

العلاقة بين القيادة الروحية والتماثل التنظيمي : دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية

د/ ربيع محمد محمود ياسين
مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة مدينة السادات

د/ السيد ماهر محمود خلف
مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة مدينة السادات

ملخص البحث:

تمثل الهدف من البحث الحالي التعرف على العلاقة بين القيادة الروحية والتماثل التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية، من خلال اعداد قائمة استقصاء وتوزيعها على عينة قوامها ٣٥١ مفردة من الأطباء والصيدلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية، وبلغت القوائم المستلمة والصحيحة ٣٠٠ قائمة استقصاء بنسبة ٨٧٪، وقد تم اجراء التحليل الإحصائي عن طريق عدد من الأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات كأسلوب تحليل التمايز المتعدد، وأسلوب الارتباط وأسلوب الانحدار المتعدد، وأسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة SPSS .

وقد خلص البحث إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها وجود تمايز بين آراء الأطباء والصيدلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية وذلك من حيث مستوى القيادة الروحية والتماثل التنظيمي فيما بينهم، وأيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى القيادة الروحية وبين مستوى التماثل التنظيمي.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها أمكن التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز تحسين مستوى التماثل التنظيمي بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية كان من أهمها الاهتمام بالقيادة ودعم دورهم في تحسين مستوى التماثل التنظيمي، إتاحة الفرصة للعاملين لتطوير أنفسهم عن طريق تنمية قدراتهم بتقديم مجموعة من الدورات التدريبية، إنشاء نظام اتصال فعال يدعم عملية سرعة الاستجابة لكل من

العاملين بالمستشفى والعملاء المستفيدين من الخدمات التي تقدمها المستشفى، والنتائج التي توصلت إليها تشير إلى وجود مجالات لبحوث أخرى مستقبلية.
الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، التماثل التنظيمي، الالتزام التنظيمي، حب الإيثار، زيادة الإنتاجية.

Abstract:

The objective of this study aims to identify the role of spiritual leadership in improving the Organizational identification by applying to university hospitals in Menoufia Governorate, by preparing a survey list and distributing it to a sample of 351 individual doctors, pharmacists, nursing staff and technicians and the received and correct lists reached 300 survey lists with a percentage of 87%, and the statistical analysis was carried out through a number of appropriate methods and statistical tests to the nature of the data, such as the method of multiple discrimination analysis, the correlation method, the multiple regression method, and the one-way analysis of variance method. Through the ready-made statistical software package SPSS.

The research concluded with a set of results, the most important of which was the existence of a difference between the opinions of doctors, pharmacists, nursing staff, and technicians of analyzes and radiology in university hospitals in Menoufia governorate in terms of the level of spiritual leadership and the Organizational identification among them, and also the existence of a statistically significant relationship between the level of spiritual leadership and the level of Organizational identification.

In light of the results reached, it was possible to reach a set of recommendations that could contribute to enhancing the Organizational identification in university hospitals in Menoufia Governorate, the most important of which was the concern of leaders and support for their role in improving the level of Organizational identification, providing the opportunity for workers to develop themselves by developing their capabilities. By providing a set of training courses, establishing an effective communication system that supports the speed of response process for both hospital employees and clients benefiting from the services provided by the hospital, and its findings indicate the existence of other areas for future research.

Keywords: spiritual leadership, organizational symmetry, organizational commitment, altruism, increased productivity.

مقدمة البحث:

تعتمد القيادة الروحية على تحفيز للعاملين بالمنظمة من خلال خلق القيم المشتركة، والمواقف والسلوكيات التي تساعد على تحقيق التميز المؤسسي من خلال التطلعات المشتركة للعاملين، وذلك في ظل المنافسة الشديدة بين المنظمات والاضطرابات التي لا هواده فيها في العمليات التجارية الحالية، (Zakkariya & Aboobaker, 2020).

تعتبر التغيرات المستمرة التي تحدث في البيئة المحيطة بالمنظمات وأيضاً التغيرات والعوامل الداخلية المؤثرة على المنظمات إحدى أسباب ظهور الكثير من المصطلحات في أدبيات الفكر الإداري، ومن ضمن هذه المصطلحات التماثل التنظيمي ويؤثر التماثل التنظيمي في أداء العامل وأداء المنظمة بشكل عام (Walumbwa et al., 2011) ويساعد أيضاً في انخفاض معدل دوران العاملين وتحسين الرضا عن الحياة وتحسينها الأداء (Mao et al., 2022, 2023).

الإطار النظري وفرضيات البحث:

يشتمل الإطار النظري على مفهوم القيادة الروحية وأبعادها، وأيضاً مفهوم التماثل التنظيمي وأبعاده، وأيضاً الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة.

١- القيادة الروحية

١/١- مفهوم القيادة الروحية

تعتبر القيادة الروحية إحدى أساليب القادة لمساعدة أتباعهم أو مرؤوسهم ليكونوا قادرين لتلبية احتياجاتهم وتحقيق أهداف المنظمة وتعد القيادة الروحية أيضاً إحدى الطرق المصممة لخلق دوافع ذاتية تستند على قدرة القائد على تفعيل القيم والمواقف والسلوكيات التي تحفز الذات لدى العاملين والشجيع على العمل الهادف من خلال أبعادها (الرؤية، الأمل / الإيمان، الحب الإيثاري، المعنى / الاتصال، العضوية)، (Ali, et al., 2021).

تعتبر القيادة الروحية نهجا فعالا لتحسين مستوى الإبداع الجماعي والإنتاجية التنظيمية والقدرة على التماثل مما يحفز نمو وتطور العاملين، كما نشجعهم على الشعور بالقبول والرضا الداخلي مما يساعد على القدرة على تقليل التحديات داخل المنظمة (Abdel Rahman et al., 2020).

ومن خلال المفاهيم السابقة يمكن تعريف القيادة الروحية على أنها "نظرية متكاملة تحس على التعاون وحب الإيثار وتقدير الذات والآخرين وتنمية الجانب الروحاني داخل المنظمة بهدف تحقيق أهداف العاملين والقادة والمنظمة ومن ثم أهداف المجتمع".

١/٢- أبعاد القيادة الروحية

وفي ضوء ما سبق، يتضح لنا أن القيادة الروحية لها سبعة محاور رئيسية، منها ثلاثة محاور رئيسية متعلقة بخصائص القيادة ذاتها، وهي (الرؤية، والأمل والإيمان وحب الإيثار) ومحوران متعلقان بالفراغية الروحية وهما (الشعور بالأهمية، والعضوية)، المحوران السادس والسابع متعلقان بالنتائج التنظيمية للقيادة الروحية وهما (الالتزام التنظيمي، الإنتاجية) " وهي أبعاد يمكن الاعتماد عليها لمعرفة

مدى تطبيق القيادة الروحية داخل المنظمات محل البحث (Afsar et al., 2016; Fry et al., 2017; Nafei, 2018)

- **الأمل/ الإيمان:** هما مصدر الاعتقاد والافتناع بأن رؤية وغرض ورسالة المنظمة سوف تتحقق.
- **الرؤية:** هي أن يكون هناك رؤية واضحة عما تريد أن تكون عليه المنظمة في المستقبل.
- **حب الإيثار:** هو الشعور بالتكامل والانسجام، والرفاهية الناتجة عن الرعاية، والاهتمام، والتقدير لكل من الذات والآخرين.
- **الشعور بالأهمية:** شعور الأفراد بأن العمل الذي يؤديه له قيمة ويساهم في إنجاز الأداء.
- **العضوية:** عمل القادة على مساعدة العاملين للشعور بالانتماء للمنظمة..
- **الالتزام التنظيمي:** ينتج عن سلوكيات القيادة الروحية التزام العاملين سواء كان الالتزام معياري، استمراري، عاطفي) مما يشعر الأفراد بالرغبة بالاستمرار والبقاء بالمنظمة.
- **الإنتاجية:** ويقصد بها زيادة إنتاجية المنظمات التي يتمتع القادة بها بسلوكيات القيادة الروحية.

١/٣ - الدراسات التي تناولت القيادة الروحية

وجاء تعدد مفاهيم القيادة الروحية من تعدد الدراسات التي تم من خلالها دراسة العلاقة بين القيادة الروحية وبعض المتغيرات الأخرى، فهناك العديد من الدراسات التي تناولت القيادة الروحية منها دراسة (علي وآخرون، ٢٠٢٣) العلاقة بين أساليب القيادة الروحية بأبعادها (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) وسلوكيات المواطنة التنظيمية في ظل وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط، واتضح من نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية بين أساليب القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية ورأس المال النفسي، واتضح أيضاً أن رأس المال النفسي يقوم بدور الوسيط في العلاقة بين أساليب القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

وقام (سيد، ٢٠٢٣) بدراسة العلاقة بين التمر الوظيفي والقيادة الروحية بأبعادها (الرؤية، الأمل/الإيمان، الشعور بالأهمية)، واتضح من النتائج وجود علاقة ارتباط عكسية بين التمر الوظيفي والقيادة الروحية، كما سعت دراسة (الجنائني، وآخرون، ٢٠٢٣) إلى تحديد أثر القيادة الروحية بأبعادها (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) على الأداء الكلي للمنظمة، واتضح من نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط بين القيادة الروحية وبين الأداء الكلي للمنظمة، وأيضاً اتضح وجود أثر له دلالة احصائية للقيادة الروحية على الأداء الكلي بالمنظمة.

كما جاءت دراسة (Abdelmonem et al., 2022) تؤكد أن سلوكيات القيادة الروحية بأبعادها (الرؤية، الأمل / الإيمان، حب الإيثار، المعنى / العضوية) ترتبط ارتباطاً طردياً مع أساليب تحفيز العاملين، وهناك أيضاً تأثيراً معنوياً لسلوكيات القيادة الروحية على تحفيز العاملين على أداء العمل، واتفقت النتائج الدراسة السابقة مع نتائج دراسة (Garg et al., 2022 & Ribeiro et al., 2021) مع هذه النتيجة حيث توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية ومباشرة بين سلوكيات القيادة الروحية وبين دافع العاملين للعمل، كما تعمل سلوكيات القيادة الروحية على أداء العمل بأكثر الطرق فاعلية، كما أنها تساعد على تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق أهداف العاملين حيث يحقق العامل مكانته الحقيقية من خلال التحفيز والتشجيع، وتخلق رغبة شديدة لدى العاملين في العمل،

كما استهدفت دراسة (Pio & Lengkong, 2021) التعرف على العلاقة بين القيادة الروحية بأبعادها (الرؤية، حب الإيثار، والإيمان/ الأمل) وجودة حياة العمل والسلوك الأخلاقي وتداعياتها على زيادة سلوك المواطنة التنظيمية" واتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن القيادة الروحية لها علاقة إيجابية ومباشرة بجودة حياة العمل وأيضاً لها تأثير مباشر على جودة حياة العمل التي كانت هي الوسيط أيضاً مع السلوك الأخلاقي لتحفيز العاملين على الأداء الفعال، في ظل وجود سلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط، كما قام كل من (Durmaz & Demir, 2021) بدراسة أساليب القيادة وتأثيرها على الفعالية التنظيمية" وقد أظهرت دراسة أن هناك علاقة

إيجابية بين القيادة الروحية وأداء العمل والتي كانت فعالة في تحفيز العاملين، كما استهدفت دراسة (قاعود؛ وهبه، ٢٠٢٠) تحديد العلاقة بين القيادة الروحية بأبعادها (الرؤية، حب الإيثار، والإيمان/ الأمل) والرضا الوظيفي، واتضح من نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط طردية بين القيادة الروحية بأبعادها الثلاثة وبين الرضا الوظيفي.

سعت دراسة (Sholikhah et al., 2019) إلى توضيح تأثير القيادة الروحية على نتائج المنظمة مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأظهرت النتائج أن تقدير الذات يقوم بدور الوسيط بشكل جزئي بين القيادة الروحية والمواطنة التنظيمية، وأيضاً القيادة الروحية لها تأثير معنوي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأيضاً تؤثر القيادة الروحية تأثيراً إيجابياً على تقدير الذات والروحانية في مكان العمل، واتضح أن هناك تأثير من الدعم التنظيمي على العلاقة بين القيادة الروحية والروحانية في مكان العمل، وتؤثر الروحانية في مكان العمل على العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وفي نفس السياق جاءت نتائج دراسة (Pio & Tampi, 2018) توضح أن هناك علاقة ارتباط طردية بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، كما أنها تؤثر على جودة حياة العمل بالمنظمة وتمتد آثارها حتى تحقق الرضا الوظيفي للعاملين داخل التنظيمي.

وكما جاء في دراسة (Pio & Tampi, 2018) أن هناك علاقة ارتباط طردية بين القيادة الروحية وجودة حياة العمل اتفقت دراسة (البيومي، ٢٠١٦) مع هذه النتيجة وأن هناك علاقة ارتباط طردية بين القيادة الروحية وجودة حياة العمل كما أن القيادة الروحية لها تأثير إيجابي على جودة حياة العمل حيث تؤثر القيادة الروحية على وجود ظروف آمنة وصحية، ووجود فرص لتنمية واستغلال الطاقات البشرية، التكامل الاجتماعي في المنظمة، العمل ومساحة الحياة الكلية،

وأشار كل من (إسماعيل، ٢٠١٧؛ Nafei, 2018) إلى أن القيادة الروحية تحد من سلوكيات التنمر وأكدت نتائج الدراسات على وجود علاقة معنوية بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل/ الإيمان، حب الإيثار، الشعور بالأهمية، العضوية،

الالتزام التنظيمي، الإنتاجية) وأبعاد سلوك التتمر (اللفظي، الجسدي/ البدني، الاجتماعي، الممتلكات) داخل محيط العمل ويمكن خفض حدة التتمر في مكان العمل من خلال أبعاد القيادة الروحية، وجاءت نتيجة الدراسة التي قام بها (إسماعيل، ٢٠١٧) حيث أكد على وجود علاقة ارتباط سلبية بين أبعاد القيادة الروحية مجتمعة وأبعاد التتمر الوظيفي فكلما زادت مستوى القيادة الروحية في المنظمة كلما انخفضت سلوكيات أو مستوى التتمر الوظيفي.

كما توصلت دراسة (Gotsis & Grimani, 2017) إلى أن القيادة الروحية تعزز النظرة الشمولية لأماكن العمل أي تنمي النظرة الإنسانية للعاملين بالمنظمة والعمل على تنمية مهاراتهم ومساعدة العاملين على الاندماج والتمكين داخل محيط العمل، كما أكد (Afsar et al., 2016) على أن القيادة الروحية تساهم في تنمية السلوكيات الإيجابية داخل محيط العمل تدعيم السلوكيات المؤيدة للبيئة وتنمي الدافع الذاتي والسلوكيات الإيجابية تجاه البيئة المحيطة.

في حين توصل (Fry et al., 2017) إلى أن القيادة الروحية بأبعادها (الأمل والإيمان Hope/Faith، الرؤية Vision، حب الإيثار Altruistic Love) تؤثر إيجابياً على النتائج التنظيمية حيث أنها تؤثر على التميز في الأداء والالتزام التنظيمي وزيادة الإنتاجية والرضا عن الحياة life satisfaction مما ينعكس إيجابياً على الأداء الكلي للمنظمة، كما أكدت دراسة (الفتلاوي، ٢٠١٧) إلى أن هناك علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة الروحية والالتزام التنظيمي.

٢- التماثل التنظيمي

١/٢- مفهوم التماثل التنظيمي

يختلف مفهوم التماثل التنظيمي تبعاً لاختلاف وتعدد وجهات نظر الباحثين له وفيما يأتي سوف نقوم بعرض بعض من مفاهيم التماثل التنظيمي كما يأتي:
هو طريقة تولد تمييزاً في حل المشكلات التي تواجه المنظمة، من خلال الاعتراف بالمشاركة وتقليل القيود بين العاملين داخل المنظمة مما يدفع العاملين للعمل طوعاً بالشكل الذي يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، (Kim & Rim, 2023)

يشير التماثل الأسلوب الذي يعمل على التشابه بين أهداف الفرد وقيمه وتوجهاته ورغباته وأهداف المنظمة التي يعمل بها، وتجاوز المشكلات الحالية والمستقبلية، ويستمد العاملين من هذا التشابه الفخر والاعتزاز لانتمائهم لمنظمتهم(عاجل، ٢٠٢٢).

كما يرى الباحثان أن التماثل التنظيمي هو ذلك الشعور الذي يشعر به العاملين نتيجة مشاركتهم في وضع الرؤية والرسالة الخاصة بالمنظمة وتفعيل عملية المشاركة في اتخاذ القرار، مما يحدث توافق بين قيم واتجاهات العاملين وقيم واتجاهات المنظمة وهذا التشابه والتوافق يخلق لدى العاملين نوع من الولاء والانتماء للمنظمة التي يعملون بها.

٢/٢- أبعاد التماثل التنظيمي

وفي ضوء ما سبق اتضح تعدد أبعاد التماثل التنظيمي وذلك لاختلاف رؤى الباحثين، فوفقاً للمقياس الأصلي يتكون التماثل التنظيمي من ستة أبعاد هما (التمييز التنظيمي، المكانة التنظيمية، المنافسة بين المنظمات، المنافسة داخل المنظمة، الرضا عن المنظمة، العاطفية) (Mael & Ashforth, 1992) واعتمد على هذا المقياس العديد من الباحثين منهم(Khan & Ajmal, 2023)، كما حدد (Weisman et al., 2023) أبعاد التماثل التنظيمي في أربعة أبعاد هما (الخصائص التنظيمية، الممارسات والسياسات الإدارية، التفاعلات الشخصية، السمات الشخصية)، بينما اعتمد كل من (مسيل وأخرون، ٢٠٢١) على ثلاثة أبعاد للتماثل التنظيمي هي (الولاء التنظيمي، التشابه، الانتماء التنظيمي)، وفي الدراسة الحالية اعتمد الباحثان على(التمييز التنظيمي، المكانة التنظيمية، المنافسة بين المنظمات، المنافسة داخل المنظمة، الرضا عن المنظمة)، (Mael & Ashforth, 1992) لتوافقها مع عينة البحث الحالي.

٢/٣- الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي

استهدفت دراسة (عاجل، ٢٠٢٢) معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء ، التشابه، الانتماء) وبين إدارة الجودة الشاملة (التزام الإدارة العليا، التحسين المستمر، تمكين العاملين، التركيز على رضا العميل)، اتضح من نتائج الدراسة وجود

مستوى مناسب من الشعور بالتماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة، ووجود علاقة طردية بين التماثل بأبعاده وممارسات الجودة الشاملة بأبعادها الأربعة.

كما سعت دراسة (Mao, et al ., 2023) إلى تحديد العلاقة بين خبرة العاملين والتماثل التنظيمي، أظهرت نتائج الدراسة أن الخبرة اليومية تساعد على التنبؤ بمشاعر العاملين نحو التماثل التنظيمي، وأن يوم واحد سابق في العمل يمكن من خلاله التنبؤ بمدى شعور العاملين بالتماثل التنظيمي وليس العكس، وأن هناك علاقة ارتباط بين خبرة العاملين ومدى شعورهم بالتماثل التنظيمي وهذا ما يتفق مع النتائج التي تم التوصل إليها في دراسة كل من (Bonaiuto et al., 2016; Mao et al., 2022; Peng et al., 2016a).

واستناداً إلى نظرية التبادل الاجتماعي، هدفت دراسة (Ahmad et al., 2023) إلى تحديد تأثير الصداقة في مكان العمل على التماثل التنظيمي وتأثيرها اللاحق على الاندماج الوظيفي والأداء الوظيفي ورفاهية العامل، إلى جانب الدور المعدل للمهارات السياسية في جميع العلاقات، وأبرزت النتائج أن الصداقة في مكان العمل تؤثر سلباً على التماثل التنظيمي في الموجة الأولى، بينما ترتبط التماثل التنظيمي سلباً على الأداء الوظيفي في الموجتين الأولى والثانية. علاوة على ذلك، فإن التماثل التنظيمي تتوسط علاقات الصداقة في مكان العمل مع نتائج العاملين، في حين أن المهارات السياسية تعمل أيضاً على تعديل العلاقات في جميع الموجات الثلاث.

واستهدفت دراسة (Chen et al., 2023) التعرف على تأثير أربعة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية للشركات على السلوك الانتهازي للموظفين، وكشفت نتائج الدراسة أن الأبعاد القانونية والخيرية للمسؤولية الاجتماعية للشركات تعمل بمثابة درع قيم ضد السلوك الانتهازي، علاوة على ذلك فإن التماثل التنظيمي تتوسط بشكل كامل تأثيرات المسؤولية الاجتماعية للشركات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية على السلوك الانتهازي للموظفين، في حين أن المسؤولية الاجتماعية للشركات الخيرية لا تمارس أي تأثير من خلال التماثل التنظيمي كوسيط على السلوك الانتهازي للموظفين.

كما سعت دراسة (De Giorgio et al., 2023) إلى التحقق مما إذا كانت العلاقة الإيجابية بين التماثل التنظيمي وخبرات الموظفين تمتد أيضاً إلى ارتباط إيجابي مع الرفاهية العامة التي لا علاقة لها بسياق العمل. ولتحقيق هذا الغرض، أخذنا لدراسة في الاعتبار متغيرين للرفاهية التنظيمية وهما الرضا الوظيفي (على الجانب الإيجابي) ونية دوران الموظفين (على الجانب السلبي)، بالإضافة إلى الارتباطات بالسعادة، وتضمن الاستبيان خمسة مقاييس: التماثل التنظيمي، والرضا الوظيفي، ونية الدوران، والسعادة، والضغط الشخصي. وبينت النتائج أن التماثل التنظيمي يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظفين ويرتبط سلباً بنيةهم في ترك العمل بعد ذلك، تم ربط الرضا الوظيفي ومعدل الدوران الوظيفي بالضغط الشخصية والسعادة، وأشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على الرفاهية العامة خارج سياق العمل.

وقامت دراسة (Jun et al., 2023) بالتعرف على تأثير القيادة الأصلية للمشرفين على نية دوران الموظفين لفهم أفضل لكيفية قيام القادة الأصليين بتقليل نية دوران الموظفين في السياق الآسيوي. وتركز الدراسة أيضاً على الدور الوسيط للدعم المدرك للمشرف (PSS) والدور المعدل للتماثل التنظيمي في العلاقة بين القيادة الأصلية للمشرفين ونية دوران الموظفين، وأظهرت النتائج أن القيادة الأصلية تنبأت بشكل سلبي بنية دوران العاملين، بالإضافة إلى ذلك، يتوسط الدعم المدرك للمشرف تماماً العلاقة بين القيادة الأصلية ونية دوران الموظفين. علاوة على ذلك، فإن التماثل التنظيمي يعدل العلاقة بين الدعم المدرك للمشرف ونية الدوران. وأخيراً، يعدل التماثل التنظيمي من تأثير الدعم المدرك للمشرف كوسيط على العلاقات بين تصورات القيادة الأصلية ونية دوران الموظفين.

كما هدفت دراسة (Guo et al., 2023) إلى استكشاف ما إذا كانت المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) تؤثر على النتائج المرتبطة بالموظفين وكيف يمكن التحكم فيها من قبل المديرين. وبحثت هذه الدراسة أيضاً التأثيرات الوسيطة لتلبية الاحتياجات النفسية والتماثل التنظيمي في استكشاف الآليات التي تربط

المسؤولية الاجتماعية للشركات بالأداء الوظيفي للموظفين في شركات السياحة الصينية المملوكة للدولة، وقد بينت النتائج أن تصورات العاملين للمسؤولية الاجتماعية للشركات تظهر ارتباطات فعالة بشكل كبير مع أدائهم الوظيفي، علاوة على ذلك، تدعم النتائج أن تأثيرات المسؤولية الاجتماعية للشركات على الأداء الوظيفي للموظفين يتم نقلها أيضاً من خلال تلبية الاحتياجات النفسية (الكفاءة) والتماثل التنظيمي (أي التماثل المعرفي والتماثل العاطفي).

وسعت دراسة (Khan et al., 2023) التعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHR) على الأداء على المدى الطويل، من خلال التماثل التنظيمي، والذي تدعمه نظرية الهوية الاجتماعية، أظهرت النتائج أن التماثل التنظيمي يفسر العلاقة غير المباشرة بين الأداء المستدام وإدارة الموارد البشرية الخضراء، كذلك أشارت النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير إيجابي على التماثل التنظيمي وسلوك الموظف الأخضر.

تناولت دراسة (Yao et al., 2023) التعرف على دور القيادة التبادلية، والتمكين النفسي، والتماثل التنظيمي لمديري المشاريع في تعزيز الالتزام الاستراتيجي، وقد تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية، وقد أظهرت النتائج أن كلا من القيادة التبادلية والتمكين النفسي لمديري المشاريع يعززان التزامهم الاستراتيجي، علاوة على ذلك تكشف هذه الدراسة عن آليات التحفيز النفسي لمديري المشاريع من خلال دراسة الدور الوسيط للتمكين النفسي والدور المعدل للتماثل التنظيمي.

ومن خلال الاطلاع على تلك الدراسات السابقة لمتغيرات البحث يتضح ما يأتي:

١- توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين القيادة الروحية وبين مستوى أداء المنظمة وهناك أثر إيجابي للقيادة الروحية على الأداء التنظيمي للمنظمة (Salehzadeh et al., 2015)، كما دعمت دراسة (Fry et al., 2017) النتيجة حيث توصلت إلى أنه يمكن التميز في الأداء الكلي للمنظمة من خلال القيادة الروحية، وفي نفس السياق دعمت هذه النتيجة دراسة إلى أنه كلما انخفض مستوى القيادة الروحية زادت سلوكيات التمر الوظيفي مما

يؤثر ذلك بالسلب على أداء المنظمة وكلما زاد الاهتمام بالقيادة الروحية ارتفع مستوى جودة الأداء في المنظمة وذلك لانخفاض سلوكيات التنمر الوظيفي داخل محيط العمل (إسماعيل، ٢٠١٧).

٢- تولدت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين مستوى الجودة وأداء العمل وبين التماثل التنظيمي كما أظهرت أيضا أن هناك علاقة بين الصداقة في محيط العمل ومستوى التماثل التنظيمي داخل محيط العمل كما أن للتماثل تأثير الاندماج الوظيفي والأداء الوظيفي والرفاهية العامة والوظيفية للعاملين، (عاجل، ٢٠٢٢؛ Mao, et al., 2023؛ Ahmad et al., 2023).

وجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة والفجوة البحثية:

من خلال عرض الدراسات السابقة والتعليق عليها يمكن توضيح أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يأتي:

- سوف يتم دراسة العلاقة بين متغيرات القيادة الروحية كمتغير مستقل والتماثل التنظيمي كمتغير تابع وذلك بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية، وهي العلاقة التي لم يتم دراستها من جانب الباحثان، رغم أهمية دراسة هذه علاقة.
- تم الاعتماد على سبعة أبعاد للقيادة الروحية وذلك لتوافق هذه الأبعاد مع متطلبات وعينة الدراسة الحالية وهذه الأبعاد هي (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار، الشعور بالأهمية، العضوية، الالتزام التنظيمي، الإنتاجية) (Afsar et al.,2016; Fry et al.,2017, ; Nafei, 2018)
- تم الاعتماد على خمسة أبعاد من الأبعاد الستة للمقياس الأصلي له وذلك لتوافق هذه الأبعاد مع متطلبات وعينة الدراسة الحالية وهذه الأبعاد هي (التميز التنظيمي، المكانة التنظيمية، المنافسة بين المنظمات، المنافسة داخل المنظمة، العاطفية) (Mael & Ashforth, 1992).
- ولكن في حدود علم الباحثة لا توجد دراسة تناولت العلاقة بين القيادة الروحية والتماثل التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية محل الدراسة.

- ومن أهم إسهامات هذه البحث إمكانية النظر لمتغيرات الدراسة (القيادة الروحية، التماثل التنظيمي) كنظام تمثل فيه القيادة الروحية المدخلات، ومستوى التماثل التنظيمي المخرجات.

٣- مشكلة البحث

تبين من نتائج الدراسة الاستطلاعية أن هناك مجموعة من الظواهر السلبية بالمستشفيات يجب الاهتمام بها ومعرفة السبب الرئيس وراء حدوثها والعمل على مواجهتها وحل المشكلات الأساسية التي أدت إلى وجود تلك الظواهر.

وبصورة تفصيلية يمكن التعبير عن مشكلة البحث من خلال التساؤلات الفرعية الآتية:

- هل هناك اختلاف متمايز بين المستشفيات الجامعية (المستشفى الجامعي، مستشفى الكبد، مستشفى الطلبة) في مستوى القيادة الروحية؟
- هل هناك اختلاف متمايز بين المستشفيات الجامعية (المستشفى الجامعي، مستشفى الكبد، مستشفى الطلبة) في مستوى التماثل التنظيمي؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى الاهتمام بالقيادة الروحية بالمستشفيات الجامعية محل البحث ومستوى التماثل التنظيمي؟

٤- أهداف البحث

يتمثل هدف البحث الرئيس في معرفة العلاقة بين القيادة الروحية وبين التماثل التنظيمي، وفيما يأتي نوضح الأهداف الفرعية لهذا الهدف الرئيس التي يسعى البحث إلى تحقيقها:

- الكشف عن مستوى القيادة الروحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية.
- تحديد مستوى الشعور بالتماثل التنظيمي بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية.
- تحديد نوع وطبيعة العلاقة بين القيادة الروحية وبين التماثل التنظيمي بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية.

٥- أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من الحاجة الضرورية لتحسين مستوى تطبيق القيادة الروحية والتي بدورها تساهم في تحسين الشعور بالتماثل التنظيمي في بالمستشفيات الجامعية وذلك لأن تلك المستشفيات تقوم بتقديم الخدمة الصحية للآلاف من المرضى من ذوي الدخل المحدود أو معدومي الدخل حيث بلغت حالات الدخول بالأقسام الداخلية على تلك المستشفيات (المستشفى الجامعي، مستشفى معهد الكبد، مستشفى الطلبة).

جدول رقم (١)

أعداد المترددين على المستشفيات الجامعية من سنة ٢٠١٩م حتى ٢٠٢٣م

عدد المرضى				السنة	الخدمة	م
الإجمالي	مستشفى الطلبة	مستشفى الكبد	المستشفى الجامعي			
٤٨١٨٦٦	٤٥٤٥٠	١٦١٧٢٥	٢٧٤٦٩١	٢٠١٩	المترددين على العيادات الخارجية	١
١٧٧٢٧٢	٦٤٠١	٤٤٠٤٢	١٢٦٨٢٩		عدد حالات الأشعة	٢
١٢٩٦٥٢٣	١٥٢١٤	٥٥٠٩٨٢	٧٣٠٣٢٧		عدد حالات التحاليل	٣
١٥٥٥٤١	٢٧٤٥	٣٣٠٤	١٤٩٤٩٢		عدد مرضى الاستقبال	٤
٢٦٩٥٧٤	٢٨٦٨٦	٦٢٨٥٣	١٧٨٠٣٥	٢٠٢٠	المترددين على العيادات الخارجية	٥
١٧٥٥٠٦	٢٦٩٩	٢٠٨٧١	١٥١٩٣٦		عدد حالات الأشعة	٦
١٣٩١٣٣١	٤٧١٣	٦٦٩٩٤٠	٧١٦٦٧٨		عدد حالات التحاليل	٧
١٢٩٦٣١	١٢٧١	٣٧٢٠	١٢٤٦٤٠		عدد مرضى الاستقبال	٨
٢٦٩٥٧٤	٢٨٦٨٦	٦٢٨٥٣	١٧٨٠٣٥	٢٠٢١	المترددين على العيادات الخارجية	٩
١٧٥٥٠٦	٢٦٩٩	٢٠٨٧١	١٥١٩٣٦		عدد حالات الأشعة	١٠
١٣٩١٣٣١	٤٧١٣	٦٦٩٩٤٠	٧١٦٦٧٨		عدد حالات التحاليل	١١
١٢٩٦٣١	١٢٧١	٣٧٢٠	١٢٤٦٤٠		عدد مرضى الاستقبال	١٢

٣٤٢٧٠٣	٣٧١٨٦	٧١٢١٢	٢٣٤٣٠٠	٢٠٢٢	المتريدين على العيادات الخارجية	١٣
٢١٢٤٣٣	٢٦٣٩	٣٣٣٩٠	١٧٦٤٠٤		عدد حالات الأشعة	١٤
١٧٧٤٩٧٨	٢٠٦٠	٢٧٤٠٢٧	١٤٩٨٨٩١		عدد حالات التحاليل	١٥
١٤٢٣٤٣	١٥٥٠	١١٠٥٣	١٢٩٧٤٠		عدد مرضى الاستقبال	١٦
٤٣٥٨٥١	٣٩١١٧	١٠٢٣٣٧	٢٩٤٣٩٧	٢٠٢٣	المتريدين على العيادات الخارجية	١٧
٢٣٣٦٢١	٢٦٤٨	٣٦٤٥١	١٩٤٥٢٢		عدد حالات الأشعة	١٨
٢٢١٨٠٢٥	٧٨٢٧	٤٥٦٧٨٨	١٧٥٣٤١٠		عدد حالات التحاليل	١٩
١٦١٦٤٥	٢١٣٧	١٢٥٥٨	١٤٦٩٥٠		عدد مرضى الاستقبال	٢٠

" المصدر: اعداد الباحثان بناء على البيانات التي تم الحصول عليها من مركز المعلومات بإدارة الجامعة بمحافظة المنوفية، ٢٠٢٣ "

وفي ضوء ذلك بالإضافة إلى الدراسات السابقة يمكن القول أن أهمية البحث ترجع لبعض الاعتبارات نذكر منها ما يأتي:

- يعتبر الاهتمام بالمرضى في هذه المستشفيات له أهمية قصوى حيث يمثل عددهم نسبة كبيرة من المجتمع وينعكس الاهتمام بهم وبرعايتهم على المجتمع كله بالإيجاب.
- يرتبط مستقبل الأمم بشكل كبير بصحة أفرادها لأنهم عصب التنمية الحقيقية ولا يمكن تحقيق تنمية حقيقية إلا بوجود أفراد أصحاء.
- وأيضا يعتبر الاهتمام بالعاملين في هذا القطاع له أهمية قصوى حيث ينعكس الاهتمام بالعاملين من (أطباء ، صيادلة ، ممرضين ، فني التحاليل والأشعة) على تحقيق الولاء والانتماء لديهم والذي يعتبر طريق إلى تحقيق مستويات مرتفعة من جودة الخدمة الصحية،
- مساعدة المستشفيات على تحقيق أهدافها بمستوى عالي من الكفاءة.

- الاهتمام بالقيادة الروحية داخل المستشفيات له أهمية كبيرة تساعد المنظمات على تعزيز مركزها التنافسي.
- فتح المجال للباحثين للتعمق أكثر في مجال الأدبيات ذات العلاقة القيادة الروحية وأثرها على مستوى الشعور بالتماثل التنظيمي.
- لفت الانتباه لأهمية القيادة الروحية في تحسين مستوى الشعور بالتماثل التنظيمي مما ينعكس بالإيجاب على الأداء الكلي للمنظمة.

٦- فروض البحث

تتمثل فروض البحث فيما يأتي:

- ١/٧- لا يوجد تمايز بين المستشفيات الجامعية بحافظة المنوفية (المستشفى الجامعي، مستشفى الكبد، مستشفى الطلبة) في مستوى القيادة الروحية.
- ٢/٧- لا يوجد تمايز بين المستشفيات الجامعية بحافظة المنوفية (المستشفى الجامعي، مستشفى الكبد، مستشفى الطلبة) في مستوى الشعور بالتماثل التنظيمي.
- ٣/٧- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاهتمام القيادة الروحية بالمستشفيات الجامعية محل البحث وبين مستوى التماثل التنظيمي.

٧- حدود البحث

- **بالنسبة للمتغير المستقل، (القيادة الروحية):** تتمثل أبعاد القيادة الروحية التي اتفق عليها عدد من الباحثين ; (Afsar et al.,2016; Fry et al.,2017; Nafei, 2018) وثبتت فاعليتها في تحقيق أهداف القيادة الروحية وهي كما يأتي (الأمل/ الإيمان، الرؤية، حب الإيثار، الشعور بالأهمية، العضوية، الالتزام التنظيمي، الإنتاجية)،
- **بالنسبة للمتغير التابع، (التماثل التنظيمي):** تم الاعتماد على خمسة أبعاد من الأبعاد الستة للمقياس الأصلي له وذلك لتوافق هذه الأبعاد مع متطلبات وعينة الدراسة الحالية وهذه الأبعاد هي (التميز التنظيمي، المكانة التنظيمية، المنافسة بين المنظمات، المنافسة داخل المنظمة، العاطفية) (Mael & Ashforth, 1992).

- **بالنسبة لمجال التطبيق**، سوف يتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية من (الأطباء وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة والصيدالة) بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية.
- **بالنسبة للحدود الجغرافية، (المكانية)** سوف يتم تنفيذ الدراسة الميدانية على المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية وذلك تجنباً للتشتت الجغرافي لمجتمع الدراسة.
- **بالنسبة للحدود الزمنية**، تم توزيع قوائم الاستقصاء في الفترة ٢٠٢٢/١٢/١١م حتى ٢٠٢٣/٢/٥م.

٨- مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في مقدمي الخدمات الصحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية والمتمثلين في (الأطباء وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة والصيدالة).

-عينة البحث-

تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية وسوف تقتصر عينة الدراسة على المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية وتتمثل وحدة المعاينة الأطباء وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة والصيدالة، ونظراً لكبير حجم مجتمع البحث، وارتفاع تكلفة الوصول إلى كل مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية في هذا البحث، وبالرجوع إلى الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة، تبين أن حجم العينة 300 مفردة في ضوء معامل ثقة قدره (٩٥%) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، والجدول رقم (٢) يشير إلى أعداد الفئات التي سيركز عليها البحث في المستشفيات محل الدراسة:

جدول رقم (٢)

أعداد الأطباء والصيادلة وهينة التمريض وفني التحاليل بالمستشفيات الجامعية
مجال التطبيق

مقدمي الخدمات الصحية	الأطباء	هينة التمريض	الصيادلة	فني التحاليل والأشعة	المجموع
المستشفى الرئيسي	٥٦	٢٠٥٦	٢٠٦	٢٤	٢٣٤٢
مستشفى الكبد	٢٦٧	١٠٥٥	١٢٣	٤٩	١٤٩٤
مستشفى الطلبة	١٢٣	٦٨	٥٣	٢٦	٢٧٠
الإجمالي	٤٤٦	٣١٧٩	٣٨٢	٩٩	٤١٠٦

" المصدر: اعداد الباحثان بناء على البيانات التي تم الحصول عليها من مركز المعلومات بإدارة الجامعة بمحافظة المنوفية، ٢٠٢٣ "

جدول رقم (٣)

مجتمع وعينة البحث

مقدمي الخدمات الصحية	إجمالي العاملين	النسبة المئوية	حجم العينة	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المستردة
المستشفى الرئيسي	٢٣٤٢	٥٧%	٢٠٠	٢٠٠	١٨٠
مستشفى الكبد	١٤٩٤	٣٦%	١٢٨	١٢٨	١١٠
مستشفى الطلبة	٢٧٠	٧%	٢٣	٢٣	١٥
الإجمالي	٤١٠٦	١٠٠%	٣٥١	٣٥١	٣٠٠

" المصدر: اعداد الباحثان بناء على البيانات التي تم الحصول عليها من مركز المعلومات بإدارة الجامعة بمحافظة المنوفية، ٢٠٢٣ "

٩- متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة

- القيادة الروحية (المتغير المستقل): وتتمثل أبعاد القيادة الروحية التي اتفق عليها عدد من الباحثين (; Fry et al.,2017, ; Afsar et al.,2016; Nafei, 2018) وثبتت فاعليتها في تحقيق أهداف القيادة الروحية وهي كما يأتي (الأمل/ الإيمان، الرؤية، حب الإيثار، الشعور بالأهمية، العضوية، الالتزام التنظيمي، الإنتاجية).
- بالنسبة للمتغير التابع، (التماثل التنظيمي): تم الاعتماد على خمسة أبعاد من الأبعاد الستة للمقياس الأصلي له وذلك لتوافق هذه الأبعاد مع متطلبات وعينة الدراسة الحالية وهذه الأبعاد هي (التميز التنظيمي، المكانة التنظيمية، المنافسة بين المنظمات، المنافسة داخل المنظمة، العاطفية) (Mael & Ashforth, 1992).
- الخصائص الديموجرافية: تتمثل الخصائص الديموجرافية لعينة البحث في (السن- النوع- الحالة الاجتماعية- سنوات الخبرة- الوظيفة الحالية).

١٠- أساليب تحليل البيانات واختبار الفروض:

في ضوء بيانات البحث وفروضه تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية:

- أسلوب تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis : تم تطبيقه على نموذج اشتمل على ثلاثة مجموعات والتي تمثل المستشفيات الجامعية الثلاثة الخاضعة للدراسة، على أساس نوع المستشفى، وكان عدد مفردات العينة الإجمالية محل الدراسة هو (٣٠٠ مفردة)، وبتطبيق أسلوب التحليل المشار إليه أمكن التمييز بين المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية على أساس نوع المستشفى وهذا ما سوف نوضحه في البحث الحالي.
- معامل ارتباط بيرسون: وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة عدا المتغيرات الديموجرافية، وذلك للتعرف على قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين متغيرات الدراسة فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل

ذلك على قوة الارتباط بين متغيرات الدراسة، وتدل الاشارة الموجبة على أن العلاقة طردية وتدل الاشارة السالبة على أن العلاقة عكسية.

جدول رقم (٤)

دوال التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم بين المستشفيات الجامعية محل الدراسة (المستشفى الجامعي، مستشفى الكبد، مستشفى الطلبة) نحو مستوى القيادة الروحية

دوال التمايز (أ)							
رقم الدالة	قيمة إيجن	التباين	معامل الارتباط	ويلكس لامبدا	٢٤	درجات الحرية	المعنوية
١	٠.٠٨٠	٧٩.٥	٠.٢٨٢	٠.٦٠١	٣٠.١٣٣	١٤	٠.٠١
٢	٠.٠٢٣	٢٢.٦	٠.١٦١	٠.٧٧٧	٥.٩٥٦	٦	٠.٣٤٤

مصفوفة التقسيم (ب)				
المستشفى	المفردات	التنبؤ بعضوية المجموعات		
		مجموعة (١)	مجموعة (٢)	مجموعة (٣)
المستشفى الجامعي	عدد	٨٤	٧٢	٤٩
		١٦	٣٠	٢٢
		٧	٨	١٢
المستشفى الجامعي	نسبة	٤٠.٩	٣٥.١	٢٣.٩
		٢٣.٥	٤٤.١	٣٢.٤
		٢٥.٩	٢٩.٦	٤٤.٤

النسبة المئوية للتقسيم الدقيق للمفردات ٤٤.٤%

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من خلال الجدول السابق ما يأتي:

- تم تطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis على نموذج اشتمل على ثلاثة مجموعات والتي تمثل المستشفيات الجامعية الثلاثة الخاضعة للدراسة ، على أساس نوع المستشفى، وكان عدد مفردات العينة الإجمالية محل الدراسة هو (٣٠٠ مفردة)، وبتطبيق أسلوب التحليل المشار إليه أمكن التمييز

بين المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية على أساس نوع المستشفى ، وذلك من خلال اختبار هذا الفرض حيث أظهرت نتائج تحليل التمايز المتعدد أن هناك علاقة معنوية بين آراء الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة في بالمستشفيات محل الدراسة فيما يخص متغيرات الدراسة بالمستشفيات الجامعية التي يعملون بها حيث أن معامل الارتباط يمثل (٠.٢٨٢) (نموذج العلاقة يعتبر معنوياً عند مستوي معنوية ٠,٠٠١)، كما أن التفاوت بين آراء الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات نحو تحديد مستوى القيادة الروحية يعتبر ذو درجة عالية إلى حد ما حيث أن نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج بلغت ٤,٤% في دالة تحليل التمايز المتعدد.

- وأظهرت نتائج تحليل التمايز المتعدد أن قيمة إيجن (تشير قيمة إيجن إلى درجة قوة التمييز بين المجموعات في نموذج التحليل)، تمثل ٠.٠٨٠ في المستشفيات التي تنتمي إليها مجموعات الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة وبين اتجاهاتهم ورؤيتهم لمستوى القيادة الروحية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة.

- أن التفاوت في آراء الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة نحو تطبيق مبادئ القيادة الروحية في المستشفيات الجامعية محل الدراسة (المستشفى الجامعي- مستشفى الكبد- مستشفى الطلبة) يعتبر ذا درجة عالية (نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج يمثل ٧٩.٥% في تحليل التمايز المتعدد).

- كما أظهرت نتائج تحليل التمايز المتعدد أن قيمة ويلكس لامبدا Wilks Lambda (تستخدم قيمة ويلكس لامبدا في اختبار الاختلاف بين المجموعات في نموذج تحليل التمايز، وكلما اقتربت قيمته إلى الصفر كلما كان ذلك دليلاً إحصائياً على وجود تمايز عالي أي درجة الاختلاف عالية بين المجموعات والعكس صحيح)، تمثل ٠.٦٠١ في تحليل التمايز المتعدد.

- أظهرت النتائج أن قيمة كاي² Chi-Square (تستخدم قيمة كاي² في اختبار درجة العلاقة الإجمالية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع) في نموذج تحليل التمايز تمثل ٣٠.١٣٣ في تحليل التمايز المتعدد.
- أن النسبة المئوية للتصنيف الدقيق للأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة وفقاً لاتجاهاتهم نحو مدى الاهتمام بمستوى القيادة الروحية تمثل ٤٣.٥%، وهذه النسبة تعكس التفاوت بين آراء الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة، وما يؤكد هذه النتيجة أن هناك ٥٦.٥ من مفردات المجتمع يتشابهون فيما بينها وذلك من حيث اتجاهاتهم وآرائهم نحو مستوى القيادة الروحية بهذه المستشفيات.

جدول رقم (٥)

عوامل و معاملات التمايز بين المستشفيات الجامعية محل الدراسة نحو القيادة الروحية (مخرجات تحليل التمايز)

م	العبرة	المتوسط الحسابي للاستجابات			مستوى الدلالة	معامل التمايز
		مجموعة (١)	مجموعة (٢)	مجموعة (٣)		
١	الأمل/ الإيمان	٢.٠٥٠	١.٦٥٦	١.٥٥٨	٠.١٠٤	٠.٠٦١
٢	الرؤية	٢.٠٦٥	١.٦٥٥	١.٧٣١	٠.٤٥١	٠.٠٠٧
٣	حب الإيثار	٢.٠٤٦	١.٩٥٩	١.٦٣٩	٠.٧٧٦	٠.٠٠٦
٤	الشعور بالأهمية	٢.١٠٤	١.٧٩٤	١.٦٤٣	٠.١٠	٠.٠٠٤
٥	العضوية	٢.٦٥٢	٢.٩٨٧	١.٩٤١	٠.٦٠١	٠.٤٥٥
٦	الالتزام التنظيمي	٢.٠٩٦	١.٩٩٩	٢.٣٢٢	٠.٨٠٢	٠.٤٧٤
٧	الإنتاجية	٢.٠٩٨	١.٩٥٥	١.٢٢٢	٠.٩١	٠.٠٦٤٣

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

الأهمية النسبية لمتغيرات القيادة الروحية بالمستشفيات محل الدراسة:

- باستخدام أسلوب تحليل التمايز المتعدد أمكن تحديد الأهمية النسبية لمتغيرات القيادة الروحية بالمستشفيات محل الدراسة الأكثر قدرة على التمييز بين المستشفيات الخاضعة للدراسة وفقاً لآراء الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات نحو متغيرات القيادة الروحية بالمستشفيات محل الدراسة، وذلك كما هو موضح في الجدول السابق رقم (٥).
- فيلاحظ أنه لا يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد الأمل/ الإيمان حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٠٦١ وهي أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تتشابه فيما بينها في محور الأمل/ والإيمان وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات.
- بينما اتضح من نتائج تحليل التمايز أنه يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد الرؤية حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٠٠٧ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تختلف فيما بينها فيما يخص بُعد الرؤية وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة، وكانت المستشفى الجامعي تأتي في المقدمة من حيث التميز حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ٢.٠٥٠ ، ثم يليها مستشفى الكبد حيث كان المتوسط الحسابي لها ١.٦٥٦ ، وأخيراً مستشفى الطلبة بمتوسط قدره ١.٥٥٨ .
- بينما اتضح من نتائج تحليل التمايز أنه يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد حب الإيثار حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٠٠٦ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تختلف فيما بينها فيما يخص محور الإيثار وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة، وكانت المستشفى

- الجامعي تأتي في المقدمة من حيث التميز حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ٢.٠٤٦ ، ثم يليها مستشفى الكبد حيث كان المتوسط الحسابي لها ١.٩٥٩ ، وأخيراً مستشفى الطلبة بمتوسط قدره ١.٦٣٩ .
- كما اتضح من نتائج تحليل التمايز أنه يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد الشعور بالأهمية حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٠٠٤ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تختلف فيما بينها فيما يخص محور الشعور بالأهمية وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيدلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة، وكانت المستشفى الجامعي تأتي في المقدمة من حيث التميز حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ٢.١٠٤ ، ثم يليها مستشفى الكبد حيث كان المتوسط الحسابي لها ١.٧٩٤ ، وأخيراً مستشفى الطلبة بمتوسط قدره ١.٦٤٣ .
- لا يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد العضوية حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٤٥٥ وهي أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تتشابه فيما بينها في بُعد العضوية وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيدلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات .
- ولا يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد الالتزام التنظيمي حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٤٧٤ وهي أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تتشابه فيما بينها في بُعد الالتزام التنظيمي وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيدلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات .
- وأخيراً لا يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد الإنتاجية حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٠٦٤٣ وهي أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تتشابه فيما بينها في بُعد الإنتاجية

وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات.

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل مأخوذة بصورة إجمالية وذلك بعد أن تبين أن هناك تمايزاً ذو دلالة إحصائية بين المستشفيات الجامعية الثلاثة بمحافظة المنوفية على أساس آراء أفراد عينة الدراسة (الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة)، ولقد اعتمد هذا القرار على كل من قيمة ويلكس لامبدا لتحليل التمايز المتعدد والتي تصل إلى ٠.٦٠١ (انظر جدول رقم ٤)، أيضاً قيمة كاً تساوي ٣٠.١٣٣ بدرجات حرية ١٤ عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠٥ (انظر جدول رقم ٤)، من ناحية أخرى فقد تقرر رفض نفس فرض العدم لثلاثة متغيرات من أبعاد القيادة الروحية (٧ متغيرات) مأخوذة بصورة فردية وذلك لوجود تمايز بين المستشفيات الجامعية الثلاثة بمحافظة المنوفية على أساس كل متغير من هذه المتغيرات عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠٥ (انظر جدول رقم ٤).

- لا يوجد تمايز بين المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية (المستشفى الجامعي، مستشفى الكبد، مستشفى الطلبة) نحو مستوى التماثل التنظيمي.

ويمكن توضيح دوال تحليل التمايز المتعدد ومصفوفة التقسيم على أساس مستوى التماثل التنظيمي بالمستشفيات الجامعية (المستشفى الجامعي، مستشفى الكبد، مستشفى الطلبة) من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (٦)

دوال تحليل التمايز المتعدد و مصفوفة التقسيم نحو مستوى التماثل التنظيمي بالمستشفيات محل البحث

(أ) دوال التمايز							
رقم الدالة	قيمة إيجن	التباين	معامل الارتباط	ويلكس لامبدا	٢٤	درجات الحرية	المعنوية
١	٠.٠٣٣	٩٠.٢	٠.١٨٩	٠.٩٨٨	١١.٣٦٦	١٠	٠.٤٠٨
٢	٠.٠٠٣	٧.٨	٠.٠٦٦	٠.٩٨٩	٠.٩١	٤	٠.٩٠

العلاقة بين القيادة الروحية والتماثل التنظيمي : دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية

د/ السيد ماهر محمود خلفه & د/ ربيع محمد محمود ياسين

ب) مصفوفة التقسيم					
المستشفى	المفردات	التنبؤ بعضوية المجموعات			الإجمالي بعد التقسيم
		مجموعة (١)	مجموعة (٢)	مجموعة (٣)	
المستشفى الجامعي	عدد	٦٥	٨٥	٥٥	٢٠٥
		١٤	٣٥	١٩	٦٨
		٦	١١	١٠	٢٧
المستشفى الجامعي	نسبة	٣١.٧	٤١.٥	٢٦.٨	١٠٠
		٢٠.٦	٥١.٦	٢٧.٩	١٠٠
		٢٢.٢	٤٠.٧	٣٧.١	١٠٠
النسبة المئوية للتقسيم الدقيق للمفردات ٤١.٦%					

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من خلال الجدول السابق ما يأتي:

- تم تطبيق أسلوب تحليل التمايز المتعدد Multiple Discriminant Analysis على نموذج اشتمل على ثلاثة مجموعات والتي تمثل المستشفيات الجامعية الثلاثة الخاضعة للدراسة ، على أساس نوع المستشفى، وكان عدد مفردات العينة الإجمالية محل الدراسة هو (٣٠٠ مفردة)، وتطبيق أسلوب التحليل المشار إليه أمكن التمييز بين المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية على أساس نوع المستشفى ، وذلك من خلال اختبار هذا الفرض حيث أظهرت نتائج تحليل التمايز المتعدد أن هناك علاقة معنوية بين آراء الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة في بالمستشفيات محل الدراسة فيما يخص متغيرات الدراسة بالمستشفيات الجامعية التي يعملون بها حيث أن معامل الارتباط يمثل (٠.٩٨٨) (نموذج العلاقة يعتبر معنوياً عند مستوي معنوية ٠,٠٠١)، كما أن التفاوت بين آراء الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات

نحو تحديد مستوى التماثل التنظيمي يعتبر ذو درجة متوسطة إلى حد ما حيث أن نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج بلغت ٤١,٦% في دالة تحليل التمايز المتعدد.

- وأظهرت نتائج تحليل التمايز المتعدد أن قيمة إيجن (تشير قيمة إيجن إلى درجة قوة التمييز بين المجموعات في نموذج التحليل)، تمثل ٠.٠٣٣ في المستشفيات التي تنتمي إليها مجموعات الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحليل والأشعة وبين اتجاهاتهم ورؤيتهم لمستوى التماثل التنظيمي بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة.

- أن التفاوت في آراء الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحليل والأشعة نحو تطبيق مبادئ التماثل التنظيمي في المستشفيات الجامعية محل الدراسة (المستشفى الجامعي- مستشفى الكبد- مستشفى الطلبة) يعتبر ذا درجة عالية (نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج يمثل ٩٠.٢% في تحليل التمايز المتعدد).

- كما أظهرت نتائج تحليل التمايز المتعدد أن قيمة ويلكس لامبدا Wilks Lambda (تستخدم قيمة ويلكس لامبدا في اختبار الاختلاف بين المجموعات في نموذج تحليل التمايز، وكلما اقتربت قيمته إلى الصفر كلما كان ذلك دليلاً إحصائياً على وجود تمايز عالي أي درجة الاختلاف عالية بين المجموعات والعكس صحيح)، تمثل ٠.٩٨٨ في تحليل التمايز المتعدد.

- أظهرت النتائج أن قيمة كاي^٢ Chi-Square (تستخدم قيمة كاي^٢ في اختبار درجة العلاقة الإجمالية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع) في نموذج تحليل التمايز تمثل ١١.٣٦٦ في تحليل التمايز المتعدد.

- أن النسبة المئوية للتصنيف الدقيق للأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحليل والأشعة بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة وفقاً لاتجاهاتهم نحو مدى الاهتمام بمستوى التماثل التنظيمي تمثل ٤١.٦%، وهذه النسبة تعكس

التفاوت بين آراء الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة، وما يؤكد هذه النتيجة أن هناك ٥٨.٤% من مفردات المجتمع يتشابهون فيما بينها وذلك من حيث اتجاهاتهم وآرائهم نحو مستوى التماثل التنظيمي بهذه المستشفيات.

جدول رقم (٧)

عوامل و معاملات التمايز بين المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية نحو مستوى التماثل التنظيمي (مخرجات تحليل التمايز)

م	العبارة	المتوسط الحسابي للاستجابات			مستوى الدلالة	معامل التمايز
		مجموعة (١)	مجموعة (٢)	مجموعة (٣)		
١	التميز التنظيمي	٢.١٢١	١.٧٧٠	٢.٠٦٦	٠.٨٨٩	٠.١٠٣
٢	المكانة التنظيمية	٢.١٤٢	١.٧٤٤	١.٨٣٣	٠.٧٧٧	٠.٠١٦
٣	المنافسة بين المنظمات	٢.٠٦١	١.٦٣٣	١.٨٠١	٠.١١	٠.٠٢٧
٤	المنافسة داخل المنظمات	٢.٠٦٦	١.٥٥٥	١.٨٥٦	١.٠٠٢	٠.٠٥١
٥	العاطفية	٢.٠٢٤	١.٦٧٨	١.٧٦٧	٠.٦٤٥	٠.٠٦٤

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

الأهمية النسبية لمتغيرات التماثل التنظيمي بالمستشفيات محل الدراسة:

- باستخدام أسلوب تحليل التمايز المتعدد أمكن تحديد الأهمية النسبية لمتغيرات التماثل التنظيمي بالمستشفيات محل الدراسة والأكثر قدرة على التمييز بين المستشفيات الخاضعة للدراسة وفقاً لآراء الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات نحو متغيرات التماثل التنظيمي بالمستشفيات محل الدراسة، وذلك كما هو موضح في الجدول السابق رقم (٧).
- لا يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد التميز التنظيمي حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.١٠٣ وهي أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تتشابه فيما بينها في بُعد التميز التنظيمي

وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات.

- اتضح من نتائج تحليل التمايز أنه يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد المكانة التنظيمية حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٠١٦ ، وهي أقل من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تختلف فيما بينها فيما يخص بُعد أو المكانة التنظيمية وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة، وكانت المستشفى الجامعي تأتي في المقدمة من حيث التميز حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ٢.١٤٢ ، ثم يليها مستشفى الكبد حيث كان المتوسط الحسابي لها ١.٧٤٤ ، وأخيراً مستشفى الطلبة بمتوسط قدره ١.٨٣٣ .

- بينما اتضح من نتائج تحليل التمايز أنه يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد المنافسة بين المنظمات حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٠٢٧ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تختلف فيما بينها فيما يخص محور المنافسة بين المنظمات وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة، وكانت المستشفى الجامعي تأتي في المقدمة من حيث التميز حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ٢.٠٦١ ، ثم يليها مستشفى الكبد حيث كان المتوسط الحسابي لها ١.٦٣٣ ، وأخيراً مستشفى الطلبة بمتوسط قدره ١.٨٠١ .

- لا يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد المنافسة داخل المنظمات حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٠٥١ وهي أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تتشابه فيما بينها في بُعد المنافسة داخل المنظمات وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيدالة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات.

- ولا يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة فيما يخص بُعد العاطفية حيث أن مستوى المعنوية للمستشفيات الثلاثة يساوي ٠.٠٦٤ وهي أكبر من ٠.٠٥ مما يدل على أن المستشفيات الثلاثة تتشابه فيما بينها في بُعد العاطفية وذلك من وجهة نظر الأطباء والصيادلة وهيئة التمريض وفني التحاليل والأشعة بهذه المستشفيات. وفي ضوء ما تقدم وعلى الرغم من أنه يوجد تمايز بين المستشفيات الثلاثة في قيمة المتوسط تم قبول فرض العدم وذلك مأخوذ بصورة إجمالية حيث كان مستوى المعنوية ٠.٤٠٨ وهو أكبر من ٠.٠٥ (انظر جدول رقم ٦)، ولكن من ناحية أخرى فقد تقرر رفض فرض العدم لمتغيرين متغيرتين من أبعاد التماثل التنظيمي (٥ متغيرات) مأخوذة بصورة فردية وذلك لوجود تمايز بين المستشفيات الجامعية الثلاثة بمحافظة المنوفية على أساس كل متغير من هذه المتغيرات عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠٥ (انظر جدول رقم ٦ والجدول رقم ٧).

العلاقة بين مستوى القيادة الروحية وبين مستوى التماثل التنظيمي:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة عدا المتغيرات الديموغرافية، وذلك للتعرف على قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين متغيرات الدراسة فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على قوة الارتباط بين متغيرات الدراسة، وتدل الإشارة الموجبة على أن العلاقة طردية وتدل الإشارة السالبة على أن العلاقة عكسية، ويوضح الجدول الآتي رقم (٨) مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة، ويسعى هذا الجزء من البحث إلى الإجابة على الفرض الثالث واختبار صحته والذي ينص على:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاهتمام القيادة الروحية بالمستشفيات محل البحث وبين مستوى التماثل التنظيمي".

معاملات الارتباط بين متغيرات القيادة الروحية والتماثل التنظيمي:

يتضح من الجدول الآتي رقم (٨) ما يأتي:

- أن هناك علاقة ارتباط طردية بين جميع متغيرات القيادة الروحية (الأمل/ الإيمان، الرؤية، حب الإيثار، الشعور بالأهمية، العضوية، الالتزام التنظيمي،

الإنتاجية)، وبين جميع أبعاد التماثل التنظيمي (التميز التنظيمي، المكانة التنظيمية، المنافسة بين المنظمات، المنافسة داخل المنظمة، العاطفية)، حيث تراوح معامل الارتباط بين (٠.٧٥٨)، (٠.٤٤٤)، حيث بلغت أعلى قيمة للارتباط بين بُعدي الإنتاجية كأحد أبعاد القيادة الروحية والمكانة التنظيمية كأحد أبعاد التماثل التنظيمي (٠.٧٥٨)، وأقل قيمة للارتباط بين بُعدي حب الإيثار للقيادة الروحية وُبُعد التميز التنظيمي كأحد أبعاد التماثل التنظيمي (٠.٤٤٤)، وكانت جميع معاملات الارتباط لمتغيرات الدراسة معنوية عند مستوى ٠.٠١.

جدول رقم (٨)

مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة

الأبعاد	الأمل الإيجابي	الرفعة	حب الإيثار	حب الإيثار بالاعتمادية	التعوية	الالتزام التنظيمي	الإنتاجية	التميز التنظيمي	المكانة التنظيمية	المنافسة بين المنظمات	المنافسة داخل المنظمات	العاطفية
الأمل الإيجابي	1											
الرفعة	0.799	1										
حب الإيثار	0.807	0.808	1									
حب الإيثار بالاعتمادية	0.810	0.804	0.807	1								
التعوية	0.809	0.816	0.809	0.809	1							
الالتزام التنظيمي	0.809	0.808	0.809	0.809	0.809	1						
الإنتاجية	0.809	0.808	0.809	0.809	0.809	0.809	1					
التميز التنظيمي	0.807	0.806	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	1				
المكانة التنظيمية	0.804	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	1			
المنافسة بين المنظمات	0.807	0.806	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	1		
المنافسة داخل المنظمات	0.808	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	1	
العاطفية	0.806	0.806	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	0.807	1

** تشير إلى معامل الارتباط ذو الدلالة الإحصائية العالية عند مستوى معنوية ٠.٠١ ن = ٣٠٠ مفرد

تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين القيادة الروحية ومستوى الشعور بالتماثل التنظيمي:

نوضح في هذا الجزء العلاقة بين القيادة الروحية والتماثل التنظيمي من خلال التعليق على نتائج الجدول الآتي:

جدول رقم (٩)

نوع ودرجة العلاقة بين متغيرات القيادة الروحية وبين التماثل التنظيمي (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

م	المتغيرات	معامل الانحدار Beta	المعوية	معامل الارتباط	معامل التحديد
١	الأمل/ الإيمان	٠.٠٣٣	٠.١٢١	٠.٦٦١	٠.٤٣٧
٢	الرؤية	٠.٠٥١	٠.٢٥٥	٠.٧٠١	٠.٤٩٢
٣	حب الإنكار	**٠.١٨٨	٠.١٠٢	٠.٦٤٥	٠.٤١٦
٤	الشعور بالأهمية	٠.٠٦١	٠.١١٢	٠.٦٨٨	٠.٤٧٣
٥	العضوية	**٠.١٢٥	٠.١٠١	٠.٦٧١	٠.٤٥٠
٦	الالتزام التنظيمي	٠.٠٨١	٠.٠٠٣	٠.٧٤٢	٠.٥٥١
٧	زيادة الإنتاجية	***٠.٣١١	٠.٠٠٤	٠.٦٩٩	٠.٤٨٩
معامل الارتباط في النموذج R		٠.٨٢٣			
معامل التحديد في النموذج R ²		٠.٦٩٤			
قيمة ف المحسوبة		٩٦.٦٥٤			
قيمة ف الجدولية		٢.٠٤٠٢٦			
درجات الحرية		٢٩٢.٧			
مستوى الدلالة الإحصائية		٠.٠٠٠			

**تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى معنوية ٠.٠١.

* تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يأتي:

نوع وقوة العلاقة بين القيادة الروحية وبين التماثل التنظيمي:

- حيث توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات القيادة الروحية وبين التماثل التنظيمي بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة (مأخوذة بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة تمثل ٨٢.٣% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R)، وهذه العلاقة طردية فكلما زاد الاهتمام بالقيادة الروحية ارتفع مستوى التماثل التنظيمي لدى عينة البحث.
 - واتضح أن الاهتمام بالقيادة الروحية في المستشفيات محل الدراسة يمكن أن يفسر حوالي ٦٩% (وفقاً لمعامل التحديد في النموذج R²) من التباين الكلي في مستوى التماثل التنظيمي لدى عينة البحث.
- وفي ضوء ما تقدم، سوف يتم رفض الفرض العدم الذي ينص على " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاهتمام بالقيادة الروحية بالمستشفيات الجامعية

محل البحث وبين مستوى التماثل التنظيمي" وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاهتمام بالقيادة الروحية بالمستشفيات الجامعية محل البحث وبين مستوى التماثل التنظيمي"، وذلك لما أظهره نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهريّة عند مستوى معنوية ٠.٠١ و ٠.٠٥ وفقاً لاختبار F-Test بين المتغيرات الخاصة بالقيادة الروحية والتماثل التنظيمي.

١١- نتائج البحث

وتتلخص أهم نتائج البحث فيما يأتي:

- ١- أظهرت النتائج وجود تمايز بين آراء أفراد العينة (الأطباء، الصيادلة، هيئة التمريض، فني التحاليل والأشعة) من حيث تحديد مستوى القيادة الروحية بالمستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية.
- ٢- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد من الأبعاد السبعة للقيادة الروحية وبعضها البعض والمتمثلة في (الأمل/ الإيمان، الرؤية، حب الإيثار، الشعور بالأهمية، العضوية، الالتزام التنظيمي، الإنتاجية).
- ٣- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التماثل التنظيمي وبعضها البعض والمتمثلة في (التميز التنظيمي، المكانة التنظيمية، المنافسة بين المنظمات، المنافسة داخل المنظمات، العاطفية).
- ٤- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد القيادة الروحية (الأمل/ الإيمان، الرؤية، حب الإيثار، الشعور بالأهمية، العضوية، الالتزام التنظيمي، الإنتاجية) مع جميع أبعاد التماثل التنظيمي، وهذا يعني أنه كلما زاد الاهتمام بسلوكيات القيادة الروحية كلما ارتفع مستوى التماثل التنظيمي لدى عينة البحث.
- ٥- توجد علاقة ارتباط طردية بين سلوكيات القيادة الروحية وبين مستوى التماثل التنظيمي فكلما زاد الاهتمام بمستوى سلوكيات القيادة الروحية ارتفع مستوى التماثل التنظيمي لدى عينة البحث.

٦- واتضح أن الاهتمام بالقيادة الروحية في المستشفيات محل الدراسة يمكن أن يفسر حوالي ٦٩% (وفقاً لمعامل التحديد في النموذج R^2) من التباين الكلي في مستوى التماثل التنظيمي لدى عينة البحث.

١٢- توصيات البحث

١. وضع معايير موضوعية لاختيار القادة بالمستشفى تضمن ممارسة سلوكيات القيادة الروحية داخل محيط العمل.
٢. عمل برنامج تدريبي لمن يرغبوا في تقليد المناصب القيادية لتأهيلهم وثقل مهارتهم في ممارسة سلوكيات القيادة بشكل عام وثقل سلوكيات القيادة الروحية بشكل خاص للمساهمة في تدعيم شعور العاملين بمعنى العمل الذي يقومون به وتدعيم شعورهم بالعضوية داخل المؤسسة.
٣. اشراك العاملين في وضع الرؤية والرسالة الخاصة بالمنظمة مما يساعد على سهولة تحقيق الرؤية والرسالة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.
٤. تشجيع العاملين على التنافس الشريف داخل محيط العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة وتدعيم قدرتها على تقديم خدمات ترضى العملاء.
٥. تدعيم التميز التنظيمي من خلال غرس قيم أن نجاح المؤسسة يعتبر نجاح للعاملين.
٦. ضرورة الاهتمام بدعم مستوى التماثل التنظيمي لأنه يمثل حاجة إنسانية بين العاملين والمنظمة لدعم الروابط الاجتماعية داخل المنظمة.
٧. التحفيز المادي والمعنوي مما يدعم ويسهم في رفع مستوى الشعور بالتماثل التنظيمي.
٨. ضرورة اعداد دورات تدريبية تدعم مستوى الشعور بالتماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة.
٩. التأكيد على العمل بروح الفريق والجماعة مما يدعم مستوى الشعور بالتماثل التنظيمي.
١٠. التعامل مع العاملين بشكل إنساني ومراعاة مشاعرهم ليعطوا أكثر من المتوقع.

١٣- البحوث المستقبلية المقترحة

- أظهرت نتائج هذا البحث عدداً من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من وجهة نظر الباحثان ومن أهم هذه القضايا ما يأتي:
- ١- القيادة الروحية وتأثيرها على مستوى أداء العاملين بالمنظمات.
 - ٢- القيادة الروحية وعلاقتها بأنماط القيادات الأخرى.
 - ٣- واقع القيادة الروحية في المؤسسات المصرية.
 - ٤- العلاقة بين القيادة الروحية وسمعة المنظمة.
 - ٥- أثر القيادة الروحية على معدل دوران العمل.
 - ٦- التماثل التنظيمي وأنماط القيادة الأخرى.
 - ٧- أثر التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي.

المراجع:

المراجع العربية:

- إسماعيل، عمار فتحي موسى (٢٠١٧)، "دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات، (دراسة تطبيقية)"، مجلة البحوث المالية والتجارية كلية التجارة جامعة بور سعيد، المجلد ١٨، العدد ١.
- البيومي، أحمد عبدالله (٢٠١٦) "علاقة القيادة الروحية بجودة حياة العمل" بالتطبيق على العاملين بجامعة دمياط"، رسالة ماجستير، جامعة المنصورة – كلية التجارة.
- السيد، أماني أبو اليسر، (٢٠٢٣) "تأثير التمر الوظيفي على القيادة الروحية" مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية، جامعة بني سويف، المجلد ٤ العدد ٢
- الفتلاوي، ضرغام رحيم عباس (٢٠١٧)، "أثر القيادة الروحية المدركة في تحقيق الالتزام التنظيمي"، دراسة استطلاعية لأراء الأفراد العاملين في مؤسسة العين للرعاية الاجتماعية فرع النجف الأشرف، قسم إدارة الأعمال كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية.
- الغزالي؛ الخزاعي، فاضل راضي غباش، صدام كاظم محمد، (٢٠١٦)، "دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي"، دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية – العراق، مجلد ١٨ العدد ٤.
- الناصر، سعيد إبراهيم (٢٠١٨) "الدور المعدل لممارسات الجودة الصلبة والناعمة في العلاقة بين السياق التنظيمي والإبداع الإداري: التماثل التنظيمي متغيراً وسيطاً" دراسة على

- الشركات الصناعية البحرينية، رسالة دكتوراه الفسفة في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا.
- الجنائني؛ المنياوي؛ فرحات، نفرتاري أحمد، جاد الرب عبدالسميع، بسمة مدحت (٢٠٢٣) "أثر القيادة الروحية على الأداء الكلي للمنظمة" في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ١٤، العدد ١.
 - ريا، عادل محمد (٢٠٠٢) "بحوث التسويق، المبادئ والقياس والطرق، الطبعة الثانية، أسيوط، مطبعة الصفا والمروة.
 - عاجل، عاجل سرحان عاجل (٢٠٢٢) "دور التماثل التنظيمي في تعزيز تنفيذ ممارسات إدارة الجودة الشاملة" جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد
 - علي؛ شمعة؛ محمد، محمد علي إسماعيل، رانيا عبدالمنعم، هدير هلال (٢٠٢٣) "دور رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية" (دراسة ميدانية) مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية، جامعة السويس، كلية التجارة، المجلد ٣، العدد ٢.
 - قاعدو؛ وهبه، مروة صلاح، مروة سيد (٢٠٢٠) "تأثير نمط القيادة الروحية على الرضا الوظيفي للعاملين" بشركات السياحة المصرية فئة (أ) "المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة IJHTH، جامعة الفيوم، كلية السياحة والفنادق، المجلد ١٤، العدد ١.
 - مسيل؛ علوان؛ إبراهيم، محمود عطا محمد علي، سهام أحمد، منى ناجي (٢٠٢١) "التمائل التنظيمي للعاملين بإدارات المناطق التعليمية في الكويت" (دراسة ميدانية)، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (٥) العدد (٢٠).

المراجع الأجنبية:

- Ahmad, R., Ishaq, M. I., & Raza, A. (2023). The blessing or curse of workplace friendship: Mediating role of organizational identification and moderating role of political skills. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103359.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, Vol 45, pp 79-88.

- Adomah-Afari, A., & Maloreh-Nyamekye, T. (2018). Relationship marketing strategy: Policy formulation and curricula development to enhance quality of care in the health sector of Ghana. *International journal of health care quality assurance*, Vol 31(6), pp 631-645.
- Abdelmonem Shehab, M., Mohamed Eid, N., & Farouk Kamel, F. (2022). Spiritual Leadership Educational Program for Head Nurses and its Effect on Nurses' Motivation. *Journal of Nursing Science Benha University*, 3(2), 621-636.
- Akter, S., Wamba, S. F., & D'Ambra, J. (2019). Enabling a transformative service system by modeling quality dynamics. *International Journal of Production Economics*, Vol 207, pp210-226.
- Adawiyah, W. R., and Pramuka, B. A. (2017), "Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace," *Journal of Management Development*, Vol. 36 No. 7, pp. 877-898.
- Arfi, W.B., Hikkerova, L. and Sahut, J.-M. (2018), "External knowledge sources, green innovation and performance", *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 129, pp. 210-220.
- Abdizadeh, M., & Khiabani, M. M. (2014). Implementing the spiritual leadership model in the healthcare industry in Iran. *International Journal of Business and Management*, Vol 9(11), 92.
- 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.
- Bettis-Outland, H., & Guillory, M. D. (2018). Emotional intelligence and organizational learning at trade shows. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 33(1), 126-133.
- Brix, J. (2019), "Innovation capacity building: an approach to maintaining balance between exploration and exploitation in

- organizational learning”, The Learning Organization, Vol. 26 No. 1., pp. 12-26.
- Chen, W. K., Tang, A. D., & Tuan, L. T. (2023). The mediating role of organizational identification between corporate social responsibility dimensions and employee opportunistic behavior: Evidence from symmetric and asymmetric approach triangulation. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 32(1), 50-74
 - Chen, C.Y. and Li, C.I. (2013), “Assessing the Spiritual Leadership Effectiveness: The Contribution of Follower's Self-concept and Preliminary Tests for Moderation of Culture and Managerial Position,” *The Leadership Quarterly*, Vol.24 No.1, pp.240-255.
 - Chen C.Y. and Yang C.F. (2012), “The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis,” *Journal of Business Ethics*, Vol.105 No.1, pp.107-114.
 - De Giorgio, A., Barattucci, M., Teresi, M., Rauli, G., Ballone, C., Ramaci, T., & Pagliaro, S. (2023). Organizational identification as a trigger for personal well-being: Associations with happiness and stress through job outcomes. *Journal of community & applied social psychology*, 33(1), 138-151.
 - Durmaz,O. & Demir,S.(2021). Leadership styles and their effects on organizational effectiveness.Tishk International University, Sulaymaniyah Management Department, *Black Sea Journal of Management*, research gate,2: 2-72.
 - Elias, S., Cole, B., & Wilson-Jones, L. (2018). Leadership and Spirituality: Conceptualization, Definition and Future Directions in Higher Education. *Journal of Research Initiatives*, 3(3), 3.
 - Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of

- Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22-47.
- Guo, Q., Shen, H., Fan, D. X., & Buhalis, D. (2023). CSR influence on job performance: the roles of psychological needs fulfillment and organizational identification among tourism firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
 - Garg, M., Punia, B., Garg, N., & Punia, V., (2022). *Handbook of Research on Integrating Spirituality in Modern Workplaces*, P.44-63, doi: 10.4018/978-1-6684-2533-6.ch009.
 - Garrison, Ray, Noreen, Eric and Brewer, Peter, 2010 "Managerial Accounting", (11th ed), New York: McGraw-Hill.
 - Gotsis, G., & Grimani, K. (2017). The role of spiritual leadership in fostering inclusive workplaces. *Personnel Review*, 46(5), 908-935.
 - Galanou, A, and Farrag, D.A. (2015), "Towards the distinctive Islamic mode of leadership in business," *Journal of Management Development*, Vol. 34 No. 8, pp.882-900, <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2014-0096>
 - He, K., Olah, J. and Hasan, M. (2022), "The influence of psychological ownership and social support on organizational resilience: the mediating role of organizational identity", *Journal of Business Economics and Management*, Vol. 23 No. 3, 650.
 - Jun, K., Hu, Z., & Sun, Y. (2023). Impact of authentic leadership on employee turnover intention: Perceived supervisor support as mediator and organizational identification as moderator. *Frontiers in Psychology*, 14, 1009639.
 - Kim 'KH' & Rim 'H. (2023). Employees' voice behavior in response to corporate social irresponsibility (CSI): The role of organizational identification, issue perceptions, and power distance culture '49 (4) ' 102366 .

- Khan, S. A., & Ajmal, M. (2023). Organizational Identification: Role of Proactive Vitality Management and Resources in Predicting Organizational Outcomes. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 13(1).
- Khan, R. U., Abbasi, M. A., Farhan, A. F. A., Al-sakkaf, M. A., & Singh, K. S. D. (2023). Green HRM, organizational identification and sustainable development in the emerging economy: applications from social identity theory. *Journal of Economic and Administrative Sciences*.
- Kaya, A. (2015), "The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principals' Behaviors," *Educational Science: Theory and Practices*, Vol. 15 No. 3, pp. 597-606.
- Luo, W., Sun, Y., Gao, F., & Liu, Y. (2022). Linking self-efficacy and organizational identification: a moderated mediation model based on a self-verification perspective. *Journal of Managerial Psychology*, (ahead-of-print).
- Mael, F. and Ashforth, B.E. (1992), "Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13 No. 2, pp. 103-123.
- Nafei, W. A. (2018). The Role of Spiritual Leadership in Reducing Bullying Behavior: A Study on the Industrial Companies in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 13(2), 167.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). "Workplace Spirituality and Employee Engagement: A Study of the Indian Service Industry". In *Employees and Employers in Service Organizations* (pp. 223-245). Apple Academic Press.
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757-767.

- Roof, R. A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585-599.
- Sholikhah, Z., Wang, X., & Li, W. (2019). The role of spiritual leadership in fostering discretionary behaviors: the mediating effect of organization based self esteem and workplace spirituality. *International Journal of Law and Management*, (just-accepted), 00-00.
- Salehzadeh, R., Khazaei Pool, J., Kia Lashaki, J., Dolati, H., & Balouei Jamkhaneh, H. (2015). Studying the effect of spiritual leadership on organizational performance: an empirical study in hotel industry. *International journal of culture, tourism and hospitality Research*, 9(3), 346-359.
- Sholikhah, Z., Wang, X., & Li, W. (2019). The role of spiritual leadership in fostering discretionary behaviors: the mediating effect of organization based self esteem and workplace spirituality. *International Journal of Law and Management*, (just-accepted), 00-00.
- Pantouvakis, A, Patsiouras, C (2016) "Exploring the role of leadership style on the service quality-customer satisfaction link: Evidence from a B2B environment", *International Journal of Quality and Service Sciences*, Vol. 8 Issue: 1, pp.88-101.
- Weisman, H., Wu, C. H., Yoshikawa, K., & Lee, H. J. (2023). Antecedents of organizational identification: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 49(6), 2030-2061.
- Wahid, N. K. A., & Mohd. Mustamil, N. (2017). Ways to maximize the triple bottom line of the telecommunication industry in Malaysia: The potentials of spiritual well-being through spiritual leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 30(2), 263-280.
- Zakkariya, K. A., & Aboobaker, N. (2020). Spiritual leadership and intention to stay: examining the mediating role of employee voice behaviour. *Journal of Management Development*.