وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة القادسية
كليّة الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

اثر القيادة الروحية المدركة في تحقيق الالتزام التنظيمي

دراسة استطلاعية لآراء الأفراد العاملين في مؤسسة العين للرعاية الاجتماعية_ فرع النجف الاشرف

بحث مقدم من قبل الطالب

ضرغام رحيم عباس الفتلاوي

إلى قسم ادارة الاعمال لكلية الادارة و الاقتصاد في جامعة القادسية كجزء من متطلبات نيل درجة البكالوريوس في علوم إدارة الأعمال

بإشراف المدرس

جنان شهاب احمد

1438 هـ 2017م

بسم الله الرحمن الرحيم

يرفع الله الذين امنوا منكم و الذين اوتوا العلم درجات

صدق الله العلي العظيم

المجادلة 1

الاهداء

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب إلى من كلّت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى القلب الكبير

والدي العزيز

إلى من أرضعتني الحب و الحنان إلى رمز الحب و بلسم الشفاء إلى القلب الناصع بالبياض والدتي

الحبيبة

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة و النفوس البريئة إلى رياحين حياتي

إخوتي

الآن تفتح الأشرعة و ترفع المرساة لتنطلق السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر الحياة و في

هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات ذكريات الأخوة إلى الذين أحببتهم و أحبوني

أصدقائي

بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر و التقدير

الحمد لله رب العالمين الذي هدانا إلى هذا و ما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

نشكره على نعمه التي أنعم بها علينا

و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين ، خاتم النبيين محمد و على آلة الطيبين الطاهرين

اتقدم بالشكر و التقدير إلى كل من مد يد العون و المساعدة طوال فترة الدراسة

و بالأخص المدرس . جنان شهاب احمد

و الى السيد عميد كلية الادارة و الاقتصاد و السيد معاون العميد لشؤون العلمية و الى السيدة رئيس قسم ادارة الاعمال و الى جميع اساتذة قسم ادارة الاعمال كلية الادارة و الاقتصاد

جامعة القادسية

المستخلص

يستهدف البحث التعرف على العلاقة او الاثر بين ابعاد القيادة الروحية الثلاث (الرؤيا ، الامل ، حب الايثار) و الالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة العين الخيرية منطلقا من فرضية مفادها (توجد علاقة ارتباط و اثر بين ابعاد القيادة الروحية و الالتزام التنظيمي) و قد تم توزيع الاستبانة على(57) عامل لتشكل (الحصر الشامل) من موظفي المؤسسة و بعد تحليل البيانات لإجابات عينة البحث و اختبار الفرضيات بالاستعانة بعدد من الوسائل و الادوات الاحصائية المتمثلة بالوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الارتباط و الانحدار ثم التحقق من صحة الفرضية التي انطلق منها البحث و قد تم وضع مجموعة من التوصيات التي تركز جوهريا على ضرورة الاهتمام بالقيم الاخلاقية و ترسيخها باعتبارها ركيزة اساسية لبقاء المنظمة و نجاحها .

قائمة المحتويات

الموضـــــــــــــوع	رقم الصفحة
الآية	أ
الإهداء	ب
الشكر و التقدير	ت
المستخلص	ث
قائمة المحتويات	ج
قائمة الجداول	ح
قائمة الاشكال	ح
قائمة الملاحق	ح
المقدمة	1
المبحث الأول : منهجية البحث	6 -2
المبحث الثاني : الاطار النظري	11-7
اولا : القيادة الروحية	9 -7
ثانيا : الالتزام التنظيمي	12 -10
المبحث الثالث : الجانب التطبيقي	22-13
اولا : فحص بيانات البحث	13
ثانيا : الوصف الإحصائي. عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها	17
ثالثا : اختبار فرضيات الدراسة	22
المبحث الرابع : الاستنتاجات و التوصيات	23 -23
المصادر	25 – 24

قائمة الجداول

ت	الجـــــــــــــدول	رقم الصفحة
1	هيكل الاستبانة ومصادر مقاييسها	6
2	وصف عينة البحث	14
3	المتوسطات الحسابية و الانحرافات لفقرات بعد الرؤية	16
4	المتوسطات الحسابية و الانحرافات لفقرات بعد الامل	17
5	المتوسطات الحسابية و الانحرافات لفقرات بعد حب الايثار	17
6	المتوسطات الحسابية و الانحرافات لفقرات الالتزام التنظيمي	18
7	الارتباطات و اهمية كل بعد من أبعاد القيادة الروحية مع الالتزام التنظيمي	19
8	نتائج تأثير ابعاد القيادة الروحية في الالتزام التنظيمي	21

قائمة الأشكال

ت	الشـــــــــــــــــــكل	رقم الصفحة
1	المخطط الفرضي للعلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع	3
2	صفات القائد الروحي	8
3	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	12

قائمة الملاحق

رقم	الملحق
1	الاستبانة
2	شهادة تسجيل مؤسسة العين
3	قرار منح مؤسسة العين صفة النفع العام

المقدمة

شهدت الآونة الاخيرة تطورات كبيرة للنهوض بواقع منظمات المجتمع المدني و منها مؤسسة العين الخيرية لما لها من تأثير كبير في حياة الناس فهي تحاول مساعدة الناس على تجاوز الصعوبات التي يوجهونها اثناء الحروب والكوارث الطبيعية التي تواجه البلاد . لهذه الاسباب اصبحت مؤسسة العين الخيرية تواجه تحديات كبيرة لتحقيق اهدافها انما بحاجه الى تطبيق اساليب حديثة لمواجهة التحديات التي تواجهها و من هذه الاساليب القيادة الروحية تحاول هذه الدراسة التعرف على مدى امكانية تطبيق اسلوب القيادة الروحية و مدى تأثيرها على الالتزام التنظيمي في مؤسسة العين الخيرية .

تضمن البحث اربعة محاور خصص الاول منها للنهجية و الثاني للمراجعة الفكرية و الثالث ضم الجانب العملي و الاخير يتكون من الاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الاول
منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث

تشكل منظمات المجتمع المدني ومنها مؤسسة العين الخيرية اساس لبناء المجتمعات من خلال ايصال صوت افراد المجتمع والمطالبة بحقوقهم ومساعدتهم ويقتضي هذا الاهتمام بتماسك افراد المنظمات لتحقيق الغرض التي وجدت من اجله لذا اصبح من الضروري على قيادات تلك المنظمات تطبيق اساليب قيادية حديثة ادارية يتوقع ان تسهم في تحقيق الالتزام التنظيمي في المنظمات ووسع البحث الاجابه عن الاسئلة الاتية :

1. هل ان مؤسسة العين الخيرية بحاجة الى تطبيق ابعاد القيادة الروحية لتحقيق الالتزام التنظيمي ؟
2. هل ان اسلوب القيادة الروحية يعمل على تحقيق الالتزام التنظيمي في مؤسسة العين الخيرية ؟

ثانيا: اهمية البحث

تتجلى اهمية البحث من اهمية منظمات المجتمع المدني ومنها مؤسسة العين الخيرية الذي يعد عاملا مهما من عوامل نهضة المجتمع والتي تعتمد عليها الدول من اجل التقدم والازدهار ويكتسب البحث الحالي اهميتها من خلال ما يلي :

1. تناولنا موضوع يتسم بالحداثة وهو القيادة الروحية .
2. يتبع اهمية هذا البحث ايضا من اهمية اعتماد مبدأ القيادة الروحية في مؤسسة العين الخيرية الذي يساعد في اعتماد اساليب عمل جديدة تختلف عن العمل التقليدي وبالتالي يساعد مؤسسة العين الخيرية على حل مشاكلها وقبول التغير كمنهج.
3. لفت انتباه المدراء وصناع القرار في مؤسسة العين الخيرية لاهمية اعتماد استخدام مبدأ القيادة الروحية لتحقيق الالتزام التنظيمي .
4. يساهم هذا البحث في اثراء موضوع الدراسة الى جانب من سبقها من الدراسات وهي نقطة انطلاق لمزيد من الدراسات في المستقبل .
5. امكانية استفادة المنظمات قيد البحث من خلال ما تستقر عنه الدراسة من نتائج يمكن ان يستفاد منها .

ثالثا : اهداف البحث

الهدف الاساسي لهذا البحث هو تحليل و قياس تاثير ابعاد القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي و هذا يمكن تحقيقه من خلال الاهداف التالية :

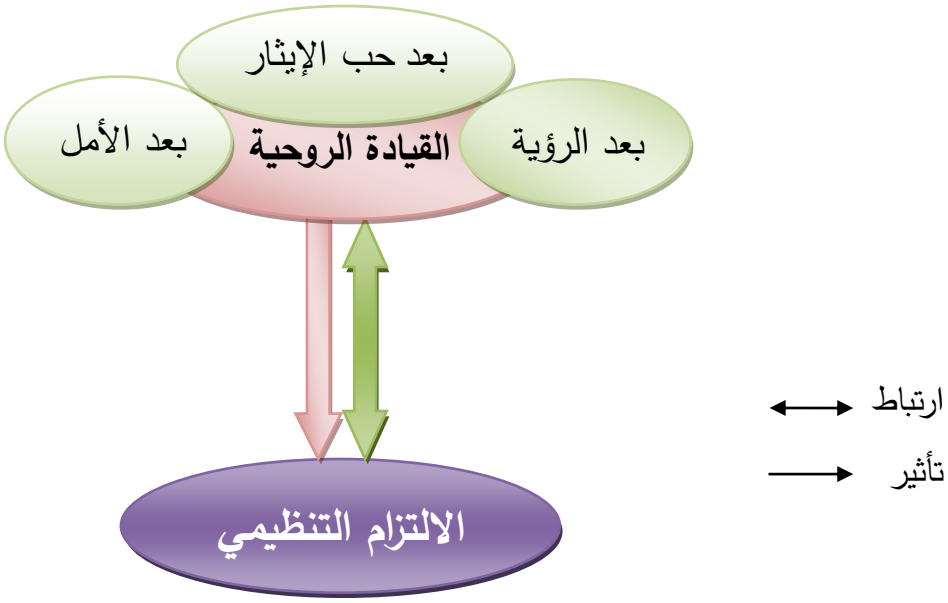
1. تقديم اطار مفاهيمي لمفهوم القيادة الروحية و الالتزام التنظيمي .
2. التعرف على الواقع الفعلي لاستخدام القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي
3. اختبار فرضيات الدراسة من حيث علاقة الاثر و الارتباط عبر متغيراته في مجتمع البحث و مدى امكانية تطبيقه على مجتمع البحث.
4. التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي في منظمة ميدان البحث .
5. تقديم توصيات بناء على النتائج التي تساعد صناع القرار على اعتماد استخدام اسلوب القيادة الروحية باعتبارها النهج الذي يساهم في نجاح عمل مؤسسة العين الخيرية فرع النجف الاشرف من خلال تحقيق الالتزام التنظيمي .

رابعا : المخطط الفرضي للبحث:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها تم تصميم مخطط لها كما هو مبين في الشكل(1) و الذي يتكون من:

اولا : المتغير المستقل القيادة الروحية المتمثلة بأبعادها:(الرؤية ، الامل ، حب الايثار).

ثانياً: المتغير التابع : الالتزام التنظيمي.



الشكل (1)

المخطط الفرضي للعلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع

– المصدر: اعداد الباحث

خامساً: فرضيات البحث

بناء على مشكلة البحث و اهدافها فقد تم صياغة الفرضيتين الرئيستين التاليتين :

1. **الفرضية الرئيسة الأولى**

" لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد القيادة الروحية و تحقيق الالتزام التنظيمي "

تتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية :

- *لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الرؤية و تحقيق الالتزام التنظيمي.*
- *لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الأمل و تحقيق الالتزام التنظيمي.*
- *لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين حب الايثار و تحقيق الالتزام التنظيمي.*

2. **الفرضية الرئيسة الثانية**

" لا توجد هنالك علاقة تأثير معنوية بين ابعاد القيادة الروحية و تحقيق الالتزام التنظيمي "

تتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية :

- *لا توجد علاقة تأثير معنوية بين بعد الرؤية و تحقيق الالتزام التنظيمي.*
- *لا توجد علاقة تأثير معنوية بين بعد الأمل و تحقيق الالتزام التنظيمي.*
- *لا توجد علاقة تأثير معنوية بين حب الايثار و تحقيق الالتزام التنظيمي.*

سادساً: منهج الدراسة

استند الجانب الميداني للبحث على المنهج الاستطلاعي لجمع البيانات من عينة البحث، فضلا عن استخدام المنهج الوصفي (Descriptive) في عرض البيانات، والمنهج التحليلي الاستدلالي (Analytical) في تحليل النتائج. عبر ما أثير من تساؤلات بهدف تحليل وقياس العلاقات السببية بين متغيرات البحث.

سابعا: حدود البحث

تمثلت حدود البحث بـ :

1.الحدود البشرية :

تمثلت الحدود البشرية بالأفراد العاملين في مؤسسة العين للرعاية الاجتماعية_ فرع النجف الاشرف.

3. الحدود الزمانية :

امتدت الحدود الزمانية للدراسة من1 / 12 / 2016 لغاية 25/ 1 / 2017

ثامنا: مجتمع البحث وعينة البحث

تم تحديد عينة البحث بأسلوب الحصر الشامل و البالغة (57) فرداً من العاملين في المؤسسة العين فرع النجف، اذ يمثلون عينة مناسبة لاختبار فرضيات البحث المتعلقة بتقييم مستوى القيادة الروحية و اثرها على تنمية الالتزام التنظيمي في المنظمة العين، و لغرض إعطاء صورة واضحة عن التركيبة الديموغرافية و لعينة البحث فسيقوم الباحث بذكر التفاصيل كاملة في المبحث الثالث .

تاسعا: الأساليب الإحصائية المستخدمة لجمع البيانات وتحليلها:

1- اساليب جمع البيانات:

أ- الجانب النظري: اعتمد الجزء النظري للبحث على مجموعة من الكتب العربية والاجنبية فضلاً عن الدراسات والبحوث والمقالات المتوفرة في المكتبات والانترنت.

ب- الجانب العملي: إما الجزء العملي (الميداني) للبحث فقد اعتمد على البيانات من سجلات المنظمة المبحوثة و المقابلات الشخصية، فضلاً عن اجابات العينة على فقرات استمارة الاستبانة التي أسهمت بالحصول على معلومات مفيدة جداً من جانب ومن جانب آخر أوضحت للأشخاص عينة البحث مفهوم (متغيرات البحث) وأهميتهما للمنظمة ما يسر للباحث تطبيق الجانب الميداني. ولتحقيق ملائمة الاستبانة لواقع وبيئة المؤسسات العراقية أجريت بعض الاختبارات وعلى وفق الآتي :-

- اختبار الصدق Validity :-

يعد هذا الاختبار من الشروط الاساسية للتأكد من أن الاستبانة تقيس مدى انتماء فقراتها للأهداف التي صممت من أجلها الاستبانة، وعلى هذا الاساس جرى إعداد اختبارات الصدق الاتية :-

- الموضوعية :- لكي تكون الاستبانة موضوعية لا بد من عدم التأثير من قبل الباحث على آراء الاشخاص المشمولين بالاستبيان في توجيه آرائهم تجاه إجابة محددة، كذلك إعطاء الوقت الكافي للأشخاص عينة الدراسة للإجابة على الاسئلة وبشكل متساوي .

- ثبات المحتوى وصدقه:- ويقصد به قدرة الاستبانة على التعبير عن الهدف الذي أعدت من أجله، ومدى وضوح كل فقرة من فقرات الاستبانة سيما التصميم والمعنى والصياغة، فجرى اختبار الثبات من خلال طريقة التجزئة النصفية (Split – Half)، والتي تعتمد على أسلوب إيجاد معامل الارتباط بين درجات الاسئلة الفردية والزوجية في الاستبانة، ويجري تصحيح معامل الارتباط هذا بمعادلة (Sperman–Brown)، وبعد أن جرى تصحيح معامل الارتباط لنصفي الاستبانة بلغ معامل الثبات للاستبانة (0.81) وهذا يعني أن ثبات الاستبانة قد تحقق، وقد اعتمد ايضا على معادلة Cronbach Alph ومعامل صدق المحك* (Criterion

---

* **معامل صدق المحك:** يعرف معامل صدق المحك بأنه عبارة عن جذر معامل الثبات (عبد الفتاح،2005: 565).

related validity) للتحقق من صدق المقياس وثباته. وقد دلت النتائج الى ان معامل الصدق والثبات (معامل كرونباخ الفا ومعامل صدق المحك) لمتغيرات الدراسة تعد مقبولة بشكل كبير من الناحيتين الادارية والاحصائية اذ بلغ معامل كرونباخ الفا (88.) اما معامل صدق المحك بلغ(0.83) لجميع الفقرات فهذه القيمة كانت عالية، ما يشير ذلك الى دقة مقياس البحث الذي جرى اعتماد مقياس (ليكرت) خماسي الدرجات لقياس درجة الاستجابة فيه، اذ يبدأ من (ا) وينتهي بـ(5). اما فقرات الاستبانة فتألفت من(23) فقرة، اذ بلغت فقرات متغير القيادة الروحية (15) فقرة، إما متغير الالتزام التنظيمي تألفت من (8) فقرات تم اختيار هذه الاستبانة لتوافقها مع عمل المنظمة المبحوثة التي تهتم بالمسؤولية الاجتماعية التطوعية، والجدول(1) يوضح هيكل الاستبانة ومصادر مقاييسها :-

الجدول (1) هيكل الاستبانة ومصادر مقاييسها

ت	المتغيرات	المتغيرات الرئيسية	عدد الفقرات	ارقام الفقرات من- الى	المصدر
1	معلومات تعريفية	الجنس، العمر، والتحصيل الدراسي	3	3-1	من اعداد الباحث بالاستفادة من الدراسات المتاحة
2	المتغير المستقل	القيادة الروحية	15	15-1	وفق مقياس الشيباوي والموسوي، 2016
4	المتغير التابع	الالتزام التنظيمي	8	23 -16	وفق مقياس راضي، 2011
المجموع			23		

2- أساليب تحليل البيانات:

اما في مجال تحليل البيانات فقد اعتمد البحث على مجموعة من الاساليب والوسائل الاحصائية في تحليل البيانات وتبويبها وجدولتها للإجابات الواردة من الاستبانة بمساعدة البرمجيات الجاهزة لنظام (SPSS) وهي كالاتي :-

1. اختبار (t) ومعامل الثبات .
2. الوسط الحسابي.
3. الانحراف المعياري.
4. معامل ارتباط سبيرمان وبيرسون.
5. الانحدار البسيط.

المبحث الثاني: الجانب النظري
القيادة الروحية

1. مفهوم القيادة

على الرغم من ان القيادة الروحية بشكلها العام و القيادة الروحية موضوع البحث تشكل عاملا حاسما في التزام العاملين ونجاح المنظمات، حيث لها الدور الكبير في تحديد الغرض الذي وجدت من اجله المنظمة. وهي التي تقرر تخصيص الموارد و تأثيره باتجاه الاعمال التي تتحرك اليه على الموارد و الخبرات.

وقد عرفت بانها تفاعل اجتماعي اذ يمارس فرد معين التأثير على الافراد الاخرين بقصد هيكلة النشاطات والعلاقات في مجموعة ما او منظمة ما(Yuki, 1994) نقلا عن (جلاب، 2016: 458). وعرفت ايضا على انها دور اجتماعي يقوم به الفرد (القائد) اثناء تفاعله مع غيره من افراد الجماعه و تم هذا الدور بان من يقوم به له القدرة و القوة على التأثير في الاخرين و توجيه سلوكهم في سبيل بلوغ اهداف الجماعة (السامرائي ، 2012) فيما ركز بعظهم ان عملية التاثير فقط سواء كانت بشكل رسمي او غير رسمي حيث عرفت على انها النشاط الذي يمارسه شخص للتاثير في الاخرين وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه (العمري،2003) . او هي التاثير في نشاط الجماعة لتحقيق الاهداف (مطر ، 2011) و قد وضحوا اخرين ايضا بان مفهوم القيادة هي مجموعة من العمليات يمكن بمقتضاها توفير القوى البشرية و المادية و توجيهها توجيها لتحقيق اهداف المنظمة التي توجد فيها (البدري ، 2001) (Gebrge ,2003) (Joens) (العلاق ، 2010) .

و يرى (Knitner at al , 2004) ان القيادة هي عملية التاثير الاجتماعي الذي يمارسه القائد للحصول على طاعة المرؤوسين و اشراكهم في جهوده لتحقيق اهداف المنظمة (احمد ، 2011 ، 33). والقيادة هي عملية توجيه نحو العمل بروح الجماعة والتأثير فيهم لتحقيق الاهداف(العنزي والماجدي، 2016: 234).

2. مفهوم القيادة الروحية

تعرف الروحية لغة بانها اسم مؤنث منسوب الى الروح ، ومصدره صناعي من (روح) روحانية : مذهب فلسفي يقابل المادية ويقوم على اثبات الروح وسموها على المادة ويفسر في ضوء ذلك الكون والمعرفة والسلوك (المعجم الوسيط،2004) اما اصطلاحا فقد ذكرت الروح في القران الكريم في قوله تعالى(ويسألونك عن الروح قل الروح من امر ربي وما اويتم من العلم الا قليلا) (سورة الاسراء ، الايه 85) .

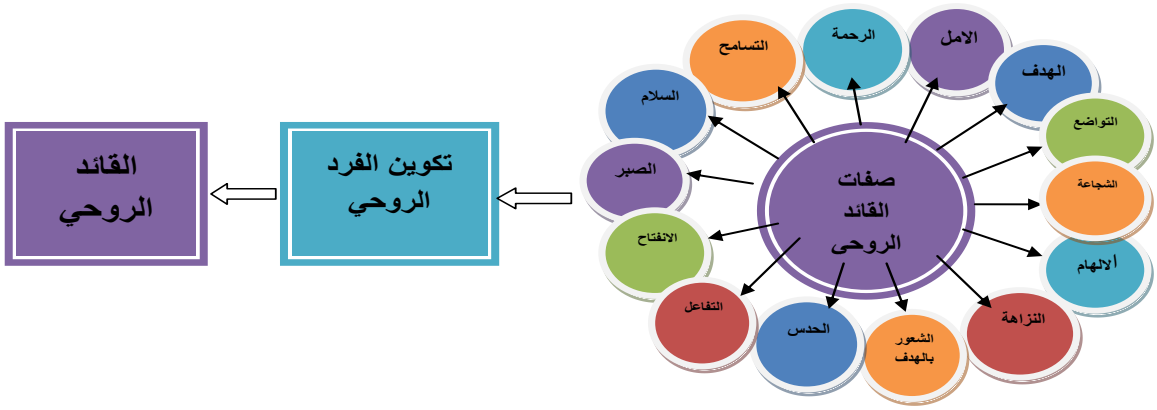
في حين عرفت الروحية على انها التجربة الانسانية الذاتية العميقة التي تعطي حياتنا وعملنا فهما افضل وغرفا اشمل ورؤية اعمق (الرفاعي ونجم 2008). برزت القيادة الروحية بشكل كبير من خلال العديد من الكتاب والباحثين الذين عرف القيادة الروحية عام 1996 على انها نماذج القيادة الانسانية تكون مرفوضه عندما تعتمد على قيم تحقيق المصلحة الذاتية كامتلاك القوة و الثروة (الشامي ، 2014) .

و يمكن النظر للروحية من منظور الاعمال بانها الهام و تحريك العاملين نحو دلالات التسامي من خلال غرض اعلى واعمق وتطلع لخدمة الاخرين للحصول على اداء اعلى على مستوى الاعمال و الافراد ، لذلك عرفت القيادة المعتمدة على الروحية بانها القيادة التي يكون لها تاثير على العاملين من خلال تمكينهم و اخفاء غرض اعلى و دلالة اعمق على عملهم اليومي (نجم ، 2011) .

اما (الخزاعي ، 2016 : 38) في دراسته فاشار الى انها الشخصية التي يمكن من خلالها تحفيز الاخرين جوهريا من خلال بناء و تطلع واضح و مشجع للمستقبل مدعوم بامل و عقيدة للوصول الى ذلك المستقبل مع اشاعة روح المحبة و التسامح و تغليب مصلحة الاخرين على المصلحة الشخصية لتوليد احساس العضوية واضفاء دلالة و مغزى اعمق على العمل اليومي للعاملين . ان من الصفات التي يتجلى بها القائد الروحي هي :- الرحمة و الشجاعة و الصدق و التواضع و الالهام و النزاهة و الشعور بالهدف و الحدس و التفاعل و الانفتاح و الصبر و السلام و التسامح حيث ان هذه الصفات يشترك فيها الفرد الروحي مع القائد الروحي لكن من المتوقع ان يكون القائد الروحي لديه نفس الخصائص في مستوى اعمق من الاخرين (الخزاعي ، 2016) .

في حين ان (Reave , 2005) حدد مجموعة من القيم الروحية التي يجب ان يتحلى بها القائد حتى يكون قائدا روحيا ويشترط ان تكون هذه القيم ضمن السلوك الاخلاقي ، اذ عرفت القيادة الروحية في ضمن هذا الاطار على انها ظاهرة يمكن ملاحظتها عندما يكون الشخص في موقف القيادة يجسد القيم الروحية مثل النزاهة ، و الصدق ، و التواضع ، و الموثوقية ، ويتجلى ذلك خلال السلوك الاخلاقي الذي يسلكه القائد (Nganjiri , 2010).

وبناء على ذلك يمكن تعريف القيادة الروحية بانها تجسيد للقيم الروحية التي يتحلى بها القائد في تعامله الاخلاقي من الافراد العاملين كالايمان وحب الايثار وتكوين الرؤية المستقبلية للمنظمة.



الشكل (2)

صفات القائد الروحي

1. المصدر: الخزاعي ، صدام كاظم ، 2016 ، **القيادة الروحية و تأثيرها على التماثل التنظيمي من خلال دور الوسيط العدالة التنظيمية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القادسية .

3. ابعاد القيادة الروحية

هناك العديد من الباحثين و الكتاب الذين عملوا على تقديم العديد من البحوث و الدراسات لتحديد ابعاد القيادة الروحية فمنهم من حددها بسعة ابعاد (الرؤية ، الامل _ الايمان ، حب الايثار، المعنى ، العضوية ، الالتزام التنظيمي، الانتاجية) (Fry , 2003؛Zavvareh & Samangooei , 2013). اما(Aydin & Ceylan , 2009) فقد حددهن بخمسة ابعاد (الرؤية ، الامل ، حب الايثار، المعنى ، العضوية) في حين اكد(Shafighi et al., 2013) ان هن ثلاثة ابعاد (الرؤية ، الامل _ الايمان ، حب الايثار) (الشيباوي و الموسوي ،2016) و بناءا على الاتفاق الحاصل بين الباحثين و الكتاب تم اختيار ثلاثة ابعاد هن : (الرؤية ، الامل _ الايمان ، حب الايثار).

اولا: الرؤية

الرؤية هي فئة واسعة من النوايا طويلة الامد التي ترغب المنظمة الوصول اليها ، و تتميز بأنها واسعة و شاملة لجميع انشطة المنظمة و مستقبلها. و تشير الرؤية الى صورة للمستقبل اذ تخدم الرؤية ثلاث وظائف مهمة هي

أ تحديد الاتجاه العام للتغير

ب تبسيط العديد من القرارات الاكثر تفصيلاً

ت المساعدة بسرعة و كفاءة لتنسيق الاجراءات.

ثانيا: الامل

الامل عبارة عن الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات ، بينما الايمان يضيف اليقين الى الامل. اذ ان هذا اليقين يتولد من عدم وجود ادلة مادية لتحقيق الشيء المقصود. فالأمل هو الرغبة في ان توقعات العامل سوف يتم الوفاء بها في مكان العمل.

ثالثا: حب الايثار

حب الايثار يعني انه مجموعة من القيم و الاتجاهات و طرائق التفكير التي تعد حق من الناحية الاخلاقية التي يتقاسمها اعضاء الفريق و تدريسها للأعضاء الجدد. و ان حب الايثار ينطلق من حب الجميع دون استثناء ، اذ يجعل حب الايثار الافراد يفضلون معاناة انفسهم بدلاً من ان يعاني الآخرون و ترك الانانية .

الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام عامة من الظواهر المهمة في حياة البشرية وفي منظمات الاعمال بشكل خاص ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة الى دراسة السلوك الانساني في المنظمات بغرض تحفيزة وزيادة التزامة ، مما ادى الى ظهور العديد من النظريات واجراء الكثير من من الابحاث والتطبيقات في الفترة الاخيرة ، وقبل استعراض المفاهيم التي تناولها الكتاب والباحثون لمفهوم الالتزام التنظيمي لابد من الرجوع الى الاصل اللغوي للكلمة. حيث تعود كلمة الالتزام في اللغة الى الفعل لزم الشئ – لزوما : ثبت ودام وألزم : اجبر بالعمل: أوجبه عليه وارتبط به استلزم الشئ : عده لازما (مصطفى واخرون،1961) نقلا عن (البياتي، 2010: 58).

وجاء الالتزام في موقع اخر بمعنى الاعتناق (ابن منظور،1978،ص 211) الالتزام كلمة عامة جاءت في القران الكريم بمعاني عدة فقد جاءت بمعنى التمسك أي الفيض على الشئ فيضا محكما بكل ما يستطيع (بن كثير الدمشقي ، بلا تاريخ ،ص964) كما جاءت بمعنى الاعتصام (بن كثير الدمشقي ، بلا تاريخ ،408) وعرف (قاموس الاعمال ، 2007) الالتزام بانه قوة الشعور بالمسؤولية من قبل الفرد تجاه مهمة او رسالة معينة . اما(قاموس الادارة ، 2007) فيعرف الالتزام بانه شعور عام او حالة تربط الفرد باتجاه معين. اما في (القاموس Oxford , 2008 , 64) جاء الالتزام بمعنى يتعمد ، يلتزم ، يلزم نفسه . الا انه من الصعب تحديد مفهوم شامل للالتزام التنظيمي مع ذلك فقد كان من الممكن العثور على العوامل المشتركة لمختلف التعاريف . المشترك بين جميع هذه التعاريف هو الدوران " الموظفين الملتزمين بشدة هم يكون احتمال تركهم للمنظمة منخفض (Allen & meyer . 1990 \ سعيد 6.2016) كما عرف الالتزام التنظيمي بانه

ظاهرة تحث نتيجة العلاقات التبادلية بين الفرد والمنظمة التي يترتب عليها متبادل بظل طالما بقيت العلاقات التعاقدية مثمرة (العرفي ، 2005. 215)ويرى (يوسف،1999) بان الالتزام التنظيمي القوة النسبية لتعريف الشخص بنفسه على انه موظف في المنظمة التي يعمل بها واندفاعه نحو تحقيق اهدافها ويشير (محمود ، 1991) بان رغبة الفرد كدور اجتماعي في بذل طاقته وولائه للمنظمة كنظام اجتماعي (راضي & حسن ، 2011 . 112) .

و يشير (الرجبي،2004، 37 – 65) الى هناك اختلاف في الالتزام التنظيمي والولاء التنظيمي حيث ان الاول يرتبط بالمنظمة عامة ، اما الثاني فيرتبط بعمل معين وانه اقل ثباتا من المتغير الاول ويتم تطوير الالتزام التنظيمي على مدار فترة طويلة من الزمن اما الولاء التنظيمي فانه يعكس التفاعل المباشر مع سمه معينه في مجال عمل الشخص .

هنالك عدة اسباب قد ادت الى الاهتمام بهذا المفهوم وهي : (عبد الباقي ، 2004 ،182) :-

1. ان الالتزام التنظيمي يمثل احدى المؤشرات الاساسية للتبوء بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل.
2. ان مجال الالتزام التنظيمي قد جذب كلا من المدبرين وعلماء السلوك الانساني نظرا لما يمثله من كونه سلوكا مرغوبا فيه.
3. ان الالتزام التنظيمي يمكن ان يساعدنا الى حد ما في تفسير كيفية ايجاد الافراد هدفا لهم في الحياة .

فيما عرف (1987,Decotiis& sammers) الالتزام التنظيمي بانه امتداد لتوافق اهداف وقيم المنظمة مع توجيهات الموظف او اهدافه المنظمية بشكل يساهم في هذه الاهداف والقيم(عبد الحسين 29:2012) في حين عرف بانه درجة تطابق القرد مع منظمته وارتباطه بها ورغبته في بذل اكبر جهد ممكن لصالحها مع رغبة قوية بالاستمرار في عضويتها (ابو العلا ، 2009 ، 78) اما (الخشروم ، 31:2011) عرف الالتزام التنظيمي بانه توجه يتسم بالفعالية والايجابية نحو المنظمة . وبناء على ذلك يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بانه اندماج الفرد في بذل جهد عالي المستوى لصالح المنظمة والرغبة بالبقاء بها والتفاعل مع اهدافها .

اهمية الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهمية كبيرة في حقل الادارة بالعقود الاخيرة لما له من علاقة بفاعلية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها اذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة(عبيد، 2015: 331). وان الالتزام ليس مجرد مفهوم مرتبط بالعلاقات الانسانية بل هو توليد للطاقة البشرية وتنشيط للعقل الانساني وبدونه فان أي خطوة او فكرة جديدة ستكون معرضة للخطر علة نحو كبير(حسين، 2014: 102). واوضح (حسين، 2013: 81) ان سلوك الافراد الذين لديهم التزام تنظيمي يهتمون به لكونه:

- احتمال ترك الموظم الملتزم للعمل ضئيل.
- الموظف الملتزم اكثر رغبة بالتضحية من الاخرين.
- ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى الافراد العاملين يخفف من عبئ المديرين ويرفع مستوى الثقة بهم.

اما (جودة،2008) نقلا (عطية ومهدي، 2016: 332) فيشير الى ان الالتزام التنظيمي يتولد من محصلة تفاعل قوى متعددة تتمثل بخصائص الافراد وشخصياتهم وضغوط العمل والعوامل التنظيمية والبيئة العامة. وفي نفس السياق فقد اكدت العديد من الراسات والبحوث ان الالتزام التنظيمي يؤثر على كفاءة وفعالية المنظمات حيث يجنبها الكثير من الكلف الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الفرد والمجموعات(حواس، 2003).

المبحث الثالث

الجانب العملي

فحص بيانات الدراسة

فحص البيانات ووصف العينة

اولا . الفحص الاولي لبيانات الدراسة

من اجل الوصول الى نتائج دقيقة يتطلب اجراء فحص اولي لبيانات الدراسة قبل البدء بإجراءات التحليل واختبار الفرضيات . ويتضمن الفحص الاولي للبيانات من خلال ثلاث مراحل هي :

1. فحص البيانات المفقودة

ان فقدان البيانات اثناء اجراء عملية التجميع هي شائعة الحدوث في الدراسات . وهذا بسبب اسباب كثيرة، منها الاخطاء التي تحدث اثناء تفريغ الاستبانة في البرامج الاحصائية، و هنالك اجراءات عديدة يمكن ان يتبعها الباحث لغرض التعامل مع البيانات المفقودة، و لغرض فحص البيانات المفقودة فان الباحث قام باستخدام برنامج (SPSS Vr.19) لاستخراج التكرارات. وهذه خطوة تؤدي الى تحديد عدد البيانات المفقودة و البيانات الصالحة. و قد تبين من خلال النتائج الفحص ان هناك بعض البيانات المفقودة، و تم استرجاعها من خلال مراجعة الاستبانات المسترجعة.

2. فحص البيانات الشاذة و المتطرفة

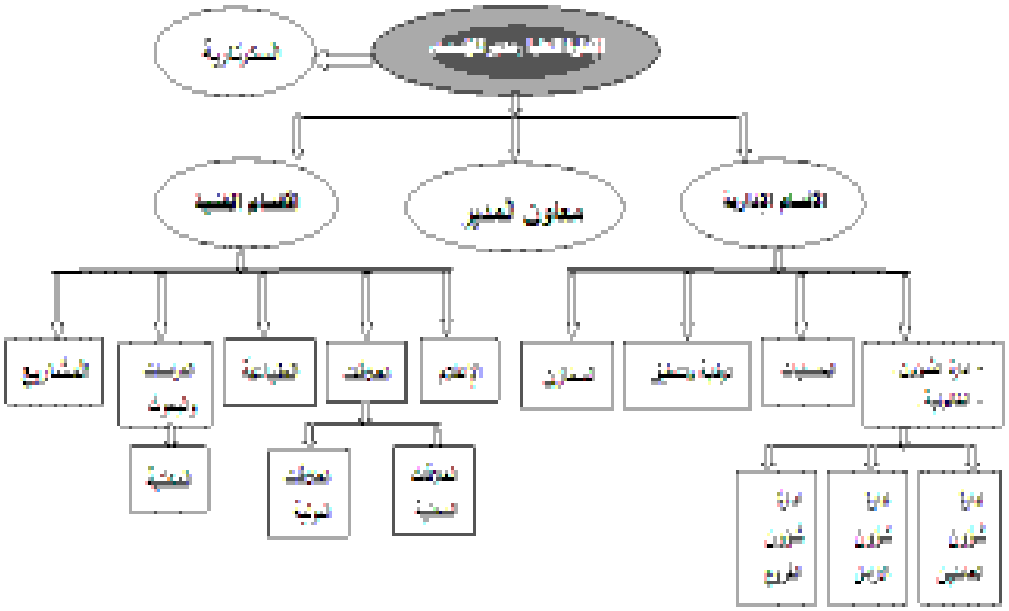
هي البيانات التي تكون قيمها اكبر او اصغر من المستوى العام بيانات الدراسة التي تم تجميعها من خلال الاستبانة. ومن خلال مراجعة البيانات، قد ظهرً وجود بعض القيم الشاذة والمتطرفة، وتبين حدوث خطأ في اثناء ادخال البيانات في البرنامج (SPSS Vr.19) ، وقد تم تصحيح البيانات الشاذة و المتطرفة.

تم اكمال الفحص الاولي للبيانات و اصبحت البيانات جاهزة لعملية التحليل .

ثانياً. عينة البحث:

1- نبذة عن مؤسسة العين للرعاية الاجتماعية/ فرع النجف:

مؤسسة العين للرعاية الاجتماعية هي مؤسسة إنسانية مستقلة ذات نفع عام تُعنى بشؤون يتامى الشهداء الأبطال من المتطوعين الذين لبوا نداء المرجعية العليا في الدفاع عن العراق ومقدساته ويتامى الشهداء من ضحايا العمليات الإرهابية في العراق وكذلك يتامى المتوفين وفاة طبيعية ممن هم بحاجة إلى رعاية. انظر الملحق(3,2). والشكل (3) يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة.



الشكل(3) الهيكل التنظيمي لمؤسسة المبحوثة.

كما تسعى المؤسسة الى تقديم الخدمة في مجال التمويل، سواء في تبيان كيفية الحصول عليه او في المساعدة للوصول الى بعض المانحين هنا وهناك، فضلاً عن مساعدة وتطوير وتحسين أداء وفاعلية المبرآت والجمعيات الخيرية والمنظمات غير الحكومية من اجل تفعيل دور المجتمع الأهلي في عملية البناء والتقدم من خلال إطار عمل يعتني بالتنسيق والتعاون ويضم حزمة من الخدمات والمعلومات الضرورية اللازمة يمكن الحصول عليها بسهولة ويسر وبشكل مجاني.

2- مجتمع البحث:

تم تحديد عينة البحث بأسلوب الحصر الشامل والبالغة (57) فرداً من العاملين في المؤسسة المبحوثة ضمن فرع النجف، اذ يمثلون عينة مناسبة لاختبار فرضيات البحث المتعلقة بتقييم مستوى القيادة الروحية واثرها على تنمية الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوثة، والجدول (2) يوضح الخصائص الشخصية لعينة البحث.

الجدول (2) يصف عينة البحث.

التسلسل	المتغيرات	الفئات المستهدفة	العدد	النسبة
1	الجنس	ذكور	41	%72
		إناث	16	%28
المجموع			57	%100
2	العمر	أقل من 30 سنة	4	%07
		30 سنة–39 سنة	21	%37
		40 سنة–49 سنة	11	%19
		50 سنة -فأكثر	21	%37
المجموع			57	%100
3	التحصيل الدراسي	بكالوريوس	31	%54
		دبلوم	19	%33
		اعدادية	7	%13
المجموع			57	%100

- المصدر: إعداد الباحث.

تبين من الجدول السابق أن هناك تفاوتاً كبيراً بين نسبة الذكور والاناث، اذ بلغ عدد الذكور 41 وهم يمثلون نسبة 72%، وبلغ عدد الإناث 16، اذ يمثلن نسبة 28% من مجموع أفراد العينة، وربما يرجع السبب في ذلك إلى طبيعة عمل مؤسسات المجتمع المدني، فبعد اجراء المقابلة مع مدير المؤسسة اتضح ان زيادة نسبة الذكور من العاملين يعد جزءاً من فلسفتهم، اذ يرى ان العاملين من الذكور يستطيعون العمل بشكل افضل في خارج ساعات الدوام او خارج مكان المؤسسة الامر الذي تجده ادارة المنظمة المبحوثة صعبا بالنسبة للإناث اللاتي توجد على عاتقهن مسؤوليات اسرية واعباء عائلية فضلا عن العادات والتقاليد التي تقلل من مرونة عمل المرأة خارج الاوقات الرسمية من جهة والتنقل خارج مكان العمل من جهة ثانية. أما متغير العمر فقد شكلت الفئة العمرية (30– 39) و(50 – فأكثر) أعلى نسبة، إذ بلغت 37% تليها الفئة العمرية من(40–49)، إذ بلغت نسبتها 19% وجاءت الفئة العمرية (اقل من 30 سنة)، في المرتبة الأخيرة حيث حققت نسبة 07%، ويلاحظ من خلال عرض توزيع الفئات العمرية ان النسبة الغالبة وقعت بين(30– 39) سنة و(50 سنة– فأكثر) وهذا يشير الى ان الافراد القائمين بأعمال المنظمة المبحوثة يجمعون بين القدرة العالية في أدائهم وبين والخبرة في فهم التعاملات السلوكية بين اعضاء الكيان الاداري من جهة، ومع المستفيدين والجهات الاخرى من خارج المؤسسة من جهة ثانية، أما الفئة العمرية(40–49) سنة فقد حققت نسبة 19% وهذا مؤشر ايجابي ايضاً.

أما توزيع أفراد العينة بحسب تحصيلهم الدراسي، فبين الجدول (2) أن حاملي شهادة البكالوريوس بلغت نسبتهم 54% في حين بلغت نسبة حملة الدبلوم 33% وجاء في المرتبة الثالثة حملة شهادة الاعدادية، اذ بلغت نسبتهم 13% وهذا يدل على أن أكثر أفراد العينة من حملة الشهادات الاكاديمية(البكالوريوس، والدبلوم).

الإحصاء الوصفي

عرض نتائج الدراسة و تحليلها و تفسيرها

تتناول هذه الفقرة الوصف الإحصائي لنتائج الدراسة مع تحليلها و تفسيرها، و تضم ثلاث جوانب رئيسة هي :

- الجانب الأول منه يتعرض إلى تحليل و مناقشة نتائج أراء العينة حول مستوى القيادة الروحية من خلال ابعادها : (الرؤية ، الامل ، حب الايثار)
- الجانب الثاني منه يتعرض إلى تحليل و مناقشة نتائج أراء العينة حول مستوى الالتزام التنظيمي:

يتضمن هذا المبحث عرضاً للمتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة و انحرافاتها المعيارية و أقصى إجابة و أدنى إجابة و مستوى و اتجاه الإجابات و الأهمية النسبية للإجابات.

قد حددت الدراسة مستوى الإجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتمائها لأي فئة. و بما أن استبانة الدراسة اعتمدت على مقياس ليكرت الخماسي (أتفق تماماً – لا أتفق تماماً)

أما اتجاه الإجابات فيتكون من ثلاث مستويات هي:

- مرتفع إذا كانت الإجابة (اتفق تماما، اتفق) .
- معتدل إذا كانت الإجابة (محايد) .

منخفض إذا كانت الإجابة (لا اتفق ، لا اتفق تماما) .

أولاً . تحليل و مناقشة نتائج أراء العينة حول مستوى ابعاد القيادة الروحية

يتكون هذا المتغير من ثلاثة ابعاد على النحو الآتي :

1. بعد الرؤية

تشير بيانات الجدول (4) الى ان المعدل العام بعد الرؤية (4.11) و بانحراف معياري عام قدره (0.68) مما يؤشر انسجام اجابات عينة الدراسة تجاه فقرات هذا المتغير و اتجاه الاجابة اتفق و بمستوى إجابة مرتفع و كانت الأهمية النسبية له في مقابل الابعاد الأخرى لمتغير القيادة الروحية في التسلسل (1) أما الإجابات على فقراته فقد تراوحت ما بين (1–5) .

في تفصيل لهذه النتيجة من خلال فقرات المتغير(بعد الرؤية) نجد ان الفقرة (4) قد احتلت الصدارة بين الفقرات الاخرى اذ حصلت على وسط حسابي قدره (4.29) و بانحراف معياري (0.07) ، و اتجاه الاجابة اتفق تماما و بمستوى إجابة مرتفع

في حين جاءت الفقرة (5) منخفضة قليلاً قياساً بباقي الفقرات الاخرى و على فق الاجابات الواردة و ذلك بوسط حسابي بلغ (3.91) و بانحراف معياري بلغ (1.007) و اتجاه الاجابة اتفق و بمستوى إجابة مرتفع و هذا يدل الى أتفاق عينة البحث على وجود الرؤية داخل المنظمة ميدان البحث .

الجدول(4)

التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الأوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية و اتجاه الاجابة و مستوى الإجابة و أهمية الاجابة لكل فقرة من فقرات بعد الرؤية (N=57).

الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الاهمية الاجابة
1	12	37	5	3	0	4.07	0.671	اتفق	مرتفع	4
%	0.21	0.56	0.09	0.05	0					
2	21	25	6	3	2	4.16	0.909	اتفق	مرتفع	2
%	0.37	0.44	0.11	0.05	0.03					
3	25	24	5	3	0	4.13	0.749	اتفق	مرتفع	3
%	0.44	0.42	0.09	0.05	0					
4	24	22	6	5	0	4.29	0.750	اتفق تماما	مرتفع	1
%	0.42	0.38	0.11	0.09	0					
5	26	21	4	3	3	3.91	1.007	اتفق	مرتفع	5
%	0.26	0.37	0.07	0.05	0.05					
المعـــــدل العـــــــــــــام						4.11	0.68	اتفق	مرتفع	

المصدر: مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS.Vr-19).

2. بعد الأمل

تظهر بيانات الجدول (5) على وجود تقبل لعينة البحث تجاه متغير الامل بوسط حسابي عام (3.76) و بانحراف معياري عام بلغ (0.87) مما يؤشر انسجام اجابات عينة الدراسة تجاه فقرات بعد الامل ، و اتجاه الاجابة اتفق و بمستوى الإجابة مرتفع ، و كانت الأهمية النسبية له في مقابل الابعاد الأخرى لمتغير القيادة الروحية في التسلسل (3) أما الإجابات على فقراته فقد تراوحت ما بين (1–5) . و قد جاءت الفقرة (4) المرتبة الاولى بين الفقرات الاخرى بوسط حسابي مقداره (3.90) و بانحراف معياري بلغ (0.71) و اتجاه الاجابة اتفق و بمستوى إجابة مرتفع. مما يؤشر وجود تقبل عالي لدى افراد العينة تجاه هذه الفقرة، غير ان الفقرة (8) جاءت منخفضة بعض الشيء على وفق الاستجابات الواردة و ذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.62) و بانحراف معياري سجل (0.85) و اتجاه الاجابة اتفق و بمستوى إجابة مرتفع .

الجدول(5)

التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الأوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية و اتجاه الاجابة و مستوى الإجابة و أهمية الاجابة لكل فقرة من فقرات بعد الأمل (N=57).

الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الاهمية الاجابة
1	24	22	6	5	0	3.74	0.84	اتفق	مرتفع	3
%	0.42	0.38	0.11	0.09	0					
2	12	37	5	3	0	3.68	0.96	اتفق	مرتفع	4
%	0.21	0.65	0.09	0.09	0					
3	24	24	6	3	0	3.62	0.85	اتفق	مرتفع	5
%	0.42	0.42	0.11	0.05	0					
4	26	21	4	5	1	3.90	0.71	اتفق تماما	مرتفع	1
%	0,42	0.37	0.07	0.09	0.01					
5	30	14	7	4	2	3.88	1.00	اتفق	مرتفع	2
%	0.53	0.25	0.12	0.07	0.03					
المعـــــــدل العـــــــــــــام						3.76	0.76	اتفق	مرتفع	

المصدر: مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS.Vr-19).

3. بعد حب الايثار

افرزت نتائج التحليل الاحصائي لبعد حب الايثار في الجدول (6) على وجود تقبل لدى عينة البحث تجاه فقرات حب الايثار بوسط حسابي عام (3.93) وبانحراف معياري عام بلغ (0.77) مما يؤشر انسجام اجابات عينة الدراسة تجاه فقرات هذا المتغير و اتجاه الاجابة اتفق و بمستوى الإجابة مرتفع ،

الجدول(6)

التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الأوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية و اتجاه الاجابة و مستوى الإجابة و أهمية الاجابة لكل فقرة من فقرات بعد حب الأيثار (N=57).

الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الاهمية الاجابة
1	24	22	6	5	0	3.69	0.809	اتفق	مرتفع	5
%	0.42	380.	0.11	0.09	0					
2	37	12	5	3	0	3.93	0.971	اتفق	مرتفع	3
%	0.65	0.21	0.09	0.05	0					
3	18	35	4	0	0	3.86	0.662	اتفق	مرتفع	4
%	0.32	0.61	0.07	0	0					
4	38	16	3	0	0	4.03	0.789	اتفق تماما	مرتفع	2
%	0.67	0.28	0.05	0	0					
5	35	14	5	3	0	4.16	0.621	اتفق	مرتفع	1
%	0.61	0.25	0.09	0.05	0					
المعـــــــدل العـــــــــــــام						3.93	0.77	اتفق	مرتفع	

المصدر: مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS.Vr-19).

و كانت الأهمية النسبية له في مقابل الابعاد الأخرى لمتغير القيادة الروحية في التسلسل (2) أما الإجابات على فقراته فقد تراوحت ما بين (1-5). وقد جاءت الفقرة (5) في المرتبة الاولى بين الفقرات الاخرى بوسط حسابي مقداره (4.16) و بانحراف معياري بلغ (0.62) و اتجاه الاجابة اتفق و بمستوى الإجابة مرتفع مما يؤشر وجود تقبل عالي لدى افراد العينة تجاه هذه الفقرة، غير ان الفقرة (1) جاءت منخفضة على وفق الاستجابات الواردة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.69) و بانحراف معياري سجل (0.85) و اتجاه الاجابة اتفق و بمستوى الإجابة مرتفع.

ثانياً . تحليل و مناقشة نتائج أراء العينة حول مستوى الالتزام التنظيمي

تشير بيانات الجدول(7) الى أتفاق المبحوثين على وجود مستوى عال من الالتزام التنظيمي داخل عمل فريق المنظمة المبحوثة وجاء ذلك بوسط حسابي عام (3.97) و بانحراف معياري عام بلغ (0.755) مما يؤشر انسجام اجابات عينة الدراسة تجاه فقرات هذا المتغير. و اتجاه الاجابة اتفق و بمستوى الإجابة مرتفع ، أما الإجابات على فقراته فقد تراوحت ما بين (1-5).

الجدول(7)

التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الأوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية و اتجاه الاجابة و مستوى الإجابة و أهمية الاجابة لكل فقرة من فقرات الالتزام التنظيمي (N=57).

الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الاهمية الاجابة
1	20	33	4	0	0	3.78	0.731	اتفق	مرتفع	7
%	0.35	0.58	0.07	0	0					
2	26	26	0	4	1	3.97	0.737	اتفق	مرتفع	3
%	0.46	0.46	0	0.07	0.01					
3	31	14	11	1	0	3.91	0.701	اتفق	مرتفع	5
%	0.54	0.25	0.19	0.01	0					
4	32	21	4	0	0	4.13	0.566	اتفق	مرتفع	1
%	0.56	0.37	0.07	0	0					
5	37	13	5	1	0	3.92	0.854	اتفق	مرتفع	4
%	0.65	0.32	0.09	0.01	0					
6	31	21	4	1	0	3.39	0.971	محايد	معتدل	8
%	0.54	0.37	0.07	0.01	0					
7	16	33	4	4	0	3.86	0.662	اتفق	مرتفع	6
%	0.28	0.58	0.07	0.07	0					
8	18	35	4	0	0	4.03	0.789	اتفق	مرتفع	2
%	0.32	0.61	0.07	0	0					
المعدل العام						3.97	0.755	اتفق	مرتفع	

المصدر : مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS.Vr-19).

و في تفصيل لهذه النتيجة نجد ان الفقرة (4) قد احتلت الصدارة بين الفقرات الاخرى اذ حصلت على وسط حسابي قدره (4.13) وبانحراف معياري (0.56). و اتجاه الاجابة اتفق و بمستوى الإجابة مرتفع.

ان الفقرة (6) جاءت منخفضة على وفق الاستجابات الواردة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.39) و بانحراف معياري سجل (0.971) و اتجاه الاجابة محايد و بمستوى الإجابة معتدل

اختبار الفرضيات

اعتمد الباحث على وسيلتين احصائيتين لغرض اختبار فرضيات البحث و هما اختبار ارتباط بيرسون الخطي البسيط (Pearson Linear Correlation Coefficient) و اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression). و قد استخدمت معاملات الارتباط لغرض معرفة قوة علاقات الارتباط الموجودة ما بين متغيرات الدراسة ، اما معادلة الانحدار لغرض معرفة التأثير المتبادل بين متغيرات الدراسة

اولا . اختبار فرضية الارتباط بين متغيرات البحث

اعتمد في هذا البحث على اختبار الارتباط بيرسون الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسة الاولى و المتمثلة بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل (ابعاد القيادة الروحية) و المتغير المعتمد (الالتزام التنظيمي) و التي تنص (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد القيادة الروحية والالتزام التنظيمي)

و لغرض إثبات صحة الفرضية أعلاه من عدمها سيتم أولا اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين :

- فرضية العدم(HO): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد القيادة الروحية والالتزام التنظيمي
- الفرضية البديلة(H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد القيادة الروحية والالتزام التنظيمي

و من أجل قبول الفرضية الإحصائية أعلاه من عدمها فقد تم اختبار معاملات الارتباط البسيط الوارد في الجدول( ) باستخدام اختبار(t) للوقوف على معنوية العلاقة بين المتغير المستقل بأبعاده و المتغير المعتمد فيتضح من النتائج الواردة في الجدول (8) الاتي:

جدول (8) الارتباطات و معنويتها و اهمية كل بعد من أبعاد القيادة الروحية مع الالتزام التنظيمي

(N=57)

	قيمة R مع الالتزام التنظيمي	المعنوية P	قيمة tالمحسوبة	ترتيب الاهمية
بعد الرؤي	0.85**	0.00	12.52	الثاني
بعد الامل	0.87**	0.00	14.07	الاول
بعد حب الاثار	0.80**	0.00	10.66	الثالث

ابعاد القيادة الروحية	0.84**	0.00	12.29

المصدر: مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS.Vr-19)

وجود علاقة ارتباط موجبة و قوية و ذات دلالة معنوية عند مستوى(0.01) بين القيادة الروحية بوصفه متغيراً رئيساً مستقلاً، الالتزام التنظيمي بوصفها متغيراً رئيساً معتمداً، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما(0.84)، و الذي يدعم علاقة الارتباط الموجبة هذه إن قيمة (t) المحسوبة بلغت(12.29)هي أكبر من قيمة(t) الجدولية البالغة (3.45)، لذا يستدل على رفض فرضية العدم (HO)، و قبول الفرضية البديلة(H_1)، و هذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة و ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية و الالتزام التنظيمي مما يدل على أن المنظمة المبحوثة تمتلك التزاما تنظيميا نتيجة تمتعها بأبعاد القيادة الروحية ، و بالتالي يؤكد صحة فرضية البديلة(H_1) و التي تنص على:

" توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد القيادة الروحية و الالتزام التنظيمي"

واعتماداً على ما تقدم من نتائج التحليل الاحصائي نجد أن جميع علاقات الارتباط التي تم التوصل إليها بين المتغير المستقل بأبعاده و المعتمد كانت علاقات ارتباط موجبة و معنوية ، مما يشير إلى اعتماد المنظمة المبحوثة على المهارات والخبرات الاخلاقية التي يقدمها مسؤولي المنظمة وفقاً للأبعاد (الامل ، الرؤية ، حب الايثار)، والتي تُسهم في تعزيز الالتزام المهني باعتبارها الطاقة الفاعلة التي يعول عليها في خدمة و تنمية و بناء المجتمع.

ثانيا. اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث

اعتمد في هذا البحث على اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression)، لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية لقياس تأثير المتغير المستقل (ابعاد القيادة الروحية) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) و التي تنص:

(لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية القيادة الروحية على الالتزام التنظيمي) .

و لغرض إثبات صحة الفرضية أعلاه من عدمها سيتم أولا اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- فرضية العدم (HO): لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية القيادة الروحية على الالتزام التنظيمي.
- الفرضية البديلة (H1): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية القيادة الروحية على الالتزام التنظيمي.

و من خلال نتائج تحليل علاقة تأثير متغير القيادة الروحية بإجمالها و أبعادها في الالتزام التنظيمي الموضحة في الجدول(9) يلاحظ وجود تأثير معنوي لأبعاد المتغير المستقل في المتغير التابع بصورة اجمالية ومفردة، إذ كانت قيمة F المحسوبة لإجمالي القيادة الروحية (85.82) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (5.81) وتحت درجة حرية (2.90)، وهذا ما يفسر قيمة معامل التحديد ((R2 التي تعني ان

متغير اخلاقيات العمل يفسر (0.74) من التباين الحاصل في الالتزام التنظيمي، اما قيمة بيتا (β) التي بلغت (0.63) و هي تشير إلى أن التغير الذي يحصل في ابعاد القيادة الروحية بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغيير في الالتزام التنظيمي بمقدار (0.63)، أما نماذج الانحدار الثلاثة لأبعاد القيادة الروحية فقد حققت تأثيرا ذو دلالة معنوية وكما موضح في الجدول ( )، أي بنسبة (100%) من علاقات التأثير. و هذا ينسجم مع نتائج معاملات الارتباط بين المتغيرين.

و بناءا على ما تقدم تم رفض فرضية العدم (HO) للفرضية الرئيسة الثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة منها و قبول الفرضية البديلة (HI) و التي تنص على :

"يوجد تأثير ذو دلالة معنوية القيادة الروحية على الالتزام التنظيمي"

الجدول (9) نتائج تأثير ابعاد القيادة الروحية في الالتزام التنظيمي (N57=)

الابعاد	معامل التحديد المصحح R^2	F المحسوبة	F الجدولية	قيمة β	قيمة α	الدلالة
الرؤية	0.58	**42.11**	5.81 DF (%99)	**0.35**	2.45	دالة احصائيا بمستوى معنوية 1%
الامل	0.33	**30.55**		0.64	1.15	دالة احصائيا بمستوى معنوية 1%
حب الإيثار	0.24	20.56		0.22	0.28	دالة احصائيا بمستوى معنوية 1%
ابعاد مجتمعة	0.74	85.82		0.63	1.141	دالة احصائيا بمستوى معنوية 1%

المصدر: مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS.Vr-19)

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

بناء على النتائج الواردة بالجداول اعلاه توصلنا الى الاستنتاجات الاتية:

1. ان افراد العينة كان لديهم الادراك الكافي بأهمية تطبيق ابعاد القيادة الروحية تبين ذلك من معدل العام للإجابات على المحاور التي كانت مرتفعة .
2. ان افراد العينة كان لدبهم الادراك الكافي بأهمية الالتزام التنظيمي تبين ذلك من معدل العام للإجابات على المحاور التي كانت مرتفعة .
3. ظهر هناك علاقة ارتباط بين ابعاد القيادة الروحية و الالتزام التنظيمي
4. هناك علاقة تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد القيادة الروحية في الالتزام التنظيمي.
5. اظهرت النتائج ان الاهتمام بالقيادة الروحية مهم و يؤدي الى رفع مستوى الالتزام التنظيمي.

ثانيا: التوصيات

بناء على الاستنتاجات اعلاه نوصي بما يلي :

1. من الضروري على مؤسسة العين _ فرع النجف تطبيق ابعاد القيادة الروحية لما لها من اهمية كبيرة على تحقيق الالتزام التنظيمي .
2. ينبغي على مؤسسة العين _ فرع النجف الاهتمام ابعاد القيادة الروحية لتحقيق غاياتها.
3. على القادة في مؤسسة العين الاهتمام بالعاملين والاستماع لآرائهم وجعلهم شركاء في اعمال المؤسسة.
4. على المؤسسة توفير الظروف الاقتصادية الجيدة للعاملين لكسب التزامهم .
5. ينبغي على المؤسسة صياغة رؤية واضحة المعالم لتكون مرشد لعمل العاملين .
6. يجب على القادة في المؤسسة التعاطف مع العاملين و العمل على حل مشاكلهم.
7. على القادة العمل على انشاء احساس لدى العاملين بأهميتهم للمؤسسة.

المصادر

1- ابو العلا ، محمد صلاح الدين ، 2009 ، **ضغوط عمل واثرها على**، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ،الجامعة الاسلامية غزة .

2- احمد ، جنان شهاب، 2011 ، **دور السلوكيات القيادة التحويلية في ادارة الازمة التنظيمية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القادسية .

3- البياتي، سحراء انور حسين علي، 2010، الاغتراب وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد.

4- جلاب، احسان دهش، 2016، **ادارة السلوك الانساني في المنظمات**، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

5- حسين، سعد مهدي، 2014، اثر دافعية الانجاز على الالتزام التنظيمي، مجلة كلية التراث الجامعة، ع16.

6- حسين، قيس هاشم، 2012، دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، م9، ع26.

7- حواس ، أميرة، 2003 ، **أثر الالتزام التنظيمي و الثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية و سلوكيات المواطنة التنظيمية– بالتطبيق على البنوك التجارية**. رسالة ماجستير،كلية التجارة/جامعةالقاهرة.

8- الخزاعي ، صدام كاظم ، 2016 ، **القيادة الروحية و تأثيرها على التماثل التنظيمي من خلال دور الوسيط العدالة التنظيمية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القادسية .

9- الخشروح ، محمد مصطفى،2011، **تاثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 4. العدد1 .

10- راضي، جواد محسن وحسن، عبد الله كاظم ،2011، **العلاقة بين السلوك الاخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي** ، مجلة كلية الادارة و الاقتصاد ، جامعة القادسية .

11- الرجبي ، محمد بشير عبد الحكيم ، 2004 ، **العلاقة بين الالتزام النظمي والالتزام المنحني و الصراع** في الاردن المجلد 11 ، العدد 1 .

12- السامرائي، برهان الدين حسين،(2012) ، **دور القيادة في تطبيق اسس و مبادئ ادارة الجودة الشاملة** رسالة ماجستير، الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي .

13- الشامي ، عباس مهدي (2014)، **روحانية مكان العمل انعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية** ، رسالة غير منشورة كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء .

14- الشيباوي و الموسوي، حامد كاظم، سعد مهدي،(2016) ، **اثر القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي** ، مجلة الغري المجلد 2 العدد40 .

15- الصرفي، محمد. 2000 . **السلوك التنظيمي** ، الطبعة الاولى ،مؤسسة مورس للنشر، القاهرة .

16- عبد الباقي ، صلاح الدين محمد ، 2004، **السلوك الفعال في المنظمات**، القاهرة الجدار الجامعي.

17- عبد الحسين، باسم ، 2012 ، اثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية.

18- عبيد، علياء، 2015، **الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الاداء ووسائل التدريس للرضا لوظيفي**، مجلة مركز دراسات الكوفة، ع37.

19- العجمي. راشد شبيب (1999)، **الولاء التنظيمي والرضا عن العمل مقارنة بين القطاع الخاص في دولة الكويت** ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والادارة ، مجلة 13 .

20- عطية، طارق طعمة ومهدي ، امنة عبد الكريم، 2016، تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي، مجلة للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، م22، ع94.

21- العمري، مشهور بن ناصر،(2003)، **العلاقة بين الخصائص القيادية التحويلية ومدى توفر مبادئ ادارة الجودة الشاملة**، رسالة ماجستر، كلية العلوم الادارية ، جامعة الملك سعود.

22- العنزي، سعد علي، والماجدي، عبد الرزاق جبر، 2016، **مبادئ ادارة الاعمال**، ط1، دار الكتب والوثائق، بغداد، العراق.

23- محمود ، علاء الدين عبد الغني ، 1991 ، **محددات الالتزام النظمي واثره في فاعلية التنظيم**، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، القاهرة

24- مطر، ليث علي(2011) **دور القيادة الخادمة في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القادسية .

25- نجم ، نجم عبود والرفاعي ، غالب عوض (2008)، **الروحية في العمل من الشرعان في مدينة عمان** ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال المجلد4،العدد1.

26- يوسف، درويش عبد الرحمن ،1990 ، **العلاقة بين دافعية العمل والاداء التنظيمي والخصائص الفردية** . مجلة الادارة العامة ، المجلد 39 ، العدد 3 .

الملحق (1)

الاستبانة

السيـــــــد المحتـــــــرم
السلام عليكم و رحمة الله و بركاته.
نضع بين أيديكم استمارة استبانة هي جزء من متطلبات انجاز البحث في إدارة الإعمال الموسومة
(أثر القيادة الروحية المدركة في الالتزام التنظيمي)
قد وقع الاختيار على مؤسستكم ميدانا للدراسة و ذلك للمؤهلات التي تمتلكها في مجال التطبيق ،
ان إجابتكم الدقيقة عن كل ما ورد فيها له الاثر الكبير في إغناء و إتمام الدراسة ،
يرجى تفضلكم باختيار الإجابة الأكثر انطباقاً مع أراءكم لكل فقرة ، علما ان كافة المعلومات المدونة
ستعامل بسرية تامة و امانة علمية و التي تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .
شاكرين لكم سلفا جهودكم المباركة و حسن تعاونكم معنا و الله ولي التوفيق

الرجاء وضع أشاره(✓) في المكان الذي يتوافق معكم:

أولاً: المعلومات العامة:

النوع الاجتماعي	ذكر		أنثى												
العمر	اقل من 30سنة		30-39 سنة		40-49 سنة		50 سنة فأكثر								
التحصيل العلمي	ماجستير		دبلوم عالي		بكالوريوس		اعدادية		متوسطة						
سنوات الخدمة	1-5		6-10		اكثر من 10										

ثانيا: القيادة الروحية

1. ابعد الرؤية

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	اتفق لحد ما	لا اتفق	لا اتفق تماما
1	رؤية المؤسسة واضح و انا متمسك بها .					
2	المؤسسة لديها الرؤية لتقديم الافضل.					
3	رؤية المؤسسة تحفز على الأداء افضل .					
4	رؤية المؤسسة واضح للعاملين .					
5	رؤية المؤسسة واضحة ومقنعة بها .					

2. بعد الامل _ الايمان

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	اتفق لحد ما	لا اتفق	لا اتفق تماما
1	ثقتي عالية بالمؤسسة انا مستعد للقيام بأنجاز الاعمال					
2	بسبب ثقتي بالمؤسسة ابذل جهد اضافي لمساعدة في تنجحها					
3	أبذل قصارى جهدي في عملي لثقتي بالمؤسسة وقادتها					
4	اهداف عملي طموحة لثقة في المؤسسة وارغب بنجاحها					
5	ثقتي في العتبة تجعلني اقوم بكل ما يمكن لمساعدتها					

3. بعد حب الايثار

ت	الفقرات	اتفق	اتفق	اتفق	لا	لا اتفق

		تماما		لحد ما	اتفق	تماما
1	المؤسسة تهتم بالعاملين .					
2	المؤسسة تعمل على مساعدة العاملين					
3	القادة في المؤسسة نزيهين و عادلين .					
4	القادة في المؤسسة يسعون للنهوض بالعاملين .					
5	المؤسسة لا تعاقب على الافعال الغير مقصودة .					

ثالثا: الالتزام التنظيمي

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	اتفق لحد ما	لا اتفق	لا اتفق تماما
1	بذل جهود أكبر مما متوقع اعتيادياً من أجل نجاح الكلية.					
2	اعبر لاصدقائي بان الكلية هي إحدى الكليات الناجحة					
3	قبول أي مهمة أو عمل لأجل استمرار العمل في الكلية.					
4	التشابه بين قيم التدريسيين وقيم الكلية					
5	الشعور بالفخر للانتماء للكلية					
6	قضاء أوقات سعيدة في الكلية					
7	الاهتمام الجدي بمكاسب الكلية					
8	اعتبار الكلية أفضل كلية بين الكليات التي يمكن العمل فيها.					

ملحق (2)

جمهورية العراق
الأمانة العامة لمجلس الوزراء
دائرة المنظمات غير الحكومية
كوماري عيراق
ئه مبنداريه ش گشتي ئه نجومه ني وه زيران

REPUBLIC OF IRAQ
General Secretariat for the
Council of Ministers
NGOs Directorate

شهادة تسجيل

Registration Certificate

Ref: 129

Date: 15/ 6/ 2011

الى/ مؤسسة العين للرعاية الاجتماعية

نظراً لاستيفائكم الشروط المنصوص عليها في قانون المنظمات غير الحكومية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٠ وتعليماته، صدرت هذه الشهادة بالرقم (1Z71970) كمنظمة (محلية) والتي اكتسبتم بموجبها الشخصية المعنوية لممارسة نشاطكم وفقاً لأحكام الدستور والقوانين العراقية النافذة، علماً بأن الأمانة العامة لمجلس الوزراء هي الجهة المخولة حصراً بمنح هذه الشهادة.

TO\ Al-Ayn Social Care Foundation

Due to fulfillment of conditions stipulated in the law of non-governmental organizations (12) for the year 2010 and its instructions, this certificate No. (1Z71970) is issued as a(Local) organization, where you gained the moral character to practice your business in accordance with the provisions of the constitution and Iraqi laws in force.

Note: COMSEC is exclusively vasted in the providing of this certificate.

عـ/ الأمين العام لمجلس الوزراء
د. أحمد محمد العصر
مدير عام دائرة المنظمات غير الحكومية
١٥ / ٦ / ٢٠١١

Mobile : +964 7805 338 686
E-mail : ngobaghdad@gmail.com
www.ngoso.gov.iq

الملحق(3)

جمهورية العراق

الأمانة العامة لمجلس الوزراء

دائرة المنظمات غير الحكومية

العدد: 1340

التاريخ: 2013/11/25

صفة النفع العـــام

استنادا إلى قرار مجلس الوزراء المرقم (470) بجلسته الاعتيادية (السادسة والأربعين) المنعقدة بتاريخ (4 تشرين الثاني) برئاسة رئيس مجلس الوزراء السيد نوري كامل المالكي ملح (مؤسسة العين للرعاية الاجتماعية) والمسجلة تحت الرقم (1Z71970) صفة النفع العام وذلك استناداً لنص المادة (17/ ثالثاً) من قانون المنظمات غير الحكومية رقم (12) لسنة 2010 ولها التمتع بجميع المزايا والحقوق المنصوص عليها في أحكام هذا القانون.

عز الدين أحمد مجلس الوزراء

عباس مكي خشمل

٢٠١٣/١١/٢٥