

دور القيادة الروحية في تحقيق الازدهار التنظيمي الدور الوسيط للنزاهة السلوكية
دراسة تحليلية لآراء عينة من الافراد العاملين في مطار النجف الاشرف الدولي

The role of spiritual leadership in achieving organizational prosperity The mediating
role of behavioral integrity An analytical study of the opinions of a sample of
individuals working at Najaf International Airport

أ.د. حاكم أحسوني الميالي
كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة
الباحث منقذ جاسم كاظم

مطار النجف الأشرف الدولي

Prof. Dr. Hakim Hsoonee Almayali

Faculty of Administration and Economics/University of Kufa

Researcher Munqith jassem kazem

Najaf International Airport

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.180\(B\).24029](https://doi.org/10.36322/jksc.180(B).24029)

الملخص:

تهدف الدراسة إلى اختبار دور القيادة الروحية بوصفها متغيراً مستقلاً من خلال ابعاده في تعزيز الازدهار التنظيمي بوصفه متغيراً معتمداً ومن خلال الدور الوسيط للنزاهة السلوكية. وتكمن مشكلة الدراسة في عدم التوجه بشكل كافي لتعزيز الازدهار التنظيمي وذلك لطبيعة التحديات والضغوطات التي تواجه مطار النجف الاشرف الدولي قيد الدراسة والتي تتسم في بعض الأحيان بظروف داخلية وخارجية صعبة، لذا فقد وضعت مجموعة تساؤلات تعكس في معالمها تصورات الباحث حول المشكلة. وتكمن



أهمية الدراسة في محاولة منها لوصف الواقع ومعالجة المشاكل التي تواجه تطوير مطار النجف الاشرف الدولي، وزعت (270) استمارة استبيان على عينة عشوائية من الافراد العاملين في مطار النجف الاشرف الدولي واسترجعت (253) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي وبمعدل استجابة (93%)، وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية المتوفرة في البرنامجين الإحصائيين (SPSS V.26 و AMOS V.26) الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، النزاهة السلوكية، الازدهار التنظيمي، مطار النجف الاشرف الدولي.

Abstract

The current study aims to test the role of spiritual leadership as an independent variable through its dimensions in promoting organizational prosperity as a dependent variable and through the mediating role of behavioral integrity. These variables have received increasing attention from researchers in the recent period because they are important topics in the future of organizations. The problem of the study lies in the lack of sufficient direction to enhance organizational prosperity due to the nature of the challenges and pressures facing the Najaf International Airport under study, which are sometimes characterized by difficult internal and external conditions. Therefore, a set of questions were developed that



reflect in their features the researcher's perceptions of the problem. The importance of the study lies in its attempt to describe the reality and address the problems facing the development of Najaf International Airport, given that this sector is of great importance to society, transportation, and the economy. A questionnaire was distributed to a random (270) sample of individuals working at Najaf International Airport, and a form valid for statistical analysis was (253) retrieved at a rate of Response (93%), and the collected data were analyzed using a set of statistical tests available in the statistical programs SPSS V.26 and AMOS V.26.

Keywords: spiritual leadership, behavioral integrity, organizational prosperity, Najaf Al-Ashraf International Airport.

المبحث الأول: منهجية الدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة

وتنقسم مشكلة الدراسة الى قسمين وهي كالاتي: -

١. المشكلة المعرفية (الفجوة المعرفية)

تعتبر القيادة عملية معقدة وممارسة للسلطة الاجتماعية ومجهود أخلاقي حيث ظهرت القيادة الروحية كموضوع بحث مستقل في مجال السلوك التنظيمي ومجالات أخرى، وذلك لأنها تعتبر حافزاً لرفع الروح



المعنوية للعاملين وزيادة الأرباح وزيادة القدرة التنافسية، في المجال التجاري وتأسيس القيم الدينية خاصة في الدول الآسيوية والعربية، حيث إن الدافع من وراء ذلك هو وجود الجذور الدينية في المنطقة، حيث تلعب دور في فهم أفضل لسلوك الموارد البشرية، تزايد الاهتمام في موضوعات القيادة الروحية في السنوات الماضية، لما تتمتع فيه من مزايا مهمة يمكن من خلالها تحقيق الالتزام التنظيمي في المنظمة وبذل المزيد من الجهود من أجل تحقيق الأداء الأفضل والقيادة الروحية في المنظمات هي الاندماج الشامل لعناصر العمل والحياة الشخصية في نهج شامل مما يساهم في تحقيق التحسين المستمر في مكان العمل والذي يؤدي مستقبلاً إلى تحقيق الازدهار التنظيمي وتحقيق أهداف المنظمة.

ومن ناحية أخرى تساهم النزاهة السلوكية في تعزيز الازدهار التنظيمي في المنظمات من خلال بيئة عمل خالية من الفساد الإداري والمالي، فضلاً عن بناء الثقة بين الموظفين والمؤوسين من خلال التعاملات النزاهة والصدق في العمل، حيث إن النزاهة السلوكية لها دور مهم في المنظمات حيث تؤثر بشكل كبير على العديد من السلوكيات التنظيمية الإيجابية، حيث تؤدي إلى تقليل من النية في ترك العمل وحب العمل والإخلاص في العمل والحد من التغيب في العمل. إضافة إلى ذلك إن الازدهار التنظيمي، حيث يمكن تزداد مستوياته إذا كانت المنظمة والمسؤولين العاملين فيها يتمتعون في النزاهة السلوكية التي تتمثل في التعامل مع الموظفين من خلال الثقة المتبادلة والوفاء في الوعود والالتزامات تجاه الموظفين وأيضاً الالتزام الموظفين اتجاه المنظمة، مما يساهم ذلك في خلق أجواء إيجابية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، وعند الرجوع إلى معظم الدراسات والبحوث السابقة في مجال موضوع الدراسة حيث تبين للباحث عدم وجود أي بحث أو دراسة في العراق أو على المستوى العربي أو العالمي يجمع بين المتغيرات (القيادة الروحية، الازدهار التنظيمي، النزاهة السلوكية) في أنموذج فرضي واحد وعدم تطبيق هذه



المتغيرات في بيئة الدراسة الحالية بشكل خاص , وجاءت هذه الدراسة لردم الفجوة المعرفية (Knowledge Gap) في هذا المجال ومعالجة النقص الواضح في تحديد المفاهيم والابعاد والمقاييس المعتمدة في هذه المتغيرات للدراسة.

٢. المشكلة الميدانية (التطبيقية)

ترتبط مشكلة الدراسة الميدانية في طبيعة التحديات والضغوطات التي تواجهها المطارات العراقية عموماً ومطار النجف الاشرف الدولي بالخصوص, لما تواجه إدارة المطار من ظروف بيئية داخلية او خارجية صعبة, وعلى الرغم من توفر القيادة الروحية في هذه المنظمة , إلا أنه لم يتجه بشكل كافي لتعزيز الازدهار التنظيمي وما يتعرض له الافراد العاملين لضغوطات في بيئة العمل, والسلوكيات السلبية مثل الفساد الإداري والمالي الذي يعكس صورة سلبية عن المنظمة , وغيرها من الضغوطات التي تتعرض لها إدارة المنظمة ... الخ) حيث تمارس القيادة الروحية دوراً مهماً في تعزيز الروح المعنوية لدى الافراد العاملين مما يؤدي الى دفع الافراد العاملين مضاعفة الجهود وزيادة ولائهم الوظيفي من اجل تحقيق الازدهار التنظيمي, من خلال توفر النزاهة السلوكية التي تتمتع بها الإدارة العليا والافراد العاملين لما لها من دور مهم في تكوين علاقة متبادلة بين الافراد العاملين والمرؤوسين والصدق في التعامل في مكان العمل , حيث يحقق نتائج إيجابية تنعكس على المنظمة مما تساهم في ازدهار وتقدم المنظمة. إن البيئة التطبيقية للدراسة تمثلت في مطار النجف الاشرف الدولي، ونتيجة للمقابلات الشخصية المتكررة مع ذوي العلاقة في إدارة المطار، اتضح للباحث ان المطار لم يحقق الازدهار التنظيمي المنشود الذي يسعى الى تحقيقه، ومن خلال ما تم طرحه تبلورت فكرة الدراسة كالآتي: -



(إن انخفاض مستوى الازدهار التنظيمي في مطار النجف الاشرف الدولي ناتج عن ضعف الاهتمام بالقيادة الروحية في ظل محدودية النزاهة السلوكية). وفي إطار الدراسة بطبيعة العلاقة فيما بين متغيرات الدراسة الثلاثة (القيادة الروحية، الازدهار التنظيمي، النزاهة السلوكية)، فضلاً عن مشكلة الدراسة الموضحة أعلاه هناك مجموعة من التساؤلات وهي كالآتي: -

١. ما مدى الفهم والأدراك بمتغيرات الدراسة (القيادة الروحية، الازدهار التنظيمي، النزاهة السلوكية) ومدى توافقها مع متطلبات ومسؤوليات قيادات المنظمة مدار البحث؟
٢. ما مدى طبيعة العلاقة الترابطية بين متغيرات الدراسة والمتمثلة بـ (القيادة الروحية، الازدهار التنظيمي، النزاهة السلوكية) في المنظمة مدار البحث؟
٣. هل تؤثر القيادة الروحية على النزاهة السلوكية في المنظمة؟
٤. هل تؤثر القيادة الروحية على الازدهار التنظيمي في المنظمة؟
٥. هل تؤثر النزاهة السلوكية على الازدهار التنظيمي في المنظمة؟
٦. هل للقيادة الروحية القدرة على الوصول للازدهار التنظيمي من خلال الدور الوسيط للنزاهة السلوكية لعينة

ثانياً: أهمية البحث

- إن أهمية البحث الحالي تتكون من جانبين هما الجانب المعرفي والميداني وهي كالآتي:-
- ١- الأهمية المعرفية للدراسة





- أ- تتبع أهمية الدراسة المعرفية من أهمية متغيراتها (القيادة الروحية، الازدهار التنظيمي، النزاهة السلوكية) واثارهما الإيجابية، فضلاً عن تركيزها على الربط بين هذه متغيرات المجتمع وابعادها كونها توليفة جديدة لم يجد الباحث دراسات سابقة العربية والعالمية ربطاً سابقاً أو مخطط فرضي لها.
- ب- تأتي أهمية الدراسة الحالية في تعزيز الجانب المعرفي في مجال السلوك التنظيمي من خلال توضيح الأفكار والآراء لعدد من المفكرين والباحثين في حدود متغيرات الدراسة (القيادة الروحية، الازدهار التنظيمي، النزاهة السلوكية).
- ج- مساعدة إدارة المنظمة في التعرف على العناصر الأكثر تأثيراً وارتباطاً من أجل اعطائهم الأولوية اللازمة لها للمنظمة المعنية والمنظمات الشبيهة.
- د- تعتبر هذه الدراسة إضافة إلى المكتبة العراقية في مجال القيادة الروحية والازدهار التنظيمي والنزاهة السلوكية، وعن أبرز المساهمات التي قدمها الباحثين في هذه المجالات.

٢- الأهمية الميدانية للدراسة

- أ- تكمن أهمية الدراسة في حاجة المؤسسات العراقية عموماً ومطار النجف الأشرف الدولي خصوصاً إلى تطبيق القيادة الروحية للاحتمام العالمي لما لها من تأثير وأسهام في تحقيق وتعزيز الازدهار التنظيمي، فضلاً عن مساهمتها الفعالة في الحد من السلوكيات السلبية في بيئة العمل وتعزيز السلوك الإيجابي في مكان العمل.
- ب- نظراً للتحديات والصعوبات والأزمات الحالية التي تمر بها اغلب منظمات الاعمال، تتضح أهمية الدراسة الحالية من الحاجات الضرورية والملحة في إدارة مطار النجف الأشرف الدولي هي النزاهة





السلوكية في وذلك لتمكن من الخروج من هذه الازمات والتحديات في بيئة العمل وبناء بيئة عمل نزيه خالية من الفساد الإداري والمالي.

ج- تولي ادارة مطار النجف الاشرف الدولي اهتماماً متزايداً بالقيادة الروحية لما لها من اثر مهم وايجابي في الموظفين العاملين في المطار مما ينعكس بصورة إيجابية على بيئة العمل، وتساهم أيضاً في تعزيز الازدهار التنظيمي وتحقيق هدف المطار والصمود في وجهه التحديات الداخلية والخارجية.

د- تتجلى أهمية الدراسة الحالية في الجمع بين متغيرات الدراسة (القيادة الروحية والازدهار التنظيمي و النزاهة السلوكية) في مطار النجف الاشرف الدولي، حيث تعود بمنافع إيجابية على الافراد والمنظمة وتنعكس بصورة إيجابية، على المجتمع والبيئة والاقتصاد الوطني.

ثالثاً: أهداف البحث

١- التعريف بالمضامين الفلسفية الفكرية من توافقات واختلافات في وجهات النظر عن متغيرات الدراسة الحالية والمتعلقة (بالقيادة الروحية والنزاهة السلوكية والازدهار التنظيمي) في المنظمة قيد الدراسة.

٢- التعرف على مستوى توافر ابعاد كل من(القيادة الروحية و الازدهار التنظيمي و النزاهة السلوكية) في المنظمة قيد الدراسة.

٣- السعي الحثيث والمحاولة في توجيه انظار ادارة المنظمات لموضوع القيادة الروحية ومدى توظيف النزاهة السلوكية وكفاءة الافراد العاملين في تحقيق الازدهار التنظيمي.

٤- التعرف على اثر القيادة الروحية في الازدهار التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة.

٥- التعرف على اثر النزاهة السلوكية في الازدهار التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة.



٦- تحديد مدى مساهمة القيادة الروحية في تعزيز الازدهار التنظيمي الدور الوسيط للنزاهة السلوكية في المنظمة قيد الدراسة.

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة:

يهدف المخطط الفرضي للبحث بيان العلاقة للمتغيرات الرئيسية وأبعادها الفرعية، إذ تم اختيار النماذج

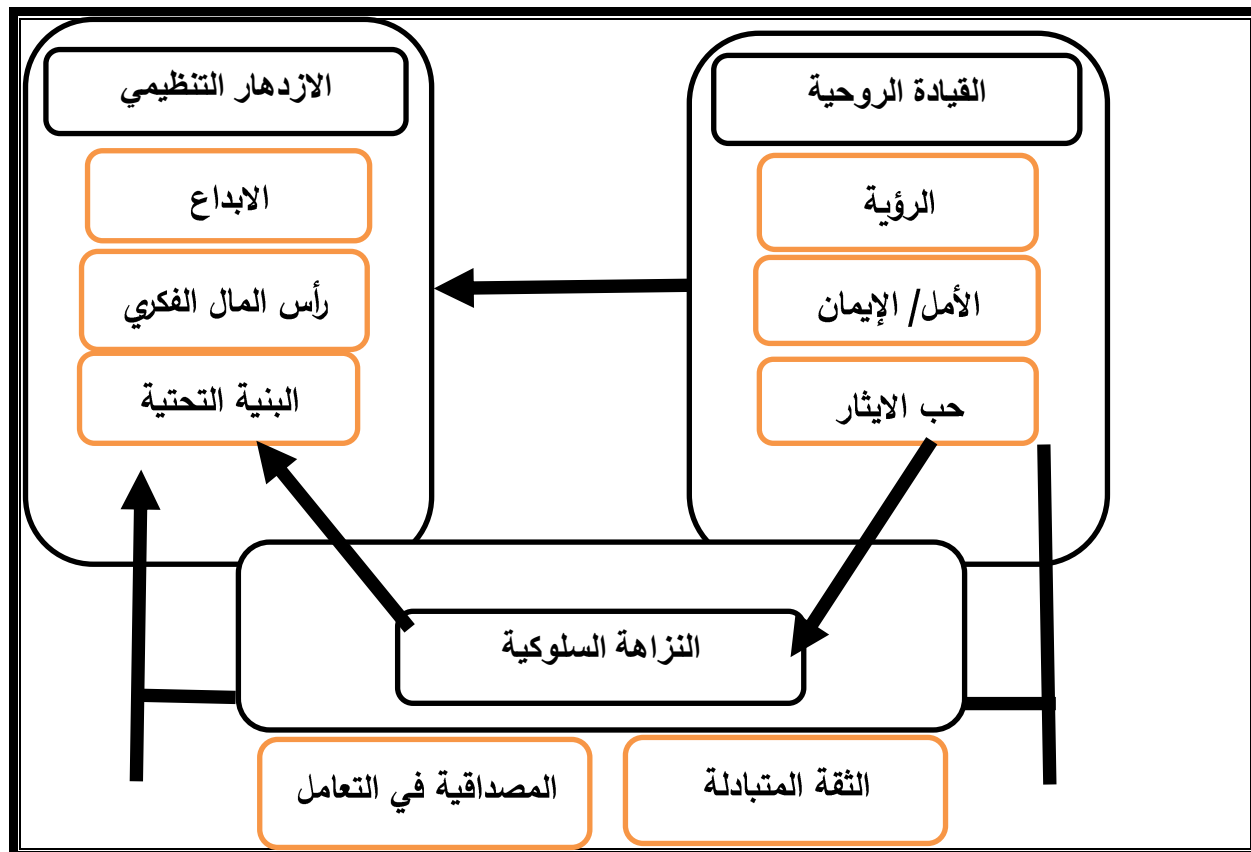
الخاصة بمتغيرات الدراسة بالاعتماد على المصادر العلمية المتوفرة للباحث، وكما يوضحه الشكل (١):

١. المتغير المستقل (القيادة الروحية Spiritual Leadership): المتضمن لأبعاد (الرؤية، الأمل/ الإيمان، حب الايثار) التي تم اعتمادها من دراسة (Shafighi et al., 2013).

٢. المتغير الوسيط (النزاهة السلوكية Behavioral Integrity): المتضمن لأبعاد (الثقة المتبادلة، المصادقية في التعامل) التي تم اعتمادها من دراسة (Simons, 1999)

٣. المتغير المعتمد (الازدهار التنظيمي Organizational Prosperity): المتضمن لأبعاد (الأبداع، رأس المال الفكري، البنية التحتية) التي تم اعتمادها من دراسة (Mohammed & Saaed, 2021).





الشكل (١) المخطط الفرضي للدراسة
المصدر: اعداد الباحث (وفقا للدراسات السابقة).

خامسا: فرضيات البحث

- ١- الفرضية الرئيسة الأولى (H1): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في تحقيق الازدهار التنظيمي على المستوى الكلي.
- ٢- الفرضية الرئيسة الثانية (H2): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية على النزاهة السلوكية على المستوى الكلي.
- ٣- الفرضية الرئيسة الثالثة (H3): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنزاهة السلوكية على الازدهار التنظيمي على المستوى الكلي.
٤. الفرضية الرئيسة الرابعة (H4): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية على الازدهار التنظيمي من خلال الدور الوسيط للنزاهة السلوكية على المستوى الكلي.

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث:

اولا: مفهوم القيادة الروحية The Concept of Spiritual Leadership

الروح هي الطاقة التي يبتها الله سبحانه وتعالى في المخلوقات فتبث معها الحياة، إذ قال تعالى في محكم كتابة الكريم (إِذَا سَوَّيْتَهُ وَنَفَخْتَ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ) ﴿٢٩ الحجر﴾ إن الانسان مخلوق من خلق الله وكائن بقدرته، هذه اهم المَعَانِي التي ورد عليها لفظُ (الروح) في القرآن الكريم، والمهم في هذا السياق أن ندرك أن معرفة حقيقة (الروح) أذ ليس لاحد من سبيل إليها، بل هي مما اختص الله سبحانه بعلمها، ولعل الحكمة من إخفاء علمها عن المخلوقات، أن يتأمل الانسان ويتحقق أن الروح التي جعل الله بها الحياة والراحة والقوة والقدرة والحس والحركة والفهم والفكر والسمع والبصر... وهي من أمر الله، وهو يباشرها ويعايشها مدة حياته وطول عمره، والقيادة الروحانية" هو مصطلح شخصي يمكن أن يعني أشياء



كثيرة لكثير من الناس وخصوصاً الشخص القيادي (Krishnakumar & Neck, 2002:153). ويمكن تعريف القيادة الروحية التي يجسد فيها القائد القيم الروحية مثل النزاهة والصدق والتواضع والاخلاص من خلال خلق شخصية يمكن الوثوق بها مما يمكن من التأثير في الآخرين وتجسيد تصرفاته وسلوكياته مما ينعكس على الافراد الآخرين من عمليات التعامل الروحي (Reave, 2005: 655). وضح (135: Zuhri, 2018) مفهوم القيادة الروحية من جانب أكثر وضوحاً حيث قال هي قيادة تدرك أن الله هو القائد الحقيقي الذي يلهم عباده الضمير والحكمة لكي يتعاملون بأسلوب أخلاقي من حيث الوقوف مع الضعفاء والمظلومين، لأن مصدر القيادة الروحية هو القرآن وسنة الرسول (ص). والقيادة الروحية هي أحد العوامل التي تؤثر على نجاح المنظمة ويمكن أن يكون لشكل وأسلوب القيادة تأثير على نظام الأداء والنتائج المستهدفة، حيث يتم تشكيل القادة الذين يتمتعون بالخصائص والكفاءات اللازمة بشكل مثالي من خلال التعليم والتدريب والخبرة الطويلة وكذلك النموذج القيادي في المجال الروحي وإن القيادة الروحية التي تمتلكها الشخصية ستؤثر على السياسة أو تؤثر على المجتمع للقيام بشيء يعتبر صحيحاً ووفقاً له احتياجات المجتمع، وفي هذا السياق يبدو أن للقيادة الروحية مكانة منفصلة في النموذج القيادي بشكل عام (Mahyarni, 2019:171). والقيادة الروحية هي تعني شخص أو مجموعة من الأشخاص مؤثرون وقادرون على تغيير الطريقة التي يرى بها الآخرون والأشياء التي يفعلونها وإنهم يؤثرون على مواقف وتصرفات الآخرين من أجل الوصول إلى هدف مشترك يعود بالفائدة في نهاية المطاف على المجموعة بأكملها ويحقق الأهداف التي تسعى إلى الوصول إليها من خلال العمل المشترك (Arab Shahi & Ebrahimi Zanganeh, 2023:234).





ويرى الباحث القيادة الروحية هي التزام الإدارة العليا بقضية معينة او هدف سامي تسعى الى تحقيقه من خلال التأثير على الافراد العاملين في المنظمة في بذل المزيد من الطاقة الروحية والعاطفية والجسدية بحماس لتحقيق رؤية المنظمة وأهدافها.

ثانياً: ابعاد القيادة الروحية Dimensions Of Spiritual leadership

اختلف الباحثين في تحديد ابعاد القيادة الروحية وذلك بسبب تباين الباحثين حول مدى ادراكهم لمفهوم القيادة الروحية ومدى ارتباطه بالمفاهيم الإدارية الأخرى حيث اتفق اغلب الباحثين ان ابعاد القيادة الروحية هي ثلاثة الابعاد هي (الرؤية، الأمل/ الإيمان، حب الايثار) التي حددها Shafighi et al., (2013). يمكن تسليط الضوء وكالاتي:

١. الرؤية Vision:

تعتبر الرؤية هي التوجه المستقبلي لمنظمات , حيث تمثل النوايا طويلة الأمد التي ترغب المنظمات الوصول اليها , وتتميز بانها واسعة وشاملة لجميع الأنشطة , قدرة القيادة الروحية على توضيح الرؤية الاستراتيجية للمنظمة فضلاً عن قدرته على تحفيز ودفع الآخرين للإيمان بهذا الرؤية وفهمها , حيث توضح الرؤية الاتجاه العام للتغيير وتبسيط القرارات الأكثر تفصيلاً وسرعة تنسيق الإجراءات , على القائد الروحي ان يكون وسيط بين خلق أجواء عمل مريحة وبين تحقيق مكاسب لأصحاب المصلحة , وكذلك تحكم وضبط الوضع الراهن وتوضيح المستقبل وتشجيع الأمل والالتزام في مكان العمل (Fry, 2003:694). والرؤية هي مصدر أساسي للكاريزما وهي مفهوم محوري في معظم نماذج القيادة وهي تعد أحد المصادر الأساسية للكاريزما وتأتي قيادة المنظمة برؤية فريدة حيث يقوم القائد بمهام وهي تطور الرؤية، ويحفز أصحاب المصلحة وتوائهم نحو تلك الرؤية التي يهدف الى تحقيقها، يضمن إيصال





الرؤية، والرؤية هي الصورة الذهنية التي تحاول المؤسسة بناءها عن نفسها في المستقبل البعيد والقريب في إطار الموارد المتاحة لها حالياً وما ستصل إلى مستقبلاً الرؤية تتضمن التوقعات المستقبلية لتحقيق الأهداف في حال طرأ أي طارئ (Alwi, 2013:181).

٢. الأمل / الإيمان / Hope / faith:

يهدف هذا البعد لضمان الأشياء التي نسعى الحصول عليها والاقتناع بأن رؤية المنظمة ومهمتها سيتم تحقيقها، وبأن الأمل / الإيمان يتمثل الأمل بوجود التوقع في انجاز المهام أما الإيمان فانه يضيف اليقين إلى الأمل ويقوم على القيم والمواقف والسلوكيات التي تثبت اليقين لدى الأفراد العاملين بأن المهام المطلوب والمتوقع سوف تتحقق، والمرؤوسين الذين لديهم أمل / إيمان يمتلكون وضوحاً في مسيرتهم ولديهم رؤية تساعد في تحقيق اهدافهم وهم قادرون على تجاوز العقبات والمصاعب من اجل انجاز المهام المناطة بهم (Fry et al., ٢٠١١:٢٦٢).

٣. حب الايثار Love Altruism:

حيث إن من القيم التي يتكون منها حب الايثار الولاء وعدم الانانية والاهتمام والتقدير لكل من الذات والآخرين ويمكن تعريف حب الايثار في اطار نظرية القيادة الروحية على انه الإحساس بالكمال والتناغم والرفاهية نتيجة الرعاية والاهتمام وتقدير الفرد لنفسه والآخرين , يعتبر حب الايثار هو حق مشترك بين أعضاء المنظمة حيث يوضح مدى قدرة الفرد على ابداء مساعدة الطوعية لزملاء ورؤساءه والمتعاملين مع المنظمة مثال على ذلك (مساعدة العاملين الجدد او مساعدة الزملاء بالأعمال المتراكمة لديهم او أداء الاعمال اثناء غيابهم او مساعدة المستفيدين خارج المنظمة) يوضح هذا البعد هو تقديم المساعدة من





قبل الفرد الى الأشخاص الآخرين دون ان يطلب منه شيء او دون أي مقابل مادي او معنوي من قبل الطرف الاخر (Fry et al.,2011:261).

ثالثاً: مفهوم النزاهة السلوكية The Concept Of Behavioral Integrity

أول من ساهم في عملية تطوير مفهوم النزاهة السلوكية هو (Simons,1999:2) حيث قام بتسليط الضوء على مصطلح النزاهة السلوكية وعرفها بأنها هي درجة التوافق والانسجام فيما بين القيم المعبر عنها في الكلام (الاقوال)، والتي يتم تطبيقها من خلال الممارسة العملية في الواقع. ويبين Aulich, (2011:42) النزاهة في مجال الإدارة يرتبط بالوسائل والاليات التي تكافح الفساد الإداري وسوء إدارة الموارد البشرية وسوء استغلال السلطة، مع تعزيز اخلاقيات العمل في مختلف المستويات الإدارية. إن النظر في النزاهة السلوكية للقائد والتابع في مقابل البناء العام للنزاهة باعتبارها سابقة محتملة للأداء الوظيفي أمر مهم لسببين على الأقل، أولاً، إن معنى البناء العام للنزاهة في الأدبيات الإدارية معقد وواسع، ثانياً، في حين أن معنى النزاهة السلوكية مركز وضيق، وركزت بعض الأبحاث في الإدارة وعلم النفس الصناعي/التنظيمي على البناء العام للنزاهة باعتبارها أساس مهم لنجاح المنظمات (Palanski, 2011:768) & Yammarino, وإن مصطلح النزاهة بشكل عام حيث تمتد جذوره الى (القرن الثالث عشر والرابع عشر) والنزاهة هي كلمة في الأصل لاتينية (integer) والتي تبين الحالة الممتازة او القرار او الحكم غير الفاسد (Tomlinson et al., 2014:721). أوضح (Hou et al., 2023:3) دلالة النزاهة من وجهات نظر مختلفة في الثقافة الصينية، كلمة النزاهة قريبة من "الصدق" و"الجدارة بالثقة" في المعنى، يشير "الصدق" إلى الأصالة الخالية من الخداع، وتشير "الجدارة بالثقة" إلى الوفاء بالوعود بشكل





صحيح، ومن منظور الأخلاق، أن النزاهة هي نوع واحد من المعايير أو الجودة الأخلاقية، والتي تتكون من جزأين، الطابع الأخلاقي للأمانة ومدونة قواعد السلوك.

ويرى الباحث إن النزاهة السلوكية هي عبارة عن السلوكيات الإيجابية والقيم الأخلاقية العليا التي تسعى إلى المحافظة على المعايير الخاصة الموضوعية بالوظيفة المنبثقة عن الاحترام والمصادقية المتبادلين مع تطوير واتباع ثقافة الثقة في تنفيذ جميع الوعود بطريقة عادلة.

رابعاً: ابعاد النزاهة السلوكية Dimensions of Behavioral Integrity

نظراً لحدوث مصطلح النزاهة السلوكية، وندرة الدراسات التي ركزت على أهم مجالات النزاهة السلوكية والأماكن التي يمكن تطبيق فيها، حيث اطلع الباحث على العديد من الدراسات التي وضحت ابعاد ومقاييس النزاهة السلوكية لما لها من دور فعال في تحقيق النجاح في المنظمات، حيث تبني الباحث الابعاد التي نقلتها دراسة (Simons,1999:1) التي وضحت حيثيات مصطلح النزاهة السلوكية، ولكونها أيضاً أكثر انسجام مع دراستنا الحالية، ويمكن توضيح ابعاد النزاهة السلوكية كالآتي: -

١. الثقة المتبادلة: Mutual trust

هي الإيمان بأقوال أو أفعال أو قرارات الطرف الآخر والشعور بالثقة لدى فرد أو مجموعة يمكن الاعتماد عليها، وتعزز الثقة المتبادلة علاقات العمل الإيجابية، مما يؤدي إلى التعاون الناجح بين الموظفين في مكان العمل علاوة على ذلك، تؤثر الثقة المتبادلة بقوة على القيادة في المنظمة، وبالتالي فإن القائد الجدير بالثقة والذي يكون منفتحاً وموثوقاً وخيراً وقادراً يمكنه تطوير مهارات قيادية قوية وبالمثل، يمكن للقادة ذوي القيادة الممتازة إنشاء بيئة ثقة في مكان العمل، الأمر الذي سيشجع سلوكيات الثقة بين الموظفين ويؤثر على الثقة في القادة (Chen & Sriphon,2022:3). لقد أصبح مبدأ الثقة المتبادلة



مبدأ هيكليا لقانون الاتحاد الأوروبي الذي يدعم العديد من قواعد القانون الأساسي وكذلك التشريعات الثانوية سواء في مجال السوق الداخلية أو في مجال الحرية والأمن والعدالة (Rizcallah, 2023: 255).

٢. المصداقية في التعامل: Credibility in dealing

تعد المصداقية في التعامل جزء أساسي من سلوك الإيجابي، حيث تدعم معايير الولاء والالتزام التنظيمي، وكذلك يعتبر شرط ضروري لتطوير الأفراد العاملين، من خلال الالتزام والوفاء في تنفيذ الوعود، حيث تعد المصداقية في التعامل شرط رئيسي وفي حال فقدان هذه الشرط، ستكون هناك فجوة كبيرة تدفع المنظمة الى الهاوية (Simons, 1999: 8). وتشير المصداقية الى تقييم الصدق لدى الفرد، وتعد المصداقية، بمثابة البناء المتعددة الأبعاد حيث يتكون من التصور والتقييم المدرك، لمجموعة من القيم الانسانية التي يحملها الفرد وعلاقتها في الإخلاص والنوايا الحسنة تجاه الآخرين، وإن النزاهة السلوكية تؤثر على العنصرين الآخرين من عناصر المصداقية (Davis & Rothstein, 2006: 408).

خامسا: مفهوم الازدهار التنظيمي The Concept of Organizational Prosperity

يقصد في مفهوم الازدهار (Prosperity) في اللغة الانكليزية وهو ليس حديث الاكتشاف حيث تشير اغلب الدراسات إلى إن هذا المفهوم كان يستخدمه الإغريق الذي يقابل كلمة "Aristae" وتعني ترجمتها في اللغة الانكليزية Braver, Mightier, Best " أي أفضل الأحوال، شجاعة وأكثر هولا، فأصل كلمة "Aristae" عند الإغريق يتكون من مقطعين الأول (Ar) ويعني تدفق الضوء أو الخير والثاني (Aston) التي تعني الاستقرار والتوافق لتحقيق النجاح على الأمد البعيد بأكبر قدر ممكن (Anninos, 2007: 208). بأنه يمكن تحقيق الازدهار التنظيمي من خلال تنمية وتطوير القابليات





والمهارات للأفراد العاملين لتحسين الانتاجية وتطوير الاداء الابتكاري والابداعي في العمليات الانتاجية (Joseph,2010:410).

ومن وجهة نظر الباحث فإن الازدهار التنظيمي هو عبارة عن خليط من المهارات المعرفية والخبرات وقدرة المنظمات على تلبية الحاجات والرغبات الزبائن من خلال امتلاكها للموارد والامكانيات المعرفية والتعليمية التي تمتلكها المنظمات والتي تستطيع تحويلها الى منتجات ذات جودة عالية وبكفاءة وفاعلية وتحقيق اهداف المنظمة.

سادساً: إبعاد الازدهار التنظيمي Dimensions Organizational Prosperity

اختلف العديد من الباحثين في تحديد ابعاد الازدهار التنظيمي وطرق قياسه، لذلك قام الباحث في اجراء مسح من خلال الاطلاع على عدد من الادبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الازدهار التنظيمي فقد تم اختيار واعتماد مقياس (Mohammed & Saaed,2021) في تحديد ابعاد الازدهار التنظيمي، لكونها متوافقة مع مكان تطبيق الدراسة الذي تم اختياره في الدراسة الحالية وكذلك لحدثة الموضوع بالنسبة للبيئة العراقية، ويمكن توضيح الابعاد كالآتي:

١.الابداع: Creativity

الإبداع باعتباره توليد نتائج جديدة ومفيدة في نفس الوقت، ومن الآن فصاعداً، سوف نستخدم مصطلح "ذو صلة" بدلاً من "مفيد"، للحفاظ على المعنى الأولي ولكن أيضاً لتشمل العمل الإبداعي الذي قد لا يكون لنتائجه تطبيقات عملية بحتة، يجمع تعريف الجودة والملاءمة بين المعيارين بشكل مضاعف فالنتيجة غير الجديدة أو غير ذات الصلة ليست إبداعية بغض النظر عن درجاتها (Trapido & Koppman,2023:3). وإن الإبداع يعتبر هو عملية اجتماعية تنظيمية تساعد في إنشاء وتوليد الأفكار



الجديدة التي تساعد المنظمة على الاختيار الدقيق في توظيف مواردها، وكذلك تطوير السلوكيات في البيئة التنظيمية ومهارات وقدرات الموظفين والتي بدورها تؤدي نحوه مسار الابداع الجيد الذي يساعد في نجاح المنظمة (Ghafoor & Haar,2022:2). وكما يرى (Harvey & Berry,2023:13) إن شكل من أشكال الإبداع كتعظيم، ومن خلال ترسيخ هذا المنظور في هذه الظاهرة، فإن شكل الإبداع كتعظيم يستلزم الانخراط في تباين عشوائي أو أعمى للأفكار يأخذها إلى اتجاهات خيالية، لتعظيم الحادثة، مع عدم الاهتمام بفائدة الأفكار، فقط في وقت لاحق تصفية الأفكار لهذا المعيار إن الخيال الخالص يناسب هذا الشكل من الإبداع.

٢. رأس المال الفكري: Intellectual Capital

يعد رأس المال الفكري اليوم هو رأس المال الأساسي في المنظمات لأنه أساس الابتكار والتجديد والقوة الدافعة للتغيير التنظيمي والإبداع، ويرتبط رأس المال الفكري هذا بجودة أداء الفرد أو خدمته أو غيره من الاستراتيجيات المتفوقة، ويعتقد بعض الباحثين أن الثروة الاقتصادية للمنظمات تأتي من الأصول غير الملموسة، مثل رأس المال الفكري والإدارة السليمة (Dashtbayaz et al.,2023:3). ويعني رأس المال الفكري المعرفة والتكنولوجيا التنظيمية والمهارات المهنية والعلاقات مع العملاء (التوجيه تجاه الزبائن) التي تخلق ميزة تنافسية في سوق رأس المال للمنظمة، وتم اقتراح هذا المفهوم لأول مرة من قبل (Kenneth Galbraith) في عام ١٩٦٩ الذي اعتقد أن رأس المال الفكري هو شيء يتجاوز الفكر والمعرفة ويرتبط بالوظيفة الذكية، وأن رأس المال الفكري له علاقة إيجابية ومعنوية بالأداء المالي للشركات، كما وجد أن رأس المال الفكري له تأثير إيجابي وكبير على قيمة وربحية الشركات (Nassirzadeh & Arefi,2023:4).



٣. البنية التحتية :Infrastructure

يشق مصطلح "البنية التحتية" من الكلمتين اللاتينيتين infra، وتعني التجميع، وstructura، وتعني الأساسي ولذلك، يتم تعريف البنية التحتية على أنها قاعدة أو إطار عمل أساسي، يتضمن الأصول المادية أو الثابتة، وعمليات الخدمة، والقواعد الرسمية وتدفقات المعلومات (Große,2023:3). إن البنية التحتية هي تقيس مدى درجة التشارك في المعلومات بين الافراد العاملين في داخل المنظمة التي يعملون بها من الهرم التنظيمي الاعلى (الإدارة العليا) الى أسفل المنظمة (الافراد العاملين) وبين مختلف الوحدات الإدارية والتنظيمية في المنظمة، وكذلك توطيد وتقوية العلاقات داخل المنظمة وخارجها مما يسهل الحركة السريعة في انتقال المعلومات (Ward,2012:40).

المبحث الثالث: الجانب العملي للدراسة:

أولاً: نمذجة المعادلة الهيكلية: (Structural Equations Modeling (SEM)

تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية في علم الاجتماع والسلوكية من قبل (Wright ,1918) , وهو ذو اختصاص الإحصاء الأحيائي ثم تم طبقت في علوم واختصاصات اخرى , وتم استخدامها بشكل واسع للنمذجة المعادلة الهيكلية, وأجرى (Hershberger) مسح على المجالات العالمية للتعرف على مدى استخدامها في علوم السلوكية والاجتماع منذ عام (1994) الى (2001) ووجد إن أكثر من (60%) يستخدمون هذه المعادلة, ولا تزال هذه المعادلة تخضع لتحسينات بشكل مستمر, اما الان فهي تحظى بشعبية كبيرة بين الباحثين بمختلف التخصصات (Teo et al ,2013:2), كما ذكر (Teo) وزملاءه إن لا بد من للباحث من إجراء نمذجة للوقوف على ملائمة المؤشرات المطابقة قبل استخدام الاساليب



المعلمية , ويذكر (Mohamad et al, 2013: 198) إن هناك عدد من المؤشرات المعيارية ليتم الوصول لها وكما هو مبين في الجدول ادناه:

جدول (١) مؤشرات جودة الملائمة المعادلة الهيكلية

المؤشر Index	مستوى القبول Level of acceptance
Chi square	$P > 0.05$
Goodness of fit Index (GFI) جودة ملائمة النموذج	$GFI > 0.90$
Comparative fit Index (CFI) موائمة المقارن	$CFI > 0.90$
Root mean(RMSEA) Square Error of Approximation الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي	$RMSEA < 0.08$
Adjusted Good of fit Index (AGFI) المعدل المناسب	$AGFI > 0.90$

Source: Mohamad, W. & Bin, A. & Afthanorhan ,2013, A Comparison of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS–SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB–SEM) for Confirmatory Factor Analysis,



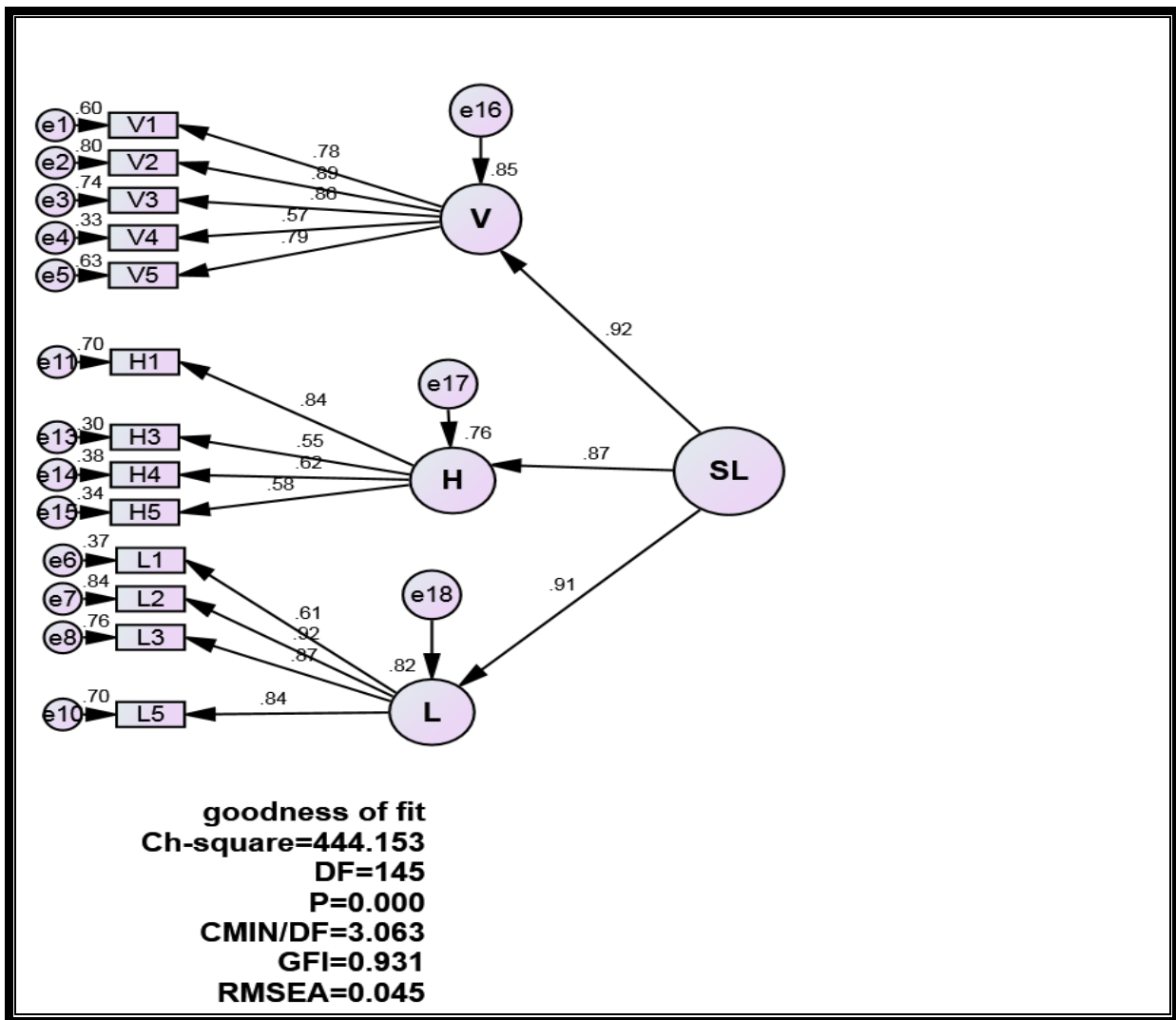
International Journal of Engineering Science and Innovative Technology
(IJESIT) Volume 2, Issue 5.

وسيتم اختبار مقياس الدراسة الذي تكون من ثلاث متغيرات تباعا كما وردت في مخطط الدراسة وهي كالاتي:

1. جودة ملائمة مقياس القيادة الروحية

يتألف مقياس المتغير المستقل القيادة الروحية من ثلاث ابعاد فرعية كما تم ذكرها اعلاه ,وحسب نتائج شكل (2) قد بلغت قيمة (Chi square) المحسوبة (444.153), وهي ليست معنوية ضمن حدود (0.05), وقد بلغ جودة ملائمة النموذج (GFI) (0.931), وقد حقق نسبة أكبر من (0.90) المعيارية فهو مقبول, في حين (الجذر التربيعي لمعدلات الخطأ التقريبي (RMSEA)) بلغ (0.045) وهي نسبة اقل من (0.08) المعيارية, وتم حذف بعض الفقرات لكي نحصل على مؤشرات مناسبة لملائمة لمخطط الدراسة الفرضي المقبول وكما هو موضح في الشكل أدناه:





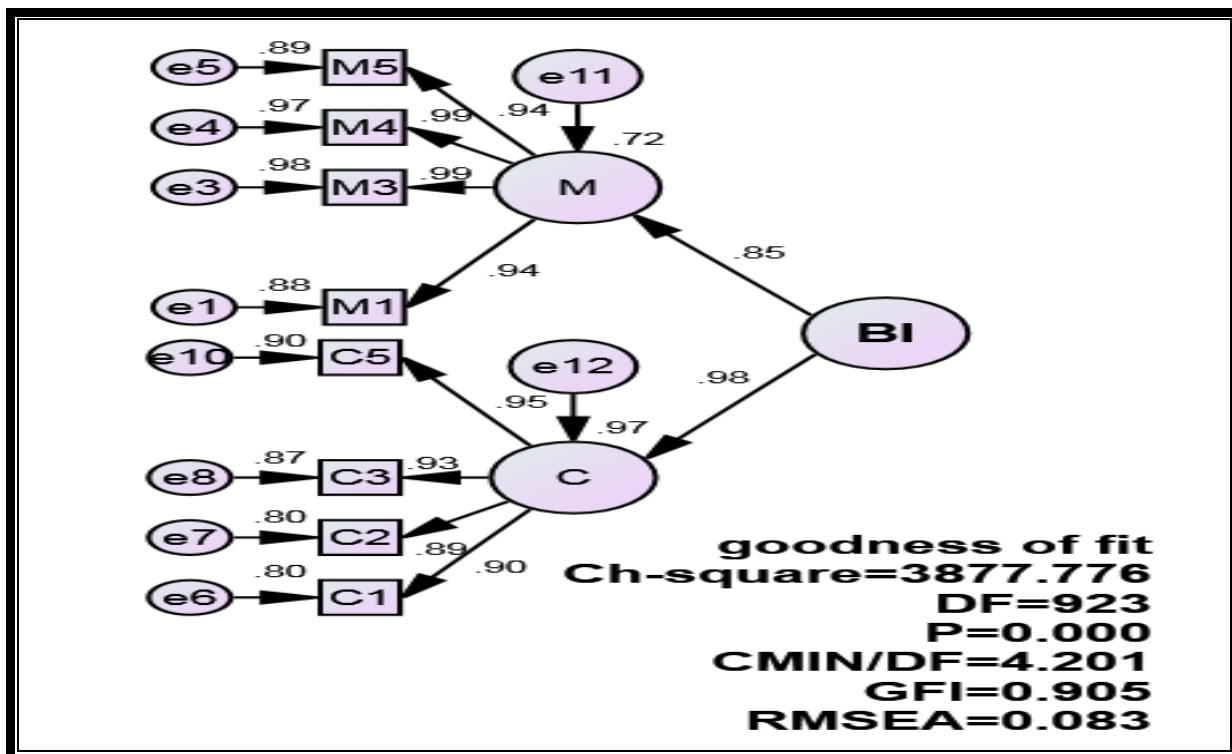
شكل (٢) جودة ملائمة مقياس القيادة الروحية

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (AMOS.26)

2. جودة ملائمة مقياس النزاهة السلوكية:

يتألف مقياس المتغير الوسيط النزاهة السلوكية من بعدين فرعية كما تم ذكرها اعلاه، وحسب نتائج شكل (٣) قد بلغت قيمة Chi square المحسوبة (٣٨٧٧.٧٧٦)، وهي ليست معنوية ضمن حدود (٠.٠٥)، وقد بلغ جودة ملائمة النموذج (GFI 0.905)، وقد حقق نسبة أكبر من (٠.٩٠) المعيارية فهو مقبول، في حين (الجذر التربيعي لمعدلات الخطأ التقريبي (RMSEA)) بلغ (٠.٠٨٣) وهي نسبة اقل من (٠.٠٨) المعيارية، وتم حذف بعض الفقرات لكي نحصل على مؤشرات مناسبة لملائمة لمخطط الدراسة الفرضي المقبول وكما هو موضح في الشكل أدناه:





شكل (٣) جودة ملائمة مقياس النزاهة السلوكية

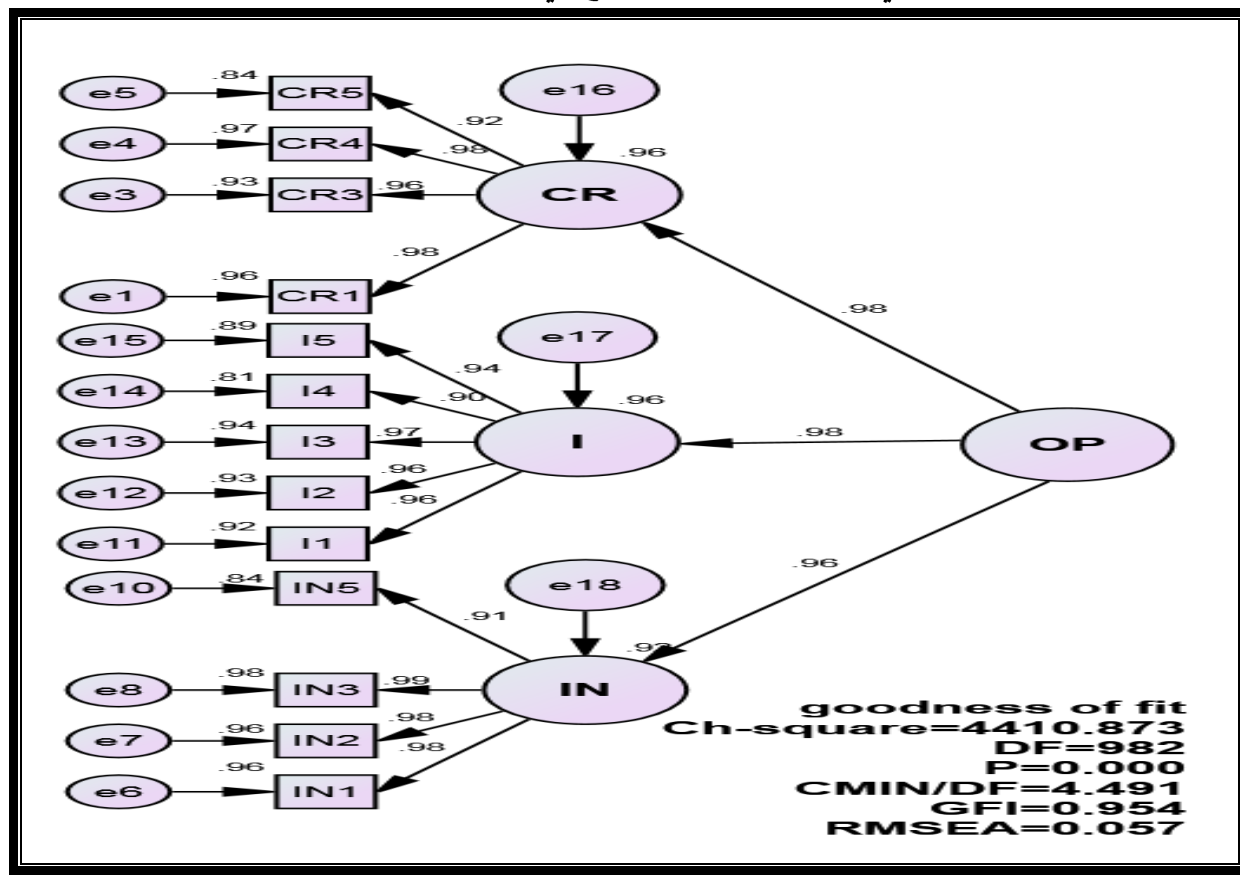
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (AMOS.26)

3. جودة ملائمة مقياس الازدهار التنظيمي:

يتألف مقياس المتغير التابع الازدهار التنظيمي من ثلاث ابعاد فرعية كما تم ذكرها اعلاه ,وحسب نتائج

شكل (٤) قد بلغت قيمة (Chi square) المحسوبة (4410.873), وهي ليست معنوية ضمن

حدود (0.05), وقد بلغ جودة ملائمة النموذج (GFI) (0.954), وقد حقق نسبة اكبر من (0.90) المعيارية فهو مقبول, في حين (الجذر التربيعي لمعدلات الخطأ التقريبي (RMSEA)) بلغ (0.057) وهي نسبة اقل من (0.08) المعيارية, وتم حذف بعض الفقرات لكي نحصل على مؤشرات مناسبة لملائمة لمخطط الدراسة الفرضي المقبول وكما هو موضح في الشكل أدناه:





شكل (٤) جودة ملائمة مقياس الازدهار التنظيمي

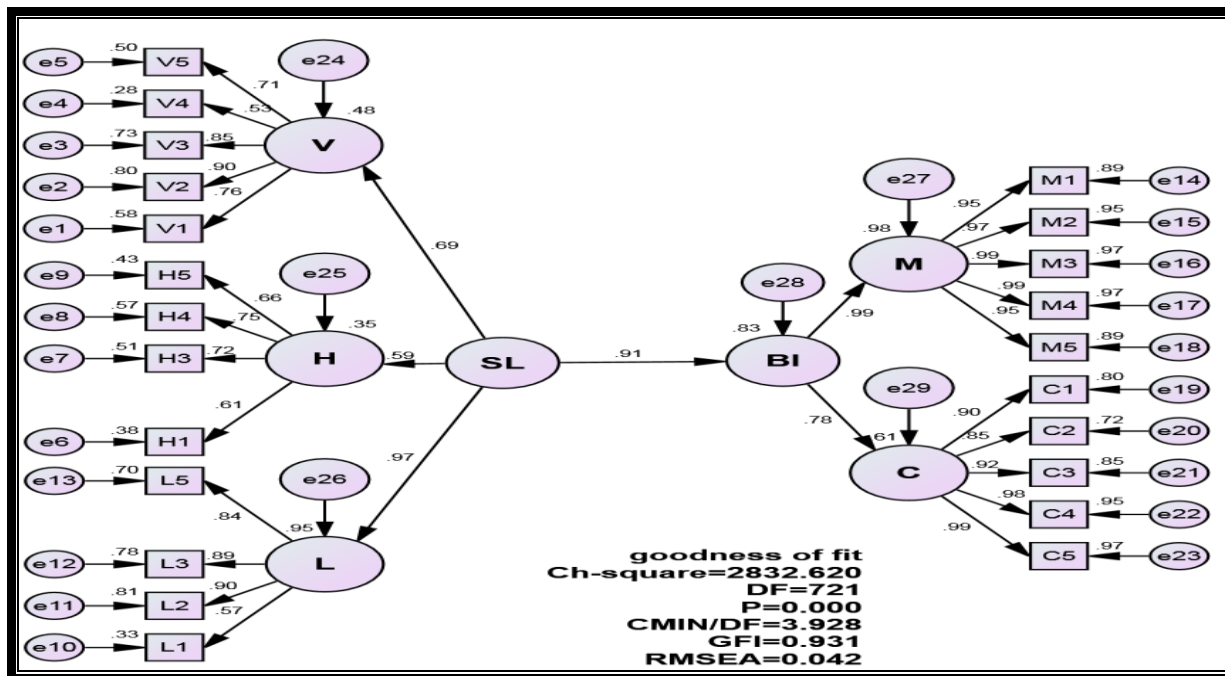
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (AMOS.26)

ثانياً: تحليل علاقات التأثير لفرضيات الدراسة

بعد ان تم اختبار التوزيع الطبيعي لفقرات الاستبانة وتبين انها موزعة توزيع طبيعي, ثم تم اختبار مدى تناسق اجابات العينة وتم حذف الفقرات التي نسب تشبعها اقل من المعيار ثم تم حذف بعض الفقرات التي تحتوي على تباين مشترك عالي للوصول الى تحقيق معايير جودة الملائمة, فان المقياس اصبح جاهز لاختبار الانحدار البسيط بين المتغيرات والانحدار المتعدد بين الابعاد الفرعية والمتغيرات, واختبار تحليل المسار للتعرف على مدى مساهمة المتغير الوسيط, اذ تم افتراض اربع فرضيات رئيسة وتفرعت منها عدد من الفرضيات الفرعية, سوف يتم اختبارها تباعا كما وردت في منهجية الدراسة, وكانت النتائج كما في ادناه:

اولاً: الفرضية الرئيسية الاولى: يفترض الباحث بوجود علاقة تأثير معنوية وموجبة القيادة الروحية في النزاهة السلوكية, وبذلك يفترض ان النزاهة السلوكية هي دالة حقيقية للمتغير المستقل القيادة الروحية, وسيتم اختبار الانحدار البسيط بين المتغيرين باستخدام البرنامج الاحصائي (Amos v.26) وسيتم التعرف على علاقة التأثير من خلال التقديرات (Estimate) التي سيتم احتسابها وللتعرف على معنويتها سيتم قبولها اذا كانت مستوى المعنوية المتحققة اقل من (0.05) او مقارنة (C.R) مع قيمتها الجدولية البالغة (1.96) فاذا كانت اكبر تقبل الفرضية والعكس بالعكس, فضلاً عن التعرف على مدى تفسير المتغير المستقل (القيادة الروحية) من المتغير الوسيط (النزاهة السلوكية) واختبار معنويتها من خلال مقارنة (f) المحسوبة بجدولتها البالغة (4.00), والنتائج كما في الشكل (٥) والجدول (٣):





الشكل (٥) علاقة تأثير القيادة الروحية في النزاهة السلوكية
 المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (AMOS.26)
 الجدول (٣) نتائج علاقة تأثير القيادة الروحية في النزاهة السلوكية

النزاهة السلوكية						المتغير الوسيط
P.Value	F	R ²	C.R.	S.E.	التقديرات	المتغير المستقل
مستوى المعنوية	المحسوبة		المحسوبة	الخطأ المعياري	Estimate	
0.000	٥٦٨.١٨	0.83	9.16	0.0927	0.91	القيادة الروحية

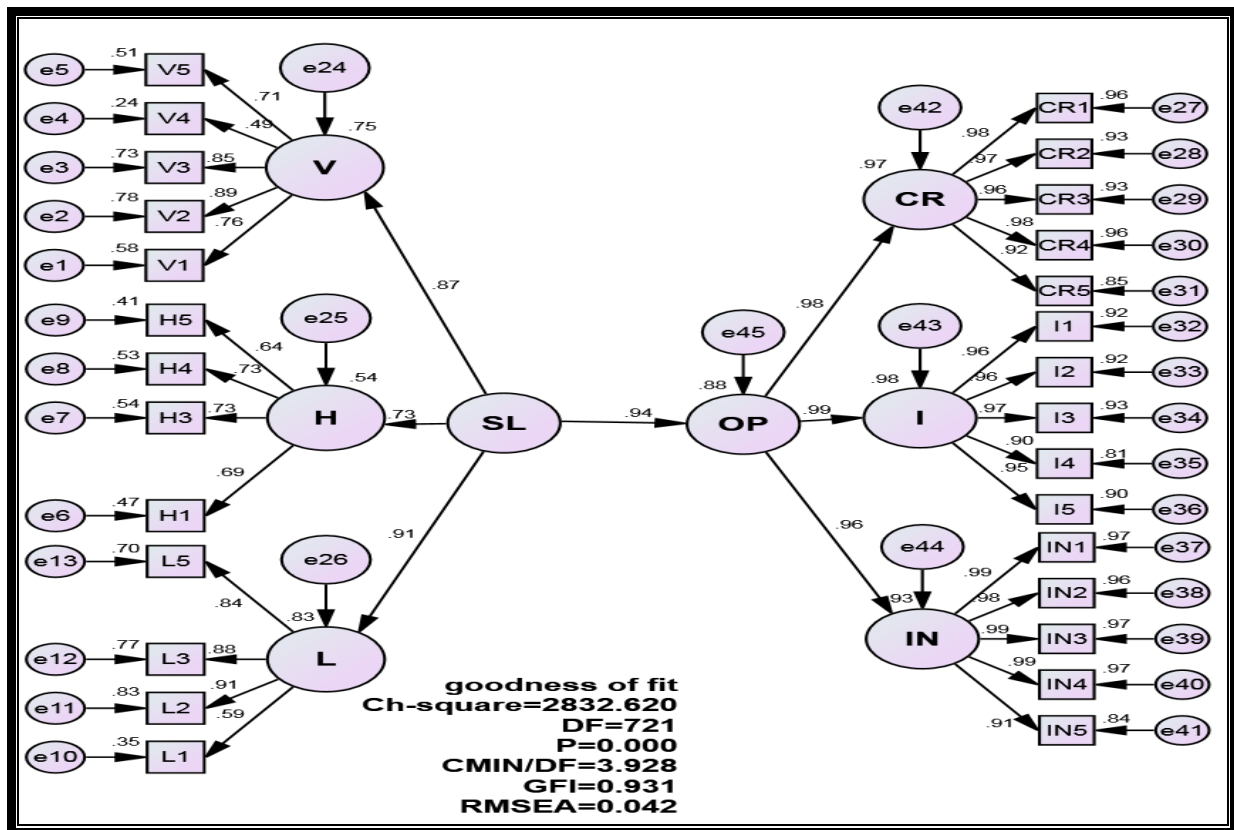


المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (AMOS.26)

حسب نتائج الشكل (٥) والجدول (٣) اظهرت نتائج القيادة الروحية تأثير في النزاهة السلوكية وقد بلغت (0.91) وهي ايجابية أي عند زيادة القيادة الروحية ستزداد النزاهة السلوكية بنسبة (0.91), كما انها معنوية لان مستوى المعنوية كانت اقل من (0.05), وان القيادة الروحية تفسر بنسبة (0.83) من التباين الحاصل في النزاهة السلوكية وهي معنوية لان قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.00), وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذه الدراسة.

ثانيا: الفرضية الرئيسة الثانية: يفترض الباحث بوجود علاقة تأثير معنوية وموجبة للقيادة الروحية في الازدهار التنظيمي , وبذلك يفترض ان الازدهار التنظيمي هي دالة حقيقية للمتغير المستقل القيادة الروحية, وسيتم اختبار الانحدار البسيط بين المتغيرين باستخدام البرنامج الاحصائي (Amos v.26) وسيتم التعرف على علاقة التأثير من خلال التقديرات (Estimate) التي سيتم احتسابها وللتعرف على معنويتها سيتم قبولها اذا كانت مستوى المعنوية المتحققة اقل من (0.05) او مقارنة (C.R) مع قيمتها الجدولية البالغة (1.96) فاذا كانت اكبر تقبل الفرضية والعكس بالعكس, فضلا عن التعرف على مدى تفسير المتغير المستقل (القيادة الروحية) من المتغير التابع (الازدهار التنظيمي) واختبار معنويتها من خلال مقارنة (f) المحسوبة بجدولتها البالغة (4.00), والنتائج كما في الشكل (٦) والجدول (٤):





الشكل (٦) علاقة تأثير القيادة الروحية في الازدهار التنظيمي
 المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (AMOS.26)



الجدول (٤) نتائج علاقة تأثير القيادة الروحية في الازدهار التنظيمي

الازدهار التنظيمي						المتغير المعتمد
P.Value	F	R ²	C.R.	S.E.	التقديرات	المتغير المستقل
مستوى المعنوية	المحسوبة		المحسوبة	الخطأ المعياري	Estimate	
0.000	69.91	088	7.083	0.072	0.94	القيادة الروحية

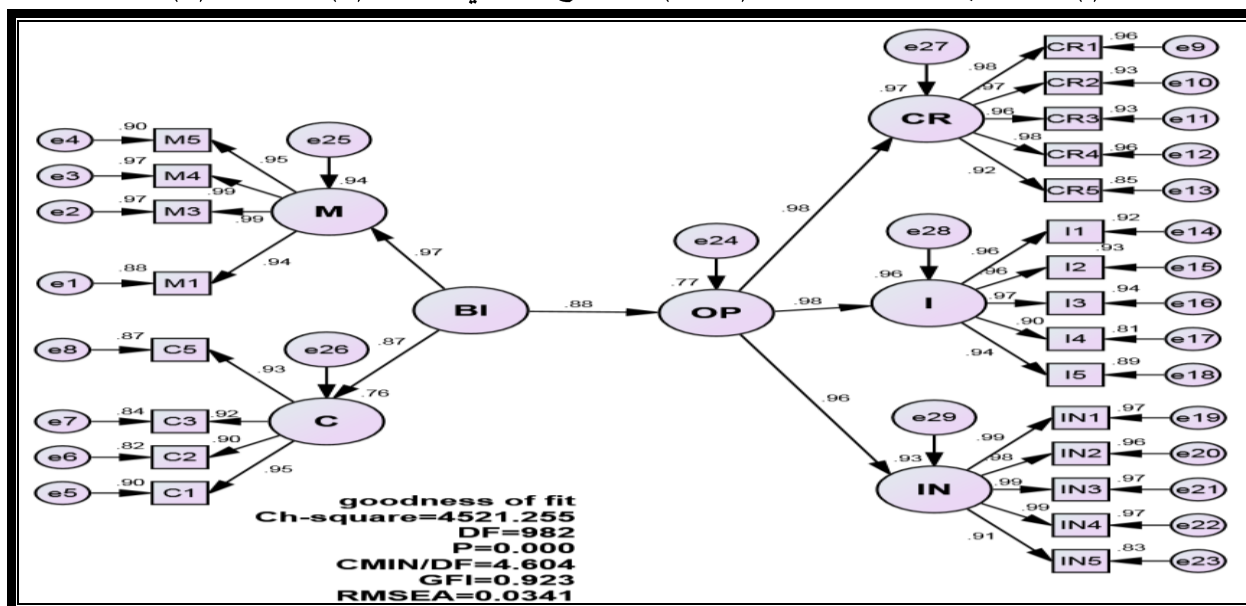
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (AMOS.26)

حسب نتائج الشكل (٦) والجدول (٤) اظهرت نتائج تأثير القيادة الروحية في الازدهار التنظيمي وقد بلغت (٠.٩٤) وهي ايجابية أي عند القيادة الروحية سيزداد الازدهار التنظيمي بنسبة (0.94)، كما انها معنوية لان مستوى المعنوية كانت اقل من (0.05)، وان القيادة الروحية تفسر بنسبة (0.88) من التباين الحاصل في الازدهار التنظيمي وهي معنوية لان قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.00)، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذه الدراسة.

ثالثاً: الفرضية الرئيسة الثالثة: يفترض الباحث بوجود علاقة تأثير معنوية وموجبة للنزاهة السلوكية في الازدهار التنظيمي ، وبذلك يفترض ان الازدهار التنظيمي هي دالة حقيقية للمتغير الوسيط النزاهة السلوكية ، وسيتم اختبار الانحدار البسيط بين المتغيرين باستخدام البرنامج الاحصائي (Amos v.26) وسيتم التعرف على علاقة التأثير من خلال التقديرات (Estimate) التي سيتم احتسابها وللتعرف على معنويتها سيتم قبولها اذا كانت مستوى المعنوية المتحققة اقل من (0.05) او مقارنة (C.R) مع قيمتها الجدولية البالغة (1.96) فاذا كانت اكبر تقبل الفرضية والعكس بالعكس، فضلا عن التعرف على مدى



تفسير المتغير الوسيط (النزاهة السلوكية) من المتغير التابع (الازدهار التنظيمي) واختبار معنويتها من خلال مقارنة (f) المحسوبة بجداولتها البالغة (٤.٠٠)، والنتائج كما في الشكل (٧) والجدول (٥):



الشكل (٧) علاقة تأثير النزاهة السلوكية في الازدهار التنظيمي
 المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (AMOS.26)

الجدول (5) نتائج علاقة تأثير النزاهة السلوكية في الازدهار التنظيمي

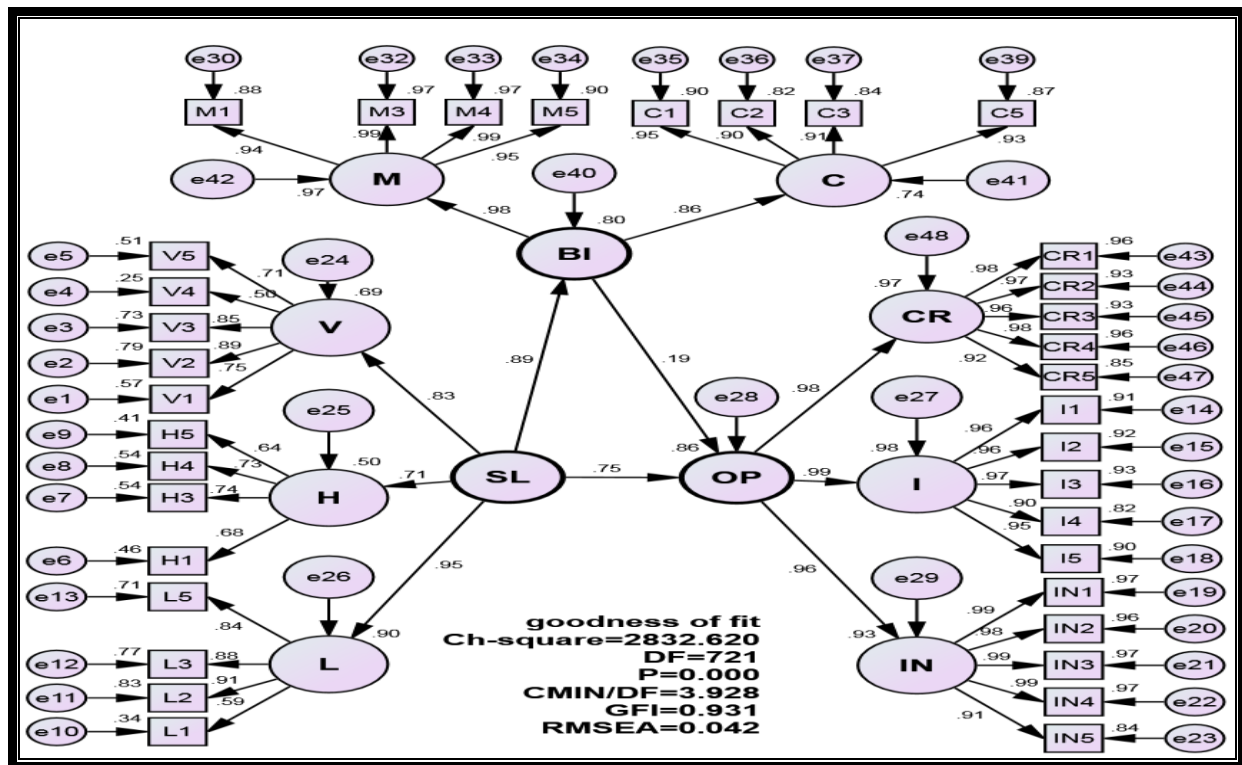
الازدهار التنظيمي						المتغير التابع
P.Value	F	R ²	C.R.	S.E.	التقديرات	المتغير الوسيط
مستوى المعنوية	المحسوبة		المحسوبة	الخطأ المعياري	Estimate	
0.000	199.01	0.77	7.821	0.087	0.88	النزاهة السلوكية

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (AMOS.26)

حسب نتائج الشكل (٧) والجدول (٥) اظهر بأن تأثير النزاهة السلوكية في الازدهار التنظيمي وقد بلغت (0.88) وهي ايجابية أي عند زيادة النزاهة السلوكية سيزداد الازدهار التنظيمي بنسبة (0.88)، كما انها معنوية لان مستوى المعنوية كانت اقل من (٠.٠٥)، وان النزاهة السلوكية تفسر بنسبة (0.77) من التباين الحاصل في الازدهار التنظيمي وهي معنوية لان قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.00)، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذه الدراسة.

رابعاً: الفرضية الرئيسة الرابعة: تم افتراض بوجود علاقة تأثير معنوية للقيادة الروحية وإيجابية في الازدهار التنظيمي من خلال النزاهة السلوكية، اذ سيتم تحليل العلاقة المباشرة بين القيادة الروحية والازدهار التنظيمي، واختبار التأثير غير المباشر للقيادة الروحية وإيجابية في الازدهار التنظيمي من خلال النزاهة السلوكية، وذكر (Hair et al., 2013:224) أسلوب تحليل المسار (Preacher & Hayes, 2008) يتكون من شرطان الاول، لا بد ان يكون التأثير غير المباشر للقيادة الروحية في الازدهار التنظيمي من خلال النزاهة السلوكية معنوية، اما الشرط الثاني: تحديد حدود العليا والدنيا للثقة، وان لا تتقاطع هذه الحدود مع الصفر، ونتائج الاختبار هي كما في الشكل (٨) الجدول (٦):





الشكل (8) ميل علاقة التأثير للقيادة الروحية في الازدهار التنظيمي من خلال النزاهة السلوكية



الجدول (٦) تحليل المسار لعلاقة التأثير للقيادة الروحية في الازدهار التنظيمي من خلال النزاهة السلوكية

الحدود الدنيا والعليا للنقطة		قيمة (T) المحسوبة	الانحراف المعياري	التأثير الكلي للمتغير الوسيط الازدهار التنظيمي	مسار تأثير النزاهة السلوكية في الازدهار التنظيمي	التأثير للقيادة الروحية في الازدهار التنظيمي
Bootstrapped Confidence Interval		t-value	SE	Indirect Effect	path b	path a
95%UL	95%LL	21.14	0.029	0.86	0.19	0.75
0.67004	0.55636					

يلاحظ من جدول (6) ان العلاقة مباشرة للقيادة الروحية في الازدهار التنظيمي بلغت (0.75)، اما علاقة التأثير غير المباشرة فقد بلغت نسبة (0.86) التي اظهرت تأثير المتغير النزاهة السلوكية التي توسطت علاقة التأثير بين القيادة الروحية والازدهار التنظيمي والتي كانت من خلال مسار (a) بين القيادة الروحية والنزاهة السلوكية والتي بلغت (0.75)، في حين المسار (b) الذي اظهر علاقة تأثير النزاهة السلوكية في الازدهار التنظيمي التي بلغت (0.16)، كما بلغت قيمة (T) التي تختبر معنوية التأثير غير المباشر (٢١.١٤) وهي كبيرة عند مقارنتها بجدولتها البالغة (١.٩٦)، وعلى اساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذه الدراسة.





المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات

١. يجب على الإدارة العليا في إدارة مطار النجف الاشراف الدولي تعزيز الجانب الروحي بين الافراد العاملين من اجل تحقيق الانسجام المؤسسي في مكان العمل.
٢. من خلال النتائج التي توصلت لها الدراسة أن ادارة مطار النجف الاشراف الدولي لم تقوم بالمستوى المطلوب الذي يقود الى تفعيل منظومة البحث العلمي في موضوع القيادة الروحية والنزاهة السلوكية والازدهار التنظيمي.
٣. كذلك على الإدارة العليا في مطار النجف الاشراف الدولي أن تتبنى الجانب الروحي في قيادتها لما له من أثر في الحد من السلوكيات السلبية، فضلاً عن تعزيز السلوكيات الإيجابية بين الأفراد العاملين لديها من اجل تحقيق الميزة التنافسية.
٤. من خلال النتائج أن تحفيز الافراد العاملين بالمكافأة المادية والمعنوية ليس بالمستوى المطلوب الذي يقود الى تحقيق الرضا الوظيفي لدى الافراد العاملين في مطار النجف الاشراف الدولي.
٥. ليس هناك اهتمام في دراسة المرتكزات الأساسية والجوهرية للنزاهة السلوكية في مطار النجف الاشراف الدولي لما لها من أهمية عملية وانعكاس ايجابي في كافة جوانب الأعمال.
٦. عدم التركيز على الجوانب التي تشجع على السلوكيات الإيجابية التي تعزز الثقة التنظيمية بين أفراد العاملين في مطار النجف الاشراف الدولي.
٧. من خلال النتائج ان الادارة العليا بالمطار لم تؤدي الدور المطلوب الذي يعزز من نشر ثقافة الازدهار وتعزيزها في جميع أقسام وهياكل المنظمة لتوعية جميع الأفراد العاملين.



ثانياً: التوصيات

١. نوصي الإدارة المطار النجف الاشرف الدولي بضرورة تفعيل منظومة البحث العلمي في موضوع القيادة الروحية وتبني فلسفتها.
٢. نقترح على الإدارة العليا في مطار النجف الاشرف الدولي بضرورة تبني الجانب الروحي في قيادتها لما له من أثر في الحد من السلوكيات السلبية، فضلاً عن تعزيز السلوكيات الإيجابية بين الأفراد العاملين لديها من اجل تحقيق الميزة التنافسية.
٣. ضرورة العمل على تحفيز الافراد العاملين لتقديم أفضل ما لديهم من خلال جعل المكافأة المادية والمعنوية عاملاً مهماً للاستمرار (مع مراعاة هذا الجانب بحدود معينة).
٤. نوصي الإدارة العليا مطار النجف الاشرف الدولي بضرورة تفعيل منظومة البحث العلمي في موضوع النزاهة السلوكية وتبني فلسفتها لتنشيط الجوانب الإيجابية لسلوكيات الأفراد العاملين.
٥. العمل على توفير المرتكزات الأساسية والجوهرية للنزاهة السلوكية في مطار النجف الاشرف الدولي لما لها من أهمية عملية في كافة جوانب الأعمال.
٦. التأكيد على ضرورة تعرض الأفراد العاملين في مطار النجف الاشرف الدولي لسلوكيات مستقيمة تسهم في أن يكونوا أكثر ارتباطاً بأدوارهم ومهامهم وتطوير سلوكياتهم.
٧. ٤. يجب التأكيد على الجوانب التي تشجع على السلوكيات الإيجابية التي تعزز الثقة التنظيمية بين أفراد العاملين في مطار النجف الاشرف الدولي.



٨. نوصي الإدارة العليا في مطار النجف الاشرف الدولي بضرورة تفعيل منظومة البحث العلمي في موضوع الازدهار التنظيمي وتبني فلسفتها لتنشيط جوانب المؤسسة وضمان البقاء ضمن التصنيف العالمي وتحقيق ما يسمى بـ (الخلود المؤسسي).

٩. نقترح على الإدارة العليا في مطار النجف الاشرف الدولي التركيز على عمليات الازدهار لأنه يعمل على تحديد الموارد المتاحة وتخصيصها بشكل فعال للاستفادة منها في الاحتياجات الحالية والمستقبلية لنمو أعمالها مع مراعاة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لها.

١٠. ضرورة عمل الإدارة العليا في مطار النجف الاشرف الدولي على نشر ثقافة الازدهار وتعزيزها في جميع أقسام وهيكل المنظمة لتوعية جميع الأفراد العاملين.

المراجع:

1. Alwi ،M. M. ، (2013) ، " Relationship between spiritual Leadership and organizational commitment in malaysians oil and Gas Ind ustry "،Asian social Science،Vol. 9، NO.7، ISSN 1911– ISSN 1911–2025.
2. Anninos, Loukas (2007) "The Archetype of Excellence in Universities and TQM" Journal of Management History, Vol. 13, No.4, PP:308– 310.
3. Arabshahi, A., & Ebrahimi Zanganeh, Z. (2023). The role of spiritual leadership in organizational happiness with a view to mediating psychological empowerment. Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge, 6(24), 227–254.
4. Aulich, C. (2011). Integrity agencies as one pillar of integrity and good governance. Viešojo politika ir administravimas, 10(1), 41–52.



5. Chen, J. K., & Sriphon, T. (2022). Authentic leadership, trust, and social exchange relationships under the influence of leader behavior. *Sustainability*, 14(10), 5883.
6. Dashtbayaz, M. L., Hameed Mezher, A., Khalid Albadr, K. H., & Alkafaji, B. K. A. (2023). The relationship between intellectual capital and audit fees. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 93.
7. Davis, A. L., & Rothstein, H. R. (2006). The effects of the perceived behavioral integrity of managers on employee attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 407-419.
8. Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
9. Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). RETRACTED: Impact of spiritual leadership on unit performance.
10. Ghafoor, A., & Haar, J. (2022). Does job stress enhance employee creativity? Exploring the role of psychological capital. *Personnel Review*, 51(2), 644-661.
11. Große, C. (2023). A review of the foundations of systems, infrastructure and governance. *Safety science*, 160, 106060.
12. Harvey, S., & Berry, J. W. (2023). Toward a meta-theory of creativity forms: How novelty and usefulness shape creativity. *Academy of Management Review*, 48(3), 504-529.
13. Hou, P., Yao, Y., Lin, P. M. C., & Ren, L. (2023). Employees' perception of tourism enterprise integrity: Dimensions and scale development. *International Journal of Hospitality Management*, 111, 103495.



14. Joseph. L. Rotman, (2010), "Today's Innovation, Tomorrow's Prosperity, Task Forces on Competitiveness, Productivity and Economic Progress", 9th annual Report, November, 2010.
15. Krishnakumar, S., and C. P. Neck. 2002. "The 'What', 'Why' and 'How' of Spirituality in the Workplace." *Journal of Managerial Psychology* 17 (3): 153–164.
16. Mahyarni. (2019). The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. *International Journal of Public Leadership*, 15(3), 170–188.
17. Mohammed, R. K., & Saaed, H. K. (2021). Strategic physiognomy and its impact on organizational prosperity: Analytical research in the state company for electrical and electronic industries. *Journal of*.
18. Nassirzadeh, F., Askarany, D., & Arefi-Asl, S. (2023). The relationship between changes in corporate governance characteristics and intellectual capital. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 133.
19. Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2011). Impact of behavioral integrity on follower job performance: A three-study examination. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 765–786.
- Reave, Laura. "Spiritual values and practices related to leadership effectiveness." *The leadership quarterly* 16.5 (2005): 655–687.
20. Rizcallah, C. (2023). The principle of mutual trust and the protection of fundamental rights in the Area of Freedom, Security and Justice: A critical look at the Court of Justice's stone-by-stone approach. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 30(3), 255–272.



21. Shafighi, Fatemeh,&Ajili, ZahraG.,&Ajili, Amirhooshang G., (2013), Relationship between the Spiritual Leadership and Organizational Entrepreneurship with Regard to the Mediating Role of Organizational Learning, Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, 3(6), pp.21–30.
22. Simons, T. L. (1999). Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. Journal of Organizational Change Management,12(2), 89–104.
23. Tomlinson, E. C., Lewicki, R. J., & Ash, S. R. (2014). Disentangling the moral integrity construct: Values congruence as a moderator of the behavioral integrity–citizenship relationship. Group & Organization Management, 39(6), 720–743.
24. Trapido, D., & Koppman, S. (2023). Creativity as privilege. Research in Organizational Behavior, 100193.
25. Ward, K. (2012). A proposed measure of IT infrastructure flexibility in the global networked firm: Extending the IT infrastructure measure of reach and range. International Journal of Management & Information Systems (IJMIS), 16(1), 39–44.
26. Zuhri, A. (2018). Discourse on Mangkunegara IV Javanese Islamic Spiritual Leadership. Jurnal Penelitian, 133–150.



