

المحفل العلمي الدولي العاشر

The 10th International Scientific Forum

المغرب - Morocco

27-23 مايو 2022

info@almahfal.org

www.almahfal.org



كتاب وقائع المحفل العلمي الدولي العاشر

ALMAHFAL Proceedings

27-23 مايو 2022م

The role of spiritual leadership in achieving organizational commitment An exploratory study in the Najaf Health Department

Amar Yasir abdukdahim abedi1 *, Muhammad Yasir abdukdahim2, and Sameer Hassan Hussein Ghazai1

*Najaf Health Department - Accounts Department - Najaf – Iraq1
College of Administration and Economics - University of Kufa - Najaf –Iraq2

دور القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي - دراسة استطلاعية في دائرة صحة النجف الاشرف

عمار ياسر عبد الكاظم العابدي1*, محمد ياسر عبد الكاظم2، سمير حسن حسين غزاي1

*دائرة صحة النجف - الحسابات - النجف - العراق1

كلية الادارة والاقتصاد - جامعة الكوفة - النجف - العراق2

a2017amar@gmail.com

arid.my/0002-8610

<https://doi.org/10.36772/isf10.19>

ARTICLE INFO

Article history:

Received 12/07/2022

Received in revised form 14/08/2022

Accepted 12/09/2022

Available online 1/10/2022

<https://doi.org/10.36772/isf10.19>

Abstract

The research seeks to reveal the nature of the impact that spiritual leadership can play in achieving organizational commitment. The researchers used the questionnaire as a tool for data collection. The target sample was a group of medical, health and administrative cadres working in the Najaf Health Department. The electronic questionnaire, the number of respondents was (71), and the valid ones were for analysis (60) questionnaires. The data was analyzed using the Smart PLS program, using the structural modeling method to test the research relationships, and that the originality and value of this research came to fill a knowledge gap represented by the scarcity of Arabic studies or foreign, to the knowledge of the researchers, which dealt with the relationship between the study variables in a single hypothetical model and their application in the Najaf Health Department. With several recommendations, including the necessity of applying the method of spiritual leadership in the Najaf Health Department, which is positively reflected in building an inspiring spiritual leader for workers who draws inspiration from high values that are equal in the sustainability of health work.

Keywords: Spiritual leadership, organizational commitment, Najaf Health Department, Smart Pls.



المخلص

يسعى البحث إلى الكشف عن طبيعة التأثير الذي من الممكن ان تؤديه القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي، واستعمل الباحثين أسلوب الاستبيان كأداة لجمع البيانات وكانت العينة المستهدفة هي مجموعة من الكوادر الطبية والصحية والإدارية العاملة في دائرة صحة النجف الاشرف، اذ تم نشر استبيان الالكتروني فكان عدد المستجيبين هم (71) مستجيب والصالح منها للتحليل (60) استبيان وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج Smart PLS وذلك باستخدام أسلوب النمذجة الهيكلية لاختبار علاقات البحث، وان أصالة وقيمة هذا البحث جاءت لتسد فجوة معرفية تمثلت بندرة الدراسات العربية او الأجنبية على حد علم الباحثين التي تناولت العلاقة بين متغيرات البحث في نموذج فرضي واحد وتطبيقها في دائرة صحة النجف الاشرف، وأما أهم الاستنتاجات توصلت اليها البحث إلى مجموعة من النتائج منها وجود علاقة تأثير مباشرة للقيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي، وقد اوصى البحث بعدة توصيات منها ضرورة تطبيق أسلوب القيادة الروحية في دائرة صحة النجف الاشرف الامر الذي ينعكس ايجابيا في بناء قائد روحي ملهم للعاملين يستلهم منه قيم عليا تساهم في استدامة العمل الصحي.

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، الالتزام التنظيمي، دائرة صحة النجف الاشرف، Smart PLS

المقدمة

ان هذا الموضوع من المواضيع المهمة والأساسية في ابجديات علم الادارة اذ يبحث عن العلاقة والتأثير بين القيادة الروحية والالتزام التنظيمي بالتطبيق على دائرة صحة النجف الاشرف وذلك باختيار عينة من كوادرها الطبية والصحية والادارية الامر الذي يعطي توجه جديدا للإدارة عبر طرح قائد روعي للموظفين يكون اخا وابا ومنهم واليهم وبينهم يستمع اليهم ويقدر جهودهم لذلك هذا البحث يعد تقديرا لجهود الكوادر الصحية والطبية والادارية العاملين خلال فترة جائحة فايروس كورونا والمقدمين انفسهم خدمة للناس وانباء شعبهم واسهاماتهم العظيمة في هذا المجال الامر الذي يدعو الى تقديرهم عبر اقتراح بحوث علمية تساهم في تحسين بيئة اداء العمل، وتكونت المقدمة من مطلبين وهما منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة وكالاتي:

المطلب الاول: منهجية وإجراءات البحث

اولا: مشكلة البحث: رغم اهمية القيادة الروحية وحداتها وانعكاسها الايجابي في تحسين سلوكيات العاملين ودورها في تعزيز الالتزام التنظيمي، اذ اصبحت من الضروريات الاساسية في ادارة المؤسسات الصحية لا انها لم تنل الاهتمام الكافي في من قبل كثير من الباحثين خاصة في البيئة الصحية العراقية وخصوصا خلال فترة جائحه فايروس كورونا الامر الذي يحتاج ان يكون هناك قائد روعي في المؤسسات الصحية يبعث الامل والايمان في الافراد العاملين ويرسخ رؤية المنظمة الصحية واهدافها في العاملين وكذلك يعزز الثقة والتعاون والعضوية فيما بينهم وبين مؤسساتهم الصحية ويساعدهم في ايصال مطالبتهم بحقوقهم للجهات العالية صاحبه القرار، ومن هذا المنطلق تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الرئيسي الاتي وهو :

هل يوجد دور للقيادة الروحية في الالتزام التنظيمي؟ وينبثق عنه التساؤلات الفرعية:

1. هل يوجد دور للرؤية في الالتزام التنظيمي؟

2. هل يوجد دور للأيمان والعمل في الالتزام التنظيمي؟

3. هل يوجد دور للإيثار في الالتزام التنظيمي؟

4. هل يوجد دور للمعنى في الالتزام التنظيمي؟

5. هل يوجد دور للعضوية في الالتزام التنظيمي؟

ثانيا: اهداف البحث: ان صياغة اهداف البحث تمت بالاعتماد على اسئلة البحث ذلك لعلاقة الوثيقة بين اسئلة البحث وأهدافه، اذ تستخدم الاولى كقاعدة انطلاق لوضع اهداف البحث، والتي تعبر عن وجهة الباحث، اذ عندما تتحقق أهداف البحث فإنه سيتم الحصول على الاجابة المطلوبة عن اسئلة البحث،



وكما يأتي: تحديد دور القيادة الروحية في الالتزام التنظيمي؟ وينبثق عنه التساؤلات الفرعية:

1. تحديد دور الرؤية في الالتزام التنظيمي؟
2. تحديد دور الأيمان والعمل في الالتزام التنظيمي؟
3. تحديد دور الإيثار في الالتزام التنظيمي؟
4. تحديد دور المعنى في الالتزام التنظيمي؟
5. تحديد دور العضوية في الالتزام التنظيمي؟

ثالثا: اهمية البحث: تتمثل اهمية البحث في جانبين هما:

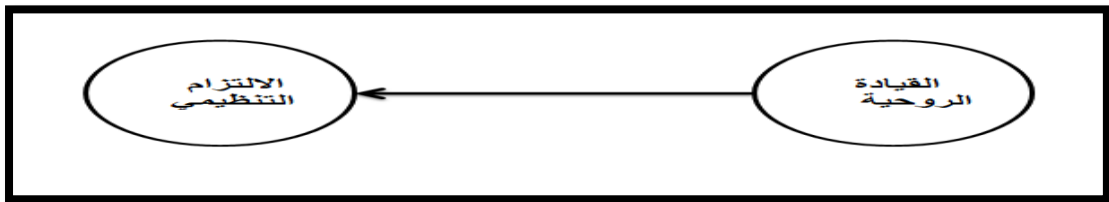
1- الاهمية النظرية: تتمثل في الآتي:

- أ. قلة الدراسات التي تناولت القيادة الروحية في قطاع الصحة العراقي.
- ب. قلة الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي في قطاع الصحة العراقي.
- ج. اهمية هذه البحث في السعي الى بيان دور القيادة الروحية في الالتزام التنظيمي.

2- الاهمية التطبيقية: تحتوي على النقاط الآتية:

- أ. مساعدة المنظمة عينة البحث على النهوض بواقعها من خلال الاستفادة من نتائج هذا البحث.
- ب. تقديم مقترحات لإدارة المنظمة محل البحث ووضعها موضع التنفيذ لغرض الارتقاء بمستوى الاداء وايقاله الى مستوى التفوق الذي يرمي اليه.
- ج. معرفة مدى اهتمام المنظمة عينة البحث بالقيادة الروحية الالتزام التنظيمي ومدى امكانية تطبيقه بشكل أفضل في قطاع الصحة.

رابعا: المخطط الفرضي للبحث: يقدم المخطط الفرضي صورة تعبر عن فكرة البحث والعلاقة التي سوف يتم دراستها وكما يأتي.



شكل (1): يوضح المخطط الفرضي للدراسة

خامسا: فرضيات البحث: ان فرضيات البحث هي عبارة عن تخمينات ذكية غير مؤكدة لكنها ممكنة الاختبار، وان البحث الحالي يتكون من فرضية رئيسة واحدة وهي

" هناك تأثير معنوي للقيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي "

وتنبثق منها عدة فرضيات فرعية وكالاتي:

- 1- يوجد تأثير معنوي لبعء الرؤية على الالتزام التنظيمي.
- 2- يوجد تأثير معنوي لبعء الايمان على الالتزام التنظيمي.
- 3- يوجد تأثير معنوي لبعء الايثار على الالتزام التنظيمي.
- 4- يوجد تأثير معنوي لبعء المعنى على الالتزام التنظيمي.
- 5- يوجد تأثير معنوي لبعء العضوية على الالتزام التنظيمي.

سادسا: منهج البحث

استعمل البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي في اختبار فرضياتها من خلال دراسة التأثير بين المتغيرات الرئيسية، وجمع البيانات الخاصة بعينة البحث.

اذ تم اعتماد أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (Structural Equation Modeling (SEM) بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (Partial Least Squares (PLS) باستعمال البرنامج الاحصائي المتقدم Smart PLS v.3

سابعا: مقاييس استمارة استبيان البحث

اعتمد البحث الحالي مقياس ليكرت ذا التدرج الخماسي Five-point Likert لتحديد مستوى الاستجابة لدى الافراد عينة البحث، ويتكون المقياس من (لا اتفق تماما، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق تماما). ولغرض قياس متغيرات البحث وابعادها الفرعية تم تبني مجموعة من المقاييس التي تم اجراء تعديلات واضافات عليها لكي تتناسب وبيئة العمل العراقية، وكما في الجداول (1) و(2) كما يأتي:

جدول (1): يبين مقاييس استمارة الاستبيان للمتغير المستقل

المتغير الاول: القيادة الروحية		
المقاييس المعتمدة	عدد الفقرات	الابعاد
(الشيباوي والموسوي، 2018)، (قاعود واخرون، 2020)، (محمد وكامل، 2021)	4	الرؤية
	4	الايمان والامل
	4	الايثار
	4	المعنى - الدعوة الى العمل
	4	العضوية



جدول (2): يبين مقياس استمارة استبيان للمتغير التابع

المتغير الثاني: الالتزام التنظيمي		
المقاييس المعتمدة	عدد الفقرات	المحاور
(حمزة، 2021)، (زيد وعبد الحليم، 2021)	4	الالتزام الشعوري
	4	الالتزام المستمر
	4	الالتزام المعياري

ثامنا: أداة البحث وطرائق جمع البيانات: للإجابة على تساؤلات البحث الحالي، ولأجل التحليل الاحصائي، تم تطوير استبيان بالاعتماد على المقاييس انفة الذكر، والتي تعد المصدر الرئيس لجمع المعلومات عن عينة البحث، وقد كانت مدة توزيع الاستبيان من (2022/1/10) الى (2022/2/10). ويقسم الاستبيان الى محورين أساسيين هما: -

- المحور الأول: يتضمن المعلومات العامة عن بعض المتغيرات الشخصية لعينة البحث وتشتمل على (العنوان الوظيفي، الجنس الحالة الاجتماعية، مستوى التعليم، سنوات الخبرة)

- المحور الثاني: يتكون من (32) فقرة تتعلق بمتغيرات البحث مقسمة على جزئين وكما يأتي: الجزء الأول: يتضمن (20) فقرة خاصة بمتغير القيادة الروحية.

الجزء الثاني: يتضمن (12) فقرة خاصة بمتغير الالتزام التنظيمي.

وقد اعتمدت البحث مجموعة من الطرائق لجمع البيانات والمعلومات منها:

1- الكتب والدوريات والرسائل.

2- (الانترنت) اذ عمدت البحث إلى اجراء مسح معمق للإسهامات المعرفية والفكرية المتعلقة بمتغيراتها، ومن أشهر وأكثر المجالات والدوريات رصانة علمية.

3- الاستبيان: اذ تم تطوير وتصميم الاستبانة على نحو يتلاءم مع عينة البحث وذلك باعتماد مقياس (Five-point Likert).

جدول (3) يبين مقياس ليكرت ذو التدرج الخماسي

لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما
1	2	3	4	5

تاسعا: عينة البحث: ان العينة المستهدفة في البحث الحالي هي العينة العشوائية، اذ قام الباحثين بالاستعانة بآراء الافراد العاملين في دائرة صحة النجف من الكوادر الطبية كالأطباء والصيادلة والكوادر الصحية وهم العاملون في المهن الصحية كمرمضين وكذلك الكوادر الادارية وهم الذين يؤدون مختلف الوظائف الادارية، وتم استعمال الاستبيان الالكتروني وذلك لخصوصية الوضع الصحي و صعوبة التواصل مع الكوادر الصحية بسبب وضع فايروس كورونا، وتطبيق للإجراءات الاحترازية والتباعد الاجتماعي واختصارا لوقت فكانت الاستبانات التي تم الاجابة عنها هي (71) استبانة والصالحة للتحليل الاحصائي هي (60) استبانة بنسبة(84.5%).

عاشرا: الحدود الزمانية والمكانية والعلمية:

1- الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية في دائرة صحة النجف الاشرف.

2- الحدود الزمانية: ان البحث الحالي هي دراسة تطبيقية في دائرة صحة النجف، اذ بدأت بتوزيع الاستبانات على عينة البحث للفترة من (2022/1/10) الى (2022/2/10) اما مدة البحث فكانت من (2021/11/1) الى (2022/4/1).

الحادي عشر: أساليب التحليل الاحصائي: استعمل البحث الحالي مجموعة من الأساليب الإحصائية الموجودة في البرنامج الاحصائي المتقدم Smartpls V.3 لتحليل البيانات والخاصة بالنمذجة الهيكلية، وذلك لندرة البحوث والدراسات التي تستعمل هذا البرنامج المتقدم ودقة نتائجه التي من الممكن ان تساعد في التوصل الى استنتاجات موضوعية ودقيقة، ويشير (Hair) الى مجموعتين من الاساليب الاحصائية وهما:

1- اساليب تحليل الانحدار والتباين والتي يشار اليها على انها اساليب (الجيل الاول).
2- اساليب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) والتي يشار اليها على أنها اساليب (الجيل الثاني)، والتي لها مميزات منها تحليل النماذج المعقدة، وتحليل متغيرات عديدة في ان واحد (Hair et al, 2017)

وتقسم نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) الى نوعين هما:

(1) نمذجة التغيرات(الارتباط) (CB-SEM): تستعمل لأجل اختبار وتوكيد النظرية، وخاصة عندما تتطلب معايير جودة مطابقة، وحجم عينة كبير نسبيا، وتوزيع طبيعي للبيانات، واهم البرامج الاحصائية التي تستعمل هذه النمذجة هي (Amos)، (Lisrel).

(2) نمذجة المربعات الصغرى الجزئية (pls-Sem): تستعمل لأجل قياس التأثير بين المتغيرات، والتنبؤ، وتطوير النظريات، ويمتاز هذا الاسلوب بقدرته على تحليل النماذج المعقدة ومتعددة المتغيرات، اذ يتطلب حجم عينة صغير، ولا يتطلب توزيع طبيعي للبيانات، ومن اهم البرامج الاحصائية التي تستعمل هذه النمذجة هي (Smart Pls)، (Adanco).



وقد استعمل البحث الحالي الاساليب الاحصائية الاتية:

- 1- فحص البيانات: ويتم عن طريق اختبار التوزيع الطبيعي والذي يجب ان تكون قيمته ضمن (± 1.96) .
- 2- التحليل الوصفي: الذي يتكون من الاتي:
 - أ- المتوسط الحسابي: يمثل مجموع القيم مقسومة على عددها، ويعد المقياس الاكثر استعمالا من بين المقاييس النزعة المركزية (توما واخرون، 2014)، ويتأثر بالقيم المتطرفة لذلك نلجأ ايضا الى استعمال مقاييس التشتت للحصول على الصورة الكاملة.
 - ب- الانحراف المعياري: وهو الجذر التربيعي للتباين، ولذا هو حالة خاصة من التباين، والانحراف المعياري يقل كلما زاد حجم العينة ويوضح مدى انحراف القيم عن متوسطاتها.
 - ت- الاهمية النسبية: يتم احتسابها من خلال ((المتوسط الحسابي المستخرج\5) *100).
- 3- نمذجة المعادلة الهيكلية (PLS-SEM): والتي تتكون من الاتي:

جدول (4): يبين اساليب النمذجة الهيكلية (PLS-SEM) المستخدمة في البحث الحالي

النسبة المعيارية	الاداة الاحصائية	الانموذج	نمذجة المعادلة الهيكلية		
اعلى من(0.6)	الاتساق الداخلي	انموذج القياس		نمذجة المعادلة الهيكلية	
اعلى من (0.7)	الثبات				
التشبع الخارجي يجب ان يكون اعلى من(0.7)، متوسط التباين المستخلص يجب ان يكون أعلى من (0.5).	الصدق التقاربي				
أقل من (0.9)	الصدق التمييزي				
تتراوح قيمته بين(1،-1)	معامل المسار	انموذج هيكلية			نمذجة المعادلة الهيكلية
(0.25)،(0.50)، (0.75) على التوالي ضعيفة، متوسطة، كبيرة	معامل التحديد ² R				
أعلى من (1.96)	T-Value				
أقل من (0.05)	p-Value				

المصدر: بالاعتماد على (Hair et al، 2017)

المطلب الثاني: بعض الدراسات السابقة

اولا: الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الروحية

تناولت دراسة (الشيباوي والموسوي، 2018) بعنوان (تأثير القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي) والتي طبقت في جمعية الهلال الاحمر العراقي وكان من اهدافها تحليل وقياس تأثير القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي والتي توصلت الى نتائج من اهمها ان ابعاد القيادة الروحية لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي وعلى الجمعية التركيز على هذا الاسلوب القيادة لحل مشاكلها.

بينما بحثت دراسة (Yang & Fry، 2018) والذي حمل عنوانا وهو (دور القيادة الروحية في تقليل نضوب العاملين في مجال الرعاية الصحية) وكان هدفه هو دراسة دور القيادة الروحية في نضوب العاملين في قطاع الصحة الامريكي والذي توصل الى نتيجة مهمة وهي ان القيادة الروحية لها دور اساسي في تقليل من نضوب العاملين لما للقائد الروحي من دور اساسي وفعال في انجاح العمل (Yang & Fry، 2018).
واخير دراسة (Ali et al، 2021) بعنوان (القيادة الروحية وعلاقتها بالثقة التنظيمية بين ممرضات مستشفيات جامعة المنوفية) والذي هدف الى استكشاف العلاقة بين القيادة الروحية والثقة التنظيمية بين الممرضات وكان من نتائجه وجود علاقة طردية بين القيادة الروحية والثقة التمريضية (Ali et al، 2021).

ثانيا: الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي

جاءت دراسة (حراز، 2021) بعنوان (تأثير العلامة التجارية لصاحب العمل على الالتزام التنظيمي للأطباء في المستشفيات الحكومية) والتي هدفت الى قياس وتحليل اثر العلامة التجارية لصاحب العمل على الالتزام التنظيمي في قطاع الصحة المصري في محافظة دمياط والتي توصلت الى نتائج منها وجود تأثير سلبي لقيمة التنوع على الالتزام التنظيمي للأطباء.

اما دراسة (Berberoglu، 2018) بعنوان (تأثير المناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي المتصور: دليل تجريبي من المستشفيات العامة) كان من اهدافها تقييم تصورات موظفي الرعاية الصحية للمناخ التنظيمي واختبار التأثير المفترض للمناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي والاداء التنظيمي المتصور والذي توصل الى نتائج منها ان هناك علاقة ايجابية بين المناخ التنظيمي مع الالتزام التنظيمي والاداء التنظيمي.

واخير دراسة (Hirschi & Spurk، 2021) بعنوان (الموظفون الطموحون: لماذا ومتى يتعلق الطموح بالأداء والالتزام التنظيمي) والتي من اهدافها كيف ومتى يرتبط الطموح بتقييمات الاداء ونتائج الالتزام التنظيمي وتوصلت الى نتائج من اهمها ان الطموح كان مرتبطين بشكل ايجابي بالالتزام التنظيمي العاطفي العالي.



ثالثا: مميزات البحث الحالي عن بعض الدراسات السابقة:

- 1- من خلال الدراسات السابقة يتضح ان هنالك تطور كبير في تناول متغيرات البحث الحالي، وذلك لأهميتها في قطاع الصحة.
- 2- لم تحاول أي دراسة تناول متغيرات البحث الحالي في النموذج فرضي واحد، اذ لم تكن هنالك دراسة حاولت الكشف عن تأثير القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي في قطاع الصحة العراقي.
- 3- تمثل البحث الحالي إضافة في الجانبين النظري والتطبيقي، اذ تعتمد مفاهيم جديدة أشار إليها الباحثون في مجال القيادة الروحية بوصفه متغيرا مستقلا، وكذلك الالتزام التنظيمي بوصفه متغيرا تابعا، أما في الجانب التحليلي فأن البحث الحالي تقدم أمودجا للعلاقة بين القيادة الروحية والالتزام التنظيمي قابلا للاختبار في بيئة دوائر الصحة العراقية.
- 4- تميزت البحث الحالي بمجال البحث، اذ أنها مطبقة في وزارة الصحة العراقية، دائرة صحة النجف الاشرف.
- 5- كما تميزت البحث باستعمال البرامج الاحصائية المتقدمة الحديثة، والمتمثلة بالنموذجة الهيكلية (PLS –SEM) ببرنامج الاحصاء المتقدم Smart PLS، فضلا عن تنوع الاساليب الاحصائية في الجانب التحليلي.

الجانب النظري للبحث

المطلب الاول: القيادة الروحية

اولا: مفهوم القيادة الروحية

واجهت المنظمات المختلفة في القرن الواحد والعشرين ازمة باتت تعرف ب(ازمة القيادة) في ظل الاحتياجات الى القادة القادرين على العمل بفاعلية وامانة ونزاهة فهنالك حاجة أكثر من اي وقت مضى الى قادة تنوير فكري وذوي بصيرة يتخذون من انفسهم مطلقا للتغيير اذا يذهبون الى ما وراء الضجيج المستمر التابع من الانا الى ما وراء ادوات المنطق والدماغ لذلك المكان الهادئ في اعماقهم والمتجسد بالروح (محمد وكامل، 2021)، والجدول (5) يوضح اراء عدد من الباحثين والكتاب حول مفهوم القيادة الروحية وحسب التسلسل الزمني وكالاتي

جدول (5): يبين اراء الباحثين والكتاب حول مفهوم القيادة الروحية

ت	المصدر	المفهوم
1	(Aydin&Ceylan,2009)	السلوكيات والتعليم والمواقف التي تحفز اعضاء المنظمة ليكون لديهم شعور بالبقاء الروحي والتي يتولد عنها العضوية التنظيمية.
2	(Mubasher,2017)	هي نظرية القيادة السببية للتحويل التنظيمي والغرض منها هو الاستفادة من الاحتياجات الاساسية لكل من القائد واتباعه من خلال الانتماء والتفوق لتحقيق رؤية المنظمة.
3	(المعاضدي واخرون،2020)	تشجيع لبيئة عمل تمكن الافراد من عرض مواهبهم لان الوظائف فيها قائمة على الثقة والقيم الانسانية
4	(قاعود واخرون،2020)	هي مجموعة من القيم والسلوكيات اللازمة لتحفيز العاملين على أداء عملهم ومن ثم زيادة رضاهم الوظيفي واتمائمهم للمنظمة.

ثانيا: اهمية القيادة الروحية: لخص عدد من الباحثين والكتاب اهمية القيادة الروحية بالآتي (المعاضدي واخرون،2020)، (محمد وكامل،2021):

- 1- انشاء وتعزيز الثقافة التنظيمية بناء على قيم المحبة والايثار وتعزيز شعور العضوية عن طريق الفهم والتقدير وتقديم الرعاية الحقيقية والتقدير لكل العاملين.
- 2- تحقيق الالتزام التنظيمي عن طريق الدعوة والعضوية ومن ثم سوف يصبح الموظفون اكثر تعلمًا وولاء وزيادة تمسكهم للبقاء في المنظمات التي تقوم على ثقافات قيم المحبة والايثار.
- 3- تساعد القيادة الروحية على اقتلاع ممارسات الفساد بكافة اشكالها وصورها.
- 4- تسعى القيادة الروحية الى بذل جهد مستدام وعملي للقيام بكل ما في وسعها لمساعدة الاخرين في التخفيف من الامهم او معاناتهم.
- 5- تعتمد القيادة الروحية لزيادة إدراك مرؤوسيهها لمعنى عملهم وشعورهم بإمكانية احداث فارق في حياتهم وحياة الاخرين.
- 6- تعطي تصور استراتيجي عميق عن حاجات الانسان وغرضه ودلالته في العمل والحياة.
- 7- تكوين رؤية لدى العاملين لخدمة الاخرين واختبار يدعو الى ان الحياة لها هدف ومعنى.



8- يعمل القادة الروحيون ضمن انموذج تنظيمي جديد تماما يستبدل الممارسات الالية بممارسات روحية ديناميكية، فالمنظمات التي تكون مسؤولة اجتماعيا وتسترشد بالمبادئ الروحية تميل الى تحقيق نجاح دائم على المدى الطويل.

ثالثا: ابعاد القيادة الروحية

ان البحث اعتمد على عدد من المصادر لباحثين وكتاب لتحديد الابعاد وهي كالآتي
(محمد وكامل، 2021)، (المعاضيدي واخرون، 2020)، (Aydin&Ceylan، 2009)،
(سبع، 2021)، (الرواشدة واخرون، 2020) (fry ea al، 2005) ، (وتم اختيار الابعاد وهي
(الرؤية، الايمان-الامل، حب الايثار، الدعوة، العضوية) وذلك بسبب شموليتها والاتفاق حولها،
وفيما يلي شرح مختصر لتلك الابعاد وكالاتي:

1- الرؤية

تعني الرؤية وضع تصور للمستقبل مع بعض التعليق الضمني الصريح للمبررات السعي باجتهد لخلق هذا المستقبل، وللرؤية ثلاث وظائف تتمثل في انها توضح الاتجاه العام للتغيير فضلا عن انها تبسط وتفسر الاف من القرارات بالإضافة الى انها تساعد على تنسيق الاجراءات لكثير من الافراد بسرعة وكفاءة، وبالتالي تعطي معنى للعمل وتشجع العاملين وتؤسس للتميز في العمل (الرواشدة واخرون، 2020)، كما تصف الرؤية الطريق المستقبلي للمنظمة وتشرح اسباب اتخاذ هذا الطريق وكذلك توضح الوضع الحالي (fry ea al، 2005)

وتساعد الرؤية على تحديد وتوضيح الاتجاه العام للمنظمة في المستقبل، وتبسط القرارات وتفصيلها والمساعدة في تحقيق التنسيق بين كافوافراد المنظمة وتحقيق الكفاءة والنتائج المرجوة، ويعد القادة هم المسؤولون عن وضع تلك الرؤية وانسجام القيم في جميع المستويات التنظيمية من خلال الاختيارات المتعلقة بالرؤية والهدف والرسالة والاستراتيجية، (سبع، 2021).

2- الامل - الايمان

الامل هو عبارة عن الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات، بينما الايمان يضيف اليقين الى الامل، اذ ان اليقين يتولد من عدم وجود ادلة مادية لتحقيق الشيء المقصود، ان الامل - الايمان هو انهما يحافظان على اتباع تطلع للمستقبل وتوفير الرغبة والتوقع الايجابي الذي يضمن بذل الجهد من خلال الدوافع الذاتية، اذ يؤدي

ذلك الى ان اعضاء المنظمة عندما يعينوا الاهداف الصعبة يكون الايمان بها دافعا لتحقيق تلك الاهداف وان القائد الروحي يسعى الى تشكيل المعتقدات الروحية والايمان في العمل وبالتالي توليد دافع ذاتي في تنفيذ الواجبات باستخدام افضل طريقة ممكنة وتحمل مسؤولية اكبر في العمل بشكل طوعي(الشيياوي والموسوي،2018)، وفقا ل (fry et al،2003) فان الايمان اكثر من الرغبة في الشيء فهو يعتمد على القيم والاتجاهات والسلوك الذي يعبر عن اليقين والثقة في ان الشيء المرغوب والمتوقع سوف يتحقق كما ان الامل او الايمان هو مصدر للثقة في ان رؤية ورسالة المنظمة سيتم إنجازها (fry ea al،2005)

3- حب الايثار

هي قدرة الفرد على ابداء المساعدة طوعيا لزملائه ورؤسائه والمتعاملين مع المنظمة (المعاضيدي واخرون،2020)، كما انه يعني مجموعة من القيم والافتراضات وطرائق التفكير التي تعد حق اخلاقي ويتقاسمها اعضاء الفريق ويعلمونها للأفراد الجدد (Aydin&Ceylan، 2009) ويظهر حب الايثار كمرادف للأعمال الخيرية من خلال (الرعاية، عدم الانانية، الولاء، الاهتمام، وتقدير الذات والآخرين) كما ان حب الايثار له القدرة على التغلب على التأثير السلبي للمشاعر الهدامة مثل الخوف والغضب كما يندرج تحت حب الايثار مجموعة من القيم مثل: النزاهة، الصبر، التسامح، التواضع، العرفان، الثقة، الولاء، التعاطف (fry ea al،2011) حيث يظهر القادة الروحيين التزام للأهداف السامية بدلا من الربح او الاشباع الذاتي كما يظهرون قدرة كبيرة على اكتشاف معنى الحياة من خلال خدمة الاخرين او من خلال تمكنهم من الادراك الذاتي للآخرين، وكذلك يهدف القادة الروحيين الى تكوين مكان عمل يتضمن موظفين يتوافر لديهم عامل التحفيز مما يعمل على ايجاد معنى لحياتهم في العمل،(سبيع،2021).

4- المعنى -الدعوة الى العمل:

تشير الدعوة الى تجربة الرقي من خلال خدمة الاخرين وعند قيامهم بذلك فانهم يستمدون معنا وهدفا في حياتهم لان العاملين لا يسعون فقط الى الاتقان والكفاءة من خلال عملهم، ولكن يسعون ايضا للحصول على شعور بان العمل يحمل بعض المعاني الاجتماعية القيمة، وتعد الدعوة واحدة من الخصائص المتميزة في المجال المهني بشكل عام لأنها تركز على خصائص المعرفة والاخلاق التي تدعو الى التفاني في خدمة الزبائن والالتزام الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة، ولكي يكون قادة المنظمات قادرين على مواجهة تحديات العمل المختلفة عليهم تطوير الشعور بالدعوة من خلال مشاركة العامل وتحديد الهدف،



ومن ثم تمثل الدعوة المشاعر التي تدل على ان حياة الفرد مفيدة وقيمة وقادرة على تحقيق أعظم الانجازات (الرواشدة واخرون،2020).

5- العضوية: وتدلل على الشعور بالانتماء والتواصل الاجتماعي الذي يتحقق من خلال شبكة اجتماعية، فيشعر الافراد بالفهم والتقدير والقبول، ويلعب هذا الاحساس بالعضوية دور حاسما في زيادة المرونة والسعادة والرفاهية وتشجع ثقافة المنظمة على تمثل العضوية من خلال قيم حب الايثار اذ يشعر كل من القادة والمرؤوسين بالفهم والرعاية والتقدير لذا تم وللآخرين اذ تعكس العضوية حقيقة انتماء الفرد الى المجموعة من خلالها يكون الفرد أكثر تفهما بمنظمتهم ويشعر فيها بالتقدير وهذا يؤدي بدوره الى زيادة الولاء التنظيمي للأفراد بمنظمتهم (محمد وكامل،2021).

المطلب الثاني: الالتزام التنظيمي

اولا: مفهوم الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من الأوجه المعقدة للسلوك التنظيمي وحظي باهتمام ملموس في أدبياته إلا أن هناك تأكيدا محدودا على تحليل جوانبه الرسمية أو التسبب النظري ولذلك هنالك عدة آراء لمفهوم الالتزام التنظيمي وحسب آراء الكتاب والباحثين وتوجهاتهم وكما في الجدول (6) الآتي:

جدول (6): يبين مفهوم الالتزام التنظيمي حسب آراء الكتاب والباحثين

ت	المصدر	المفهوم
1	(Veccbio,1991)	هو الشعور الداخلي الذي يضغظ على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة وضمن التصور العام.
2	(Lee,2003)	هو امتداد لتوافق أهداف وقيم المنظمة مع توجهات العاملين وأهدافهم التنظيمية.
3	(Dominic&Salim,2018)	هو حالة يتعرف فيها العامل الموظف على منشأة معينة واهدافها ويرغب في الحفاظ على عضويته فيها.

ثانيا: اهمية الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من ابرز المتغيرات السلوكية التي سلط عليها الضوء، حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث على ارتفاع تكلفة الغياب، والتأخر عن العمل، وتسرب العمالة من المنظمات، وانخفاض درجات الرضا الوظيفي كما سلطت النتائج الضوء على أهمية البحث عن أسباب الظواهر السلبية السابقة، وقد أكدت كثير من الدراسات الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي، إذ أوضحت الدراسات أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهري الغياب والتهرب عن أداء العمل(الاطروش،2011)، كذلك قد بينت العديد من الدراسات الحديثة عن وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والرغبة في تبادل المعرفة والمشاركة في السلوك الإيجابي داخل المنظمة (2008،Rocha et al).

ثالثا: ابعاد الالتزام التنظيمي

اهتم العديد من الباحثين بدراسة الالتزام التنظيمي وتوصلوا إلى وجود مجموعة من الأبعاد التي يمكن عن طريقها قياس الالتزام التنظيمي لدى العاملين الا إن اغلب الباحثين أجمعوا على وجود ابعاد أساسية لقياس الالتزام التنظيمي وكان أبرزها ما اشار اليه(2004،Meyer & Allen) ، (عواد و ابراهيم،2015)، (حمزة،2021) حيث أشاروا إلى وجود ثلاث أبعاد أساسية وهي (الالتزام الشعوري. الالتزام المعياري، الالتزام المستمر). وفيما يأتي توضيح لهذه الأبعاد:

1- الالتزام الشعوري (Emotional commitment)

أوضح (Romeo) ان الالتزام الشعوري هو الالتزام بالقيم وتوافق الآراء بين اهداف المنظمة والافراد فهو يمثل العلاقة العاطفية بين الموظف والمؤسسة التي ينتمي اليها فهو يشير بشكل رئيس إلى تبعية الموظفين العاطفية وهو يتهم ومدخلاتهم في المنظمة وقوة الهوية الشخصية التي تمكنهم من المشاركة في المنظمة (2018،Romeo et al)، واذاف (Abdallah et al) إن الالتزام الشعوري يتمثل ب (عقلية الرغبة) والذي يشير الى المدى الذي يحدده الموظفون من ارتباطهم العاطفي بالمنظمة التي ينتمون اليها، وإن الأفراد الذين لهم مستويات عالية من الالتزام العاطفي هم الذين يشعرون بأنهم يريدون الاستمرار في المشاركة في المنظمة و هو ما يجعل الأفراد راغبين بالالتحاق في المنظمة والمشاركة في عملها (Abdallah et al,2016).



2- الالتزام المستمر (Continuance Commitment):

فالالتزام المستمر هو عقلية التكلفة المتصورة أي مقدار الوعي الذي يملكه الموظف والتكاليف المرتبطة بتركه للمنظمة (Abdallah et al,2016)، وهو شكل من أشكال الارتباط السيكولوجي مع المنظمة الذي عن طريقه يستطيع الموظف أن يقدر الخسارة التي يتحملها عن طريق تركه لعمله، ويأتي ذلك بالاعتماد على نظرية الرهان التي قدمها (bekar) والتي مفادها كلما بقي الموظف في العمل لفترة طويلة فتكون لديه فكرة عن جوانب عمله من حيث الوقت والجهد وما يحصل عليه مهارات وما هي المنافع المادية من اجور ومكافأة التي تمنعهم من التفكير في ترك المنظمة والحصول على عمل بديل في منظمة اخرى فالالتزام المستمر يتكون من مستوى الرضا المتعلق بالتعويضات وإن الفرد بحاجة إلى التزام مستمر ما يمكنه من الحفاظ على الوظيفة للاستمرار والبقاء (Romeo et al,2018).

وأضاف (Liu at all) إن الالتزام المستمر يشمل الحقوق العاطفية والاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بالمهنة بما في ذلك الترقية وزيادة الرواتب، والموظف سوف يتخذ العاطفة والسلوك الإيجابي في مقابل خلق قيمة للمنظمة التي ينتمي اليها (Liu et al,2017).

3- الالتزام المعياري (normative Commitment):

هو ما يشعر به الفرد من المسؤولية والالتزام الاخلاقي، وإن الموظف مدين للمنظمة التي يعمل فيها (منصور وعاشور،2016)، وإن الالتزام المعياري يعكس الشعور بالالتزام والمسؤولية المتبادلة والتي تبقى الفرد في المنظمة، وإن الفرد بالمقام الأول في المنظمة ويشعر الموظفون بشعور الفريق وإن لديهم روابط مشتركة بين الطرفين (Yongmei&Jiankai,2015).

وقد بين (abdallah et al) إن الالتزام المعياري هو واجب اخلاقي وإن بقاء الموظفون مع المنظمة سبب واجب عليهم ويمثل هذا الاعتقاد مجموعة من الالتزام المتقابل من أجل تبادل الاستثمارات التنظيمية أو نتيجة التنشئة الاجتماعية أو الاعتقاد بالحفاظ على الولاء للمنظمة (Abdallah et al,2016)، ووجد (Andrew) التزام الموظفون سوف يرتفع عندما يشعرون بالانتماء للمنظمة وأيضاً عندما تتعرف عليهم المنظمة كجزء من المنظمة والاعتراف يعد هنا كجزء من النجاح التنظيمي (Andrew, 2017).

الجانب العملي للبحث

المطلب الاول: التحليل الوصفي

اولا: ترميز مقياس البحث

يسعى البحث الحالي الى دراسة التأثير بين المتغيرات الاساسية والمتمثلة ب (القيادة الروحية) بوصفه متغيرا مستقلا، الذي يتضمن خمسة ابعاد (الرؤية، الايمان والامل، الايثار، المعنى-الدعوة الى العمل، العضوية)، و(الالتزام التنظيمي) بوصفه متغيرا تابعا والذي يتكون من ثلاثة ابعاد وهي (الشعوري، المستمر، المعيارى)، كما تم ترميز متغيرات، وابعاد وفقرات الاستبيان من اجل تحقيق السهولة والبساطة في التحليل الاحصائي وكما في الجدول (7).

ثانيا: اختبار التوزيع الطبيعي

يبين (Hair et al,2014) ان شكل أي توزيع للبيانات يمكن وصفه من خلال اثنين من المقاييس هي: التفلطح Kurtosis والالتواء Skewness وللتأكد من ملائمة وصلاحية البيانات التي جمعها من المستجيبين لأجراء عدد من الاختبارات الإحصائية، ولضمان دقة النتائج فقد تم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

وبعد إجراء التوزيع الطبيعي الخاص بمتغير القيادة الروحية بوصفه متغيرا مستقلا والالتزام التنظيمي بوصفه متغيرا تابعا، وظهرت نتائجهما كما يأتي:



جدول (7): بين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات للبحث (n=60)

المتغير: التابع الالتزام التنظيمي			المتغير المستقل: القيادة الروحية		
Item	Skewness	Kurtosis	Item	Skewness	Kurtosis
y11	-0.115-	-1.495-	x11	-0.145-	-0.901-
y12	-0.431-	-0.362-	x12	-0.279-	-1.080-
y13	-0.194-	-0.722-	x13	0.021	-0.917-
y14	-0.148-	-1.090-	x14	-0.091-	-1.240-
y21	-1.108-	0.184	X21	-0.442-	-0.615-
y22	-0.547-	-1.025-	x22	-0.390-	-0.661-
y23	-0.734-	-0.904-	X23	-0.165-	-1.166-
y24	-0.077-	-1.083-	x24	-0.830-	-0.075-
y31	-0.727-	-0.457-	x31	0.207	-0.622-
y32	-1.490-	1.401	x32	0.090	-0.949-
y33	-0.923-	0.347	x33	0.146	-1.048-
y34	-0.334-	-0.725-	x34	0.268	-0.711-
			x41	-0.134-	-0.691-
			x42	-0.898-	0.070
			x43	-1.722-	1.620
			x44	-1.369-	0.075
			x51	0.195	-.625-
			x52	0.295	-0.683-
			x53	-1.067-	0.542
			x54	-0.039-	-0.851-

حسب القاعدة التي أشار إليها (Hair et al,2014)، فإن قيم كل من معامل التفلطح، والاتواء الظاهرة في الجدول (7) تكون جميعها ضمن الحدود المقبولة للتوزيع الطبيعي، والتي تتراوح بين ضمن (± 1.96) ، وهذا يدل على ان بيانات البحث الحالي والمتعلقة بالمتغير المستقل (القيادة الروحية)، والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) مناسبة لأجراء الاختبارات الإحصائية.

ثالثا: وصف مجتمع المستجيبين

يظهر الجدول (8) توصيف عينة البحث وفقا لاستمارة الاستبيان، اذ قام المستجيبون بالإجابة عن الاستئلة الشخصية، والتي تتعلق ب (العنوان الوظيفي، الجنس، الحالة الاجتماعية، مستوى التعليم، عدد سنوات) وكما يأتي:

جدول (8): يبين وصف عينة المستجيبين

ت	المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %	ت	المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
1	العنوان الوظيفي	كادر طبي	18	30	4	مستوى التعليم	دبلوم	18	30
		كادر صحي	22	36.66			بكالوريوس	20	33.34
		كادر اداري	20	33.34			دبلوم عالي	11	18.33
		المجموع	60	100			ماجستير	5	8.33
		ذكر	38	63.3			دكتوراه	6	10
		المجموع	60	100			المجموع	60	100
2	الجنس	انثى	22	36.7	5	عدد سنوات الخدمة	5-1	11	18.34
		المجموع	60	100			10-6	14	23.33
3	الحالة الاجتماعية	متزوج	41	68.34			15-11	18	30
		اعزب	19	31.66			20-16	9	15
		المجموع	60	100			20- فأكثر	8	13.33
		المجموع	60	100			المجموع	60	100



يظهر من الجدول (8) ان المستجيبين للدراسة تتوافر فيهم الخصائص التالية التي يمكن ان تساعد في اعطاء معلومات جيدة ودقيقة تساهم في تحقيق اهداف البحث الحالي وكما يأتي:

1- العنوان الوظيفي: يلاحظ من وصف عينة المستجيبين حسب (العنوان الوظيفي) ان عينة البحث ركزت على الكوادر (الطبية والصحية والادارية) للخبرة العالية التي يملكونها مما يمكنهم الاجابة عن الاستبيان بكل سهولة ويسر ولكونهم يمثلون كل العاملين في دائرة صحة النجف الاشرف.

2- الجنس: اظهرت النتائج من وصف عينة المستجيبين حسب (الجنس) ان عدد الذكور هو (38) والاناث هو (22) وهو يدل على سيادة الذكور في دائرة صحة النجف الاشرف عينة البحث.

3- الحالة الاجتماعية: يلاحظ من وصف عينة المستجيبين حسب (الحالة الاجتماعية) ان عدد المتزوجين (41) وبنسبة (68.3%) وعدد العزاب (19) وبنسبة (31.6%).

4- مستوى التعليم: ان نتائج وصف عينة المستجيبين حسب (مستوى التعليم) اظهرت ان العدد الاكبر من المستجيبين للبحث هم من حملة شهادة البكالوريوس بعدد (20) وبنسبة (30.33%) وتليها شهادة الدبلوم بعدد (18) وبنسبة (30%) وتليها حملة شهادة الدبلوم العالي بعدد (11) وبنسبة (18.33%) وبعدها حملة شهادة الدكتوراه بعدد (6) وبنسبة (10%) والاقل هم من حملة شهادة الماجستير بعدد (5) وبنسبة (8.33%) وتؤكد النتائج الى تمكن عينة البحث من تكوين فهم كافي لفقرات الاستبيان لان اغلب المستجيبين هم من حملة الشهادة الجامعية.

5- سنوات الخدمة في القطاع الصحي: ان نتائج وصف عينة المستجيبين حسب (سنوات الخدمة في القطاع الصحي) توزعت كما يأتي: (11-15) سنة بعدد (18) وبنسبة (30%) وبعدها (6-10) سنة بعدد (14) وبنسبة (23.33%) وبعدها (1-5) سنة بعدد (11) وبنسبة (18.3%) وقل نسبة توزعت بين (16-20) سنة و(21-فاكثر) سنة على التوالي بعدد (9) و(8) وبنسبة (15%) و(13.33%) وهذا ما يؤكد زيادة تبصرهم ووعيهم بواقع العمل الصحي وبالبيئة التي يعملون بها نتيجة الخبرة المتراكمة في مجال العمل الصحي.

رابعا: التحليل الاحصائي الوصفي

أ- التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير المستقل القيادة الروحية: يظهر الجدول (9) مجموعة من اختبارات التحليل الاحصائي الوصفي، الذي يتألف من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الاهمية النسبية) للمتغير المستقل.

جدول (9): يبين نتائج التحليل الاحصائي الوصفي للقيادة الروحية بأبعاده وفقراته

الإبعاد	الفقرات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية %
البعد الرؤية	x1	1.12888	3.125	62.5
بعد الإيمان والأمل	x2	1.03651	3.3458	66.916
بعد الايثار	x3	0.94652	2.8167	56.334
بعد المعنى -الدعوة الى العمل	x4	0.79173	4.0167	80.334
بعد العضوية	x5	0.92565	3.0125	60.25
Average	X	0.83259	3.2633	65.266

تشير نتائج الجدول (9) الى مستوى القيادة الروحية في عينة البحث من وجهة نظر المستجيبين، اذ ان المتوسط العام لهذا المتغير هو (3.26)، والانحراف المعياري العام هو (0.83)، ويظهر هذا المؤشر مدى اتساق الاجابات وتجانسها، وبما ان المتوسط العام اعلى من المتوسط الفرضي البالغ (3)، فإن هذا يعني ان هذا المتغير يعد متوافرا على وفق رؤى المستجيبين، ويعد كذلك مؤشرا على ان آرائهم تولي متغير القيادة الروحية اهتماما لا بأس به، وهو بطبيعة الحال انعكاس بشكل ايجابي الى حد ما على اجاباتهم.

ب- التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير الالتزام التنظيمي: يظهر الجدول (10) مجموعة من اختبارات التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير الالتزام التنظيمي والتي تتألف من (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية).

جدول (10): يبين نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير الالتزام التنظيمي بأبعاده وفقراته (n:60)

الإبعاد	الفقرات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية %
بعد الالتزام الشعوري	y1	1.00052	3.2958	65.916
بعد الالتزام المستمر	y2	1.02961	3.3917	67.834
بعد الالتزام المعياري	y3	0.89253	3.75	75
Average		y	3.4792	69.584



تشير نتائج الجدول (10) الى مستوى الالتزام التنظيمي في عينة البحث من وجهة نظر المستجيبين، اذ ان المتوسط العام لهذا المتغير هو (3.47)، والانحراف المعياري العام هو (0.77)، ويعد هذا مؤشر على اتساق الاجابات وتجانسها، وبما ان المتوسط العام اعلى من المتوسط الفرضي البالغ (3)، فأن هذا يعني ان هذا المتغير يعد متوافرا على وفق رؤى المستجيبين، ويعد كذلك مؤشرا على ان آرائهم تولى متغير الالتزام التنظيمي اهتماما لا بأس به، وهو بطبيعة الحال انعكاس بشكل ايجابي الى حد ما على اجاباتهم.

المطلب الثاني: تقييم مقياس البحث

ان النمذجة الهيكلية (PLS) تتكون من نموذجين، الاول: **انموذج القياس**، والذي يقيم جودة ومطابقة مقياس البحث من خلال مجموعة من المقاييس، **والثاني: الانموذج الهيكلي**، والذي يقيم انموذج البحث ككل وكذلك يستعمل في اختبار الفرضيات، وان انموذج المسار (PLS) يتم تقييم جودة مطابقته بمقياس رئيسي وحيد، الا وهو **مقياس الجذر التربيعي المتوسط (SRMR)**، اذ تكون قيمته المثالية (0)، اما القيمة المقبولة له عندما يكون اقل من (0.08)، وسيتم الاسترشاد بإرشادات (Hair et al, 2017) و (Henseler et al, 2016) الخاصة بنمذجة الهيكلية SEM-PLS بطريقة المربعات الصغرى الجزئية.

اولا: تقييم انموذج القياس

يتم تقييم انموذج القياس من خلال ما يصطلح عليه بالصدق، (Validity) والثبات (Reliability)، اذ يشير ثبات المقياس إلى إمكانية إعطاء النتائج نفسها عند اعاده اختبارها، لذلك يعبر ثبات المقياس عن اتساقه، اما صدق المقياس فهو يوضح هل المقياس يقيس ما يُفترض ان يقيسه، لذلك فهو يعبر عند دقته (hair et al, 2013)، ولأجل تقييم جودة ومطابقة المقياس، وفيما يأتي الخطوات اللازمة لتقييمه وفقا ل (Hair et al., 2017).

1- ثبات الاتساق الداخلي

لتقييم انموذج القياس يتحتم علينا اولا ان نقوم باختبار الاتساق الداخلي عن طريق معامل الثبات المركب (CR) The Composite Reliability، الذي تتراوح قيمه بين 0 و 1، اذ تشير القيم العالية على درجات عالية من الثبات وتعد مقبولة عندما تكون 0.6 أو اعلى (Hair et al, 2017)، ان الجدول (11) يوضح قيم (CR) للمتغير المستقل القيادة الروحية، التي جميعها ضمن الحدود المقبولة، وكذلك يشير الجدول (13) الى قيم الثبات المركب للمتغير التابع الالتزام التنظيمي اذ ظهرت ضمن الحدود المقبولة.

2- ثبات المقياس

لتحديد صلاحية الاستبيان وملائمته وقياسه لمتغيرات البحث الحالي، والمتمثلة ب (القيادة الروحية، الالتزام التنظيمي)، استعمل البحث معامل الفا كرونباخ وكما في الجدولين (12) و(12)، اذ اظهرت النتائج وجود ثبات عالي لفقرات مقياس البحث لمتغير القيادة الروحية، وملتغير الالتزام التنظيمي، وبالمقارنة مع اورده (Sarstedt & Mooi, 2014) ان قيمة معامل الفا كرونباخ يجب ان تكون اكبر من (0.70).

3- الصدق التقاربي:

يعد أحد أنواع صدق المتغير Construct Validity، الذي يحدد درجة ارتباط مقياسين لنفس المفهوم (Hair et al, 2014)، ويتم تقييمه وفقاً ل (Hair et al, 2017) من خلال ما يأتي:

أ- ثبات المؤشر (الفقرة) يتم احتسابه من خلال حساب التشعب الخارجي (Outer Loadings) لفقرات البعد، التي تكون معنوية عند درجة تشعب 0.7، أما اذا كان التشعب بين 0.4-0.7 فإن على البحث ان يفحص تأثير حذف هذه الفقرات على امكانية رفع قيمة الصدق المركب، اما اذا كانت هذه الفقرات المحذوفة لم تؤثر برفع قيمة الصدق المركب، فيتم الاستبقاء على هذه الفقرات، في حين اذا كان التشعب اقل من 0.4 فيتم حذف الفقرة، ان جميع التشعبات الخارجية لفقرات المقياس للمتغير المستقل (القيادة الروحية) هي أكبر من الحدود الدنيا المقبولة، والتي حددها (Hair et al, 2014)، فأغلبها تجاوزت القيم المعنوية للتشعب كما في الجدول (11)، فيما عدا اربع فقرات وهي (X53, X41, X34, X24) اذ كانت بين (0.6-0.7)، فتم حذفها الامر الذي ادى الزيادة ملموسة حسب قاعدة (Hair et al., 2017)، مما يدل على ان البيانات الخاصة بمتغير القيادة الروحية ملائمة لأجراء التحليلات الاحصائية السابقة، وان جميع قيم التشعب الخارجي لفقرات المقياس للمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، هي أكبر من الحدود الدنيا المقبولة، والتي أغلدها تجاوزت القيم المعنوية للتشعب كما في الجدول (13)، فيما عدا فقرتان هما (Y34, Y12)، اذ كانت قيمها بين (0.6-0.7)، والتي تم حذفها الامر الذي ادى الى زيادة ملموسة حسب قاعدة (Hair et al., 2017)

ب- متوسط التباين المستخلص (AVE) Average Variance Extracted

يشير الى مجموع التشعبات التربيعية مقسومة على عدد الفقرات، وتكون (AVE) معنوية عندما تتجاوز (0.5)، أما اذا كان اقل من (0.5)، فإنه يشير الى وجود تباين متبقي في خطأ الفقرات بدل ان يتم تفسيره من خلال المتغير، ان الجدول (12) يوضح قيم (AVE) لمتغير القيادة الروحية وجميعها مقبولة، وكذلك الجدول (14) يشير الى قيم (AVE) لمتغير الالتزام التنظيمي والتي جميعها مقبولة.



جدول (11): يبين نتائج اختبار الثبات والاتساق المركب والصدق التقاربي للمتغير المستقل قبل التعديل

ITEM	الصدق التقاربي		الثبات والاتساق الداخلي		T	P- Value
	التشبع الخارجى للفقرة (OL)	متوسط التباين المستخلص (AVE)	الثبات المركب (CR)	الفاكرون باخ		المعنوية اقل من (0.05)
X11	0.770	0.808	0.944	0.919	8.287	0.000
X12	0.946				81.781	0.000
X13	0.925				52.525	0.000
X14	0.944				84.376	0.000
X21	0.913	0.714	0.907	0.856	39.406	0.000
X22	0.954				92.793	0.000
X23	0.868				22.452	0.000
X24	0.600				4.940	0.000
X31	0.875	0.660	0.878	0.804	16.866	0.000
X32	0.916				34.696	0.000
X33	0.939				66.358	0.000
X34	0.395				.2277	0.023
X41	0.627	0.663	0.885	0.827	6.984	0.000
X42	0.831				14.916	0.000
X43	0.925				39.098	0.000
X44	0.844				10.254	0.000
X51	0.788	0.666	0.887	0.830	11.973	0.000
X52	0.885				26.582	0.000
X53	0.669				6.322	0.000
X54	0.902				32.314	0.000

جدول (12): يبين نتائج اختبار الثبات والاتساق المركب والصدق التقاربي للمتغير المستقل بعد التعديل

ITEM	الصدق التقاربي		الثبات والاتساق الداخلي		T	P- Value
	التشبع الخارجي للفقرة (OL)	متوسط التباين المستخلص (AVE)	الثبات المركب (CR)	الفاكرون باخ		المعنوية اقل من (0.05)
X11	0.770	0.808	0.944	0.919	8.287	0.000
X12	0.946				81.781	0.000
X13	0.925				52.525	0.000
X14	0.944				84.376	0.000
X21	0.915	0.866	0.951	0.923	33.543	0.000
X22	0.961				78.252	0.000
X23	0.916				30.918	0.000
X31	0.897	0.843	0.942	0.907	20.953	0.000
X32	0.922				39.887	0.000
X33	0.936				57.424	0.000
X42	0.840	0.775	0.911	0.854	14.307	0.000
X43	0.937				38.287	0.000
X44	0.860				12.203	0.000
X51	0.798	0.767	0.908	0.847	12.583	0.000
X52	0.902				29.070	0.000
X54	0.924				47.701	0.000

ان جميع تقديرات المعلمة كانت معنوية للمتغير القيادة الروحية، اذ ان قيمة (T-Value) المحسوبة، كانت أكبر من الجدولية والتي قيمتها (1.96)، وكما في الجدول (28)، وكذلك في الشكل (10)،



وكذلك قيمة (P-Value) المحسوبة كانت اقل من (0.05)، وقد ظهرت بقيمة (0.000) للدلالة على أنها بمعنوية (0.01) وكما في الجدول (28)،

وكذلك خلاصة القول وبالاعتماد على ما ورد في الجدول (28) من نتائج فإن المقياس المستعمل في البحث الحالي لقياس القيادة الروحية كـ (متغير مستقل) يتطابق مع افتراضات الجانب النظري.

جدول (13) يبين نتائج اختبار الثبات والاتساق المركب والصدق التقاربي للمتغير التابع قبل التعديل

ITEM	الصدق التقاربي		الثبات والاتساق الداخلي		T	P-Value
	التشبع الخارجي للفقرة (OL)	متوسط التباين المستخلص (AVE)	الثبات المركب (CR)	الفاكرون باخ		المعنوية اقل من (0.05)
Y11	0.879	0.645	0.878	0.815	30.979	0.000
Y12	0.688				5.540	0.000
Y13	0.794				13.477	0.000
Y14	0.840				17.674	0.000
Y21	0.815	0.566	0.839	0.745	21.374	0.000
Y22	0.706				6.737	0.000
Y23	0.758				9.074	0.000
Y24	0.726				12.269	0.000
Y31	0.885	0.670	0.887	0.825	29.440	0.000
Y32	0.868				22.688	0.000
Y33	0.915				27.538	0.000
Y34	0.555				3.081	0.002

جدول (14): يبين نتائج اختبار الثبات والاتساق المركب والصدق التقاربي للمتغير التابع بعد التعديل

ITEM	الصدق التقاربي		الثبات والاتساق الداخلي		T	P-Value
	التشيع الخارجي للفقرة (OL)	متوسط التباين المستخلص (AVE)	الثبات المركب (CR)	الفاكرون باخ		المعنوية اقل من (0.05)
Y11	0.909	0.733	0.892	0.817	38.127	0.000
Y13	0.821				16.526	0.000
Y14	0.836				13.862	0.000
Y21	0.815	0.566	0.839	0.745	19.809	0.000
Y22	0.706				7.103	0.000
Y23	0.758				9.891	0.000
Y24	0.726				12.191	0.000
Y31	0.906	0.819	0.931	0.889	50.258	0.000
Y32	0.876				20.330	0.000
Y33	0.932				44.344	0.000

ان جميع تقديرات المعلمة كانت معنوية للمتغير الالتزام التنظيمي، اذ ان قيمة (T-Value) المحسوبة، كانت أكبر من الجدولية والتي قيمتها (2)، وكما في الجدول (14)، وكذلك قيمة (P-Value) المحسوبة كانت اقل من (0.05)، وقد ظهرت بقيمة (0.000) للدلالة على أنها بمعنوية (0.01) وكما في الجدول (14)، وكذلك خلاصة القول وبالاعتماد على ما ورد في الجدول (28) من نتائج فإن المقياس المستعمل في البحث الحالي لقياس الالتزام التنظيمي كـ (متغير تابع) يتطابق مع افتراضات الجانب النظري.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات Testing Hypotheses

بعد ان تم بناء النموذج القياس وتقييمه، للتحقق من ثبات وصدق مقياس البحث الحالي، فإن الخطوة الاتية: هي بناء النموذج الهيكلي للبحث باستعمال برنامج Smart PLS، الذي يتضمن اختبار فرضية علاقة التأثير المباشر بين المتغير المستقل القيادة الروحية والمتغير التابع الالتزام التنظيمي، وكذلك اختبار الفرضيات الفرعية، وكما يأتي:



اولا: اختبار الفرضية الرئيسية: تنص على " هنالك تأثير معنوي بين القيادة الروحية والالتزام التنظيمي" وتنبثق منها أربع فرضيات فرعية، ومن اجل التحقق من صحة الفرضية الرئيسية، قام البحث باختبار الفرضيات الفرعية اولاً، وقد تم استعمال الادوات الاحصائية الاتية للأتمودج الهيكلية في نمذجة (PLS-SEM) وكما يأتي:

(1) معامل المسار:

يسمى ايضا بالتأثير المباشر، وهو يمثل العلاقات الفرضية بين المتغيرات المراد قياسها، وتكون القيمة المعيارية لمعامل المسار بين (+1، -1)، فعندما يقترب المسار من (+1)، فإن ذلك يدل على وجود علاقة ايجابية قوية، والعكس، ويمكن تحديد المعنوية لهذا المعامل عن طريق تحديد قيمة (T-Value) والتي يجب ان تكون اعلى من (2)، عند مستوى معنوية قدره (0.05) (Hair et al, 2017).

(2) معامل التحديد (R^2):

هو معامل التفسير، اذ يقيس القوة التنبؤية للأتمودج، اذ يمثل التغير في المتغير التابع الذي يتم تفسيره من قبل المتغير المستقل، وتتراوح قيمته بين (0) و(1)، وكلما زاد يدل على درجة عالية من التنبؤ (hair et al, 2017)، وكما يأتي اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية وكالاتي:

1. الفرضية الفرعية الاولى: تنص على "هنالك علاقة تأثير معنوي بين بعد الرؤية والالتزام التنظيمي"

تشير نتائج جدول (15) الى ان بعد الرؤية حقق تأثيراً معنوياً في الالتزام التنظيمي، اذ كانت قيمة (t) المحسوبة، أكبر من الجدولية والتي قيمتها (2)، وكذلك قيمة (P-Value) كانت اقل من (0.05)، عند مستوى معنوية (0.05)، وكذلك فإن قيمة (P-Value) كانت هي (0.000)، ما يدل على قبول الفرضية عند مستوى معنوية (0.01)، وبالتالي قبول الفرضية.

2. الفرضية الفرعية الثانية: تنص على " هنالك علاقة تأثير معنوي بين بعد الإيمان والأمل والالتزام التنظيمي "

تظهر نتائج جدول (15) الى ان بعد الايمان حقق تأثيراً معنوياً في الالتزام التنظيمي، اذ كانت قيمة (t) المحسوبة اعلى من الجدولية والتي قيمتها (2)، وكذلك قيمة (P-Value) كانت اقل من (0.05)، عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي قبول الفرضية.

3. الفرضية الفرعية الثالثة: هنالك علاقة تأثير معنوي بين بعد الاينار والالتزام التنظيمي "

تعرض نتائج جدول (15) الى ان بعد الايثار حقق تأثيرا معنويا في الالتزام التنظيمي، اذ كانت قيمة (t) المحسوبة، أكبر من الجدولية والتي قيمتها (2)، وكذلك قيمة (P-Value) كانت اقل من (0.05)، عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي قبول الفرضية.

4. الفرضية الفرعية الرابعة: تنص على " هنالك علاقة تأثير معنوي بين بعد المعنى والالتزام التنظيمي " تبين نتائج جدول (15) الى بعد المعنى حقق تأثيرا معنوي في الالتزام التنظيمي، اذ كانت قيمة (t) المحسوبة اعلى من الجدولية والتي قيمتها (2)، وكذلك قيمة (P-Value) كانت اقل من (0.05)، عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي قبول الفرضية.

5. الفرضية الفرعية الخامسة: تنص على " هنالك علاقة تأثير معنوي بين بعد العضوية والالتزام التنظيمي "

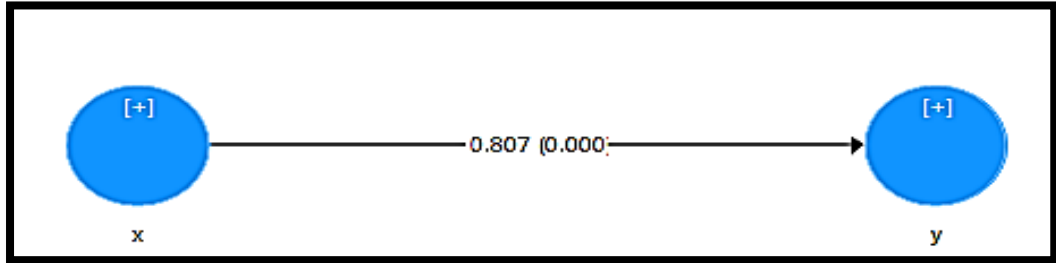
تبين نتائج جدول (15) الى ان بعد العضوية حقق تأثيرا معنوي في الالتزام التنظيمي، اذ كانت قيمة (t) المحسوبة اعلى من الجدولية والتي قيمتها (2)، وكذلك قيمة (P-Value) كانت اقل من (0.05)، عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي قبول الفرضية.

جدول (15) يبين خلاصة نتائج اختبار القيادة الروحية وابعادها في تأثير على الالتزام التنظيمي

المسار	معامل المسار	R ²	T	P-VALUE	المعنوية
X1→Y	0.615	0.378	8.371	0.000	معنوي
X2→Y	0.704	0.496	0.11.548	0.000	معنوي
X3→Y	0.758	0.575	19.503	0.000	معنوي
X4→Y	0.669	0.447	6.534	0.000	معنوي
X5→Y	0.812	0.659	25.233	0.000	معنوي
X→Y	0.807	0.652	24.409	0.000	معنوي



بعد ان تم الانتهاء من اختبار الفرضيات الفرعية، وبناء نماذجها الهيكلية وتقييمها، فأن الخطوة الاتية: تتمثل في بناء الامتودج الهيكلية الكلي للدراسة الحالية، والذي يمثل الفرضية الرئيسة إذا يوضح التأثير بين القيادة الروحية في تأثير على الالتزام التنظيمي، وكما في الشكل (2) الاتي:



شكل (2): الامتودج الهيكلية الكلي القيادة الروحية في التأثير على الالتزام التنظيمي

من خلال استعمال برنامج Smart Pls فإن قيمة (SRMR) للامتودج الحالي كانت (0.060)، ومن خلال جدول (15) ان قيمة (R^2) كانت (0.652) وهذا يعني ان القيادة الروحية تفسر (65.2%) من التغير الحاصل في الالتزام التنظيمي، وان (34.8%) من التغير غير المفسر يرجع الى متغيرات اخرى لم تدخل ضمن النمودج، ومما تجدر الاشارة اليه هنا ان التقديرات اختبار النمودج الكلي تشير الى جميعها الى المعنوية تحت مستوى ($P > 0.01$)، وهذا ما تؤكده قيم (T-Value) اذ انها كانت أعلى من (2)،

وقد بلغت بين القيادة الروحية والالتزام التنظيمي (24.409)، وهي اعلى من الجدولية عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يدل على وجود تأثير معنوي مباشر بين اعادة القيادة الروحية والالتزام التنظيمي وبالتالي قبول الفرضية الرئيسة.

النتائج والتوصيات

المطلب الأول: النتائج

- 1- اظهرت نتائج البحث توافر القيادة الروحية وابعادها في دائرة صحة النجف الاشرف عينة البحث.
- 2- وضحت نتائج البحث توافر الالتزام التنظيمي وابعاده في دائرة صحة النجف الاشرف عينة البحث.
- 3- بينت نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الاولى ان هناك علاقة تأثير ايجابية بين القيادة الروحية والالتزام التنظيمي.

4- وكذلك وضحت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى ان هناك علاقة تأثير ايجابي بين ابعاد القيادة الروحية والتزام التنظيمي.

المطلب الثاني: التوصيات

1- ضرورة ان تقوم دائرة صحة النجف الاشرف عينة البحث والمنظمات الصحية الاخرى بتشجيع سلوك القيادة الروحية فيها لما لها من دور فعال في تقليل الازمات والاهتمام بالعالمين في المنظمة الامر الذي يؤدي الاستدامة العلاقات مع الافراد داخل وخارج المنظمة.

2- ينبغي ان تقوم دائرة صحة النجف الاشرف عينة البحث والمنظمات الصحية الاخرى بتشجيع سلوكيات الالتزام التنظيمي الامر الذي يؤدي الى تقليل التسرب الوظيفي وعدم الالتزام بتنفيذ الاوامر الادارية الصادرة من قيادات المنظمات الصحية.

3- ضرورة أن تسعى دائرة صحة النجف الاشرف عينة البحث والمنظمات الصحية الاخرى لإشراك جميع الموظفين في برامج التدريب والتطوير، مما ينعكس على اندفاعهم للعمل وبالتالي تقديم خدمات أفضل للزبائن مما تؤدي الى النجاح المنظمة في تحقيق اهدافها.

4- ضرورة أن تسعى إدارة دائرة صحة النجف الاشرف عينة البحث والمنظمات الصحية الاخرى المبحوثة لإشاعة الثقة بينها وبين العاملين وبين العاملين أنفسهم مما يجعلهم يشتركون في مشاريع التجديد والتطوير في المستشفى بصورة أكبر، وجعلهم أكثر رغبة في تشجيع الإدارة نحو تعزيز اهدافها الصحية المتوسطة وطويلة الاجل.

5- ينبغي العمل على تطبيق نظام حوافز يراعي العدالة بين العاملين مما يجعلهم أكثر رغبة واكل تدمرا في العمل مما يزيد من كفاءة دائرة صحة النجف الاشرف عينة البحث والمنظمات الصحية الاخرى في تقديم الخدمات الصحية وهو ما يعمل على تقليل سلوك العمل المنحرف ومنع التسرب الوظيفي.

6- ينبغي أن تسعى إدارة دائرة صحة النجف الاشرف عينة البحث والمنظمات الصحية الاخرى لكسب رضا الموظفين بصورة أكبر من خلال إشراكهم في العملية الإدارية وجعلهم ضمن منظومة اتخاذ القرارات في المستشفى مما يجعلهم أكثر حرصا ورغبة في انجاز الأعمال والإبداع بصورة ذاتية.



المراجع

المراجع العربية

- الاطرش، سميرة، (٢٠١١) "الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية لعينة من مربى رياض الاطفال"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة-الجزائر.
- توما، عماد، احمد، ولاء، يونس، وفاء (2014) "علم الاحصاء"، هيئة التعليم التقني، نينوى.
- حراز، السيد. (2021). تأثير العلامة التجارية لصاحب العمل على الالتزام التنظيمي للأطباء في المستشفيات الحكومية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية* (1) 3، . 303-343.
- حمزة، بن معتوق (2021) "القيادة المدرسية وأثرها على تحقيق الالتزام التنظيمي للمعلمين" أطروحة دكتوراه غير منشوره، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- الرواشدة، اسامة محمد، الصاوي، عثمان محمد، الزغي، محمد سيد احمد، ابراهيم، سعيد سلامة (2020) "إثر القيادة الروحية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق الاردنية" *مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة*، المجلد 19، العدد1.
- زيد، زاوي، عبد الحليم، زاوي (2021) "التشجيع الابداعي ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي " *مجلة البحوث في علوم وتقنيات النشاط البدني والرياضي*، المجلد2، العدد1.
- سبع، سنية محمد احمد سليمان، (2021) "تأثير القيادة الروحية على الارتباط بالعمل". *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، (2) 12، . 420-457.
- الشيياوي، حامد كاظم متعب، الموسوي، سعد مهدي سعيد (2018) "تأثير القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي-دراسة تحليله لآراء عينة من العاملين في جمعية الهلال الاحمر العراقية-فرع النجف الاشرف"، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية*، المجلد 15، العدد 4.
- عواد، يونس، ابراهيم، قدرى عثمان (2015) "العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي واثرها في الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر العاملين في الشركة العامة لكهرباء دمشق" *مجلة البحوث والدراسات العلمية*.

قاعود، مروة صلاح، سيد وهبه، مروة (2020) "تأثير نمط القيادة الروحية عمى الرضا الوظيفي لمعاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ)" المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة IJHTH تصدرها كلية السياحة والفنادق – جامعة الفيوم المجلد (14) العدد (1) يونيو2.

محمد، نسرين جاسم، كامل، سيف علي (2021) "القيادة الروحية وتأثيرها في الصحة التنظيمية بحث تحليلي في المديرية العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية الوسطى ومحطاتها"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخامس والستين، تموز.

المعاضيدي، محمد، العاني، عصام، عبد الموجود، الاء (2020) "سلوكيات القيادة الروحية ودورها في تعزيز الاخلاقيات المهنية" مجلة جامعة جيهان اربيل للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 4، العدد2.

منصور، طاهر محسن، عاشور، محمود شاكر (2016)، "الدعم التنظيمي المدرك متغيرا وسيطا بين ادارة الاحتواء العالي للموارد البشرية والالتزام التنظيمي (دراسة استطلاعية لآراء عيبة من العاملين في شركة نفط الجنوب)"، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد (30)، كانون الأول.

المراجع الانكليزية

Abdallah، A. B.، Obeidat، B. Y.، Aqqad، N. O.، Al Janini، M. N. E. K.، &Dahiyat، S. E. (2016). An integrated model of job involvement، job satisfaction and organizational commitment: A structural analysis in Jordan's banking sector. *Communications and Network*، 9(1)، 28-53.

Ali، E. S.، Ibrahim، M. M.، &Diab، G. M. (2021). Spiritual Leadership and its Relation to Organizational Trust among Nurses at Menoufia University Hospitals. *Menoufia Nursing Journal*، 6(1)، 31-50.

Berberoglu، A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*، 18(1)، 1-9.

Dominic، E.، &Salim، M. H. (2018). A study on the role of organizational commitment and perception towards organizational justice and fairness in triggering organizational citizenship behavior among B school faculty members in Kerala. *Rajagiri Management Journal*، 12(1)، 23-42.

Fry،Louis W.، Vitucci S.، &Cedillo M.، (2005)، Spiritual leadership and army transformation: Theory، measurement، and establishing a baseline، *The Leadership Quarterly*، 16 (5)، 835-862.



Fry, L. Hannah, S. Noel, M. and Walumbwa, F. (2011). "Impact of spiritual leadership on unit performance", *The Leadership Quarterly*, No. 22, pp. 259- 270.

Hair Jr, J. F., Celsi, M. W., Ortinau, D. J., & Bush, R. P. (2014). *Fundamentos de Pesquisa de Marketing-3*. AMGH Editora.

Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.

Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial management & data systems*, 116(1), 2-20.

Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2013). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.

Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 127, 103576.

[Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.

Lee, B. H., (2003) "Empirical Study Organization Commitment: A Multilevel Approach", *The Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 4, No. 3, pp. 170-188.

Liu, J., He, X., & Yu, J. (2017). The relationship between career growth and job engagement among young employees: The mediating role of normative commitment and the moderating role of organizational justice. *Open Journal of Business and Management*, 5(01), 83.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology.

Mubasher U., Salman Y., Irfan S., & Jabeen N., (2017), *Spiritual Leadership in Organizational Context: A Research Gap in South Asia*, *A Research Journal of South Asian Studies*, 32 (1), 209- 222.

Rocha, F. D. S., Cardoso, L., & Tordera, N. (2008). The importance of Organizational Commitment to Knowledge Management. *Comportamento organizacional e gestão*, 14(2).

Romeo, M., Yepes-Baldó, M., Westerberg, K., & Nordin, M. (2018). Impact of job crafting on quality of care: The moderating effect of commitment. *Psychology*, 9(12), 2649.

Sarstedt, M., & Mooi, E. (2014). A concise guide to market research. *The Process, Data, and* 12.

Vecchio, Robert P., (1991) "Organizational Behavior", Orlando, the Dryden Press.

Yang, M., & Fry, L. (2018). The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15(4), 305-324.

Yongmei, X., & Jiankai, J. (2015). Empirical research on relationship of caddies' reward satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Chinese Studies*, 4(02), 56.

Andrew, A. (2017). Employees' commitment and its impact on organizational performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 1-13.