



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان / كلية الادارة والاقتصاد

قسم / ادارة اعمال

الدراسة الصباحية

تأثير القيادة الروحية في تعزيز الاداء المنظمي المستدام

دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في جامعة ميسان – كلية التربية

بحث تقدم به الطالبان

سجاد مطر جاسم

سجاد مطر جبر

الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد قسم ادارة اعمال كجزء من متطلبات نيل

شهادة البكالوريوس في علوم ادارة الاعمال

بأشراف

م . م محمد علي حسين

المخلص :

تركز الدراسة الحالية على تحديد تأثير القيادة الروحية على الأداء المنظمي المستدام لرؤساء الأقسام والشعب في جامعة ميسان. لتحقيق هذا الهدف، استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان التي تكونت من محورين. المحور الأول يتضمن البيانات الشخصية للأفراد في عينة البحث، بينما المحور الثاني يتضمن فقرات الاستبانة التي تشمل المتغيرين وتتألف من ٣٠ فقرة.

تم استخدام برامج Excel و SPSS لتحليل البيانات المستخرجة من فقرات الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها وجود علاقة ارتباط قوية بين القيادة الروحية والأداء المنظمي. وعلى ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بترسيخ أبعاد القيادة الروحية، مثل الرؤية، الأمل، الإيمان، وحب الإيثار، لدى قادة جامعة ميسان.

بشكل عام، تتناول الدراسة موضوعات مهمة مثل القيادة الروحية، والأداء، والأداء المنظمي المستدام، ويمكن لهذه النتائج أن تخدم كأساس لدراسات أخرى في هذا المجال..

قائمة المحتويات

ت	الموضوع	رقم الصفحة
١	المقدمة	١ - ٢
٢	الفصل الاول - منهجية البحث والدراسات السابقة	٣ - ٨
٣	المبحث - منهجية البحث	٣ - ٦
٤	اولا - مشكلة البحث	٣
٥	ثانيا - اهمية البحث	٤
٦	ثالثا - اهداف البحث	٥
٧	رابعا - فرضيات البحث	٥
٨	خامسا - المخطط الفرضي للبحث	٥
٩	سادسا - اساليب جمع البيانات	٦
١٠	سابعا - الاساليب الاحصائية المستخدمة	٦
١١	ثامنا - حدود البحث	٦
١٢	تاسعا - التعريفات الاجرائية للبحث	٦
١٣	المبحث الثاني - الدراسات السابقة	٧ - ٩
١٤	الفصل الثاني - الاطار النظري	١٠ - ١٩
١٥	المبحث الاول - القيادة الروحية	١٠ - ١٤
١٦	اولا - مفهوم القيادة الروحية	١٠ - ١١
١٧	ثانيا - اهمية القيادة الروحية	١١ - ١٢
١٨	ثالثا - سمات القيادة الروحية	١٢ - ١٣
١٩	رابعا - ابعاد القيادة الروحية	١٣ - ١٤
٢٠	المبحث الثاني - الاداء المنظمي المستدام	١٤ - ١٨
٢١	اولا - اهداف الاداء المنظمي المستدام	١٤ - ١٥
٢٢	ثانيا - مجالات الاداء المنظمي المستدام	١٥ - ١٦
٢٣	ثالثا - معايير تقييم الاداء المنظمي المستدام	١٦
٢٤	رابعا - ابعاد الاداء المنظمي المستدام	١٧ - ١٨
٢	الفصل الثالث - الجانب التطبيقي	١٩ - ٢٥

٢٦ - ١٩	أولاً - الإجراءات المنهجية للبحث	٢٦
٢٤ - ٢٢	ثانياً - عرض النتائج وتحليلها	٢٧
٢٥ - ٢٤	ثالثاً - تحليل فرضيات البحث	٢٨
٢٧ - ٢٦	الفصل الرابع - الاستنتاجات والتوصيات	٢٩
٢٩ - ٢٨	قائمة المصادر	٣٠
٣٤ - ٣٠	قائمة الملاحق	٣١

المقدمة

تعد القيادة الروحية من المفاهيم الحديثة التي تحظى باهتمام كبير في الإدارة والتنظيم، حيث تعتبر أحد العوامل الرئيسية في تعزيز الأداء المنظمي المستدام. وتتميز القيادة الروحية بأنها تركز على القيم والمبادئ الروحية والأخلاقية، وتهدف إلى تحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف المنظمة بطريقة إيجابية ومستدامة. وتعتبر القيادة الروحية أيضاً عاملاً مهماً في تعزيز روح الفريق والتحفيز الذاتي لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المنظمي وتحقيق النجاح المستدام. وبالنظر إلى أهمية القيادة الروحية في الأداء المنظمي المستدام، فإن هذا البحث يهدف إلى دراسة دور القيادة الروحية في تعزيز الأداء المنظمي المستدام، وتحديد العوامل التي تؤثر على تطبيق القيادة الروحية في المؤسسات وتحديد أفضل السياسات والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز القيادة الروحية في المؤسسات. ويمثل هذا البحث إسهاماً مهماً في فهم أفضل للقيادة الروحية ودورها في تعزيز الأداء المنظمي المستدام، ويمكن أن يساعد في تحديد الخطوات التي يمكن اتخاذها لتعزيز القيادة الروحية في المؤسسات وتحقيق النجاح المستدام.

بشكل عام، تعني القيادة الروحية توجيه وإلهام الفريق من خلال تعزيز القيم الروحية والأخلاقية، مثل الإيثار والصدق والتسامح والتعاطف والتفاؤل. ويتم ذلك من خلال إظهار القائد للنموذج الحسن للسلوك الإيجابي وتوجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف بطريقة تشجع الابتكار والتفاني والتحفيز الذاتي.

و تشير الدراسات إلى أن تطبيق القيادة الروحية في المؤسسات يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء المنظمي بشكل كبير، من خلال تعزيز روح الفريق والانتماء المؤسسي وتحفيز الإنتاجية والابتكار وتحسين جودة العمل ورضا العملاء. وعلاوة على ذلك، فإن القيادة الروحية تساعد على إنشاء بيئة عمل إيجابية وصحية، حيث يتم تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف المؤسسة بطريقة إيجابية ومستدامة.

على الرغم من أن القيادة الروحية يمكن أن تكون فعالة في تحسين الأداء المنظمي المستدام، فإن تحقيق هذا الهدف قد يتطلب التركيز على عدة عوامل، بما في ذلك تحديد الأهداف المستدامة وتوجيه الفريق نحو تحقيقها، وتحديد وتطوير المهارات والمعرفة اللازمة لتحقيق الأهداف، وتوفير بيئة عمل إيجابية وداعمة، وتحفيز الفريق لتحقيق الأهداف المنظمة بدون إلحاق الضرر بالبيئة أو الجودة أو الموائد بشكل عام، فإن دراسة القيادة الروحية في الأداء المنظمي المستدام تشكل مجاًلاً مثيراً للاهتمام، حيث يمكن للأفراد والمؤسسات الاستفادة من النتائج المتوصل إليها لتحسين الأداء المنظمي وتحقيق النجاح المستدام.

الفصل الاول - منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث - منهجية البحث

اولا - مشكلة البحث:

تُشهد بيئة الأعمال في الوقت الحاضر انخفاضاً في قيم العمل الإيجابي، حيث بدأ الكثيرون يتجاهلون المحددات التي تركز عليها المعايير الروحية. ومن هذا المنطلق، أصبح الاهتمام بالقيادة عنصراً حاسماً يساهم في إيجاد القيم الإيجابية لأي مؤسسة، وتعزيز الأسس والمعايير الروحية في ممارسات القياديين في تحقيق أنشطتهم.

ومن هنا، يرى الباحثان ضرورة خلق بيئة تنظيمية تسود فيها حب الإيثار والقيم وغيرها، وتعمل على سد الفراغ الروحي، وتحسس الأفراد العاملين بأهمية ما يقومون به، وأن الأعمال التي يؤدونها تحدث فرقاً في حياة الآخرين. ولذا، يجب التركيز على القيم والمبادئ الأخلاقية واتباع أساليب القيادة التي تشجع عليها.

ومن خلال مشكلة البحث، يحاول الباحثان الإجابة على الاسئلة الرئيسية المتمثلة في:

- ١- ما مستوى القيادة الروحية بأبعادها في جامعة ميسان كلية التربية ؟
- ٢- ما مستوى الاداء المنظمي في العينة المبحوثة ؟
- ٣- هل هناك علاقة ارتباط بين القيادة الروحية والاداء المنظمي في العينة المبحوثة ؟
- ٤- ما مستوى تأثير القيادة الروحية في الاداء المنظمي في العينة المبحوثة ؟

تتناول المشكلة التي يتناولها الباحثان موضوعاً مهماً في بيئة العمل، حيث يعاني الكثيرون من ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الروحية في ممارسات القيادة، وهذا يؤثر سلباً على الاداء المنظمي والثقافة التنظيمية بشكل عام. ومن هنا، يأتي دور القيادة الروحية في إيجاد بيئة عمل إيجابية تساهم في تعزيز القيم والأخلاقيات والإيثار ومن ثم تحسين الاداء المنظمي ،

تعتمد القيادة الروحية على المبادئ الأخلاقية والروحية في توجيه الفريق وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المشتركة، وتشجع الإيثار والتعاون والتضحية من أجل الفريق. وبالتالي، فإن القيادة الروحية تساهم في تعزيز الثقة بين الأفراد وتعزيز الروح الجماعية، مما يؤدي إلى تحسين الاداء المنظمي وتعزيز النجاح المؤسسي

ثانيا - أهمية البحث :

بدأت القيادة الروحية تلقى الاهتمام في العقد الأخير، وذلك لأن الروحية تمثل الحاجة المتزايدة للقيم الأخلاقية مثل النزاهة والاستقامة والعدالة والمصداقية، بالإضافة إلى القيم الروحية مثل المغفرة والتواضع والتسامي والعرفان بالجميل ودراسة المغزى والهدف. وبالتالي، فإن الاهتمام بالقيادة الروحية يساعد في تحقيق الأداء المنظمي الذي يحظى بالاهتمام من قبل العديد من المؤسسات.

وتعتمد القيادة الروحية على توجيه الفريق بناء على المبادئ الأخلاقية والروحية، وتشجيع الإيثار والتعاون والتضحية من أجل تحقيق الأهداف المشتركة. ومن خلال تبني القيادة الروحية، تتمكن المؤسسات من تعزيز الثقة بين الأفراد وتحسين الروح الجماعية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المنظمي وتحقيق النجاح المستدام.

يعد تبني القيادة الروحية أمراً مهماً للمؤسسات في الوقت الحاضر، حيث يساعد في بناء ثقافة عمل إيجابية وتعزيز القيم الأخلاقية والروحية في الممارسات القيادية. ويتميز نهج القيادة الروحية بالتركيز على التواصل الفعال والإلهام والتحفيز وتطوير مهارات الفريق وتعزيز ثقافة العمل الجماعي

ويساعد تبني القيادة الروحية في تحقيق الأهداف وتحسين الأداء المنظمي، حيث يتم توجيه الفريق بناء على المبادئ الأخلاقية والروحية، مما يؤدي إلى تحسين الثقة بين الأفراد وزيادة الانتماء وتعزيز العمل الجماعي. وبالتالي، فإن القيادة الروحية تساهم في تعزيز الأداء المنظمي وتحقيق النجاح المستدام.

ويمكن تحقيق القيادة الروحية من خلال تطوير مهارات القيادة وتوجيه الفريق بناء على المبادئ الأخلاقية والروحية، كما يمكن تحسين الثقافة التنظيمية وتعزيز القيم والأخلاقيات في الممارسات القيادية. ويعتبر تبني القيادة الروحية أمراً ضرورياً لتحقيق نجاح المؤسسات في الوقت الحاضر والمستقبل.

تبني القيادة الروحية يمكن أن يساعد المؤسسات على تحسين الثقافة التنظيمية وتعزيز القيم الأخلاقية والروحية في الممارسات القيادية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المنظمي وتحقيق النجاح المستدام .

ثالثا - اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف على :-

- ١ - القيادة الروحية واهميتها وبيان ابعادها .
- ٢ - الكشف عن مستوى ادراك عينة البحث لموضوع البحث.
- ٣ - معرفة أثر القيادة الروحية على الاداء المنظمى لدى عينة البحث.

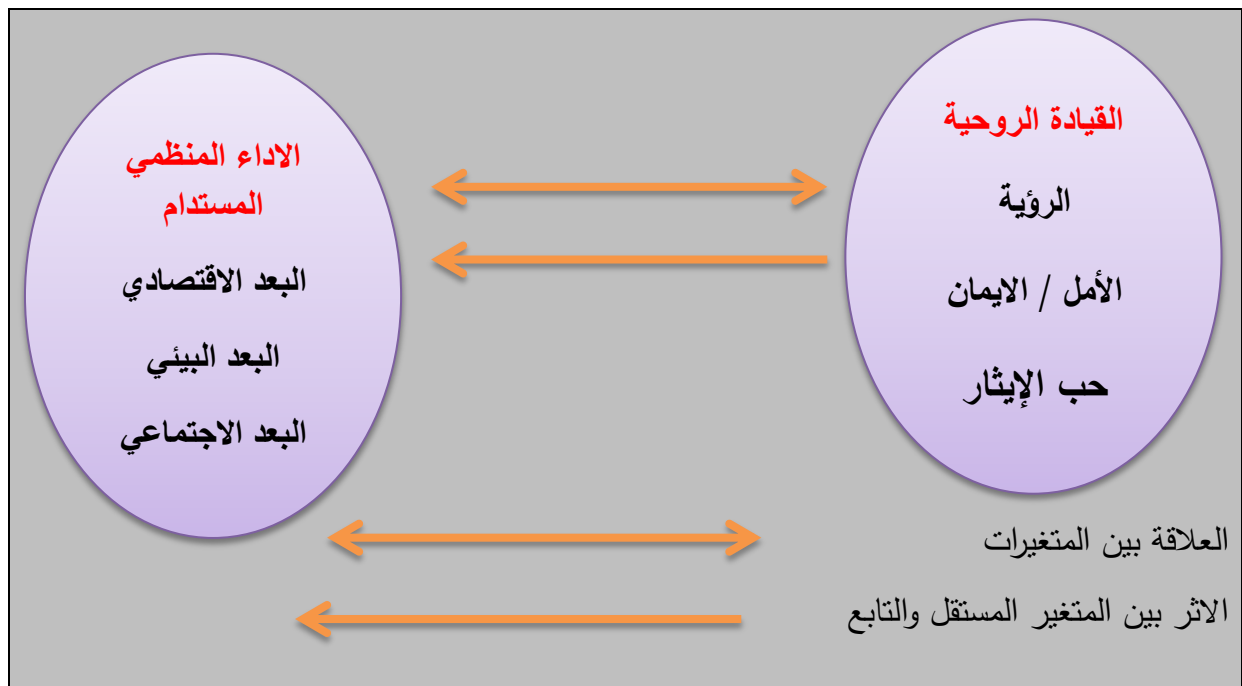
رابعا- فرضيات البحث :

يستند البحث الحالي فرضيتين رئيسيتين :

- ١ -هل توجد علاقة ارتباط بين القيادة الروحية والاداء المنظمى المستدام.
- ٢ -هل يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين القيادة الروحية و الاداء المنظمى المستدام .

خامسا- المخطط الفرضي للبحث :

افترض الباحثين مخطط فرضي للبحث الحالي استنادا الى الابعاد المستخدمة حيث يوضح شكل رقم (١) طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (القيادة الروحية) والمتغير التابع (والاداء المنظمى)



شكل رقم (١) يوضح متغيرات البحث

سادسا - اساليب جمع البيانات :

اعتمد الباحثان على استخدام النمط الاستقرائي القائم على تفصي الحقائق وجمع المعلومات والبيانات الموجودة في الكتب المنشورات العلمية و الاستعانة بشبكة الانترنت العالمية في الجانب النظري .

وفي الجانب العملي فتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الباحثان في هذا البحث على عدد من الأدوات والوسائل الضرورية لتغطية الجانب الميداني من البحث أبرزها الاعتماد على أسلوب الاستبيان كأداة لجمع البيانات .

سابعا - الاساليب الاحصائية المستخدمة :

، استعان الباحثان ببرنامج Excel في تفريغ بيانات الاستبانة و استخدام البرنامج الإحصائي SPSS في التحليل الاحصائي لفقرات الاستبانة حيث استخرج الباحثان (التكرارات والنسب واستخراج معامل الارتباط وعلاقة التأثير والمتمثلة في قيم t الجدولية و t المحسوبة).

ثامنا - حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي في :-

١ - الحدود البشرية : يتمثل في رؤساء اقسام ورؤساء شعب في جامعة ميسان.

٢ - الحدود المكانية : جامعة ميسان .

٣ - الحدود الزمانية : ٢١-١-٢٠٢٣ الى ١٠-٥-٢٠٢٣

تاسعا- التعريفات الاجرائية للبحث :

١- القيادة الروحية : ويعرفها الباحثان اجرائيا: " بأنها نمط قيادي يتضمن عدداً من الأبعاد (الرؤية، والأمل / الإيمان، والإيثار) والذي يعزز قيم الترابط ويحسن الاداء المنظمي في الجامعة".

٢ - الاداء المنظمي المستدام : ويعرفها الباحثين اجرائيا: " هو اندفاع الفرد و تقبل أهداف و قيم المنظمة و بذل لصالحها أقصى جهد و المحافظة على عضويته فيها".

المبحث الثاني - الدراسات السابقة

على الرغم من محدودية المصادر التي ناولت موضوع القيادة الروحية وعلاقتها بالاداء المنظمي في المجال الإداري إلا أن الباحث قام بذكر بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تبين مفهوم القيادة الروحية والاداء المنظمي وعلاقتها بالمفاهيم الإدارية الأخرى وفيما يلي ملخص لأهم الدراسات والنتائج التي توصلت إليها:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالقيادة الروحية

الدراسة الاولى :

الباحث والسنة	طالب واخرون , ٢٠١٧
عنوان الدراسة	دور القيادة الروحية لتحقيق الريادة الاجتماعية.
هدف الدراسة	يهدف البحث الى بيان دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية.
اهم الاستنتاجات	توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان اهمها ظهور تأثير القيادة الروحية بأبعاده على الريادة الاجتماعية
اهم التوصيات	اوصت الدراسة الى اهمية الترابط بين أنشطة القيادة الروحية والريادة الاجتماعية، من أجل تطوير الثقافة التنظيمية في المجتمع والتحسن المستمر

الدراسة الثانية :

الباحث والسنة	البيومي , ٢٠١٦
عنوان الدراسة	علاقة القيادة الروحية بجودة حياة العمل بالتطبيق على العاملين بجامعة دمياط
هدف الدراسة	هدف الدراسة معرفة العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/الإيمان، والإيثار) وجودة حياة العمل لدى العاملين
اهم الاستنتاجات	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين أبعاد القيادة الروحية وجودة حياة العمل.
اهم التوصيات	إتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن آرائهم وحاجاتهم ومناقشتهم فيها

ثانيا - الدراسات المتعلقة بالأداء المنظمي

الدراسة الاولى :

الباحث والسنة	عكاشة , ٢٠١٥
عنوان الدراسة	أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء المنظمي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في شركة الاتصالات في فلسطين وتأثيرها على مستوى الأداء المنظمي
اهم الاستنتاجات	وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من اهمها ان هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء المنظمي في الشركة محل الدراسة،
اهم التوصيات	وتوصي الدراسة أن العاملين بحاجة ماسة إلى تطوير مستوى المهارات والقدرات المتعلقة بالجوانب الإبداعية والابتكارية

الدراسة الثانية :

الباحث والسنة	شذى , ٢٠٢٠
عنوان الدراسة	دور القيادة الروحية في الأداء المنظمي دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة
هدف الدراسة	تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد تأثير القيادة الروحية بوصفها متغيرا مستقلا في يعزز ويؤثر على الأداء المنظمي بوصفه متغيرا تابعا على وفق اراء عينة من موظفي العتبة الحسينية المقدسة
اهم الاستنتاجات	أن متغير القيادة الروحية يُحسن و يدعم تأثير الأداء التنظيمي المستدام ,وما لها من تأثير القيادة الروحية " على الأداء المنظمي
اهم التوصيات	التأكيد على قادة العتبة الحسينية المقدسة بمنح الثقة للموظفين والعاملين في العتبة والعمل على رفع الحواجز فيما بينهم من خلال اخذ ارائهم ومقترحاتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات

ثالثاً - الدراسات الاجنبية

الدراسة الاولى :

الباحث والسنة	دراسة أسعد أحمد محمد عكاشة , ٢٠١٥
عنوان الدراسة	أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات الفلسطينية
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في شركة الاتصالات الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي
اهم الاستنتاجات	وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في الشركة محل الدراسة،
اهم التوصيات	وتوصي الدراسة أن العاملين بحاجة ماسة إلى تطوير مستوى المهارات والقدرات المتعلقة بالجوانب الإبداعية والابتكارية

الدراسة الاولى :

الباحث والسنة	Kaya, ٢٠١٥
عنوان الدراسة	العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على مديري المدارس
هدف الدراسة	هدفت الدراسة معرفة العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية , الرؤية، والأمل/الإيمان، والإيثار وسلوكيات المواطنة التنظيمية
اهم الاستنتاجات	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية
اهم التوصيات	وأوصت هذه الدراسة مديري المنظمات بتحسين المناخ الروحاني داخل منظماتهم من أجل تعزيز الالتزام التنظيمي ، وزيادة الإنتاجية ورفع سلوكيات المواطنة

الدراسة الثانية :

الباحث والسنة	Afsar, ٢٠١٥
عنوان الدراسة	ربط القيادة الروحية مع السلوك الموالي للبيئة لدى العاملين
هدف الدراسة	استهدف هذا البحث، تحديد ربط، ربط القيادة الروحية مع السلوك الموالي للبيئة لدى العاملين، فيمكان العمل
اهم الاستنتاجات	توصلت الدراسة الى ان القيادة الروحية تؤثر بشكل الايجابي في روحانية بيئة العمل ، والتي بدورها تؤثر في كل من الدوافع الذاتية ، والشغف البيئي على حد سواء. واتضح ان كل من دوافع الذاتية والشغف البيئي
اهم التوصيات	ضرورة إشباع حاجات العاملين وتوفير الاحتياجات النفسية لهم، والانتماء إلى فريق العمل

الفصل الثاني - الإطار النظري

المبحث الاول - القيادة الروحية

توطئة :

يعد موضوع القيادة الروحية حالياً من امواضيع الرئيسية والمهمة، و ازداد الاهتمام مع زيادة الاهتمام بالمفاهيم القيادية وتعد أكثر اجتواءً حيث تضم الجوانب الأربعة التي تشكل جوهر الإنسان وهي: الجسد والعقل و العواطف والمشاعر والروح لذى يرى الباحثين ان القيادة الروحية قد استحوذت مكانة ودورا بازا وكبيرا في نظريات القيادة الحديثة داخل نطاق الأداء الإنساني , فسيتطرق الباحثين الى هذا المتغير بصورة اوسع في هذا المبحث .

اولا - مفهوم القيادة الروحية :

يعد مفهوم القيادة واحداً من أكثر المصطلحات شيوعاً وانتشاراً على مستوى العالم، ويمكن وصفه بأنه ظاهرة إنسانية أساسية يشير مفهوم القيادة الروحية إلى المحاولة الدائمة لإشراك القائد في تحقيق الرفاهية الروحية، وذلك عن طريق توفير الدعم والمساعدة للأعضاء في المنظمة للحفاظ على حياتهم الشخصية وتلبية احتياجاتهم بطريقة تمكن الجميع من الحصول على الرعاية والاهتمام والتقدير الحقيقي لأنفسهم وللآخرين (الشامي , ٢٠١٥ : ٤٤) .

ووفقاً لتعريفات الباحثين، يمكن وصف القيادة الروحية بأنها السلوكيات والقيم والمواقف التي تحفز أعضاء المنظمة ليكون لديهم شعور البقاء الروحي، والتي تولد عنها العضوية التنظيمية. كما يمكن وصفها على أنها ظاهرة تتجلى في المواقف التي يكون فيها الشخص في موقف القيادة ويجسد القيم الروحية، مثل النزاهة والصدق والتواضع والموثوقية، ويتجلى ذلك عن طريق السلوك الأخلاقي الذي يسلكه القائد (الغزالي , ٢٠١٧ : ١٤) .

ويعرفها الباحث اجرائياً بأنها فضاء ديناميكي للتفاعل الاجتماعي الذي يعزز النمو الروحي للأفراد من خلال خلق رؤية ملهمة وممارسة القيم الروحية .

يتميز القائد الروحي بالحكمة والتفاني والتواضع، ويسعى جاهداً إلى تحفيز الأفراد وجعلهم يعملون بتعاون وتناغم لتحقيق أهداف المنظمة بأفضل طريقة ممكنة. ويتمتع بالقدرة على الاستماع بتمعن لأفراد المنظمة

وتلبية احتياجاتهم، ويتركز على الجوانب الإيجابية للأفراد ويساعدهم على تطوير مهاراتهم وإمكانياتهم. يسعى القائد الروحي إلى إنشاء بيئة عمل تشجع على الإبداع والتفاني والتعاون، وتساعد الأفراد على النمو والتطور بشكل شخصي ومهني، ويسعى إلى تحسين روح التعاون والتفاعل الإيجابي داخل المنظمة. وبذلك، يساعد القائد الروحي الأفراد في المنظمة على تطوير أنفسهم والوصول إلى أقصى إمكاناتهم، مما يساعد على تحقيق النجاح والاستقرار في العمل والحياة الشخصية (Paul, ٢٠١٩: ٦٢)

ثانيا - أهمية القيادة الروحية :

تشير الأبحاث إلى أن القيادة الروحية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق المكان العمل ، ويحتاج القادة الروحيون إلى إيجاد توازن بين مصالحهم الخاصة ومصالح الموظفين والمنظمة والمجتمع بشكل عام. وتعد القيادة الروحية عاملاً مؤثرًا في غرس الشعور بالعالم الروحي في الفرد والفريق وعلى المستوى التنظيمي في العمل وبحسب النموذج القيادي، فإن هناك تناسقًا واضحًا بين القيم والممارسات الروحية، حيث يسعى القائد الروحي إلى تحفيز الأفراد وجعلهم يعملون بتعاون وتناغم لتحقيق أهداف المنظمة بأفضل طريقة ممكنة. ويتميز القائد الروحي بالحكمة والتفاني والتواضع، ويسعى جاهدًا إلى تلبية احتياجات الموظفين وتطوير مهاراتهم وإمكانياتهم. وبالتالي، يساعد القائد الروحي في تطوير أنفسهم والوصول إلى أقصى إمكاناتهم، مما يساعد على تحقيق النجاح والاستقرار في العمل والحياة الشخصية وعلاوة على ذلك، فإن القيادة الروحية تساعد في تعزيز الأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة. وتساهم القيادة الروحية في خلق بيئة عمل تشجع على الإبداع والتفاني والتعاون، وتساعد الأفراد على النمو والتطور بشكل شخصي ومهني. وبذلك، يمكن للقيادة الروحية أن تكون عاملاً رئيسيًا في إطلاق العمل المستدام وتحقيق النجاح للفرد والمنظمة والمجتمع بشكل عام. الروحية الذي اقترحه (رحمان , ٢٠٢٠ : ١٦٢)

تتجلى أهمية القيادة الروحية في العديد من الجوانب المهمة في العمل، حيث تساعد القيادة الروحية في (الحلاوي , ٢٠١٧ : ٢٢) :

١- إنشاء رؤية استراتيجية عميقة لاحتياجات الإنسان في العمل والحياة، وتحديد دور الفرد في تحقيق هذه الاحتياجات.

٢- بناء ثقافة تنظيمية قائمة على قيم المحبة والإيثار، وتعزيز شعور العضوية والتقدير بين أفراد المنظمة.

٣- النظر إلى ما هو أبعد من اللحظة في الزمن والمال والجاذبية والمشاعر والهدف، والتركيز على الأبعاد الروحية والإيمانية في العمل.

وبناءً على ذلك، يمكن للقيادة الروحية أن تساعد في تحقيق توافق الرؤية والقيمة عبر الفرد والفريق ومستويات المنظمة، وتعزيز مستويات الالتزام التنظيمي والإنتاجية. كما أن القيادة الروحية لها تأثير إيجابي كبير على صحة الإنسان ورفاهيته النفسية، حيث تعزز الشعور بالتقدير والاحترام والانتماء في العمل.

وبشكل عام، فإن القيادة الروحية تعتبر عنصرًا مهمًا في تحقيق المكان العمل المستدام، وتساعد في تحسين الأداء والإنتاجية ورفاهية الفرد والمجتمع بشكل عام.

ثالثاً - سمات القيادة الروحية :

وفقاً لرد (Fairhom, ١٩٩٦)، تحتوي القيادة الروحية على العناصر التالية:

١- بناء القيم المشتركة: يسعى القائد الروحي إلى إثارة الشعور بالقيم المشتركة داخل مكان العمل وتعزيزها.

٢- وضع رؤية للمنظمة: يسعى القائد الروحي إلى وضع رؤية مشتركة يعمل عليها جميع الموظفين وتحقيق الإجماع والتفاهم داخل المنظمة.

٣- فكر مشترك: يسعى القائد الروحي إلى تكوين فكر وقيم مشتركة للأفراد، وتحقيق هدف وغاية مشتركة بالإقناع والتفاوض وليس باستخدام العقوبة والإجبار.

٤- زيادة قدرات العاملين: يسعى القائد الروحي إلى جعل التابعين قادة المستقبل، وينجح في ذلك في بيئة تتسم بالثقة المتبادلة ووجود رؤية وقيم مشتركة، ويقوم القائد الروحي بتحفيز التابعين وإشراكهم في اتخاذ القرارات.

٥- بديهية الخبرة: يستطيع القائد الروحي التأثير بشكل إيجابي بفضل معرفته المتعلقة بثقافة وعادات وتقاليد وقيم المنظمة.

٦- تحمل المخاطر: يتسم القائد الروحي بالنشاط وتحمل المخاطر، حيث ينتقد ويتحدى الطرق الحالية الموجودة في المنظمة ويسعى دائماً إلى تغييرها.

٧- خدمة الآخرين: لا يسعى القائد الروحي إلى السيطرة على الآخرين وإنما يسعى دائماً إلى العمل من أجل التابعين ومساعدتهم في إنجاز أعمالهم.

٨- التغيير: يسعى قادة الروحيين دائماً إلى تغيير أنفسهم والآخرين في المنظمة، حيث يسعون إلى خلق فكر جديد في المنظمة وجعل الموظفين يشعرون بأن عملهم له قيمة وفائدة للمجتمع (اسماعيل، ٢٠١٦: ١١).

وبشكل عام، فإن القيادة الروحية تعتبر أسلوباً فعالاً في تحقيق النجاح في مكان العمل، حيث يساعد القائد الروحي في تعزيز الثقة والتفاعل الإيجابي بين الفريق وتحفيز التابعين لتحقيق الأهداف المشتركة.

رابعاً - أبعاد القيادة الروحية :

تتكون القيادة الروحية من ثلاثة أبعاد للروحانية ، وهي الرؤية والأمل / الإيمان وحب الإيثار . وفيما يلي شرح مفصل لتلك الأبعاد:

١- الرؤية:

أصبحت الرؤية موضوعاً هاماً في أدب القيادة، حيث أجبرت المنافسة العالمية الشديدة والتطور التكنولوجي القادة على إيلاء المزيد من الاهتمام بموضوع الرؤية والتوجه المستقبلي للمنظمات. ويساعد الاهتمام الخاص بالرؤية على خلق مستقبل جذاب وتحديد معايير عالية المستوى للكمال (Zehir, ٢٠١٨: ١٢٥)

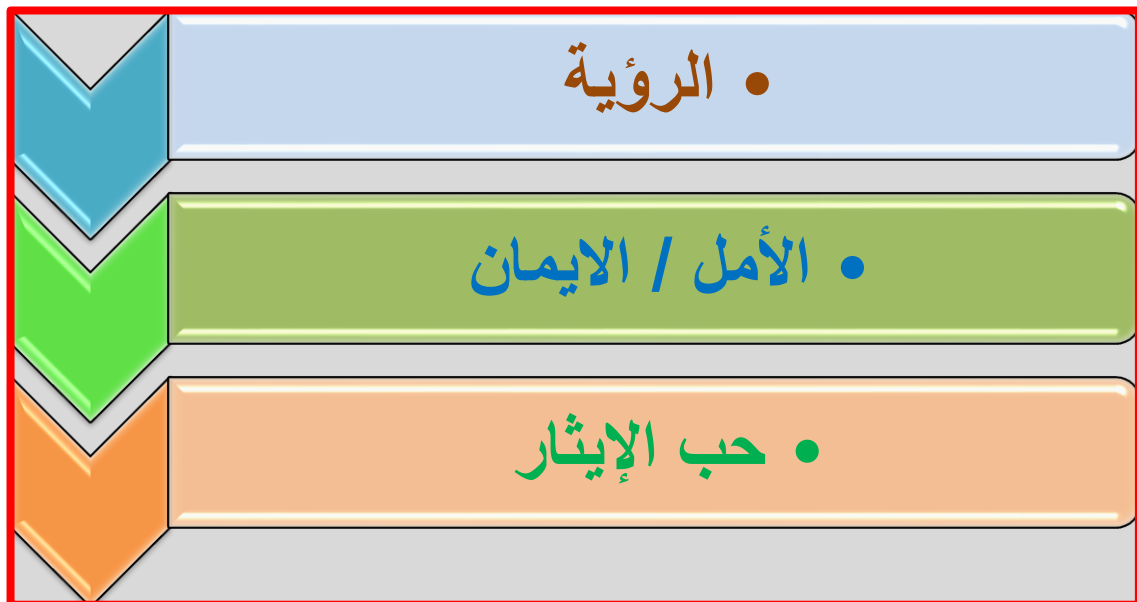
٢- الأمل / الإيمان:

الأمل هو الرغبة في تحقيق الذات مع التوقعات الإيجابية، بينما الإيمان يضيف اليقين إلى الأمل. يعرف الإيمان على أنه تصديق القلب لحقيقة ما والعمل بموجب التصديق. ويعتبر الأمل والإيمان الدافع

الجوهري الذي يظهر عندما يرتبط الناس بإمكانياتهم الملهمة حتى في وجود المعارضة والصعوبات
(الخرزلي، ٢٠١٦ : ٨٠)

٣- حب الإيثار:

يعني حب الإيثار تقديم الخير على النفس والتفاني في خدمة الآخرين. ويشمل حب الإيثار مجموعة من القيم والافتراضات وطرق التفكير التي تعتبر من الناحية الأخلاقية، ويشجع حب الإيثار الإفرادي على تحمل معاناة أنفسهم بدلاً من السماح للآخرين بالمعاناة. ويعتبر حب الإيثار جوهرًا للقيادة الروحية ويجب تعليمه لأعضاء الفريق (Soto, ٢٠١٧: ٣١)



شكل رقم (٢) يوضح ابعاد القيادة الروحية

المبحث الثاني - الاداء المنظمي المستدام

توطئة :

يعتبر الاهتمام بمفهوم الأداء المنظمي المستدام، بما في ذلك الأداء العالي أو المتميز، من المفاهيم الإدارية التي تلقى اهتماماً كبيراً في المنظمات. يرتبط الأداء المنظمي المستدام بنجاح المؤسسة في ظل البيئة التنافسية المتغيرة، ويعد ذات أهمية بالغة في استمرار ودوام المؤسسة. ومن الممكن أن تترتب عليه الآثار المضرة إذا لم يتم التعامل معه بشكل صحيح، مما يجعله مؤشراً مهماً يمكن من خلاله قياس مدى نجاح المؤسسة في استغلال الموارد المتاحة لها بما يضمن تحقيق أهدافها ويمكن تعريف الأداء المنظمي المستدام على أنه محصلة قدرة المنظمة في الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة لها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المخطط لها. ويمكن تقسيمه إلى فئتين: الأداء المالي والأداء المستدام الضيق الذي يركز على الأهداف المالية ويتم قياسه باستخدام مؤشرات مالية مثل العائد على الاستثمار والعائد على حق الملكية (سعيد ، ٢٠١٥ : ٣٦)

ومن وجهة نظر الباحثان، يمثل الأداء المنظمي المستدام الناتج المرغوب أو المراد تحقيقه الوصول إليه من قبل المنظمة، مرتكزاً فقط على الجوانب الإيجابية لنتائج الأداء، ومفترضاً قدرة المنظمة على تحقيق مستوى عالٍ لأدائها. وبما أنه ينظر إلى الأداء على أنه الناتج لمختلف الأنشطة والأعمال التي تمارسها الشركة، فإن قياسه يتحدد نسبة للعوامل المؤثرة فيه ومدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلاله.

اولا - مفهوم الاداء المنظمي المستدام

يعتقد الباحثان أن مفهوم الأداء المنظمي المستدام يشير إلى القدرة على تحقيق الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بشكل متوازن ومستدام على المدى الطويل. وبمعنى آخر، يتطلب هذا المفهوم من المنظمات تحقيق الأرباح وتلبية احتياجات المساهمين والعملاء والموظفين، بالإضافة إلى الالتزام بالمعايير البيئية والاجتماعية والتي تحافظ على استدامة الموارد والتي تحقق العدالة الاجتماعية.

تعتبر هذه النهج المستدام في الأداء المنظمي هو تحول في الشكل الذي يتم به اتخاذ القرارات التي تؤثر على الأداء المنظمي، إذ يتم تحديد الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بشكل متزامن وتنسيقها معاً، وذلك بغية الحفاظ على الاستدامة على المدى الطويل.

ويمكن أن يحقق المنظمات الأداء المنظمي المستدام من خلال العديد من الأساليب والإجراءات، بما في ذلك:

- تحسين الكفاءة في استخدام الموارد، وتقليل استهلاك الطاقة والمياه والمواد الخام.
 - تبني معايير السلامة والصحة المهنية والبيئية والاجتماعية على مستوى الصناعة والدولي.
 - تشجيع موظفيها على المشاركة في برامج التدريب والتطوير المستمر، وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة.
 - تطبيق معايير الحوكمة الجيدة والشفافية في إدارة الشركة.
 - الاستثمار في الأبحاث والتطوير لتطوير منتجات وخدمات جديدة تحافظ على استدامة الموارد.
- وتعتبر منظمة الأمم المتحدة من بين المنظمات الرائدة في تعزيز مفهوم الأداء المنظمي المستدام، وتوفر العديد من الموارد والأدوات لمساعدة المنظمات على تحقيق هذا الهدف، بما في ذلك مبادئ الأداء المستدام وأهداف التنمية المستدامة. كما تعتبر المنظمات الدولية الأخرى مثل المنظمة الدولية للعمل والمنظمة الدولية للمعايير والمنظمة الدولية للتنمية المستدامة من بين المصادر الأخرى التي توفر معايير وأدوات لتحقيق الأداء المنظمي المستدام.

ثانيا - أهداف الاداء المنظمي المستدام :

يهدف الأداء المنظمي المستدام إلى تحقيق العديد من الأهداف، ومنها ما يلي، وفقاً (لـ الشحمانى ٢٠٠٩ : ٢٩) :

١. تمكين الإدارة العليا في المؤسسة من الحصول على صورة واضحة لأجراء مراجعة تقييمية شاملة.
٢. الاستخدام الحكيم للموارد المتاحة لتحقيق أعلى العوائد وبأقل التكاليف وبنوعية جيدة.
٣. تقييم شامل للاقتصاد الوطني بالاعتماد على نتائج تقييم كل مشروع.
٤. ولادة قاعدة معلوماتية كبيرة تستخدم في رسم السياسات والخطط العلمية المتوازنة والواقعية.
٥. تحديد مواقع الخلل والضعف في نشاط المؤسسة والعمل على التخلص منها من خلال وضع الحلول المناسبة لها بعد تحليلها ومعرفة مسبباتها.

باختصار، يهدف الأداء المنظمي المستدام إلى تحقيق الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد المتاحة وتحسين النتائج والعوائد، وتحسين مستوى الأداء بشكل عام، كما يساهم في تحسين الاقتصاد الوطني ورسم السياسات والخطط العلمية المتوازنة والواقعية. كما يعمل على تحديد وحل مشاكل الأداء في المؤسسة وتحسينها بشكل دائم ومستمر ..

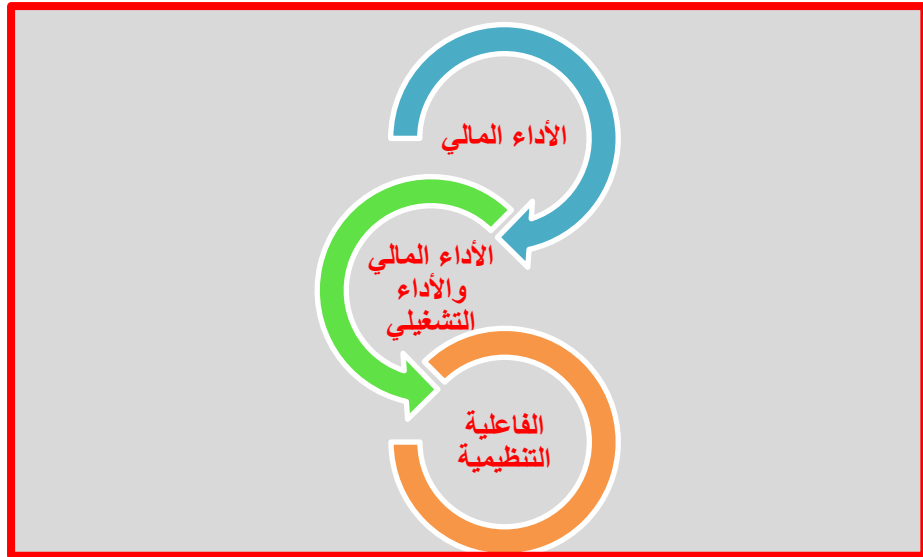
ثالثاً - مجالات الاداء المنظمي المستدام :

يتنوع مفهوم الأداء المنظمي المستدام بين المؤسسات، حيث تختلف كل مؤسسة عن الأخرى بحسب نشاطها وطبيعتها ورؤية الإدارة العليا لهذه المجالات، وتعكس هذه المجالات أهداف المؤسسة الأساسية، وفقاً للحسيني (٢٠١٣: ٧٣). وهناك ثلاثة مجالات رئيسية للأداء المنظمي المستدام وهي:

١. الأداء المالي: وهو المجال الضيق للأداء الذي يركز على تحقيق المخرجات والقياس باستخدام المؤشرات المالية مثل الربحية والسيولة ونمو المبيعات.

٢. الأداء المالي والأداء التشغيلي: وهو المجال الواسع للأداء المنظمي المستدام في المؤسسة، حيث يتم الاعتماد على مؤشرات المالية بجانب قياس عملياتها، مثل الحصة السوقية وجودة المنتجات وفاعلية العملية السوقية وغيرها، ويعمل هذان الأداءان إلى جانب الكفاءة على الرشد في التوجه لتحقيق أفضل استخدام للموارد المتاحة وفي المجالات التي تعطي أكبر المردودات.

٣. الفعالية التنظيمية: وهي المدى الذي تحقق به المؤسسة أهدافها، وهو مفهوم واسع يأخذ بعين الاعتبار مدى التقلبات على المستويات الإدارية والتنظيمية، حيث تقيم الفعالية التنظيمية المدى الذي يتم من خلاله الحصول على الأهداف المضاعفة سواء كانت وظيفية أو ميكانيكية



شكل رقم (٣) يوضح المجالات الرئيسية للأداء المنظمي المستدام

الحسيني , محمد عبد الوهاب , ٢٠٠٠ , إدارة المعرفة المكتبات ومراكز المعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد : ٧٣.

رابعاً - معايير تقييم الاداء المنظمي المستدام:

ترتبط العديد من المعايير بأداء وسلوك الأفراد كمقاييس أساسية لتقييم الأداء المنظمي المستدام. ويمكن تصنيف مقاييس الأداء كما يلي (الابرهمي واخرون , ٢٠١٩ : ٤٢) :

١. الرضا الوظيفي: يرون العديد من المديرين في المؤسسة أن تقييم الأداء المنظمي المستدام يجب أن يتضمن مقاييس ترتبط بالعنصر البشري. ويمثل الرضا الوظيفي مؤشراً مهماً لتقييم الفاعلية التنظيمية، حيث يمكن تعريفه على أنه مجموعة المشاعر التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يزاوله حالياً، ويعد الرضا الوظيفي موضوعاً نال اهتمام الباحثين في مجال الأداء المنظمي المستدام قديماً وحديثاً، نظراً لارتباطه بالعديد من المخرجات التنظيمية التي تؤثر بشكل مباشر على العاملين والمؤسسة، وبالتالي على قدرتها على البقاء والازدهار (صلاح , ٢٠١٩ : ٤).

٢. الالتزام التنظيمي: يعد موضوع الالتزام التنظيمي موضوعاً مهماً يثير اهتمام العديد من المؤسسات، نظراً لارتباطه الوثيق بأهمية التأثير على إنتاجية العاملين وأدائهم، وبالتالي ينعكس ذلك على أداء المؤسسة. كما أن سلوكيات العاملين وحضورهم وغيابهم تعكس نوعية العلاقة بينهم وبين المؤسسة، ويرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظفين تجاه مؤسستهم، ويعكس مدى ارتباطهم في أن يبقوا أعضاء فاعلين فيها.

خامسا - ابعاد الاداء المنظمي المستدام :

تشير الدراسات السابقة إلى وجود اختلاف في إبعاد الأداء المنظمي المستدام، وقلة الاتفاق حول إبعاد هذا المفهوم. وفيما يلي شرح مبسط لكل بعد من الإبعاد (شيبيل , ٢٠٠٨ : ٥) :

١- البعد الاقتصادي: يتمثل الهدف التقليدي لإدارة المنظمة في تحسين أدائها المالي، وتحسين الأداء المالي يسهم في الارتقاء بالجانب الاجتماعي والبيئي أيضًا. ومن هنا، يطالب بعض الباحثين بعدم إعطاء العنصر الثالث نفس الأهمية، وإنما يعطى الأولوية للعنصر الاقتصادي، والذي يتضمن استخدام الموارد الأكثر كفاءة لتحقيق ناتج مادي معين (اليساري , ٢٠١٥ : ١٤٣).

٢- البعد البيئي: يرتبط البعد البيئي بتضمين الاعتبارات البيئية في استراتيجيات وسياسات الشركة، للحفاظ على ميزة تنافسية للمؤسسات الصناعية وضمان استدامتها. ويشمل البعد البيئي كمية الموارد التي تستخدمها المنظمة وكيفية إنتاجها والتخلص من المواد السامة والمواد الكيماوية (الزياي , ٢٠١٩ : ٩٥)

٣- البعد الاجتماعي: يشمل البعد الاجتماعي تحسين حياة العاملين في المؤسسة، وقياس الأداء الاجتماعي رفاهية العاملين واستحقاقات العمل والرعاية الصحية والتعليم والحرية السياسية. ويؤكد البعض على أهمية هذا البعد في تحقيق الرضا لدى أفراد المؤسسة وتأثيرها على الأداء الكلي للمؤسسة في المدى البعيد (العطوي , ٢٠١٢ : ١١٨)

بشكل عام، يسعى التوجه المستدام في إدارة المنظمات إلى تحقيق التوازن بين الأبعاد الثلاثة (الاقتصادية والبيئية والاجتماعية) وضمان استدامة المؤسسة على المدى البعيد.



شكل رقم (٤) يوضح ابعاد الاداء التنظيمي

الفصل الثالث - الجانب التطبيقي

يتناول هذا الجانب الإطار التطبيقي للبحث والذي يتكون من ثلاثة جوانب رئيسة، يتعلق الجانب الأول بالإجراءات المنهجية للبحث، فيما يهتم الجانب الثاني بالوصف الإحصائي لمتغيرات البحث، أما الجانب الثالث فيتضمن اختبار الفرضيات.

أولاً - الإجراءات المنهجية للبحث

١ - مجتمع البحث :

تم حصر مجتمع البحث، في عدد من الأساتذة في كلية التربية في جامعة ميسان حيث بلغ حجم عينة البحث (٤٠) فرداً من الأساتذة حيث تم اختيارهم بصورة عشوائية

٢ - عينة البحث :

تتمثل عينة البحث بعينة من الأساتذة في كلية التربية في جامعة ميسان ، حيث تم توزيع (٤٠ استبانة) في جامعة ميسان.

استرجع منها (٣٩) استبانة وبعد فحص الاستبانات المسترجعة تبين وجود (١) استبانة غير صالحة للتحليل، وبهذا يصبح إجمالي عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٣٩) استبانة من الاستبانات المسترجعة جدول رقم (١) يوضح عدد افراد العينة حسب الجنس والعمر والتحصيل الدراسي.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
النوع الاجتماعي	ذكر	٣٠	٧٦.٩%
	انثى	٩	٢٣.١%
المجموع		٣٩	
الفئة العمرية	٣٠ فأقل	٣	٧.٧%
	٣١ - ٤٠	١٦	٤١.٠%
	٤١ - ٥٠	١٤	٣٥.٩%
	٥٠ فأكثر	٦	١٥.٤%
المجموع		٣٩	
	بكالوريوس فما دون	٢	٥.١%
	دبلوم عالي	٥	١٢.٨%

التحصيل الدراسي	ماجستير	١٨	%٤٦.٢
	دكتوراه	٧	%١٧.٩
المجموع		٣٩	
سنوات الخدمة	١٠ فما دون	١٤	%٣٥.٩
	١١ - ٢٠	٢	%٥.١
	٢١ - ٣٠	١٥	%٣٨.٥
	٣٠ فأكثر	٥	%١٢.٨
المجموع		٣٩	

المصدر / من اعداد الباحثين

٣ - اداة البحث :

استخدم الباحثين اداة الاستبانة كمصدر رئيسي لجمع البيانات أعتمد عليه البحث الحالي في الإجابة عن التساؤلات وتحقيق الأهداف المحددة، وقد قسمت على جزأين أساسين هما:

أ - الجزء الأول: المعلومات الشخصية: وشملت (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي ، عدد سنوات الخدمة)

ب - الجزء الثاني: يضم (٣٠) فقرة ذات إجابات مقيدة مقسمة إلى المحاور التالية: -

• المحور الأول: يتكون من (١٥) فقرة خاصة بمتغير القيادة الروحية وأبعادها (الرؤية،والأمل/الإيمان، وحب الإيثار) ، وتم الإعتماد في قياس هذا المتغير على المقياسالذي تبناه (Fry et al., ٢٠٠٥) .

• المحور الثاني: يتكون من (١٥) فقرة خاصة بمتغير الاداء المنظمي المستدام .

ويشير الباحثان إلى أنه قد تم الإستعانة بمقياس ليكرت الخماسي الذي تتراوح درجاته بين (موافق تماما- موافق - محايد - غير موافق - غير موافق تماما) وان هذا المقياس تتراوح مستوى اجاباته ما بين (١ - ٥) كما موضح في جدول رقم (٢)

جدول رقم (٢) يوضح بدائل مقياس ليكرت الخماسي الذي اعتمده الباحثان

موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
٥	٤	٣	٢	١

المصدر / من اعداد الباحثين

ثانيا - عرض النتائج وتحليلها

١- الوصف الاحصائي للمتغير المستقل :

جدول رقم (٣) يشير الى الاوساط الحسابية والانحراف المعياري القيادة الروحية

رقم السؤال	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	رؤية إدارة الكلية تحفز على تقديم أداء أفضل في جامعة ميسان.	٣.٩٢٣١	٠.٦٦٤٣٠	مرتفعة
٢	أنا ملتزم برؤية إدارة الكلية.	٤.٣٥٩٠	٠.٥٣٧٤٠	مرتفعة
٣	لدي ثقة برؤية إدارة الكلية.	٣.٤٨٧٢	٠.٨٥٤٤٦	مرتفعة
٤	لدي القناعة برؤية إدارة الكلية.	٣.٧٩٤٩	٠.٩٢٢٨٠	مرتفعة
٥	رؤية إدارة الكلية واضحة للجميع.	٣.٥٦٤١	٦٨٠.٣٦.	مرتفعة
٦	أنا على استعداد لبذل جيد إضافي لمساعدة الكلية على النجاح لإيماني بما تصبو إليه.	٣.٩٤٨٧	٠.٧٥٩١١	مرتفعة
٧	أقوم بأفضل ما لدى في عملي لإيماني بالكلية واداتها.	٤.١٧٩٥	٠.٦٠١٣٩	مرتفعة
٨	أبرهن على إيماني بالكلية ورسالتها من خلال عمل كل ما يمكن لكي أساعدها.	٣.٧٤٣٦	٠.٧٨٥٣٢	مرتفعة
٩	أهداف عملي طموحة لتقتي في الكلية وأرغب بنجاحها	٤.٠٥١٣	٠.٨٥٦٨٢	مرتفعة
١٠	أنا على استعداد للقيام بكل ما يلزم لضمان إنجاز رسالة الكلية لتقتي بها.	٣.٥١٢٨	١.١٢٠٩٠	مرتفعة
١١	القيادة الإدارية في الكلية لا تعاقب على الأخطاء التي تحدث بحسن نية.	٣.٨٩٧٤	٠.٩٩٤٥٩	مرتفعة
١٢	القيادة الإدارية في الكلية تمتلك الشجاعة لمدفاع عن أفرادها.	٣.٧١٧٩	١.٠٩٩٠١	مرتفعة
١٣	القيادة الإدارية في الكلية نزيهة وعادلة	٣.٦٦٦٧	٠.٩٥٥١٣	مرتفعة
١٤	القيادة الإدارية في الكلية لديها ولاء تجاه أفرادها وتعمل على مساعدتهم دائما.	٣.٤٣٥٩	٠.٩٤٠١٨	مرتفعة
١٥	القيادة الإدارية في الكلية تتم بشكل واضح بأفرادها.	٣.٥٨٩٧	٠.٩٩٢٥٥	مرتفعة

بحسب نتائج جدول (٣)، فإن رؤساء الأقسام والشعب في جامعة ميسان يمتلكون درجة عالية من ممارسة القيادة الروحية، حيث جاءت جميع فقرات الاستبيان ضمن درجة عالية من الممارسة. يمكن أن يعزى ذلك إلى قدرة رؤساء الأقسام والشعب على توزيع المهام بعدالة، وتقديرهم لجهود زملائهم في سبيل تحقيق الأداء المنظمي. كما يعزى ذلك أيضاً إلى رغبة رؤساء الأقسام والشعب في تعزيز ثقتهم بإنجازاتهم، سواء على المستوى الأكاديمي أو المهني أو الشخصي، مما يعزز ارتباطهم بالجامعة ويعمق شعورهم بأنهم جزء لا يتجزأ منها، وأن لهم قيمتهم ومكانتهم فيها..

٢ - الوصف الاحصائي للمتغير التابع :

جدول رقم (٤) يشير الى الاوساط الحسابية والانحراف المعياري الاداء المنظمي المستدام

رقم السؤال	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	يهدف البعد الاقتصادي الى تحسين الأداء المالي للمؤسسة	٣.٧٤٣٦	٠.٩٩٢٥٥	مرتفعة
٢	البعد الاقتصادي اكثر كفاءة لموارد الإنتاج لنتائج مادي معين.	٤.٢٨٢١	٠.٥٥٩٥٤	مرتفعة
٣	البعد الاقتصادي يساهم في بالاضطلاع بالأنشطة الأساسية وضمان الإنتاج. على المدى الطويل .	٣.٦٤١٠	٠.٩٨٦٤١	مرتفعة
٤	يعمل البعد الاقتصادي على تخفيض رسوم تصريف المخلفات	٣.٥٣٨٥	٠.٩٦٩١٦	مرتفعة
٥	يساهم البعد الاقتصادي في تحسين العائد على الاستثمار	٣.٦٩٢٣	٠.٩٢٢٠٦	مرتفعة
٦	انخفاض انبعاث الغازات السامة او الملوثة للبيئة.	٣.٧٤٣٦	٠.٧١٥١٧	مرتفعة
٧	الحد من النفايات السائلة او الصلبة	٣.٥٨٩٧	٠.٩٠٩٥٤	مرتفعة
٨	انخفاض استهلاك المواد الخطيرة او الضارة او السامة	٣.٨٤٦٢	٠.٩٣٢٩٨	مرتفعة
٩	انخفاض في تكرار الحوادث البيئية	٣.٩٢٣١	٠.٨٣٩٣٢	مرتفعة
١٠	زيادة توفر الطاقة بسبب الصيانة المستمرة وتحسين كفاءة الاداء	٣.٩٤٨٧	٠.٦٨٦٢٨	مرتفعة
١١	تحسين الرفاهية او تحسين المصلحة العامة	٣.٤٨٧٢	١.١٦٦٩١	مرتفعة
١٢	تحسين صحة المجتمع وسلامته	٣.٥١٢٨	١.٠٤٨١٠	مرتفعة

مرتفعة	١.٠٤٤٢٣	٣.٤١٠٣	الحد من الآثار البيئية والمخاطر على عامة المجتمع	١٣
مرتفعة	١.٠١٨٧٢	٣.٤١٠٣	تحسين الصحة المهنية وسلامة العاملين	١٤
مرتفعة	٠.٩٥٨٦٦	٣.٧٦٩٢	تحسين الوعي وحماية حقوق ومطالب الافراد	١٥

يوضح جدول رقم (٤) ان افراد العينة كانت استجاباتهم على فقرات هذا المتغير مرتفعة جدا وذلك بسبب ميولهم نحو الاداء المنظمي المستدام من حيث الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة لهم و توجيهها نحو تحقيق الأهداف المخطط لها في الكليات المبحوثة مما يساعد في ظل ارتباط القيادة الروحية بالكثير من المخرجات التنظيمية التي تؤثر بشكل مباشر على العاملين في هذه الكليات و بالتالي على قدرة الكلية على البقاء و الازدهار.

ثالثا - تحليل فرضيات البحث:

١ - اختبار فرضية الارتباط :

نحاول في هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسية والتي تنص " هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥) بين القيادة الروحية و الاداء المنظمي المستدام " حيث تم استخدام معامل الارتباط بأعبارة الاداة الاحصائية المناسبة للتعرف على العلاقة بين متغيرات البحث كما موضح في جدول رقم (٥)

المتغيرات	علاقة الارتباط	مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية (sig)	حجم العينة
القيادة الروحية	٠.٧٥٤	٠.٠٥	٠.٠٠٠	٣٩
الاداء المنظمي				

المصدر / من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS)

تشير النتائج في جدول رقم (٥) الى تحليل الارتباط بين متغيرات البحث وعلى مستوى المؤشر الكلي لها وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة وبمستويات عالية بين متغير القيادة الروحية ومتغير الاداء المنظمي المستدام اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٧٥٤) وهي معنوية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبناء على هذه النتيجة يمكن للباحث استنتاج ان مستويات معنوية عالية مما يشير الى انه كلما زاد استخدم المرؤوسين في الجامعة القيادة الروحية يؤدي ذلك الى تنمية الاداء المنظمي المستدام.

٢ - اختبار فرضية التأثير :

للإجابة عن هذا الفرضية الرئيسية الثانية مفادها " يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين لقيادة الروحية و الاداء المنظمي المستدام " وتم استخراج قيمه (t) الجدولية وقيمه (t) المحسوبة وقيمة (R^2) كما موضح في جدول رقم (٦) .

المتغيرات	T		قيمة R^2	مستوى الدلالة	حجم العينة
القيادة الروحية	t المحسوبة	t الجدولية	٠.٥٦٩	٠.٠٥	٣٨
الاداء المنظمي المستدام	٣.٤٧٤	٢.٠٢٨			

المصدر من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح جدول رقم (٦) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير القيادة الروحية في الاداء المنظمي المستدام ، اذلاحظ ان قيمه t المحسوبة قد بلغت (٣.٤٧٤) وهي اكبر من قيمة t الجدولية حيث بلغت (٢.٠٢٨) في حين بلغت معامل (R^2) (٠.٥٦٩) وهذا يعني ان متغير القيادة الروحية يؤثر في متغير الاداء المنظمي المستدام بنسبة كبيرة على مستوى مجتمع البحث .

ويفسر الباحثين ذلك ان اتباع السلوكيات الروحانية من قبل القادة في العتبة في جامعة ميسان وتعزيز أبعاد الرؤية العامة للجامعة ووضوحها وشموليتها وتبني سلوكيات الأمل والإيمان بالجانب الروحي في

العمل واهميته والإيثار بالنسبة للآخرين ومنحهم الثقة الكاملة في العمل ومساعدتهم والاهتمام بقضاياهم الشخصية من شأنه ان يحسن مستوى العلمي والمهني للرؤساء واقسام الشعب وتعزيز الاداء المنظمي المستدام بصورة عامة .

الفصل الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

أولاً - الاستنتاجات :

توصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات المهمة فيما يتعلق بالقيادة الروحية وأثرها على الأداء المنظمي المستدام ، وهي:

١ - القيادة الروحية تعد من بين النظريات القيادية الإيجابية التي تحفز القادة ومروسيهم على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف العينة المبحوثة.

٢ - أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الروحية والأداء المنظمي، وهذا يدل على أنه كلما زاد توجه القيادات الأكاديمية للعينة المبحوثة نحو القيادة الروحية، أدى ذلك إلى زيادة مستويات الأداء المنظمي.

٣ - تنسيق الإجراءات بسرعة وكفاءة، وتشجيع الأمل للمروسين يزيد من الأداء المنظمي المستدام ويؤسس للتميز في العمل.

٤ - القائد الروحي يمكنه تحفيز وإلهام الموظفين لديه ليكون لديهم رغبة في العمل، مما يمكن للعينة المبحوثة من تحقيق الأهداف المحققة، لذا يجب إشراك الموظفين في القيادة الروحية.

٥ - رؤساء الأقسام والشعب يقدرّون جهود الموظفين المبذولة سعياً منهم لتحقيق الأداء المنظمي المستدام ، من خلال توزيع المهام بعدالة.

بشكل عام، يُعد الاهتمام بالقيادة الروحية وتطبيقها داخل المؤسسات أمراً مهماً لتحقيق الأداء المنظمي المستدام والتميز في العمل، ويجب أن يتم تشجيع القادة على تبني هذه الأساليب في العمل لتحقيق الأهداف المحددة.

ثانيا - التوصيات :

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الباحثين يوصون بالآتي:

- ١- تعزيز القيادة الروحية لدى موظفي الجامعة عن طريق إدراج مبادئ القيادة الروحية في برامج تطوير الأداء المنظمي بشكل واضح وفعال.
 - ٢- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بمجال القيادة الروحية باستخدام منهجيات بحثية متنوعة، وتضمين متغيرات أخرى غير تلك التي تم استخدامها في الدراسة.
 - ٣- تبني مفهوم القيادة الروحية كحل للقضاء على السلوكيات السلبية والمنحرفة، واكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع الظروف الصعبة والقدرة على التكيف مع التحديات، بالإضافة إلى الثقة العالية بالنفس والتفاؤل الواقعي بشأن المستقبل والبحث عن الطرق الجديدة لتحقيق الأهداف.
 - ٤- ترسيخ أبعاد القيادة الروحية المتمثلة في الرؤية، الأمل، الإيمان، حب الإيثار لدى القادة بجامعة ميسان.
 - ٥- تفعيل القيم والاتجاهات اللازمة لتحفيز العاملين من خلال الثقة، الولاء، الصدق، وضبط النفس، والنكران الذاتي، من أجل تعزيز الالتزام بالعمل.
- ينبغي على الجامعة تبني هذه الاستنتاجات والتوصيات وتطبيقها في برامج التدريب والتطوير الخاصة بها، وتحفيز القادة والموظفين على تطبيقها في العمل اليومي. ويمكن أن تساعد هذه الخطوات في تحسين الأداء المنظمي المستدام وتعزيز الروح المعنوية والعملية داخل المؤسسة.

قائمة المصادر

أولا - المصادر العربية:

• القرآن الكريم

١. اسماعيل ،عمار فتحي موسى ، ٢٠١٦ ، دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التتمر
٢. أحملاوي ،علي حسين عليوي ، ، ٢٠١٧، "دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية من خلال الحد من عقبات التغيير ، كلية الادارة والاقتصاد ،جامعة كربلاء .
٣. التوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات " دراسة تطبيقية"كلية التجارة جامعةمدينة السادات.
٤. الحسيني ، محمد عبد الوهاب ، ٢٠٠٠ ، إدارة المعرفة المكتبات ومراكز المعلومات. الرياض: مكتبة الملك فهد : ٧٣.
٥. الخزاعي ،صدام كاتم ، ٢٠١٦ ، القيادة الروحية وتأثيرها في التماثل التنظيمي من خلالالدور الوسيط للعدالة التنظيمية، رسالة ماجستير ير منشورة ،جامعة قادسية،العراق.
٦. رحمان ، نهايت سعدي ، ٢٠٢٠ ، " دور القيادة الروحية في الحد من الصمت " مجلة فه لايزانست العلمية دورية ، مجلد ٥ ، العدد ٢ .
٧. سعيد ، بن دنيدي ، ٢٠١٥ ، "دور الذكاء الاقتصادي في تحسين الاداء المستدام بمنظمات جامعة فرحات عباس .
٨. الشامي، أفضل عباس مهدي، (٢٠١٥) ، روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك الموازنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية : دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفيالعتبة الحسينية المقدسة , كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
٩. شبيب ، محمد حسن عبد المنعم ، ٢٠٠٨ ، اثر تقانة المعلومات في الأداء المنظمي "، دبلوم العالي ، الكلية التقنية الإدارية، بغداد.
١٠. الشحمانى ، زينة طعمة سلطان ، ٢٠٠٩ ، " اثر كلف الجودة في الاداء المنظمي " رسالة ماجستير ، كلية التقنية الادارية ،جامعة بغداد .
١١. الشرقاوي، احمد عبد الحسن كخيظ ، صلاح ، زهراء حميد محمد ، ٢٠١٦ ، العلاقة بين القيادة الزمانية
١٢. العطوي ، عامر علي حسين ، ٢٠١٢ ، " ادارة قوى التناقض لضمان الاداء المنظمي المستدام في اطار نموذج التوازنالديناميكي للتنظيم ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.

١٣. الغزالي ، فاضل راضي باش و الخزاعي ، صدام كاتم محمد (٢٠١٦) دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي: دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة (مملة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد ١٨ .
١٤. والأداء المنظمي " ، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية ، المجلد ١١ ، العدد ٤.
١٥. الوندائي ، صباح ، ٢٠١٦ ، "دور الذكاء الاقتصادي في تحسين الاداء المستدام بمنظمات الاعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة فرحات عباس .
١٦. اليساري ، سعد ، خالد سلمان ، ٢٠١٤ ، الممارسات الاستراتيجية لادارة الموارد البشرية وانعكاساتها في تحسين الاداء المنظمي "، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد ٢٠ ، العدد ٧٥.

ثانيا - المصادر الاجنبية

١٧. Soto , Lorena Martinez , (٢٠١٧), Spiritual Leader ship and organizational Knowledge processesl Journal of Applied Christian Leadership , uol , ١١ , no .٢.
١٨. Zehir, Safaa Abdelmenem & Wehba, Nadia Mohamed and Mostafa, Amira Mostafa , (٢٠١٨), Spiritual Leadership and Its Relation to Quality of Work Life Among Nurse Educators, ٥th International Scientific Nursing Conference ٢٠١٨ Faculty of Nursing, Port-Said University, Egypt.

ملحق رقم (١)

استبانة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

(استمارة الاستبانة)

السيد (ة) المستجيب (ة) المحترم (ة)

تمثل استمارة الاستبانة هذه جزءا من متطلبات اعداد بحث تخرج في ادارة الاعمال والموسوم
(القيادة الروحية في الاداء المنظمي المستدام)

وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقة ذات اثر ايجابي في اخراج هذه الرسالة بالمستوى المطلوب
لذا نرجو تفضلكم باختيار الاجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال علما بان البيانات المدونة تتسم بطابع
السرية والامانة العلمية ولا داعي لتثبيت الاسم.

ملاحظة عامة :

يرجى الاجابة على الاسئلة جميعها لان ترك سؤال دون الاجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل .

يرجى وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك.

باستطاعة الباحثان الاجابة على اسئلتكم واستفساراتكم الخاصة بالاستمارة .

خالص الشكر والتقدير لتعاونكم معنا

الباحثان

سجاد مطر جاسم

سجاد مطر جبر

المشرف الاستاذ

م . م محمد علي حسين

بيانات عامة : يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب.

اولا - الجنس :

ذكر		انثى	
-----	--	------	--

ثانيا الفئة العمرية :

٣٠ فأقل	٣١ - ٤٠	٤١ - ٥٠	٥١ فأكثر

ثالثا - التحصيل الدراسي :

بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه

رابعا - سنوات الخدمة :

١٠ فما دون	١١ - ٢٠	٢١ - ٣٠	٣٠ فأكثر

خامسا - المنصب :

موظف	تدريسي

أولاً - القيادة الروحية : ظاهرة يمكن ملاحظتها عندما يكون الشخص في موقف القيادة يجسد القيم الروحية مثل النزاهة والصدق والتواضع والموثوقية ويتجلى ذلك عن طريق السلوك الأخلاقي الذي يسلكها القائد.

وابعاد المتغير المستقل المتمثلة في :-

١ - الرؤية :

ت	الفقرات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١	رؤية إدارة الكلية تحفز على تقديم أداء أفضل في جامعة ميسان.					
٢	أنا ملتزم برؤية إدارة الكلية.					
٣	لدي ثقة برؤية إدارة الكلية.					
٤	لدي القناعة برؤية إدارة الكلية.					
٥	رؤية إدارة الكلية واضحة للجميع.					

٢- الأمل / الايمان :

ت	الفقرات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١	أنا على استعداد لبذل جيد إضافي لمساعدة الكلية على النجاح لإيماني بما تصبو إليه.					
٢	أقوم بأفضل ما لدى في عملي لإيماني بالكلية وادائها.					
٣	أبرهن على إيماني بالكلية ورسالتها من خلال عمل كل ما يمكن لكي أساعدها.					
٤	أهداف عملي طموحة لتقتني في الكلية وأرغب بنجاحها					
٥	أنا على استعداد للقيام بكل ما يلزم لضمان إنجاز رسالة الكلية لتقتني بها.					

٣ - حب الإيثار:

ت	الفقرات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
١	القيادة الإدارية في الكلية لا تعاقب على الأخطاء التي تحدث بحسن نية.					
٢	القيادة الإدارية في الكلية تمتلك الشجاعة لمدفاع عن أفرادها.					
٣	القيادة الإدارية في الكلية نزيهة وعادلة					
٤	القيادة الإدارية في الكلية لديها ولاء تجاه أفرادها وتعمل على مساعدتهم دائما.					
٥	القيادة الإدارية في الكلية تبتزم بشكل واضح بأفرادها.					

ثانيا - الاداء المنظمي المستدام : هو اندفاع الفرد و تقبل أهداف و قيم المنظمة و بذل لصالحها اقصى جهد و المحافظة على عضويته فيها.

١ - البعد الاقتصادي :

ت	الفقرات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
١	يهدف البعد الاقتصادي الى تحسين الأداء المالي للمؤسسة					
٢	البعد الاقتصادي اكثر كفاءة لموارد الإنتاج لنتاج مادي معين.					
٣	البعد الاقتصادي يساهم في بالاضطلاع بالأنشطة الأساسية وضمان الإنتاج. على المدى الطويل .					
٤	يعمل البعد الاقتصادي على تخفيض رسوم تصريف المخلفات					
٥	يساهم البعد الاقتصادي في تحسين العائد على الاستثمار					

٢ - البعد البيئي :

ت	الفقرات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
١	انخفاض انبعاث الغازات السامة او الملوثة للبيئة.					
٢	الحد من النفايات السائلة او الصلبة					
٣	انخفاض استهلاك المواد الخطيرة او الضارة او السامة					
٤	انخفاض في تكرار الحوادث البيئية					
٥	زيادة توفر الطاقة بسبب الصيانة المستمرة وتحسين كفاءة الاداء					

٣ - البعد الاجتماعي :

ت	الفقرات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
١	تحسين الرفاهية او تحسين المصلحة العامة					
٢	تحسين صحة المجتمع وسلامته					
٣	الحد من الاثار البيئية والمخاطر على عامة المجتمع					
٤	تحسين الصحة المهنية وسلامة العاملين					
٥	تحسين الوعي وحماية حقوق ومطالب الافراد					