



تأثير القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي

دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جمعية الهلال الأحمر العراقية - فرع النجف الأشرف

الباحث سعد مهدي سعيد الموسوي

أ. م. د. حامد كاظم متعب الشيباوي

saadebra4441@gmail.com

hamidalshibawi@yahoo.com

جامعة القادسية - كلية الإدارة والاقتصاد - قسم إدارة الأعمال

المستخلص

ان موضوع تأثير القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي هو من الموضوعات الحديثة التي أصبحت تمثل أهمية بالغة في الحياة الاقتصادية والإدارية للعديد من المنظمات و منها منظمات المجتمع المدني ، ان الهدف الاساسي من هذه الدراسة هو تحليل و قياس تأثير القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي. اعتمدت الدراسة على عدد من الفرضيات في محاولة للوصول إلى إجابات عملية، و البحث عن إجابات يمكن أن تؤدي إلى حلول لرفع مستوى الالتزام التنظيمي من خلال استخدام ابعاد القيادة الروحية. تم اختيار جمعية الهلال الاحمر العراقية _ فرع النجف جالا لإجراء الجانب الميداني للدراسة. استخدمت استمارة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من الأفراد عينة الدراسة المكونة من (53) فردا. توصلت الدراسة إلى ان ابعاد القيادة الروحية لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي و على الجمعية التركيز على هذا الاسلوب القيادي لحل مشاكلها.

Abstract

The subject of the study is one of the modern subjects that has become a paramount importance in the economic life and management of many organizations including civil society organizations, The basic objective of this study is to analyze and measure the impact of spiritual leadership in achieving Organizational commitment. The study relied on a number of assumptions in an attempt to get to the answers to the process, and the search for answers that can lead to solutions to raise the level of organizational commitment through the use of the dimensions of spiritual leadership. It was selected as the sample of workers in the Iraqi Red Crescent Society _ Najaf branch, scope for the field side of the study Questionnaire form used as a key tool to collect data from a sample of individuals consisting of (53) individual study .The study found that the dimensions of spiritual leadership have a significant impact on organizational commitment and the Assembly to focus on this style of command to solve their problems.

المقدمة

شهدت الآونة الاخيرة تطورات كبيرة للنهوض بواقع منظمات المجتمع المدني و منها جمعية الهلال الاحمر العراقية _ فرع النجف ، لما لها تأثير كبير في حياة الناس فهي تحاول مساعدة الناس على تجاوز الصعوبات التي يواجهونها اثناء الحروب و الكوارث الطبيعية التي تواجهها البلاد. لهذه الاسباب اصبحت جمعية الهلال الاحمر العراقية _ فرع النجف تواجه تحديات كبيرة لتحقيق اهدافها انها بحاجة الى تطبيق اساليب حديثة لمواجهة التحديات التي تواجهها ومن هذه الاساليب القيادة الروحية. تحاول هذه الدراسة التعرف على مدى امكانية تطبيق اسلوب القيادة الروحية و مدى تأثيره على

الالتزام التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر العراقية _ فرع النجف . تضمنت الدراسة أربعة محاور
خصص الأول منها للمنهجية و الثاني للمراجعة الفكرية و الفلسفية لمفهوم القيادة الروحية و الالتزام
التنظيمي و الثالث ضم الجانب العملي و الاخير يتكون من الاستنتاجات و التوصيات .

المبحث الاول - منهجية الدراسة

اولاً: مشكلة الدراسة

تشكل منظمات المجتمع المدني ومنها جمعية الهلال الأحمر العراقية _ فرع النجف الأشرف أساس لبناء
المجتمعات من خلال اقبال صوت افراد المجتمع و المطالبة بحقوقهم ومساعدتهم و يقتضي 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 ،
وسعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية :

1. هل ان جمعية الهلال الأحمر العراقية _ فرع النجف الأشرف بحاجة لتطبيق ابعاد القيادة الروحية
لتحقيق الالتزام التنظيمي ؟

2. هل ان اسلوب القيادة الروحية يعمل على تحقيق الالتزام التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر العراقية _
فرع النجف الأشرف؟

ثانياً : أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة من أهمية منظمات المجتمع المدني ومنها جمعية الهلال الأحمر العراقية _ فرع
النجف الأشرف الذي يعد عاملاً مهماً من عوامل النهضة المجتمعية و التي تعتمد عليها الدول من اجل
التقدم و الازدهار ، و تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من خلال ما يلي :

1. تناولها موضوع يتسم بالحدثة و هو القيادة الروحية .
2. ينبع أهمية هذه الدراسة أيضاً من أهمية اعتماد مبدأ القيادة الروحية في جمعية الهلال الأحمر العراقية
_ فرع النجف الأشرف الذي يساعد في اعتماد أساليب عمل جديدة تختلف عن العمل التقليدي ، و بالتالي
يساعد جمعية الهلال الأحمر العراقية _ فرع النجف الأشرف على حل مشاكلها و قبول التغيير كمنهج .
3. لفت انتباه المدراء و صناع القرار في جمعية الهلال الأحمر العراقية _ فرع النجف الأشرف لأهمية
اعتماد استخدام مبدأ القيادة الروحية لتحقيق الالتزام التنظيمي.
4. تساهم هذه الدراسة في إثراء موضوع الدراسة الى جانب من سبقها من الدراسات ، و هي نقطة انطلاق
لمزيد من الدراسات في المستقبل .
5. امكانية استعادة المنظمات قيد البحث من خلال ما ستسفر عنه الدراسة من نتائج يمكن ان يستفاد
منها.

ثالثاً : أهداف الدراسة

الهدف الاساسي لهذه الدراسة هو تحليل و قياس تأثير ابعاد القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي
، وهذا يمكن تحقيقه من خلال الأهداف التالية:

1. تقديم إطار مفاهيمي لمفهوم القيادة الروحية و الالتزام التنظيمي.

2. التعرف على أواقع الفعلي لاستخدام القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي .
3. اختبار فرضيات الدراسة من حيث علاقة الاثر و الارتباط عبر متغيراته في مجتمع الدراسة و مدى إمكانية تطبيقه على منظمة مجتمع الدراسة .
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 جمعية الهلال الأحمر العراقية _ فرع النجف الاشرف من خلال تحقيق الالتزام التنظيمي.

رابعاً : فرضيات الدراسة

- بناء على مشكلة الدراسة و اهدافها فقد تم صياغة الفرضيتين الرئيسيتين التاليتين :
1. الفرضية الرئيسة الاولى :توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد القيادة الروحية (الرؤية ، الامل _ الايمان ، حب الايثار) و تحقيق الالتزام التنظيمي.
 2. الفرضية الرئيسة الثانية :هنالك علاقة تأثير معنوية بين ابعاد القيادة الروحية (الرؤية ، الامل _ الايمان ، حب الايثار) و تحقيق الالتزام التنظيمي .

خامساً : مجتمع الدراسة

اعتمدت الدراسة على جمعية الهلال الأحمر العراقية _ فرع النجف الاشرف كمجتمع للدراسة. و هي احدى منظمات المجمع المدني في محافظة النجف الاشرف ، تأسست في عام(1992) على يد أبناء المحافظة من اجل خدمة الناس التي تضمهم هذه المحافظة ، تضم جمعية الهلال الأحمر العراقي في محافظة النجف الاشرف:(مقر الفرع ، مكتب الكوفة ، مكتب المناذرة)، و مجموعة من الاقسام و الشعب و الوحدات و هي : (قسم تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات ، القسم الصحي ، شعبة الشباب و المتطوعين ، شعبة ادارة الكوارث ، شعبة البحث عن المفقودين ، شعبة ادارة الكوارث ، شعبة اللوجستك ، شعبة التفيتش و المتابعة ، وحدة الإعلام والعلاقات العامة ،وحدة النشر.

سادساً : عينة الدراسة

بلغت عينة الدراسة (53) فرداً من (منتسبي جمعية الهلال الأحمر العراقية _ فرع النجف الاشرف) والذين يبلغ عددهم الكلي(64).

سابعاً: أساليب جمع البيانات و المعلومات

من اجل إتمام الدراسة في الجانبين النظري و التطبيقي تم الاعتماد على الأساليب الآتية:

1. الجانب النظري للدراسة : اعتماد الباحثين في تغطية الجانب النظري للدراسة الحالية على العديد من كتب و مجلات و دوريات و اطاريح و رسائل عربية و أجنبية ذات صلة بموضوع الدراسة ، فضلاً عن البحوث و المقالات العربية و الأجنبية التي تم الحصول عليها عن طريق الانترنت .
2. الجانب التطبيقي للدراسة :

اعتمد الباحثين استمارة الاستبانة أداة رئيسية في جمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة فضلاً عن أنها تأتي متوافقة مع عنوان الدراسة ، و تضمنت الاستبانة ثلاثة اجزاء :



❖ الجزء الاول : خاص بالمتغيرات الديمغرافية للمستجيبين
❖ الجزء الثاني: اعتمد على استبانة جاهزة ذات مقياس ليكرت الخماسي اختصت بأبعاد القيادة الروحية اعدت من قبل (Fry et al., 2010؛ Fry et al., 2005)) وتضمنت ثلاثة ابعاد بـ(15) فقرة و قد تم تكييف فقرات الاستبانة لكي تتلاءم مع البيئة العراقية.

❖ الجزء الثالث : اعتمد على استبانة جاهزة ذات مقياس ليكرت الخماسي اختصت بالالتزام التنظيمي اعدت من قبل (Khani et al., 2013؛ Mahsa et al., 2012؛ Porter et al., 1974) و (15) فقرة قد تم تكييف فقرات الاستبانة لكي تتلاءم مع البيئة العراقية .

ثامنا : الأساليب الإحصائية

(الوسط الحسابي ؛ الانحراف المعياري ؛ معامل ارتباط بيرسون ؛ اختبار R^2 ؛ اختبار T ؛ معادلة الانحدار الخطي البسيط)

المبحث الثاني - الإطار النظري

اولا . القيادة الروحية Spiritual Leadership

ان القيادة تشكل عاملاً حاسماً في ادارة و نجاح المنظمات ، فهي لها الدور الكبير في تحديد اهداف و رسالة المنظمات ، ان القيادة الروحية احدى انواع القيادة و هي لها دور كبير في نجاح المنظمات لأن تقدم نموذج جيد يقتدي به العاملين و يتأثرون به و بذلك تحقق المنظمات الغرض الذي وجدت من اجله.

1. القيادة Leadership

هناك العديد من الباحثين و العلماء الذين عملوا على تقديم العديد من البحوث و الدراسات الا انه لم يتم الاتفاق على تعريف محدد بصورة دقيقة ، الا ان هناك مجموعة من النقاط المشتركة هي : (انها عملية نفوذ ، و انها مرتبط مع التغيرات ، و تحدث داخل الجماعة (Raddanipour & Siadat, 2013 : 49) ، فقد عرفت القيادة على انها ممارسة السلطة من قبل فرد واحد او اكثر على الافراد الاخرين لمساعدة المنظمة على تحقيق اهدافها (George & Jones , 2012 : 339) .

2. القيادة الروحية Spiritual Leadership

في عام (1996) ظهر اسلوب جديد من القيادة هو القيادة الروحية على يد (Fairholm) (Shafighi et al. , 2013 : 23) . ثم اتبعوه العديد من الباحثين و الكتاب ، و اشارة (Fairholm , 1997) الى ان القيادة الروحية تناولت الجوانب الروحية للعاملين من خلال الجوانب التي تحدد جوهر الانسان وهي: (الجسم ، والعقل، والقلب ، والروح) . (Karadag, 2009: 1393). و بين (Fry) ان الاحتياجات الاساسية لكل من القائد والتابعين يمكن تحقيقها من خلال القيادة الروحية للبقاء الروحي من خلال المغزى أي الشعور بأن الحياة او العمل له معنى بالنسبة للفرد او الاخرين ، و العضوية أي الشعور بالتقدير و الاحترام ضمن المجموعة او فريق العمل (Fry , 2003 : 711) ، ان القيادة الروحية هي هدف استراتيجي لتحفيز العاملين في موقع العمل من خلال الشعور بالاحترام و تقدير القائد ، و سوف يؤدي الى التزام العاملين و سعيهم الى تحقيق اهداف المنظمة و تحسين الانتاجية (Caldeira & Hall , 2012) (:1073)



وعرفها (Fry, 2003) على انها القيم و المواقف والسلوكيات المطلوب لتحفيز الذات و الاخرين ليتولد لديهم شعور البقاء الروحي من خلال المغزى و الانتساب و هذا يتطلب :

- انشاء الرؤية (حياة و عمل الافراد له معنى)
- ترسيخ الثقافة الاجتماعية و التنظيمية على اساس حب الايثار(تحقيق الرعاية الحقيقية الاحترام و التقدير

لقادة والاتباع لتحقيق الشعور بالعضوية (Fry, 2003 :711). كما عرفت القيادة الروحية على انها محاولة لأشراك القائد - التابع لتحقيق الرفاهية الروحية (: Frisdiantare & Sahertian , 2012) . و عرفت على انها مجموعة القيم و الاخلاق في المنظمة ، و ادارة المشاعر ، و القيادة الكارزمية و التحويلية ، و لكن من الصعب التمييز بين هذه البنى عن بعضها البعض (Shafighi et al. , 2013 : 23) .

3. ابعاد القيادة الروحية Dimensions of Spiritua Leadership

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 & Samangoeei , 2013). اما (Aydin , 2009 & Ceylan) 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) و بناءا على الاتفاق الحاصل بين الباحثين و الكتاب تم اختيار ثلاثة ابعاد هن : (الرؤية ، الامل _ الايمان ، حب الايثار)

اولا: الرؤية Vision

الرؤية هي فئة واسعة من النوايا طويلة الامد التي ترغب المنظمة الوصول اليها ، و تتميز بأنها واسعة و شاملة لجميع أنشطة المنظمة و مستقبلها (18 : Ilesanmi , 2011). 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 (Fry et at. ,2011 :262) .

كما عرفت الرؤية بأنها تحديد مستقبل جذاب للمنظمة ، اذ ان هذه الرؤية تأخذ دور المحفز من خلال رسم صورة مستقبلية جذابة تدفع العاملين للعمل بجد للوصول الى ذلك المستقبل (Aydin & Ceylan , 2009 :186) . و يشترط في الرؤية حتى تكون ناجحة ان تكون واقعية ، و ذات مصداقية ، و ان ترسم مستقبل جذاب ، فالرؤية الواقعية يجب ان تكون ذات صلة بالمنظمة لتكون ذات مصداقية(Madu,2008:2)

و يُعد وضع الرؤية سمة ضرورية للقادة الناجحين لأنها تولد حافزاً و دافعاً لدى العاملين لبذل جهد اكبر للوصول اليها (Bell , 2013 : 68) . فالدراسات تشير الى ان القادة الروحيين يجب ان يكونوا اصحاب رؤية و يقطعون ثلاثة اشياء عند انتقالهم نحو هذه الرؤية :

أ- انهم يحترمون حقيقة الوضع الراهن .

ب- هم يمهدون الطريق لتحقيق هذه الرؤية .

ت- يجب ان يجعلوا كل شيء يتماشى او يسير لتحقيق هذه الرؤية (Raddanipour& Siadat,2013 : 49) .

ثانيا: الامل _ الايمان Hope_Faith

الامل عبارة عن الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات ، بينما الايمان يضيف اليقين الى الامل (Fry et al. , 2011 : 262 ; 713 : 2003) . فالأمل هو الرغبة في ان توقعات العامل سوف يتم الوفاء بها في مكان العمل (Bodla et al. , 2013 : 119) . في حين ينظر بعضهم الى الامل _ الايمان على انهما يحافظان على اتباع تطلع للمستقبل و توفير الرغبة و التوقع الايجابي الذي يضمن بذل الجهد من خلال الدوافع الذاتية ، اذ يؤدي ذلك الى ان اعضاء المنظمة عندما يعينوا الاهداف الصعبة يكون الايمان بها دافعاً لتحقيق تلك الاهداف (Aydin & Ceylan , 2009 : 186) . و ان القائد الروحي يسعى الى تشكيل المعتقدات الروحية و الايمان في العمل و بالتالي توليد دافع ذاتي في تنفيذ الواجبات باستخدام افضل طريقة ممكنة و تحمل مسؤولية اكبر في العمل بشكل طوعي (Raddanipour& Siadat , 2013 : 50) .

ثالثا: حب الايثار Love altruism

حب الايثار يعني انه مجموعة من القيم و الاتجاهات و طرائق التفكير التي تعد حق من الناحية الاخلاقية التي يتقاسمها اعضاء الفريق و تدريسيها للأعضاء الجدد (Fry et al. , 2011 : 262) . 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 (Aydin & Ceylan , 2009 : 186) . فالإيثار كذلك يشير الى السلوكيات المفيدة مثل الصدق و التعاطف بين الزملاء و التي تساعد العاملين بشكل مباشر او غير مباشر و خصوصاً الذين لديهم مشاكل في العمل (Raddanipour & Sidat , 2013 : 188) . كما عرف سلوك الايثار على انه سلوك تطوعي يهدف الى فائدة و مساعدة الآخرين او زملاء العمل ، ليس بدافع توقع المكافأة الخارجية (Ma , 2009 : 2) . كذلك ينظر الى حب الايثار على انه وجود شعور من الكمال و التناغم الناتج من خلال الرعاية و الاهتمام و التقدير لكل من الذات و الآخرين . اذ اكد كل من الطب و علم النفس الايجابي ان حب الايثار لدية القدرة على التغلب على اربعة من العواطف المدمرة و هي

أ- الخوف : و يتضمن القلق و التردد و الخشية

ب- الغضب : و يتضمن العدا و الاستياء و الحسد و الحقد و الغيرة

ت- شعور الفشل : بما في ذلك الاحباط و الاكتئاب



ث- الفخر : بما في ذلك الانانية و الغرور (Bodla et al. , 2013 : 119) . وان من اهم النتائج التي يمكن الحصول عليها من خلال اشاعة ثقافة حب الايثار تتمثل في اشاعة شبكات اتصال بين الافراد ، ودفع القادة الى ايلاء المزيد من الاهتمام لحاجات ومصحة العاملين ، كذلك اهتمام القادة بتطوير العاملين و التنازل عن جزء من السلطة و المسؤولية لهم (Raddanipuor & Sidat, 2013 : 50)

ثانيا .الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

يعد الالتزام عامة من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام ، و في منظمات الأعمال بشكل خاص ، و نتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه و زيادة التزامه، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات و إجراء الكثير من الأبحاث الميدانية و التطبيقية في الفترة الأخيرة،

1. مفهوم الالتزام التنظيمي Concept of Organizational Commitment

أنه من الصعب تحديد مفهوم شامل للالتزام التنظيمي. ومع ذلك ، فقد كان من الممكن العثور على العوامل المشتركة لمختلف التعاريف . المشترك بين جميع هذه التصورات هو الدوران "الموظفين الملتزمين بشدة هم يكون احتمال تركهم للمنظمة منخفض " (Allen & Meyer, 1990: 1).

و قد تمت دراسة على نطاق واسع جدا منذ عام (1950) و ذلك بسبب منطقي جدا كان وراء ذلك مثل(الرضا، الغياب المتعلق بالمرض ، الرغبة في التغيير وظيفه ، و غيرها الكثير). وعلى الرغم من الكم الهائل من الدراسات و الاهتمام بالالتزام، لا يزال هناك خلاف حوله و كيف تطور و كيف يؤثر على السلوك (Meyer & Herscovitch, 2001: 299).

لقد تعدد محاولات الباحثين لوضع مفهوم محدد للالتزام التنظيمي و من عدة جوانب ، بهدف الوقوف على حقيقة مفهوم الالتزام التنظيمي. فهو يعرف لغويا على انه " حالة تماسك أو ارتباط الفرد بمجموعة لتنفيذ مهام او مواقف محدد (Kiesler,1991,P13).

اما اكاديميا فقد عرف على أنه" اندفاع الفرد في بذل جهد عالي المستوي لصالح المنظمة و الرغبة الاستمرار بالبقاء بها وتفاعل مع اهدافها (Smith,1982,P23) . و عرفه(Kanter) بأنه "الرغبة التي يقدمها الفرد من اجل تزويد المنظمة بالحوية والنشاط و اعطائها الولاء من خلال التفاعل الاجتماعي(Vecchio,1991:20).

اما (Petar) فقد عرفه على انه" اندفاع الفرد و تقبل أهداف و قيم المنظمة و بذل لصالحها اقصى جهد و المحافظة على عضويته فيها (Kiesler,1991,P13) . في حين عرفه (Vecchio) "على انه الشعور الداخلي الذي يدفع الفرد للعمل بشكل يمكن من خلاله تحقيق اهداف المنظمة" (Vecchio,1991:20).

2. فوائد الالتزام التنظيمي Benefits of Organizational Commitment

عندما يلتزم فرد إلى المنظمة، يمكن رؤية العديد من النتائج الإيجابية للفرد وكذلك لمنظمة نفسها. احدي هذه فوائد أن للمنظمة القدرة على التأثير على رفاهية الفرد (Meyer & Herscovitch, 2001: 299).

و بالإضافة إلى ذلك، تؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي للفرد (Shahid & Azhar, 2013: 253). يمكن للمنظمة الاستفادة من الافراد الذين يلتزمون من خلال مجموعة من الطرق متنوعة. و ذلك بواسطة قدرتهم على التأثير على فعالية المنظمة (Meyer & Herscovitch, 2001:299). و بشكل عام هم أقل عرضة لترك المنظمة و الحد من معدل دوران الموظفين (Allen & Meyer, 1990: 1).. ينبغي أن يؤدي الالتزام التنظيمي في تحسين العلاقات وأداء المنظمة (Rylander, 2003: 142). وظهرت النتائج المترتبة على الالتزام التنظيمي تكون متصلة بالأداء الوظيفي و السلوك الانسحاب، مثل نية للبحث عن بدائل، و نية لترك العمل ودوران (Mathieu & Zajac, 1990:174). لذلك هو تؤدي إلى قيام الافراد بأعمالهم بشكل أفضل و أيضا هم أقل عرضة للمغادرة المنظمة.

3. ابعاد الالتزام التنظيمي Dimensions of Organizational Commitment

إشارة كلا من (Mayer et al., 1993) الى ان ابعاد الالتزام التنظيمي هي ثلاثة ابعاد هي:

- أ- **الالتزام الوجداني (affective commitment):** هو شعور الفرد بالارتباط بمنظّمته ويعمله و خصائصه .
- ب- **الالتزام المستمر (continuance commitment):** هو شعور الفرد بالفوائد التي يحصل عليها من المنظمة مقابل ما يتم خسارة اذا ترك العمل في المنظمة.
- ت- **الالتزام الاخلاقي (normative commitment):** هو شعور الفرد بتوجه نحو تحقيق اهداف المنظمة و البقاء بها بدافع من اخلاقيات المهنة (Mayer et al., 1993:125).

المبحث الثالث - الجانب العملي للدراسة

حددت الدراسة مستوى الإجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتمائها لأي فئة، ولأن استبانة الدراسة تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً- لا اتفق تماماً) فان هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية، تحدد الفئة من خلال إيجاد طول المدى ($5-1=4$)، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5) ($4 \div 5 = 0.80$) ، بعد ذلك يضاف (0.80) إلى الحد الأدنى للمقياس (1) أو يطرح من الحد الأعلى للمقياس (5) تكون الفئات كالاتي (Dewberry, 2004: 15):

1 - 1.80: لا اتفق تماماً

1.81 - 2.60: لا اتفق

2.61 - 3.40: اتفق لحد ما

3.41 - 4.20: اتفق

4.21 - 5.0: اتفق تماماً

أما مستوى الإجابة فيكون من ثلاثة مستويات هي مرتفع إذا كانت الإجابة (اتفق ، اتفق تماماً) ، ومعتدل إذا كانت الإجابة (اتفق لحد ما) ، ومنخفض إذا كانت الإجابة (لا اتفق ، لا اتفق تماماً) .

أولاً: تحليل و مناقشة نتائج آراء العينة

1. تحليل و مناقشة نتائج آراء العينة حول ابعاد القيادة الروحية

البعد الاول: الرؤية

الجدول (1) يوضح الإحصاءات الخاصة ببعد الرؤية ، يحتوي الجدول على الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري وتحديد اتجاه الاجابة ومستوى الاجابة واهميتها لكل سؤال فرعي والبعد بشكل عام .
جدول (1) الأوساط الحسابية و الانحراف المعياري و مستوى الاجابة واهميتها لإجابات العينة حول بعد الرؤية

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
1	3.65	8760.	اتفق	مرتفعة	5
2	983.	9760.	اتفق	مرتفعة	4
3	22.4	.846	اتفق تماما	مرتفعة	2
4	08.4	054.1	اتفق	مرتفعة	3
5	4.34	071.1	اتفق تماما	مرتفعة	1
العام	4.06	0.943	اتفق	مرتفعة	

إن المعدل العام لبعد الرؤية بلغ (4.06) وبانحراف معياري عام بلغ (0.943) وقد حصل هذا البعد على مستوى إجابة (مرتفعة) وكانت الأهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى لمتغير القيادة الروحية في التسلسل (1) ،

البعد الثاني: الامل_الايمن

الجدول (2) يوضح الإحصاءات الخاصة ببعد الامل_الايمن ، يحتوي الجدول على الوسط الحسابي المرجح و الانحراف المعياري و تحديد اتجاه الاجابة و مستوى الاجابة و اهميتها لكل سؤال فرعي و البعد بشكل عام .

إن المعدل العام لبعد الامل_الايمن بلغ (3.87) وبانحراف معياري عام بلغ (1.02) وقد حصل هذا المحور على مستوى إجابة (مرتفعة) وكانت الأهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى لمتغير القيادة الروحية في التسلسل (3)

جدول (2) النسب والأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الاجابة واهميتها لإجابات العينة حول

بعد الامل_الايمن

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
1	3.28	06.1	اتفق	مرتفعة	5
2	4.09	261.	اتفق	مرتفعة	2
3	4.25	872.	اتفقت ماما	مرتفعة	1
4	983.	973.	اتفق	مرتفعة	3
5	833.	921.	اتفق	مرتفعة	4
العام	3.87	1.02	اتفق	مرتفعة	

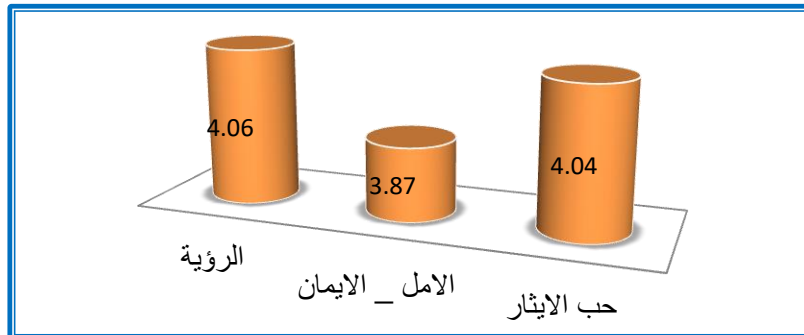
البعد الثالث: حب الايثار

الجدول (3) يوضح الإحصاءات الخاصة ببعد حب الايثار، يحتوي الجدول على الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري و تحديد اتجاه الاجابة و مستوى الاجابة و اهميتها لكل سؤال فرعي و البعد بشكل عام

جدول (3) النسب والأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الاجابة واهميتها لإجابات العينة حول بعد حب الايثار

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
1	4.32	179.	اتفق تمام	مرتفعة	2
2	3.98	389.	اتفق	مرتفعة	3
3	83.6	3031.	اتفق	مرتفعة	5
4	283.	2641.	اتفق	مرتفعة	4
5	0.44	8.67	اتفقت ماما	مرتفعة	1
العام	4.04	051.	اتفق	مرتفعة	

إن المعدل العام لبعد حب الايثار بلغ (4.04) وبانحراف معياري عام بلغ (1.05) وقد حصل هذا البعد على مستوى إجابة (مرتفعة) و كانت الأهمية النسبية لهذا البعد مقارنة مع الابعاد الأخرى لمتغير القيادة الروحية في التسلسل (3) وكما موضح بالشكل (1)



شكل (4) اهمية كل بعد بنسبة للأبعاد الأخرى

2. تحليل ومناقشة نتائج آراء العينة حول الالتزام التنظيمي

الجدول (4) يوضح الإحصاءات الخاصة بالالتزام التنظيمي، يحتوي الجدول على الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري و تحديد اتجاه الاجابة و مستوى الاجابة واهميتها لكل سؤال فرعي والمحور بشكل عام.

جدول (4) النسب والأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الاجابة واهميتها لإجابات العينة حول
الالتزام التنظيمي

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الاجابة	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
1	98.3	9870.	اتفق	مرتفعة	7
2	304.	8880.	اتفق تماما	مرتفعة	2
3	01.4	0401.	اتفق	مرتفعة	6
4	3.45	4011.	اتفق	مرتفعة	14
5	783.	984.0	اتفق	مرتفعة	10
6	863.	.8170	اتفق	مرتفعة	9
7	32.4	401.1	اتفق تماما	مرتفعة	1
8	0.43	7301.	اتفق	مرتفعة	15
9	703.	70.8	اتفق	مرتفعة	11
10	533.	401.1	اتفق	مرتفعة	13
11	93.6	7301.	اتفق	مرتفعة	12
12	24.0	501.2	اتفق	مرتفعة	5
13	124.	25.70	اتفق	مرتفعة	3
14	94.0	111.0	اتفق	مرتفعة	4
15	493.	901.3	اتفق	مرتفعة	8
العام	8803.	0081.	اتفق	مرتفعة	

إن المعدل العام بلغ (3.880) وبانحراف معياري عام بلغ (1.008) وقد حصل هذا المحور على مستوى إجابة (مرتفعة).

ثانيا: اختبار فرضيات الارتباط
الفرضية الرئيسة الاولى:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد القيادة الروحية والالتزام التنظيمي"
و منها تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الاولى
 - فرضية العدم H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الرؤية والالتزام التنظيمي.
 - الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الرؤية والالتزام التنظيمي
 - الفرضية الفرعية الثانية
 - فرضية العدم H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الامل_ الايمان والالتزام التنظيمي
 - الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الامل_ الايمان والالتزام التنظيمي
 - الفرضية الفرعية الثالثة
 - فرضية العدم H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد حب الاثار والالتزام التنظيمي
 - الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد حب الاثار والالتزام التنظيمي
- يظهر الجدول (5) علاقات الارتباط بين ابعاد القيادة الروحية والالتزام التنظيمي

جدول (5) الارتباط بين ابعاد القيادة الروحية والالتزام التنظيمي

الاهمية النسبية	الالتزام التنظيمي	
1	**72.7	بعد الرؤية
2	**43.6	بعد الامل الايمان
3	**611.	بعد حب الايثار

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من الجدول (5) يتم قبول الفرضية البديلة لجميع الفرضيات الفرعية التي وضعت سابقا ويتضح أن جميع ابعاد القيادة الروحية لها علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية مع الالتزام التنظيمي كما يلي:

1. يرتبط بعد الرؤية بعلاقة ذات دلالة معنوية مع الالتزام التنظيمي بمستوى (0.01)، وحصل على المرتبة الاولى.
2. يرتبط بعد الامل_ الايمان بعلاقة ذات دلالة معنوية مع الالتزام التنظيمي بمستوى (0.01)، وحصل على المرتبة الثاني .
3. يرتبط بعد حب الايثار بعلاقة ذات دلالة معنوية مع الالتزام التنظيمي بمستوى (0.01)، وحصل على المرتبة الثالث.

وهذا يعني ان كل ابعاد القيادة الروحية ترتبط مع الالتزام التنظيمي للمنظمة المبحوثة بارتباط طردي قوي و بمستوى معنوي (0.01). وهذا يدل على ان ابعاد القيادة الروحية مرتبطة مع الالتزام التنظيمي

ثالثا : اختبار فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسة الثانية:

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

و منها تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:

1. الفرضية الفرعية الاولى

- فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة تأثير معنوية بين بعد الرؤية و الالتزام التنظيمي .
- الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة تأثير معنوية بين بعد الرؤية و الالتزام التنظيمي .

2. الفرضية الفرعية الثانية

- فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة تأثير معنوية بين بعد الايمان _ الامل و الالتزام التنظيمي.
- الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة تأثير معنوية بين بعد الايمان _ الامل و الالتزام التنظيمي .

3. الفرضية الفرعية الثالثة

- فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة تأثير معنوية بين بعد حب الايثار و الالتزام التنظيمي.
- الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة تأثير معنوية بين بعد حب الايثار و الالتزام التنظيمي.

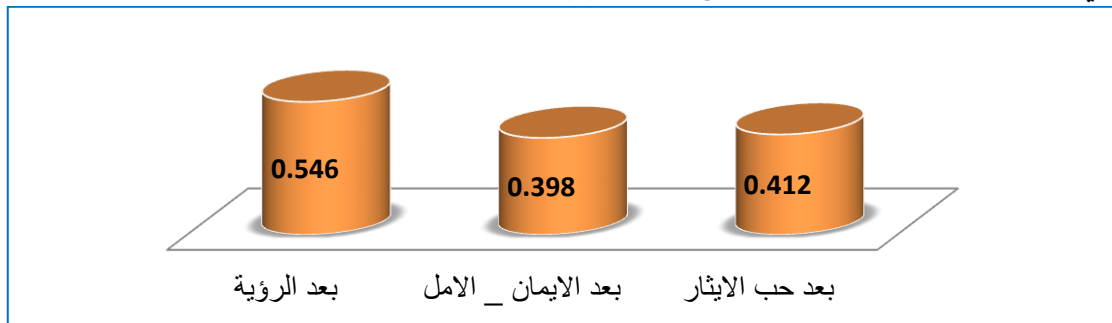
وبعد إيجاد النتائج باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS حصلنا على الجدول (6) الذي يوضح قيم t ومعنويتها لانحدار المحاور الثلاثة على الالتزام التنظيمي التي رتب حسب اهميتها من خلال قيمة R^2 المحسوبة.

جدول رقم (6) انحدار ابعاد القيادة الروحية على الالتزام التنظيمي

ترتيب الاهمية	Sig f	T	قيمة بيتا	R ²	
1	0.00	17.871	72.7	.546	بعد الرؤية
4	0.00	13.608	43.6	.398	بعد الايمان _ الامل
3	0.00	14.567	611.	.412	بعد حب الايثار

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من الجدول (6) يتم قبول الفرضية البديلة لجميع الفرضيات الفرعية التي وضعت سابقا ويتضح أن جميع ابعاد القيادة الروحية لها اثر ذو دلالة معنوية عند (0.01) على الالتزام التنظيمي و كذلك نلاحظ أن النتائج هنا تسند النتائج التي تم الحصول عليها عند اختبار علاقات الارتباط حيث أن بعد الرؤية لها الأهمية الأولى من ناحية قوة تأثيره على الالتزام التنظيمي و بعده بعد حب الايثار واخيرا يأتي بعد الايمان _ الامل و كما موضح بالشكل (2).



شكل (2) الاهمية النسبية لانحدار ابعاد القيادة الروحية على الالتزام التنظيمي



المبحث الرابع - الاستنتاجات و التوصيات

أولاً: الاستنتاجات

بناء على النتائج الواردة بالجدول اعلاه توصلنا الى الاستنتاجات الآتية:

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 لديهم الادراك الكافي بأهمية الالتزام التنظيمي تبين ذلك من معدل 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.

ثانياً: التوصيات

بناء على الاستنتاجات اعلاه نوصي بما يلي :

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



المصادر

1. Allen, N. & Mayer, J. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63.
2. Amir Hossein Amir Khania, Hassan Darvisha, Kamal Miandaria & Hossein Sotudeh Aranib(2013),The role of spiritual leadership on empowering employees: A case study of educational system ,*Management Science Letters* 3.
3. Aydin , Bulent ,& Ceylan A. , (2009) , The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity , *African Journal of Business Management* Vol.3 (5)
4. Bell , R. Mark, (2013) ,Charismatic Leadership Case Study with Ronald Reagan as Exemplar ,*Emerging Leadership Journeys*, Vol.6,No.1.
5. Bodla , Mahmood A. ,& Ali , Huma ,& Danish , Rizwan Qaiser , (2013) , Role of Spiritual Leaders in Enhancing Employee's Performance , *Journal of Basic and Applied Scientific Research* , 3(3) .
6. Caldeira , Silvia ,& Hall , Jenny , (2012) , Spiritual leadership and spiritual care in neonatology , *Journal of Nursing Management*, Vol.20.
7. Cohen, A. (2003) *Multiple Commitments in the Workplace, an Integrative Approach*, Mahvah, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
8. Frisdiante , Christea , & Sahertian , Pieter , (2012) , The Spiritual Leadership Dimension In Relation to Other Value-Based Leadership in Organization , *International Journal of Humanities and Social Science* , Vol.2 , No.15 .
9. Fry , Louis W. , (2003) , Toward a theory of spiritual leadership , *The Leadership Quarterly* , Vol.14 .
10. Fry , Louis W. ,& Cohen , Melanie P. , (2010) , Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures , *Journal of Business Ethics* , Vol.84.
11. Fry , Louis W. ,& Hannah , Sean T. ,& Noel , Michael ,& Walumbwa , Fred O. , (2011) , Impact of spiritual leadership on unit performance , *The Leadership Quarterly* , Vol.22.
12. George , Jennifer , M. & Jones , Gareth R. , (2012) , *Understanding and Managing Organizational Behavior* , Published as Prentice Hall , (6th ed) , The united States America .
13. Ilesanmi , O. A. , (2011) , The Role of Strategic Vision Process in Business Development in Nigeria , *Global Journal of Management and Business Research* , Vol.11 , No.9 .
14. Karadag , Engin , (2009) , *Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling* .
15. Kiesler, (1991),*The Psychology of Commitment Experiments Linking Behavior to believe*, New York, Academic Press, Vol 106.
16. Ma , Andrew , (2009) , Comparison of the Origins of Altruism as Leadership Value Between Chinese and Christian Cultures , *Leadership Advance Online* , Issue XVI .



17. Madu , Boniface C. , (2008) , Vision: The relationship between a firm's strategy and business model , Journal of Behavioral Studies in Business , Grand Canyon University .
18. Mahsa Khoshpanjeh, Afshin Rahnama, Mir Mohammad SeyyedKalan, Ali Hoseinpour (2012).Evaluating the Role of Spiritual Leadership Dimensions in Employee Empowerment and their Effect on Workforce Productivity.Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2(8)
19. Marketing – The Proceedings of the Annual Meeting of the Association of Collegiate Marketing Educators, 140–146. Available on the Internet .
20. Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990) ,A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin 108 (2).
21. Meyer , j ; ALLen , N . ; 8 smith , G .(1993) , Commitment to organization and occupation ; Extension and test of three –component conceptualization on social behavior . Journal of Applied psychology , 78 (4) .
22. Meyer, J. P. & Herscovitch, L.(2001) Commitment in the workplace. Toward a general model. Human Resource Management Review 11 (3).
23. Porter ,L.W , R.M. Steers ,R.T. Mowday, and P.V Boulian(1974), Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians, Journal of Applied Psychology. Vol.59, No.5.
24. Raddanipour , Marzieh ,& Siadat , Seyed A. , (2013) , Studying The Relationship Among Spiritual Leadership And Organizational Citizenship Behavior Attributes : Case Study: Registry of Deeds and Landed-Estate Properties in Isahan Province , Linterdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business , Vol 5, No 8 .
25. Rylander, D. H.(2003), Changes in organizational commitment for sales force newcomers: an exploratory look at early employment influences. Advances in
26. Shafighi , Fatemeh ,& Ajili , Zahra G. ,& Ajili , Amirhooshang G. , (2013) , Relationship between the Spiritual Leadership and Organizational Entrepreneurship with Regard to the Mediating Role of Organizational Learning , Journal of Applied Environmental and Biological Sciences , 3(6) .
27. Shahid, A. & Azhar, S. M. (2013) Gaining Employee Commitment: Linking to Organizational Effectiveness. Journal of Management Research 5 (1).
28. Smith, Mike(1982) Introduction To Organization Behavior, McMillan, London.
29. Vecchio, Robert P(1991) ,Organizational Behavior , Orlando, the Dryden Press,.
30. Zavvareh , Farnaz B. ,& Samangoeei , Batool , (2013) , An Investigation on Effects of Spiritual Leadership towards Employee's Happiness Using Structural Equation Modeling , International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , Vol. 3 , No.8



ملحق - مقياس الدراسة

المتغير	البعد	ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	اتفق لحد ما	لا اتفق	لا اتفق تماما	
القيادة الروحية	الرؤية	1	رؤية الجمعية واضح و انا متمسك بها .						
		2	الجمعية لديها الرؤية لتقديم الافضل.						
		3	رؤية الجمعية تحفز على الأداء افضل .						
		4	رؤية الجمعية واضح للعاملين .						
		5	رؤية الجمعية واضحة ومقتعة بها .						
	الامل_ الايمان	1	ثقتي عالية بالجمعية انا مستعد للقيام بأنجاز الاعمال						
		2	بسبب ثقتي بالجمعية ابذل جهد اضافي لمساعدة في تنجحها						
		3	ابذل قصارى جهدي في عملي لثقتي بالجمعية وقادتها						
		4	اهداف عملي طموحة لثقة في الجمعية وارغب بنجاحها						
		5	ثقتي في العتبة تجعلني اقوم بكل ما يمكن لمساعدتها						
	حب الايثار	1	الجمعية تهتم بالعاملين .						
		2	الجمعية تعمل على مساعدة العاملين						
		3	القادة في الجمعية نزهيين و عادلين .						
		4	القادة في الجمعية يسعون للنهوض بالعاملين .						
		5	الجمعية لا تعاقب على الافعال الغير مقصودة .						
الالتزام التنظيمي	1	تتوفر لدي الرغبة في بذل جهد فائق للحفاظ على نجاح العمل							
	2	أتحدث أمام الآخرين دائماً عن مكانة الجمعية							
	3	أقبل القيام بمختلف المهام الوظيفية حتى استمر في العمل							
	4	يوجد تماثل كبير بين القيم التي أؤمن بها وقيم العمل في الجمعية							
	5	أشعر بالفخر لانتمائي للجمعية							
	6	العمل في الجمعية يستثمر طاقاتي و قدراتي							
	7	تعتبر الجمعية من أفضل الجمعيات التي يمكن أن أعمل بها.							
	8	تعرضي لأي ظرف طارئ لا يدفعني إلى ترك العمل							
	9	أشعر أن الجمعية سوف تعجب بعملتي							
	10	غالباً ما أجد صعوبة في الموافقة والامتنال لسياسات العمل الخاص بشؤون الأفراد بشؤون							
	11	اهتم بمصير العمل بالجمعية							
	12	أعتقد أنني جزء من الجمعية							
	13	أشعر بالسعادة لقضاء بقية حياتي في هذه الجمعية							
	14	أشعر الجمعية تفهمني							
	15	لدي شعور بأن مشاكل الجمعية هي مشاكلتي							