

دور القيادة الروحية في تعزيز التفاني الوظيفي دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من قيادات فرقة العباس القتالية

The role of spiritual leadership in enhancing career dedication An analytical exploratory study of the opinions of a sample of leaders of the Abbas Combat Division

أ.م.د ضياء فالح بناي

Dr. Dheyaa Falih Bannay

جامعة كربلاء - جامعة وارث الانبياء -

كلية الإدارة والاقتصاد

University of Kerbala

University of Warith Alanbiyaa-

College of Administration and

Economics

diaa.alwan@uowa.edu.iq

م.د صلاح مهدي عباس اليساري

Dr. Salah Mahdi Abbas Al-Yasari

جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد - إدارة

الاعمال

University of Kerbala

College of Administration and

Economics - Business Administration

salah.m.abbas@uokerbala.edu.iq

المستخلص

هدف البحث الى التعرف الى دور القيادة الروحية في تعزيز التفاني الوظيفي دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من قيادات فرقة العباس القتالية، نظرا لما تتمتع به القيادة الروحية من اهمية بالغه علي مستوى جميع المنظمات ولما لهذا النوع من القيادة من صفات وقابليات في التأثير على الافراد العاملين ، اذ تم التطرق الى القيادة الروحية بأبعادها مع متغير التفاني الوظيفي بابعاده ، وقد اعتمدت الدراسة منهجاً كمياً، معتمداً على الاستبيان وكان حجم العينة 64 فرد . وباستخدام برامج التحليل الاحصائية Spss، Amos و تم التوصل الى وجود تأثير مباشر ومعنوي لدى القيادة الروحية في تعزيز التفاني الوظيفي ، وقد اوصت الدراسة اهمية تبني القيادة الروحية لدى مجتمع وعينة البحث كونه ذلك ينعكس إيجابياً على التفاني الوظيفي. الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، التفاني الوظيفي، فرقة العباس القتالية.

Abstract

The research aimed to determine the role of spiritual leadership in the field of insurance, job dedication, an analytical exploratory study of the creative opinions of the leaders of the Abbas Combat Division. For this reason, spiritual leadership has great importance at the level of all organizations and because this type of leadership has the qualities and capabilities to influence individuals. The study was determined to address the spiritual dimensions in its dimensions with diversity and job dedication by expelling it. The study was determined by a quantitative methodology, based globally on the questionnaire, and the sample size was 64 individuals. Using statistical analysis programs SPSS, Amos confirmed the existence of a direct and significant impact of spiritual leadership in the field of health care on job dedication. The study recommended the importance of adopting spiritual leadership among the research community as it reflects positively on job dedication. research aimed to study the role of spiritual leadership in enhancing job dedication. This is an exploratory analytical study of the opinions of a sample of leaders from the Abbas Combat Division. The study adopted a quantitative methodology, relying on a questionnaire that was distributed electronically to several leaders of the Abbas Combat Division. The number of retrieved and valid questionnaires for statistical analysis was 64. Using statistical analysis programs such as SPSS and Amos, it was found that there is a direct and significant impact of spiritual leadership on enhancing job dedication. The study recommended the importance of adopting spiritual leadership in the research community, as this positively reflects on job dedication..

.Keywords: Spiritual leadership, job dedication, Al Abbas Combat Squad

1- منهجية البحث

1-1: مشكلة البحث

أن الدافع وراء تبني هذه البحث هو ما حصل في عام 2014 عندما احتلت بعض المدن العراقية من قبل جماعات (داعش الإرهابية) والتي سعت الى احتلال بلدنا العزيز، ففي 10/6/2014 أصدر سماحة السيد آية الله العظمى علي الحسيني السيستاني ((دام ظله الوارف)) فتوى الجهاد الكفائي، اذ دعى من خلالها الناس الى التطوع دفاعاً كفايً عن بلدنا ، فلبى هذا النداء الملايين من ابناء هذا البلد العزيز وعلى اختلاف معتقداتهم وقومياتهم بحملة قل نظيرها رسمت من خلالها هذه الجموع صورة تبين معنى دور القيادة في تغيير المعادلة على مختلف الأصعدة ، ويبقى التساؤل عن هذا الدافع الذي يحرك سلوكيات

الأفراد والتفاني الوظيفي لتقديم أعلى ما يمكن وهو النفس، والذي نلاحظه ومع دحر هذا العدو ودفع الخطر إلا ان هنالك العديد من المقاتلين لغاية الان بنفس الروحية.

ومن هذه التشكيلات التي تتسم بهذه الروحية هي فرقة العباس القتالية والتي تأسس عبر هذه الفتوى وكان لهذه الفرقة دور كبير في تحرير العديد من المدن العراقية لذا ذهب الباحثان للوقوف والتعرف على دور القيادة الروحية في تعزيز التفاني الوظيفي لدى قيادات فرقة العباس القتالية. لذا يمكن تلخيص مشكلة البحث بالأسئلة التالية:

1- هل لدى عينة البحث فكرة واضحة المعالم عن التفاني التنظيمي من خلال دور القيادة الروحية؟

2- ما هي القيادة الروحية التي قد تساعد مجتمع وعينة البحث في تعزيز التفاني الوظيفي؟

3- هل هنالك أثر للقيادة الروحية على تعزيز التفاني الوظيفي؟

1-2 أهمية البحث

ويمكن تلخيص أهمية البحث بالآتي:

1. تناولت البحث المتغيرات (القيادة الروحية، والتفاني الوظيفي)، لكونها من الموضوعات المهمة والتي يمكن أن

تضيف هذه البحث لبنة أضافة واسهام جديد

2. تسليط الضوء على أهمية القيادة الروحية وتأثيره على التفاني الوظيفي للمنظمات عينة البحث

3- يعتبر قطاع البحث، الذي ينتمي إليه مجتمع البحث، حاليًا أحد القطاعات الحيوية في العراق. ومثل هذه البحث

ستعمل ولو بشكل ضئيل على مساعدة الجهات التي تصب في تطوير المؤسسات الامنية.

4- أن نتائج هذه البحث يمكن أن تساعد متخذي القرار في فرقة العباس القتالية، على السعي وراء الجهود المتقدمة نحو

مزيد من التميز والاهتمام بتوجيهات القيادة الروحية لمجتمع البحث.

1-3 أهداف البحث

تبرز هذه البحث القيادة الروحية ودورها في تعزيز التفاني الوظيفي لمجتمع وعينة البحث، وتشخيص، وتحليل العلاقة، والأثر

بين القيادة الروحية، والتفاني الوظيفي. حولت هذه البحث وتقصي مقومات القيادة الروحية، والتفاني الوظيفي من أجل تحقيق

الاهداف التالية: -

1- التعرف على القيادة الروحية والتفاني الوظيفي في الفرقة.

2- التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية والتفاني الوظيفي لدى عينة البحث.

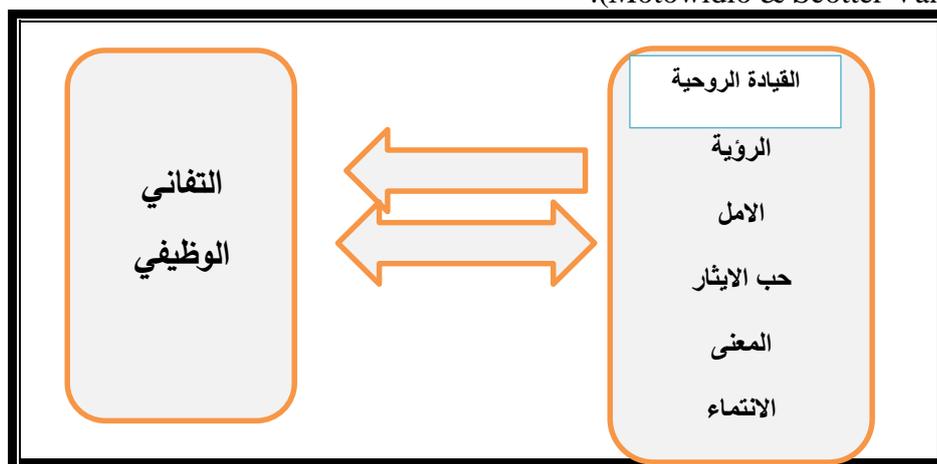
3- مدى تأثير القيادة الروحية على التفاني الوظيفي لدى عينة البحث.

1-4 نموذج بحث الافتراضي

انطلق المخطط الفرضي من مشكلة البحث وفرضياتها واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل القيادة الروحية وابعاده (الرؤية،

الامل، حب الايثار، المعنى، العضوية)، بالاعتماد على الباحث (2005: fry)، والمتغير التابع التفاني الوظيفي، بالاعتماد على

الباحثين (Motowidlo & Scotter Van;1996).



شكل رقم (1)

المصدر: من إعداد الباحث

1-5 فرضيات البحث

1- الفرضية الأولى:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية بأبعاده والتفاني الوظيفي) وتتفرع عنها:

أ- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الرؤية والتفاني الوظيفي)

ب- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الايمان والتفاني الوظيفي)

ت- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الحب الايثاري والتفاني الوظيفي)

- ث- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المعنى والتفاني الوظيفي)
 ج- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الانتماء والتفاني الوظيفي)
 2- الفرضية الثانية:

(يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لقيادة الروحية بأبعاده في التفاني الوظيفي) وتتفرع عنها :

- أ- (يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لبعد الروبة في التفاني الوظيفي)
 ب- (يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لبعد الايمان في التفاني الوظيفي)
 ت- (يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لبعد الحب الايثاري في التفاني الوظيفي)
 ث- (يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لبعد المعنى في التفاني الوظيفي)
 ج- (يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لبعد الانتماء في التفاني الوظيفي)

1-6 منهج وأداة البحث

يتضمن منهج وأداة البحث الفقرات الآتية:

1- منهج البحث: اعتمد الباحث في هذا البحث بشكل اساسي على المنهج الاستطلاعي التحليلي، وقد سعت لاختبار عدد من الفرضيات الرئيسية 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 القيادة الروحية ودورها في تعزيز التفاني الوظيفي.

2- 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 (القيادة الروحية والتفاني الوظيفي) ومن مصادر العربية والاجنبية، أما جمع البيانات العملية لغرض اختبار الفرضيات البحث استخدمت الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات حول متغيري البحث.

2 - الإطار النظري

2-1: القيادة الروحية

2-1-1 مفهوم واهمية القيادة الروحية

القيادة هي ظاهرة اجتماعية ومعيارية تحدث في التفاعل بين القادة وأتباعهم (Maak& Nicola;2006,106). فالقيادة هي فن إدارة الآخرين وتوليد الرغبة لديهم في تحقيق الأهداف المشتركة (Mariyanti& Husin;2020,205). فالقيادة هي قدرة وإمكانية الفرد للتأثير في الآخرين لغرض انجاز هدف محدد الا انها تبقى عملية ممارسة ولا يمكن أن تصنع قائداً من دون عملية الممارسة (اليساري واخرون :2021. 51). كما تأتي كلمة "Spirit" التي هي جوهر القيادة الروحية من كلمة "Spiritus" التي تعني التنفس المطلوب للحياة باللغة اللاتينية، فالروح هي الطبيعة الحقيقية والقيمة الحقيقية لعقل البشري والعاطفي وليس الجانب المادي للإنسان (Ozgenel& Samet ;2020,141).

اما القيادة الروحية على أنه إحساس الشخص بالبقاء الروحي (عن طريق الدعوة والعضوية) وتحفيزه بشكل جوهري نتيجة لقيمه ومواقفه وسلوكياته (Fry;2003,694). او على انها تعني الاهتمام والتمتع بنشاط ما في حد ذاته ويرتبط بالمشاركة النشطة في المهام التي يجدها الأشخاص مثيرة للاهتمام وممتعة والتي بدورها تعزز النمو وتلبي احتياجات أعلى مرتبة (Siband&Anton ; 2024,3). يمكن للقيادة الروحية أن تلهم الموظفين داخلياً من خلال مشاركة مهمة ورؤية ملهمة، وتلبية احتياجاتهم الروحية الأساسية على أساس الدعوة والعضوية (Triharjanti & Heru;2023,108). اذ تكمن أهمية القيادة الروحية بإمكانية التأثير في سلوكيات وتصرفات الاتباع لكونها تعد حلقة والعنصر الأساسي في المنظمة وان ذلك يتطلب جهداً من القائد في خلق شعور لدى الاتباع بان ما يقومون به له معنى وان إمكانية تحقيق ما يقومون به غير مستحيل مع اشراكهم في تنفيذ بعض القرارات، لكن يبقى كل ذلك مرتبطاً بإمكانية التأثير والالهام لدى القائد من خلال انتهاج السلوك الأخلاقي والتحلي بالصفات الروحية مثل النزاهة والمصادقية وزرع الامل في نفوس الاتباع والابتعاد عن الشخصية وحب الذات واشعار الافراد العاملين بأن ما يقوم به من عمل له أهمية عالية من خلال تعزيز قنوات الاتصال وبناء أواصر العضوية والانتماء الى المنظمة (Al-Yassari et al.: 2021, 65). من الأمور الأساسية للقيادة الروحية والتي بناها (Fry& Eleftheria;2016;4): هي:

1. خلق رؤية حيث يختبر القادة والأتباع إحساساً بالدعوة بحيث يكون لحياتهم هدف ومعنى وصنع فرق

2. ترسيخ ثقافة تنظيمية مبنية على قيم المحبة الإيثارية حيث يكون لدى القادة والأتباع شعور بالانتماء والانتماء ويشعرون بالفهم والتقدير

2-1-2 أبعاد القيادة الروحية: تم اعتماد نموذج (fry:2005) في دراستنا الحالية والمتمثلة (الرؤية، الامل /الايمان ، حب الايثار ، المعنى/الاتصال ، العضوية الانتماء) وان ما يعزز ذلك هو عدد الاقتباسات من fry والبالغة ٣٧٢٠ اقتباس وهذا يدل على أنه الأكثر مقبولية لنموذج القيادة الروحية. ووفق ذلك ستكون هذه الأبعاد هي الأبعاد التي سيتم اعتمادها في هذا البحث.

- 1- الرؤية: وتشير الرؤية إلى المستقبل الهادف حيث يجعل الافراد يشعرون بالقيمة الذاتية وان عملهم له معنى، فالأفراد بحاجة ماسة الى رؤية تستشعر امكاناتهم وتلهمهم نحو المستقبل (Wang& et al ; 2019,2).
- 2- الامل \ الايمان: الامل عبارة عن الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات بينما يشير الايمان الى ضمان الأشياء التي يأمل الفرد في تحقيقها، أي ان الايمان يضيف اليقين الى الامل (Sharda &Sandra ;2017 ,488).
- 3- حب الايثار: هو شعور بالكمال والانسجام والتناغم والرفاهية نتيجة لرعاية واهتمام الفرد لنفسه والآخرين (Fry& Egel ; 2017,5).
- 4- المعنى \ الاتصال: فالمعنى في العمل له مسؤولية إنسانية / اجتماعية تقوم على افتراض أن الافراد والمنظمات يحتاجون إلى المشاركة في مسائل ذات أهمية في إطار أكبر من مجرد مسائل التجارة والصناعة (اليساري و اخرون : 2021,72).
- 5- العضوية الانتماء: العضوية فتشير الى حالة الانتماء إلى المجتمع وان من الاحتياجات النفسية للأفراد العاملين في المجموعة هو ان يتم الفهم والتقدير للفرد وان توفر ذلك سيعمل على تعزيز حالة العضوية للمجموعة (Rturk& Emrah;2017,16).

2-2 التفاني الوظيفي

2-2-1 مفهوم وأهمية التفاني الوظيفي

يعد التفاني الوظيفي من أهم المفاهيم التي تدرس في علم الإدارة وعلم النفس التنظيمي. وهو يشير إلى درجة التزام الفرد بعمله ومنظمته، واستعداده للتفاني والتضحية من أجل تحقيق أهداف المنظمة ورؤيتها، سواء كانت ذات طابع مالي أو غير مادي. (Meyer, & Allen; 1997,38).

يُعرّف التفاني بأنه مدى استيعاب الفرد أو تبنيه لخصائص أو وجهات نظر المنظمة (Oguegbe& et al ; 2019,25). إذ يشير مفهوم التفاني الوظيفي إلى رضا الموظف وحماسه وتفانيه العميق في المنظمة ويسعى الموظفون المتفانون إلى أن يكونوا منتجين من خلال الوفاء بمتطلبات وظائفهم (Akgunduz & et al ;2023,657). ومن وجهة نظر أخرى، فإن مفهوم تفاني الموظفين هو القوة النسبية لتحديد الهوية التي يظهرونها الافراد لمنظمتهم (Ángel&et al ;2014,992). تفاني الموظف بأنه الدرجة التي يتعرف بها الموظف على المنظمة ويريد الاستمرار في المشاركة الفعالة فيها (Oguegbe& et al ; 2019,24). فالتفاني الوظيفي هو أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء الفرد ورضاه في مكان العمل. يتمثل التفاني الوظيفي في استعداد الفرد للتضحية بوقته وجهده من أجل تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل بها، وذلك بغض النظر عن المكافآت المالية أو العوائق التي قد تواجهه.

كما تشير العديد من النظريات في مجال علم الإدارة إلى أهمية التفاني الوظيفي. نظرية "نظرية توقعات العمل" ليفيكتور فروم (1968) تقول إن التفاني الوظيفي يتأثر بتوقعات الفرد للمكافآت والمزايا المتوقعة من العمل (Organ; 1997,88). إذ يعد التفاني الوظيفي عنصراً أساسياً في بناء منظمات الناجحة والفعالة، حيث يعزز من أداء الفرد والمنظمة ويرفع من مستوى رضا العاملين ولولائهم. توجد العديد من الدراسات العلمية التي تؤكد على هذا الاستنتاج، وتوفر إطاراً نظرياً قوياً لفهم مفهوم التفاني الوظيفي وأثره على سلوك الفرد في مكان العمل (Meyer & Herscovitch;2001, 302). فيما أشار (Meyer&etal; 2002,33). الى أهمية التفاني الوظيفي والتي بينها في الاتي

1. تعزيز الأداء الفردي والتنظيمي: يؤدي التفاني الوظيفي إلى زيادة إنتاجية الفرد وبالتالي إلى تحسين أداء المنظمة بشكل عام.
2. تعزيز رضا العاملين: يشعر العاملون الذين يشعرون بالتفاني الوظيفي بالرضا الشخصي والمهني، مما يزيد من استمراريتهم في العمل وانخراطهم في أنشطة المنظمة.
3. تعزيز الولاء للمنظمة: يتطلب التفاني الوظيفي تكوين علاقة تعاقدية قوية بين الفرد والمنظمة، مما يزيد من مستوى الولاء والانتماء لها.

2-2-2 ابعاد التفاني الوظيفي

تم الاعتماد على مقياس (Van Scotter, & Motowidlo;1996). للتفاني الوظيفي والذي يتكون من ثلاث ابعاد هي (الضمير الحي / التوجه نحو الهدف / التوقع العام لنجاح المهمة)

- 1- الضمير الحي: يشير إلى الشعور بالمسؤولية والالتزام تجاه العمل وتجاه المنظمة، الالتزام بالقيم والمبادئ وتعزيز الثقة والاحترام وتحقيق النجاح المستدام (Colquitt& et al ;2019,123) او انه مجموعة من البنى التي تصف الفروق الفردية في الميل إلى ضبط النفس، والمسؤولية تجاه الآخرين، والعمل الدؤوب، والنظام، والالتزام بالقواعد (Roberts et al ;2014,1).
- 2- التوجه للهدف : تم تعريف توجهات الهدف في الأصل على أنها توجهات موقعية للعمل في مهمة إنجاز وبدلاً من التركيز على محتوى ما يحاول الناس تحقيقه (أي الأهداف والمعايير المحددة)، تحدد توجهات الأهداف لماذا وكيف يحاول الناس تحقيق أهداف مختلفة (Kaplan, & Martin; 2014,142) إذ يشير التوجه للهدف إلى قدرة الفرد على التركيز والسعي نحو تحقيق الأهداف المنظمة والشخصية بتفانٍ، ويعكس القدرة على تحديد الأهداف والسعي نحو تحقيقها بإصرار وتصميم، مما يعكس الارتباط العميق بالعمل والرغبة في تحقيق النجاح المستمر، ومما يعزز أهمية التوجه للهدف هو تحديد الأهداف وتحقيقها، زيادة الإنتاجية والفعالية، تحفيز الذات والآخرين، تعزيز الثقة

والرضا الذاتي (Locke, & Latham;2009, 52). او انه يشير إلى تفضيلات الهدف السلوكية أو الظرفية في مواقف الإنجاز (Payne& et al ;2007,128).

3- التوقع العام لنجاح المهمة: يشير إلى اعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على تحقيق النتائج المرجوة من خلال الجهود المبذولة في المهمة المعينة. يُعتبر هذا البعد جزءاً حيوياً من التفاني في العمل، حيث يؤثر بشكل مباشر على مستوى الالتزام والتحفيز، كما يتضمن الإشارة إلى مفهوم الكفاءة الذاتية الذي يشير إلى إيمان الشخص بقدرته على تحقيق الأهداف وهي عنصر حاسم في تعزيز التفاني (Bandura;1997,83).

3-الإطار العملي

3-1 : مجتمع وعينة البحث .

مجتمع البحث هو فرقة العباس القتالية اذ بين قائد الفرقة ان الفرقة تشكلت استجابةً الى نداء الدين والوطن نداء الدين من خلال الفتوى المباركة للمرجع الاعلى السيد علي الحسيني السيستاني "دام ظله الوارف" استجابةً الى فتوى الدفاع الكفائي عندما احتلت مجاميع اراهبيه المسماة (بداعش) اجزاء واسعة من البلد ونداء الوطن هو استجابة للدفاع عن حياض البلد والدفاع عن سيادته.

اما قرار تشكيل هذه الفرقة جاء من قبل المتولي الشرعي للعتبة العباسية المقدسة اذ اجتمع مجلس اداره العتبة وكان القرار ان يكون هنالك قوة تؤسس من قبل الدولة وتدعمها العتبة العباسية المقدسة وتوفر دعمها اللوجستي وتدفع بكادرها المتقدم في سبيل التصدي لهذه المهمة وتم تشكيل هذه الفرقة للمشاركة في القتال داعش بعد ان اعلنت الحكومة المحلية تأسيس هذه الفرقة وارتبطت منذ البداية بالقائد العام للقوات المسلحة وفيما بعد ارتبطت بهيئة الحشد الشعبي من الجانب الإداري اما الارتباط العقائدي يبقى صاحب الفتوى يمثل الجانب الروحي والعقائدي لقيادات هذه الفرقة .

اما الجانب المالي اذ تتلقى نسبة كبيرة من الدعم اللوجستي والمالي من العتبة العباسية المقدسة كما ينقسم مقاتليها الى نوعين (قوات الأساس) وعددهم قرابة (3000) مقاتل يتلقون رواتبهم من الدولة واما (قوات الاحتياط) وهم متطوعين من مختلف محافظات العراق يصل عددهم حوالي (30,000) متطوع يشتركون في معارك الفرقة وايضا في الزيارات المليونية . اما مقر الفرقة في كربلاء (مجمع العلفمي لخدمه الزائرين) التابع للعتبة العباسية المقدسة، اذ تم اخذ عينة من قيادات الفرقة اذ لم يتم الحصول على العدد الحقيقي لقادة الفرقة لاداعي امنية فتم توزيع استمارة الكترونية كانت الإجابة هي (64) استمارة والتي تم استخدامها في التحليل.

3-2 : اختبارات الصدق والثبات.

فحص صدق وثبات مقياس البحث، مقياس البحث يعتمد على الاسئلة المتعلقة بكل متغير , اذ تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات , الاجابات ذات الصلة بأسئلة البحث , المتغير المستقل القيادة الروحية (بأبعاده الروية ,أمل /ايمان , الحب الايثاري , المعنى , الانتماء /العضوية), المتغير المستقل التفاني الوظيفي (بأبعاده الضمير الحي , التوقع العام لنجاح المهمة , توجه الهدف) , ومن اجل اختبار مدى ثبات ومصداقية مقياس البحث تم تقسيمه كما يلي :

- **التأكد من عدم فقدان البيانات** , واحدة من المراحل المهمة عملية فرز وتنزيل البيانات من الاستمارة الى برنامج التحليل والتي تكون بشكل يدوي من قبل الباحث , لذلك عملية السهو والخطأ في تنزيل البيانات تكون واردة بشكل كبير , فضلاً عن امكانية فقدان البيانات في استمارة الاستبيان (الاستبيان الالكتروني) بسبب عدم ملئها او اترك بعض فقرات الاسئلة فارغة من قبل افراد عينة البحث , فقدان البيانات او تكررها لأي سبب كان سوف يسبب خلل في تحليل البيانات, ومن اجل ذلك ومنعاً لفقدان البيانات تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (Spss v.23) لتأكد من نسب البيانات المفقودة .

- **ترميز مقاييس البحث** , يستخدم الترميز من اجل تسهيل عملية التحليل الاحصائي , شملت البحث الحالية على متغيران , المتغير المستقل القيادة الروحية وتتكون من خمس ابعاد (الروية ,أمل /ايمان , الحب الايثاري , المعنى , الانتماء /العضوية) , المتغير الثاني هو التفاني الوظيفي يتكون من 30 فقرة موزعة على ثلاث ابعاد (الضمير الحي , التوقع العام لنجاح المهمة , توجه الهدف) , تم ترميز جميع المتغيرات مع ابعاده الفرعية وفقرات كما مبين في الجدول (1)

الجدول (1) الترميز والتوصيف

المتغير	البعد	عدد الفقرات	الرمز	المصدر
القيادة الروحية X	الروية	5	X1	
	أمل / الايمان	5	X2	
	الحب الايثاري	5	X3	
	المعنى	4	X4	
	الانتماء / العضوية	5	X5	
التفاني الوظيفي Y	الضمير الحي	10	Y1	
	التوقع لنجاح المهمة	10	Y2	
	توجيه الهدف	10	Y3	

المصدر : ترتيب الباحثان اعتماداً على مصادر المقاييس .

- **ثبات مقياس البحث** , ثبات المقياس مرحلة ضرورية وتعني اعطاء نفس النتائج اذ تم توزيع الاستبانة مرة ثانية على نفس عينة البحث في البحوث الادارية غالباً ما يتم استخدام معامل (كرونباخ -الفا) لمعرفة مدى موثوقية واتساق اسئلة الاستبانة , والذي يعني مدى قرب الاسئلة من بعضه البعض وتعبيره بشكل فعلي عن مفهوم البعد الفرعي وكذلك المتغير الرئيسي , الجدول(2) يوضح معامل كرونباخ -الفا على مستوى الابعاد الفرعية والمتغير الرئيسي.

الجدول(2) ثبات اداة القياس

المتغير الرئيس	الابعاد	معامل كرونباخ الفا للبعد	معامل كرونباخ الفا للمقياس
القيادة الروحية	الروية	0.83	0.91
	أمل / الايمان	0.85	
	الحب الايثاري	0.82	
	المعنى	0.86	
	الانتماء / العضوية	0.70	
التفاني الوظيفي	الضمير الحي	0.79	0.90
	التوقع لنجاح المهمة	0.78	
	توجيه الهدف	0.70	

المصدر: اعتماداً على نتائج برنامج Spss v.24

بلغت قيمة معامل الثبات لمجمل فقرات المتغير المستقل القيادة الروحية (0.91) وهذا يعني ثبات مرتفع في فقرات المتغير المستقل بسبب كونها اكثر من القيمة المحددة في البحوث الادارية والسلوكية والبالغة (0.70) اما لمجمل فقرات المتغير المستقل التفاني الوظيفي فقد سجل معامل الثبات (0.90) وهذه القيمة تؤثر تخطي فقرات المتغير المستقل لاختبار الثبات بشكل جيد كونها اعلى من (0.70) كلما تقدم يدل على ثبات واتساق اسئلة الاستبانة بمتغيراته.

3-3: الوصف الاحصائي لإجابات عينة البحث .

يهتم بالوصف الاحصائي لإجابات افراد عينة البحث(القيادات في فرقة العباس-ع- القتالية), الوصف الاحصائي يعتمد على استخراج المتوسطات الحسابية الموزونة , الانحراف المعياري , والاهمية النسبية لكل سؤال وفق استجابة افراد العينة, يتم الحكم على طبيعة المتوسطات الحسابية الموزونة من خلال تدرجات او رتب مقياس ليكرات الخماسي وتم تحديد مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتماءها لأي فئة. وتكون الفئات كالاتي (Dewberry, 2004: 15):

جدول (3) تصنيف فئات الوصف الاحصائي

المستوى	الفئات	تسلسل الفئة
منخفض جداً	1.80 – 1	1
منخفض	2.60 – 1.81	2
معتدل	3.40 – 2.61	3
مرتفع	4.20 – 3.41	4
مرتفع جداً	5.00 – 4.21	5

المصدر: اعتماداً على تصنيف Dewberry 2004

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة لمتغير القيادة الروحية وابعاده (n=64)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	شدة الإجابة
1	أفهم رؤية قيادتنا والتزم بها.	4.04	0.873	مرتفع	0.81
2	مجموعة العمل الخاصة بي لديها بيان رؤية يبرز أفضل ما لدي.	3.98	0.840	مرتفع	0.80
3	تلهم رؤية قيادتنا أفضل أداء لي.	3.94	0.725	مرتفع	0.79
4	لدي ثقة في رؤية القيادة لموظفيها.	4.00	0.704	مرتفع	0.80
5	رؤية قيادة الفرقة واضحة ومقتنعة بالنسبة لي	4.05	0.771	مرتفع	0.81
	المعدل العام لبعد الروية	4.00	0.783	مرتفع	0.80

0.80	مرتفع	0.739	4.00	لدي إيمان بقيادتنا الرشيدة وأنا على استعداد للقيام بكل ما يتطلب الأمر لضمان تحقيقها لمهمتها.	6
0.82	مرتفع	0.702	4.10	أنا مثابر وأبذل جهداً إضافياً لمساعدة قيادتنا على النجاح لأنني أؤمن بما تمثله.	7
0.79	مرتفع	0.697	3.96	أبذل قصارى جهدي دائماً في عملي لأنني أثق بقيادة الفرقة وقادتها.	8
0.81	مرتفع	0.696	4.05	أضع أهدافاً صعبة لعملي لأنني أؤمن بالقيادة ونريد أن ننجح سوية.	9
0.78	مرتفع	0.680	3.91	أظهر إيماني بقيادتنا ومهمتها من خلال بذل كل ما في وسعي للنجاح.	10
0.80	مرتفع	0.703	4.01	المعدل العام لبعء أمل / الايمان	
0.78	مرتفع	0.757	3.88	قيادة الفرقة تهتم حقاً بموظفيها	11
0.78	مرتفع	0.711	3.92	قيادتنا لطيفة ومراعية لموظفيها، وعندما يحتاجون مساعده، تريد أن تفعل شيئاً حيال ذلك.	12
0.79	مرتفع	0.653	3.95	القادة في الفرقة يسبرون على الأقدام ويتحدثون إلينا	13
0.78	مرتفع	0.675	3.89	قيادة الفرقة جديرة بالثقة ومخلصة لموظفيها.	14
0.78	مرتفع	0.675	3.93	قيادة الفرقة لا تعاقب على الأخطاء من دون ارتكابها عمداً.	15
0.78	مرتفع	0.694	3.91	المعدل العام لبعء الحب الايثاري	
0.83	مرتفع	0.685	4.13	العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي.	16
0.82	مرتفع	0.716	4.12	أنشطة وظيفتي ذات مغزى شخصي بالنسبة لي	17
0.82	مرتفع	0.749	4.10	العمل الذي أقوم به مفيد بالنسبة لي.	18
0.79	مرتفع	0.685	3.96	العمل الذي أقوم به يحدث فرقاً في حياة الناس.	19
0.84	مرتفع جداً	0.650	4.21	المعدل العام لبعء المعنى	
0.82	مرتفع	0.728	4.08	أشعر أن القيادة تتفهم مخاوفي.	20
0.90	مرتفع جداً	0.594	4.50	أشعر أن قادة الفرقة تقدرني وتقدر عملي.	21
0.80	مرتفع	0.604	4.13	أشعر بتقدير كبير من قيادتي.	22
0.81	مرتفع	0.571	4.15	أشعر بالتقدير كشخص في عملي.	23
0.80	مرتفع	0.682	4.00	أشعر أن قيادة الفرقة تظهر الاحترام لي ولعملي	24
0.82	مرتفع	0.704	4.12	المعدل العام لبعء الانتماء / العضوية	
0.81	مرتفع	0.708	4.06	الوسط الحسابي الموزون لمتغير القيادة الروحية	

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الاستبانة وتحليل برنامج SPSS v.24
يظهر الجدول (4) النتائج التالية :

- **بعء الرؤية:**
المتوسط الحسابي العام لهذا البعد هو 4.00، وهو مرتفع، مما يشير إلى أن الموظفين لديهم فهم واضح ومرتفع لرؤية القيادة، الانحراف المعياري 0.783 يشير إلى تجانس معقول في الإجابات، العبارة رقم 5 "رؤية قيادة الفرقة واضحة ومقنعة بالنسبة لي" حصلت على أعلى متوسط (4.05)، مما يؤكد وضوح الرؤية، شدة الإجابة 0.80 تدل على مستوى عالٍ من الالتزام والتفاني تجاه رؤية القيادة.
- **بعء الأمل/الإيمان:** المتوسط الحسابي 4.01 مرتفع، يعكس إيماناً قوياً بالقيادة ومهمتها، الانحراف المعياري 0.703 يشير إلى اتساق في الإجابات، العبارة رقم 7 "أنا مثابر وأبذل جهداً إضافياً لمساعدة قيادتنا على النجاح" سجلت أعلى متوسط (4.10)، مما يدل على التزام عالٍ.
- **بعء الحب الإيثاري:** المتوسط الحسابي 3.91 مرتفع، يشير إلى أن الموظفين يشعرون بالرعاية والاهتمام من قبل القيادة، الانحراف المعياري 0.694 يدل على اتساق في الآراء، العبارة رقم 13 "القادة في الفرقة يسبرون على الأقدام ويتحدثون إلينا" حصلت على أعلى متوسط (3.95)، مما يعكس تواصلًا جيدًا، شدة الإجابة 0.78 تشير إلى مستوى جيد من الثقة والشعور بالاهتمام.
- **بعء المعنى:** المتوسط الحسابي 4.21 مرتفع جدًا، وهو الأعلى بين الأبعاد، مما يدل على أن الموظفين يرون قيمة ومغزى في عملهم، الانحراف المعياري 0.650 يشير إلى اتفاق قوي بين الموظفين. شدة الإجابة 0.84، الأعلى بين الأبعاد، تؤكد الشعور القوي بمعنى العمل.
- بشكل عام الوسط الحسابي الموزون لمتغير القيادة الروحية ككل هو 4.06 (مرتفع)، مع انحراف معياري 0.708 وشدة إجابة 0.81. هذه النتائج تشير إلى أن القيادة الروحية في هذه الفرقة فعالة جدًا. الموظفون يفهمون ويؤمنون برؤية القيادة، يشعرون بالاهتمام والتقدير، ويرون معنى في عملهم. **بعء "المعنى"** حصل على أعلى تقييم، مما يعني أن الموظفين يجدون قيمة شخصية وأثرًا إيجابيًا في عملهم، **بعء "الانتماء/العضوية"** يظهر أن القيادة نجحت في خلق بيئة عمل حيث يشعر الموظفون بالتقدير والاحترام.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة لمتغير التفاني الوظيفي وابعاده (n=64)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	شدة الإجابة
1	لدي مجموعة واضحة من الاهداف واعمل على تحقيقها بطريقة منظمة	4.32	0.623	مرتفع جدا	0.83
2	عندما اضع برنامج للتحسين الذاتي , عادة ما انجزه بعد بضعة ايام .	4.03	0.755	مرتفع	0.77
3	استطيع ان انجح في أي مسعى اضعه في ذهني	4.19	0.689	مرتفع	0.82
4	اعمل بجد لتحقيق اهدافي	4.06	0.730	مرتفع	0.77
5	اشعر ان الفرص مواتية لتحقيق اهدافي في العمل	3.98	0.721	مرتفع	0.80
6	اشعر اني محفز بما يكفي لتحقيق التقدم المنشود	3.93	0.718	مرتفع	0.80
7	اسعى لتحقيق كل ما استطيع	4.17	0.740	مرتفع	0.86
8	اسعى للتميز في كل ما اقوى به	3.85	0.689	مرتفع	0.81
9	عندما اكون في حالة مزاجية منخفضة احاول ان اتصرف بشكل مبهج حتى يتغير مزاجي .	4.08	0.693	مرتفع	0.84
10	لا اشعر بالغضب عندما يتم انتقادي من امام الاخرين	3.84	0.755	مرتفع	0.81
	المتوسط الحسابي الموزون لبعد الضمير الحي	4.04	0.711	مرتفع	0.81
11	عندما اسعى الى تحقيق اهداف مهمة فاني اسلك اقصر الطرق لاشعر بالنجاح	4.00	0.654	مرتفع	0.80
12	عندما اتنافس مع شخص ما فاني اسعى الى الفوز دائما .	3.99	0.667	مرتفع	0.79
13	عند تقييم كفائي اهتم بالنتائج التي احققها .	3.87	0.762	مرتفع	0.77
14	عند تسريع ادائي بهدف الايفاء بموعد معين , اهتم بجودة عملي بصورة نهائية .	3.95	0.666	مرتفع	0.79
15	عندما يتعين عليه القيام بمهمة صعبة , فاني اتبنى النجاح طريقا لي .	4.15	0.693	مرتفع	0.83
16	عند القيام بمهمة ممتعة فاني اختصر الوقت قدر المستطاع	4.03	0.709	مرتفع	0.81
17	عندما احكم على تفاصيل معينة خاصة بمهمة ما , فاني اتعامل معها بدقة متناهية	3.94	0.652	مرتفع	0.79
18	عندما يثق بي الاخرون فاني اعلم بأمانة منقطعة النظير	4.10	0.714	مرتفع	0.82
19	عندما يقيم ادائي من قبل شخص ما , فاني اسعى الى التفوق .	3.91	0.693	مرتفع	0.78
20	عندما اكلف بعمل ما لم يقدر عليه زملائي , فاني اسعى الى انجازه باقصر وقت ممكن .	4.01	0.673	مرتفع	0.80
	المتوسط الحسابي الموزون لبعد التوقع العام لنجاح المهمة	3.99	0.69	مرتفع	0.79
21	نادراً ما افكر فيما سافعله بعد عام من الان .	3.92	0.687	مرتفع	0.78
22	افكر في العواقب المحتملة على الامل البعيد قبل ان اتخذ قرارات كبيرة	3.94	0.689	مرتفع	0.79
23	كثيراً ما اخطط للمستقبل	3.85	0.717	مرتفع	0.77
24	كثيراً ما افكر في وظيفتي واهدافي الوظيفية	3.95	0.702	مرتفع	0.79
25	اقوم بوضع خطة لجميع الاهداف المهمة .	4.04	0.702	مرتفع	0.81
26	كثيراً ما اضع اهدافا بعيدة المدى .	4.03	0.721	مرتفع	0.81
27	اقضي وقت طويل في التخطيط لكيفية الوصول الى اهدافي .	4.06	0.633	مرتفع	0.81
28	غالبا ما ابد العمل في المهام بجد ونشاط	4.05	0.696	مرتفع	0.81
29	انا موجه نحو الهدف	4.19	0.664	مرتفع	0.84
30	لا امتلك خطة مكتوبة للوصول الى اهدافي (R)	2.12	0.704	منخفض	0.52
	المتوسط الحسابي الموزون لبعد توجيه الهدف	4.01	0.69	مرتفع	0.80
	المتوسط العام الموزون لبعد التفاني الوظيفي	4.014	0.697	مرتفع	0.80

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الاستبانة وتحليل برنامج SPSS v.24 الجدول (5) يتعلق بإجابات عينة البحث عن متغير التفاني الوظيفي وأبعاده الثلاثة: الضمير الحي، التوقع العام لنجاح المهمة، وتوجيه الهدف.

1. بعد الضمير الحي:

المتوسط الحسابي الموزون لهذا البعد هو 4.04 (مرتفع)، مع انحراف معياري 0.711 وشدة إجابة 0.81، العبارة رقم 1 "لدي مجموعة واضحة من الأهداف وأعمل على تحقيقها بطريقة منظمة" حصلت على أعلى متوسط (4.32، مرتفع جداً)، مما يدل على تخطيط وتنظيم ممتازين للنتائج تشير إلى أن الموظفين يتمتعون بمستوى عالٍ من الانضباط الذاتي، الحافز، والمثابرة.

2. بعد التوقع العام لنجاح المهمة:

المتوسط الحسابي الموزون 3.99 (مرتفع)، مع انحراف معياري 0.69 وشدة إجابة 0.79. العبارة رقم 15 "عندما يتعين علي القيام بمهمة صعبة، فاني أتبنى النجاح طريقاً لي" حصلت على أعلى متوسط (4.15) وأعلى شدة إجابة (0.83)، مما يدل على ثقة عالية وتفاؤل.

3. بعد توجيه الهدف:

المتوسط الحسابي الموزون 4.01 (مرتفع)، مع انحراف معياري 0.69 وشدة إجابة 0.80 العبارتان رقم 1 (في الضمير الحي) ورقم 29 "أنا موجه نحو الهدف" (متوسط 4.19، شدة 0.84) تؤكدان التوجه القوي نحو الأهداف العبارة رقم 30 "لا أملك خطة مكتوبة للوصول إلى أهدافي" عكست (R) وحصلت على متوسط منخفض (2.12)، مما يعني أن معظم الموظفين لديهم خطط مكتوبة لأهدافهم.

بشكل عام المتوسط العام الموزون لمتغير التفاني الوظيفي هو 4.014 (مرتفع)، مع انحراف معياري 0.697 وشدة إجابة 0.80. جميع الأبعاد الثلاثة حصلت على مستويات مرتفعة، مما يدل على تفانٍ وظيفي قوي بين الموظفين.

- الضمير الحي حصل على أعلى متوسط (4.04)، يليه توجيه الهدف (4.01)، ثم التوقع العام لنجاح المهمة (3.99). هذا يعني أن الموظفين يتمتعون بانضباط ذاتي قوي، توجه واضح نحو الأهداف، وتوقعات إيجابية للنجاح.

3-4 : اختبار فرضيات البحث .

اختبار الفرضيات هو إجراء إحصائي أساسي في البحث العلمي، يُستخدم لتقييم مدى صحة ادعاءات حول مجتمع إحصائي باستخدام بيانات من عينة ويساعد الباحثين في تحديد ما إذا كانت النتائج المشاهدة تؤيد أو تنفي ادعاءً معيناً عن المجتمع، وهناك فرضيتان في البحث الحالي :

1 - فرضيات الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية بأبعاده والتفاني الوظيفي) وتتفرع عنها:

- 1- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الروية والتفاني الوظيفي)
- 2- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الايمان والتفاني الوظيفي)
- 3- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الحب الايثاري والتفاني الوظيفي)
- 4- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المعنى والتفاني الوظيفي)
- 5- (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الانتماء والتفاني الوظيفي)

جدول (6) معاملات الارتباط بين القيادة الروحية وابعاده والتفاني الوظيفي .

أبعاد القيادة الروحية					القيادة الروحية (X)	المتغير المستقل المتغير المعتمد	Pearson Correlation	التفاني الوظيفي (Y)
الانتماء (X5)	المعنى (x4)	الحب الايثاري (x3)	الايمان (x2)	الروية (x1)				
.790**	.795**	.782**	.771**	.812**	.831**			
.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)		
64	64	64	64	64	64	N		

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

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS V.24

يكون الحكم على مدى قوة علاقة الارتباط بين القيادة الروحية بأبعاده (متغير مستقل) و التفاني الوظيفي (متغير تابع) عن طريق الاعتماد على تصنيفات (Saunders, et al.2009,459) وكالاتي :

الجدول (7) تقدير قوة الارتباط

مستوى علاقة الارتباط	مقدار الارتباط R	ت
ارتباط منخفض	إذا كان معامل الارتباط أقل من 0.30-0.00	1
ارتباط قوي	إذا كان قيمة معامل الارتباط بين 0.70-0.31	2
ارتباط قوي جدا (او تام)	إذا كان معامل قيمة الارتباط اعلى من 0.71- أقل من (100%)	3
علاقة ارتباط تامة (موجبة او سالبة)	+1 , -1	4
لا توجد علاقة ارتباط	إذا كان معامل قيمة الارتباط 0	5
ارتباط سلبي ضعيف	إذا كان معامل الارتباط أقل من 0.30-0.00 (-)	6
ارتباط سلبي قوي	إذا كان قيمة معامل الارتباط بين 0.70-(-)0.31 (-)	7
ارتباط سلبي قوي جدا (او تام)	إذا كان معامل قيمة الارتباط اعلى من 0.71-(-) أقل من (100%) (-)	

المصدر: اعتمادا على تصنيفات المصدر اعلاه .

تشير النتائج في الجدول () الى ان جميع معاملات الارتباط موجبة وقوية (أعلى من 0.7)، مما يشير إلى أن كل بعد من أبعاد القيادة الروحية له تأثير إيجابي قوي على التفاني الوظيفي ، القيادة الروحية ككل (X) لها أقوى ارتباط (0.831)، مما يدل على أن تأثير الأبعاد مجتمعة أقوى من تأثيرها منفردة ، الرؤية (0.812) والمعنى (0.795) هما البعدان الأقوى ارتباطاً، مما يشير إلى أهمية وضوح الأهداف وإحساس الموظفين بقيمة عملهم ، الإيمان (0.771) له أقل معامل ارتباط، لكنه لا يزال قوياً، مما يؤكد أهمية ثقة الموظفين في قيادتهم ، جميع العلاقات دالة إحصائياً عند مستوى 1% (Sig. =) (0.000).

2 – فرضيات التأثير

فرضيات التأثير تتعلق بدراسة العلاقات السببية بين المتغيرات، أي كيف يؤثر متغير (أو عدة متغيرات) على متغير آخر حيث نحاول فهم وتفسير التغيرات في المتغير التابع كنتيجة للتغيرات في المتغير المستقل.

الفرضية الرئيسية الثانية:

(يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لقيادة الروحية بأبعاده في التفاني الوظيفي) وتتفرع عنها :

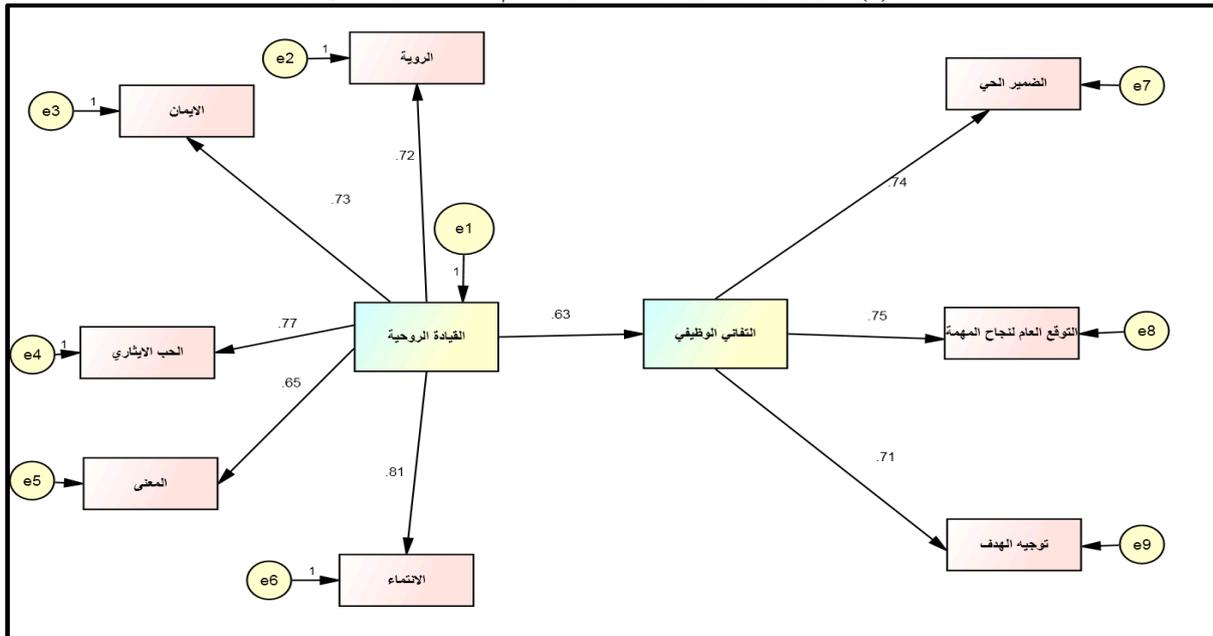
- 1- (يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لبعد الرؤية في التفاني الوظيفي)
- 2- (يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لبعد الإيمان في التفاني الوظيفي)
- 3- (يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لبعد الحب الايثاري في التفاني الوظيفي)
- 4- (يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لبعد المعنى في التفاني الوظيفي)
- 5- (يوجد تأثير مباشر ذات دلالة معنوية لبعد الانتماء في التفاني الوظيفي)

اعتمد الباحثان على احدث الاساليب المستخدمة عن طريق معادلة النموذج الهيكلية كون هذه التقنية الاحصائية هي اكثر تطوراً ودقة من تحليل الانحدار المتعدد لأنها تأخذ بالاعتبار مدى ملائمة البيانات للنموذج الذي يتم افتراضه من علاقات من اجل اختبار التأثير المباشر (الخطي) يوضح الشكل () علاقات التأثير بين القيادة الروحية والتفاني الوظيفي، هذا البناء الهيكلية (Structural Model) في الشكل يعتمد على مجموعة من المؤشرات منها :

- معاملات الانحدار المعيارية (الارقام الظاهرة على الاسهم) .
- R^2 معامل التفسير .
- β قيمة معامل الميل الحدي .

توضح قيمة (R^2) ان متغير القيادة الروحية قادرة على تفسير ما نسبته (69%) من التغيرات التي تطرأ على متغير التفاني الوظيفي في بيئة عمل قيادة فرقة العباس -ع- القتالية اما النسبة المتبقية والبالغة (31%) فتعزى لمساهمات متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج البحث الحالي ، كما يتضح من خلال الجدول (8) بان قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.63) بان زيادة مستويات توافر القيادة الروحية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة مستويات التفاني الوظيفي بنسبة (0.63) من وحدة انحراف معياري واحد وبناء على مخرجات النموذج الهيكلية لعلاقة التأثير بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد تقبل الفرضية الرئيسية الثانية.

الشكل (2) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية باستخدام معادلة النموذج الهيكلية



الجدول (8) معلمات نموذج التأثير بين متغير القيادة الروحية ومتغير التفاني الوظيفي

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
التفاني الوظيفي	<---	القيادة الروحية	.634	.436	.096	4.530	***
الضمير الحي	<---	التفاني الوظيفي	.741	.943	.060	15.687	***
التوقع العام لنجاح المهمة	<---	التفاني الوظيفي	.754	1.109	.047	23.551	***
توجيه الهدف	<---	التفاني الوظيفي	.713	.983	.057	17.128	***
الرؤية	<---	القيادة الروحية	.724	1.111	.087	12.725	***
الايمان	<---	القيادة الروحية	.733	.984	.085	11.582	***
الحب الايثاري	<---	القيادة الروحية	.773	.937	.082	11.454	***
المعنى	<---	القيادة الروحية	.654	.961	.089	10.824	***
الانتماء	<---	القيادة الروحية	.815	1.008	.080	12.657	***

المصدر: مخرجات برنامج Amos v.24

يوضح الجدول (8) ان جميع تقديرات النموذج معنوية تحت مستوى ($P < .001$) وكذلك كانت النسبة الحرجة C.R. اكبر من (1.96) وهي تحقق الشرط المطلوب.

الجدول (9) معادلة الانحدار وقيم (R^2) وقيمة (F) المحسوبة للفرضية الرئيسية الثانية

قيمة R^2	قيمة (F) المحسوبة	قيمة β	معادلة الانحدار	(Constant) A	المتغير المستقل	المتغير المعتمد
.659	576.169	.770	$Y = .770 + .712 x$.721	الرؤية (X1)	التفاني الوظيفي (Y)
.594	776.660	.741	$Y = .993 + .741 X1$.993	أمل / الايمان (X2)	
.640	222.431	.606	$Y = 1.264 + .606 X2$	1.264	الحب الايثاري (X3)	
.632	164.744	.563	$Y = 1.262 + .563 X3$	1.262	المعنى (X4)	
.624	170.722	.561	$Y = 1.262 + .563 X4$		الانتماء / العضوية (X5)	

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS V.24).

يظهر الجدول (9) ان جميع معاملات الانحدار (β) موجبة، مما يؤكد التأثير الإيجابي لكل بعد من أبعاد القيادة الروحية على التفاني الوظيفي.

- الرؤية (X1) لها أعلى تأثير ($\beta = 0.770$)، تليها الإيمان (X2) بـ ($\beta = 0.741$)، ثم الحب الإيثاري (X3) بـ ($\beta = 0.606$).

- قيم R^2 مرتفعة (تتراوح بين 0.594 و 0.659)، مما يشير إلى أن كل بعد من الأبعاد يفسر جزءاً كبيراً من التباين في التفاني الوظيفي.

- قيم F المحسوبة عالية جداً ودالة إحصائياً، مما يؤكد معنوية وصلاحيّة نماذج الانحدار، هذه النتائج تقدم دليلاً قوياً على أن القيادة الروحية بجميع أبعادها (الرؤية، الإيمان، الحب الإيثاري، المعنى، والانتماء) لها تأثير إيجابي كبير وذو دلالة إحصائية على التفاني الوظيفي للموظفين.

- الرؤية والإيمان يبدو أنهما الأكثر تأثيراً، مما يشير إلى أهمية وضوح الأهداف والثقة في القيادة لتعزيز التفاني، إجمالاً هذه النتائج تؤكد صحة الفرضية الرئيسية الثانية: أن القيادة الروحية، بكل بعد من أبعادها لها تأثير إيجابي على التفاني الوظيفي.

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1 : الاستنتاجات

استنادا على نتائج البحث بالإمكان تقديم مجموعة من الاستنتاجات:

1. تشير معاملات الارتباط العالية والدالة إحصائياً إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الروحية وأبعادها مع التفاني الوظيفي، في كل بعد من أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الإيمان، الحب الإيثاري، المعنى، الانتماء) يرتبط بقوة مع التفاني الوظيفي، وبذلك يمكننا ان نستنتج ان ابعاد القيادة الروحية التي يمتلكها سماحة المرجع الأعلى هي من العوامل التي أدت الى انعكاس ذلك على التفاني الذي ظهر على المتطوعين وسلوكهم اثناء حرب التحرير من داعش.
2. نموذج الانحدار يظهر أن القيادة الروحية تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على التفاني الوظيفي يشير ذلك إلى أن زيادة في القيادة الروحية تؤدي إلى زيادة ملموسة في التفاني الوظيفي، بمعنى شعور المتطوعين والمقاتلين بان القيادة تمتلك من ابعاد القيادة الروحية التي تؤدي بهم الى زيادة في مستويات التفاني في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة.
3. أن شعور الموظفين بالتقدير والاهتمام من قيادتهم يلعب دوراً حاسماً في تعزيز القيادة الروحية، وهو ما ظهر في جميع البيانات الصادرة من سماحة المرجع الأعلى التي تحتوي الكثير من عبارات التقدير والشكر والثناء لجهود المتطوعين ومساهماتهم في المال والارواح الامر الذي أدى الى تعزيز مكانة هذه القيادة في نفوس المتطوعين.
4. النتائج العالية في بعدي الإيمان والانتماء تشير إلى أن القيادة الروحية تنجح في بناء الثقة وتحفيز الموظفين (من القادة والمتطوعين).
5. هذه النتائج تؤكد أن القيادة الروحية، بأبعادها المختلفة، تلعب دوراً حاسماً في تعزيز التفاني الوظيفي، القيادة التي تقدم رؤية واضحة، تبني الثقة، تظهر الاهتمام، وتخلق معنى في العمل، تساهم في تطوير موظفين (المتطوعين) ملتزمين، متفانين، ومركزين على الأهداف. هذا النمط القيادي لا يعزز فقط الأداء الحالي، بل يشجع أيضاً التفكير الاستراتيجي والالتزام طويل المدى، مما قد يكون له آثار إيجابية كبيرة على الاستدامة والنجاح التنظيمي.

4-2 : التوصيات

بناء على ما تم تقدم من نتائج واستنتاجات بالإمكان تقديم مجموعة من التوصيات ذات الصلة:

1. تصميم وتنفيذ برامج تدريبية شاملة لتعزيز مهارات القيادة الروحية لدى القادة في الفرقة على جميع المستويات والتركيز على تطوير القدرة على إيصال رؤية واضحة ومقنعة، وتعزيز الإيمان والثقة بين القادة والموظفين.
2. تشجيع القادة في الفرقة على إظهار الحب الإيثاري، مثل الاستماع الفعال، والاهتمام الشخصي بالموظفين، إنشاء برامج تقدير رسمية وغير رسمية لتعزيز شعور الموظفين بالانتماء والقيمة.
3. ربط مهام الموظفين بأهداف الفرقة الأوسع وأثرها الإيجابي، تنظيم جلسات حوار منتظمة حيث يشارك الموظفون كيف يرون قيمة عملهم.
4. توفير الموارد والدعم اللازمين لضمان نجاح الموظفين في مهامهم، مع توثيق النجاحات الصغيرة لتعزيز الثقة والتفاؤل، وتكريم الموظفين الذين يظهرون التزاماً استثنائياً والتزاماً بالتميز، دمج معايير الانضباط الذاتي والمثابرة في نظام تقييم الأداء.
5. تركيز خاص على تدريب القادة المباشرين، لأنهم غالباً ما يكونون الرابط الأقوى بين القيادة العليا والموظفين.
6. تضمين مبادئ القيادة الروحية في عمليات التوظيف، التطوير الوظيفي، والترقيات، تقييم المرشحين للمناصب القيادية ليس فقط على الكفاءة الفنية، بل أيضاً على قدرتهم في القيادة الروحية

References

- 1- Al-Yasari, Salah Mahdi, Al-Taie, Faisal Alwan, and Al-Banna, Zainab Makki, "The interactive role of spiritual leadership between the understanding of Husseini culture and volunteer work behavior, an exploratory analytical study of the opinions of a sample of members of the Popular Mobilization Authority, Ali Al-Akbar Brigade," doctoral thesis, University of Karbala, College Management and Economics, Department of Business Administration, 2021.
- 2- Ángel Calderón Molina, Miguel, et al. "Does the balanced scorecard adoption enhance the levels of organizational climate, employees' commitment, job satisfaction and job dedication?." *Management Decision* 52.5 (2014): 983-1010.
- 3- Bandura, Albert. "Selfiefi 'icacy: The exercise of control." New York: WH. Freeman. *DEVELOPING MOTIVATION* 3.1 (1997): 9.Akgunduz, Yilmaz, Ovunc Bardakoglu, and Gaye Kizilcalioglu. "Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model." *Journal of Hospitality and Tourism Insights* 6.2 (2023): 654-673.
- 4- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- 5- Dewberry, C. (Statistical Methods for Organizational Research : Theory and practice) First published, Published in the Taylor & Franci, 2004.
- 6- Fry, L.W., Latham, J.R., Clinebell, S.K, and Krahnke, K. (2017) 'Spiritual leadership as a model for performance excellence: A study of Baldrige award recipients', *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), p. 22-47.

- 7- Fry, Louis W. "Toward a theory of spiritual leadership." *The leadership quarterly* 14.6 (2003): 693-727.
- 8- Fry, Louis W. "Toward a theory of spiritual leadership." *The leadership quarterly* 14.6 (2003): 693-727.
- 9- Fry, Louis W., and Eleftheria Egel. "Spiritual leadership." *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance* (2016): 1-6.
- 10- Fry, Louis W., Steve Vitucci, and Marie Cedillo. "Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline." *The leadership quarterly* 16.5 (2005): 835-862.
- 11- Kaplan, Avi, and Martin L. Maehr. "The contributions and prospects of goal orientation theory." *Educational psychology review* 19 (2007): 141-184.
- 12- Locke, Edwin A., and Gary P. Latham. *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc, 1990..
- 13- Mariyanti, Eka, and Nor Azilah Husin. "Organizational Commitment as Mediating the Relationship Between Spiritual Leadership on the Sharia Hotels Performance." *Advances in Social Sciences Research Journal* 7.2 (2020): 202-213.
- 14- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- 15- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the Workplace: Toward a General Model*. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- 16- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- 17- Oguegbe, T. M., et al. "Job dedication of bankers: A predictive study of organizational culture, job security and employee empowerment in Awka, Anambra State." *Practicum Psychologia* 9.1 (2019).
- 18- Organ, D. W. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time*. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- 19- Ozgenel, Mustafa, and Samet Ankaralıoğlu. "The Effect of School Administrators' Spiritual Leadership Style on School Culture." *Spiritual Psychology and Counseling* 5.2 (2020): 137-165.
- 20- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- 21- Roberts, Brent W., et al. "What is conscientiousness and how can it be assessed?." *Developmental psychology* 50.5 (2014): 1315.
- 22- Rturk, Abbas, and Emrah Dönmez. "Spiritual Leadership and Its Reflections in Education." *Muğla Sıtkı Koçman University Journal of Education* 4.1 (2017): 11-19.
- 23- Sandra, Danny, and Sharda Nandram. "Spiritual Leadership as a Driver of Organizational Entrainment." *Proceedings of The International Conference On Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning*. 2017.
- 24- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Pearson education.
- 25- Sibanda, Khumbulani, and Anton Grobler. "A systematic literature review of spiritual leadership within African management philosophies." *Acta Commercii-Independent Research Journal in the Management Sciences* 24.1 (2024): 1164.
- 26- Triharjanti, Dessy, and Heru Kurnianto Tjahjono. "The influence of spiritual leadership on work engagement." *Asian Journal of Islamic Management (AJIM)* (2023): 107-116.
- 27- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of applied psychology*, 81(5), 525
- 28- Wang, Minghui, et al. "The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective." *Frontiers in psychology* 9 (2019): 2627.