



**The effect of spiritual depth of leadership and emotional balance
in building psychological resilience capabilities
An analytical study of the opinions of a sample of decision makers in
the Diyala Governorate Office**

Researchers: Assist.Prof.Dr. Mahmoud Shukr Muhammad

University of Diyala, College of Administration and Economics

Mahmodazawy22@gmail.com

Key words:

Spiritual Leadership; Emotional Decoration;
Psychological Resilience capabilities; Diyala
Governorate Diwan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 12 Oct. 2023

Accepted 31 Oct. 2023

Available online 30 Jun. 2024

©2023 College of Administration and Economy,
University of Fallujah. THIS IS AN OPEN ACCESS
ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

e.mail CAE.jabe@uofallujah.edu.iq



***Corresponding author:**

Mahmoud Shukr Muhammad
College of Administration and Economics,
University of Diyala



Abstract:

The research aims to know the capabilities and possibilities of the effect of the dimensions of spiritual leadership represented (vision, hope, faith, sublimation) as well as the effect of the dimensions of the emotional balance represented (self-confidence, tension control, proof, safety of thinking) and its effect on building the dimensions of psychological resilience (sympathy, personal competence, Solution of problems, flexibility) in the Diyala Governorate Court, the research relied on the descriptive analytical approach that gives the possibility to use the description in forming an intellectual framework, and through the sources and references that relate to the problem of the research, the main research assignments of the represented "Is there for the dimensions of spiritual leadership and emotional balance a relationship A statistically significant correlation and impact in building psychological resilience capabilities, and on the basis of hypotheses, and for the purpose of enriching the research with data and information that make the research achieve its objectives, these data and information were collected from references, sources, and periodicals related to the subject of the research. On the analytical side, a group of statistical tools were relied upon, represented by (The mathematical milieu, standard deviation, and the Person correlation laboratory, multiple decline factories, and linear decline) that explain the axes and variables of research and the most important thing related to the topic of research in a way that enables to answer it in a clear and clear way, was distributed to the spatial research sample represented by the Diyala Governorate Court that represents a community The researcher included 68 responding individuals from the decision makers in the Diyala Governorate Office. The results of the research were reached, which included the theoretical and scientific aspects, the most important of which was that there was a multiple effect with significant statistical significance for spiritual leadership as well as emotional balance in building psychological resilience capabilities.

تأثير عمق القيادة الروحية والالتزان الانفعالي في بناء قدرات الصمود النفسي بحث تحليلي لأراء عينة من متخذي القرار في ديوان محافظة ديالى

أ.م.د. محمود شكر محمد

جامعة ديالى

كلية الإدارة والاقتصاد

Mahmodazawy22@gmail.com

المستخلص

يهدف البحث الى معرفة قدرات وامكانيات تأثير أبعاد القيادة الروحية المتمثلة (الرؤية، الأمل، الايمان، التسامي)، وكذلك تأثير أبعاد الاتزان الانفعالي المتمثلة (الثقة بالنفس، ضبط التوتر، الثبات، سلامة التفكير) وتأثيرها في بناء أبعاد قدرات الصمود النفسي المتمثلة (التعاطف، الكفاءة الشخصية، حل المشكلات، المرونة) في ديوان محافظة ديالى. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يمنح الامكانية لاستخدام الوصف في تشكيل اطار فكري نظري. ومن خلال المصادر والمراجع التي تتعلق بمشكلة البحث تم تحديد فروض البحث الرئيسية المتمثلة "هل لأبعاد القيادة الروحية والاتزان الانفعالي علاقة ارتباط وأثر ذات دلالة إحصائية في بناء قدرات الصمود النفسي. وعلى أساس فروض، ولغرض إثراء البحث بالبيانات والمعلومات التي تجعل البحث يحقق أهدافه تم جمع هذه البيانات والمعلومات من المراجع والمصادر والدوريات ذات العلاقة بموضع البحث، أما في الجانب التحليلي تم الاعتماد على مجموعة من الادوات الإحصائية متمثلة (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون، معامل الانحدار المتعدد، والانحدار الخطي) التي تفسر محاور ومتغيرات البحث وأهم أبعاده ذات العلاقة بموضوع البحث بصورة تمكن من الاجابة عليها بصورة واضحة. تم توزيع الاستبانة على عينة البحث المكانية المتمثلة بديوان محافظة ديالى الذي يمثل مجتمع الباحث وشمول 68 فرداً مستجيباً من أصحاب القرار في ديوان محافظة ديالى. تم التوصل الى نتائج البحث والتي شملت الجانب النظري والعلمي والتي كان أهمها يوجد تأثير متعدد ذات دلالة إحصائية معنوية للقيادة الروحية وكذلك الاتزان الانفعالي في بناء قدرات الصمود النفسي.

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، الاتزان الانفعالي، قدرات الصمود النفسي، ديوان محافظة ديالى.

المقدمة:

تواجه منظمات الدولة اليوم تحديات عالمية من التغييرات السلوكية والاجتماعية والنفسية، فهذه التحديات توازي في ثقلها التحديات التكنولوجية والتقنية على حد سواء في المجتمع الموسسي. لذلك يجب تثقيف اصحاب القرار في هذه المنظمات للتعامل مع هذه التحديات المعاصرة التي اصبحت ضرورة ملحة للتغير نحو النجاح وتقديم ما هو افضل. ومن هذه التحديات المعاصرة هي التعامل مع مكنونات المروءوس المتمثلة بالروحانية في مكان العمل، ان الروحانية يمكن ان تكون من منظور الأعمال الهام وتحريك العاملين نحو دلالات التسامي من خلال غرض أعلى ومغزى اعلى وتتطلع لخدمة الآخرين ورعايتهم، بما يحقق الأداء الاعلى للأفراد والأعمال، والقائد الذي يستند على الروحانية هو الذي لديه تصور ستراتيغي عميق عن حاجات بالفرد وغرضة في العمل انة القائد الذي يضيف دلالة على الاشياء الكبيرة والصغيرة من خارج ماديتها وينظر الى ما هو أبعد من الزمن وأبعد من المال في القرار، لانه يسعى الى أفراد اكثر ثقة وولاء للدلالات السامية، كما يسعى لبناء

منظمة ذات طاقة روحية اخلاقية تحرك جماعة العمل كلها بتناغم ودافعية عالية نحو الأداء الاعلى ويحرك المجتمع المحلي نحو علاقات بعيدة المدى في الدعم ورعاية المنظمة, ومن هذا المنطلق تم اختيار موضوع البحث (تأثير عمق القيادة الروحية والاتزان الانفعالي في بناء قدرات الصمود النفسي), ولفهم العلاقة بين القيادة الروحية والاتزان الانفعالي تم الاعتماد على الأبعاد (الرؤية, الامل, الايمان, التسامي) وأبعاد الاتزان الانفعالي المتمثلة (الثقة بالنفس, الثبات, الضبط التوتر, سلامة التفكير), أما بالنسبة للصمود النفسي فتم الاعتماد على الأبعاد (الكفاءة الشخصية, حل المشكلات, المرونة, التعاطف).

واستهدف البحث ديوان محافظة ديالى كمجتمع الدراسة اما العينة البشرية فتم اختيارها من مدراء العاميين ومدراء الشعب والوحدات الذين يمثلون الشريان الحيوي لديوان محافظة ديالى من اجل التعرف على تأثير عمق القيادة الروحية والاتزان الانفعالي في بناء قدرات الصمود النفسي في المؤسسة المبحوثة وتثقيفهم بمتغيرات البحث وجعلهم اكثر فهم بتحقيق أبعاد الدراسة بصورة صحيحة

تضمن البحث اربع مباحث أساسية جاء المبحث الاول ليمثل الاطار المنهجي للبحث من مشكلة البحث وأهدافه وأهميته وفروضة التي وضحت متغيرات البحث اما المبحث الثاني فقد وقع على نقاط البحث الأساسية للمتغيرات البحث متمثل بالاطار النظري (القيادة الروحية, والاتزان الانفعالي, وقدرات الصمود النفسي) من أهداف وأهمية أبعاد متغيرات البحث, أما المبحث الثالث فقد احتوى في مضمونه أساليب التحليل الإحصائي لثبات صحة الفروض باستخدام أدوات إحصائية تثبت صحة البحث وتفسيره, وختتم المبحث الرابع بأهم الاستنتاجات النظرية والعملية الي يمكن الاستفادة منها والتي عكست بدورها على مجموعة من التوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث:

1. مشكلة البحث:

تعاني منظمات الدولة بصورة عامة وديوان محافظة ديالى بصورة خاصة الى تعديل مسارات السلوكية والادارية والنفسية لاصحاب القرار في الشركة المبحوثة, ومن تلك المسارات هي تحقيق أبعاد الصمود النفسي الذي يعد السيكلوجية ذات المضامين الايجابية التي ربما يقضي تقديمها وتحليلها وتباين أبعادها وطرق رصدها وقياسها في بيئة المنظمة المبحوثة الى تنشيط الباحث بالقضايا ذات العلاقة بسلوك العامل العراقي, وبالتالي بناء التمكين السلوكي لاصحاب القرار في المنظمة المبحوثة ولاهمية دراسة الصمود النفسي كان لابد من دراسة أبعاد الاتزان الانفعالي وعمق القيادة الروحية والتخلص من الانظمة الادارية القديمة التي تمثل النظام المكتبي البيروقراطي, الذي كان له السيادة في اتخاذ القرار لعقود من الزمن هذا من جهة ومن جهة ثانية عدم تثقيف لاصحاب القرار في تلك المؤسسات باتجاه التطوير والحداث والتغيير, مما عكس عدم الجدية للتعامل مع المتغيرات الحديثة والمعاصرة. وخاصة تلك التي تتضمن سلوك المروسين وكذلك الروحية في مكان العمل, من هنا جاءت مشكلة البحث متمثلة "بعمق القيادة الروحية والاتزان الانفعالي في بناء قدرات الصمود النفسي لاصحاب القرار في ديوان محافظة ديالى وتتفرع من هذه المشكلة الرئيسة العديد من التساؤلات البحثية الآتية:

1. هل هنالك تفسير وفهم واضح لأصحاب القرار في ديوان محافظة ديالى لعمق القيادة الروحية والاتزان الانفعالي لبناء قدرات الصمود النفسي في المنظمة المبحوثة؟
2. هل ان لأبعاد القيادة الروحية وأبعاد الاتزان الانفعالي تأثير ذاوو دلالة إحصائية معنوية في قدرات الصمود النفسي لأصحاب القرار في المنظمة المبحوثة ؟
3. هل ان لأبعاد القيادة الروحية وأبعاد الاتزان الانفعالي علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية مع أبعاد قدرات الصمود النفسي لأصحاب القرار في المنظمة المبحوثة؟

2. أهمية البحث:

1. ابراز عمق القيادة الروحية وأبعاد الاتزان الانفعالي لأصحاب القرار في ديوان محافظة ديالى، وهو ما ينعكس بصورة فاعلة لأداء المنظمة المبحوثة.
2. بناء نموذج سلوكي وإداري معاصر يحاكي المنظمات العراقية من خلال الاعتماد على عمق القيادة الروحية والاتزان الانفعالي لأصحاب القرار في المنظمة المبحوثة.
3. أهمية التحليل الميداني لهذا البحث والتي تعكس مدى الاستفادة القصوى من أبعاد متغيرات البحث والعلاقة بينهما ومن ثم الارتقاء بمستوى المنظمة وأدائها.

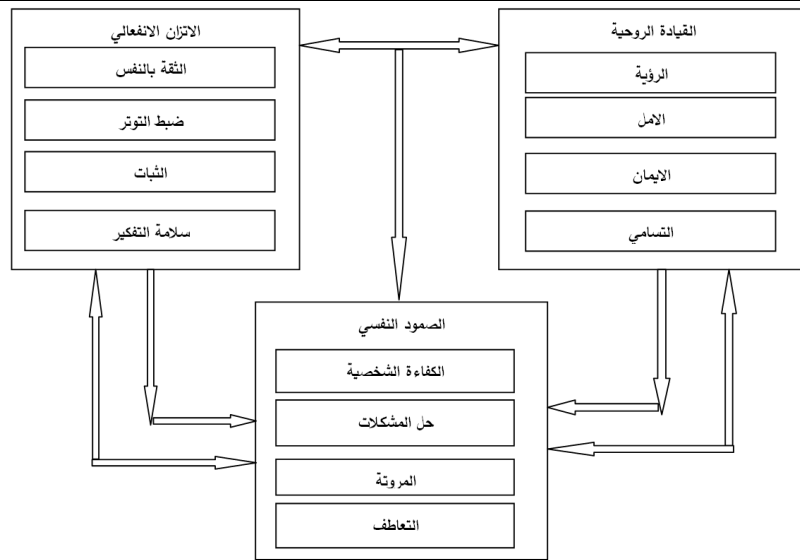
3. أهداف البحث:

1. الوصول الى الأداء الامثل للمرؤسين واصحاب القرار على حد سواء في ديوان محافظة ديالى وفق المعايير الحديثة المتمثلة بالقيادة الروحية والاتزان الانفعالي وقدرتها في بناء الصمود النفسي.
2. تهيئة المناخ والبيئة المناسبة لمفهوم سلوكي وإداري حديث يجعل تطبيق أبعاد ومتغيرات البحث ممكنة.
3. معرفة تأثير عمق القيادة الروحية وأبعاد الاتزان الانفعالي بصورة مجتمعة في بناء قدرات الصمود النفسي لأصحاب القرار في المؤسسة المبحوثة.

4. انموذج البحث الافتراضي:

يتمحور المخطط الفرضي حول متغيرات للبحث وهما:

1. القيادة الروحية وهو المتغير التفسيري الأول (الرؤية، الامل، الايمان، التسامي).
2. الاتزان الانفعالي وهو المتغير التفسيري الثاني (الثقة بالنفس، الضبط التوتر، الثبات، سلامة التفكير).
3. الصمود النفسي وهو المتغير المستجيب ويمثل (الكفاءة الشخصية، حل المشكلات، المرونة، التعاطف).



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: الشكل من إعداد الباحث.

5. فرضيات البحث:

تتمثل فرضيات البحث بالآتي:

1. الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين عمق القيادة الروحية والانتزان الانفعالي.
2. الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين عمق القيادة الروحية وقدرات الصمود النفسي.
3. الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الانتزان الانفعالي وقدرات الصمود النفسي.
4. الفرضية الرابعة: هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد القيادة الروحية في بناء قدرات الصمود النفسي.
5. الفرضية الخامسة: هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد الانتزان الانفعالي في قدرات الصمود النفسي.
6. الفرضية السادسة: هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لعمق القيادة الروحية وأبعاد الانتزان الانفعالي معا في قدرات الصمود النفسي.

6. حدود البحث:

1. الحدود المكانية: تتمثل بديوان محافظة ديالى.
2. الحدود الزمانية: وتمثلت 2022/9/20 الى 2023/3/20.
3. الحدود البشرية: وتمثلت اصحاب القرار في ديوان محافظة ديالى.

7. أساليب جمع البيانات وتحليلها:

من أجل الحصول على البيانات والمعلومات المهمة للبحث. ركز البحث في المحور النظري على عدد لا بأس به من المصادر المهمة متمثلة في المراجع والمصادر من كتب ومجلات ودراسات ودوريات لها علاقة مهمة بمتغيرات البحث، أما فيما يخص الجانب العملي فقد اعتمد الباحث على الأساليب الآتية في رصد المعلومات والبيانات المطلوبة.

1. الوثائق والسجلات الخاصة بديوان محافظة ديالى.
 2. الاستبانة: الاداة المهمة التي ركز عليها البحث في معلومات وبيانات الدراسة اذ تم اعداد استبانة تضمنت ثلاث فقرات موزعة على الاجزاء الرئيسة للاستبانة ومراجعة بعض المقاييس العربية والاجنبية المتعلقة بموضوع البحث.
 3. صدق الاستبانة وثباتها:
- لقد تم تصميم استبانة البحث وفق المرور بالمراحل الآتية:

8. الصدق والثبات:

لتحقيق الصدق الظاهري تم عرض الاستبانة قبل تعميمها على مجموعة من المحكمين من اختصاصات مختلفة من الاكاديمين والمهنيين من اجل تقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها وقد عدلت بعض الملاحظات المقترحة وبما يتلائم ومتغيرات البحث، وهي لتأكيد ثبات المقياس اذ تم استخدام مقياس كرومباخ الفا واتضح ان معامل الفا كان (83.4%) على المستوى الاجمالي وقد بلغ (88.7%) على مستوى عمق القيادة الروحية (95%) على مستوى أبعاد الاتزان الانفعالي و89.7 على مستوى قدرات الصمود النفسي هذه النسبة مقبولة في المقاييس الوصفية، وبين الجدول (1) وصف الاستبانة بكافة محاورها الرئيسة التي وضحت بشكل تفصيلي فقرات متغيرات البحث من متغير تفسيري أول المتمثل بعمق القيادة الروحية بأبعاده (الرؤية، والامل، الايمان، والايتار) ومتغير التفسيري الثاني المتمثل بالاتزان الانفعالي وبأبعاده (المرونة، المواجهة، الضبط، الوسطية) والمتغير الاستجابي (الكفاءة الشخصية، حل المشكلات، المرونة، الثقة بالنفس)، حيث تناولت الاستبانة كما موضح بالجدول (1) عدد عناصر كل بُعد وكذلك نسبة ارقام كل بُعد ونسبته من مجموع الاستبانة واصيف حقل خاص بمقاييس الاستبانة ومصادر ها لكل متغير من متغيرات البحث.

الجدول (1) جدول وصف الاستبانة

ت	المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد العناصر	النسبة	الأرقام	المرجع
1	القيادة الروحية	1. الرؤية 2. الامل 3. الايمان 4. التسامي	4 3 4 2		5-1 8-6 13-9 15-13	نجم، 2017
2	الاتزان الانفعالي	1. ضبط التوتر 2. الثقة بالنفس 3. الثبات 4. سلامة التفكير	3 4 4 3		20-16 24-21 28-25 31-29	Bell, 2012
3	أبعاد الصمود النفسي	1. الكفاءة الشخصية 2. حل المشكلات 3. المرونة 4. التعاطف	3 2 3 2		34-32 36-35 39-37 41-40	Barker, 2013
3	المجموع		41	%100	41-1	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث.

9. الوسائل الإحصائية:

- تم استخدام ادوات إحصائية ذات صلة بالعمل الميداني والوصول الى اهم نتائج البحث العملي وبما يخدم أهداف البحث واهم فروضة هذه الاساليب بالاتي:
1. لوصف متغيرات البحث وتفسيرها بصورة دقيقة تم استخدام كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
 2. لقياس قوة العلاقة بين متغيرات البحث تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون.
 3. معامل الانحدار المتعدد المستخدم لتحديد معنوية تأثير مجموعة متغيرات مستقلة في المتغير المعتمد.

10. وصف مجتمع وعينة البحث:

يواجه الباحث عادة مشكلة اساسية فيما يتعلق بتحديد مجتمع وعينة البحث لاسيما ان مجتمع البحث وعينته تمثل مجالاً للعديد من الاختبارات المتعلقة أهداف البحث وأهميته وأهم فروضه، كما تمثل عينة البحث المكان الذي يمثل الآلية المنهج الفكري للبحث، وعليه فقط استعرض الباحث العديد من الميادين البحثية التي يمكن تتناسب مع مضمون البحث ومتغيراته وعلاقتها في اطار البيئة العراقية تم اختيار العينة القصدية، وذلك للوصول الى نتائج واضحة ودقيقة وقابلة للقياس وموثوق بها من اجمالي مجتمع البحث المتمثل بديوان محافظة ديالى، لقد بلغ حجم مجتمع البحث المتمثل بديوان محافظة ديالى 178 فرداً على المستوى الكلي للموسسة المبحوثة، وتم اختيار حجم العينة من مجموع مجتمع البحث 68 فرداً من أصحاب القرار على وفق نموذج D.Morgon لتحديد حجم العينة عند مستوى دلالة 0.05 وتم استرداد جميع الاستثمارات الموزعة على اصحاب القرار في الموسسة المبحوثة والبالغة 68 فرداً.

11. منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يمنح الامكانية لاستخدام الوصف في تشكيل اطار فكري نظري، ومن خلال المصادر والمراجع التي تتعلق بمشكلة البحث، وكذلك يمكننا من ربط نتائج التحليل الكمي المستخدم للكشف عن العلاقات والتفاعلات بين متغيرات الدراسة بأسلوب علمي منطقي وكذلك يساهم في إعطاء النتائج العلمية الدقيقة للدراسة وتقديم التوصيات المناسبة المبنية على التحليلات الكمية باستخدام الوصف.

المبحث الثاني: الجانب النظري:

سيتم في هذا المبحث التطرق لمتغيرات البحث الرئيسية والتي شملت عمق القيادة الروحية وأبعاد الاتزان الانفعالي وقدرات الصمود النفسي الذان يسهمان بشكل محوري واساسي في الإجابة على فرضيات البحث وعلى تساؤلات مشكلة البحث وتحقيق الأهداف المستوحاة منه، إذ سيتم توضيح بعض الجوانب النظرية المتعلقة بهذه المتغيرات وكالاتي:

1. مفهوم القيادة الروحية:

تعددت تعريفات القيادة الروحية منها "هي القوة أو الطاقة المفعمة بالحياة التي تلهم الأفراد للعمل بروح الجماعة وتمنح مغرى لحياتهم" وفي ضوء تحمل المسؤولية ورعاية مصالح الآخرين يمكن تعريف القيادة الروحية بأنها "مصدر الهام وتحريك العاملين نحو دلالات التسامي من خلال

غرض أعلى ومغزى اعمق بما يحقق خدمة المرؤسين وبالتالي الحصول على الأداء الاستراتيجي الامثل" (مصطفى، 2023: 251).

وفي ظل الجماعة وعمل الفريق والتواصل الاجتماعي والاداري والثقافي عرفت القيادة الروحية بأنها "حس الرسالة الهادف والشمولية والتكامل وكذلك نجاح الارتباط والتواصل البيئي، وبما يجعل العاملين يمتلكون دلالات ذات معنى لحياتهم، وانشاء الثقافة الروحية والاخلاقية القائمة على المحبة والايثار بكل مايعنيه ذلك من احترام لذات الآخرين سعد، 2023: 387).

2. أهداف القيادة الروحية:

- يمكن تحديد اهم الأهداف للقيادة الروحية وكما مبين في الاتي: (هند، 2019: 87)
1. ابراز نماذج القدوة الروحية في العمل وان يكون القائد هو أحد هذه النماذج التي تلهم العاملين في انجاز أعمالهم الموجهة لخدمة المجتمع والمنظمة والعاملين على حد سواء وبحماس وتقاني.
 2. تشجيع مؤشرات الابتكار الروحية في المنظمة مثل ايجاد مناسبات، مسابقات، جوائز، منتجات وخدمات جديدة تساهم في اثراء الحياة الروحية في المجتمع والمنظمة.
 3. تدوين مدونة اخلاقيات المنظمة من أجل تضمينها وفق القيم الروحية مثل الامتنان، الغفران، والتسامح، والتأمل، والعمل المشترك مع الآخرين.
 4. التواصل الجيد مع الغير يجب أن يكون القائد لديه قدرة على التواصل مع غيره وشرح ما يريد تنفيذه بشكل جيد لفريقه.
 5. القدرة على بناء فريق عمل ينبغي أن يتصف القائد بالقدرة على بناء فريق عمل جيد وتحديد المهارات وأنواع الشخصيات المطلوبة لبناء فريق قوي.

3. أبعاد القيادة الروحية:

للقيادة الروحية أبعاد مهمة تحدد ملامح البحث وترسم أهم أهدافه وتفسر اهم نتائج النظرية والعملية التي تجعل من نتائج البحث وتوصياته قابلة للتحقيق ومن تلك الأبعاد الاتي:

1. **الرؤية:** رؤية القائد الروحية في مكان العمل هي السعادة التي يصبوا إليها القائد والمرؤسين على حد سواء، فهي تفكير ذهني يبنى على اسس شاملة ومتكاملة وتصورات ملهمة وخارقة للمعتاد، رؤية القائد الروحية تعكس ايضاً كلمات وسلوكياتة العاطفية والنفسية والفكرية والروحية على حد سواء ومنسجمة في كل جوانب حياته رؤية القائد الروحية تبنى على أسس لامتناضة ولامتعارضة ينسجم مع شخصية القائد الروحية الذي يبغى في الوصول الى صورة متكاملة تضم في مضامينها الدافعية والامل والتفاعل مع بيئة العمل الاداري في حيز الفريق والجماعة (ابراهيم، 2011: 98).

2. **الأمل:** الأمل وعمق القيادة الروحية وجهان لعملة واحدة ويصبان في نهر واحد فليس هنالك روحية في العمل بدون امل مسبق، فالامل يجعل حياة العمل مغزى ومعنى وبالتالي يحفز المرؤس في المنظمة على القدرة على التغيير والاندفاع قدماً، فصورة القائد الروحية لا تبنى على جسر الياس والضبابية والانعزالية عن روح الفريق والاحباط، فالروحية المطعمة بالامل لها مدلولاتها في التماسك والقوة والعزيمة والاصرار فالامل ينعش النفس والبدن وتدفع الكسول الى الجد والمجد الى المدوامه (صالح، 2007: 90).

3. **التسامي:** هو مصطلح يكمل القائد الروحية ويترجم روح الرفع من الأدنى الى السمو الاعلى فيسموا عن كل شي مادي ليس له معنى الى كل شي روعي معنوي يحتوي كل شي، فهو يعد كآلية تستعمل للحصانة النفسية أو إزالة التوتر الداخلي المنفلت عن الضغط العصبي عن طريق إعادة إرسال الطاقة لتحقيق الغايات المنشودة بكل هدوء وبما يساعد على الإبداع وهو أقرب للحيلة النفسية حيث يقوم الشخص بإخراج رغباته بشكل مقبول دون توجيه اللوم إلى نفسك لكونك تفعل شيئاً خاطئاً أو حتى مواجهة لوم بيئة العمل (زهرة، 2016: 43).
4. **الإيمان:** الإيمان اساس الاستقرار وطمأنينة النفس للإيمان اثراً عظيمة في تحقق التقدم البشري وارتقائه وتكامله وهو سر نجاح الفرد وظفره بالمقصود، وكثيراً ما عُبر عنه بأنه الاساس القوي لاستقرار الفرد وطمأنينة نفسه وانسراح صدره وعلو همته وتحقيق مآربه، ان الحياة الحقيقية لا تكون إلا بالإيمان، فبالإيمان يكون الأمن، والاستقرار، والطمأنينة، والعفة، والكرامة، وبدون الإيمان يصير الخوف، والقلق، والضنك، والرذيلة (زينة، 2016: 76).

ثانياً: المتغير التفسيري الثاني الاتزان الانفعالي:

1. مفهوم الاتزان الانفعالي:

هنالك عدة تعاريف ومفاهيم تعبر عن وجهة نظر كثير من الباحثين والمختصين تناولت فيها مفهوم الاتزان الانفعالي مثله مثل باقي المصطلحات الادارية والتنظيمية في كثير من المنظمات والمنظمات المبحوثة، وهذا يبين اهمية وثقل متغير الاتزان الانفعالي ومن هذه التعريفات: يعرف الاتزان الانفعالي على أنه التحكم والسيطرة على الانفعالات والتعامل بمرونة مع المواقف والأحداث الجارية منها والجديدة مما يزيد من قدرته على قيادة المواقف بكل ايجابية ونجاح وفي مجال الاحساس بالرضا النفسي عرف الاتزان الانفعالي "بأنه حالة احساس بالرضا والامل نتيجة توافق الشخص النفسي وانسجامه مع بيئته مما يؤثر على إمكانيته للتعامل مع المواقف الصعبة بالعقلانية والصبر والواقعية" (Tarannum, 2009: 54).

وفي حالة اتخاذ القرار الهادف عرف الاتزان الانفعالي: "هو حالة الهدوء الرزين الوجدانية اتجاه المواقف الانفعالية المختلفة التي تضع القرار الذين يميلون لهذه الحالة الأكثر رضا وطمأنينة، وهدوء وتفاؤلاً، واستقرار للذهن، وثقة في النفس. أما اصحاب القرار الذين يبتعدون عن هذه الحالة فلديهم ادنى مستوى من الاحساس والمشاعر، ومن السهل استفزازهم وإثارتهم، ويشعرون بالانقباض والكآبة، والتشاؤم، ومزاجهم المتقلب" (Keung 2008: 56).

ويمكن تفسير مصطلح الاتزان الانفعالي ضمن مفاهيم علم السلوك الاداري والتنظيمي الذي يفسر مكنونان الفرد النفسية والاجتماعية فهو يفسر ان الفرد يمتلك طاقة ثابتة ومتزنة بالشكل الذي يجعله يسيطر على حالة التوتر والانفعال العصبي وبالتالي تخطي الازمات.

2. أبعاد الاتزان الانفعالي:

تفسر أبعاد الاتزان الانفعالي قدرة الفرد على السيطرة على انفعالاته والتحكم بها مما يمنع ظهورها بشدة كضبط انفعالاته في حالات الغيرة والغضب والحب والفرح، ليبدو الشخص المتزن انفعالياً حليم كاظم للغضب وغير مبالغ في الحب والفرح والمرح والنجاح ومن تلك الأبعاد كالتالي: (محمد، 2015: 55)

1. **ضبط التوتر:** ضبط التوتر هو الذي يساعدنا على اتمام وظائف العمل بشكل استراتيجي وفعال وتحقيق تلك الأهداف التي يصعب الوصول إليها خاصة في منظمات الأعمال، وكذلك يساعدنا على تعلم أشياء جديدة، والاستجابة للتغيير، والاتجاه في التفكير الابتكاري في منظمات الأعمال فضبط التوتر النفسي الجيد، وهو الذي يمكننا من الصمود في أوقات الازمات، والذي يجعلنا ندرك التهديد والابتعاد عنه واستغلال افضل الفرص والوصول الى الخيار الاستراتيجي الافضل. إن معرفة كيفية معرفة صفات الإجهاد يشكل الخطوة الأساسية في تطوير السبل اللازمة لإدارة التوتر النفسي. ويمكن التخفيف من التوتر النفسي أو التخلص من التوتر عن طريق التفكير بإيجابية والتسليم والقبول لظروف لا يمكنك السيطرة عليها والدفاع عن تلك الاحاسيس، أو المقترحات، أو المعتقدات التي نؤمن بها بدلاً من العصبية، أو والتهور، أو التصرف بدوانية (Al Halbusi Hussam,2017:46).
2. **الثقة بالنفس:** دائماً ما تتصل الثقة بالنفس وقوة الشخصية اتصالاً وثيقاً، وتجمعان في الفرد نفسه، بالإضافة الى مفاهيم أخرى كالقيادة والكاريزما. وهذا ما يثبت صحة علاقة الارتباط بين متغيرات البحث المتمثلة بعمق القيادة الروحية وأبعاد الاتزان الانفعالي وتمثل شخصية الفرد القوية بسمات مثل الحزم والمرونة والقدرة على وضع الأهداف والسعي نحوها بهمة عالية وتحقيقها. وغالباً ما تحتاج هذه السمات الى شعور قوي وثقة بالنفس لتنمو وتتطور (Amilin,2018:11).
3. **الثبات:** لثبات الانفعالي هو إمكانية الفرد على السيطرة على انفعالاته والمحافظة على الرزانة والاتزان مهما كانت الضغوط التي تحيط به. أما فقدانه هو عبارة عن حالات مباغته لا يمكن السيطرة عليها ويحدث لدى الأفراد الذين يعانون من الازمات العصبية أو إصابات قد تؤثر على سيطرة المخ وبالتالي على المشاعر، اذن هو امكانية الشخص على المحافظة على هدوئه طارداً عنه الاحاسيس غير المرغوب بها مثل الغضب والتوتر والعصبية مهما كانت الظروف المحيطة به سيئة (Khuong,2015:240).
4. **سلامة التفكير:** هو تفكير مقصود وموجه، يهدف إلى اختبار جميع الظروف والحالات، في المنظمة المبحوثة ويعالج التهديدات ونقاط الضعف بشكل سليم وصحي فهو قادر على إيجاد حلول ناجعة لجميع المشاكل والازمات التي تواجه القيادات وفي مختلف المنظمات. من أجل التفوق والمنافسة في سوق العمل. ولا يتمحور حول فكرة التفوق فقط، بل يعتمد على وضع استراتيجيات شاملة تهدف إلى امتلاك مهارات كبيرة في صناعة القرار الصحيح والتنبيه بالمشكلات المتوقعة وطرق حلها. فمهارة التفكير السليم هي العنصر الأول الذي يجب امتلاكه في عالم ريادة الأعمال المتغير باستمرار من أجل القدرة على النجاة بين آلاف المشاريع الناشئة (امال، 2018: 80).

ثالثاً: المتغير الاستجابي قدرات الصمود النفسي:

1. مفهوم الصمود النفسي:

يمكن تعريف الصمود النفسي بانه حالة تمكن الفرد من التعافي من التأثيرات السلبية للمواقف أو الازمات الصادمة ذات التأثير التراكمي أو الممتد، أو من التهديدات الفعلية والضغوط النفسية التي يتعرضون لها وهو امكانية الفرد على التزام بهدوئه وسكونه الانفعالي ومستوى أدائها لروحي الطبيعي خلال ظروف الحياة الضاغطة وتقلبته المزجة (يونس، 2012: 44).

وفي مجال استغلال نقاط القوة وانتهاز الفرص والابتعاد عن موقع الخطر والتهديدات عرف الصمود النفسي "الصمود النفسي هو الذي يعطي للفرد الاندفاع والهمة العاطفي للتعامل مع الصدمات وتوابعها، والأفراد الصامدون يستخدمون مواردهم ونقاط قوتهم وامكانياتهم لمواجهة التحديات والنهوض من خلال النكسات، حيث يحس الذين يفتقدون إلى المرونة بالتوتر والاحباط، ويعتمدون على استراتيجيات التكيف غير الصحية (مثل التجنب والعزلة والهروب والكبت) (نهلة، 2007: 88).

وعرف أيضاً "وهو العملية المستمرة للتكيف الشديد مع أي صدمة أو أزمة أو مأساة أو تهديد أو أي مصدر ضلغظ ذي دلالة. وهو مقاومة الخبرات القاسية والمواقف الضاغطة، والنهوض بفاعلية بعد هذه الضغوط والأزمات الخطيرة (محمد، 2015: 43).

2. أهمية الصمود النفسي:

تم تحديد مجموعة من العوامل التي يمكن تبين أهمية الصمود النفسي وكالتالي: (زهرة، 2016: 67)

1. تفاعل الفرد مع الأحداث والمواقف التي يتعرض إليها من خلال الجوانب الإيجابية المعرفية مثل التفاؤل، أو النظرة الإيجابية للأحداث.
2. تفاعله مع المواقف من خلال الجوانب الوجدانية مثل الرضا عن الذات أو الإحساس بالسلام الداخلي أو الهدوء النفسي أو الطمأنينة أو مفهوم الذات الإيجابي.
3. تفاعل الشخص من خلال الجوانب السلوكية مثل تحقيق أهداف واقعية، التفاعل الإيجابي مع البيئة، ردود الأفعال الإيجابية تجاه المجتمع.
4. كذلك من خلال التماسك الأسري أو أسرة تقوم بوظيفتها الاجتماعية والنفسية وتنمية العادات والمعايير الاجتماعية وتأكيد العدالة الاجتماعية وتنمى القيم الجمالية والأخلاقية بأسلوب متزن. وبناءً على تفاعل جميع العوامل السابقة مع بعضها البعض يتضح أن الصمود مخرج أو نتيجة للجوانب الإيجابية للبيئة المحيطة بالفرد والفرد نفسه وليس مجرد سمة يتسم بها شخص عن آخر، وتقاس درجة الصمود من خلال مدى تحقيق الفرد لنتائج إيجابية لاحقة أو مصاحبة للتعرض للضغوط أو المحن أو الصعوبات

2. أبعاد الصمود النفسي:

إن الصمود ناتج عن عدة أبعاد مهمة تمثل قوة داخلية نابعة من الثقة بالنفس، والرضا عن الذات والإحساس بالسلام الداخلي وليس مجرد سمة شخصية، وتتضح آثاره في الجوانب السلوكية مثل تحقيق الأهداف والتوازن النفسي بشكل عام وجميعها أبعاد يمكن تطويرها، ويمكن تفسير تلك الأبعاد كالتالي: (ابراهيم، 2011: 76)

1. **التعاطف:** التعاطف وهو امكانية الشخص على التفاعل مع احساس وميول وأفكار الآخرين، مما يمكن عملية التواصل والعمل بروح الفريق والاحترام المتبادل بين الأشخاص اذن وهو قدرة الفرد على تفسير افكاره بوضوح، وتحديد الأهداف والقيم الأساسية التي تمثلها، وقدرته على تخطي الصعاب والمشاكل التي تواجهه (وفاء، 2029: 490).
2. **الكفاءة الشخصية:** الكفاءة الشخصية هي الإيمان بالامكانيات والقدرات الكامنة داخل الفرد، وتحديد قدرتنا على مواجهة الازمات والصعاب التي تنتظرنا وانجاز العمل بنجاح، وتشير

- الشخصية الكفوء بصورة عامة إلى إيماننا العام بقدرتنا على النجاح، ولكن هناك العديد من الصور المحددة للشخصية الكفوء، وعلى الرغم من أن الكفاءة الذاتية مرتبطة بإحساسنا بالقيمة الذاتية أو القيمة كإنسان، إلا أن هناك تمييزاً واحداً مهماً على الأقل (ليث، 2015: 44).
- 3. حل المشكلات:** يشير مفهوم حل المشكلات في مجال علم السلوك الإداري والتنظيمي إلى عملية الوصول إلى حلول للمشكلات التي نواجهها في بيئة العمل سواء على مستوى نتخذي القرار أو حتى على مستوى المرؤسين. الحلول لهذه المشكلات هي عادةً خاصة بكل حالة أو محددة السياق. تبدأ العملية بإيجاد المشكلة وصياغتها، وبذلك تُكتشف المشكلة وتتسبب. تكون الخطوة التالية بطرح حلول مُمكنة ومن ثم تقييم هذه الحلول (حمدان، 2010: 67).
- 4. المرونة:** المرونة هي مقدرة الشخص على الصبر ومحاربة جميع الظروف الطارئة والتصدي لها وتعرف المرونة ضمن السلوك الإداري والتنظيمي على أنها سمات فردية تدعم التكيف والسعي الناجح للفرد مع بيئته ومجتمعه، حتى عندما يكون الفرد في ظرف صعب وتحت أي ضغط. وتمثل المرونة ضمن ريادة الأعمال كسمة بالمشاعر الإيجابية التي تعزز الصحة للأفراد، حيث تساعد على التأقلم بسرعة وكفاءة، كما أن الأفراد الذين يملكون مرونة عالية يكون لديهم فهم أكبر للمشاعر الإيجابية التي يمكن أن تقدم في أوقات الإجهاد، بالإضافة إلى ذلك أن المرونة لدى الأفراد تحمل انتعاش للأوعية الدموية والقلب بشكل سريع مقارنة مع الأفراد الأقل مرونة (عطية، 2014: 98).

المبحث الثالث: الجانب العملي:

سأركز على الجانب العملي من الدراسة. لذا، سأقوم بتحليل التأثير الذي يمكن أن تكون لعمق القيادة الروحية والالتزان الانفعالي على بناء قدرات الصمود النفسي لدى متخذي القرار في ديوان محافظة ديالى. سأستخدم البيانات والأدوات الإحصائية المناسبة لأقدم تحليلات علمية لهذا التأثير.

أولاً: تحليل الأبعاد والمتغيرات:

سيتم تحليل أبعاد ومتغيرات الدراسة باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف، التي هي عملية أساسية في البحث والتحليل الإحصائي. تساعد هذه الأدوات على فهم توزيع البيانات وقياس مقدار التباين بين المتغيرات المختلفة في الدراسة. يوضح الجدول (2) تحليل أبعاد المتغيرات (القيادة الروحية، الاتزان الانفعالي، الصمود النفسي)، وكالاتي:

الجدول (2) تحليل أبعاد المتغيرات (القيادة الروحية، الاتزان الانفعالي، الصمود النفسي)

ت	الأبعاد والمتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
1	الرؤية	3.443	0.685	19.88%	3
2	الامل	3.613	0.675	18.68%	1
3	الايمان	3.438	0.689	20.04%	4
4	التسامي	3.422	0.667	19.50%	2
متغير القيادة الروحية		3.479	0.618	17.77%	ثالثاً
1	الثقة بالنفس	3.445	0.621	18.02%	2
2	الضبط	3.383	0.706	20.87%	4
3	الثبات	3.517	0.696	19.80%	3
4	سلامة التفكير	3.556	0.631	17.74%	1
متغير الاتزان الانفعالي		3.475	0.595	17.11%	ثانياً

ت	الأبعاد والمتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
1	الكفاءة	2.943	0.841	28.58%	4
2	حل المشكلات	3.599	0.568	15.78%	2
3	المرونة	3.263	0.562	17.22%	3
4	التعاطف	3.587	0.506	14.10%	1
	متغير الصمود النفسي	3.348	0.510	15.23%	أولا

المصدر: الجدول من إعداد الباحث.

يتضح من الجدول أعلاه:

1. ان متغير القيادة الروحية جاء بوسط حسابي 3.479 أي توافر مرتفع، وبانحراف معياري 0.618 وان معامل الاختلاف له 17.77% أي تشتت قليل في آراء العينة، ويتضح من النتائج أعلاه بأن القادة الروحيين هم مثلاً حياً لتحمل المسؤولية والالتزام بأخلاقيات العمل في ديوان محافظة ديالى. ويقومون بأداء واجباتهم بنزاهة ومسؤولية، مما شجع الموظفين على تقديم أقصى جهد من أجل القضاء على المهام المسندة إليهم. وان أبعاده هي:

أ. ان بُعد الأمل جاء بأعلى وسط حسابي 3.613 أي توافر مرتفع، وبانحراف معياري 0.675 وان معامل الاختلاف له 18.68% أي تشتت قليل في آراء العينة، وهو بالترتيب 1 على باقي أبعاد المتغير القيادة الروحية. وتدل النتائج أعلاه على أن الأمل يضفي معنى على العمل، مما شجع الموظفين والقادة على التحسين والتقدم. كما ان الأمل يلعب دوراً مهماً في تحفيز القادة والموظفين على التغيير والتقدم وتحفيزهم لتحقيق الأهداف.

ب. أما بُعد التسامي جاء بأقل وسط حسابي 3.422 أي توافر مرتفع، وبانحراف معياري 0.667 وان معامل الاختلاف له 19.50% أي تشتت قليل في آراء العينة، وهو بالترتيب 2 على باقي أبعاد المتغير القيادة الروحية. وتدل النتائج أعلاه على ان هنالك توجيه للاهتمام للموظفين والموظفات من خلال الاستماع الجيد لاحتياجاتهم ومشاكلهم. وتوفير دعم نفسي واجتماعي للموظفين الذين يمرون بصعوبات. كما يتم تعزيز ثقافة التعاون بين الموظفين وتشجيعهم على تبادل المعرفة والخبرات. وتنظيم فرص للتعاون والتفاعل بين أقسام وأقسام مختلفة داخل المحافظة.

2. ان المتغير الاتزان الانفعالي جاء بوسط حسابي 3.475 أي توافر مرتفع، وبانحراف معياري 0.595 وان معامل الاختلاف له 17.11% أي تشتت قليل في آراء العينة، وهو بالترتيب الثاني على باقي متغيرات الدراسة. وتدل النتائج أعلاه بأن الديوان يقدم برامج دعم الصحة النفسية وورش العمل حول التحكم في العواطف وتعزيز القدرة على إدارة الضغوط. كما يشجع الموظفين على تطوير مهارات التفكير الإيجابي والتفكير الواقعي لمساعدتهم على التفاعل بشكل أكثر إيجابية مع التحديات.

أ. ان سلامة التفكير جاء بأعلى وسط حسابي 3.556 أي توافر مرتفع، وبانحراف معياري 0.631 وان معامل الاختلاف له 17.74% أي تشتت قليل في آراء العينة، وهو بالترتيب 1 على باقي أبعاد المتغير الاتزان الانفعالي. ويتضح من النتائج أعلاه بأن الديوان يعمل على تقديم دورات تدريبية وورش عمل للموظفين لتعزيز فهمهم لأهمية الصحة النفسية وكيفية التعامل مع العواطف بشكل صحيح. كما يدرب على مهارات التواصل والاستماع الفعال

لتعزيز التواصل الصحي بين الموظفين والمواطنين. ويعزز ثقافة التفكير الواقعي بين الموظفين وتشجيعهم على تقييم المواقف بشكل موضوعي دون تضخيم العواطف.

ب. أما بُعد الضبط جاء بأقل وسط حسابي 3.383 أي توافر معتدل، وبانحراف معياري 0.706 وان معامل الاختلاف له 20.87% أي تشتت قليل في آراء العينة، وهو بالترتيب 4 على باقي أبعاد المتغير الاتزان الانفعالي. وتدل النتائج على أن هنالك زيادة في التوتر في مكان العمل دون تقديم الدعم النفسي والتدريب اللازم للموظفين للتعامل معه. وعدم تشجيع التواصل الفعال بين الموظفين والأقسام، مما أدى إلى تقليل التعاون والتناغم. وظهور علامات الإجهاد والاحترق الوظيفي بشكل أدى إلى انخفاض مستوى رضا الموظفين.

3. ان المتغير الصمود النفسي جاء بوسط حسابي 3.348 أي توافر معتدل، وبانحراف معياري 0.510 وان معامل الاختلاف له 15.23% أي تشتت قليل في آراء العينة، وهو بالترتيب الأول على باقي متغيرات الدراسة. وتدل النتائج أعلاه على تعرض الموظفين في ديوان محافظة ديالى لضغوط العمل المفرطة بسبب عبء العمل الزائد، مما أثر سلبياً وجعلهم أقل قدرة على الصمود نفسياً. كما لم يتلقى الموظفون الدعم النفسي والمشورة عند مواجهتهم لصعوبات في العمل أو في حياتهم الشخصية، مما أضعف من صمودهم النفسي. أما أبعاده فهي:

أ. ان بُعد حل المشكلات جاء بأعلى وسط حسابي 3.599 أي توافر مرتفع، وبانحراف معياري 0.568 وان معامل الاختلاف له 15.78% أي تشتت قليل في آراء العينة، وهو بالترتيب 2 على باقي أبعاد المتغير الصمود النفسي. وتدل النتائج أعلاه على أن الديوان يعمل على تشجيع الموظفين على التواصل بشكل مفتوح بخصوص المشكلات والضغوط التي يواجهونها. كما وفر فرص للاستماع الجيد لمشاكلهم ومقترحاتهم.

ب. أما بُعد الكفاءة جاء بأقل وسط حسابي 2.943 أي توافر معتدل، وبانحراف معياري 0.841 وان معامل الاختلاف له 28.58% أي تشتت قليل في آراء العينة، وهو بالترتيب 4 على باقي أبعاد المتغير الصمود النفسي. وتدل النتائج على أن قلة توفير الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين، يؤدي إلى صعوبة في التعامل مع الضغوط والتحديات النفسية. كما أن العبء الزائد من المهام والمشروعات أو الجداول الزمنية الضيقة، يجعل من الصعب الصمود نفسياً. ويؤدي إلى تقليل كفاءتهم وقدرتهم على إنجاز المهام بكفاءة.

ثانياً: اختبار الفرضيات:

سيتم اختبار الفرضيات بالاعتماد على معامل ارتباط بيرسون ومعامل الانحدار الخطي البسيط والانحدار الخطي المتعدد، وكالاتي:

1. اختبار الفرضية الأولى: يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لعمق القيادة الروحي في الاتزان الانفعالي.

ويتضح من الجدول (3) بأن قيمة (R2) تبلغ (0.645) وهو مقدار ما يفسر من التباين الذي يحصل للاتزان الانفعالي بسبب التغير في عمق القيادة الروحي، وأن قيمة F تبلغ (110.71) التي هي بمعنوية تبلغ (0.000) التي تقل عن الدلالة الإحصائية (0.05) مما يدل على وجود تأثير. وتدل النتائج أعلاه على أن القيادة الروحية في ديوان محافظة ديالى تؤثر على مستوى الاتزان الانفعالي للموظفين. مما مكن المديرين توجيه جهودهم نحو تطوير وتعزيز ممارسات القيادة الروحية داخل الديوان.

2. اختبار الفرضية الثانية: يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لعمق القيادة الروحي في قدرات الصمود النفسي.

ويتضح من الجدول (3) أن قيمة (R^2) تبلغ (0.570) وهو مقدار ما يفسر من التباين الذي يحصل للصمود النفسي بسبب التغير في عمق القيادة الروحي، وأن قيمة F تبلغ (80.967) التي هي بمعنوية تبلغ (0.000) التي تقل عن الدلالة الإحصائية (0.05) مما يدل على وجود تأثير. ويتضح من النتائج أعلاه بأن تحديد أفضل السلوكيات والممارسات القيادية تعزز قدرات الصمود النفسي للموظفين. مما مكن المديرين توجيه جهودهم نحو تطوير ممارسات القيادة الروحية داخل الديوان.

3. اختبار الفرضية الثالثة: يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية للاتزان الانفعالي في قدرات الصمود النفسي.

ويتضح من الجدول (3) بأن قيمة (R^2) تبلغ (0.730) وهو مقدار ما يفسر من التباين الذي يحصل للصمود النفسي بسبب التغير في الاتزان الانفعالي، وأن قيمة F تبلغ (165.27) التي هي بمعنوية تبلغ (0.000) التي تقل عن الدلالة الإحصائية (0.05) مما يدل على وجود تأثير. وتدل النتائج أعلاه على إمكانية الإدارة والقيادة في توجيه جهودها نحو تطوير ممارسات وبرامج لدعم تطوير الاتزان الانفعالي للموظفين. وذلك من خلال تقديم برامج تدريبية لتعزيز القدرة على التحكم في العواطف وتعزيز القدرة على التكيف مع الظروف الصعبة.

الجدول (3) نتائج علاقات التأثير بين المتغيرات

التأثير بين المتغيرات	قيمة α	قيمة β	R^2	قيمة F	Sig.
عمق القيادة الروحي والاتزان الانفعالي	0.340	0.937	0.645	110.71	0.000
عمق القيادة الروحي وقدرات الصمود النفسي	0.413	0.916	0.570	80.967	0.000
الاتزان الانفعالي وقدرات الصمود النفسي	0.391	0.889	0.730	165.27	0.000

المصدر: الجدول من إعداد الباحث.

4. اختبار الفرضية السابعة: يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لعمق القيادة الروحي مع الاتزان الانفعالي في قدرات الصمود النفسي.

ويتضح من الجدول (4) أن قيمة (R^2) تبلغ (0.744) وهو مقدار ما يفسر من التباين الذي يحصل للصمود النفسي بسبب التغير في عمق القيادة الروحية والاتزان الانفعالي، وأن قيمة F تبلغ (87.095) التي هي بمعنوية تبلغ (0.000) التي تقل عن الدلالة الإحصائية (0.05) مما يدل على وجود تأثير. وتدل النتائج أعلاه بإمكانية الإدارة في التركيز على تعزيز ممارسات القيادة الروحية وتوجيه القادة نحو تطوير هذا الجانب في مهاراتهم القيادية. وذلك من خلال توفير التدريب والدعم للقادة ليتمكنوا من توجيه وتحفيز الموظفين بشكل يزيد من قدراتهم على التصدي للضغوط والصعوبات بشكل أفضل.

الجدول (4) نتائج علاقات التأثير بين المتغيرات

التأثير بين المتغيرات	قيمة α	قيمة β	R^2	قيمة F	Sig.
عمق القيادة الروحي والاتزان الانفعالي	0.166	0.727	0.744	87.095	0.000
عمق القيادة الروحي وقدرات الصمود النفسي		0.235			

المصدر: الجدول من إعداد الباحث.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

1. يتضح أن المتغير القيادة الروحية هو الأكثر تطبيقاً في ديوان محافظة ديالى، في حين جاء من بعده المتغير الاتزان الانفعالي من حيث التطبيق.
2. يتضح أن هناك ضعف في مستوى التوعية بمفهوم الصمود النفسي بين موظفي ديوان محافظة ديالى. قد يكون العديد منهم غير على دراية بأهمية وفوائد الصمود النفسي في مواجهة التحديات والضغوط اليومية.
3. أظهرت النتائج أن هناك نقص في الكفاءة الذاتية والثقة بالقدرات الشخصية لدى الموظفين في الديوان. هذا يمكن أن يؤثر سلباً على قدرتهم على التعامل مع التحديات والصعوبات. وعلى الرغم من أهمية التدريب والتطوير الشخصي لزيادة الكفاءة الشخصية، إلا أنه يبدو أن هناك قصيراً في هذا الجانب في ديوان محافظة ديالى.
4. اتضح بأن المتغير القيادة الروحية والمتغير الاتزان الانفعالي يؤثران طردياً في المتغير الصمود النفسي في ديوان محافظة ديالى، مما أدى الى تحقق الفرضية السابعة للبحث.
5. أظهرت نتائج الجانب النظري ان نجاح أو فشل أي مجتمع أو مؤسسة أو جماعة انما يعتمد الى حد كبير على نمط القيادة الحديث والمعاصر المتبع في تلك المنظمات والمنظمات وتنقيف اصحاب القرار بالمصطلحات القيادية المعاصرة فهذا يمثل الفارق الرئيسي بين المنظمات الناجحة وغير الناجحة.
6. هنالك اهتمام من قبل عينة البحث لمفهوم القيادة الروحية والاتزان الانفعالي على المستوى الكلي والمستوى الفرعي للأبعاد، أي عندما يكون هنالك تعزيز واهتمام للأبعاد الاتزان الانفعالي كان هنالك اهتمام لمفهوم سلوكيات القيادة الروحية.

ثانياً: التوصيات:

1. يجب توفير برامج تدريبية مناسبة تهدف إلى تعزيز فهم ووعي الموظفين بأهمية الصمود النفسي وكيفية تطبيقه في العمل والحياة الشخصية. كما يُفضل إنشاء برامج دعم نفسي مثل جلسات التحدث والمشورة للموظفين الذين يشعرون بضغوط نفسية. وهذه البرامج تكون مفيدة لمساعدتهم على التعامل مع التحديات بفعالية.
2. ينبغي تشجيع الموظفين على زيادة وعيهم بقدراتهم ومهاراتهم الشخصية. وبالتالي تعزيز الوعي الذاتي وفهم القدرات المختلفة التي يمتلكونها. كما ينبغي تقديم برامج تهدف إلى تعليم الموظفين كيفية التعامل مع الضغوط والتحديات بفعالية. ذلك من شأنه تمكينهم من الاستمرار في الأداء بشكل جيد حتى في الظروف الصعبة.
3. يجب تطوير مهارات وقدرات اصحاب القرار في كيفية التعامل مع التوتر النفسي وإدارته بفعالية. ويمكن أن تشمل هذه البرامج تقنيات التنفس العميق والتأمل وتقنيات الاسترخاء.
4. ينبغي تشجيع اصحاب القرار في ديوان محافظة ديالى على التفكير بإيجابية والتركيز على الحلول بدلاً من التركيز على المشكلات. يمكن تنظيم ورش العمل والجلسات التوجيهية لتعزيز هذه الثقافة.

5. العمل على بناء نماذج قيادية معاصرة متمثلة بالقيادة الروحية وفق الاسس العلمية السليمة بحيث يتم تعزيز الايجابيات وتعالج السلبيات من خلال توفير العديد من المستلزمات التي تسهل عملية القيادة وادخال الراحة والهدوء في نفوس العاملين.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

1. إبراهيم، مصطفى عطية، (2011)، القدرة على اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية لمحافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الأزهر، غزة.
2. أمال، (2018)، تقدير الذات وعلاقته باتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية علم نفس وعلوم التربية جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم بالفرديّة، الجزائر.
3. بن يونس، محمد، (2012)، سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
4. حمدان، محمد كمال محمد، (2010)، الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة الفلسطينية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
5. زهرة، (2016)، مستوى القدرة على اتخاذ القرار المهني لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط، المتفوقين دراسياً في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشهيد الخضر الوادي، كلية العلوم الاجتماعية وبالفرديّة، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علوم التربية.
6. زينة، (2015)، الذكاء وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس التربوي، جامعة دمشق، كلية التربية، قسم علم النفس.
7. سعد مهدي، 2023، القيادة التحولية ودورها في تعزيز الانغماس الوظيفي، مجلة اقتصايات الأعمال كلية الادارة والاقتصاد جامعة الفلوجة، المجلد 5، العدد 3.
8. صالح محمد نوفل، (2007)، تعليم التفكير (النظرية والتطبيق)، دار المسيرة، عمان.
9. ليث كريم، عبدالرزاق، هيثم قاسم (2015)، بناء مقياس اتخاذ القرار لدى طلاب المرحلة الإعدادية، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالى، مجلة الفتح، المجلد 11، العدد 61، ص ص 23-44.
10. محمد حسن، (2015)، أساليب التفكير وعلاقته بالقدرة على اتخاذ القرار لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، المجلد 2، العدد الثامن عشر، يونيو، ص ص 844-12.
11. مصطفى، (2023)، دور التمكين الاداري في تعزيز التفوق التنظيمي، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الفلوجة، المجلد 5.
12. مصطفى، شادي محمد، (2015) الضغوط النفسية وعلاقتها بالاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى مرضي الطوارئ في المستشفيات الحكومية، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، قطاع غزة.
13. ناصر، (2014)، أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها الأبناء وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى الأطفال، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة تروني، مسقط.
14. نهلة عبدالمعطي، (2007)، فاعلية استخدام النموذج الواقعي لتدريس العلوم في تنمية القدرة على اتخاذ القرار لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
15. هند خليفة، (2019)، أخلاقيات المهنة، المؤتمر العلمي الثالث، درنة، ليبيا، 11 أغسطس، 14.
16. وفاء السيد محمد، (2020)، مهارات إدارة الوقت وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمختلف التخصصات، المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد 108، المجلد 30 يوليو، ص ص 435.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

17. Al Halbusi Hussa, Shehnaz Tehseen & T. Ramayah, (2017), The Impact of Organizational Justice on the Ethical Leadership under the Moderating Influence of Perceived Support: A Conceptual Study, Malaysian Journal of Business and Economics, Vol. 4, No. 1, 2017, 46-64.

18. Al Halbusi, Hussam, Shehnaz Tehseen & T. Ramayah (2017), The Impact of Organizational Justice on the Ethical Leadership under the Moderating Influence of Perceived Support: A Conceptual Study, *Malaysian Journal of Business and Economics*, Vol. 4, No. 1, 46-64.
19. Amilin Amilin, Tubagus Ismail, Sri Astuti, Reskino, Ade Sofyan Mulazid (2018), Islamic Work Ethics and Organizational Justice Implementation in Reaching Accountants' Job Satisfaction, *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, Vol. 22, No. 1, pp1-11.
20. Keung, C. (December 2008), The Effect of shared Decision making on The Improvement in The teachers Job Development. *New Horizons in Education*, Vol. 56, p3.
21. Khuong, Mai Ngoc & Do Thi Thuy Dung, (2015), The Effect of Ethical Leadership and Organizational Justice on Employee Engagement-The Mediating Role of Employee Trust, *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 6, No. 4, pp235-240.
22. Kumar, M.P. (2013), A study of emotional stability and socio-Economic-status of student studying in secondary schools. *International journal of Education and in formation studies*, 3(1): 7-11.
23. Tarannum, M. & Khatoon, N. (2009), Self- Esteem and Emotional Stability of Visually Challenged Students, *Journal of India Academy of Applied Psychology*, 35(2): 245-266.