

القيادة الروحية وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي
دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعات الأهلية العراقية في محافظات الفرات الأوسط

**Spiritual leadership and its impact on job stability
: An Analytical Study Of Opinions Of A Sample Of Teaching Staff In
Iraqi Private Universities In The Middle Euphrates Provinces**

سكينة كريم مهدي

Sakina Karim Mahdi ²

كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة القادسية

College of Administration and Economics,
University of Al-Qadisiyah).
admin.mang21.14@qu.edu.iq

أ.م. د باسم عباس كرايدي

Basim Abbas Kraidy Jassmy ¹

كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة القادسية

College of Administration and
Economics, University of Al-Qadisiyah).
basim.jassmy@qu.edu.iq

المستخلص

ان الغرض من الدراسة الحالية هو معرفة اثر القيادة الروحية على الاستقرار الوظيفي من خلال اراء عينة من التدريسيين في الجامعات والكليات الاهلية لمحافظة الفرات الأوسط (كربلاء , بابل , النجف , الديوانية) , وقد تم جمع بيانات الدراسة من (20) جامعة وكلية أهلية من محافظات الفرات الأوسط وبلغ حجم المجتمع 2619 وذلك من خلال نموذج استبانة وكان توزيع استبانة الاستبانة على عينة من رؤساء الأقسام والتدريسيين فبلغ حجم العينة (352) . ان النتائج التي حصل عليها الباحث استخرجت اعتمادا على بعض البرامج الإحصائية مثل برنامج (SPSS vr. 24) وبرنامج (AMOS vr. 24) وبرنامج معالج الجداول (Excel) . إضافة الى ذلك قام الباحث بتطبيق أسلوب نظام المعادلات الهيكلية (SEM) وتحليل المسار من خلال استخدامنا للتحليل العاملي التوكيدي التابع له بغية تحديد مدى مشاركة الفقرات التي تم وضعها في تفسير محاورها . وقد توصلت نتائج هذه الدراسة الى ان القيادة الروحية لها تأثير ايجابي على الاستقرار الوظيفي. وبذلك توصي الدراسة الحالية بضرورة الاهتمام بالقيادة الروحية لما لها من دور في تعزيز الاستقرار الوظيفي.

الكلمات المفتاحية : القيادة الروحية , الاستقرار الوظيفي .

Abstract

The purpose of the present study is to learn about the impact of spiritual leadership on career stability through the opinions of a sample of teachers in the universities and private colleges of the governorates of the Middle Euphrates (Karbala, Babylon, Najaf, Samawah, Diwaniyah). The study model consisted of two first variables representing spiritual leadership (SPLE) (vision, faith/hope, love of altruism). and the second variable is job stability (Jost) (job security, job satisfaction, stable working time, reduced separation/absenteeism). The study data were collected from 20 universities and community colleges in the governorates of the central Euphrates from Halal to a form of identification. The questionnaire was distributed to a sample of heads of departments and teachers, bringing the number of returned forms to 389. The results obtained by the researcher were drawn based on some statistical programs such as SPSS vr. 24) and (AMOS vr. 24) and tables processor software (Excel). In addition, the researcher applied the structural equation system (SEM) method through our use of its confirmatory working analysis to determine the extent to which the paragraphs developed were involved in

interpreting their axes. The results of this study have found that spiritual leadership has a positive impact on career stability. The present study therefore recommends that attention be paid to spiritual leadership for its role in promoting functional stability.

Keywords: spiritual leadership, functional stability.

١- المقدمة

القيادة الروحية يعدها البعض امتداد للقيادة التحويلية وهي تلك القيادة التي تقود المنظمات في ظل التنافسية العالمية التي نعيشها في الوقت الحالي ، اذ ان القادة ضمن هذه النظرية يعملون على انماطاً جديدةً من التفكير مع امتلاك الشعور العميق من الالتزام بالاعتماد على الثقة الشخصية وما يمتلكون من رؤيا واضحة وقيم وسلوكيات تدفع وتحفز نحو الارتقاء بأدائهم باتجاه تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة ، ويعد الاستقرار الوظيفي قدراً جيداً من (توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان). للمنظمة وللعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمنظمة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة. خاصة في ظل العالم الجديد دائم التغير والتحديث والذي يتطلب قدراً كبيراً من الانفتاح والتواصل والمرونة لتقبل واستيعاب كل جديد في مجال التخصص الذي تعمل به المنظمة في (متغيرات البيئة الخارجية والمنافسين وحركة الابتكارات المستمرة والتحديات والمشاكل المتعاقبة) .

٢_ منهجية البحث

١_ ٢ مشكلة البحث

يمكن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية: _

1. ما هو مدى تأثير القيادة الروحية في الاستقرار الوظيفي .
2. هل تمتلك المنظمات عينة البحث استقرار وظيفي يميزها عن غيرها من المنظمات الاخرى في نفس القطاع؟
3. هل توجد علاقة ارتباط بين القيادة الروحية للمنظمات عينة البحث في تحقيق الاستقرار الوظيفي ؟
4. ما هي ابعاد القيادة الروحية المؤثرة في الاستقرار الوظيفي في الجامعات والكليات الاهلية لمحافظة الفرات الاوسط .

٢_ ٢ أهمية البحث

ويمكن تلخيص أهمية البحث من خلال ما يأتي: _

1. تسليط الضوء على أهمية القيادة الروحية وتأثيره على الاستقرار الوظيفي للمنظمات عينة البحث
 2. أهمية متغيرات الدراسة، اذ ان الدراسة ركزت على (القيادة الروحية، والاستقرار الوظيفي) .
- ### ٣_ ٢ أهداف البحث

- تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد تأثير القيادة الروحية في الاستقرار الوظيفي في الجامعات , والكليات الأهلية لمحافظة الفرات الأوسط . وتنبثق من هذه الدراسة مجموعة من الأهداف والمتمثلة بالآتي: _
1. تقديم اطار معرفي يتعلق بمتغيرات الدراسة الرئيسة وابعادها الفرعية.
 2. التعرف على مدى إدراك عينة الدراسة لمفهوم القيادة الروحية.
 3. التعرف على مدى الاستقرار الوظيفي في الجامعات والكليات الاهلية لمحافظة الفرات الاوسط .
 4. تحديد مستوى الاستقرار الوظيفي في الجامعات والكليات الاهلية لمحافظة الفرات الاوسط .

الجدول (1) محاور الاستبانة ومقاييسها

المحور	المتغيرات	الأبعاد	الفقرات	المصادر
المحور الأول	القيادة الروحية	الرؤية	5	Alfarajat & Emeagwali , (2021)
		الإيمان /الأمل	5	
		حب الإيثار	7	
المحور الثاني	الأستقرار الوظيفي	الأمن الوظيفي	5	(لغبي ، ٢٠١٥)
		الرضا الوظيفي	5	
		إنخفاض الانفصال/التغيب	5	(عيشة وزهراء ، ٢٠٢١)
		أستقرار مدة العمل	5	
				(نادرة ، ٢٠١٩)

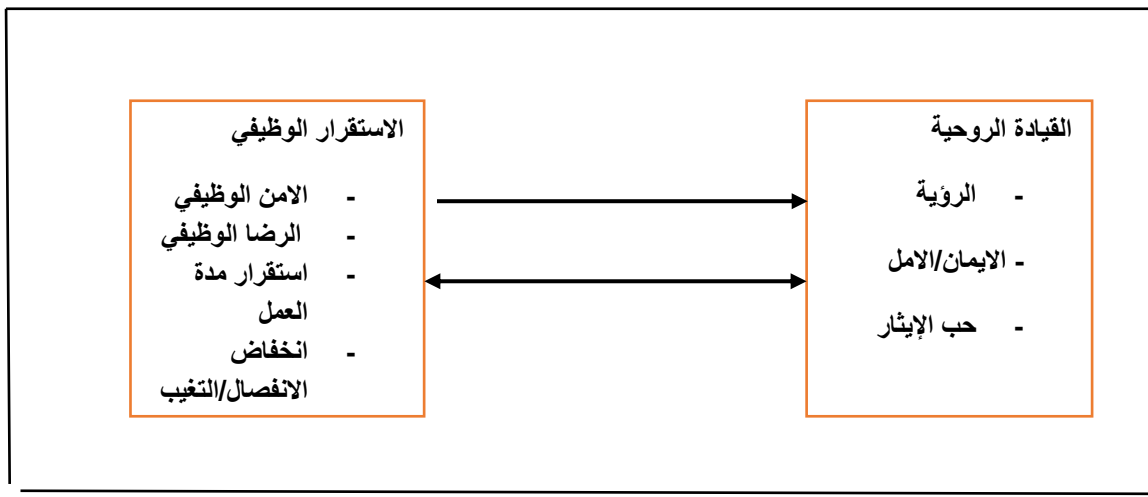
المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المذكورة في الجدول .

٢_٤ فرضيات البحث

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين متغير القيادة الروحية ومتغير الاستقرار الوظيفي .

٢. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية بين متغير القيادة الروحية ومتغير الاستقرار الوظيفي .

٢_٥ المخطط الفرضي للبحث



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحثة

٢_٦ مجتمع وعينة الدراسة

لقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من أعضاء التدريس في الجامعات والكليات الاهلية لمحافظة الفرات الأوسط (كربلاء , بابل , النجف , السماوة , الديوانية) . وقد بلغ عدد الجامعات والكليات المبحوث عنها (20) جامعة وكلية أهلية . وتم اعتماد طريقة العينة العشوائية لغرض جمع البيانات الضرورية وقد تم توزيع (428) استمارة وتم استرجاع (389) استمارة وكان عدد الاستمارات الصالحة (352) استمارة .

٣_١ الاطار النظري للبحث

٣_١ مفهوم القيادة الروحية

ضم مفهوم القيادة الروحية مجموعة من القيم المواقف والسلوكيات الضرورية لتحفيز الذات والآخرين بشكل جوهري بحيث يكون لديهم احساس بالبقاء الروحي من خلال (Fry , 2003 : 711) . كذلك يتضمن مفهوم

القيادة الروحية على انها التحفيز وإلهام العمال من خلال رؤية وثقافة مؤسسية تقوم على قيم الإيثار لإنتاج قوة عاملة

منتجة ذات دوافع عالية. كما ويعد الاحساس بالدعوة من خلال التوصل الاجتماعي في العمل وعمل الفرد أمراً ضرورياً للقيادة الروحية (90 : 2008 , FRY&Slocum). كما انها تعزز وعي العاملين واستخدام قوتهم الداخلية. حيث يستفيد العاملون في مكان العمل من تقديم المعاني الروحية الشخصية لبناء وتأطير نهجهم في العمل , بالإضافة بناء ناشئ ضمن السياق الأوسع للروحانية في مكان العمل الذي يستغل احتياجات أعضاء المنظمة للتواصل وتحفيز الذات والآخرين بشكل جوهري (261 : 2011 , Fry et al). وعرفها القيادة التي تأخذ في الاعتبار العمق الفكري والعاطفي والعلائقي للشخصية البشرية فضلاً عن القدرة المستمرة على التطور الشخصي فالقيادة الروحية تتجلى في الرحمة والكفاءة العلائقية (3 : 2016 , Scott et al), وأشار (67 : 2019 , Jufrizen et al) الى انها تكامل شامل لعناصر العمل والحياة الشخصية في نهج شامل يعزز تحسين النمو المستمر والوعي الذاتي والقيادة الذاتية وهي الطريقة التي ينظر بها القادة إلى كل عامل على أنه شخص كامل يتمتع بمجموعة متنوعة من المهارات المعرفية والقدرات . وهي القيم والمواقف والسلوكيات اللازمة لتحفيز الذات والآخرين جوهرياً حتى يشعروا بها فالقيادة الروحية هي نظرية القيادة السببية للتحويل التنظيمي وتم تطويرها ضمن نموذج دافع جوهري يتضمن رؤية الأمل / الإيمان ونظريات حب الإيثار للروحانية في مكان العمل (208 : 2020 , Mubasher et al).

٢_٣ أهمية القيادة الروحية

لمواجهة التحديات الخارجية يجب على المنظمات المعاصرة ان تخلق بيئات عمل تساهم في جذب وتحفيز العاملين ذوي الاداء العالي ولخص (bfeffer 2003) اربعة ابعاد اساسية يبحث عنها العاملين في مكان العمل وهي : (1) عمل مثير للاهتمام يسمح لهم باستخدام كفاءاتهم واتقان العمل . (2) العمل الهادف الذي يوفر بعض الإحساس بالهدف (3) الشعور بالاتصال و علاقات اجتماعية إيجابية (4) القدرة على عيش حياة متكاملة (Fry et al , 3 , 2007) . وان الاهتمام بالقيادة الروحية جزء من الأعمال الأعمال التجارية اليوم. و هذا التكامل هو عامل رئيسي للتطور من أجل التحويل إلى مستويات أعلى من النجاح الداخلي والخارجي وترتبط القيادة الروحية بالتفكير والتقدير والعمل في المجتمع بروح الفريق بدلاً من التصرف بشكل فردي وهذا يعني أن العمل الجماعي مدعوم أكثر من العمل الفردي كما وتزود القيادة الروحية المعرفة الداخلية من خلال الوعي بقوة أعلى وهذا يتطلب أيضاً هدساً أعمق ونشاطاً عاطفياً (185 : 2009 , Aydin & Ceylan) .

٣_٣ أهداف القيادة الروحية

أن القيادة الروحية ضرورية للتحويل إلى منظمة التعليم المستمر والنجاح وتتوافق القيادة الروحية مع الاحتياجات الأساسية لكل من القائد والعامل للبقاء الروحي حتى يصبحوا أكثر التزاماً وإنتاجية من الناحية التنظيمية فهي تهدف الى :-

١_٣_٣ إنشاء رؤية حيث يشعر أعضاء المنظمة أن حياتهم لها معنى .

٢_٣_٣ ترسيخ ثقافة اجتماعية / تنظيمية التي تقوم على المحبة الإيثارية ، حيث يكون للقادة والعاملين اهتمام حقيقي بالرعاية والتقدير لكل من الذات والآخرين (694,695 : 2003 , Fry).

وبالتالي تهدف القيادة الروحية إلى مجموعة من العمليات الرئيسية الآتية :-

١_٣_٣ خلق رؤية يختبر فيها القادة العاملين بحيث يكون لحياتهم معنى .

٢_٣_٣ تهدف القيادة الروحية إلى القيام بما يتطلب الأمر من خلال الإيمان برؤية مقنعة تنتج إحساساً بالدعوة والتي تمنح الفرد إحساساً بتكوين فرق العمل (90 : 2008 , Fry & Slocum) .

١_٣_٤ الإيمان \ الأمل

ان الأمل / الإيمان يبقّي العاملين يتطلعون إلى المستقبل ويوفر الرغبة والتوقعات الإيجابية التي تضمن خلق الجهد من خلال التحفيز الداخلي (Aydin & Ceylan , 2009 : 186). يقوم الإيمان \ الأمل على قيم المواقف والسلوكيات التي تظهر اليقين والثقة. ويمتلك العاملون الذين لديهم أمل / إيمان وضوحاً بشأن ما يتجهون إليه ، وكيفية الوصول إليه ، وهم على استعداد لمواجهة المعارضة وتحمل المصاعب من أجل تحقيق أهدافهم وبالتالي ، فإن الأمل / الإيمان هو مصدر الاقتناع بأن هدف رؤية المنظمة ورسالتها سوف يتحقق (Fry et al . , 2011 : 262). ويشير (28 , 27 : 2021 Wesley&kyle) إلى أن الأمل / الإيمان يعني التزام الفرد الشخصي برؤية المنظمة ورسالتها ، وهو الإيمان بأن رؤية المنظمة ورسالتها سوف تتحقق وأن الجهد الشخصي للعامل سيساهم بشكل هادف في تحقيق ذلك.

٢_٣_٤ الرؤية

تحدد الرؤية مستقبلاً جذاباً للمنظمة فهي تشير إلى المستقبل ، وليس إلى الحاضر و تهدف الرؤية إلى إخراج أفضل ما في الأعضاء وللقائد دور حاسم في تشكيل الرؤية (Aydin & Ceylan , 2009 : 186). فالرؤية هي مجرد إطار عقلي يعطي شكلاً لمستقبل المنظمة و يجب أن يكون صعباً ويخلق الغرض من الشعور بإدراك ملموس أكثر للوعد بمستقبل أكثر إشراقاً فالرؤية هي صورة ذهنية للعالم الآن وهي تحدد وجهة ، وليس مساراً. وتشير رؤية المنظمة إلى فئة واسعة من النوايا طويلة المدى التي ترغب المنظمة في متابعتها فهي مفهوم واسع وشامل للجميع وهي بيان عام للنوايا والاتجاه الذي يثير المشاعر العاطفية (694,695 : 2003 Fry). فالرؤية: تدور حول مستقبل جذاب للمنظمة هي تمثل المستقبل وليس الحاضر ، على القائد أن يخلقها ويكون وسيطاً بين الحاضر والمستقبل ، فالرؤية القصيرة تتكون من إظهار التوقعات العالية التي تخلق معايير الكمال والحضور لأصحاب المصلحة (Mubasher et al . , 2020 : 213).

٣_٣_٤ حب الايثار

الحب الإيثاري وهو أن تحب الجميع بلا استثناء فالحب الإيثاري يجعل العاملين يفضلون معاناة أنفسهم بدلاً من معاناة الآخرين (Aydin & Ceylan , 2009 : 186). وهناك فوائد عاطفية ونفسية كبيرة من الحب أو الاهتمام بالآخرين ، وهو جوهر العطاء والتلقي دون قيد أو شرط. وجدت كل من المجالات الطبية وعلم النفس الإيجابي أن الحب لديه القدرة على التغلب على التأثير السلبي لتدمير المشاعر مثل الخوف والغضب. ويضم حب الإيثار أيضاً مجموعة من القيم مثل الصدق والصبر والطف والتسامح والقبول والامتنان والتواضع والشجاعة والثقة والولاء والرحمة وكعنصر من عناصر الثقافة (Fry et al . , 2011 : 262). يتجلى الحب الإيثاري من خلال التعاطف مع أولئك الذين يتصرفون بشكل غير عادل من أجل رفاهية الآخرين الموجودين في لحظة الاحتياجات ومعالجة الظلم الاجتماعي ، يحتاج العاملون عاطفياً وفسيولوجياً إلى حب الإيثار، فالحب الإيثاري لا يتوقع شيئاً في المقابل ويتم إعطاؤه مجاناً وبسخاء مع مراعاة الخير للآخرين (Mulinge , 2018 : 343,344).

٥_٣ مفهوم الاستقرار الوظيفي

قد يكون الكثير من الاستقرار الوظيفي ضاراً في الواقع على مستوى الاقتصاد الكلي على سبيل المثال ، إذا واجهت الشركات صعوبات في إعادة هيكلة قوتها العاملة في أوقات التغيير الهيكلي (1 : 2004 Bergemann & Mertens). ولطالما كان

الاستقرار الوظيفي موضوعاً نوقش كثيراً في أدبيات اقتصاديات العمل كما كانت المخاوف بشأن تأثير الاستعانة بمصادر خارجية دولية على وظائف العمال محور الكثير من المناقشات ولكن الاستنتاجات مختلفة حيث وجد (Geishecker 2008) دولياً قياس الاستعانة بمصادر خارجية ضيق له تأثير سلبي على توظيف جميع العمال بآمان ولكن نتائج مونش (2010) أشارت إلى أن الاستعانة بمصادر خارجية دولية عندما يتم تعريفه على نطاق واسع ، فإنه يزيد فقط من مخاطر بطالة العمال الأقل مهارة (Hsu & weng 211 : 2014) . وعند النظر في العلاقة بين الكثافة التكنولوجية ومعدلات الاحتفاظ بالوظيفة في الفترة 1980-1998 ووجد أن العلاقة تختلف وفقاً للوكيل المستخدم للتكنولوجيا (Srinivas , 2015 : 192).

الاستقرار الوظيفي في أي منظمة يشرح العاملين الذين يعملون بدوام كامل أو جزئي في المنظمة فـالعاملين بدوام كامل يتمتعون باستقرار وظيفي أفضل مقارنة بالعاملين بدوام جزئي، ويتمتع العاملون بدوام جزئي بمناصب وظيفية متغيرة للغاية مقارنة بالموظفين بدوام كامل وهو شعور العامل بالأمان والاطمئنان أثناء عمله في المنظمة وتخلصه من الخوف ويكون ذلك من خلال اشعار العامل بالأمان وضمان الاستقرار والراحة عن طريق توجيهه وترقيته (Hsu 211 : 2014 , & weng) .

٣_٦ أهمية الاستقرار الوظيفي

وان احد الأسباب الرئيسية التي تجعل بعض الاقتصاديين قلقين بشأن الانخفاض في الاستقرار الوظيفي هو التأثير المحتمل على المسارات المهنية الفردية حيث أن هنالك الكثير من تبديل الوظائف وقد يؤدي إلى خسائر في رأس المال البشري مما يقلل من إمكانات المكاسب وقدرة محدودة على الحصول على عمل بسبب إشارات الحرمان (Hsu & weng , 2014 : 211) . وللاستقرار الوظيفي أهمية بالنسبة للمنظمات فهو يمكنها من بلوغ أهدافها وتحقيقها ويمكنها من الاحتفاظ بالقوة العاملة الماهرة ويعفيها من تكاليف البحث عن الكفاءات البديلة اما بالنسبة للأفراد فهم يجتمعون كل يوم من أجل استمرارهم وبقائهم ولتحقيق ذلك يجب على المنظمة ان توفر لهم الأمان نفسياً ومادياً وجسدياً. وبالتالي يرتبط انتقال العامل إلى الوظيفة الأقل استقراراً بخسارة في الرفاهية بنسبة 1.4 % من الاستهلاك مدى الحياة ، لكن تكاليف الرعاية الاجتماعية يمكن أن تتجاوز أيضاً 10 % للعاملين في وظائف مستقرة وعالية الأجر في وقت مبكر من الحياة. وبالتالي ، فإن الوظائف غير المستقرة ذات معدلات التوظيف المنخفضة تؤدي إلى استمرار الدخل المنخفض من خلال توفير فرص أقل لاستثمار رأس المال البشري (Srinivas , 2015 : 192).

٣_٧ ابعاد الاستقرار الوظيفي

٣_٧_١ الأمن الوظيفي :-

على مدى السنوات القليلة الماضية كان هناك اهتمام كبير في كل من الصحافة الشعبية وبين الباحثين فيما إذا كان الاستقرار الوظيفي والأمن الوظيفي قد انخفضا في السنوات الأخيرة ومع الركود الذي بدأ في أوائل عام 2001 ، سيكون هناك اهتمام متجدد بهذه القضية. وان التغييرات في الأمن الوظيفي لها آثار واضحة على رفاهية العمال (Srinivas , 2015 : 192).

٣_٧_٢ استقرار مدة العمل :-

ان تطور مدة الوظيفة تعني الرجوع إلى تحليل المدة وان هذا النوع من التحليل له العديد من المزايا فهو يستخدم معلومات عندما تنتهي الوظائف تماماً وتحكم في الرقابة الصحيحة على فترات التوظيف التي تنتهي في غضون عام واحد ومع ذلك يتضمن معلومات شهرية عن مدة العمل التي يجب استغلالها

ويسمح تحليل المدة بتحليل الوظائف في بيئة متعددة المتغيرات من خلال الجمع جميع الملاحظات في تقدير واحد ، مما يزيد من وضوح النتائج (Srinivas , 2015 : 192).

٣_٧_٣ الرضا الوظيفي :-

الرضا الوظيفي ببساطة هو الدرجة التي يحبها الناس لوظائفهم والجوانب المختلفة لوظائفهم فهو يمكن أن يكون رد الفعل على جوانب مختلفة من عمل الفرد عندما يكون راضياً نسبياً مع جانب واحد من وظيفته وغير راض عن الجوانب الأخرى (Bergemann & Mertens , 2004 : 1) .

٣_٧_٤ انخفاض الانفصال\التغيب :-

تشير الأدبيات إلى أن التغيب هو مشكلة رئيسية في العديد من المنظمات ومن ثم أهمية التركيز على هذا السلوك داخل المنظمة وحاولت دراسات مختلفة فحص العلاقة بين التغيب والرضا الوظيفي حيث يُنظر إلى الغياب عمومًا على أنه أحد وسائل الانسحاب من مواقف العمل المجهدة وقال (Luthans 1995) وكشفت الأبحاث بشكل عام أن هناك علاقة عكسية متسقة بين الرضا الوظيفي والتغيب أي عندما يكون الرضا مرتفعاً ، يميل التغيب إلى الانخفاض وعندما يكون الرضا منخفضاً ، يميل التغيب إلى الارتفاع (Bergemann & Mertens , 2004 : 1) .

٤_ الجانب العملي للبحث

٤_١ ترميز متغيرات الدراسة

تتكون الدراسة الحالية من متغيرين رئيسيين : المتغير المستقل وهو القيادة الروحية وابعاد (الرؤية والايمان/الامل وحب الايثار) , والمتغير المعتمد وهو الاستقرار الوظيفي وابعادة (الامن الوظيفي والرضا الوظيفي واستقرار مدة العمل وانخفاض الانفصال/التغيب) لذلك من الضروري ان يتم ترميز هذه المتغيرات وابعادها الفرعية ليسهل التعامل معها اثناء تحليل البيانات وتفسير النتائج وكما موضح في الجدول ادناه :

الجدول (2) محاور ومقاييس الدراسة

المتغيرات الرئيسية	الابعاد الفرعية	الترميز
القيادة الروحية (SPLE)	الرؤية	V
	الايمان/الامل	HF
	حب الايثار	AL
الاستقرار الوظيفي (HOST)	الامن الوظيفي	JSE
	الرضا الوظيفي	JSA
	استقرار مدة العمل	SOJT
	انخفاض الانفصال/التغيب	RS

المصدر : من اعداد الباحثان

٤_٢ اختبار طبيعية البيانات

يتم استخدام بعض الاختبارات لتحديد التوزيع الاحتمالي لبيانات العينة (متغير الاستجابة او المعتمد) أهمها اختبار كولمكروف-سميرنوف لحسن المطابقة goodness of fit وهو مخصص لاختبار ان توزيع بيانات العينة يطابق احد التوزيعات النظرية المستمرة (التوزيع الطبيعي هنا) والفرضية الصفرية الموضوعه من قبل الباحثة هي:

H0: ان توزيع بيانات العينة يطابق التوزيع الطبيعي

ضد الفرضية البديلة

H1: ان توزيع بيانات العينة لا يطابق التوزيع الطبيعي

وعند رفض الفرضية الصفرية H_0 يكون توزيع البيانات لا يطابق التوزيع الطبيعي وعند القبول يكون توزيع البيانات يطابق التوزيع الطبيعي. ان الجدول التالي يحتوي نتائج الاختبار حيث نلاحظ ان جميع قيم الاختبار هي قيم غير معنوية بسبب ان قيم sig لها اكبر من مستوى الدلالة 5% وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية H_0 ونستنتج ان العينة مسحوبة من مجتمع ذي توزيع طبيعي بوسط حسابي وانحراف معياري كما في الجدول التالي.

جدول رقم (3) جدول كولمكوف – سميرنوف لاختبار حسن المطابقة لبيانات العينة

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		JES	JAS	SOJT	RS	HOST
حجم العينة		350	350	350	350	350
Normal Parameters ^a	الوسط الحسابي	3.5794	3.6443	3.6286	3.7207	3.6443
	الانحراف المعياري	.87108	.85493	.87563	.78491	.73198
Test Statistic		.098	.196	.130	.137	.081
Sig. (2-tailed)		.971	.517	.666	.527	.983
a. Test distribution is Normal.						

المصدر: اعداد الباحثان
 ٣_٤- التحليل الوصفي لبيانات الدراسة

١_٣_٤ متغير القيادة الروحية (SPLE)

الجدول التالي يتضمن الاحصاءات العامة لمتغير القيادة الروحية حيث اوجدت الباحثة قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف والأهمية النسبية لجميع الفقرات التابعة لهذا المتغير:

الجدول (4) الإحصاءات العامة لفقرات القيادة الروحية

	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
V1	3.81	1.164	31	76
V2	3.79	1.166	31	76
V3	3.83	1.128	29	77
V4	3.93	1.068	27	79
V	3.84	0.960	25	77
HF1	3.70	1.094	30	74
HF2	3.50	1.162	33	70
HF3	3.49	1.220	35	70
HF4	3.77	1.083	29	75
HF5	3.53	1.042	30	71
HF	3.60	0.816	23	72
AL1	3.90	0.954	24	78
AL2	3.39	1.119	33	68
AL3	3.33	1.145	34	67
AL4	3.09	1.197	39	62
AL5	2.92	1.267	43	58
AL6	3.09	1.088	35	62
AL	3.29	0.859	26	66

المصدر: اعداد الباحثان

أن أعلى قيمة للوسط الحسابي لبعد الرؤية كانت الفقرة V4 والخاصة ب(رئيسي المباشر لدية ثقة كبيرة برؤية الكلية لتدريسها) إذ بلغ 3.93 بأنحراف معياري مقدار 1.068 ومعامل اختلاف مقداره 27 وبلغت الأهمية النسبية للفقرة 79 , وكان أقل قيمة للوسط الحسابي في بعد الرؤية الفقرة V2 والخاصة ب(تمتلك كليتي بيان رؤية لابرز افضل ما لدي) بلغ 3.79 بأنحراف معياري قدرة 1.166 وبمعامل اختلاف بلغ 31 وقد بلغت الأهمية النسبية 76 . و أن أعلى قيمة للوسط الحسابي لبعد الإيمان/الأمل كانت الفقرة HF4 والخاصة ب (رئيسي المباشر يضع اهداف صعبة في العمل متتالية من ثقة الكلية بالنجاح) إذ بلغ 3.77 بأنحراف معياري مقدار 1.083 ومعامل اختلاف مقداره 29 وبلغت الأهمية النسبية للفقرة 75 , وكان أقل قيمة للوسط الحسابي في بعد الإيمان/الأمل الفقرة HF3 والخاصة ب (رئيسي المباشر يبذل كل ما في وسعة في العمل لإيمانه بالكلية) بلغ 3.49 بأنحراف معياري قدرة 1.220 وبمعامل اختلاف بلغ 35 وقد بلغت الأهمية النسبية 70 . أن أعلى قيمة للوسط الحسابي لبعد حب الإيثار كانت الفقرة AL1 والخاصة ب (رئيسي المباشر يهتم دائما بمشاعر التدرسين) إذ بلغ 3.90 بأنحراف معياري مقدار 0.954 ومعامل اختلاف مقداره 24 وبلغت الأهمية النسبية للفقرة 78 , وكان أقل قيمة للوسط الحسابي في بعد حب الإيثار الفقرة AL5 والخاصة ب (رئيسي المباشر لا يعاقب عند حصول أخطاء عفوية) بلغ 2.92 بأنحراف معياري قدرة 1.267 وبمعامل اختلاف بلغ 43 وقد بلغت الأهمية النسبية 58 .

٢_٣_٤ متغير الاستقرار الوظيفي (HOST)

الجدول التالي يتضمن الاحصاءات العامة لمتغير الاستقرار الوظيفي حيث اوجدت الباحثة قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف والأهمية النسبية لجميع الفقرات التابعة لهذا المتغير

جدول رقم (5) الإحصاءات العامة لفقرات الاستقرار الوظيفي

الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
60	42	1.281	3.02	JSE1
72	32	1.139	3.59	JSE2
75	27	1.033	3.76	JSE3
81	26	1.050	4.04	JSE4
70	32	1.114	3.49	JSE5
72	24	0.871	3.58	JES
71	30	1.054	3.57	JSA1
72	27	0.953	3.59	JSA2
74	28	1.032	3.69	JSA3
75	28	1.041	3.73	JSA4
73	23	0.855	3.64	JAS
69	31	1.080	3.45	SOJT1
77	25	0.974	3.86	SOJT2
68	36	1.228	3.38	SOJT3
76	25	0.944	3.82	SOJT4
73	24	0.876	3.63	SOJT
69	32	1.093	3.46	RS1
75	24	0.898	3.73	RS2
72	29	1.055	3.59	RS3
82	21	0.864	4.10	RS4
74	21	0.785	3.72	RS

المصدر: اعداد الباحثان

إن أعلى قيمة للوسط الحسابي لبعد الأمن الوظيفي كانت الفقرة JSE4 والخاصة ب (اجد الراحة التامه في محيط عملي) إذ بلغ 4.04 بأنحراف معياري مقدار 1.050 ومعامل اختلاف مقداره 26 وبلغت الأهمية النسبية للفقرة 81 . وكان أقل قيمة للوسط الحسابي في بعد الأمن الوظيفي الفقرة JSE1 والخاصة ب (يتناسب حجم العمل الذي أقوم به مع طبيعة وظيفتي) بلغ 3.02 بأنحراف معياري قدرة 1.281 وبمعامل اختلاف بلغ 42 وقد بلغت الأهمية النسبية 60 . أن أعلى قيمة للوسط الحسابي لبعد الرضا الوظيفي كانت الفقرة JSA4

والخاصة ب (أعتر بالحوارات والنقاشات التي تحصل في الكلية) إذ بلغ 3.73 بأنحراف معياري مقدارة 1.041 ومعامل أختلاف مقدارة 82 وبلغت الأهمية النسبية للفقرة 75 , وكان أقل قيمة للوسط الحسابي في بعد الرضا الوظيفي الفقرة SA1 والخاصة ب (أشعر انني حققت اهدافي ورغباتي في الكلية) بلغ 1.054 بأنحراف معياري قدرة 1.054 وبمعامل أختلاف بلغ 30 وقد بلغت الأهمية النسبية 71 . إن أعلى قيمة للوسط الحسابي لبعده استقرار مدة العمل كانت الفقرة SOJT2 والخاصة ب (أنا على استعداد لتادية أي وظيفة تطلب مني لغرض الأستمرار في العمل بالكلية) إذ بلغ 3.86 بأنحراف معياري مقدارة 0.974 ومعامل أختلاف مقدارة 25 وبلغت الأهمية النسبية للفقرة 77 . وكان أقل قيمة للوسط الحسابي في بعد استقرار مدة العمل الفقرة SOJT3 والخاصة ب (لدي رغبة للأستمرار في عملي بالكلية إذا قامت الكلية يتمديد مدة عملي فيها) بلغ 3.38 بأنحراف معياري قدرة 1.228 وبمعامل أختلاف بلغ 36 وقد بلغت الأهمية النسبية 68 . إن أعلى قيمة للوسط الحسابي لبعده إنخفاض الانفصال/التغيب كانت الفقرة RS4 والخاصة ب (أضطر إلى ترك العمل بسبب تدخل المسؤولين في عملي) إذ بلغ 4.10 بأنحراف معياري مقدارة 0.864 ومعامل أختلاف مقدارة 21 وبلغت الأهمية النسبية للفقرة 82 , وكان أقل قيمة للوسط الحسابي في بعد إنخفاض الانفصال/التغيب الفقرة RS1 والخاصة ب (أضطر إلى التغيب بسبب ضغوط العمل) بلغ 3.46 بأنحراف معياري قدرة 1.093 وبمعامل أختلاف بلغ 32 وقد بلغت الأهمية النسبية 69.

٤_٤ اختبار فرضيات الدراسة

١_٤_٤ اختبار الارتباطات بين متغير القيادة الروحية وابعاده ومتغير الاستقرار الوظيفي

استخدمت الباحثة البرنامج الاحصائي SPSS 24.0 لإيجاد الارتباطات ومعنويتها ووضع النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (6) معاملات الارتباطات بين المحورين (متغير القيادة الروحية وابعاده ومتغير الاستقرار الوظيفي)

Correlations		V	HF	AL	SPLE
JES	Pearson Correlation	.560**	.690**	.767**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	350	350	350	350
JAS	Pearson Correlation	.590**	.679**	.631**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	350	350	350	350
SOJT	Pearson Correlation	.622**	.674**	.694**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	350	350	350	350
RS	Pearson Correlation	.465**	.578**	.572**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	350	350	350	350
HOST	Pearson Correlation	.650**	.760**	.774**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	350	350	350	350

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: اعداد الباحثان

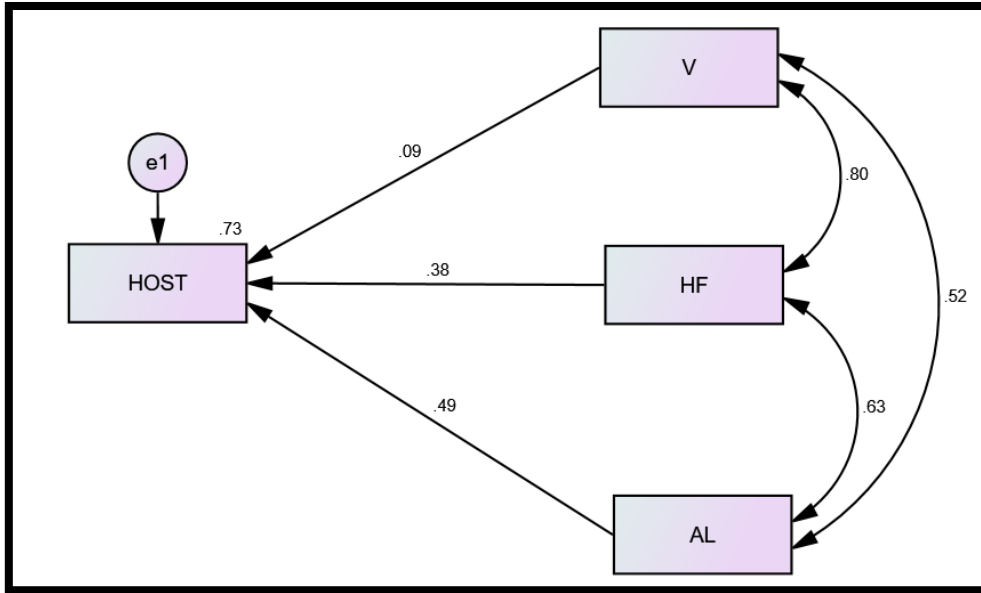
٢_٤_٤ التأثيرات المباشرة :

ستقوم الباحثة هنا بصياغة الفرضية الرئيسية الثانية المتعلقة بالتأثيرات المباشرة ولتحقيق هذا الهدف لابد لنا من بناء نموذج هيكلي بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي AMOS 24.0 ولغرض اختبار الفرضيات الخاصة بها تم صياغتها لتكون فرضيات رئيسية وأخرى فرعية حسب المتغيرات والابعاد وكما يلي:

٣_٤_٤ اثر ابعاد متغير القيادة الروحية في متغير الاستقرار الوظيفي .

الأثر المباشر لابعاد متغير القيادة الروحية في متغير الاستقرار الوظيفي حيث صاغت الباحثة الفرضية الصفرية التالية:

عدم وجود اثر لابعاد متغير القيادة الروحية في متغير الاستقرار الوظيفي .
وتتفرع عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية تتبع من عدد الابعاد لمتغير القيادة الروحية وهذه الفرضيات هي:
الفرضية الفرعية الاولى: عدم وجود اثر لبعـد الرؤية في متغير الاستقرار الوظيفي.
الفرضية الفرعية الثانية: عدم وجود اثر لبعـد الايمان/الامل في متغير الاستقرار الوظيفي.
الفرضية الفرعية الثالثة: عدم وجود اثر لبعـد حب الايثار في متغير الاستقرار الوظيفي.
وتم بناء المخطط الهيكلي التالي لهذا الغرض:



شكل رقم (2)

المخطط الهيكلي للآثار المباشرة لابعاد متغير القيادة الروحية في متغير الاستقرار الوظيفي

المصدر: اعداد الباحثان
يتضمن الجدول التالي قيم الأثر التقديرية إضافة الى الخطأ المعياري والنسبة الحرجة ومعنويتها لابعاد متغير القيادة الروحية في متغير الاستقرار الوظيفي باستبعاد المحور الوسيط العدالة التنظيمية:

الجدول (7) اثر مباشر لبعـد الرؤية في متغير الاستقرار الوظيفي

	Estimate	S.E.	C.R.	P
HOST <--- V	.093	.035	2.003	.045
HOST <--- HF	.380	.046	7.454	***
HOST <--- AL	.487	.031	13.547	***

المصدر: اعداد الباحثان
الاستنتاجات

- 1_ توصلت الدراسة الحالية الى وجود علاقة تأثير مباشر بين القيادة الروحية والاستقرار الوظيفي لدى التدريسين في الجامعات والكليات الاهلية لمحافظة الفرات الأوسط (كربلاء , بابل , النجف , الديوانية).
- 2- يجب على الجامعات والكليات عينة الدراسة ان تركز على مدة العمل للاحتفاظ بالكوادر الكفوءة
- 3- تمتلك الجامعات والكليات عينة الدراسة رضا وظيفي والذي حاز على اعلى نسبة من استجابات افراد عينة البحث .
- 4- كانت إجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات عينة الدراسة عن بعد الرؤية إيجابية

5- بالرغم من اهتمام الجامعات والكليات عينة الدراسة بأعداد الخطط لغرض توفير الاستقرار الوظيفي فيها الا ان الاهتمام بالكوادر التدريسية لا يزال بطيئاً وقد يكون ذلك مرتبطاً بمحدودية الإمكانيات والمواد التي تمتلكها الجامعات والكليات المبحوثة .

6- أظهرت نتائج الدراسة الحالية اهتمام القيادات الجامعية في محافظات الفرات الأوسط بالقيادة الروحية بأبعادها الثلاثة (الرؤية ، الأمل/الإيمان ، حب الإيثار) لتقوية المعايير الأخلاقية من خلال الاهتمام ورعاية التدريسين .

7- هناك ادراك واضح من قبل عينة الدراسة حول الاتجاه المستقبلي للجامعة فهناك ثقة كبيرة برؤية الكلية لتدريسها حيث ان الرؤية هي أحد السمات المميزة للقيادة الروحية.

8- أظهرت نتائج الدراسة الحالية ان هناك اهتمام بمشاعر التدريسين بما يدل على امتلاك الجامعات والكليات عينة الدراسة حب الإيثار لصنع هذه الميزة في سلوكها مقارنة بالجامعات الأخرى .

التوصيات

1- ضرورة الاهتمام بالقيادة الروحية في الجامعات والكليات الاهلية لمحافظات الفرات الأوسط (كربلاء , بابل , النجف , الديوانية) .

2- من الضروري الاهتمام بالأبعاد اللازمة لتطبيق القيادة الروحية في الجامعات والكليات عينة الدراسة.

3- من الضروري الاهتمام بالعلاقة الإيجابية بين القيادة الروحية والاستقرار الوظيفي .

4- تركز القيادة الروحية على الأبعاد المتمثلة ل (الرؤية , الايمان/الامل , حب الايثار) والاجابات التي تم الحصول عليها من هذه الأبعاد كانت بمستوى مقبول مما يدل على ضرورة الاهتمام بالجامعات والكليات عينة الدراسة بهذه القيادة .

5- كانت إجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات عينة الدراسة عن بعد الرؤية إيجابية وبذلك من الضروري الاهتمام بهذا البعد

6- ضرورة الاهتمام بمدة العمل لكونها تلعب دوراً رئيسياً في الجامعات والكليات عينة الدراسة .

7- ضرورة توفير الاستقرار الوظيفي في الجامعات والكليات عينة الدراسة مقارنة بالجامعات الحكومية ويتحقق ذلك من خلال الاهتمام بالكوادر التدريسين لديها وتطويرها .

8- ضرورة تشجيع التدريسين وتطوير مهاراتهم والاستفادة من تجارب الجامعات العالمية في هذا المجال حيث لاحظت الباحثة اثناء زيارته الجامعات والكليات عينة الدراسة اهتمام عينة الدراسة بالكوادر التدريسية فهي تستقطب الافراد ذوي الكفاءات العلمية من مختلف التخصصات والاهتمام بالإنجازات العلمية لأعضائها .

Sources

1. Alfarajat, H. S., & Emeagwali, O. L. (2021). Antecedents of service innovative behavior: the role of spiritual leadership and workplace spirituality. *Organizacija*, 54(4), 320-333.
2. Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
3. Bergemann, A., & Mertens, A. (2000). Job stability trends, layoffs and quits: an empirical analysis for West Germany (No. 2001, 102). SFB 373 Discussion Paper.
4. Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
5. Fry, L. W., & Slocum Jr, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational dynamics*, 37(1), 86-96.
6. Fry, L. W., Matherly, L. L., Whittington, J. L., & Winston, B. E. (2007). Spiritual leadership as an integrating paradigm for servant leadership. *Integrating spirituality and organizational leadership*, 70-82
7. Fry, Louis W., et al. "RETRACTED: Impact of spiritual leadership on unit performance." (2011): 259-270
8. Hsu, K., & Weng, Y. (2014). International outsourcing, labor unions, and job stability: Evidence from US manufacturing in the 1980s. *Journal of Applied Economics & Business Research*, 4(4).
9. Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The strategy of spiritual leadership: The role of spiritual survival, workplace spirituality and organizational commitment at private universities. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(1), 64-72.
10. Kyle, John Wesley. *An Exploration of Human Dignity as a Foundation for Spiritual Leadership*. University of Derby (United Kingdom), 2021.
11. Mubashar, U. E. F., Salman, D. Y., Irfan, D. S., & Jabeen, P. D. N. (2020). Spiritual leadership in organizational context: A research gap in South Asia. *South Asian Studies*, 32(1)
12. Mulinge, Peter. "Altruism and altruistic love: Intrinsic motivation for servant-leadership." *The International Journal of Servant-Leadership* 12.1 (2018): 337-370.
13. SCOTT, P. H.; TWEED, S. Implications of spiritual leadership on organizations. *Journal of Education & Social Policy*, 2016, 3.6: 66-70
14. Srinivas, S. (2015). The Digital Divide And Job Stability During The Great Recession. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 13(4), 191-200

الملاحق

متغيرات الدراسة

١_ القيادة الروحية (spiritual leadership) : هي مجموعة القيم والسلوكيات الأخلاقية التي يمتلكها القائد والضرورية لتحفيز الذات والآخرين لتكوين قوة عاملة منتجة لها دوافع عالية .

١_ الرؤية (vision) : الرؤية معنية بتحديد مستقبل المنظمة فهي الدوافع الرئيسية للابداع التنظيمي وتشكل الدافع لنجاح التدريسين في المنظمة .

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
	رئيسي المباشر					
1	يستوعب رؤية كليتي ومتمسك بها .					
2	تمتلك كليتي بيان رؤية لإبراز أفضل ما لدي .					
3	تلهمه رؤية الكلية لتقديم أفضل أداء.					
4	لديها ثقة كبيرة برؤية الكلية لتدريسها .					

٢_ الإيمان / الأمل (hope/faith) : هو القوة التي تقود التدريسين وتجعلهم أكثر تفاؤلاً بشأن مستقبل المنظمة وتهيئهم لمواجهة الصعوبات .

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
	رئيسي المباشر					
5	يملك إيمان كامل لحث الآخرين لتقديم أفضل ما لديهم .					
6	يبدل قصارى جهده لمساعدة الكلية على النجاح لايمانه بقيمها.					
7	يبدل كل ما في وسعة في العمل لايمانه بالكلية .					
8	يضع أهداف صعبة للعمل متأتية من ثقة الكلية بالنجاح .					
9	يظهر ايمانه في الكلية ويبدل كل ما باستطاعته من جهد للمساعدة في تحقيق الأهداف .					

٣_ حب الإيثار (Altruistic love) : هو الشعور الناتج عن الاهتمام بالذات والآخرين والاهتمام بهم .

ت	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
	رئيسي المباشر					

11	يهتم دائما بمشاعر التدريسين .				
12	يراعي التدريسين وعندما يعانون فانة يخفف عنهم ذلك .				
13	لدية القدرة على ترجمة الأقوال إلى أفعال .				
14	جدير بالثقة ومخلص للتدريسين .				
15	لا يعاقب عند حدوث الأخطاء العفوية.				
16	يتميز بالصدق والتواضع في العمل .				

٢_ الاستقرار الوظيفي (hop stability) : _ هو الإحساس بالأمان الذي توفره المنظمة للتدريسين لديها وبالتالي ضمان استمرار العمل وعدم تعرضه للتقلبات .

٢_١ الأمن الوظيفي (job security) : _ يعكس مدى ثقة التدريسين في المنظمة والتي تنعكس من ممارسات المديرين العادلة والمحفزة اتجاه التدريسين .

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
17	يتناسب حجم العمل الذي أقوم به مع طبيعة وظيفتي .					
18	يتناسب راتبي مع العمل الموكل إلي .					
19	راتبي يتناسب مع طبيعة المسؤولية الموكلة لي .					
20	اجد الراحة التامة في محيط عملي .					
21	أشعر بالدافعية لإنجاز عملي .					

٢_٢ الرضا الوظيفي (job satisfaction) : _ هو الأحاسيس الإيجابية والسلبية التي يحملها التدريسين اتجاه المنظمة .

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
22	أشعر أنني حققت اهدافي ورغباتي في الكلية .					
23	أشعر بالرضا عن عملي في الكلية .					
24	أشعر بالاطمئنان وأنا اؤدى عملي في الكلية .					
25	اعتز بالمناقشات والحوارات التي تحصل في الكلية .					

٣

٢_ استقرار مدة العمل (stability of job tenure) : _ هو مدة بقاء التدريسين في المنظمة والتي تكون بشكل طوعي أو غير طوعي .

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
---	---------	---------------	---------	-------	------	------------

26	سأصبح مسرورا إذا استمررت في العمل بالكلية.				
27	أنا على استعداد لتأدية اي وظيفة تطلب مني لغرض الاستمرار في العمل بالكلية .				
28	لدي الرغبة للاستمرار في عملي بالكلية إذا قامت الكلية بتمديد مدة عملي فيها .				
29	يصعب علي ترك العمل في الكلية لأنها بيتي الثاني .				

٤_٢ -إنخفاض الانفصال / التغيب (Reduced separation) : _ هو عملية ترك العمل بشكل ايرادي او اجباري في المنظمة من قبل التدريسين .

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
30	اضطر إلى التغيب بسبب ضغوط العمل .					
31	اضطر إلى التوقف عن العمل بسبب الأمراض المعدية .					
32	اضطر إلى ترك العمل بسبب خلافات مهنية مع الزملاء في العمل .					
33	اضطر إلى ترك العمل بسبب تدخل المسؤولين في عملي .					