



The role of virtuous leadership behaviors in job anxiety ((A descriptive and analytical study of a sample of employees and teachers of Warith Al-Anbiya University))

دور سلوكيات القيادة الفاضله في القلق الوظيفي ((دراسة وصفية تحليلية لعينة من منتسبي وتدريسي جامعة وارث الانبياء))

***م.د.صلاح مهدي عباس اليساري**

Abstract

This study aims to identify the behaviors of virtuous leadership and its role in job anxiety at the level of the sample of employees and teachers of the University of Warith al-Anbiya, based on a major problem that was diagnosed with several questions that included the extent of realizing the influencing relationships between the variables studied in the field, and to root the philosophical foundations, the study relied on measuring the two variables, which are Virtuous leadership and job anxiety, as the descriptive analytical approach was used mainly in presenting, analyzing and interpreting the study information, and the questionnaire was used as a main tool in collecting data and information for the study, as the study sample numbered (132) individuals. For the purpose of statistical analysis and treatment, a normal distribution was carried out and the stability of the measurement tool was confirmed. These methods were used through statistical programs (Spss, v.23, Amos, v.23). The study reached a set of conclusions,

*جامعة وارث الانبياء – كلية الادارة والاقتصاد .

the. most important of which was a negative effect between virtuous leadership and job anxiety

المستخلص : تهدف هذه الدراسة الى التعرف على سلوكيات القيادة الفاضلة ودورها في القلق الوظيفي على مستوى العينة من منتسبي وتدريسي جامعة وارث الأنبياء ، انطلاقاً من مشكلة رئيسة تم تشخيصها بعدة تساؤلات تضمنت مدى ادراك العلاقات التأثيرية بين المتغيرات الدراسة ميدانياً ، ولتجذير الاسس الفلسفية ، اعتمدت الدراسة لقياس المتغيرين هما القيادة الفاضلة والقلق الوظيفي ، اذ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بصورة رئيسة في عرض معلومات الدراسة وتحليلها وتفسيرها ، وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع بيانات ومعلومات الدراسة اذ بلغ عينة الدراسة عددهم (132) فرداً. ولغرض التحليل والمعالجة الاحصائية تم اجراء التوزيع الطبيعي وتم التأكد من الثبات لاداة القياس ، وقد استخدمت هذه الاساليب عن طريق البرامج الاحصائية (Spss,v.23,Amos,v.23) . اذ توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها تأثير سلبي ما بين القيادة الفاضلة والقلق الوظيفي واكانت اهم التوصيات التي اكدت عليها الدراسة ضرورة الاهتمام بأبعاد القيادة الفاضلة لما له من تأثير على خفض القلق الوظيفي لدى افراد عينة الدراسة.

المقدمة : تعتبر القيادة الفاضلة من الموضوعات الحيوية والقيمة المضافة في مجال الدراسات والأبحاث التنظيمية، إلى أن الاتجاهات المعاصرة لكثير من المتخصصين في نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي دعت إلى ضرورة العودة إلى مبادئ الفضيلة والاخلاق والقيم العليا وجعلها الأساس الذي تقوم عليه جميع الإجراءات الإدارية للحصول على مستوى أداء متميز وتحقيق أهدافها وبمستوى عال من الكفاءة والفعالية. وان اتباع القيادة الفاضلة وسلوكياتها الاخلاقية وتجسيد الفضائل وتعزيز ابعادها لدى الهيئة التدريسية والعاملين في هذه المنظمات سيؤثر على تحفيزهم نحو الابداع والتطور وانجاز الاهداف بأفضل صور ممكنه وكذلك شعورهم بالرضا والسعادة والانغماس بالعمل دون ملل او قلق او اجهاد وهذا بدوره بخلق الانتماء التنظيمي بما يضمن من نجاح وديمومة العمل بشكل الصحيح . حيث جاءت هذه الدراسة للكشف دور سلوكيات القيادة الفاضلة في القلق الوظيفي في المؤسسات الجامعية.

المبحث الأول : منهجية البحث

مشكلة البحث : ان قطاع التعليم العالي من القطاعات المهمة في البلد ومع انقسام هذا القطاع الى قسمين (الحكومي - الأهلي) . ونظرا لعدم الاستقرار في القطاع الأهلي نلاحظ هناك تغيير مستمر في الهيئة التدريسية والوظيفية وان ذلك يمثل تحديا لدى القيادات الجامعية لما له من ارباك في العمل وان عدم الاستقرار ممكن ان يكون لعوامل عديده منها ما يتعلق بالقلق الوظيفي

كون هذا القطاع غير مؤمن في العراق من حيث مسألة التقاعد والحقوق المستقبلية. لذلك تم اقتراح هذا البحث لمعرفة إثر سلوكيات القيادة الفاضلة في القلق الوظيفي. في إحدى مؤسسات التعليم العالي في العراق، وتم تطبيق هذه الدراسة على جامعة وارث الانبياء. لذا يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية:

١. ما مستوى سلوكيات القيادة الفاضلة التي تتبناها القادة في المنظمة عينة البحث؟

٢. ما مستوى القلق الوظيفي لدى العاملين في المنظمة عينة البحث.

٣. ما مستوى علاقة الارتباط ما بين القيادة الفاضلة والقلق الوظيفي لدى عينة البحث؟

٤. ما مستوى تأثير القيادة الفاضلة والقلق الوظيفي لدى عينة البحث؟

أهمية البحث : أجريت هذه الدراسة لشرح أهمية القيادة الفاضلة ولتحديد الخصائص الضرورية للقائد الحديث ليكون فعالاً في سوق محلية تشدد بها المنافسة لا سيما ان مجتمع الدراسة هو في محافظة كربلاء التي تحتضن تسع كليات وجامعات أهلية. ويمكن تلخيص أهمية الدراسة بالآتي:

- يكتسب البحث أهمية من أهمية هذه المتغيرات وطبيعة العلاقات المنطقية ما بينها، اذ يبحث هذا البحث في متغيرين مهمين هما (سلوكيات القيادة الفاضلة ، القلق الوظيفي) ومن المواضيع المهمة في منظمات الاعمال وحقل إدارة الاعمال بشكل خاص .

- تبرز أهمية البحث من عبر تسليط الضوء على قطاع مهم جداً وحديث نسبياً في العراق وتزداد شدة المنافسة به وزيادة حجم التحديات بشكل كبير لا سيما في محافظة كربلاء التي تحتضن تسعة جامعات وكليات أهلية .

أهداف البحث : يسعى البحث الحالي الى الوصول الى مجموعة من النتائج وتحقيق مجموعة من الأهداف التي ترتبط بالجانب الفكري والميداني للبحث وعلى النحو الآتي :-

١. التعرف على أهم الجوانب النظرية وتحليل أهم المقاييس المعتمدة لمتغيرات البحث.

٢. تحديد مستوى متغيرات البحث ميدانيا ونظريا عبر عينة ومجتمع البحث.

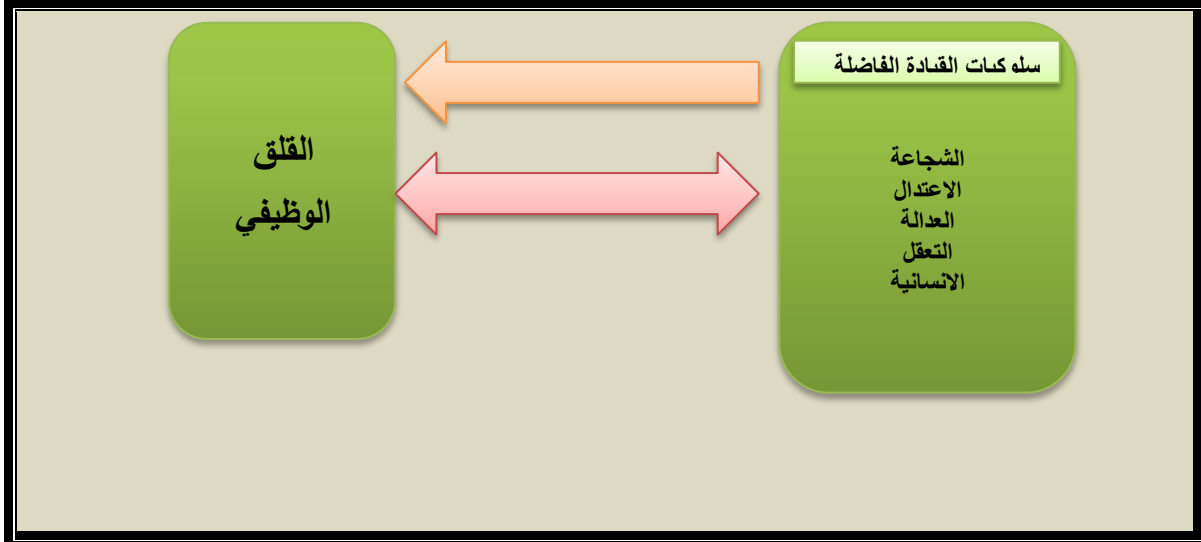
٣. تحديد مستوى علاقة الارتباط ما بين متغيرات الدراسة في عينة البحث.

٤. تحديد مستوى علاقة التأثير ما بين متغيرات الدراسة في عينة البحث.

نموذج بحث الافتراضي :تم تحديد المخطط الفرضي من مشكلة الدراسة وفرضياتها وطبيعة العلاقة بين المتغير المستقل سلوكيات القيادة الفاضلة وابعاده (الشجاعة\ الاعتدل\ العدالة\ التعقل

الانسانية) ، بالاعتماد على الباحثين (Wang& Rick : 2016)، والمتغير التابع القلق
الوظيفي ، بالاعتماد على الباحثين (Wu et al :2017).

شكل رقم (١)



فرضيات البحث

الفرضية الأولى: هناك علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية بين سلوكيات القيادة الفاضلة في
القلق الوظيفي في المنظمة عينة البحث.

الفرضية الثانية: هناك تأثير ذو دلالة احصائية بين سلوكيات القيادة الفاضلة القلق الوظيفي في
المنظمة عينة البحث .

منهج وأداة البحث - يتضمن منهج وأداة البحث الفقرات الآتية:

١. منهج البحث: اعتمد الباحث في هذا البحث بشكل اساسي على المنهج الوصفي التحليلي، وقد
سعت لاختبار عدد من الفرضيات الرئيسة والفرعية المتعلقة بعلاقات الارتباط والتأثير بين
متغيرات البحث، بهدف التعرف الشامل بجميع جوانب المشكلة وتحليلها، ومن ثم بيان أبعادها
ومن ثم متغيراتها والعلاقة بينهما، وفي بحثنا تم دراسة سلوكيات القيادة الفاضلة ودورها في
القلق الوظيفي لدى عينة البحث.

٢. أداة البحث (طرق جمع البيانات): تعد أداة البحث هي الطريق المتبعة في جمع المعلومات
والبيانات اولية والثانوية، للحصول على البيانات الثانوية والخاص بالجانب النظري في البحث،
تم الاعتماد في جمع البيانات من خلال الباحثين المتخصصين في المتغيرات البحث (سلوكيات
القيادة الفاضلة والقلق الوظيفي) ومن مصادر العربية والاجنبية، أما جمع البيانات العملية

لغرض اختبار الفرضيات البحث استخدمت الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات حول متغيري البحث.

اختبار أداة البحث

١. اختبار ثبات الاستبانة: تستخدم هذه الأداة لبيان الاتساق الداخلي للمقياس، وتأتي عن طريقها يمكن احتمالية الحصول على نفس النتائج عند تكرار نفس المقياس، أن المعامل الاتساق الداخلي ألفا كرو نباخ بشكل إجمالي للمقياس كانت قيمته اعلى من (0.70)، إذ تمتع بتقييم عال، وقد تشير النتائج أن مقياس البحث (الاستبانة) تمتع بمستوى ثبات عال، وهذا يدل على مدى كفاءة ذلك الاتساق الداخلي له، وثبات فقراتها وهي نسبة جيدة.

حدود البحث

١. الحدود المكانية: تمثل حدود البحث المكانية للدراسة في جامعة وارث الانبياء.
٢. الحدود الزمانية: تمثلت الحدود للبحث بالمدة من (٢٠٢٢/٧/١) ولغاية (٢٠٢٢/١٠/١).
٣. الحدود البشرية: شملت الدراسة عينة من موظفي وتدريسي جامعة وارث الانبياء .

المبحث الثاني: الإطار الفكري للبحث

اولاً: سلوكيات القيادة الفاضلة

مفهوم واهمية سلوكيات القيادة الفاضلة - في عالم الأعمال شديد التنافسية في القرن الثاني والعشرين، نادراً ما يتم التأكيد على اللامبالاة في معظم المنظمات حيث تكافح الشركات للتنافس على العملاء والأرباح تاريخياً، فالفضيلة لها جذورها في الأخلاق الأرسطية وتشمل الرغبة في تحقيق المثل الشخصية والاجتماعية والنتائج الفعالة (Caldwell et al ; 2015: 2). فكلمة الفضيلة مشتقة من اللاتينية Virtus والتي تعني "الفضيلة" أو "الامتياز" والفضيلة أو الفضائل هي قواعد أخلاقية تحفز السلوك وتوجهه نحو نهاية النظام الأخلاقي (De & Lopes ; 2014:2). او الأنماط الأخلاقية المتمثلة بالاستقامة والخير وتشمل مجموع الفضائل في الجوانب التالية: التمييز بين الصواب والخطأ في الوظيفة القيادية ، واتخاذ تدابير لضمان العدالة والصدق ، والتأثير والسماح للآخرين باتباع أهداف عادلة لأنفسهم ومؤسساتهم بشكل أخلاقي ، ومساعدة الآخرين على التواصل مع أعلى (Grimani & George; 2020:81).

أن المنظمة الفاضلة تركز على القيادة المشتركة التي يتم تفسيرها على أنها عملية ديناميكية تضمن الأداء المستدام مع الالتزام بالممارسات التنظيمية الفاضلة (Grimani & George; 2020:94). وإن المنظمة الفاضلة تمكّن وتدعم الأنشطة الفاضلة - العادات والرغبات والأفعال

الجيدة - من أعضائها كما إنها تشتمل على تصرفات الأفراد والأنشطة الجماعية والسمات الثقافية والعمليات الأخرى التي تسمح بنشر وإدامة فضيلة المنظمة (De& Lopes ; 2014:2) . وقد أكد العلماء بشكل متزايد على الحاجة إلى أن يتبنى القادة منظورًا أخلاقيًا للغاية أو "تحويليًا" في تكريم قيادتهم المسؤوليات (Caldwell et al ; 2015: 2). فالقادة الفاضلون هم وكلاء أخلاقيون يسعون إلى تحسين خلق الثروة والقيمة لجميع الأطراف من خلال إنشاء علاقات وأنظمة تنظيمية تبني ثقة عالية وتكسب التزام الآخرين (AlHalaseh & Waleed ; 2020: 16) .

وقد تم تعريف القيادة الفاضلة كعلاقة بين القائد والتابع حيث يؤدي التعبير المناسب للفضائل من جانب القائد إلى تصورات أتباعه عن فضيلة القائد ، والتي تستحق المحاكاة (Wang& Rick;2016:332) . فالقيادة الفاضلة تشير إلى أن القيادة متجذرة في فضائل معينة والتي يمكن ان نعرفها على انها تعمل على انشاء "نظامًا للفكر الأخلاقي يعتبر تطوير الشخصية الأخلاقية ورعايتها أفضل طريقة للتأثير على السلوك الأخلاقي والمجتمع الأخلاقي" (Adewale ; 2020 :750). او كما أشار إليها (Grimani & George;2022:204) على أنها تمييز الصواب عن الخطأ في الدور القيادي للفرد ، واتخاذ خطوات لضمان العدالة والصدق ، والتأثير على الآخرين وتمكينهم من السعي وراء أهداف صالحة وأخلاقية لأنفسهم ومؤسساتهم ومساعدة الآخرين على الاتصال بهدف أعلى .

فالقيادة الفاضلة هي القيادة التي تجسد سلوك القائد المعبر بالالتزام الأخلاقي للمبادئ المعايير التنظيمية التي تنعكس على طريقة اتخاذه القرار وأسلوب تأثيره في التابعين عبر سلوكياته الفاضلة من الشجاعة في اتخاذ القرار والعدالة بالإنسانية والاعتدال والتعقل والحكمة في ممارسة الأنشطة .

كما تكمن أهمية سلوكيات القيادة الفاضلة في قبول الفضيلة باعتبارها سمة أساسية للقيادة المسؤولة اذ توفر فائدتين وظيفيتين على الأقل إحدى الفوائد هي الدور الذي تلعبه الفضيلة في إنشاء نقطة ثابتة في صنع القرار ، بينما فائدة أخرى هي الزيادات في الأداء التي تنتجها الفضيلة في المنظمات، على وجه الخصوص كون القيادة المسؤولة والمجسدة للفضيلة ، هي القيادة التي يمكن أن تدير بفعالية الاضطرابات وعدم الاستقرار التي تميز البيئة الخارجية الحالية (Grimani & George;2022:204). ويمكن أن تحرك توجهات المنظمة إلى الأمام في حالة واجهت المنظمة مشاكل تنظيمية. وترى (Margaret,2003:106) بأن الاتجاه السائد في الآونة الاخيرة من أبحاث القيادة هو نحو سلوكيات القيادة الفاضلة لما لها من أهمية . كما أوضح (Caldwell et al,2015:1184) أن أهمية سلوكيات القيادة الفاضلة والتي تسعى من

خلال تقديم الخدمة، والمسؤولية والتميز في الاداء، وأنها تساعد المنظمة في وضع استراتيجيات على المدى الطويل .

ابعاد سلوكيات القيادة الفاضلة - تم اعتماد مقياس (Wang& Rick : 2016) في هذه الدراسة والذي يحتوي على خمسة ابعاد لسلوكيات القيادة الفاضلة وهي (الشجاعة (الثبات) ، العدالة ، الاعتدال ، التعقل ، الإنسانية)

١. الشجاعة (الثبات) - يمكن للخوف أن يحل محل العقل وبالتالي يثني المرء عن السعي وراء الصواب (أو الحكمة) ومع ذلك، لا ينبغي الافتراض في الخوف كونه عكس العقل، لأنه من المقبول تمامًا (حتى أنه متوقع) ان نخاف من بعض الأشياء (الموت المبكر والسمعة السيئة). وفي الحقيقة، بدون خوف ليست هناك حاجة للشجاعة (Riggio et al ; 2010: 237).

اذ يجسد القادة الشجاعة "عندما يتخذون إجراءات قد لا تكون شائعة أو قد تعرضهم لمخاطر شخصية" (Adewale ; 2020 :757). فالثبات أو الشجاعة وهو سلوك ويعني المثابرة أو متابعة على ما هو جيد على الرغم من العقبات عبر السماح للفرد بالتغلب على الخوف في تحقيق الأهداف (Haider et al ;2019: 34). فالشجاعة هي سمة شخصية تمكن القادة من فعل ما يعتقد أنه صواب دون خوف (Adewale ; 2020 :757). كما انها تعني "تصرف" او هي سمة شخصية تمكن القادة من القيام بما يعتقدون أنه "صحيح" دون خوف (Palanski et al ; 298:2015). لذ تعد هذه الفضيلة ضرورية لأنها تساعد في التغلب على الخوف وتسهل ممارسة المرء لمعتقداته بغض النظر عن العواقب.

٢. الحكمة (التعقل) : ان الحكمة هي التي تدير أو تملي التوازن المناسب بين طرفي نقيض في عالم من السياقات والأولويات المتغيرة ، لأن الحكمة أمر بالغ الأهمية ولا يمكن للقائد أن يكون أخلاقياً ما لم يكن حكيماً كونها تعني القدرة على أن تقرر ، بناءً على الخبرة ، الشيء الصحيح الذي يجب القيام به. (Riggio et al ; 2010: 237).

اذ يعد التعقل مصدر الحكمة فهو ممارسة المنطق السليم وإصدار الاحكام بشكل صحيح وعقلاني واختيار الحق وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية (الحساوي و بريسم : ٢٠٢١ ، ٢٣٠). فالحكمة هي سمة الشخصية الإيجابية التي تفرغ العقل العملي لتمييز الخير الحقيقي في كل الظروف واختيار الوسائل الصحيحة لتحقيقه (Haider et al ;2019: 34). اذ تتطلب الحكمة ثلاثة أفعال عقلية التي أشار اليها (Riggio et al ; 2010: 237):

أ. اتخاذ المشورة بعناية مع النفس والآخرين.

ب. الحكم بشكل صحيح من الأدلة الموجودة.

ج. توجيه بقية الأنشطة الفردية على أساس الأحكام الصادرة من دراسة متأنية.

٣. الاعتدال : الاعتدال هو القدرة على التحكم في المشاعر. فكرة الاعتدال هي مفتاح فهم الاعتدال. القادة الذين لديهم اعتدال قوي يتحكمون في أجسادهم ولا تمارس أفعال الانغماس الذاتي أو إنكار الذات (Riggio et al ; 2010: 237). الاعتدال على أنه عادة تقييد النفس في الاستفزاز والعاطفة والرغبة وضبط النفس العقلاني (Haider et al ;2019: 35). او هو سمة شخصية تساعد القادة في التعامل مع ردود الفعل العاطفية والرغبات لإرضاء الذات (Wang ; 2011: 224).

٤. العدالة : العدالة سمة شخصية إيجابية تميل إلى احترام حقوق الآخرين وإقامة الانسجام في العلاقات الإنسانية (Haider et al ;2019: 35) كون الإنسانية هي سمة شخصية تكمن وراء حب القادة ورعايتهم واحترامهم للآخرين (Adewale ; 2020 :759). او انها تعني رغبة دائمة أو مستمرة لمنح الآخرين ما يستحقونه (Riggio et al ; 2010: 237).

٥- الإنسانية : وهي تصرف حسن الطباع ، يحفز الناس على تعديل أخلاقهم بما يتناسب مع أشخاص مختلفين ، ورغبة في إرضاء الآخرين وحمايتهم من الألم (Bragues: 2006;344). فالإنسانية هي سمة او سلوك شخصي يظهر من خلاله القائد التقدير والاحترام والرعاية للآخرين (wang : 2011;44). او انها عملية يهدف من خلالها الى تغيير في طريقة التعامل ما بين الافراد العاملين والحفاظ عليهم من قبل القادة عبر اتصال انساني وتقدير بشري وتعزيز المشاركة للأفراد العاملين بصورة فاعلة (Johanes, & 2019;10).

ثانيا: القلق الوظيفي

١-١ مفهوم واهمية التعرف على القلق الوظيفي : القلق هو استجابة طبيعية لأحداث الحياة المجهدمة مثل مقابلات العمل، وفقدان الوظيفة المحتمل، وتقييمات التوظيف، واختيار التخصص. عندما تكون الاستجابة متناسبة مع الموقف المجهد، يشار إليها باسم القلق الطبيعي (Pisarik et al ; 2017 :340). لأن القلق يعتمد على "عدم القدرة المتصورة على التنبؤ بالنتائج أو النتائج المرجوة أو التحكم فيها أو الحصول عليها" (Daniels et al ; 2011: 411). القلق هو عامل آخر يؤثر على الاستكشاف الوظيفي (Vignoli; et al :2005,155). من المهم فهم الجوانب العاطفية لعملية الاستكشاف الوظيفي، مثل القلق الوظيفي، لأن العواطف تؤثر على كيفية تعامل الأفراد مع التخطيط الوظيفي وعملية صنع القرار. يرتبط القلق أيضًا بالإنهاء المبكر في الاستشارة المهنية لأنه يمكن أن يتسبب في اتخاذ الناس قرارات مهنية متسرعة لتخفيف القلق. (Shin& ji ; 2018: 110-111).

فالقلق الوظيفي مقدار القلق والتردد الذي يواجهه الفرد سيأثر فيما يتعلق بالقرارات المهنية بمجموعة واسعة من المتغيرات (Daniels et al ; 2011: 410). او هو المشاعر السلبية التي تحدث في أي مرحلة من مراحل اتخاذ القرار المهني أو أثناء العمل ، فإنه يسلط الضوء على المخاوف المتعلقة بعملية التطوير الوظيفي وقد ينبع القلق الوظيفي من معدلات البطالة والخوف والقرارات المهنية في سوق العمل. (yilmaz& Hicran ; 2022, 97). انا مستوى القلق الوظيفي يرتبط بالشخصية الفرد من حيث درجه قدرته على تحمل الضغط التي يتعرض لها داخل مكان العمل لما يمتلكه الفرد من إمكانيات وخبرات وكفاءة أداء في الإدارة لمواجهة تلك الضغوط التي تواجه والتي تعرضه بدرجة اكبر لحاله من القلق (MacIntyre et al ; 2003, 138).

فالقلق الوظيفي هو حالة من التوتر ترتبط بحدوث مثيرات موجودة في مكان العمل وله تأثير واضح على سلوك الفرد اثناء العمل وخارجه وعلاقات العمل واستمرار الفرد في العمل مما ينتج عدم ارتياح والشعور بعدم الأمان الوظيفي نتيجة توقع الاسواء عن المستقبل الوظيفي. ٢-٢ العوامل الموقفية المثيرة للقلق الوظيفي : بين (شعبان :٢٠١٤ ، ١٥٨-١٥٩) ان هنالك العلاقة بين اماكن العمل والقلق لها اهمية خاصه بان بنيت اماكن عمل نظام العمل يمكن ان يكونان مثيران للقلق ومرتبطان بالمثيرات المسببة له والعوامل مثيرة للقلق الوظيفي في مكان العمل وهي كما يلي

١. الخوف من الفشل في انجاز المهام المطلوبة
 ٢. الصراع الاجتماعي والتوتر في أماكن العمل
 ٣. الحوادث والمخاطر الجسدية التي ممكن ان يتعرض لها الفرد في أماكن العمل
 ٤. مخاطر فقدان العمل عدد كبير من الناس لا يوجد لديهم مصدر رزق سواء مكان عمله وبالتالي فان فقدان لعملهم يعرضهم ويعرض وجودهم للخطر
- ابعاد القلق الوظيفي : تم اعتماد مقياس (Saka & et al : 2008) اذ يتم اعتماد ثلاثة ابعاد لهذا المقياس وهي (القلق العام ، التشاؤم ، ومفهوم الذات والهوية).
١. القلق العام : القلق هو أحد المشاعر التي عادة ما تكون غير سارة. بشكل ذاتي ، لديه صفة الخوف أو المشاعر وثيقة الصلة. ينطوي القلق على الشعور بالخطر الوشيك ، ولكن إما أنه لا يوجد تهديد واضح أو أن التهديد ، بمعايير معقولة ، غير متناسب مع العاطفة التي يثيرها على ما يبدو. (Lader & Issac :2013;1). لذا يُعد القلق العام بشأن إحدى السمات الشخصية التي تشير إلى الفروق الفردية في احتمالية التعرض لقلق الحالة في معظم المواقف العصيبة. لا تؤخذ مواصفات السياق الظرفية في الاعتبار في مقاييس هذه السمة (Vignoli ; et

155: 2005; al). كما يمكن الإشارة الى أن القلق العام "هو في الأساس سمة عرضية لجميع اضطرابات القلق مع استثناء محتمل للاضطرابات البسيط" (Zinbarg & David; 1996: 181).

٢. التشاؤم : التشاؤم هو الشخص الذي يتوقع حدوث أشياء سلبية بدلاً من توقع الأشياء الإيجابية (Jaafar & Kamel: 2015; 203). وهناك مجموعة من الآراء حول التشاؤم اذ اوضح (Gati & et al : 2010, 4). الدور الرئيسي للآراء والتصورات المتشائمة في تحديد الاستجابات العاطفية والسلوكية لدى الأفراد اذ تشير مجموعة الآراء المتشائمة إلى التحيزات الإدراكية السلبية والتصورات وتتكون من ثلاث فئات:

٣. الآراء المتشائمة حول العمل: تشير إلى تدني الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار المهني، مما يعكس تصور الأفراد بأنهم غير قادرين على تنفيذ عملية اتخاذ قرارات مهنية شاملة ومناسبة

٤. الآراء المتشائمة حول طبيعة العمل: إشارات إلى التصورات السلبية للغاية فيما يتعلق بالمهن والدورات التدريبية والوظائف وعدم القناعة حول العمل

٥. الآراء المتشائمة حول سيطرة الفرد - تشير إلى إحساس الأفراد بمركز التحكم الخارجي على العملية أو الاختيار أو النتائج للعمل بشكل عام.

٦. مفهوم الذات والهوية : في هذه الدراسة نعتمد الرأي القائل بأن "الذات" و "الهوية" تمثل جزءاً من عملية تطوير الإحساس اذ تمثل "الهوية" عملية البحث عن مجموعة من الالتزامات بالمعايير الشخصية وأدوار الحياة ويمثل "الذات". وجهة النظر الذاتية التي تتطور وتؤثر على هذه الالتزامات للهوية (Schwartz & et al: 2011; 373). وان وضوح الهوية الشخصية، أو ما وصفته بوضوح مفهوم الذات، على أنه المدى الذي يتم فيه تعريف معتقدات المرء الذاتية بوضوح وثقة، ومتسقة داخلياً ، ومستقرة اذ وجدت مراراً أن وضوح الهوية الشخصية مرتبط بشكل إيجابي احترام الذات (Usborne & Taylor : 2010; 884). وبشكل أكثر تحديداً يشير مفهوم الذات إلى المدى الذي يصف فيه الأفراد أنفسهم بطرق إيجابية ومتسقة ، وإلى أي مدى يشعر الأفراد "بالثقة" من أنفسهم اذ يوصف كعنصر رئيسي لكل من احترام الذات ، عبر الهوية الشخصية وان الاستخدام بهذا المعنى يتوافق مع مدى تبني الشخص لمجموعة واضحة من المعايير الشخصية ومدى اتساقها داخلياً من الأهداف والقيم والمعتقدات التي يحملها (Schwartz & et al : 2011; 373). فاحترام الذات كما بينه Super (1953) اذ يبين ان اختيار المهنة هو تعبير عن مفهوم الفرد لذاته من الناحية المهنية، لذلك يلعب تقدير الذات دوراً مركزياً في تحقيق مفهوم الذات ، حيث يميل الناس إلى اختيار وظائف تسمح لهم بتحقيق إمكاناتهم المتصورة وتعزيز شعورهم بقيمة الذات. كما ان عملية قياس احترام

الذات على الدوام تكون مرتبطة سلبًا بمقاييس التردد - فكلما انخفض احترام المرء لذاته ، زاد تردده (Saka & et al : 2008 ; 207).

الجانب العملي

أولا : اختبار التوزيع الطبيعي

١. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير سلوكيات القيادة الفاضله - لمعرفة طبيعة التوزيع الذي يخص متغير سلوكيات القيادة الفاضلة وكما مبين في نتائج الاختبار في الجدول (١) ان مستوى المعنوية الفعلي المتغير القيادة الفاضلة هو (0.103) وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) وبذلك هو غير دال معنويا ، وهذا يعني ان معظم بيانات متغير سلوكيات القيادة الفاضلة تخضع الى التوزيع الطبيعي الذي يعتمد على استخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار

الجدول (١)

Test of Normality	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
سلوكيات القيادة الفاضلة	.098	132	.103	.979	132	.37

المصدر : مخرجات برنامج (AMOS)

٢. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير القلق الوظيفي - لمعرفة طبيعة التوزيع الطبيعي لبيانات متغير القلق الوظيفي فقد اظهرت نتائج الجدول (٢) ان مستوى المعنوية الفعلي بلغ (0.158) وهو اعلى من مستوى المعياري البالغ (0.05) فهو غير دال معنويا وهذا يعني ان معظم بيانات متغير القلق الوظيفي تخضع للتوزيع الطبيعي وكما موضحه في الجدول (٢) وبذلك يمكن استخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار.

الجدول (٢)

Test of Normality	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
القلق الوظيفي	.096	132	.158	.971	132	.103

المصدر : مخرجات برنامج (AMOS)

ثانيا :- اختبار الثبات لاداء القياس - الثبات الى إدارة القياس وهو درجة اتساق او الاستقرار ما بين المتغيرين او ما بين مقياسين او اختبارين من نفس النوع وهناك عدة اختبارات لأثبات اداء القياس ومنها اختبار معامل كورنباخ الفا وكذلك اختبار الاتساق الداخلي ، اذ تبين نتائج الجدول (3) ان قيمه معامل كورنباخ الفا تتراوح ما بين (0.869-0.946) لمتغيرات الدراسة مع ابعادها وتعد هذه القيمة مقبولة في الدراسات الوصفية لكونها قيمة عالية مقارنة بقيمه الفا المعيارية والتي تبلغ

(0.70) وبذلك فان اداه القياس تعتبر صالحه للقياس لكونها تتصف بالدقة والثبات العالي ويبين الجدول (٣) مؤشرات الثبات لاداه قياس الدراسة الحالية لمتغيراتها القيادة الفاضلة والقلق الوظيفي وابعادهما.

جدول (٣) قيمة معامل كورنباخ الفا لمتغيرات الدراسة وابعادها

ت	المتغيرات والابعاد	معامل كورنباخ الفا
١	الشجاعة	.917
٢	الاعتدال	.750
٣	العدالة	.924
٤	التعقل	.848
٥	الإنسانية	.722
٦	القيادة الفاضلة	.946
٧	القلق العام	.832
٨	التشاؤم	.793
٩	مفهوم الذات والهوية	.716
١٠	القلق الوظيفي	.869

المصدر : مخرجات برنامج (AMOS)

ثالثاً: الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة

١- وصف وتشخيص متغير القيادة الفاضلة اجمالياً - تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير القيادة الفاضلة وابعاده اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (١) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير القيادة الفاضلة والذي يقاس بخمسة ابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (2.555) وبلغ الانحراف المعياري (0.768) و بلغت مستوى الإجابة (0.59) و بلغت الاهمية النسبية (51%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير القيادة الفاضلة قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد عينة البحث ، مما يدل على ان عينة الدراسة لديها معرفة بمفهوم وابعاد ومتغيرات عينة الدراسة . وهذا يشير الى ان الجامعة تهتم بصورة واضحة بالقيادة الفاضلة على مستوى الشجاعة والاعتدال والعدالة والتعقل والإنسانية وهذا يعزز مستوى الأداء لدى الافراد العاملين في الجامعة وينعكس بصوره إيجابية عبر سلوكيات قيادات الجامعة من خلال ممارساتهم وأساليب تعاملهم مع الافراد العاملين في الجامعة اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد القيادة الفاضلة الفرعية ميدانياً على مستوى اجابة عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالآتي (الشجاعة ، العدالة ، التعقل ، الاعتدال ، الإنسانية) على التوالي حسب اجابات افراد العينة، وكما في الجدول (٤).

اما ترتيب الاهمية النسبية لكل بعد من أبعاد القيادة الفاضلة بالاعتماد على الاهمية النسبية المتحققة على مستوى عينة الدراسة والتي تبين ان اعلى نسبة كانت لبعد الشجاعة واقل بعد هو التعقل

الجدول (٤) الوصف الاحصائي لأبعاد متغير القيادة الفاضلة

الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	الابعاد
50%	1.320	1.149	2.515	يتصرف مسؤولي المباشر بمبادرة مستمرة، حتى في مواجهة المخاطرة الشخصية.	الشجاعة
57%	1.401	1.184	2.864	يتحدث مسؤولي المباشر عن مسائل الظلم والقناعة الشخصية، على الرغم من المخاطرة ب "رد فعل عنيف." قد تكون تحيته عن منصبه.	
58%	1.329	1.153	2.879	يبدأ مسؤولي المباشر مشروعا طويل الأجل وجديراً بالاهتمام على الرغم من المخاطرة بالسمعة الشخصية.	
59%	1.401	1.184	2.939	يقود مسؤولي المباشر تغييراً جوهرياً على الرغم من أنه قد ينطوي على تضحيات شخصية ومخاطر شخصية.	
56%	1.090	1.044	2.799		معدل البعد
52%	1.401	1.184	2.606	يتجنب مسؤولي المباشر الانغماس في رغباته على حساب الآخرين.	الاعتدال
50%	1.107	1.052	2.485	يتصرف مسؤولي المباشر بشكل غير أناني حتى عندما تكون هناك فرص لتحقيق أقصى قدر من اكتساب الذات.	
51%	1.135	1.066	2.545	يعطي مسؤولي المباشر الأولوية للمصالح التنظيمية على المصالح الذاتية.	
56%	1.115	1.056	2.788	يقلل مسؤولي المباشر من أهمية النجاحات الشخصية لتجنب إزعاج الآخرين الأقل نجاحاً.	
52%	0.680	0.824	2.606		معدل البعد
52%	1.214	1.102	2.621	يخصص مسؤولي المباشر الموارد القيمة بطريقة عادلة.	العدالة
52%	1.282	1.132	2.591	يحترم مسؤولي المباشر المصالح والحقوق الفردية عند توزيع المسؤوليات.	
49%	0.981	0.990	2.439	مسؤولي المباشر حل النزاعات بطريقة عادلة وموضوعية.	
51%	1.006	1.003	2.551		معدل البعد
49%	1.105	1.051	2.455	يمارس مسؤولي المباشر التفكير المنطقي السليم في اتخاذ القرار بشأن مسارات العمل المثالية.	التعقل
48%	1.071	1.035	2.424	يقوم مسؤولي المباشر بتقييم المتطلبات التي تتطلبها أي حالة معينة بكفاءة وفعالية.	
51%	1.136	1.066	2.530	يستوعب مسؤولي المباشر مدى تعقيد معظم المواقف عند إصدار الأحكام.	
50%	0.832	0.912	2.500	يستخدم مسؤولي المباشر فقط الموارد اللازمة للاستجابة لمتطلبات أي موقف معين.	
50%	0.711	0.843	2.477		معدل البعد
48%	1.040	1.020	2.424	يظهر مسؤولي المباشر مخاوف بشأن احتياجات المروسين.	الانسانية
45%	0.887	0.942	2.242	ييدي مسؤولي المباشر اهتماماً ورعايته للأقران.	
47%	0.874	0.935	2.364	يعرب مسؤولي المباشر عن قلقه من مصائب الآخرين.	
47%	0.600	0.775	2.343		معدل البعد
51%	0.590	0.768	2.555		المعدل للأبعاد

المصدر: اعداد الباحث باستخدام نتائج برامج (SPSS , Microsoft Excel).

٢- وصف وتشخيص متغير القلق الوظيفي اجمالياً : تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير القلق الوظيفي وابعاده اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (٥) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير القلق الوظيفي والذي يقاس بثلاثة أبعاد فرعية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (2.551) وبلغ الانحراف المعياري (0.689) و بلغت نسبة الاستجابة (0.47) و بلغت الاهمية النسبية (51%) ، وهذا يشير الى ان هذا المتغير حاز على مستوى أهمية جيدة حسب اجابات الافراد عينة البحث ، وهذه الاستجابة تدل على وجود مستوى مرتفع من الاتفاق لدى افراد عينة البحث على فقرات القلق الوظيفي وابعادها . مما يدل على ان قيادات الجامعة مجتمع الدراسة تسعى الى الاهتمام بتخفيض مستوى القلق الوظيفي لدى افرادها كون من

الأمر التي تنعكس سلباً على المنظمات في حال كان هنالك ارتفاع في مستوى القلق الوظيفي في المنظمات لا سيما وان المنظمة عينة الدراسة تعد من المنظمات الاهلية.

اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد القلق الوظيفي الفرعية ميدانياً على مستوى افراد عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالآتي (مفهوم الذات والهوية، القلق العام ، التشاؤم) على التوالي حسب اجابات افراد عينة البحث ، وكما موضح في الجدول (٥) .

اما ترتيب الاهمية النسبية لكل بعد من أبعاد القلق الوظيفي بالاعتماد على الاهمية النسبية المتحققة على مستوى إجابات عينة الدراسة فهس (التشاؤم القلق العام ومن ثم مفهوم الذات والهوية).

الجدول (٥) الوصف الاحصائي لأبعاد متغير القلق الوظيفي

الابعاد	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
التشاؤم	لا يمتلك الافراد العاملين الكفاءة الكافية على تحمل المسؤولية في عملية اتخاذ القرار.	2.909	1.044	1.091	58%
	يشعر الافراد العاملين لديهم تصورات سلبية حول الوظائف في العمل	2.727	0.950	0.902	55%
	إحساس الافراد العاملين في المنظمة بوجود سلطة خارجية تحسم القرار النهائي المتعلق بوظيفتهم.	2.212	1.012	1.023	44%
معدل البعد					
القلق العام	ابحث عن الكمال في اجراءات العمل مما ينتابني شعور بالقلق والتوتر اتجاه اتخاذ القرارات في المنظمة.	2.455	0.960	0.922	49%
	دائما اتصور السيناريو الاسوء بشأن المستقبل الوظيفي.	2.606	1.061	1.126	52%
	أنا قلق بشأن العمل في المستقبل لأنني ربما لن أجد وظيفة تناسبني.	2.727	1.242	1.543	55%
	أشعر بعدم الاطمئنان من البيئة الداخلية للعمل	2.561	1.262	1.592	51%
	أشعر بالقلق بشأن العمل لأن راتبي ربما لن يكون كذلك كما أتمنى في المستقبل.	2.545	1.121	1.257	51%
معدل البعد					
الذات والهوية	لا يشعر الافراد العاملين بقيمة الذات في الجوانب الوظيفية في الحياة.	2.727	0.997	0.994	55%
	لدى بعض الافراد العاملين قلق عام كسمة شخصية خاصة بهم.	2.530	0.895	0.801	51%
	يواجه الافراد صعوبة في التعبير عن التفضيلات الوظيفية والاهتمامات المهنية التي يرغبون بها.	2.409	0.856	0.732	48%
	يعاني الافراد من قلة الرضا والنقد المتطرف لهم الى جانب ضرورة إرضاء الآخرين على حساب تفضيلاتهم وقراراتهم الشخصية.	2.348	0.965	0.931	47%
معدل البعد					
المعدل للأبعاد					
50%					
51%					
0.440					
0.663					
0.474					
0.689					
2.551					

المصدر: اعداد الباحث باستخدام نتائج برامج (SPSS , Microsoft Excel).

رابعاً : اختبار فرضيات البحث

١- اختبار فرضيات الارتباط : سيتم اعتماد اسلوب الارتباط البسيط (Pearson) لغرض اختبار الفرضيات الرئيسية المتعلقة بعلاقات الارتباط بين المتغيرات الرئيسة وابعادها الفرعية ، ويظهر الجدول (6) معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين متغيرات الدراسة الحالية ، ومستوى المعنوية (Sig.) الذي يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط ، وحجم العينة (n) .

-الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الفاضلة بأبعادها على القلق الوظيفي)

اذ تشير نتائج الجدول (6) الى وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة احصائية بين متغير القيادة الفاضلة و القلق الوظيفي ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**-0.433-) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة العكسية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى .

الجدول (٦) معاملات الارتباط بين القيادة الفاضلة بأبعاده القلق الوظيفي

ابعاد القيادة الفاضلة					القيادة الفاضلة	المتغير المعدل المتغير التابع
الانسانية	التعقل	الاعتدال	العدالة	الشجاعة		
-.230-**-	-.296-**-	-.432-**-	-.485-**-	-.386-**-	-.433-**-	القلق الوظيفي
.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
132	132	132	132	132	132	N
توجد علاقة ارتباط سالبة وذات دلالة احصائية عند المستوى 0.01 بين القيادة الفاضلة بأبعاده والقلق الوظيفي						النتيجة (القرار)

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23). N:132

-الفرضية الرئيسية الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للقيادة الفاضلة بأبعادها في القلق الوظيفي)

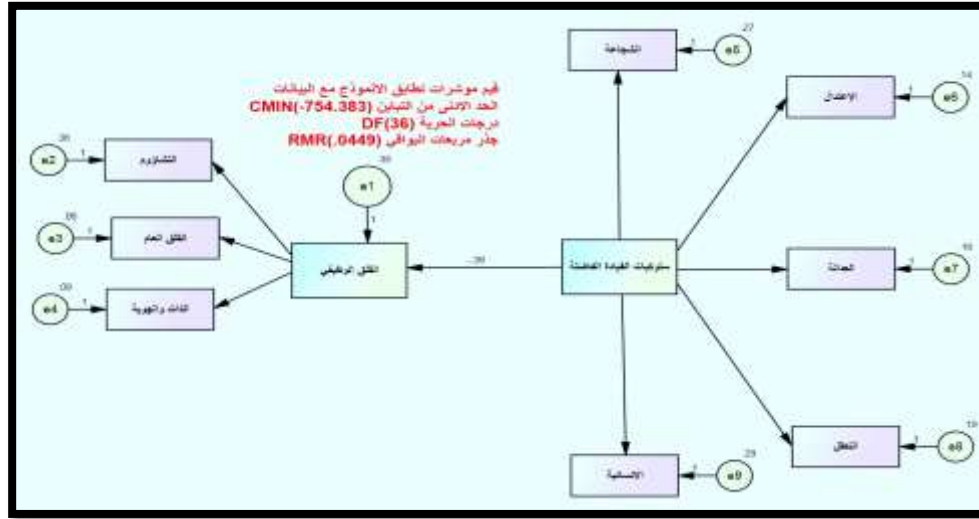
من خلال ملاحظة الشكل (٢) يتبين وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير القيادة الفاضلة في القلق الوظيفي ، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة ($RMR=0.0448$) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (٠,٠٨). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (-٠,٣٩) وهذا يعني ان متغير القيادة الفاضلة يؤثر في متغير القلق الوظيفي بنسبة (-٣٩%) على مستوى عينة الدراسة. وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من القيادة الفاضلة في الجامعة عينة الدراسة سوف يؤدي الى تقليل في القلق الوظيفي بنسبة (-39%).

كما يتضح من الشكل (٢) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (٠,٣٨) وهذا يعني بأن متغير القيادة الفاضلة قادر على تفسير ما نسبته (٣٨%) من التغيرات التي تطرأ على القلق الوظيفي

في الشركة عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والمتبقية (٦٢%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية

الشكل (٢)



المصدر: من إعداد الباحث

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباط سالبة ما بين سلوكيات القيادة الفاضلة في القلق الوظيفي، وان ذلك يؤكد على ان المنظمة عينة الدراسة كلما اهتمت في سلوكيات القيادة الفاضلة كلما قلل من مستوى القلق لدى الافراد العاملين

٢. توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباط سالبة ما بين ابعاد سلوكيات القيادة الفاضلة كلا من (الشجاعة، العدالة، الاعتدال، والتعقل، والإنسانية) في القلق الوظيفي، وان ذلك يؤكد في حال كان هنالك اهتمام من قبل مجتمع الدراسة جامعة وارث الأنبياء في سلوكيات القيادة الفاضلة سيترك انعكاس عالي في القلق الوظيفي.

٣. توصلت نتائج الدراسة الى وجود تأثير ذات دلالة معنوية ما بين القيادة الفاضلة في القلق الوظيفي، وان ذلك يؤكد على ان المنظمة عينة الدراسة كلما تعمل على الاهتمام في القيادة الفاضلة وارسائها لدى القيادات الجامعية سيؤثر بشكل كبير على استقرار الملاكات الإدارية في الجامعة وتقليل مستويات القلق الوظيفي.

٤.توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة تأثير ذات معنوية ما بين ابعاد سلوكيات القيادة الفاضلة كلا من (الشجاعة ، العدالة ، الاعتدال ، والتعقل ، والإنسانية) في القلق الوظيفي ، وان مستوى التأثير يختلف من بعد الى اخر كما بينته الدراسة لذلك على المنظمة عينة الدراسة الاهتمام بتلك السلوكيات .

ثانيا: التوصيات

١.نظرا لما تتمتع به المنظمة عينة الدراسة من موقع اجتماعي وديني مميز ما بين منظمات المجتمع لارتباطها بالعتبة الحسينية المقدسة لذا يوصي الباحث بزيادة مستوى الاهتمام بسلوكيات القيادة الفاضلة لما له من اثر في خفض مستوى القلق الوظيفي لدى العاملين وتحسين مستوى الإنتاجية لدى الموظفين والتدريسيين بشكل عام.

٢.قيام المنظمة عينة الدراسة بالاهتمام في سلوكيات الشجاعة والثبات وجعلها ثقافة عمل لدى قياداتها والتخلي عن القيادات الذين تكون لديهم بعض السلوكيات التي تغطي عليها عناصر الخوف والحذر وعدم الثبات في الرأي فأن ذلك سيعزز من ايمان الافراد العاملين بالقيادة وبناء صورته ذهنية جيدة عن قيادة الجامعة ويعزز مستوى الولاء الوظيفي لديهم.

٣.ان من السلوكيات المهمة في المنظمة هي الاهتمام في العدالة والاعتدال في العمل فينبغي على المنظمة مجتمع الدراسة الاهتمام بذلك فان ذلك سيقفل من مخاوف العاملين وسيعزز من مفهوم الذات والهوية لدى التدريسيين والافراد العاملين في المنظمة.

٤.اهتمام المنظمة مجتمع الدراسة بالسلوكيات الإنسانية وجعلها مقياس عمل في المنظمة كون ذلك سيعزز لدى العاملين والتدريسيين سلوكيات التفاؤل في قيادات الجامعة وتجاوز كافة حالات التشاؤم والقلق العام حول المستقبل.

٥.عمل المنظمة بالتنسيق مع الجهات المختصة او المعنية في دراسة الحالات التي تولد القلق لدى العاملين سواء كانوا تدريسيين او موظفين من اجل الوقوف على أسباب هذا القلق والعمل على معالجتها، اذ ان ارتفاع مستوى القلق الوظيفي سيؤدي الى زيادة دوران العمل وعدم الرضا الوظيفي وانخفاض الإنتاجية مما يؤثر على مستوى استقرار المنظمة بشكل عام.

المصادر

١.شعبان ، عرفات صالح "القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدى عينه من عمال المصانع" المجلة المصرية للدراسات النفسية ، العدد ٨٢، المجلد ٢٤، ٢٠١٤

٢. الحسنوي ، حسين حريجة و بريس ، فاطمة جليل " القيادة الفاضلة وتأثيرها في جودة حياة العمل (بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي)." مجلة وارث الأنبياء ، العدد ٣ ، المجلد ٨ ، (٢٠٢١).

1. Adewale, Adeyinka. "A model of virtuous leadership in Africa: Case study of a Nigerian firm." *Journal of Business Ethics* 161.4 (2020): 749-762.
2. Aguilin, M. A., and Aliza Racelis. "Virtuous Leadership for the New Normal: Identifying Leadership Virtues in a Philippine Leadership Program." *Philippine Academy of Management* 4.1 (2021): 23-34.
3. AlHalaseh, Rula Hani, and Waleed Eid Alrawadyeh. "The impact of virtuous leadership in organizational excellence as perceived by the academic staff at mutah university." *Mu'tah Lil-Buhuth wad-Dirasat, Humanities and Social Sciences Series I* (35) (2020): 5-20.
4. Bragues, G. (2006). *Seek the Good Life, Not Money: The Aristotelian Approach to Business Ethics*. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 341-357.
5. Caldwell, Cam, Zuhair Hasan, and Sarah Smith. "Virtuous leadership—insights for the 21st century." *Journal of Management Development* (2015).
6. Daniels, Lia M., et al. "Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations." *Social Psychology of Education* 14.3 (2011): 409-426.
7. De Araújo, M. S. G., and P. M. P. R. Lopes. "Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance." *Tékhnē* 12 (2014): 3-10.
8. Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20.

9. Grimani, Aikaterini, and George Gotsis. "Fostering inclusive organizations through virtuous leadership." *The Routledge Companion to Inclusive Leadership*. Routledge, 2020. 78-98.
10. Grimani, Aikaterini, and George Gotsis. "Leading with a moral compass." *Innovative Leadership in Times of Compelling Changes*. Springer, Cham, 2022. 201-218.
11. Haider, Tahira, Rezian-na Muhammed Kassim, and Valliappan Raju. "Unlocking the Virtues Leadership Trait: Conceptual Framework towards Managerial Efficiency."
12. Jaafar, S. A. A. M. D., & Kamel, A. R. (2015). The Predictive Ability of Cognitive Motivation, Optimism and Pessimism of Academic Procrastination. *learning*, 6(36).
13. Johanes, P., & Thille, C. (2019). The heart of educational data infrastructures= Conscious humanity and scientific responsibility, not infinite data and limitless experimentation. *British Journal of Educational Technology*, 50(6), 2959-2973.
14. Lader, Malcolm, and Issac Marks. *Clinical anxiety*. Butterworth-Heinemann, 2013.
15. MacIntyre, Peter D., et al. "Sex and age effects on willingness to communicate, anxiety, perceived competence, and L2 motivation among junior high school French immersion students." *Language learning* 53.S1 (2003): 137-166.
16. Margaret, Jennifer. "Leadership style and its relationship to individual differences in personality, moral orientation and ethical judgment-a Ph. D. proposal." *Journal of American Academy of Business* 3.1/2 (2003): 104-112.
17. Palanski, Michael E., et al. "Virtuous leadership: Exploring the effects of leader courage and behavioral integrity on leader performance and image." *Journal of Business Ethics* 132.2 (2015):

297-310.

18. Pearce, Craig L., David A. Waldman, and Mihaly Csikszentmihalyi. "Virtuous leadership: A theoretical model and research agenda." *The Virtuous Organization: Insights from Some of the World's Leading Management Thinkers* (2006): 211-230.

19. Pisarik, Christopher T., P. Clay Rowell, and Laura K. Thompson. "A phenomenological study of career anxiety among college students." *The Career Development Quarterly* 65.4 (2017): 339-352.

20. Riggio, Ronald E., et al. "Virtue-based measurement of ethical leadership: The Leadership Virtues Questionnaire." *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 62.4 (2010): 235.

21. Saka, Noa, Itamar Gati, and Kevin R. Kelly. "Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties." *Journal of Career Assessment* 16.4 (2008): 403-424.

22. Schwartz, S. J., Klimstra, T. A., Luyckx, K., Hale III, W. W., Frijns, T., Oosterwegel, A., ... & Meeus, W. H. (2011). Daily dynamics of personal identity and self-concept clarity. *European Journal of Personality*, 25(5), 373-385.

23. Shin, Yun-Jeong, and Ji-Yeon Lee. "Self-Focused attention and career anxiety: The mediating role of Career adaptability." *The Career Development Quarterly* 67.2 (2019): 110-125.

24. Usborne, E., & Taylor, D. M. (2010). The role of cultural identity clarity for self-concept clarity, self-esteem, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(7), 883-897.

25. Vignoli, Emmanuelle, et al. "Career exploration in adolescents The role of anxiety, attachment, and parenting style." *Journal of Vocational Behavior* 67.2 (2005): 153-168.

26. Vignoli, Emmanuelle, et al. "Career exploration in

adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style." *Journal of Vocational Behavior* 67.2 (2005): 153-168.

27. Wang, Gordon, and Rick D. Hackett. "Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good." *Journal of Business Ethics* 137 (2016): 321-345.

28. Wang, Gordon, and Rick D. Hackett. "Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good." *Journal of Business Ethics* 137.2 (2016): 321-345.

29. Wang, Q. I. A conceptual and empirical investigation of leader virtues and virtuous leadership. Diss. 2011.

30. Wu, Jinnan, et al. "Does techno-invasion trigger job anxiety? Moderating effects of computer self-efficacy and perceived organizational support." (2017).

31. Wang, G., et al. "Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research." *Group & Organization Management* 36.2 (2011): 223-270.

32. YILMAZ, Funda NALBANTOĞLU, and Hicran CETİN GÜNÜZ. "Career indecision and career anxiety in high school students: An investigation through structural equation modelling." *Eurasian Journal of Educational Research* 18.78 (2018): 23-42.

33. YILMAZ, Funda NALBANTOĞLU, and Hicran ÇETİN GÜNDÜZ. "Measurement Invariance Testing of Career Anxiety Scale by Gender and Grade Level." *Sakarya University Journal of Education* 12.1: 95-107.

34. Zinbarg, Richard E., and David H. Barlow. "Structure of anxiety and the anxiety disorders: a hierarchical model." *Journal of abnormal psychology* 105.2 (1996): 181.