



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان كلية الإدارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال.

دور القيادة التشاركية في تعزيز روحانية مكان العمل جامعة ميسان

بحث مقدم

الى مجلس كلية الإدارة و الاقتصاد وهو جزء من متطلبات نيل شهادة
البكالوريوس في علوم إدارة الأعمال

إعداد الطالب

محمد علاء زاير كنبار

إشراف الاستاذ

م . م . محمد علي

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَمِنَ النَّاسِ وَالْدَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ
مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ
مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ
غَفُورٌ) ،

صدق الله العلي العظيم

«سورة فاطر: الآية ٢٨» ،

إهداء

إلى من علّمني كيف أقف بكل ثبات
فوق الأرض أبي المحترم
إلى نبع المحبة والإيثار والكرم .
أمي الموقرة
إلى جميع من تلقّيت منهم النصح
والدعم
أهديكم خلاصة جهدي العلمي

الباحث

محمد علاء زاير

الشكر والتقدير

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي
أنعم عليّ بالكثير من النعم
والتي من أهمها نعمة الدين
الصحيح والعقل السليم. وأشكر
الله أيضاً على أستاذي الذي ساعدنا
في إنجاز بحثنا العلمي وتقديم
النصائح والتوجيهات. رغبتي في
رد الجميل لتحثني على تقديم
الشكر له ولجميع عائلته.
وأتمنى من الله أن يحفظه لهم
وأقدم بشكري وأمتناني إلى
جميع الكادر التدريسي وإلى
كادر لجنة المناقشة.
وفقكم الله لكل خير

الباحث

محمد علاء زاير

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	العنوان
	الاية
	الاهداء
	الشكر والتقدير
	قائمة المحتوى
	فهرست المحتوى
	المقدمة
	الفصل الاول
	المبحث الاول : منهجية البحث
	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
	الفصل الثاني
	المبحث الاول: القيادة
	المبحث الثاني: الابداع
	الفصل الثالث
	الجانب العملي للبحث
	الفصل الرابع
	المبحث الاول : الاستنتاجات
	المبحث الثاني: التوصيات

المقدمة:

يمكن أن تكون القيادة الفعالة ضرورية لنجاح الأعمال. هناك العديد من أنماط وأنواع القيادة ، مثل القيادة النقدية ، والقيادة الاستشارية ، والقيادة التشاركية. يمكن أن يساعدك التعرف على أسلوب المشاركة في تحديد ما إذا كان هذا النمط من الإدارة والمشاركة يمكن أن يفيد مؤسستك.

القيادة التشاركية هي أسلوب للقيادة يعمل فيه جميع أعضاء المنظمة معًا لاتخاذ القرارات. تُعرف القيادة التشاركية أيضًا بالقيادة الديمقراطية ، حيث تشجع فرق الإدارة جميع الموظفين على المشاركة.

على سبيل المثال ، إذا كان المدير التنفيذي للشركة قائداً تشاركياً ، فإنهم يأملون في إشراك جميع أعضاء المنظمة للمساعدة في اتخاذ القرارات . يمكن أن تكون القيادة التشاركية أكثر نجاحًا في المنظمات أو الشركات التي لديها أدوار محددة تتطلب القليل من الإدارة أو الإشراف، مثل الجامعات أو شركات التكنولوجيا أو شركات البناء.

وتعتبر الكلية واحدة من المنشآت المهمة بفضل الخدمات التي تقدمها للمجتمع، كما لها أولويتها الخاصة في المساهمة في تنمية وبناء الاقتصاد ، وتزخر الكلية بطاقات وإمكانات بشرية لا بد من استثمارها بالشكل الصحيح للاستفادة منها ، الا ان هذا مرهون بنجاح القائد الذي يتوقف أساسا على استخدامه للقيادة التشاركية التي لها تأثير على العاملين تحت إشرافه ، ومن خلالها يستطيع تفجير الطاقات الكامنة داخل موظفيه وطلبته ، وفتح لهم فرص للإبداع الإداري والابتكار ، والبحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق والتغيرات المحيطة.

الفصل الأول

منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث الاول / منهجية البحث

أولا : مشكلة البحث

يواجه مؤسسات القطاع التعليمي اليوم ظروفاً يكتنفها العديد من الصعوبات والتحديات كالتطورات التكنولوجية، وانتشار ظاهرة العولمة، وانعدام الاستقرار السياسي والتقلبات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والصحية، وارتفاع حدة المنافسة. حيث ان مثل هذه التحديات اثمرت عن انخفاض صريح في الاستقرار الوظيفي وارتفاع مستوى القلق لدى العاملين وظهور حالات الضغط والاجهاد والارهاق الوظيفي لديهم وظهور حالة عدم احساس بالانتماء للمنظمة. الامر الذي بدوره تطلبت من الجامعات اعتماد مدخل روحانية مكان العمل كخيارا اساسيا يعزز من رغبة العاملين في الصوب نحو العمل الهادف ودمجهم مع هوية الجامعة ومصيرها فضلا عن تعزيز كل من الاستقامة والثقة التنظيمي. في حين ان تعزيز روحانية مكان العمل لا يكمن احتضانها بسهولة، وانما اصبحت من الضروري على الجامعات تبني اساليب وممارسات قيادية تمتلك سلوكيات واتجاهات فكرية تنمي معهم. وهنا يأتي علاقات العمل بين الزملاء وتزيد من احساسهم بالانتماء واندماجهم في عمل ويتعاطف دور السلوك القيادي التشاركية في تحفيز العاملين وتطويرهم وزيادة انتمائهم، وإيجاد البيئة المناسبة لهم تتسم بروحانية والقيم من خلال ما يتسم به من أبعاد، ، فضلا عن ذلك بين (Emiliani ٢٠١٣:٤٠٩) ع Emiliani إن السلوك القيادي التشاركية هي المعتقدات والخصائص التي تبدي

الاحترام للأفراد، وتحفزهم، وتوفر مناخ تنظيمي واخلاقي لهم، وتحسن من ظروف العمل لهم، وتزيد من انتمائهم لمكان العمل. لذا فإن مشكلة البحث تبلورت في ضرورة التعرف على دور سلوكيات القيادة الرشيدة في تعزيز روحانية مكان العمل في جامعة ميسان. ولكي يكون التعاطي مشكلة البحث الحالي منهجيا منتظما، لابد ان تصاغ هذه المشكلة على هيئة تساؤلات دقيقة وواضحة، مع وعليه يمكن أن تصاغ مشكلة البحث في إطار التساؤلات الآتية:

- ١- ما مدى توافر سلوكيات القيادة التشاركية لدى القيادات الإدارية والأكاديمية من وجهة نظر التدريسين في جامعة ميسان ؟
- ٢- ما مدى توافر روحانية مكان العمل في جامعة المبحوثة ؟
- ٣- ما هي طبيعة العلاقة بين سلوكيات القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل في جامعة المبحوثة؟
- ٤- هل لسلوكيات القيادة التشاركية تأثير في روحانية مكان العمل داخل جامعة المبحوثة ؟

ثانيا: اهمية البحث

يمكن ايجاز اهمية البحث بالاتي:

- ١- تأطير الجانب النظري بإطار شامل يستوفي موضوع البحث ولاسيما المتغير الرئيس الأول (القيادة التشاركية بابعادها الستة) والتي تعد من الأنماط القيادية المعاصرة التي تسهم بشكل في توفير مناخ ملائم للعمل وتحسين سلوكيات المواطنة في المنظمة.
- ٢- ندرة الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع القيادة التشاركية على وجه الخصوص من حيث طبيعتها وسلوكياتها في القطاع والمؤسسات التعليمية، فضلا عن ان الباحث لم يجد أية دراسة سابقة تربط بين موضوع القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل.
- ٣- ابراز تعزيز روحانية مكان العمل والتي اصبحت من المواضيع يجب التركيز عليها في الوضع الراهن وفي المؤسسات التعليمية على وجه الخصوص.
- ٤- إختبار عدد من المقاييس المعتمدة عالميا لكل سلوكيات القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل، بعد ان قام الباحث بتبني بعض فقراتها وتطوير بعضها الآخر في القطاع التعليمي في جامعة ميسان.
- ٥- تم اجراء البحث في قطاع مهم وحيوي إذ تحتل مؤسسة التعليم العالي (الجامعة) أهمية كبيرة كونها تشكل عنصرا أساسا من العناصر التي تنهض بالبلد وترقى بها لدورها الفعال والمؤثر في تطوير الحياة الثقافية وتقديم خدمة للمجتمع وازدهاره. فضلا عن ضرورة تعرف مجتمع البحث وعينته على متغيري البحث أفكارا وأهدافا وتطبيقا.

٦- عرض عدد من المقترحات المستقبلية، التي تعد نقطة الإنطلاق للباحثين المهتمين في مجال إدارة الأعمال لإجراء عدد من الدراسات في جامعات الخاصة ، وغيرها من الشركات العاملة في قطاعات مختلفة في العراق.

ثالثاً/ اهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث تم صياغة الأهداف الآتية:

١- التعرف على مدى ممارسة القيادات الادارية لسلوكيات القيادة التشاركية من وجهة نظر التدريسين في جامعة ميسان.

٢- تشخيص مستوى روحانية مكان العمل من وجهة نظر التدريسين في الجامعة المبحوثة.

٣- تحديد طبيعة العلاقة والاثـر بين القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل من وجهـة نظر التدريسين في الجامعة المبحوثة.

المبحث الثاني الدراسات السابقة

دراسة عبدالعزيز براك محسن ٢٠١٢

بعنوان أثر نمطي القيادة التشاركية في تحسين الاداء الوظيفي دراسة مقارنة في المستشفيات الاردنية والتي أجريت في المستشفيات الاردنية ، حيث هدفت الدراسة الى تحديد دور نمط القيادة التشاركية في تحسين الاداء الوظيفي في المستشفيات العامة والخاصة ، يمثل نمط القيادة التشاركية (كمتغيرات مستقلة) بأبعادها : نطاق القرار ، ودرجة المشاركة ، وهيكلية المهام ، والهدف من المشاركة، والعقلانية ، والتفويض للقيادة التشاركية ، والتاثير المثالي ، والتحفيز الفكري ، والدافع الالهامي ، والاعتبار الفردي للقيادة ويمثل الاداء الوظيفي (المتغير التابع) بأبعاده : الدقة في تنفيذ المهام ، والاجتهاد والمثابرة ، والمبادرة والابداع والعلاقات مع الاخرين ، تكون مجتمع الدراسة من مديري الادارة العليا والوسطى والتشغيلية العاملة في المستشفيات الاردنية في القطاعين العام والخاص والبالغ عددها (٩٢) مستشفى ، وقد تم اختيار (٣٤) مستشفى كعينة طبقية عشوائية ، اما الادوات وتقنيات البحث التي فرضها الميدان على الباحث هي الاستمارات كامداد واسقاط للمنهج الكمي .

• وتوصلت الدراسة الى عدد من الاستنتاجات منها:

١- وجود أثر ايجابي لنمط القيادة التشاركية بأبعادها المختلفة في تحسين الاداء الوظيفي في المستشفيات.

٢- لا يوجد فروق ذات لالة احصائية حول ممارسة نمط القيادة التشاركية ، السن،المؤهل التعليمي لصالح حملة الشهادات العليا ، والمستوى الوظيفي لصالح القيادات العليا ، والخبرة لمن لديهم خبرة تتراوح بين (٥ - ١٠

الفصل الثاني

المبحث الاول : القيادة

المقدمة:

يشهد العصر الحالي العديد من التغيرات السياسية،الاقتصادية، اجتماعية، ثقافية والتطورات المستمرة نتيجة الثورة المعرفية وثورة المعلومات والاتصالات مما يجعل المنظمات تواجه العديد من التحديات والصعوبات في كيفية مواكبتها وطريقة التكيف معها ، وهنا فرض على المنظمات ايجاد طرق حديثة و إبداعية للتعامل مع تلك المستجدات ، ويعتبر التطور الاداري التشاركي عاملا أساسيا للتجاوب مع التغيرات المتلاحقة بالاضافة أنه إلى من أهم المؤشرات التي تبين مدى فاعلية المنظمة في أداء عملها ، وعلى الرغم من أن هناك عوامل كثيرة داخل المنظمة تؤثر على مستوى الإبداع لدى العاملين ، إلا ان الكثير من الدراسات تشير أن ألى توفر قيادة تشاركية واعية، تؤدي دورا هاما في خلق البيئة الإدارية الملائمة التي تمكن من استثارة الإبداع وتأصيله ، إذ يعتبر النمط التشاركي القيادي السائد والفلسفة التي تنتجها الإدارة نحو الفرد العامل ، وإشعاره بأهميه الدور الذي يقوم به في العملية الادارية وإتاحة الفرص في النمو والطموح وبناء علاقات بين الفرد يكون أساسها الاحترام والتقدير كلها عوامل محفزة تدفع في العامل الراغبة في مزيد من البذل والعطاء والإبداع

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكاليات التالية:

ما مدى مساهمة القيادة التشاركية في تنمية روحانية مكان العمل

الأسئلة الفرعية :

يتفرع من السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

- * ما هي القيادة التشاركية ؟ وفيما تتمثل أهميتها؟
- * ما هي روحانية مكان العمل وما أهميته في العمل الإداري؟
- * ما هو مستوى الادارة التشاركية في جامعة ميسان؟
- * ما مدى مساهمة القيادة التشاركية في تنمية روحانية مكان العمل في جامعة ميسان؟

* مفهوم القيادة :

- يعرفها عايض (٢٠١٣) على انها عملية تأثير متبادلة بين القيادة والاتباع ، يتم من خلالها تحريك الاتباع لتمكينهم من تحقيق الاهداف الحالية والمستقبلية بكفاءة عالية .
(احمد ٢٠١٥ ، ص ٨٢)

- يعرفها مغاري (٢٠٠٩) : هي السلوك الذي يمارسه القائد بهدف التأثير على مرؤوسيه من أجل تحقيق الأهداف المنشودة . (مغاري ، ٢٠٠٩ ص ٩)

- حسب احد أشهر تعريف لها : عملية الهام الافراد ليقدّموا أفضل ما لديهم لتحقيق النتائج المرجوة ، وتتعلق بتوجيه الأفراد في الاتجاه السليم ، والحصول على التزامهم وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم (جمال ، ٢٠١٤ ، ص ١٥٤)

وظاهر من هذه التعاريف أنه يؤكد على ضرورة قيام علاقة من شأنها تحديد التوازن بين الأهداف التي يرغب الفرد في تحقيقها من عمله في المنظمة وبين أهداف المنظمة نفسها الممثلة في شخص القائد.

فالقيادة إذن ليست مجرد اصدار الأوامر والتأكيد من تنفيذها بل أيضا حفز الافراد على العمل وتنمية روح الجماعة فيما بينهم وإثارة حماسهم ليبدلوا أقصى جهودهم للحصول على أعلى مستوى يمكنهم ان يصلوا اليه.

- التعريف الإجرائي للقيادة التشاركية وروحانية مكان العمل :كل ما يهييء
لجامعة ميسان أمكانية تطبيق منهجية القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل
معبرا عنها بمجموعة معايير.

أساليب القيادة التشاركية

ما هي أساليب القيادة التشاركية؟

القيادة التشاركية هي أسلوب إداري يسعى للحصول على ردود الفعل من العمال على جميع أو معظم قرارات العمل. يتم إعطاء العمال تفاصيل محددة حول مخاوف العمل ، ويقرر تصويت الأغلبية خطة العمل التي ستتخذها المنظمة.

غالبًا ما تكون القيادة التشاركية شكلاً بطيئاً في عملية صنع القرار ، ولكن لها العديد من الفوائد التي يمكن أن تجعلها أفضل نوع من القيادة لأي مجموعة أو منظمة. وفقاً لدراسة نشرتها جامعة والدن ، تعد القيادة التشاركية طريقة فعالة لزيادة الرضا الوظيفي بين الفرق الإبداعية والفرق التي تتعامل وجهاً لوجه.

يتطلب أسلوب القيادة التشاركية ، بما يشمل الفريق بأكمله ، من القائد التعامل مباشرة مع شعبه لتطوير الشراكات والعلاقات ؛ هذا هو عكس أسلوب القيادة الاستبدادي تقريباً ، حيث يبدو أن القائد يركز أكثر على المشكلات ويقوم بمعظم المكالمات دون طلب التعليقات. يمكن فهم القيادة التشاركية بشكل أفضل من خلال الوعي بالخصائص التي تجعل القائد المشارك. تتم مناقشة خصائص القائد التشاركي بعد ذلك.

أولئك الذين يستخدمون أسلوب الإدارة التشاركية يتخذون القرارات بناءً على ملاحظات المجموعة. بينما يتم تشجيع مدخلات الفريق بشدة ، فإن القرار النهائي يتخذ من قبل القائد بدلاً من المجموعة ككل.

وهناك أربعة أساليب رئيسية للقيادة التشاركية وهي:

١ - إجماع القيادة التشاركية

في القيادة التشاركية التوافقية ، لا يتمتع القائد بسلطة إضافية على أعضاء المجموعة الآخرين ويعمل حصريًا كميسر. للوصول إلى قرار ، يجب أن يوافق جميع أعضاء المنظمة. هذا يعني أن الهدف أو القرار قد يكون له تعديلات أو مفاوضات حتى تتفق جميع الأطراف، وغالبًا ما تستخدم الشركات الأصوات الفردية لاتخاذ القرارات.

٢ - القيادة الجماعية بالمشاركة

في القيادة الجماعية التشاركية ، تقع جميع المسؤولية بالتساوي على المجموعة، و سيساعد القائد في التيسير ، لكن جميع أعضاء المجموعة مسؤولون عن العملية والنتائج. يجب أن توافق غالبية المجموعة على المضي قدما في القرار. يعمل الموظفون معًا لاتخاذ قرار بشأن التغييرات قبل إنشاء عمليات أو سياسات جديدة.

٣ - القيادة الديمقراطية التشاركية

في القيادة الديمقراطية التشاركية ، يتمتع القائد بسلطة أكبر من المجموعة. تقدم المجموعة الأفكار والاقتراحات ، وقد يتم التصويت على النتيجة ، لكن القائد لديه القرار النهائي بشأن الإجراء الذي يجب اتخاذه. قد يجمع القادة المعلومات من خلال الاستطلاعات أو المقابلات ويقررون التغييرات التي قد تجريها المنظمة.

٤ - القيادة التشاركية الأوتوقراطية

تشبه القيادة التشاركية الأوتوقراطية القيادة التشاركية الديمقراطية ، لكن القائد يتمتع بسلطة أكبر حتى من الأسلوب الديمقراطي. هناك أسبقية أقل لأفكار المجموعة وأكثر

على القائد. حتى إذا قدم الموظفون مدخلات فريدة ، فلا يزال بإمكان القائد تجاوز الآراء بقراراته على القائد. حتى إذا قدم الموظفون مدخلات فريدة ، فلا يزال بإمكان القائد تجاوز الآراء بقراراته

المبحث الثاني

الروحانية

تشكل روحانية العمل جزء مهم من ثقافة المنظمة في معظم منظمات الأعمال ، حيث تعزز القيم الروحانية شعور الانجاز لدى الموظفين بشكل كبير ، والذي بدوره سيحسن الانتاجية الكلية والنمو للمنظمة.

مفهوم روحانية مكان العمل والرضا الوظيفي:

الروحانية هي مفهوم قديم جدا منذ قدم العالم ، وتهتم الفلسفة الروحانية في مكان العمل على تشجيع مشاعر الحب ، والإيثار ، المودة ، الاهتمام والانسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات ، أثبتت هذه القيم الروحانية أنها مصدر مهم للميزة التنافسية للمؤسسات هذه الأيام ، حيث أدت إلى نتائج أفضل للمنظمات وتنامي اهتمام الباحثين بدراساتها بسبب الفوائد الاستراتيجية التي توفرها لوحدات الأعمال .

يعرف مفهوم روحانية العمل من الباحث على أنه تعزيز رضا الموظف سواء في العمل الفردي أو الجماعي في المنظمة عبرالتسامي وعدم الارتباط بالبعد المادي مما يؤدي إلى مشاعر الرضا والسعادة ، وتوفر القيادة التشاركية الروحانية عامل جوهري لتحسين قدرات الموظفين من الانتاجية والنمو عن طريق إنشاء منظور تنظيمي يحتوى على قيم المحبة ، الاهتمام ، الانتماء ، والاخلاص بهدف بناء علاقة داخلية بين الموظفين والمنظمة.

بينما يتمثل مفهوم الرضا الوظيفي في شعور الإنجاز لدى الموظف عند اتمام العمل،

أهمية روحانية مكان العمل:

قام العديد من الباحثين بدراسة مفهوم روحانية مكان العمل وتأثيره على الرضا الوظيفي على مر السنين ، واصبحت اليوم من الحقائق في بيئة العمل ان الأداء والانتاجية والكفاءة في الجامعات هي نتيجة للقيادة لروحانية مكان العمل ، حيث أنها تحرك الاحساس الداخلي للموظفين نحو التطوير التنظيمي عن طريق مواءمة قيمهم الشخصية مع رؤية ومهمة الجامعة التي تخلق الانتماء النفسي بين العاملين والجامعة وتزيد من مستوى تحقيق الذات في العمل .

أثر روحانية مكان العمل على الموظف:

• الأثر على القيم والسلوك:

وجد الكثير من الباحثين أن الروحانية في مكان العمل لها تأثير ايجابي على التزام الموظف وذلك نتيجة لثقافة المنظمة التي تسودها مشاعر الحب والأيثار ، عموما للروحانية في مكان العمل تأثير ايجابي على الرضا الوظيفي ، كما أنها تساعد الموظفين على التعامل مع الضغوطات المتعلقة بالعمل بشكل أفضل.

• الأثر على الانتاجية والأداء:

تشير العديد من الدراسات التجريبية زيادة في الأداء / الإنتاجية نتيجة للروحانية في مكان العمل ، وبالإضافة الى ذلك تبين أن الروحانية تحد من التوتر ، وتقلل الأكتئاب.

• الأثر على صنع القرارات الأخلاقية:

تشير الدراسات على إدارة الأرباح أن الروحانية في مكان العمل يمكن أن تقلل من دافعية المدير للتلاعب بالتقارير المالية لتحقيق أهداف محددة مسبقا، كما ان قيم القيادة الروحانية تهتم في القضايا الأخلاقية.

الفصل الثالث

المبحث الأول : استبانة البحث

تم إعداد استبانة البحث لاستطلاع رأي عينة البحث في مفهوم القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل وبيان أثره ودوره في صناعة قيادة تشاركية في كلية الادارة والاقتصاد ، وتتكون هذه الاستبانة من :-

- **القسم الاول:** يتكون من اربعة أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوث (

الجنس، العمر ، التحصيل الدراسي ، سنوات الخدمة)

- **القسم الثاني :** وهو مؤلف من ثلاث محاور:-

أ- **المحور الاول :** يتعلق بتشخيص المعرفة ويتكون من ثلاثة أسئلة.

ب- **المحور الثاني :** يتعلق بتوليد المعرفة وتوزيعها ويتكون من ثلاثة أسئلة.

ج- **المحور الثالث:** يتعلق باستخدام المعرفة وتطبيقها ويتكون من اربع عشر

سؤال.

ت	الفقرات	رقم	تعليمات	م	تعليمات	تعليمات
أ - تشخيص المعرفة						
١	تصبح القيادة التشاركية التي تحتاج الكلية لها لحل المشاكل معروفة بين افرادها					
٢	تحفز الكلية المبادرات الفردية والجماعية للقيادة التشاركية وروحانية مكان العمل					
٣	تشجع الكلية القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل بين الاساتذة لاستثمار طاقاتهم الفكرية					
ب - توليد المعرفة وتوزيعها						
٤	تسعى الكلية الى مكافاة الموظفين الذين يتقاسمون القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل					
٥	تشجع الكلية القيادة التشاركية					
٦	تمنح الكلية منح فرصة لأفرادها بالقيادة التشاركية التي تناسب احتياجاتهم وفي الوقت المناسب					
ج - استخدام المعرفة وتطبيقها						
٧	يشارك الموظفين والاساتذة بالقيادة التشاركية وروحانية مكان العمل					
٨	يستخدم القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل في وضع برامج ومشاريع مناسبة لخدمة الكلية والمجتمع المحلي					
٩	تأخذ الكلية بأراء وأفكار الموظفين والاساتذة					

ت	الفقرات	اتفق	تتفق	مجايد	لا اتفق	تتفق
	ودراساتهم لحل المشاكل في القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل					
١٠	توجد ثقة بين افراد الكلية في القيادة التشاركية					
١١	تعمل الكلية على تدريب موظفيها والخريجين على من خلال دورات مستمرة على القيادة التشاركية					
١٢	تقوم الكلية بأجراء الدراسات اللازمة لمعرفة احتياجات الموظفين والطلبة ومشاكلهم					
١٣	تسعى الجامعة لتكوين فرق عمل من اصحاب الخبرة للاستشارات العلمية في مجال القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل					
١٤	تحرص الكلية على اعداد الجوانب القيادية الالكترونية في مجال القيادة التشاركية					
١٥	تسعى الكلية الى تعزيز صلة الطالب مع قيادة الكلية التشاركية					
١٦	تشارك الكلية بقواعد بيانات محلية ودولية متخصصة في مجال القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل					
١٧	تهتم الكلية بالتغذية الراجعة في عملية القيادة التشاركية بهدف تحسين جودة أداء موظفيه					
١٨	تتناسب القاعات والقدرات والاجهزة مع اعداد الموظفين والاساتذة لقيادة الكلية حسب القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل					
١٩	توفر الكلية الاموال اللازمة لقيادتها وفق القيادة التشاركية					

ت	الفقرات	تفقا	تفقا	م	لا تفقا	تفقا
٢٠	يتم استضافة الخريجين في الجامعة وجراء اللقاءات معهم من قبل المسؤولين لمعرفة تطور قدراتهم في ظل القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل					

المبحث الثاني : الإحصائيات الوصفية

جدول توزيع عينة الدراسة

التسلسل	عدد الاستثمارات الموزعة	المسترجع من الاستثمارات	غير المسترجع من الاستثمارات	المستبعد من الاستثمارات	الصالح من الاستثمارات	نسبة الاسترجاع
١	٥٠	٤٧	٣	٢	٤٥	٩٠%

الوصف الإحصائي لعينة البحث وفق البيانات الشخصية:

من خلال تحليل البيانات الشخصية لعينة البحث نجد نسبة مشاركة الذكور في عينة البحث قد بلغت ٦٦% بينما بلغت نسبة مشاركة الإناث ٣٤%

نسبة توزيع عينة البحث حسب سنوات الخدمة الكلي بلغت ٢٠% لشريحة ١٠ سنوات فما دون، ٣٠% لشريحة من ١١ - ١٥ سنة، ٤٠% لشريحة من ١٦ - ٢٠ سنة، ١٠% من فوق ٢١

الفصل الرابع

الاستنتاجات و المقترحات

أولاً: الاستنتاجات:

١. أكدت نتائج التحليل الوصفي على ان الجامعة المبحوثة (جامعة ميسان كلية الادارة والاقتصاد) استطاعت ان توظف القيادة التشاركية من خلال قياداتها الادارية و الاكاديمية عن طريق تعاملهم الجيد مع الكوادر التدريسية و عن كيفية أداء المهام المكلفين بتأديتها و عقد حوارات معهم للاتفاق على طريقة أداء أعمالهم المكلفين بها و ذلك لتحقيق مستويات انجاز افضل لعمل الكوادر التدريسية و في الاخير تحقيق النجاح المنظم.
٢. ان نتائج تحليل اجابات المستجيبين في الجامعة المبحوثة كان ايجابية و ان المستجيبين متفقين على اهمية تأثير القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل و التي هي طريقة منظمة لتحقيق التنفيذ الافضل للأعمال من خلال الاحترام والثقة المتبادلة بين القيادة التشاركية بهدف تحقيق نسب افضل من الكمال في روحانية مكان العمل و التي يؤدي الى تحسين الاحساس بالرضا لمتطلبات الفرد العامل المادية و الروحية.
٣. اتفقت آراء المستجيبين على أن القادة التشاركية وروحانية مكان العمل في كلية الادارة والاقتصاد يعالجون بمهنية القضايا التي تولد مشاكل العمل و يتصرفون بنحو فعال فيما يتعلق بتكاليف العمل و التي يسهم بتكوين سمعة ممتازة للجامعة.
٤. أكدت نتائج التحليل الوصفي على ان هنالك حالة من الارتباط ما بين العمل الذي يؤديه الكوادر التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد ومصلحة المجتمع و ان العمل الذي

يؤدي الكوادر التدريسية له قيمة عالية لدى الآخرين و يعزى ذلك الى الارتباط الروحي القوي في مكان العمل الذي يؤدي الى تحسين الاحساس بالرضا لمتطلبات الفرد العامل المادية و الروحية.

٥. أفصحت نتائج تحليل علاقات الارتباط و التأثير وجود علاقات ارتباط معنوية موجبة و تأثير مابين القيادة التشاركية و روحانية مكان العمل على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد .

ثانيا: المقترحات:

١. ضرورة تطبيق برامج خاصة عند اختيار و تعيين القيادات القادرة على إيجاد بيئة عمل صحية في المنظمات و نشر ثقافة التشاركية سواء على مستوى القيادة ام العاملين في المنظمات.

٢. ضرورة وضع البرامج التي تساعد في توعية القادة والعاملين حول النتائج الإيجابية المتأتية من اتباع السلوكيات التشاركية سواء على مستوى أداء العمل او العلاقات بين العاملين.

٣. تهيئة الأجواء التنظيمية والظروف التي تشجع على إيجاد وتعزيز سلوكيات التشاركية في المنظمات.

٤. ضرورة التركيز على الحوافز المعنوية و المادية وتنمية العلاقات الاجتماعية للعاملين في المنظمات و التركيز على تطوير العاملين مع منحهم قدر كافي من الأهمية من خلال تمكينهم في العمل والاعتراف بانجازاتهم للاستفادة من قدراتهم الإبداعية.

٥- التثقيف حول مفهوم القيادة التشاركية وروحانية مكان العمل و دواعى
استخدامة و الاثار و النتائج الايجابية الناتجة من اعتماد المنظمات على مفهوم
التشاركية في العمل.

٦- ضرورة رفع مستوى وعي العاملين وزيادة ثقافتهم بأهمية روحانية المكان
الذي يعملون فيه في المنظمة ويتم ذلك عبر زيادة الثقافة الخاصة للإدارة
والعاملين.

المصادر:

- أبوليفة، سناء مصطفى محمد (٢٠١٩) (العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة وروحانية مكان العمل : دراسة ميدانية لدور التمكين النفسي كمتغير وسيط تداخلي في هذه العلاقة، المجلة العربية للإدارة، المجلد (٣٩ ، العدد) ٤ (، ص: - ٢٠٩ - ٢٢٤ ، ٢٠١٩، ٦٦٩٢٦، aja. ١٠، ٢١٦٠٨/DOI:)
- الجبوري، رعد حنظل طارش (٢٠١٧) (، العلاقة بين روحانية مكان العمل والأداء الإبداعي من خلال العقد النفسي للعاملين) دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي(، رسالة ماجستير غير منشورة في ادارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق .
- الحمداني، ناهدة إسماعيل، والجميل، ريم سعد على (٢٠١١) (الاندماج الوظيفي ودوره في تعزيز الرضا الوظيفي)دراسة لأراء عينة من العاملين في مستشفى ابن الأثير والخنساء في محافظة نينوى(، مجلة بحوث مستقبلية، العدد) ٣٦ (، ص: ٥٥ - ٨٢ .
- خضير، وميض عبد الزهرة (٢٠١٦) (الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد ٢٧ ، ص: ٦٧ - ١١٣
- دهش، زياد كاظم جبر (٢٠١٧) (الروحانية في مكان العمل وأثرها في العقد النفسي، دراسة حالة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجله الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد) ٣ (العدد) ٢ (، ص: ٧١٧ - ٧٣٠ .
- السعيد، جنان جايد غانم (٢٠١٧) (السلوك القيادي الرشيق وتأثيره في العلاقة بين السبرانية المنظمية والتدوير الوظيفي لتطوير عاملين ما بعد الحداثة)دراسة تطبيقية في عينة من شركات الاتصالات المتنقلة العراقية(، رسالة ماجستير غير منشورة في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق .
- الشامى، أفضل عباس مهدي (٢٠١٤) (روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء، العراق . • شبات، جلال إسماعيل عوض (٢٠٢٠) (دور القيادة الرشيق ة في تحفيز العاملين في المؤسسات الصحية دراسة حالة - اتحاد د لجان العمل الصحي في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد) ٥ (، العدد) ١٣ (، ص: ١٦٦ - ١٧٨ .

- عبد الرحمن ، اسيل عبد السلام ، والامام ، علاء الدين كاظم (٢٠٠٩) (التصميم الداخلي بين الذاتية والموضوعية، المجلة العربية الأكاديمية، العدد (٥٩)، ص: ١٤٩ - ١٦٨ .
- الفتلاوي، ميثاق (٢٠١٧) (العلاقة بين القيادة الرشيقة وبناء السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٧، العدد ٤ كاظم، محمد حمزة) (٢٠٢٠) التأثير التفاعلي للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين القيادة الرشيقة وسلوك العمل الابداعي، دراسة تحليلية في مدينة الامام حسين الطبية في محافظة كربلاء المقدسة، رسالة ماجستير غير منشورة في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق .
- محمد، سعد عبد (٢٠٢٠) (الاندماج الوظيفي وعلاقته بالشخصية المنتجة لدى الموظفين، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس، كلية الاداب، جامعة القادسية، العراق .