحسنواي وآخرون (2019) أن الهندسة البشرية العاطفية تهتم بمعرفة المشاعر والرغبات للمورد البشري مما يسهم في إنجاح عمل موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة كربلاء.

كما أكدت دراسة جمعة وآخرون (2019) أن لتطبيقات هندسة العوامل البشرية العاطفية أثرًا في تحقيق الرضا الوظيفي والسعادة الوظيفية لدى موظفي كلية الهندسة بجامعة ديالى العراقية. وذكر المدرع والرويس (2019) أن توفرَ أبعاد الهندسة البشرية العاطفية في الجامعات السعودية كان بدرجة متوسطة في أبعادها الثلاثة (الإنساني، التنظيمي، والبيئي)، وأن هناك علاقة إيجابية بين مدى توافر أبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية ومدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للانتماء الوظيفي. كما أكد السمان والعيدي (2013) أن هندسة العوامل البشرية العاطفية تُعد مدخلًا من مداخل تصميم أنظمة العمل، وتحقق المواءمة بين الأفراد وفقًا لمواصفاتهم الجسدية العضلية والهيكلية وبيئة العمل.

يتبين من الأدبيات السالفة الذكر أنه لم يتم إجراء دراسات حول العلاقة بين القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية، وبالتالي هناك حاجة لفهم طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية. على هذا النحو **تقترح الدراسة الحالية فرض الدراسة التالي:**

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/ الإيمان، وحب الإيثارة) وهندسة

العاطفية والفكرية والاجتماعية والجمالية)؛ والاحتياجات الروحية أو الأخلاقية (Dahlgard et al., 2008). ويحدد (Mphale and Okike, 2018) عوامل هندسة العوامل البشرية على أنها تشمل أيضًا دعم الإدارة العليا، وإدارة المشاريع، وإدارة المتطلبات، وقدرة الفريق، والتزام الفريق.

يذكر (Norman, 2013, 2004) أن عملية الإدراك البشري في تصميم هندسة العوامل البشرية العاطفية تنقسم إلى ثلاثة مستويات (الغريزي، السلوكي، التأملي)، ويعمل كل مستوى بطريقة مختلفة؛ لذلك لكل مستوى متطلباته المقابلة في عملية التصميم. (1) الإدراك والتصميم الغريزي Visceral: هو ما تفعله الطبيعة، وهو الشعور الذي يشعر به الفرد عند مواجهة منتج ما، والذي يأتي بشكل رئيسي من الأعضاء الحسية، ويؤثر الإدراك الغريزي على العاطفة مباشرة بدلًا من الوعي؛ لذلك يتفاعل بسرعة ولا يختلف بسبب عوامل مكتسبة مثل التعليم والثقافة، (2) الإدراك والتصميم السلوكي Behavioral هو الشعور الذي يشعر به الفرد عند استخدام المنتج، والذي يأتي بشكل رئيسي من الأعضاء الحركية. وهناك أربعة مكونات للتصميم السلوكي الجيد: الوظيفة، المفهوم، وسهولة الاستخدام، والشعور الجسدي، و(3) الإدراك والتصميم التأملي Reflective هو أعلى مستوى من العملية المعرفية، وهو انطباق الشخص العام عن المنتج وتقييمه له، واستبطان الدماغ للإدراك الحسي والسلوكي، ويهتم الإدراك التأملي بتوفير لمسة شخصية وتفاعل دافئ (Norman, 2004, 2013). وهذه المستويات الثلاثة للإدراك مترابطة؛ حيث يمكن للإدراك الغريزي التقاط بعض المعلومات عن المنتجات بسرعة وتمييز هذه المعلومات إلى الأعضاء الحركية مباشرة دون معالجة الدماغ، بدوره فإن الإدراك السلوكي سيؤثر أيضًا على الإدراك الغريزي، في حين أنه لا توجد قناة اتصال بين الإدراك التأملي والعالم الخارجي؛ فإن الإدراك التأملي يتلقى معلومات من الإدراك الغريزي والسلوكي ويؤثر سلبًا على الإدراك الغريزي والسلوكي بعد معالجة هذه المعلومات (Li et al., 2014).

وفي سياق أهمية هندسة العوامل البشرية العاطفية في مجال الإدارة أشارت دراسة محمود وعبدالله (2020) إلى أثر عناصر هندسة العوامل البشرية العاطفية في تحقيق السعادة في مكان العمل للعاملين. وخلصت دراسة قدوري وعبد (2019) إلى

## 2. منهجية الدراسة:

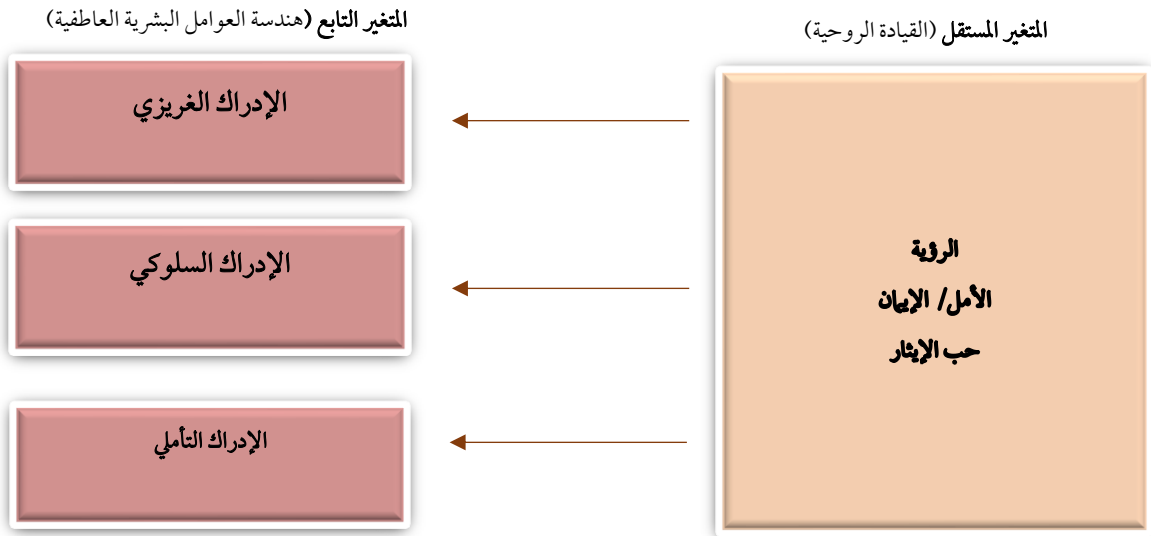
### 2.1. نموذج الدراسة:

يعتمد النموذج العلمي لهذه الدراسة على أسئلة وأهداف الدراسة ونتائج الدراسات السابقة، بالإضافة إلى وجود علاقة مباشرة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية، وللإجابة عن أسئلة الدراسة، وبناءً على نتائج الدراسات السابقة، وفي ظل الأهداف المحددة للدراسة، تم تحديد العلاقة المباشرة بين متغيرات الدراسة على النحو الموضح في الشكل (1) التالي:

العوامل البشرية العاطفية (الإدراك الغريزي، والإدراك السلوكي، والإدراك التأملي) لدى العاملين بالجامعة".

وينقسم هذا الفرض إلى ثلاثة فروض فرعية تبعاً للمتغير التابع:

- "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/ الإيمان، وحب الإيثار) والإدراك الغريزي".
- "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/ الإيمان، وحب الإيثار) والإدراك السلوكي".
- "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/ الإيمان، وحب الإيثار) والإدراك التأملي".



شكل (1): النموذج المفاهيمي للدراسة

المصدر: إعداد الباحثين في ضوء الاستئناس بالمرجعيات والدراسات ذات العلاقة.

مفردة (ريان، 2013). وقد تم توزيع قوائم الاستقصاء على جميع مفردات عينة الدراسة، فتم استرداد (300) قائمة بنسبة (83٪)، وهذه النسبة من الردود صالحة لإجراء التحليل الإحصائي لفروض الدراسة (Sekaran & Bougie, 2016). ويوضح جدول (1) الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة المشاركة.

## 2.2. مجتمع وعينة الدراسة ووحدة المعاينة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في كليات جامعة أسيوط والبالغ عددهم (6665) عاملاً في عام (2020)، وتمثل وحدة المعاينة من الفرد العامل في الكليات. وبالرجوع إلى الجداول الإحصائية الخاصة بتحديد حجم العينة من مجتمع بحث يبلغ (6665) عاملاً، يتبين أن حجم العينة يبلغ (363)

### 2.3. تصميم قائمة الاستقصاء:

تم تصميم وإعداد قائمة الاستقصاء بالاعتماد على الاستقصاءات المعدّة سابقاً، وتكونت قائمة الاستقصاء من قسمين؛ وهي عبارة عن مقياس تقرير ذاتي: **القسم الأول:** يقيس أبعاد القيادة الروحية وتم الاقتباس من مقياس (2003) Fry صاحب نظرية القيادة الروحية ويتكون من (15) عبارة تقيس القيادة الروحية لدى العاملين في الجامعة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، يقيس البعد الأول (5 عبارات) الرؤية، ويقاس البعد الثاني (5 عبارات) الأمل/ الإيمان، ويقاس البعد الثالث (5 عبارات) حب الإيثار. وأبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية وتم الاقتباس من (Norman, 2004) و(Li et al., 2014)، ويتكون من (16) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، يقيس البعد الأول (6 عبارات) الإدراك الغريزي، ويقاس البعد الثاني (5 عبارات) الإدراك السلوكي، ويقاس البعد الثالث (5 عبارات) الإدراك التألمي. وقد صنفت جميع إجابات فقرات الاستقصاء للمتغيرات المستقلة والتابعة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي؛ حيث تدرجت الإجابة من (غير موافق إطلاقاً = 1، غير موافق = 2، محايد = 3، موافق = 4، موافق بشدة = 5). **القسم الثاني:** ويشمل المتغيرات الديموغرافية (الجنس، وفئات العمر، والمؤهل التعليمي، ومدة العمل في الجامعة).

### 2.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة (25) في تحليل البيانات، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية للتحليل الإحصائي للبيانات: تحليل الثبات وفقاً لاختبار ألفا كرونباخ Reliability Analysis Alpha Scale، وذلك لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة. ومقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures، ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي Correlation بين متغيرات الدراسة. واستخدام أسلوب الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression Analysis، وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتدرج Stepwise Regression.

### جدول (1): الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة المشاركة

عينة الدراسة المشاركة		الخصائص الديموغرافية
النسبة	العدد	
100%	300	
<b>الجنس</b>		
63%	189	ذكر
37%	111	أنثى
100%	300	الإجمالي
<b>المرحلة العمرية، أو السن</b>		
11%	33	أقل من 30 سنة
11.7%	35	من 30 إلى أقل من 35 سنة
28.7%	86	من 35 إلى أقل من 40 سنة
22.6%	68	من 40 إلى أقل من 45 سنة
26%	78	45 سنة فأكثر
100%	300	الإجمالي
<b>المؤهل التعليمي</b>		
2%	6	مؤهل متوسط.
2.3%	7	مؤهل فوق متوسط.
67.7%	203	مؤهل جامعي.
28%	84	مؤهل فوق جامعي
100%	300	الإجمالي
<b>مدة العمل في الجامعة</b>		
12.3%	37	أقل من 5 سنوات
25.6%	77	من 5 إلى أقل من 10 سنة
18.6%	56	من 10 إلى أقل من 15 سنة
24.7%	74	من 15 إلى أقل من 20 سنة
18.8%	56	من 20 سنة فأكثر
100%	300	الإجمالي

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (300) مفردة.

يتضح من قراءة نتائج الجدول (1) أن معظم أفراد العينة (63%) من الذكور، وهي مشابهة لنسبهم بمجتمع الدراسة، وأن (28.7%) تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (35 إلى أقل من 40 سنة)، وهي الفئات الفاعلة في العمل، وأعلى فئة (67.7%) يحملون مؤهلاً جامعياً، وهذا يرفع من درجة الجدية في استيفاء بيانات الاستقصاء، ويوفر بيئة أفضل لدقة بياناته، و(25.6%) من أفراد العينة تقع في الفئة التي أمضت 5 إلى أقل من 10 سنوات.

## جدول (2): مُعاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	مُعامل الثبات	مُعامل الصدق
1	المتغيرات المستقلة: (أبعاد القيادة الروحية) الرؤية	0.674	0.821
2	الأمل / الإيمان	0.835	0.913
3	حُب الإيثار	0.722	0.849
1	المتغير التابع: (أبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية): الإدراك الغريزي	0.861	0.927
2	الإدراك السلوكي	0.754	0.868
3	الإدراك التأملي	0.745	0.863

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية.

تشير بيانات الجدول (2) إلى أن مُعاملات الثبات والصدق المسجلة لمتغيرات الدراسة مقبولة؛ حيث كانت أقل قيمة مسجلة لمعامل ألفا الرؤية (0.674)، أما فيما يتعلق بمعاملات الصدق فقد سجلت النتائج معاملات صدق مرتفعة لجميع المتغيرات محل الدراسة.

3.2. مُعاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة: تم إجراء اختبار الارتباط الثنائي لبيرسون؛ وذلك لتحديد معنوية الارتباط بين متغيرات الدراسة ويعرض الجدول (3) قيم تلك الارتباطات.

## جدول (3): مُعامل الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة

م	بيانات		المتغيرات المستقلة (القيادة الروحية)			المتغير التابع (الهندسة البشرية العاطفية)		
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرؤية	الأمل / الإيمان	حُب الإيثار	الإدراك الغريزي	الإدراك السلوكي	الإدراك التأملي
الرؤية	3.46	**0.839	1					
الأمل / الإيمان	3.44	**0.944	**0.854	1				
حُب الإيثار	3.53	**0.933	**0.749	**0.784	1			
الإدراك الغريزي	3.23	**0.799	**0.665	**0.675	**0.709	1		
الإدراك السلوكي	3.23	**0.793	**0.497	**0.542	**0.625	**0.618	1	
الإدراك التأملي	3.39	**0.727	**0.639	**0.661	**0.702	**0.716	**0.720	1

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (300) مفردة \*\*\*P &lt; 0.01 \*\*P &lt; 0.05

## 2.5. حدود الدراسة:

2.5.1. الحدود الأكاديمية: تمثلت في دراسة القيادة الروحية، وهندسة العوامل البشرية العاطفية.  
2.5.2. الحدود البشرية: تمثلت بعينة عشوائية بسيطة من العاملين في جامعة أسيوط دون غيرها من الجامعات المصرية، ومن منظور الصدق الخارجي External Validity لا يمكن تعميم نتائج الدراسة على العاملين في الجامعات المصرية الأخرى.  
2.5.3. الحدود الزمنية: تمثلت بالاعتماد على بيانات تم جمعها من خلال فترة زمنية بدأت 15/ مايو (2020م) وانتهت 15 يونيو (2020م).

## 3. نتائج التحليل الإحصائي للدراسة:

3.1. نتائج الاتساق الداخلي للاستقصاء الخاص بمتغيرات الدراسة:

لاختبار ثبات المقياس Reliability Analysis تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا Cornbach Alpha، أما فيما يتعلق باختبارات الصدق Validity Analysis، فقد تم استخراج الجذر التربيعي لقيمة (معامل ألفا)، والذي يتحدد بناءً عليها مدى صلاحية بنية الاستقصاء (Sekaran & Bougie, 2016). ويعرض الجدول (2) نتائج هذا الاختبار:

## يتضح من الجدول (3) الآتي:

- سجّل الوسط الحسابي لأبعاد القيادة الروحية تقديراً متوسطاً، وأعلاه في الإدراك حب الإيثار (3.53)، وأدناه الأمل / الإيمان (2.44). وكانت درجة إدراك العاملين لأبعاد الهندسة البشرية العاطفية متوسطة.
- وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين معظم متغيرات الدراسة، كما يشير الجدول إلى أن هذه الارتباطات تتفق مع اتجاهات العلاقات المفترضة بصفة أولية.

## 3.3. نتائج اختبار فرض الدراسة بفروضه الفرعية:

يختبر فرض الدراسة الحالية العلاقات المباشرة بين القيادة الروحية كمتغير مستقل من جانب وهندسة العوامل البشرية العاطفية كمتغير تابع من جانب آخر. ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression، وتبعه استخدام أسلوب تحليل الانحدار التدريجي Stepwise Regression وذلك لمقارنة الأهمية النسبية لأبعاد القيادة الروحية في تحديد أبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية؛ من أجل تحديد أفضل مجموعة متغيرة مُفسرة، ويُبين الجدولان (4) و(5) نتائج هذا التحليل:

جدول (4): تحليل الانحدار المتعدد في علاقة أبعاد القيادة الروحية بهندسة العوامل البشرية العاطفية

التغيير الداخلي	R	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	F	Sig. F
أولاً: الإدراك الغريزي: (1) حب الإيثار.	0.709	0.503	—	0.501	252.346	***0.000
(2) الرؤية.	0.737	0.544	0.041	0.540	147.785	***0.000
ثانياً: الإدراك السلوكي: (1) حب الإيثار.	0.625	0.391	-	0.388	159.644	***0.000
ثالثاً: الإدراك التأملي: (1) حب الإيثار.	0.702	0.493	—	0.491	242.289	***0.000
(2) الأمل / الإيمان.	0.724	0.525	0.032	0.521	136.965	***0.000

P &lt; 0.00\*\*\*

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن = (300) مفردة

## نستنتج من الجدول (4) ما يلي:

- تُشير قيم معاملات الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي موجب بين أبعاد القيادة الروحية ذات التأثير المعنوي من جانب وأبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية من جانب آخر.
- إن مُتغيرَ حبّ الإيثار هو أهم متغير مفسر للتباين في الإدراك الغريزي؛ حيث أسهم في تفسير (50.3٪) من التباين، يليه متغير الرؤية حيث أسهم في (4.1٪) من التباين. كذلك كان حب الإيثار أهم مُتغير مفسر في

التباين في الإدراك السلوكي؛ حيث أسهم في تفسير (39.1٪) من التباين. وحب الإيثار، والأمل / الإيمان، أسهما في تفسير (49.3٪)، و(3.2٪) على التوالي من التباين في الإدراك التأملي.

ويوضح الجدول (5) الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد Stepwise Regression في علاقة أبعاد القيادة الروحية بأبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية:

جدول (5): الشكل النهائي لمعادلة الانحدار في علاقة أبعاد القيادة الروحية بأبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية

Sig. F	قيمة F	المعامل الثابت	Sig. t	قيمة T	Beta	المتغير الداخـل
***0.000	147.785	1.091	***0.000	15.885	0.709	أولاً: الإدراك الغريزي: (3) حب الإيثار.
			***0.000	4.687	0.303	(4) الرؤية.
***0.000	159.644	1.357	***0.000	12.635	0.625	ثانياً: الإدراك السلوكي: (1) حب الإيثار.
***0.000	136.965	1.459	***0.000	15.566	0.702	ثالثاً: الإدراك التأملي: (3) حب الإيثار.
			***0.000	4.066	0.287	(4) الأمل / الإيمان.

P&lt;0.001\*\*\*

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن= (300) مفردة

## نستنتج من الجدول (5) ما يلي:

- يوجد تأثير إيجابي لأبعاد القيادة الروحية على أبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية؛ حيث يؤثر حب الإيثار إيجابياً على الإدراك الغريزي ( $\beta = 0.709$ ;  $p < 0.000$ )، وكذلك تؤثر الرؤية إيجابياً على الإدراك الغريزي ( $\beta = 0.303$ ;  $p < 0.000$ ). ويؤثر حب الإيثار إيجابياً على الإدراك السلوكي ( $\beta = 0.625$ ;  $p < 0.000$ ). ويؤثر حب الإيثار إيجابياً على الإدراك التأملي ( $\beta = 0.702$ ;  $p < 0.000$ )، ويؤثر الأمل / الإيمان إيجابياً على الإدراك التأملي ( $\beta = -0.287$ ;  $p < 0.000$ ).
  - تشير نتائج (T. vaule) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير مُعامل جوهرية النموذج (Sig.F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى معنوية قدره (0.001).
- يتضح من نتائج تحليل الفرض السابق قبول صحة الفرض الأول بصورة جزئية بالنسبة لأبعاد القيادة الروحية التي أثبت التحليل الإحصائي أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بينها وبين أبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية.

## 4. المناقشة

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية لدى العاملين بجامعة أسيوط في جمهورية مصر العربية. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة الروحية وأبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية، ويمكن تفسير ذلك بوجود علاقة

ارتباط طردية جيدة بين المتغيرين تعكس مدى توافر مُتغير القيادة الروحية بأبعاده مما يُوْشر إلى انعكاس طردي بنسبة عالية لزيادة مستوى هندسة العوامل البشرية العاطفية في الجامعة المبحوثة. كما يعزو الباحثان ذلك إلى أن أسلوب القيادة الروحية يؤثر على كل جوانب الجامعة؛ حيث يشمل رؤية الجامعة، والأمل في تحقيقها والإيمان بها، وحب الإيثار من جانب إدارة الجامعة والعاملين بها بما يشمل من رعاية واهتمام بهم وبظروف بيئة عملهم، وكل ذلك بالتأكيد يؤدي إلى ارتفاع مستوى هندسة العوامل البشرية العاطفية.

وحيث كان هناك علاقة إيجابية بين القيادة الروحية المتمثلة بحب الإيثار والرؤية والإدراك الغريزي، بمعنى أنه كلما زاد مستوى حب الإيثار والسعي والاهتمام بتحقيق الرؤية لدى إدارة الجامعة سيزداد اهتمامهم بتحسين مستوى هندسة العوامل البشرية العاطفية المتمثلة بالإدراك الغريزي، فقد يكون أحد التفسيرات المحتملة لذلك أن إحساس العاملين بتعاون وعدالة ونزاهة واهتمام إدارة الجامعة برعايتهم بغض النظر عن المصلحة الشخصية متمثلة بحب الإيثار ينعكس بالإيجاب على الإدراك الغريزي لدى العاملين.

وربما يأتي تفسير آخر هو أن إدارة الجامعة تركز على تهيئة بيئة مناسبة ومريحة، وتهتم بعواطف ومشاعر العاملين فيها من منطلق حب الجميع دون استثناء (حب الإيثار)؛ فبالتالي قد يزيد ذلك من شعور العاملين بالراحة وملائمة بيئة العمل (إدراكهم الغريزي) بالجامعة. بالإضافة إلى أن شعور العاملين بأن قيادتهم لديها رؤية تسعى لتحقيقها يجعلهم يتعرفون على توجهات

ذلك تبني القيادة في جامعة أسيوط، وأخذها بعين الاعتبار أبعاد القيادة الروحية ككل، وأن اهتمامها ينصب على (حب الإيثار) بدرجة عالية، وهذا يعني أن ممارسات بُعدي (الرؤية، الأمل/ الإيثار) تشكو من بعض الضعف وعدم الالتزام بتنفيذها بالشكل الصحيح؛ بالتالي ليس لها أثر معنوي في الإدراك السلوكي، وهذا يعكس صورة بأن أسلوب القيادة المتبع يتسم بالتقليدية في بعض ممارساته خاصة في التركيز على هندسة العوامل البشرية العاطفية (الإدراك السلوكي) وفقاً للمعايير العالمية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكرته (Mahyarni, 2019) أنه يمكن للقيادة الروحية توجيه موظفيهم للقيام بسلوك معين والتصرف بطريقة ما، ودراسة عوجة (2013) في جزء من نتائجها أن حبَّ الإيثار هو الأكثر تأثيراً في ممارسات القيادة الروحية بالمدارس الإعدادية والثانوية. بينما تختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة سلامة والنجار (2018) التي أشارت إلى أن بُعد الرؤية هو الأكثر تأثيراً في ولاء العاملين.

أخيراً أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الروحية من خلال حب الإيثار والأمل/ الإيثار- والإدراك التأملي لدى العاملين بالجامعة، وهذا ليس مفاجئاً لأن اهتمام إدارة الجامعة بالعاملين ورعايتهم (حب الإيثار) بوصفهم أهم مواردها، مما يشعرهم بالراحة والانسجام، والمرونة والتكيف مع أيّ وضع جديد في العمل ينعكس إيجابياً على مستوى هندسة العوامل البشرية العاطفية (الإدراك التأملي). ويمكن إرجاع ذلك إلى أن تأكيد إدارة الجامعة للقيم والاتجاهات اللازمة لتحفيز العاملين من خلال نكران الذات وتقديرهم والانخراط مع قيمهم وحقوقهم، والتواصل معهم؛ ينتج عنه شعور بالعضوية والفهم والتقدير مما ينعكس على مستوى الإدراك التأملي لدى العاملين بالجامعة. كما يعزو الباحثان ذلك إلى أن مشاركة العاملين في وضع رؤية الجامعة يؤدي إلى إيمانهم بها وأملهم في تحقيقها (الإيثار/ الأمل) واستشعارهم بالرعاية والتقدير والالطف والتواضع (حب الإيثار) من قِبَل إدارة الجامعة ينعكس أيضاً على إدراكهم التأملي.

كما أن توفر الأمل والإيثار لدى العاملين بالجامعة بأنهم سيحققون رؤيتهم ومهمتهم بنجاح، يعطيهم القدرة على الإيثار بأنفسهم والأمل في النجاح، و ينعكس هذا على تحسين مستوى

الجامعة التي يعملون بها خلال الفترة المستقبلية، كما أن مشاركة العاملين والإنصات لمقترحاتهم ومبادراتهم يؤديان إلى إيمانهم بالرؤية وسعيهم لتحقيقها مما ينعكس على مستوى الإدراك الغريزي لديهم، كما أن الرؤية هي الدافع والمحرك الأساسي لأي عمل داخل الجامعة، فعند سعي إدارة الجامعة إلى وضع رؤية مستقبلية واضحة فإن من أهداف هذه الرؤية سيكون علاج مشكلات بيئة العمل الهندسية من خلال مراعاة الاحتياجات العقلية والنفسية والفيزيائية للعاملين بالجامعة، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الإدراك الغريزي كأحد أبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية.

وعلى النقيض من ذلك ظل بُعد الأمل/ الإيثار ذو أثر غير معنوي في الإدراك الغريزي مما يدل على ضعف بُعد الأمل/ الإيثار في الجامعة المبحوثة. وهذه النتيجة تُقبل الفرضية الأولى للدراسة جزئياً بوجود تأثير للقيادة الروحية على الإدراك الغريزي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكره (Averin, 2020) التي خلصت إلى وجود علاقة بين إدراك الموظفين لرؤية قادتهم وحب الإيثار، والتزامهم بالبقاء في العمل بالمنظمة. كما تتفق مع دراسة يوسف (2019) التي وجدت أن بُعد الرؤية وبُعد حب الإيثار هما الأكثر تأثيراً في الثقة التنظيمية. ودراسة سلامة والنجار (2018) التي أشارت أيضاً في بعض نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية وتأثير معنوي لأبعاد القيادة الروحية في ولاء العاملين.

وكان هناك علاقة إيجابية بين حب الإيثار والإدراك السلوكي، وتشير هذه النتيجة إلى أن إدارة الجامعة تأخذ بعين الاعتبار الخصائص الإنسانية عند تحديد المهام الموكلة لكل عامل، وأنه كلما انتهجت إدارة الجامعة ميدان الدراسة نهج القيادة الروحية (حب الإيثار)؛ كلما أدى ذلك إلى تطوير وتحسين مستوى هندسة العوامل البشرية العاطفية (الإدراك السلوكي) لدى العاملين بالجامعة. ويعزو الباحثان ذلك إلى حب الإيثار من جانب إدارة الجامعة بما يشمل من عدالة وتعاون وتناغم ورعاية واهتمام بالعاملين وبظروف عملهم سيؤدي إلى توفير بيئة عمل آمنة وصحية مما ينعكس على شعور العاملين بتحسين مستوى الإدراك السلوكي كأحد أبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية في مكان عملهم. ولكن الأهم من

العاملين وإدارة الجامعة، بما في ذلك التواصل والرفاهية الروحية والشعور بالأهمية، وتساهم في تحقيق نتائج شخصية وروحية إيجابية.

من أجل هذا فإن من الجيد محاولة الاستفادة منه وتعليم المسؤولين في الجامعة حول هذا النوع من القيادة، وإقناعهم بفائدته لهم وللعاملين بالجامعة؛ فالقلب والعقل يمثلان قيمنا الروحية ومهاراتنا الفكرية (أفكارنا القلبية) التي تُشكّل سلوكنا وقراراتنا وأفعالنا وعلاقاتنا. ويتضح من نتائج الدراسة أن الرؤية ذات أهمية قصوى لأنها توفر التوجيه والإرشاد لإدارة الجامعة، والأساس الكامن للأنشطة الجامعية، وتبسط عملية صنع القرار، وتنسق إجراءات العاملين بالجامعة، وعند منح العاملين السلطة للتصرف والمشاركة في تحقيق الرؤية وتمكينهم من تنفيذ مهامهم يزيد من مستوى الإدراك الغريزي لديهم.

كما أنه ليس من الحكمة تجاهل سياق القيم في نظرية القيادة الروحية من قبل المسؤولين في الجامعة؛ لأن ممارسة القيادة الروحية لها تأثير على سمات القائد وسلوكياته ومواقفه وقدراته واتخاذ قرارات مسؤولة وأخلاقية، وبهذه الطريقة يصبحون أكثر استيعاباً وتوجيهاً للعاملين بالجامعة. نؤكد في هذا السياق على مفهوم حب الإيثار، حيث توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لُبعد حب الإيثار في جميع أبعاد هندسة العوامل البشرية العاطفية، وذلك من خلال تعريف المسؤولين بإدارة الجامعة بمفهوم حب الإيثار في إطار نظرية القيادة الروحية؛ وترسيخ فكرة دعم ومساندة إدارة الجامعة للعاملين بها مادياً أو معنوياً، وعدم معاقبة العاملين على الأخطاء التي تحدث بحسن نية. وفي ضوء دراستنا، من المتوقع أن إدارة الجامعة يمكن أن تكون أكثر نجاحاً في توجيه العاملين نحو أهداف ورؤية الجامعة عندما يلمسون أرواحهم وعقولهم؛ حيث تساهم القيادة الروحية في زيادة مستوى هندسة العوامل البشرية العاطفية، وينتج عن هذا الوضع مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية؛ وبالتالي نوصي أن تُعطي إدارة الجامعة أهمية للروحانية في التعامل مع العاملين بالجامعة. كما نُوصي بأن تهتم إدارة الجامعة بهندسة العوامل البشرية العاطفية في تصاميم أبنية الجامعة، وتعمل على تهيئة بيئة تنظيمية تدعم احتياجات العاملين مادياً ومعنوياً لضمان راحتهم وسلامتهم من خلال انتهاج نمط

الإدراك التأملي لديهم. كما أن تبني إدارة الجامعة للقيادة الروحية من خلال حب الإيثار والأمل / الإيمان يجعلها تهتم بإشباع حاجات العاملين، وتحقيق الراحة والانسجام لهم، من خلال إنشاء وتكوين وتصميم بيئات العمل في الجامعة فريدة وآمنة وممتعة لجميع الأفراد. في الأخير وعلى النقيض من ذلك أشارت النتائج إلى أن القيادة الروحية المتمثلة في بُعد الرؤية لا تمارس تأثيراً معنوياً على الإدراك التأملي، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الرؤية تحدد الأهداف وخارطة الطريق، ويتوقف تحقيق الرؤية نفسها على الأبعاد الأخرى للقيادة الروحية. وقد يدل هذا على أن القيادة بجامعة أسبوط تواجه مشكلة في كيفية تصميم بعض العمليات والأنظمة والمعلومات بما يتناسب مع الإدراك التأملي لدى العاملين.

وفي هذا السياق خلص (McGhee & Grant, 2015) إلى أن الوعي الروحي لدى المديرين أدى إلى تعزيز السلوك الأخلاقي من خلال رعاية أنفسهم والآخرين وبيئاتهم وأفعالهم في المواقف الأخلاقية المعقدة والصعبة. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة سلامة والنجار (2018) التي أشارت في بعض نتائجها إلى أن بُعد الرؤية هو الأكثر تأثيراً في ولاء العاملين، يليه بُعد الأمل / الإيمان ثم بُعد حب الإيثار. ودراسة يوسف (2019) التي وجدت أن بُعد الأمل / الإيمان ليس له تأثير في الثقة التنظيمية.

تشير النتائج التي توصلنا إليها إلى أنه كلما زادت ممارسة القيادة الروحية زاد مستوى تطوير هندسة العوامل البشرية العاطفية، وهذا يساهم في تحسين مستويات النجاح في تنفيذ المهام.

## 5. الاستنتاج والتوصيات

هدفت الدراسة الحالية إلى المساهمة في أدب القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية، وبالتالي تم تأكيد أنه كلما تحسنت القيادة الروحية (الرؤية، الأمل / الإيمان، حب الإيثار) تحسنت هندسة العوامل البشرية العاطفية (الإدراك الغريزي، الإدراك السلوكي، الإدراك التأملي). واستنتجت الدراسة أن القيادة الروحية ضرورية لتوفير الاحتياجات الأساسية لكل من

بالإضافة إلى التأثيرات الرئيسية للقيادة الروحية على هندسة العوامل البشرية العاطفية، سيكون من المثير للاهتمام أن تقوم الأبحاث المستقبلية بدراسة بعض المتغيرات الوسيطة المحتملة (على سبيل المثال: البقاء في العمل، والانغماس الوظيفي، ولاء العاملين، جودة حياة العمل، تقرير المصير) لاستكشاف الآليات المحتملة الكامنة وراء هذه العلاقة؛ نظرًا لأن المسؤولين بإدارة الجامعة لا يقتصرون على استخدام أسلوب قيادة واحد فقط؛ فإن نماذج القيادة الأخرى مثل القيادة الخادمة، والقيادة التحويلية، والقيادة الظرفية، والقيادة الاستبدادية، والقيادة المعنوية، والتي يُظن أيضًا أن لها تأثيرًا والتزامًا بهندسة العوامل البشرية العاطفية، فسيكون من المستحسن أن يتم دراستها في البحوث المستقبلية.

## المراجع

### المراجع العربية:

- إسماعيل، عمار فتحي موسى. (2017). دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات: دراسة تطبيقية. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 1، 1-47.
- البيومي، أسامة أحمد. (2016). *علاقة القيادة الروحية بجودة حياة العمل "بالتطبيق على العاملين بجامعة دمياط"*. [رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر].
- جمعة، محمود حسن ونوري، حيدر شاكور & ياسين، حمزة حميد. (2019). تأثير تطبيقات الهندسة البشرية في السعادة الوظيفية عن طريق الرضا الوظيفي بحث استطلاعي في كلية الهندسة - الجامعة المستنصرية. *مجلة تنمية الراقدين*، 38(124)، 43-63.
- الحسناوي، صالح مهدي محمد والربيعي، رشا عباس عبود & محمد، يزن سالم. (2019). تأثير الهندسة البشرية العاطفية في صوت الموظف دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة كربلاء. *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 15(61)، 200-228.

القيادة الروحية، والسماح لهم بالمشاركة في وضع الرؤية والأهداف، واتخاذ القرارات، وإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم ومناقشتها بموضوعية وشفافية. علاوة على ذلك يجب أن تكون إدارة الجامعة على دراية بأن نمط القيادة هو العامل الأكثر أهمية، والذي يوجه إدارة الموارد البشرية للجامعة نحو تحقيق رؤيتها ورسالتها؛ لذلك عندما تقرر إدارة الجامعة الاستفادة من قدرات وإمكانات العاملين بها لتحقيق أهدافها ورؤيتها، يجب عليها البدء بإعادة النظر في أسلوب قيادتها للعاملين بالجامعة. وأخيرًا تشير النتائج التي توصلنا إليها إلى أن هناك حاجة ماسة للأشخاص في المناصب القيادية بالجامعة لتجسيد أعلى المبادئ الأخلاقية أثناء قيادتهم؛ وبالتالي من المهم ألا يهتم القادة فقط بالأهداف الصحيحة لعلاقتهم مع أتباعهم، بل من الأفضل أن يستخدموا القيم الروحية في هذه العلاقات.

### 6. المحددات والبحوث المستقبلية

تتحدد هذه الدراسة بعدد من المحددات، نظرًا لضيق الوقت ومحدودية الوصول إلى المشاركين، تم توزيع الاستبيان فقط بين العاملين بكليات جامعة أسيوط في مصر؛ مما يبرر إجراء أبحاث مستقبلية أكثر تفصيلاً على نطاق أوسع في الجامعات المصرية لدعم استنتاجات الدراسة وتحديد إمكانية تعميم نتائجها في بيئات تنظيمية مختلفة. افترضت هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية بين القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية لدى العاملين بالجامعة، لكن لم تتحقق العلاقة بين جميع أبعاد القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية العاطفية؛ لذلك فإن تعميم هذه النتيجة على المؤسسات والمنظمات الأخرى غير مؤكدة ومنحازة. بالإضافة إلى ذلك، أجريت هذه الدراسة بين العاملين في كليات الجامعة ولم تناقش خصائصهم الديموغرافية (مثل: مدة الخبرة، والجنس، والرتبة الوظيفية)؛ لذلك يمكن أن تناقش الأبحاث المستقبلية هذه الخصائص. كما نوصي بأخذ عينات من العاملين في قطاعات أخرى، مثل مراكز التعليم والقطاع الصحي، والتي يمكن أن تساعد على تعميم النتائج بشكل أفضل. علاوة على ذلك، اعتمدت الدراسة الحالية على المعلومات التي تم جمعها من العاملين في الجامعة، قد تكون النتائج مختلفة إذا طبقتها على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بسبب تفاوت المستوى الثقافي.

- ريان، عادل ريان محمد. (2013). *بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق*. أسيوط: مطبعة الصفا والمروة للنشر.
- سلامة، أسماء سعيد والنجار، أحمد كرم. (2018). القيادة الروحية وتأثيرها في تنمية ولاء العاملين: دراسة تطبيقية على بعض الشركات السياحية والفنادق المصرية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، جامعة قناة السويس، 15 (2)*، 74-85.
- السمان، ثائر أحمد سعدون & العبيدي، إسلام يوسف شيت. (2013). تطبيقات الهندسة البشرية في معمل الألبسة الولادية في الموصل. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 9 (28)*، 137-163.
- عجوة، أحمد محمد فتحي. (2013). القيادة الروحية: دراسة تطبيقية على المدارس. *المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، 37 (4)*، 1-25.
- عوجان، ديمة مثقال عيد. (2019). أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية: الدور الوسيط لاستراتيجية الاستغراق: دراسة حالة في شركة مياه العقبة في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- عيسى، أحمد السيد أحمد. (2016). أثر تطبيق القيادة الروحية على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة الطائف. *مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، 2*، 134-180.
- قدوري، فائق مشعل & عبد، ثائر بدر. (2019). توظيف عوامل الهندسة البشرية مدخلاً لتطوير المقدرات الجوهرية: دراسة تحليلية للوحدات التشخيصية والعلاجية في عدد من مستشفيات صلاح الدين. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15 (48)*، 138-162.
- محمود، مكرم منيب & عبدالله، عادل محمد. (2020). عناصر الهندسة البشرية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: دراسة استطلاعية في مصنع جابر بن حيان في مدينة الموصل. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 16 (49)*، 17-31.
- المدرع، سفر بخيت & الرويس، شيخة سلطان. (2019). الهندسة البشرية وعلاقتها بالانهاك الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعات المملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 66*، 109-160.
- يوسف، كمال وعروسي، سميرة. (2018). دور القيادة الروحية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية الاقتصاد - جامعة المسيلة. *مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، 2*، 124-144.
- يوسف، كمال. (2019). دور القيادة الروحية في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة اختبارية في كلية الاقتصاد بجامعة المسيلة. *مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 13 (1)*، 37-60.

### المراجع الأجنبية:

- Afshar, M., Bahrami, A., & Hamedian, N. (2019). Relationship between knowledge of ergonomics and workplace condition with musculoskeletal disorders among nurses. *International Archives of Health Sciences*, 6(3), 121-126.
- Anderson, J. (2008). When a servant-leader comes knocking. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 4-15.
- Averin, A. (2020). Spiritual leadership and employees' continuance commitment: employees' perception of spiritual leadership in their organizational leaders and employees' organizational commitment. *International Leadership Journal*, 12(2), 18-47.
- Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
- Badham, R., & Ehn, P. (2000). Tinkering with technology: human factors, work redesign, and professionals in workplace innovation. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 10(1), 61-82.
- Barnes, C. J., Childs, T. H. C., Henson, B., & Southee, C. H. (2004). Surface finish and touch—a case study in a new human factors tribology. *Wear*, 257(7-8), 740-750.
- Bodla, M. A., & Ali, H. (2012). Workplace spirituality: A spiritual audit of banking executives in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(11), 3888-3897.
- Boff, K. R. (2006). Revolutions and shifting paradigms in human factors & ergonomics. *Applied ergonomics*, 37(4), 391-399.
- Bogataj, D., Battini, D., Calzavara, M., & Persona, A. (2017). Investments in workplace ergonomics from the supply chain approach. *DEStech Transactions on Engineering and Technology Research*, (icpr), 101-106.
- Carayon, P., & Smith, M. J. (2000). Work organization and ergonomics. *Applied ergonomics*, 31(6), 649-662.

- Li, X., Zhao, W., Zheng, Y., Wang, R., & Wang, C. (2014). Innovative product design based on comprehensive customer requirements of different cognitive levels. *The Scientific World Journal*, 2014. ID 627093, 11 pages. <http://dx.doi.org/10.1155/2014/627093>
- Mahyarni, M. (2019). The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. *International Journal of Public Leadership*, 15 (3), 170-188. [doi.org/10.1108/IJPL-01-2019-0003](https://doi.org/10.1108/IJPL-01-2019-0003)
- McGhee, P., & Grant, P. (2015). The influence of managers' spiritual mindfulness on ethical behaviour in organisations. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 8(1), 12-33.
- Meyer, A., & Fourie, I. (2015). Collaborative information seeking environments benefiting from holistic ergonomics. *Library Hi Tech*, 33(3), 439-459. [doi.org/10.1108/LHT-06-2015-0062](https://doi.org/10.1108/LHT-06-2015-0062)
- Millman, J., & Ferguson, J. (2008). In search of the spiritual in spiritual leadership: A case study of entrepreneur Steve Bigari. *The Business Renaissance Quarterly: Enhancing the Quality of the Life of Work*, 3(1), 19-40.
- Mphale, O., & Okike, E. U. (2018). A Survey of the influence of Ergonomic factors in Information Systems/Information Technology Project Success/Failure. *International Journal of Computer Science and Information Security (IJCSIS)*, 16(12), 133-144.
- Nagamachi, M. (2011). Kansei/affective engineering and history of Kansei/affective engineering in the world in N. Mitsuo *Kansei/affective engineering* (pp. 1-13). Boca Raton London, New York: crc press.
- Nagasawa, S. Y. (2002). Kansei and business. *Kansei Engineering International*, 3(3), 3-12.
- Naghdali, F., Leva, M. C., Balfe, N., & Cromie, S. (2014). Human Factors Engineering at design stage: is there a need for more structured guidelines and standards. *Chemical Engineering Transactions*, 36, 2014.
- Norman, D. A. (2004). *Emotional design: Why we love (or hate) everyday things*. New York: Basic Civitas Books.
- Norman, D. A. (2013). *The design of everyday things (reprint edn)*. New York: Basic Books.
- O'Neill, M. (2011). Holistic ergonomics for the evolving nature of work. *Topic Brief*, 1-8.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of management, spirituality & religion*, 9(2), 189-208.
- Picard, R. W. (2000). *Affective computing*. London: Massachusetts Institute of Technology MIT press.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The leadership quarterly*, 16(5), 655-687.
- Salehzadeh, R., Pool, J. K., Lashaki, J. K., Dolati, H., & Jamkhaneh, H. B. (2015). Studying the effect of spiritual leadership on organizational performance: An empirical study in hotel industry. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 9, 346-359. [doi:10.1108/IJCTHR-03-2015-0012](https://doi.org/10.1108/IJCTHR-03-2015-0012).
- Carayon, P., Xie, A., & Kianfar, S. (2014). Human factors and ergonomics as a patient safety practice. *BMJ Quality & Safety*, 23(3), 196-205.
- Chen, C. Y., & Li, C. I. (2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 240-255. [doi:10.1016/j.leaqua.2012.11.004](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.004).
- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107-114. [doi:10.1007/s10551-011-0953-3](https://doi.org/10.1007/s10551-011-0953-3).
- Dahlgaard, J. J., Schütte, S., Ayas, E., & Dahlgaard-Park, S. M. (2008). Kansei/affective engineering design. *The TQM Journal*, 20 (4), 299-311.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16(5), 807-833.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727. [doi:10.1016/j.leaqua.2003.09.001](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001).
- Fry, L. W., & Slocum, J. (2008). Maximizing the triple bottom line through a strategic scorecard business model of spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86-96.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership quarterly*, 16(5), 835-862. [doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.012](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012).
- Helander, M. G., & Po Tham, M. (2003). Hedonomics—affective human factors design. *Ergonomics*, 46(13-14), 1269-1272.
- Ismail, S., Rahman, A. A. A., Ismail, A. R., Daud, K. A. M., & Khidzir, N. Z. (2017). Internet marketing strategy for furniture industry: a research based ergonomics sofa. In J.I. Kantola, T. Barath, S. Nazir, & T. Andre (eds.), *Advances in Human Factors, Business Management, Training and Education* (pp. 571-579). Springer, Cham.
- Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1), 1961-1966.
- Jevremović, S., Savić, D., & Janjić, P. (2019). Human engineering in school zones. *Transportation Research Procedia*, 40, 1396-1403.
- Jiao, J. R., Xu, Q., & Du, J. (2007, November). Affective Human Factors Design with Ambient Intelligence. In M. Mühlh user et al. (Eds.): *AmI 2007 Workshops, CCIS 11 European Conference on Ambient Intelligence* (pp. 301-313). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Kantola, J., Barath, T., Nazir, S., & Andre, T. (2017). *Advances in Human Factors, Business Management, Training and Education*. Springer International Publishing Switzerland.
- Krishnakumar, S., Houghton, J. D., Neck, C. P., & Ellison, C. N. (2015). The "good" and the "bad" of spiritual leadership. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(1), 17-37. [doi:10.1080/14766086.2014.886518](https://doi.org/10.1080/14766086.2014.886518).

- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Sendjaya, S. (2007). Conceptualizing and measuring spiritual leadership in organizations. *International Journal of Business and Information*, 2(1), 104–126.
- Sendjaya, S., Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2008). Defining and measuring servant leadership behaviour in organizations. *Journal of Management Studies*, 45(2), 402–424.
- Siewert, B., & Hochman, M. G. (2015). Improving safety through human factors engineering. *Radiographics*, 35(6), 1694-1705.
- Wilson, J. R. (2000). Fundamentals of ergonomics in theory and practice. *Applied ergonomics*, 31(6), 557-567.
- Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. (2019). Feeling energized: a multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 983-997.

**ملحق: قائمة استبيان موجهة للعاملين في جامعة أسيوط**

الأخ الفاضل، الأخت الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أسعد الله أوقاتكم بكل خير

"يقوم الباحثان بدراسة عن العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية وهندسة العوامل البشرية لدى العاملين في الجامعة".

ويتقدم الباحثان بخالص الشكر لتعاونكم في الإجابة عن فقرات قائمة الإستبيان وسوف تعامل المعلومات الواردة فيها

بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،،

**القسم الأول : العبارات المتعلقة بالدراسة:**

يُرجى قراءة كل عبارة من العبارات التالية ثم اختيار الخيار الذي يعبر عن درجة موافقتك أو عدم موافقتك على محتواها.

م	العبارات	موافقٌ بشدة	موافقٌ	محايدٌ	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
1-	الرؤية رؤية الجامعة واضحة للجميع.	5	4	3	2	1
2-	لديّ قناعة برؤية الجامعة.	5	4	3	2	1
3-	لديّ ثقة برؤية الجامعة.	5	4	3	2	1
4-	أنا ملتزم برؤية الجامعة..	5	4	3	2	1
5-	تحفزي رؤية الجامعة على تقديم أداء أفضل.	5	4	3	2	1
	<b>الأمل / الإيمان</b>					
6-	أنا على استعداد للقيام بكل ما يلزم لتحقيق رسالة الجامعة.	5	4	3	2	1
7-	لدي أهداف طموحة فيما يخص عملي لثقتي في الجامعة.	5	4	3	2	1
8-	أؤمن برسالة الجامعة وأبذل جهدي لنجاحها.	5	4	3	2	1
9-	أقوم بأفضل ما لدي في تأدية عملي لإيماني بالجامعة وإدارتها.	5	4	3	2	1
10-	أنا على استعداد لبذل جهد إضافي لمساعدة الجامعة على النجاح لإيماني بها تصبو إليه.	5	4	3	2	1
	<b>حب الإيثار</b>					
11-	تهتم القيادة الإدارية في الجامعة بشكل واضح بالعاملين بها.	5	4	3	2	1
12-	القيادة الإدارية في الجامعة لديها ولاء تجاه عامليها.	5	4	3	2	1
13-	تتمتع القيادة الإدارية في الجامعة بالنزاهة والعدالة.	5	4	3	2	1
14-	تمتلك القيادة الإدارية في الجامعة الشجاعة للدفاع عن عامليها.	5	4	3	2	1
15-	لا تعاقب القيادة الإدارية في الجامعة على الأخطاء التي تصدر عن عامليها بدون قصد.	5	4	3	2	1
	<b>الإدراك الغريزي</b>					
16-	أحافظ على هوية عملي اجتماعياً.	5	4	3	2	1
17-	أتمسك لأفكار ومشاريع عملي.	5	4	3	2	1
18-	أتعاطف مع الآخرين وأشاركهم همومهم.	5	4	3	2	1
19-	أحب العمل الجماعي.	5	4	3	2	1
20-	أكون شغوفاً بتحقيق الإنجازات في العمل.	5	4	3	2	1
21	أبتعد عن الفردية في العمل.	5	4	3	2	1
	<b>الإدراك السلوكي</b>					
22-	أحافظ على أوقات الحضور والانصراف.	5	4	3	2	1
23-	أحرص على عدم التغيب عن العمل طوال العام.	5	4	3	2	1
24-	أقوم بأداء عمالي ومهامي أول بأول.	5	4	3	2	1
25-	أتبع الأنظمة والقواعد بلا تدمير.	5	4	3	2	1
26-	أسعى لكسب فرص الترفي الوظيفية داخلياً.	5	4	3	2	1
	<b>الإدراك التأملي</b>					
27-	أستخدم مهارات التفكير العليا في أدائي.	5	4	3	2	1



## The Relationship Between Spiritual Leadership and Affective Ergonomics in Employees at Assiut University

**Sanaa Mostafa Mohamed Abolifa**

Associate Professor- College of Business - Al-Jouf University/ KSA  
Assistant Professor- Faculty of Commerce - Assiut University, Egypt

**Reda Ebrahim Mohamed El-Ashram**

College of Education, Imam Muhammad bin Saud Islamic University/ KSA

(Received 23/08/2020, Accepted for Publication 18/11/2020)

**Keywords:** Spiritual leadership, affective ergonomics, employees at Assiut University.

**Abstract:** Spiritual leadership aims to create vision and value congruence across the strategic, empowered team, and individual levels to foster higher levels of organizational commitment, productivity, and improve the work environment. The aim of this study was to fill a gap in the literature by examining the relationship between spiritual leadership (vision, hope/faith, altruistic love) and the affective ergonomics (visceral, behavioral, reflective) using data collected from 300 employees at Assiut University in Egypt. The results indicated a positive and significant relationship between spiritual leadership and affective ergonomics in the university, and the greater the application of spiritual leadership in the implementation of human resources policies at the university, the higher the level of affective ergonomics. The results confirm the existence of a positive relationship between altruistic love and vision on visceral perception, as well as a positive relationship between altruistic love and behavioral perception, in addition to a positive relationship between altruistic love, hope/faith and reflective perception. The results also showed the existence of a positive effect of spiritual leadership on affective ergonomic factors as altruistic love positively affects visceral perception, behavioral perception and reflective perception, and vision positively affects visceral perception, and hope/faith positively affects reflective perception. We recommend that the university administration pay attention to meeting the needs of employees financially and morally, and work through the approach of spiritual leadership to prepare affective ergonomics to ensure their comfort, physical and psychological safety. This study concludes that the limitations should be addressed in future research.

