



زانكۆي سه لاهدين - ههولير
Salahaddin University-Erbil

أقليم كوردستان - العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة صلاح الدين - أربيل

دور الروحانية في مكان العمل في الالتزام التنظيمي

دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة ايس كينك و شركة
بييسى في مدينة أربيل
بحث

مقدم الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد - قسم ادارة الاعمال - جامعة
صلاح الدين - أربيل وهي جزء من متطلبات نيل درجة البكالوريوس في
إدارة الأعمال

من اعداد الباحثون

فاطمة عبدالرزاق باپير
محمد ياسين برايم
كاوار سوار خورشيد

بإشراف

أ.م.نهائيت سعدي رحمان

٢٠٢٢ - ٢٠٢٣

اقرار المشرف

اشهد بان اعداد هذا البحث الموسوم (دور الروحانية في مكان العمل في الالتزام التنظيمي)

والمقدمة من قبل الطلاب (فاطمة عبدالرزاق باپير - محمد ياسين برايم - كاوار سوار خورشيد) جرى باشرافي في قسم ادارة الاعمال - كلية الادارة والاقتصاد - جامعة صلاح الدين - اربيل وهي جزء من متطلبات درجة بكالوريوس ادارة الاعمال .

اسم (المشرف)ة : نهايت سعدي رحمان

التوقيع :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

[الإسراء: ٨٥]

الإهداء

الى.....

والديّ برا و احساناً
معنى الإخلاص و الوفاق في حياتي
اخوتي و أخواتي من أشدد بهم ازري
أستاذتي الأفضّل كل تعب نقى اضاء لي الدرب في سبيل المعرفة و العلم

اهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا... وفاء و عرفناً

الباحثون

شكر و تقدير..

الحمد لله رب العلمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد، فلا يسعنا في هذا المجال إلا أن نتقدم بعظيم الشكر وجزيل الامتنان إلى كل من ساهم. في دعم هذا البحث إسهاماً وتوجيهاً ونصيحاً وإرشاداً، ونخص بالشكر والثناء في هذا المجال الى أفراد عائلتنا الذين كان لدعمهم وتشجيعهم بالغ الأثر في نجاحنا وتواصلنا طيلة مدة الدراسة على الرغم من كل الظروف الصعبة التي مرت بنا. كما نقدم خالص شكر وثناء إلى أستاذتنا الفاضلة (نهايت سعدي رحمان) المشرفة على بحثنا الذي كانت لدعمها وإرشادها الأثر الكبير في إعداد هذا البحث وصياغته ، كما نوجه شكرنا إلى الذين قدموا لنا الدعم من أجل إعداد هذا البحث العلمي المتواضع وأخيراً نود أن نتقدم بالشكر الجزيل الى مكتبة كليتنا لتقديمهم العون الينا باستمرار .

قائمة المحتويات

لموضوع	لصفحة
الإهداء	أ
شكر وتقدير	ب
قائمة المحتويات	ج
قائمة الجداول	د
قائمة الأشكال	هـ
المقدمة	١
الفصل الأول : الإطار المنهجي للبحث	٤-٢
الفصل الثاني: الروحانية في مكان العمل	٩-٥
اولاً: مفهوم و تعريف الروحانية في مكان العمل	٥
ثانية: سمات الروحانية في مكان العمل	٦
ثالثاً: اهمية الروحانية في مكان العمل	٧
رابعاً: ابعاد الروحانية في مكان العمل	٨
الفصل الثالث: الالتزام التنظيمي.	١٥-١٠
اولاً: مفهوم و تعريف الالتزام التنظيمي.	١٠
ثانياً: اهمية الالتزام التنظيمي.	١٢
ثالثاً: العوامل التي تؤثر على الالتزام لتنظيمي.	١٤
رابعاً: انواع الالتزام التنظيمي.	١٥
الفصل الرابع: الاطار التطبيقي للبحث.	٢٢-١٦
الفصل الخامس: الاستنتاجات و التوصيات.	٢٤-٢٣
اولاً: الاستنتاجات.	٢٥
ثانياً: التوصيات.	٢٦
المصادر و المراجع.	٢٧-٢٥

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
١	تعريف الروحية على وفق المنظور الزمني	6
2	مفهوم الالتزام التنظيمي حسب وجهات النظر الباحثين	11
3	توزيع الافراد المستجيبين على وفق سم جنس	16
4	توزيع الافراد المستجيبين على وفق عمر	16
5	توزيع الافراد المستجيبين على وفق مستوى والتعليم	17
6	توزيع الافراد المستجيبين على وفق سم على سنوات ختمة	17
7	توزيع الافراد المستجيبين على وفق سم نوع الوظيفة	18
8	روحانية في مكان العمل	19
9	إلتزام التنظيمي	20
10	علاقة بين روحانية في مكان العمل وإلتزام التنظيمي على مستوى الكلي	21
11	تعليل تأثير روحانية في مكان العمل في تعزيز الإلتزام التنظيمي على مستوى كلي	22

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٣	النموذج الافتراضي للبحث	١
١٣	العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي	٢

مقدمة

عد مفهوم الروحانية في مكان العمل من المفاهيم المعاصرة التي تعزز الاهتمام بها خلال السنوات الأخيرة، وأصبح محل نقاش وجدل أكاديمي وعلمي، وأعتبر من المواضيع المعقدة وصعبة الفهم، لما لهذا المفهوم من أثر بارز في مستوى أداء العاملين في المنظمات، لإهتمامه بتشجيع مشاعر الحب، والإيثار، والمودة، والإهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات. وفي هذا الإطار تهدف الدراسة إلى تحقيق مرتكزين؛ خاض الأول في عرض السياق النظري للروحانية في مكان العمل بالاستناد إلى الأدبيات التي جادت بها الدراسات الإدارية ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي، فيما استهدف المرتكز الثاني تقديم مجموعة من الاستنتاجات، إضافة إلى حث الباحثين على البحث في مفهوم روحانية مكان العمل باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات على إختلافها، والتي لا يزال فهمها في الواقع المنظمي محدودا وغير كامل.

وتأسيسا على ما سبق فإن محاولة البحث في موضوع دور الروحانية في مكان العمل في الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام والوحدات في عدد من الكليات جامعة صلاح الدين، دراسة . من خلال اربعة الفصول، تناول الفصل الاول إطار عام للبحث ومنهجيته. وتناول الفصل الثاني الإطار النظري لقيادة الادارية، أما الفصل الثالث فقد تناول السمعة المنظمة ، والفصل الرابع تناول الجانب العملي من البحث. وتناول الفصل الخامس الاستنتاجات والتوصيات التي تم توصل اليها الباحثون.

الفصل الأول

منهجية البحث

يختص هذا المبحث لمنهجية البحث, الذي سنتناول مشكلة البحث وأهميته, وأهدافه فضلاً عن حدوده الزمنية والمكانية وعينة البحث وأسلوب جمع البيانات.

أولاً. مشكلة البحث

تعاني اليوم أغلب المنظمات من مشكلات المزمة ناتجة عن تفشي سلوكيات العمل غير العمل رغوب فيها ، وقد تؤثر في أداء المنظمة اولاً وبسمعتها ثانياً من جهة ، وتهدد هذه السلوكيات تطور المنظمات وبقاتها ضمن المنظمات لمنافسة في الأسواق المحلية أو العالمية من جهة أخرى .و ، في نفس الوقت تسعى المنظمات في الوقت الراهن الى التكيف مع العوامل والمتغيرات المحلية والعالمية المتشابكة والمعقدة ، اي ان النجاح اي المنظمة في تحقيق اهدافها واستمرارها يعتمد على ما يقدمه العاملين من جهد في العمل. ومن هذه المنطلق ينظر الى روحانيه مكان العمل على انها حالة نفسية وروحية التي تميز عالقة الفرد مع المنظمة واحاطة ل لقيم التنظيمية الاجتماعية التي تسعى الى توحيد الجهود التنظيمية والنسانية السماح.

إلى مشكلة البحث المذكورة آنفاً استناداً ق، فإن البحث الحالي يسعى إلى إجابة عن التساؤلات الآتية :

١. هل توجد علاقة اثر بين الروحانية في مكان العمل الالتزام التنظيمي؟
٢. هل توجد علاقة الارتباط بين الروحانية في مكان العمل الالتزام التنظيمي؟
٣. هل الروحانية في مكان العمل لها دور تفاعلي في الالتزام التنظيمي؟

ثانياً: أهداف البحث

تسعى البحث الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. معرفة مستوى تأثير روحانية مكان العمل على التزام التنظيمي .
٢. تحديد مستوى الالتزام التنظيمي في منظمة المبحوثة.
٣. اختبار علاقة الارتباط والآخر بين الروحانية مكان العمل والالتزام التنظيمي في الميدان المبحوثة.

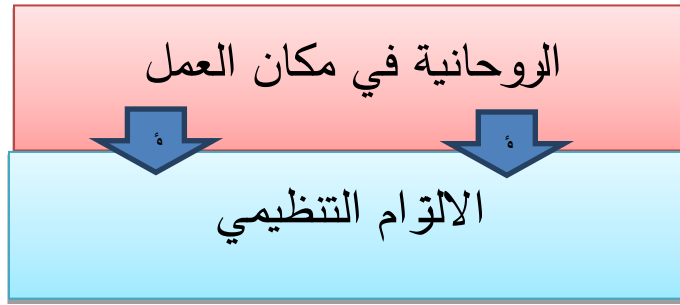
ثالثاً: أهمية البحث

يمكن توضيح أهمية البحث بالآتي:

- ١- تنبثق أهمية البحث من حيوية الموضوع الذي ستناول الروحانية في مكان العمل و الالتزام التنظيمي .
- ٢- لم يحظى الموضوع بالعناية وأنّ اهتمام من قبل الباحثين والممارسين للإدارة من المنظمات بشكل عام و شركات بشكل خاص.
- ٣- استفادة الشركات وخاصة الشركة المبحوثة من نتائج البحث الذي يتمّ التوصل إليه.

رابعاً: أنموذج البحث

حيث تم اعتماد متغيرين اساسيين هما (الروحانية في مكان العمل كمتغير مستقل و الالتزام التنظيمي كمتغير تابع) لبناء أنموذج البحث الافتراضي والموضع بالشكل (١).



الشكل (١) النموذج الافتراضي للبحث
المصدر : من اعداد الباحثون

خامساً: فرضيات البحث

- تنتطق فرضيات البحث من محاولات الإجابة عن التساؤلات الفكرية التي وردت في مشكلة البحث ومنهجية البحث وعلى النحو الآتي:
- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين القيادة الخادمة والالتزام التنظيمي.
 - الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي ذات دلالة معنوية بين القيادة الخادمة والالتزام التنظيمي.

سادساً: أسلوب جمع البيانات

اعتمدَ البحث على أسلوب جمع البيانات والمعلومات وتحليلها في ضوء الإطار النظري والميداني الخاص بموضوع الدراسة.

- الإطار النظري: تم الرجوع إلى الكتب والبحوث والعربية والأجنبية في هذا المجال لصياغة الجانب النظري.
- الإطار الميداني: تم إعادة استمارة الاستبانة وتوزيعها على رؤساء الأقسام في بعض الكليات جامعة صلاح الدين .

١. **منهج البحث:** يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها كونه المنهج الملائم لوصف متغيراته و تحليل البيانات وقياسها للوصول الى النتائج المنشودة وعلى النحو الآتي:

١. **الاعتماد على الأدبيات:** المتوفرة من كتب ودوريات لبناء الإطار النظري للبحث الحالي، أما في الجانب الميداني فقد تم تصميم استمارة استبانة لجمع البيانات وتم مراعاة واقع الكليات المبحوثة وتضمنت الاستبانة ثلاثة محاور أساسية أحتوى الأول، البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث وهم الرؤساء الأقسام في الكليات جامعة صلاح الدين وأحتوى الجزء الثاني على المقاييس المتعلقة بالمتغير المستقل وهو القيدة الادارية ، أما الجزء الثالث فقد خصص لمقاييس المتغير المعتمد وهو السمعة المنظمية ، معتمداً على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح بين لا أتفق تماماً الى أتفق تماماً وبدرجات تتراوح بين (1- 5) لتحديد مستوى الاستجابة نحو فقرات الاستبانة.

٢. **الأساليب الإحصائية المستخدمة:** استخدم البحث الحالي لتحليل البيانات واختبار الفرضيات الأساليب الإحصائية الآتية:

- لتكرارات والنسب المئوية لتحليل الاجابات أفراد عينة البحث.
- الوسط الحسابي كمؤشر عام لإجابات أفراد عينة البحث.
- الانحراف المعياري لقياس درجة التشتت في الاجابات.
- معامل الاختلاف لمعرفة التشتت داخل مجموعة من البيانات، لأن الاعتماد على الانحراف المعياري وحده لا يكفي لاعطاء المكانة واضحة عن التشتت، فضلاً عن نسبة الاتفاق.

- معامل الارتباط ل (Spearman) لتحديد نوع واتجاه العلاقة بين متغيرات البحث.
- تحليل الانحدار Regression Analysis لمعرفة معنوية التأثير.

٣. **مجتمع البحث وعينته:** لغرض انجاز البحث ولتحقيق اهدافه والاجابة على تساؤلاته تم تحديد شركة كورك تليكوم للاتصالات في مدينة اربيل كمجتمع للبحث ، وتم توزيع استمارة استبيان على العاملين والبالغ عددهم (٥٠) فرداً، وقد كانت عدد الاستثمارات الصالحة لتحليل (٤٤) استمارة تم استبعاد (٦) استمارة غير الصالحة لتحليل لان نسبة عدم الاستجابة على فقرات الاستبانة وصل الى ٨٨٪.

٤. **حدود البحث:**

- الحدود الزمانية : إمتدت الحدود الزمني للبحث من تشرين الاول / ٢٠٢٢ لغاية نيسان / ٢٠٢٢.
- الحدود المكانية: جرى تنفيذ هذا البحث في شركة كورك تليكوم الاتصالات من خلال التركيز على العاملين ضمنها.
- الحدود الموضوعية : اقتصر هذا البحث على دراسة متغيرين اساسيين: المتغير المستقل (الروحانية في مكان العمل) و المتغير المعتمد (الالتزام التنظيمي).

الفصل الثاني

الروحانية في مكان العمل

أولاً: مفهوم الروحانية في مكان العمل : قبل التطرق الى مفهوم روحانية مكان العمل يجب معرفة مصطلح الروحانية الروح في اللغة هو مبدأ الحياة الذي به يقوى الكائن الحي على الساس والحركة الدارية ولفظة يذكر ويؤنث وربما يتجوز فيطلق على المور التي تظهر بها اثار جيدة مطلوبة كما هو معروف النسان مكون من جسم وعقل وعواطف وروح، والكثير من الشياء غير المرتبطة بالجوانب المنطقية والعقلية مثل المشاعر والحاسيس والعواطف على انها امور تصنف حيث فئة الروحانية ذي او الجوانب النفسية للشخص وفي هذه الصدد يشير عالم النفس الميركي ماسلو ان تصميم فكره النسان او الطبيعة الروحية ليست في تشريحه او نفسيته فقط، ولكن كذلك في اغلب احتياجات الساسية، والقدرة النفسية والرغبات القوية . وهذه الطبيعة الروحية عادة ليست واضحة وسهلة الرؤية بل هي مخفية وقد اشار القران الكريم في اية من آياته المباركات مـ علُّ الى طبيعة الروح في سورة الاسراء قال تعالى(ويسألونك عن الروح قل الروح من أمر ربي وما أوتيتم من العلم) [الإسراء: ٨٥] . (حسن و سلمان، ٢٠٢٢، ٤)

الروحانية هي مفهوم قديم جدا العالم، وتهتم الفلسفة الروحانية في مكان العمل بت جيع مشاعر الحب، والإيثار، واملودة، والاهتمام والإنسانية خهدي تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات (١٣: ٢٠١٣). Jurk & Giacalone، أثبتت هذه القيم الروحانية أنها مصدر مهم للميزة التنافسية للمؤسسات هذه الأيام، فقد أدت إلى نتائج أفضل للمنظمات وتنامي اهتمام الباحثين بدراستها بسبب الفوائد الاستراتيجية اليي توفرها لوحدات الأعمال (٥٤٤: ٢٠٠٨) Pawar، مل نتيجة تطور البحوه و الدراسات في سلوك العاملين، ظهر مفهوم الروحانية في مكان العمل كمتغير مهم في الدراسات الإدارية واعتبر من املاضيع الملعدة وصعب الفهمم ألن يعني أشياء م تلفة أشخاص م تلفين & (Smith 220: 2006, Rayment) وبالتحديد على مدى السنوات القليلة املاضية، كان الاهتمام بشكل مت ايد بموضوع الروحانية في مكان العمل Spirituality Workplace ّ بوصف مجال للبحث في امليدان الأكاديمي ّ مهما (٤٤٣: ٢٠١٠). Daniel، وقد تناول العديد من الباحثين

ب- تعريف الروحانية في مكان العمل

جدول (١) تعريف الروحانية في مكان العمل على وفق المنظور الزمني

ت	الباحث	التعريف
1	Williman 2003., al et, 430-429	تضمن شعور اموظف بمعن العمل، عن الخبرة املتوافقة مع رسالة امنظمةً وشعوره بالارتباط مع الآخرين في العمل، فضال ورضها.
2	Jurk & Giacalone ٢٠١٣:١٣	على أن تعزيز رضا الموظف سواء في العمل الفردي أو الجماعي في المنظمة عبرالتسامي وعدم الارتباطاً عد املادي مما يؤدي إلى مشاعر الرض والسعادة
3	Ebede-Otaye 2019., al et	بأنها إيمان الشخص بأهمية العمل الذي يؤديه، وشعوره بالانتماء إلى عن انسجامه مع أهداف وقيم امنظمة فريق العمل، فضا
4	عشري، ٢٠٢١، ٢٦٧	انها مجموعه من القيم والمشاعر التي تسعى للوصول الى مستويات عالية من الترابط واماكن عمل اكثر انسانية تعبر عن الذات)
5	(عبدهللا واخرون، ٢٠٢١، ٥٥٨)	هتنام الفلسفة الروحانية في مكان العمل بتشجيع مشاعر الحب، والثار، والمودة والهتمام والنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتخفي الذات فهي تجلب حاله من تطوير مضمون العمل اليجابي في المنظمات

المصدر: من إعداد الباحثون استناداً إلى المصادر المذكورة فيه.

ثانياً : سمات الروحانية في مكان العمل

هنالك عدة سمات للروحانية في مكان العمل حددها Wong.2003

١. التعريف عن انفسنا كواحدة من القيم الجوهرية اليي تتعدى امواقع والأمالك.
٢. أصالة التركي، والحكمة، والابتكار، والتحول •. القيام بأي عمل، والخدمة، والسلوك القيادي
٣. تجسيد قيم الن اهة، والصد، والحب، والعطف، والاحترار.
٤. التأكيد على امسؤولية الاجتماعية نحو املمجتمع والبيئة .
٥. الروحانية مع إلال أسا في اتخاذ القرارات الاخلاقية والمعنوية.

روحانية الفرد وكيفية توظيفها وتحقيقها في مكان العمل

يمكن إن نحدد مظاهر الروحانية أو السمة الروحانية اليي ينبغي أن يتمتع بها الفرد، والنشاط الروحاني الذي يمكن إن يمارس ، من خالل الجدول آاتي Jurk & Giacalone (2013: 13):وأل ن الروحانية في مكان العمل من املمارسات السلوكية الايجابية، لذا هي ممارسة فاعلة في تطوير سلوكيات املاطنة التنظيمية وتعالايلالها، وهذا ما توصل إلي دراسة (. 2014., al et, Ahmadi)وننتيجة لهذا العالقة، وفي حال تمتع الأفراد في امنظمة بمستوى من تقدير الذات، مع وجود حالة من الوالء التنظيمي، من املمكن أن يؤدي إلى تعالايالا

ممارسات سلوكيات املواطنة التنظيمية عندما يكون هنالك تفاعل لهذين العاملين مع عامل الروحانية في مكان العمل. وبناء على ما تقدم يمكن ان نفترض الفرضية الآتية: H3: هنالك دور تفاعلي ايجاسي للروحانية في مكان العمل في العالقة بين تقدير الذات والواء التنظيمي على سلوكيات املواطنة التنظيمية.

السّمات الروحانية والنشاطات الروحانية	
النشاط الروحاني	السمة الروحانية
العمل على ممارسة المواقف الايجابية والعلاقات مع العالم.	النظرة الواسعة النطاق.
العمل بشكل مستقيم.	القصء في العيش باستقامة.
العمل بأصالة.	الثقة بأن حياة المرء الذاتية لها هدف.
تحقيق الذات.	وجود شعور قوي بالمجتمع.
زيادة حالة الوعي.	الرغبة في اءءاء التغيير.
التأكيد على ما هو ضروري من خلال الخدمة.	الرغبة في اءءاء المعنى والغرض.
العمل مع الحب والإيثار.	الرغبة في الحقيقة.

المصدر: خضير، ٢٠١٦، ٨١

ثالثاً: اهمية الروحانية في مكان العمل

ان متغير روحانية مكان العمل قد اثار اهتمام الباحث والمفكرين والعمل لالستفادة منه في المؤسسات المعاصرة من اجل زيادة قدرتها على مواجهه التهءءءاء والتءءءاء والمنافسة في عصر التقدم التكنولوجي و المعلوماتي والعولمة والروحانيات في مكان العمل. مجموعء من النتائج الإيجابية التي تحقق في البيئة الداخلية للعمل بسبب اتباع معايير روحانيه مكان منها ☆ اتباع سلوكيات تبادل التسامح والصدق والاحترام والمحبة والنزاهة في العمل ☆ مراعات معايير المسؤولية الاجتماعية مع تطبيق مواصفات الجودة الشاملة الخضراء ☆ مراعات توطءء اساسيات العمل الجماعي الهاءء و اتساع حلقات التواصل ☆ الحكمة و عدم النفالت والأصغاء لألخر ☆ . اتخاذ القرارات الخالقية النابعة من الروح الإنسانية السمعاء (العبيءء، ٢٠١٨، ٣٣٧) ان اهمية روحانيه مكان العمل تعد خيارا جوهريا يعزز رغبة العاملين ونشاطهم للعمل من جهة، ويلهمهم في الءءماج مع هويه المنظمة من جهة اخرى فقد اشارء الى ان روحانيه مكان العمل تسهم في تحقيق التي :- ١- بناء المناخ التنظيمي الذي يوصف بعالقة صءاءه قوية

٢- تدفع الفرد باتجاه قبول الممارسات التنظيمية والاهداف ٣- ابتعاد العاملين عن حالات الصراع الشخصي. ٤- تساهم في دعم وتعزيز العاملين والتزامهم لأوامر مشرفيهم (خليل والساعدي، ٢٠١٨، ٥١) (تحدد اهمية الروحانية طبيعة العالقة) العقد النفس ي (بين المنظمة والعاملين والتي تعزز التزام الفرد اتجاه المنظمة (عبدالله واخرون، ٢٠٢١، ٥٥٩) (في هذه الصدد توصل (صبر، ٢٠١٨، ٢٥٠) الى ان لروحانيه مكان العمل نتائج عديده سوى على المستوى الجماعي او على المستوى الفردي و مستوى المنظمة ، فعلى مستوى الجماعة (الانتماء للجماعة) تدعو الروحانية الى زياده تعظيم الرباح مع الوفاء بالالتزام الأخلاقي والخدمة الاجتماعية والنشطة الخيرية والمسؤولية ال اجتماعية للمنظمات ، اما على المستوى الفردي فان الروحانية في مكان العمل تؤدي الى رفع الروح النفسية والمعنوية للعاملين اي تعزيز الحالة الذاتية للعاملين خالل زياده الثقة بالنفس وتعزيز الشعور بالذات لتنعكس على نتائج الإيجابية في العمل ، اما بالمستوى التنظيمي فالمنظمات التي تهتم بالروحانية في مكان العمل تحقق ربحية وانتاجية اكبر على المدى الطويل وستكون فرصتها اكبر في النجاح والبقاء مقارنة بالمنظمات الأخرى

رابعاً: ابعاد الروحانية في مكان العمل

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الروحانية في مكان العمل اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية هي (العمل الهادف، والعمل الجماعي الاحساس (الانتماء) بجماعة العمل)، والتوافق مع قيم المنظمة، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

١. العمل الهادف :- وهو انتاج لحركة العلاقات الانسانية في الفكر الاداري التي تركزت على تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق سعادة العاملين في مكان العمل من خلال زيادة احساسهم ووجود غرض هادف في الجهود التي يقدمونها اذ يمثل العمل الهادف الركن الاساسي للروحانية في مكان العمل (عبدالله، ٢٠٢١، ٥٥٩) معنى العمل بانه القوة الدافعة وراء السعي لتحقيق معنى اكبر في الحياة. فهو البحث عن اجابات أسئلة اساسية (ما هو الغرض من العمل) انه يمثل الجزء الكبر من الوجود في الحياة (صبر، ٢٠١٨، ٢٥١) وهناك دراسات اخرى متمثلة بدراسة (Lerner عام ١٩٩٦) توضح بانة العاملين يرغبون في الانغماس في اعمالهم وانشطتهم اليومية حتى يشعروا بانهم يرتبطون وجزء من عرض وهدف عام في هذه الحياة ان علماء النفس الاجتماعي قد ناقشوا مفهوم العمل الهادف ولمدة زمنية طويلة وقد اشاروا الى ان العمل الهادف او العمل ذي الغرض هو ذلك العمل الذي يكون ما وراء الجوانب المادية للعمل.

٢ . **الملائمة بين قيم الشخص وقيم المنظمة :-** ويعني امتالك العامل مجموعة من القيم التي تتطابق وتنسجم مع القيم الساند في المنظمة التي يعمل بها وهذا ما يعكس التزامه تجاه المنظمة والعمل على تحقيق اهدافها (عشري، ٢٠٢١ ، 268) وقد لاحظ الباحثون بأن من العيش عن طريق الحقائق الروحانية للفرد يتضمن العمل في المؤسسة بصدق والاخلاص بعيدا عن تحقيق المكاسب الذاتية فقط بحيث ينعكس على تقديم ما هو مفيد وينفع الاخر ويتخذ الانسجام والمطابقة العديد من الاشكال اشهرها ★ : الملائمة التجهيزية :- التي تحدث عندما يمتلك الشخص مجموعة من القيم والعادات والخصائص التي تتشابه مع المؤسسة ★ . الملائمة التكميلية :- التي تحدث عندما يضيف الفرد خصائصه للمنظمة ما ينقصها او العكس) (الساعدي و خليل، 53، ٢٠١٨).

٣ . **الاحساس بالانتماء:-** ان الاجتماع والاحساس بالجماعة هو احد العوامل والمؤثرات المهمة تعمل على عدم حصول رغبة لدى الفرد في مغادره مكان العمل والانتقال الى مكان العمل اخر ويعود السبب في ذلك الى ان ترك المنظمة وترك العمل من الفرد الذي لديه روابط اجتماعية يمثل تضحيه بموارد اجتماعية قد يمكن يعوضها في مكان اخر ويعرف الاحساس بالمجموعة على ان حاله من التفاعل التشارك وكذلك الالتزام مع مجموعه العمل التي يسعون من خلالها الافراد المتهمون اليها الى تحقيق اهداف المنظمة واهدافهم المشتركة (العلي، ٢٠٢١ ، ٢٥٨) .

الفصل الثالث

الالتزام التنظيمي

أولاً. مفهوم الالتزام التنظيمي

أثار موضوع الالتزام التنظيمي اهتمام الباحثين في السلوك التنظيمي منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين، لما له من تأثير واضح في أداء المنظمات وإنتاجيتها، والمحافظة عليها بحالة صحية وسليمة تمكنها من البقاء والاستمرار، وهذا يعتمد على مدى قدرة أفرادها وكفاءتهم وقوة أدائهم، وكلما كان العاملون بالمنظمة على مستوى عالي من الالتزام بعملهم استطاعت هذه المنظمة القيام بدورها وتحقيق أهدافها المرجوة، على وفق هذا المنطلق وقبل استعراض المفاهيم الأساسية التي تناولها الباحثون لمفهوم الالتزام التنظيمي ينبغي الرجوع إلى أصل كلمة الالتزام، ومصدر اشتقاقها، وقد ورد الالتزام في اللغة نحو كلمة (لزم)، ولزم الشيء فلاناً، يعني ثبت وداوم، ولزم الشيء من شيء يعني نشأ عنه وحصل منه، ولزم الشيء فلاناً يعني وجب عليه، وألزم فلاناً الشيء أو التزم الشيء أو الأمر يعني أوجبه على نفسه (علي بك، ٢٠٠٣: ١٩). أما معناه الاصطلاحي فهو القوة الكلية التي تجعل من الصعب على أحد الأشخاص التخلي عن موقفه تجاه موضوع معين أو تغيير اتجاهه واعتقاده، أو حكمه أو رأيه نحو موضوع ما، أو إنهاء علاقة تربطه بأحد الأشخاص أو بالمنظمة التي يعمل فيها، بمعنى آخر مدى ارتباط الشخص بأي موقف أو حكم أو اتجاه معين يعتنقه، أو مدى تعلقه به وشعوره بصعوبة التخلي عنه لأي سبب من الأسباب ومن ثم فإن الالتزام يقلل من فرص المجازاة ومحاولات تغيير الاتجاهات. عليه فهو " مجموعة من المواقف والسلوكيات الايجابية المقصودة من الفرد تجاه منظمة معينة " (الأشرفي، ٢٠٠٢: ٢٤).

وبعد المراجعة لأدبيات الموضوع ظهر بأن كل باحث تناول موضوع الالتزام التنظيمي بمنظور يختلف عن الآخر، ويمكن تلمس الاختلاف في وجهات النظر الباحثين حول تحديد مفهوم للالتزام التنظيمي من خلال الجدول (١)

الجدول (2) مفهوم الالتزام التنظيمي حسب وجهات النظر الباحثين

ت	الباحث والسنة	المفهوم
١	Lee, 2000: 48	انه امتداد لتوافق أهداف وقيم المنظمة مع توجيهات الموظف أو أهداف المنظمة بشكل يساهم في هذه الأهداف والقيم.
٢	صالح، ٢٠٠١: ٢٨	استجابة شعورية ناتجة عن تقويم حالة العمل التي تربط الأفراد بالمنظمة.
٣	حريم، ٢٠٠٤: ٩٩	الرغبة الشديدة للاستمرار عضواً في منظمة معينة واستعداده لبذل مجهود عالٍ للمنظمة.
٤	الوزان، ٢٠٠٦: ٣٣	إنه استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه سلوك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة، كالأستعداد لبذل مجهود اكبر والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية.
٥	Salami, 2008: 31	إنه قوة الاعتقاد بأهداف المنظمة والقيم، والرضا لبذل أقصى جهد لصالح المنظمة مقابل المنفعة والقوة والرغبة للبقاء عضواً في المنظمة.
٦	عوض، ٢٠٠٨: ١٠٠	إنه الإيمان بالقضية وأفكار التنظيم وأهدافها ومن خلال الالتزام الفكري والسلوكي والهيكلية وتحمل تبعات ذلك.
٧	عباس، ٢٠٠٨: ١١٧	مدى ولاء وارتباط الفرد بالمنظمة.
٨	الزبياري، ٢٠٠٨: ١٠	الشعور الايجابي المتولد عند الموظف تجاه منظمته والارتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهد وتفضيلها على ما سواها مع الافتخار بمآثر المنظمة مما يعزز نجاحها.
٩	عويضة، ٢٠٠٨: ٣٢	الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنها الولاء.
١٠	غواش، ٢٠٠٨: ٢١	مدى الولاء تجاه المنظمة ككل واحترام الفرد لانتمائه للمنظمة واعتزازه بالعمل فيه.

المصدر: من إعداد الباحثون استناداً إلى المصادر المذكورة فيه.

ثانياً : أهمية الالتزام التنظيمي

ظهر الالتزام التنظيمي واحداً من أبرز المفاهيم في البحوث التطبيقية لما لمستوى الالتزام من تأثيرات على متغيرات العمل ومخرجاته ويمكن الإشارة إلى أبرز هذه التأثيرات بالآتي:
(الزيباري، ٢٠٠٨ : ٢٩-٣٠)

١. يعد الالتزام التنظيمي أفضل مؤشر لمستوى انتظام العاملين وتحديد إمكانية تركهم للعمل من عدمه وحسن الأداء و الدافعية الذاتية.

٢. يعد الالتزام التنظيمي واحداً من مؤشرات الفاعلية التنظيمية.

٣. يحقق الالتزام التنظيمي الولاء للمنظمة بغض النظر عن الضغوط الخارجية.

٤. إن المنظمة التي يوصف أعضاؤها بمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي تضم أفراداً من العاملين لهم سماتهم الخاصة بهم من ايجابية في العلاقات والقدرة على حل المشكلات والامتثال للنظم والقواعد ورفضهم كل ما يسيئ للمنظمة واستعدادهم لمنحها الكثير من جهدهم ووقتهم في حالي العسر واليسر والمستلزم على هذا النحو يعد بمثابة المتحدث الرسمي عن المنظمة.

٥. تتجاوز أهمية ونتائج الالتزام التنظيمي حدود الوظيفة وبيئة العمل لتصب في مصلحة المجتمع. إذ إن انخفاض معدل دوران العمل وارتفاع جودته وفاعليته وربما ارتفاع الإنتاجية القومية نتيجة للالتزام التنظيمي، كلها عوامل تصب في مصلحة المجتمع.

أما (عبدالباقي، ٢٠٠٥ : ٣١٦-٣١٧) حدد أهمية الالتزام التنظيمي بالآتي:

١. إن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة.

٢. إن مجال الالتزام التنظيمي قد جذب المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه.

٣. إن الالتزام التنظيمي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة.

ثالثاً . العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي

يتفق (الوزان، ٢٠٠٦: ٤١) مع (الاشـريفـي، ٢٠٠٢: ٢٥) مع (www.sfsu.edu~nschultz documents knowledge Organization commitment.pdf) بأن هنالك أربعة مجاميع من العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي كما مبين في أدناه:

١. العوامل الشخصية

الأفراد يتباينون فيما بينهم من حيث شخصيتهم مستويات الالتزام التي يمنحونها لمنظماتهم كالاتي:

أ. العمر: يأتي العمر في مقدمة العوامل الشخصية التي أثبتت الدراسات علاقته بالالتزام التنظيمي للأفراد. فالموظف الأكثر عمراً أكثر التزاماً لمنظمتة بالمقارنة مع الموظف الشاب. وإن مستوى الالتزام يزداد طردياً مع تقدم عمر الموظف.

ب. الجنس: النساء أكثر التزاماً للتنظيمات من الرجال إلا أن هذا المتغير غير حاسم.

ت. المؤهل: العاملون ذوو المؤهلات العليا أكثر التزاماً لمنظماتهم من أقرانهم ذوي المؤهلات الدنيا إلا أن هذا المتغير غير متفق عليه.

ث. مدة الخدمة: العاملون من ذوي الخدمة الطويلة في المنظمة أكثر التزاماً لمنظماتهم ممن هم أقل خدمة، ويعتقد أن بناء مستويات الالتزام لدى الأفراد نحو منظماتهم يتطور بزيادة سنوات خدمتهم فيها.

ج. المسؤولية الاجتماعية: العاملون من ذوي المسؤولية الاجتماعية العائلية أكثر التزاماً لمنظماتهم ممن لا يتحملون مثل هذه المسؤولية.

٢. العوامل التنظيمية: المنظمات تتباين فيما بينها من حيث بيئات العمل الداخلية التي تؤثر على مستويات الالتزام التنظيمي للعاملين من خلال عوامل تنظيمية ومنها:

أ. الأجور أو المردودات المادية: المنظمات التي تمنح أجوراً مناسبة هي أكثر المنظمات التي يتميز أفرادها بمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي.

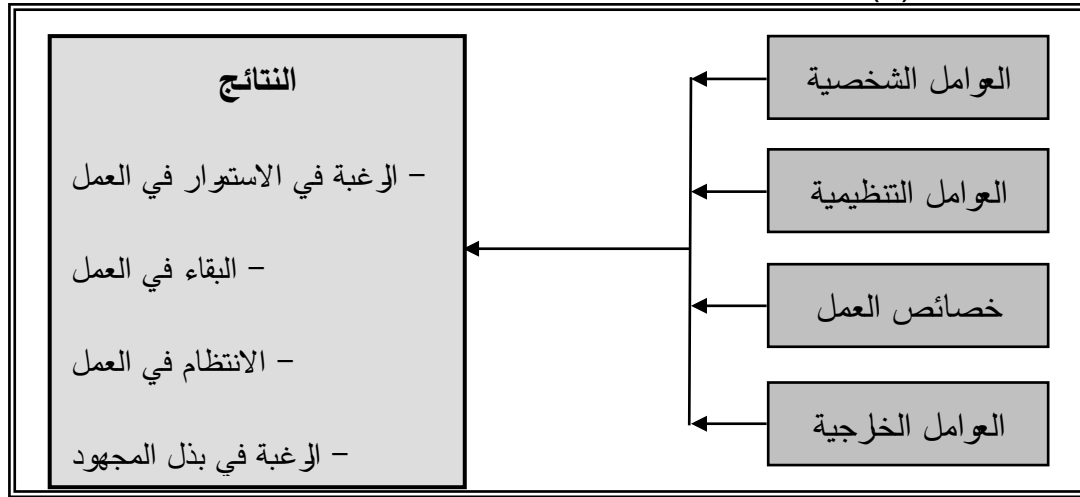
ب. نمط الإشراف: يوجد علاقة بين مستوى التزام الموظف لمنظمتة ونوع السلوك القيادي لرئيسه المباشر. فالمدبر أو المسؤول الذي يتميز نمط إشرافه بالتعامل الإنساني والإدراك الواضح لمشاعر العاملين والاهتمام بهم ومعاملتهم بما يعزز مكانتهم الاجتماعية، يتسم أفرادها بمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي.

ت. المشاركة في اتخاذ القرار: المنظمات التي تفسح المجال للمرؤوسين في المشاركة في اتخاذ القرارات يتميز أفرادها بمستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي.

٣. خصائص العمل: وهي ذات علاقة بمتطلبات العمل المختلفة من مهارات وقدرات وأساليب وإجراءات مثل درجة تحديد المهام للعاملين ودرجة استقلاليتهم في أثناء العمل، وقد أثبتت

الدراسات (الهيبي، ١٩٨٧) وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي ودرجة تحديد المهام ودرجة الاستقلالية في أثناء العمل. إذ كلما زادت المهام المناطة بالعاملين محددة وموصوفة زادت درجة الاستقلالية في أثناء العمل وأدت إلى زيادة الالتزام التنظيمي.

٤. **العوامل الخارجية:** إن البيئة الخارجية (الأبعاد والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية) تؤثر على الالتزام التنظيمي، إلا أن هذا التأثير يختلف باختلاف الالتزام المتكون ومرحلته فإذا كان الالتزام في مرحلة التكوين ولم يصل إلى مرحلة الاستقرار فإنه سيكون مؤثراً على العاملين وعلى التزامهم في المنظمة، إذ يمكن أن يترك العاملون منظماتهم باحثين عن فرص بديلة في منظمات أخرى، وتوفر الفرص البديلة في البيئة الخارجية بمثابة عوامل جذب قوية للأفراد، أما إذا تحقق لهؤلاء الأفراد الاستقرار في العمل وانسجمت تطلعاتهم ومشاعرهم وأهدافهم بالمنظمة الذي ينتمون إليها فإن عوامل البيئة الخارجية لا تؤثر على مستوى التزامهم للمنظمة. الشكل (٢).



الشكل (٢) العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي

المصدر: الوزان، خالد محمد أحمد، (٢٠٠٦)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ص ٤١.

رابعاً : أنواع الالتزام التنظيمي

طرح عدد من الباحثين ممن اهتموا بدراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية، عدد من الأبعاد التي توضح طبيعة ومفهوم الالتزام التنظيمي (Brown, 2003) ، (Lee, 2005). والتي تركز على ثلاثة أبعاد أساسية هي: (الالتزام الشعوري، والالتزام المعياري، والالتزام المستمر) والتي سيتم اعتمادها في الدراسة الحالية.

أولاً. الالتزام العاطفي

ويشير إلى الارتباط أو التمسك العاطفي أو التطابق أو الاندماج بقيم و أهداف المنظمة . (Muthuveloo & Rose, 2005: 1080) يصف الالتزام الشعوري بأنه يقترب من مفهوم الالتزام القيمي من حيث تطابق أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة ومن خلال جملة من المشاعر مثل (الولاء، والانتماء، والتعلق بالمنظمة)، أما (التك، ٢٠١٠: ٧٩) فقد أشارت إلى مفهوم الالتزام الشعوري بأنه الارتباط العاطفي الشعوري بقيم وأهداف المنظمة من خلال عدد

من الأسس (المشاركة، والتدخل في المنظمة، والتطابق معها)، ومن يمتلكه من العاملين يستمرون بالعمل مع المنظمة وذلك لأنهم يرغبون شعورياً بذلك. أي أن الالتزام الشعوري للفرد يتطور اعتماداً على الأسس المذكورة آنفاً، واختبرت عدد من الدراسات ومنها دراسة (Humphreys, et. al., 2005, 120) وبينت أن العدالة في توزيع المكافآت ووضوح الدور والتحرر من الصراعات أو النزاعات والمكافآت المستندة إلى الأداء المتميز والمشاركة في صنع القرارات تلعب دوراً كبيراً بالالتزام الفرد شعورياً بالمنظمة.

أما (الطائي، ٢٠٠٧: ٨٧) فقد أشارت بأن الأفراد الذين يكون ارتباطهم الرئيس بالمنظمة نابع من شعورهم العاطفي تجاه المنظمة فإنهم يستمرون في ذلك العمل.

ثانياً. الالتزام المعياري

أشار (Salami, 2006: 32) إلى أن الالتزام المعياري يعكس دور الفرد والتعهد باستمراره في العمل داخل المنظمة. و الالتزام المعياري بأنه شعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء مع المنظمة قد ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة (التوجه الثقافي أو العائلي) أو بعد دخوله المنظمة (التوجه المنظمي) مثل التكاليف المصاحبة لتدريبه على العمل وتكاليف الزواج والدراسة. أما (جيرنج وبارون، ٢٠٠٩: ٢١٧) فقد أشارا إلى مفهوم الالتزام المعياري بأنه شعور الفرد بأن يلتزم البقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقول لهم الآخرون لو ترك أحدهم العمل بالمنظمة فهو لا يريد أن يسبب قلقاً لشركته أو يترك انطباعاً سيئاً لدى زملائه بسبب تركه العمل فهو التزام أدبي وإن كان على حساب نفسه.

ثالثاً. الالتزام المستمر (المتواصل)

ويشير إلى الوعي بالتكاليف المصاحبة لترك المنظمة (Muthuveloo & Rose, 2005: 1080)، في حين يصف (جيرنج وبارون، ٢٠٠٩: ٢١٦) الالتزام المستمر إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير وقد تكون هذه الكلف مادية أو معنوية، فكلما طالت مدة الخدمة في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل (خطط المعاشات كالترقية والتقاعد، والصدقة الحميمة لبعض الأفراد) فكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بتلك الأمور فمثل هؤلاء الأفراد يقال عنهم: إن درجة ولائهم الاستمراري عالية، و إدراك الحقيقة أن الكلف المرتبطة بترك المنظمة هي كلف عالية تشمل (خطورة هدر الوقت، والوقت والجهد المبذولين لاكتساب المهارات غير القابلة للنقل، وخسارة المكاسب الجاذبة، وانهايار العلاقات الشخصية أو العائلية بسبب ترك العمل).

ويمكن التوصل إلى أن الفرد يكون ارتباطه الرئيسي في المنظمة قائماً على الالتزام المستمر والذي يعد وسيلة لتحقيق أهدافه الشخصية التي لا يستطيع تحقيقها في منظمة أخرى.

الفصل الرابع

الاطار التطبيقي للبحث

أولاً: وصف الخصائص الشخصية للأفراد المستجيبين:

اقتصرت الافراد المستجيبين على رؤساء الوحدات والشعب في كليات جامعة صلاح الدين، وجاء اختيارهم لكي يكونوا منسجماً مع طبيعة البحث التي تتطلب الفهم والادراك للتعامل مع فقرات الاستبانة، ونستعرض في هذه الفقرة الخصائص الشخصية للأفراد المستجيبين من حيث الجنس، العمر، المستوى العلمي، عدد سنوات الخدمة، كما يلي:

١. توزيع الأفراد المستجيبين على وفق سمة الجنس:

يشير الجدول (٣) إلى أن نسبة الذكور في الشركتان المبحوثتان هي (63.6%)، وبلغت نسبة الإناث (36.4%)، مما يشير الى ان النسبة الكبرى من العاملين من الذكور. وهذا يدل على توفير فرص عمل للذكور بنسبة اكبر مقارنة بالاناث لشغل المهام والاعمال الوظيفية في الشركتان المبحوثتان.

الجدول ٣ توزيع الأفراد المستجيبين على وفق سمة الجنس

الفئة	العدد	النسبة %
ذكور	٢٨	63.6
اناث	١٦	36.4
المجموع	٤٤	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي.

٢. توزيع الأفراد المستجيبين على وفق سمة العمر:

يوضح الجدول (٤) توزيع الافراد المستجيبين على وفق سمة العمر، إذ تبين أن نسبة الكبرى من المستجيبين هم من الفئة العمرية (٣١ - ٤٠ سنة) وبلغت نسبتهم (47.7%)، وتلتها الفئة العمرية (٢١ - ٣٠ سنة) بالمرتبة الثانية وبنسبة (27.4%)، ثم جاءت بعدها الفئة العمرية (٤١ - ٥٠ سنة) بالمرتبة الثالثة وبنسبة (13.6%)، وجاءت الفئة العمرية (٥١ سنة فأكثر) بالمرتبة الاخيرة وبنسبة بلغت (11.3%)، مما يدل بأن غالبية الافراد المستجيبين هم من الفئة العمرية الناضجة التي تمتلك والقدرات المؤهلة للعمل بمستويات عالية في الشركتان المبحوثتان.

الجدول ٤ توزيع الأفراد المستجيبين على وفق العمر

الفئة	العدد	النسبة %
٢١ - ٣٠ سنة	12	27.4
٣١ - ٤٠ سنة	21	47.7
٤١ - ٥٠ سنة	6	13.6
51 فأكثر	5	11.3
المجموع	44	١٠٠

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي.

3. توزيع الأفراد المستجيبين على وفق سمة مستوى التعليم:

يوضح الجدول (٥) توزيع المستجيبين حسب سمة مستوى التعليم بأن غالبية المستجيبين هم من حملة شهادة الدبلوم وبلغت نسبتهم (٥٤,٤%)، في حين كانت نسبة الحاصلين على شهادة البكالوريوس (٢٢,٨%) في المرتبة الثانية، وجاءت في المرتبة الثالثة حملة شهادة اعدادية فما دون بنسبة (18.3%)، وجاءت حملة شهادة الماجستير بالمرتبة الاخيرة وبنسبة بلغت (٤,٥%) مما يدل على اقلية الافراد المستجيبين هم من حملة الشهادات الجامعية في الشركتان المبحوثتان ولديهم المؤهلات العلمية الكافية لانجاز أعمالهم.

الجدول ٥ توزيع الأفراد المستجيبين على وفق مستوى التعليم

الفئة	العدد	النسبة %
ماجستير	٢	٤,٥
بكالوريوس	١٠	٢٢,٨
دبلوم	٢٤	٥٤,٤
اعدادية فمادون	٨	١٨,٣
المجموع	44	١٠٠

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي.

٤- توزيع الأفراد المستجيبين على وفق سمة عدد سنوات الخدمة:

يظهر الجدول (٦) بأن النسبة الكبرى من المستجيبين في القطاع المبحوث تراوحت خدمتهم لمدة تقع بين (٦-١٠ سنوات) وبنسبة بلغت (47.7%) وتلتها فئة الافراد الذين لديهم خدمة تتراوح بين (1-5 سنوات) وبنسبة (27.2%)، وجاءت بعدها فئة الافراد الذين لديهم مدة خدمة تقع بين (١١-١٥ سنوات) وبنسبة (15.9%)، وجاءت فئة الافراد الذين لديهم مدة خدمة تتراوح بين (١٦ سنوات فأكثر) في المرتبة الاخيرة وبنسبة بلغت (٩,٢%) مما يدل على أن اقلية الافراد المستجيبين لديهم مدة خدمة قليلة في العمل في الشركتان المبحوثتان.

الجدول ٦ توزيع الأفراد المستجيبين على وفق سمة عدد سنوات الخدمة

الفئة	العدد	النسبة %
١ - ٥ سنوات	١٢	٢٧,٢
٦ - ١٠ سنوات	٢١	٤٧,٧
١١ - ١٥ سنوات	٧	١٥,٩
١٦ فأكثر	٤	٩,٢
المجموع	44	100

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي.

٥- توزيع الأفراد المستجيبين على وفق سمة نوع الوظيفة:

يوضح الجدول (٧) إن توزيع الافراد المستجيبين حسب سمة نوع الوظيفة تتسم بالتنوع الكبير في المناصب الوظيفية، وهذا دليل يدعم بأن العاملين موزعين بحسب الوظائف الموجودة في الشركتان المبحوثتان.

الجدول ٧ توزيع الأفراد المستجيبين على وفق سمة نوع الوظيفة

النسبة %	العدد	الفئة
٢,٤	١	مدير شركة
٤,٥	٢	مدير الموارد البشرية
٩,٩	٤	محاسب
٨٣,٢	٣٧	عامل
100	44	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي.

ثانياً: وصف وتشخيص متغيرات البحث

١- الروحانية في مكان العمل:

تشير معطيات الجدول (٨) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (X1- X10) والخاصة بوصف آراء الافراد المستجيبين تجاه متغير الروحانية في مكان العمل والتي تميل إلى الاتفاق بمستويات جيدة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (٨,٨٤٪) من المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (٦,٦٪) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا المتغير، وبلغت نسبة الاتفاق (٢٨,٨٣٪)، وجاء ذلك بوسط حسابي (٤,١٦) وانحراف معياري (٠,٦٩)، ومعامل اختلاف بلغ (١٦,٥٥٪). وهذا يمثل نتيجة أولية على توفر مؤشرات متغير الروحانية في مكان العمل لدى الشركتان المبحوثتان. وبحسب المؤشر الجزئي فقد كانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (X1) والتي بلغت (٨٩,٦٠٪)، وبوسط حسابي بلغ (٤,٤٨)، والتي تشير إلى شعور العاملين في الشركتان المبحوثتان كأنهم عائلة واحدة وشعورهم بالمتعة في العمل. ولتأكيد أهمية هذه العبارة من وجهة نظر المستجيبين استعان الباحث بمعامل الاختلاف للعبارة (X1) إذ بلغ (١٣,١٧٪) والتي تقل بكثير عن القيمة المعيارية لهذا المؤشر والبالغة (٥٠٪)، مما يؤكد الأهمية الإيجابية للعبارة المذكورة وعلى مستوى عبارات متغير الروحانية في مكان العمل.

في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات بعد التحفيز هي للعبارة (X10) والتي بلغت (٧٣,٦٠٪)، وبوسط حسابي بلغ (٣,٦٨)، والتي تنص على شعور العاملين بالسعادة في أغلب ايام الاسبوع عند الذهاب الى العمل. في حين أن قيمة معامل الاختلاف بلغت (٤,٢٧٪)

الجدول ٨ الروحانية في مكان العمل

والتي تقل عن القيمة المعيارية لهذا المؤشر والبالغة (٥٠٪)، مما يؤكد معنوية إجابات المستجيبين

الروحانية في مكان العمل	العبارات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة الاتفاق %
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
الروحانية في مكان العمل	X1	٢٣	٥٢,٣	١٩	٤٣,٢	٢	٤,٥	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٤,٤٨	٠,٥٩٠	١٣,١٧	٨٩,٦٠
	X2	١٨	٤٠,٩	٢٥	٥٦,٨	١	١,١	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٤,٣٩	٠,٥٣٨	١٢,٢٦	٨٧,٨٠
	X3	١٩	٤٣,٢	٢٣	٥٢,٣	٢	٤,٥	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٤,٣٩	٠,٥٧٩	١٣,١٩	٨٧,٨٠
	X4	٢٤	٥٤,٥	١٥	٣٤,١	٢	٤,٥	٣	٦,٨	٠	٠,٠	٤,٣٦	٠,٨٦٥	١٩,٨٤	٨٧,٢٠
	X5	٢٠	٤٥,٥	١٩	٤٣,٢	٤	٩,١	١	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٣٢	٠,٧٤٠	١٧,١٣	٨٦,٤٠
	X6	١٣	٢٩,٥	٢٣	٥٢,٣	٦	١٣,٦	٢	٤,٥	٠	٠,٠	٤,٠٧	٠,٧٨٩	١٩,٣٩	٨١,٤٠
	X7	٨	١٨,٢	٢٧	٦١,٤	٦	١٣,٦	٣	٦,٨	٠	٠,٠	٣,٩١	٠,٧٧٢	١٩,٧٤	٧٨,٢٠
	X8	١٥	٣٤,١	١٦	٣٦,٤	٨	١٨,٢	٥	١١,٤	٠	٠,٠	٣,٩٣	٠,٩٩٨	٢٥,٣٩	٧٨,٦٠
	X9	١٦	٣٦,٤	٢٠	٤٥,٥	٥	١١,٤	٣	٦,٨	٠	٠,٠	٤,١١	٠,٨٦٨	٢١,١٢	٨٢,٢٠
	X10	١٢	٢٧,٣	١٨	٤٠,٩	٢	٤,٥	١٢	٢٧,٣	٠	٠,٠	٣,٦٨	٠,١٥٧	٤,٢٧	٧٣,٦٠
المعدل		٣٨,٢		٤٦,٦		٨,٥		٦,٦		٠,٠		٤,١٦	٠,٦٩	١٦,٥٥	٨٣,٢٨
				٨٤,٨				٦,٦							

تجاه العبارة المذكورة.

المصدر:

من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

٢- الالتزام التنظيمي:

تشير معطيات الجدول (٩) إلى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (Y1- Y10) والخاصة بوصف آراء الأفراد المستجيبين تجاه متغير الالتزام التنظيمي والتي تميل إلى الاتفاق بمستويات جيدة، إذ تشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن (٨٨,٠٪) من المستجيبين متفقون على مضمون هذه العبارات مقابل نسبة (٥,٠٪) غير متفقين مع مضمون عبارات هذا البعد، وبلغت نسبة الاتفاق (٨٤,٦٤٪)، وجاء ذلك بوسط حسابي (٤,٢٣) وانحراف معياري (٠,٨١)، ومعامل اختلاف بلغ (١٩,١٧٪). وهذا يمثل نتيجة أولية على توفر مؤشرات متغير الالتزام التنظيمي لدى الشركتان المبحوثتان.

وبحسب المؤشر الجزئي فقد كانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البعد هي للعبارة (Y7) والتي بلغت (٨٧,٧٣٪)، وبوسط حسابي بلغ (٤,٣٩)، والتي تشير إلى إستعداد العاملين للاستمرار بعملهم الحالي في الشركتان المبحوثتان. ولتأكيد أهمية هذه العبارة من وجهة نظر المستجيبين استعان الباحث بمعامل الاختلاف للعبارة (Y7) إذ بلغ (١٤,٩٣٪) والتي تقل بكثير

عن القيمة المعيارية لهذا المؤشر والبالغة (٥٠٪)، مما يؤكد الأهمية الإيجابية للعبارة المذكورة

الجدول ٩ الالتزام التنظيمي

نسبة الاتفاق %	معامل الاختلاف %	الإحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		العبارة	الالتزام التنظيمي
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٨٧,٢٧	١٧,٨٨	٠,٧٨٠	٤,٣٦	٠,٠	٠	٤,٥	٢	٤,٥	٢	٤٠,٩	١٨	٥٠,٠	٢٢	Y1	الالتزام التنظيمي
٨٢,٢٧	١٩,٧٦	٠,٨١٣	٤,١١	٠,٠	٠	٦,٨	٣	٣,٤	٣	٥٤,٥	٢٤	٣١,٨	١٤	Y2	
٨٤,٥٥	١٩,٠٠	٠,٨٠٣	٤,٢٣	٠,٠	٠	٦,٨	٣	٢,٣	١	٥٢,٣	٢٣	٣٨,٦	١٧	Y3	
٨٥,٠٠	١٨,٣٨	٠,٧٨١	٤,٢٥	٠,٠	٠	٤,٥	٢	٦,٨	٣	٤٧,٧	٢١	٤٠,٩	١٨	Y4	
٨٣,٦٤	٢٠,١٦	٠,٨٤٣	٤,١٨	٠,٠	٠	٦,٨	٣	٦,٨	٣	٤٧,٧	٢١	٣٨,٦	١٧	Y5	
٨١,٣٦	٢٢,٧٤	٠,٩٢٥	٤,٠٧	٢,٣	١	٦,٨	٣	٤,٥	٢	٥٤,٥	٢٤	٣١,٨	١٤	Y6	
٨٧,٧٣	١٤,٩٣	٠,٦٥٥	٤,٣٩	٠,٠	٠	٠,٠	٠	٩,١	٤	٤٣,٢	١٩	٤٧,٧	٢١	Y7	
٨٤,٥٥	٢٢,٩٧	٠,٩٧١	٤,٢٣	٠,٠	٠	٤,٥	٢	١١,٤	٥	٤٠,٩	١٨	٤٣,٢	١٩	Y8	
٨٦,٣٦	١٦,٤٠	٠,٧٠٨	٤,٣٢	٠,٠	٠	٢,٣	١	٦,٨	٣	٤٧,٧	٢١	٤٣,٢	١٩	Y9	
٨٣,٦٤	١٩,٤٩	٠,٨١٥	٤,١٨	٠,٠	٠	٤,٥	٢	١١,٤	٥	٤٥,٥	٢٠	٣٨,٦	١٧	Y10	
٨٤,٦٤	١٩,١٧	٠,٨١	٤,٢٣	٠,٢	٤,٨	٦,٧	٥٠,٠	٤٧,٥	٤٠,٥	٨٨,٠			المعدل		

وعلى مستوى عبارات الالتزام التنظيمي.

في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات بعد التحفيز هي للعبارة (Y6) والتي بلغت (٨١,٣٦٪)، وبوسط حسابي بلغ (٤,٠٧)، والتي تنص على أن الالتزام الأخلاقي تجاه الزملاء يدفع العاملين للبقاء في الشركتان المبحوثتان. في حين أن قيمة معامل الاختلاف بلغت (٢٢,٧٤٪) والتي تقل عن القيمة المعيارية لهذا المؤشر والبالغة (٥٠٪)، مما يؤكد معنوية إجابات المستجيبين تجاه العبارة المذكورة.

ثالثاً: اختبار فرضية العلاقات

تم استخدام معامل الارتباط البسيط والمتعدد بطريقة (Pearson) باعتبارها الأداة الإحصائية المناسبة للتعرف على الارتباط بين متغيرات ذات البيانات الوصفية، وسيتم التحقق من مدى صحة تلك الفرضية وذلك كما يأتي:

١. العلاقة حسب المؤشر الكلي

تبين نتائج تحليل الارتباط الموضحة في الجدول (١٠) وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين تلك المتغيرات حسب مستوى المؤشر الكلي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين متغير الروحانية في مكان العمل ومتغير الالتزام التنظيمي بقيمة (**0.740) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، حيث تؤكد هذه النتيجة بأن هناك تلازماً بين المتغيرين مما يمكن الاستنتاج بأن زيادة اعتماد الشركتان المبحوثتان على الروحانية في مكان العمل يؤدي إلى تعزيز تطبيق الالتزام التنظيمي لديها. وبناءً على هذه النتيجة يمكن الاستنتاج بأن هناك ارتباط طردي وقوي بين متغيري البحث لدى الشركتان المبحوثتان، مما يشير إلى أنه كلما زاد استخدام الشركتان المبحوثتان للروحانية في مكان العمل كلما أدى ذلك إلى تعزيز أسلوبها في تطبيق الالتزام التنظيمي.

الجدول ١٠ العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والالتزام التنظيمي على المستوى الكلي

Sig	N	المؤشر الكلي	الالتزام التنظيمي (Y)	المتغير
				المعتمد المتغير المستقل
0.00	44	0.740**	0.740**	الروحانية في مكان العمل (X)

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

** معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.01)

* معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) N=44 والتي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى"

معنوية بين الروحانية في مكان العمل والالتزام التنظيمي على المستوى الكلي.

رابعاً: تحليل التأثير بين متغيري البحث

تم استخدام معامل الانحدار (Regression Coefficient) البسيط بطريقة (Enter) كونها الأدوات الإحصائية المناسبة للتعرف على التأثير بين متغيرات البحث، إذ سيتم التحقق من مدى صحة تلك الفرضية وذلك كما يأتي:

١. تحليل الإنحدار البسيط

تم استخدام تحليل الإنحدار البسيط للتعرف على تأثير المتغير المستقل الروحانية في مكان العمل في المتغير المعتمد الالتزام التنظيمي وعلى المستوى الكلي حيث تشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (١١) إلى الآتي:

أ- وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل الروحانية في مكان العمل في المتغير المعتمد الالتزام التنظيمي وعلى مستوى المؤشر الكلي، إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية (P-Value) المحسوبة (0.000) وهي أقل بكثير من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي والذي اعتمده البحث (٠,٠٥)، ويدعم ذلك أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (٥٠,٩٨٤) كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.680) وبدرجات حرية (١,43) مما يشير إلى معنوية التأثير وعند مستوى (٠,٠٥). واستناداً

إلى هذه النتيجة يمكن الاستنتاج بوجود علاقة تأثير إيجابية لمتغير الروحانية في مكان العمل في متغير الالتزام التنظيمي والذي يشير إلى أن اعتماد الشركتان المبحوثتان على الروحانية في مكان العمل يؤثر في تطبيق مستويات عالية من الالتزام التنظيمي لديهما. وتشير نتائج التحليل على المستوى الكلي إلى الآتي:

- ❖ في ضوء معادلة الانحدار تبين أن قيمة الثابت (B0) والبالغة (0,913) على أن هناك ظهوراً للالتزام التنظيمي وبمقدار (1,956) وذلك عندما تكون قيمة الروحانية في مكان العمل مساوية للصفر. وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الالتزام التنظيمي يستمد خصائصه وبمستويات عالية من الروحانية في مكان العمل التي تستخدمها الشركتان المبحوثتان.
- ❖ تبين أن قيمة الميل الحدي (B1) قد بلغ (0,740) وهي دلالة على أن تغيراً مقداره واحد (1) في الروحانية في مكان العمل يؤدي إلى تغير مقداره (0,740) في الالتزام التنظيمي، وهو تغير كبير يمكن الاعتماد عليه في تفسير العلاقة التأثيرية للمتغير المستقل الروحانية في مكان العمل في المتغير المعتمد الالتزام التنظيمي.
- ❖ يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R2) قد بلغ (54.8) والتي تشير إلى أن ما نسبته (54.8%) من التغير الذي يحدث في الالتزام التنظيمي يعود إلى الروحانية في مكان العمل، أي أن القيمة التفسيرية للمتغير المستقل فيما يحدث للمتغير المعتمد بلغت (54.8%)، كما تشير هذه النتيجة إلى أن النسبة التأثيرية المتبقية والبالغة (45,2%) تعود لعوامل تأثيرية أخرى غير مضمنة في الأنموذج الافتراضي الذي أعتمد في البحث الحالية.

الجدول ١١ تحليل تأثير الروحانية في مكان العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي على المستوى الكلي

الالتزام التنظيمي (Y)					المتغير التابع
R ²	F الجدولية	المحسوبة F	B ₁	الثابت - B ₀	المتغير المستقل
%54.8	1.680	50.984 Sig. (0.000)	0.740 T (7.140) Sig. (0.000)	0.913 T (1.956) Sig. (0.000)	الروحانية في مكان (X) العمل

$$DF (1,43) = 1.680$$

$$N= 44$$

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05)

وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه "يوجد تأثير ذات دلالة معنوية

بين الروحانية في مكان العمل والالتزام التنظيمي على المستوى الكلي.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

في هذا الفصل يتم إعطاء نتائج التي توصلت إليها بالإضافة إلى توضيح بعض التوصيات والمقترحات التي توصل إليها الباحثون.

أولاً: الاستنتاجات

ومن خلال الدراسة توصلت الباحثون إلى الاستنتاجات الآتية:

١- تشير نتائج أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات هي للعبارة (X10) والتي بلغت (٧٣,٦٠٪)، وبوسط حسابي بلغ (٣,٦٨)، والتي تنص على شعور العاملين بالسعادة في أغلب أيام الاسبوع عند الذهاب الى العمل. في حين أن قيمة معامل الاختلاف بلغت (٤,٢٧٪) والتي تقل عن القيمة المعيارية لهذا المؤشر والبالغة (٥٠٪)، مما يؤكد معنوية إجابات المستجيبين تجاه العبارة المذكورة.

٢- كما بينت نتائج الدراسة أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات هي للعبارة (Y6) والتي بلغت (٨١,٣٦٪)، وبوسط حسابي بلغ (٤,٠٧)، والتي تنص على أن الالتزام الاخلاقي تجاه الزملاء يدفع العاملين للبقاء في الشركتان المبحوثتان. في حين أن قيمة معامل الاختلاف بلغت (٢٢,٧٤٪) والتي تقل عن القيمة المعيارية لهذا المؤشر والبالغة (٥٠٪)، مما يؤكد معنوية إجابات المستجيبين تجاه العبارة المذكورة.

٣- تبين نتائج تحليل الارتباط بأن هناك ارتباط طردي وقوي بين متغيري البحث لدى الشركتان المبحوثتان، مما يشير إلى أنه كلما زاد استخدام الشركتان المبحوثتان للروحانية في مكان العمل كلما أدى ذلك إلى تعزيز اسلوبها في تطبيق الالتزام التنظيمي. وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الروحانية في مكان العمل والالتزام التنظيمي على المستوى الكلي. إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين متغير الروحانية في مكان العمل ومتغير التزام التنظيمي بقيمة (**0.740) عند مستوى معنوية (٠,٠١).

٤. تشير نتائج إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لروحانية في مكان العمل في الالتزام التنظيمي، ويدعمها قيمة (F) المحسوبة (50.984) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وقد فسر معامل (R2) ما نسبته (54.8%) من التباين الحاصل في السمعة التنظيمية. وبهذا أفسرت النتائج على قبول مخطط البحث. وتقبل الفرضية الرئيسية الثانية .

ثانياً : التوصيات

- من خلال الدراسة الموضوعية توصلت الباحثون إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات:
- ١- تعزيز القيم الروحانية في مكان العمل من خلال تنظيم رحلات الاجتماعية و ترفيهية للعاملين ولأسرهم لتوطيد العلاقات بينهم واذكاء روح المودة والمحبة و الكيد بان العاملين بالشركة عائلة واحدة.
 - ٢- تحقيق التوافق و الانسجام بين العاملين بالشركتان المبحوثتان وادوارهم الوظيفي بالشكل الذي يمكنهم من التعبير عن انفسهم بشكل الكامل ، مما يؤدي الا ارتفاع احساسهم بان العمل الذي يقومون به عمل هادف او ذو معنى يحقق رفاهيتهم و زيادة التزامهم .
 - ٣- توسيع نطاق مشاركة العاملين و تركيز على الكفاءة الذاتية من خلال شعورهم بالثقة والعمل المتبادل ف تقديم الافكار الابداعية و و استغلال طاقاتهم على مستوى التنظيمي منها التي تساعد في تعزيز التزام لديهم .
 - ٤- توصي الباحثون أجراء هذه الدراسة لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة في بيئات أخرى مثل القطاع الحكومي .

المصادر

1. الاشريفي، رياض أحمد إسماعيل يحيى، (٢٠٠٢)، تأثير الأساليب القيادية لرؤساء أندية الدرجة الأولى الرياضية في الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئاتها الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
2. الاغا، رائد عمر، (٢٠٠٨)، المهارات القيادية لدى المسؤولين في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية (جوال) بين الواقع والمنظور المعياري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
3. تعب، حامد كاظم، ٢٠١٥، القيادة الخادمة واثرها في فاعلية الفريق/ دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء المجالس المحلية في محافظة القادسية، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية، العدد ١٧.
4. حلبي، منال جهاد عامر، ٢٠١٦، درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية للقيادة الخادمة وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين من وجهات نظر مديريها ومعلميها، رسالة الماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
5. خضير، آراند حاتم و احمد، شهناز فاضل، ٢٠١٧، الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني واثرهما في خفض ظاهرة التهكم التنظيمي/ بحث ميداني لآراء عينة من العاملين في ديوان وزارة الشباب، مجلة الدنانير، العدد ١٠. رشيد، صالح عبد الرضا و مطر، ليث علي، ٢٠١٦، القيادة الخادمة: منظور جديد للقيادة في الرقن الحادي والعشرين، الطبعة الاولى، دار نيبور للطباعة والنشر والتوزيع، العراق.
6. الطائي، رنا ناصر صبر، (٢٠٠٧)، الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

٧. عبد الله واخرون، ده رون فريدون، ٢٠٢٠ ، سلوكيات القيادة الرشيقة ودورها في تعزيز روحانيه مكان العمل ، دراسه تحليليه الرء عينه من التدريسي في جامعه لونج -اربييل، مجله علميه محكمه تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية- اربيل، كوردستان- العراق، العدد (١)، والمجلد (٦)
٨. العبيدي، عصام عليوي صاحب، ٢٠١٧ ، روحانيه مكان العمل ودورها في مواجهه السلوكيات القيادية التدميرية، دراسه حاله مستشفى الإسكندرية العام، مجله) زانكوى سليمانى(العدد (٥٢)، قسم الدراسات النسائية B ٣.
٩. العلي ، محمد ظاهر سويت ، ٢٠٢١ ، اثر القيادة التشاركية في تعزيز روحانيه مكان العمل دراسه تحليليه الرء عينه من العاملين في دائرة صحة نينوى، مجله تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد(٥٥ ، مجله (١٧ .
١٠. غالي، محمد أحمد، ٢٠١٥ ، القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي/ دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة، فلسطين.
١١. الفتلاوي، ميثاق هاتف، السعدي، صفاء سعدون والخفاجي، ٢٠١٦ ، العلاقة بين التهكم التنظيمي والتزام العاملين، مجلة الغري للعلوم الادارية، مجلد ٢ ، العدد ١ .
١٢. فلمبان، ايناس فؤاد نواوي، (٢٠٠٨)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة.
١٣. الوزان، خالد محمد أحمد، (٢٠٠٦)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية.

المصادر الاجنبية :

1. Hoch, Julia E., Bommer, William H., Dulebohn, James H., & Wu, dongyuan, (2016), Do Ethical, Authentic, and Servant Leadership Explain Variance Above and Beyond Transformational Leadership? A Meta-Analysis, Journal of management, Vol. 2, No. 1.
2. Kuo, Chien-chih, chang, Kirk, Quinton, Sarah, Lu, Chiu-Yi & Lee, Iling, (2015), Gossip in the workplace and the implications for HR management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism, The International Journal
Human Resource Management, Vol. 26, No. 18
3. Liden, Robert C., Wayne, Sandy J., Zhao, Hao & Henderson, David, 2008, Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment, Elsevier.

الملحق

جامعة صلاح الدين / أربيل
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

م/ استمارة الإستبانة

الأستاذ / الفاضل /ة..... تحية طيبة.
تعد الاستمارة التي بين يديكم جزءاً من متطلبات إعداد البحث الموسومة " دور الروحانية في مكان العمل في الالتزام التنظيمي " : دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في شركة اي كينك و شركة بيبسي في مدينة أربيل ، وتعد هذه الاستمارة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي، وان تفضلكم بالإجابة المناسبة سيساهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث، علماً بان الإجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً .

ملاحظات :

- تأمل الباحثون من شخصكم الكريم قراءة العبارات جميعها أولاً، ثم البدء بتأشير كل منها ضمن الإجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق.
 - ستجد أمام كل فقرة (٥) بدائل تتراوح بين (أوافق بشدة، أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق إطلاقاً)، نرجو منك وضع علامة (✓) أمام الفقرة المناسبة.
 - يرجى عدم ترك أي سؤال دون الإجابة، لان ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.
- (مع جزيل الشكرنا والتقديرنا لتعاونكم)

الباحثون

فاطمة عبدالرزاق باثير
محمد ياسين برايم
كاوار سوار خورشيد

المشرفة

م. نهايت سعدي

أولاً : البيانات عامة

- فضلاً املأ الفراغ بين القوسين، وضع علامة (✓) في المربع بما يتناسب مع حالتك :
١. الجنس: ذكر أنثى
 ٢. العمر: () سنة
 ٣. عدد سنوات الخدمة: () سنة .
 ٤. التحصيل الدراسي: متوسطة و اقل دبلوم اعدادية بكالوريوس ماجستير دكتوراه.
 ٥. عدد سنوات الخبرة: () سنة .
 ٦. نوع الوظيفة : إداري فني .

ثانياً: المتغير المستقل:

الروحانية مكان العمل: ان روحانيه مكان العمل تتضمن الشعور بالارتباط في العمل و عمق القيم العملية وهي تنطوي على محاوله الحصول على هدف واحد في الحياه يتمثل بتطوير عالقه الشخص مع زملاء العمل و غيرهم من الشخصاخص المرتبطين بالعمل وتكوين تالئم القيم التنظيمية ومعتقداتهم الأساسية وبذلك هي تركز على الموائمة بين قيم الفرد والمنظمة ورسالتها وعلى العمل الهادف والحساس والالتزام للمجتمع.

ثالثاً: مؤشرات الإلتزام التنظيمي : هو إيمان الفرد المطلق بأهداف المنظمة وقيمها والاندماج في

أعمالها وتحمل المسؤولية والولاء لها والتفويض الايجابي لها ورغبة قوية للبقاء

ت	العبارات	أُتفق تماماً	أُتفق	أحياناً	لا أُتفق	لا أُتفق تماماً
١.	يشعر العاملون في شركيتي كأنهم عائلة واحدة ، أشعر بالمتعة في العمل.					
٢.	أشعر بأن عملي يزيد في توجيبي الروحي.					
٣.	أشعر بأن العاملين في المجموعة يدعمون بعضهم البعض.					
٤.	أشعر بحرية في التعبير عن آرائي.					
٥.	تهتم المنظمة بالعاملين العاملين الذين تكون مواردها المادية شحيحة.					
٦.	تتجسم الأهداف الشخصية كموظف مع أهداف المنظمة.					
٧.	أنظمة الأجور والمكافآت التي تقدمها المنظمة عادلة ومنصفة وكافية.					
٨.	أشعر بالراحة في الوظيفة التي أشغلها وفي الفريق الذي أنتمي إليه.					
٩.	تسود قيم ايجابية في شركتي.					
١٠.	اشعر بالسعادة في اغلب أيام الا سبوع عندما اذهب للعمل.					

ت	العبارات	أُتفق تماماً	أُتفق	أحياناً	لا أُتفق	لا أُتفق تماماً
١.	تهتم الجامعة بالمقترحات الالزامية وترعاها					
٢.	اشعر بارتباط عاطفي تجاه العاملين التي اعمل بها.					
٣.	تتوافق قيمي الذاتية مع القيم السائدة في هذه المنظمة.					
٤.	احرص على بقائي في هذه الكلية حتى ولو خسرت مادياً.					
٥.	اشعر بأن لدي التزام قوي للاستمرار بالعمل في هذه الكلية.					
٦.	إن التزامي الأخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء في الكلية.					
٧.	لدي استعداد للاستمرار بعلمي الحالي في هذه الكلية					
٨.	سأبقى في عملي حتى ولو أن الزملاء الآخرين فضلوا العمل في الكلية أخرى.					
٩.	تفقد الجامعة الموظفين للتطوير والالتزام					
١٠.	اشعر بان لدي خيارات وفرص قليلة جداً للنظر في مغادرة هذه الكلية .					