

**Organizational spirituality and its implications for organizational performance: A survey of the opinions of employees of the General Company for Food Industries in Abu Ghraib (Baghdad)**

الروحانية التنظيمية وانعكاساتها على الأداء المنظمي:  
بحث استطلاعي لآراء العاملين في الشركة العامة للصناعات الغذائية في ابو غريب (بغداد)  
م.م فاضل ابراهيم / جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات  
Maha.fadelad@gmail.com

25  
19

OPEN ACCESS

P - ISSN 2518 - 5764  
E - ISSN 2227 - 703X

Received: 3/9/2018

Accepted: 13/9/2018

### المستخلص

ناقش البحث موضوع الروحانية التنظيمية وانعكاساتها على الاداء المنظمي في الشركة العامة للصناعات الغذائية في ابو غريب (بغداد)، استهدف البحث تحديد ما تسهم به الروحانية التنظيمية في الاداء المنظمي للشركة المبحوثة فضلا عن التعرف على طبيعة العلاقة والاثربين متغيرات البحث، وسعيا في تحقيق اهداف البحث تم تبني فرضيتين رئيسيتين تفرعت منهما عدة فرضيات فرعية تمحورت حول وجود علاقتي ارتباط وتأثير بين الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي بدلالة ابعادها (معنى العمل، تقدير الذات، الانتماء للجماعة، والموائمة بين قيم الفرد والمنظمة). اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات ومناقشتها من خلال وصف الحالة بتحليلها واستخلاص النتائج الخاصة بها، وباستخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية عن طريق البرنامج الاحصائي (SPSS) فقد تم تحليل بيانات الجانب العملي والذي تضمن تحليل اجابات الافراد المبحوثين في الشركة المبحوثة والبالغ عددهم (60) فردا، فضلا عن تحليل العلاقات الاحصائية بين متغيرات البحث، وقد تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها تحقق اثر معنوي للروحانية التنظيمية في الاداء المنظمي، بما معناه ان توافر الروحانية التنظيمية لدى الافراد العاملين يسهم في تحقيق اداء منظمي عال في الشركة المبحوثة .

**المصطلحات الرئيسية للبحث/ :** الروحانية التنظيمية، الاداء المنظمي .



Journal of Economics and  
Administrative Sciences  
2019; Vol. 25, No.110  
Pages: 225- 242

## المقدمة

تعد الروحانية التنظيمية من "الموضوعات المعاصرة التي بدأ الاهتمام بها خلال العقود الثلاث الماضية واستمر الاهتمام بها بطرائق ثابتة لما لهذا المفهوم من تأثير بارز في الاداء المنظمي بشكل عام وبما ان منظمات الاعمال تعمل في بيئة متغيرة وبيئة تنافسية معقدة فإن نجاحها يعتمد على ولاء ودافعية عاملها من اجل تحقيق اداء عال لتحقيق الغايات والاهداف المرسومة، وهنا تأتي الروحانية التنظيمية لرفع اداء العاملين وذلك من خلال تحفيز الشعور باتجاه اهمية العمل والقيمة التي يعطيها لهم ولحياتهم الخارجية بشكل عام فضلا عن الابداع والرضا الوظيفي والسلوك الاخلاقي للعاملين، قد اثبتت العديد من الدراسات والابحاث ان الافراد العاملين يميلون الى اظهار العاطفة والالتزام التنظيمي داخل المنظمة عندما تكون الروحانية موجودة وفعالة في المنظمة اذ انها توفر الاحساس بمعنى العمل (Albuquerque et al. 2014:63). ان العلاقات غير الرسمية التي تجري داخل المنظمة تهدف الى ايجاد معنى وهدف سامي لعملمهم يستمد من قيمهم ومبادئهم الاجتماعية وقيم العمل وهذا التحول لدى الافراد في تحليل طبيعة مهام عملهم سيعطي دورا للروحانية في مكان العمل من اجل تناسق وترابط تلك القيم والمبادئ مع القيم التنظيمية. نستدل مما سبق ان الروحانية التنظيمية تساهم في رفع الاداء المنظمي بشكل كبير وفعال وبما يساهم في نجاح واستمرار منظمات الاعمال". تضمن البحث الحالي اربعة محاور حيث تناول المحور الاول منهجية البحث اما المحور الثاني فنناقش الجانب النظري لمتغيرات البحث وآراء الكتاب والباحثين واسهاماتهم في كل من الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي، اما المبحث الثالث فتناول الجانب العملي حيث تم تحليل آراء الافراد العاملين في الشركة العامة للصناعات الغذائية في ابو غريب من اجل معرفة مدى توافر متغيرات البحث في الشركة واختبار فرضيات البحث وتضمن المبحث الاخير مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي من المؤمل ان تساهم في تغيير واقع الشركة المبحوثة نحو الافضل .

## المحور الاول

### اولاً : منهجية البحث

#### 1- مشكلة البحث

ان اساس نجاح المنظمات وديمومتها هو موردها البشري ومن اجل الحفاظ على هذا المورد الذي يعد بالوقت نفسه ميزه تنافسية لا يمكن تقليدها ظهر مفهوم الروحانية التنظيمية الذي يركز بشكل اساس على التعاون بين عاملي المنظمة وتحفيزهم من خلال زرع الشعور بقيمة واهمية العمل الذي يعطي لحياتهم ولمنظمتهم قيمة خاصة، فالمنظمات المعاصرة تعمل اليوم في بيئة اعمال تكون فيها القيمة هي الموضوع الاهم والسائد فالقيمة لا تكمن فيما تقدمه السلعة من اشباع او منافع او في مطابقتها لتوقعات الزبون بين القيمة الحقيقية والمتوقعة وانما بقدر ما يعد التعامل الاخلاقي والترابط الروحي بين المنظمة (بموردها البشري) والزبون هدفاً مهما ينظر اليه الزبون، فالتمسك بقيم المنظمة وهويتها وقدسية مكان العمل يولد زبونا داخليا راضياً، وهو مقدمة لأخلاقيات قيمة اعمال المنظمة حيث تعطي للعامل شعوراً عميقاً بالامان وتندد حالات الخوف والقلق التي تلازم الفرد العامل لشعوره بأنه سيفقد وظيفته ومن ثم فإن تحقيق الروحانية التنظيمية سينعكس على اداء المنظمة بشكل عام، وفي ظل ندرة الدراسات المتعلقة بدراسة طبيعة العلاقة بين الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي الامر الذي ولد رغبة لدى الباحثة القيام بالبحث الحالي لدراسة العلاقة بين متغيرات البحث الحالي لردم او تقليص الفجوة المعرفية فيما بينهما عبر اجراء دراسة استطلاعية لآراء عدد من العاملين في ( الشركة العامة للصناعات الغذائية في ابو غريب) . ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث بالاتي (( ان عدم تواجد الروحانية التنظيمية او الاهتمام بها في الشركة المبحوثة سيؤدي الى ضعف الاداء المنظمي بشكل عام)

## 2- أهمية البحث : تبرز أهمية البحث في جانبين هما :-

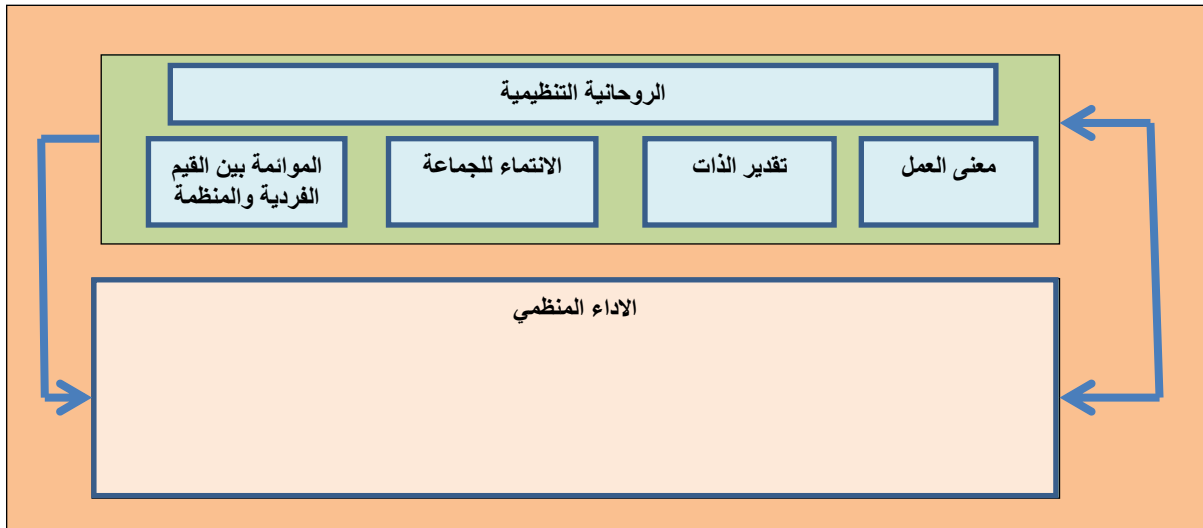
- أ- أهمية أكاديمية :
- ان محدودية الدراسات التي ربطت بين متغيرات الدراسة الحالية في مجالي الروحانية التنظيمية والموارد البشرية الخضراء بشكل عام وطبيعة العلاقة بينهما بشكل خاص لردم الفجوة المعرفية بينهما.
  - ان البحث الحالي يحاول اثراء الجانب النظري المتعلق بمتغيري البحث والذي من المؤمل ان يفيد الباحثين والجهات الرسمية في الشركة عينة البحث .
  - ب- أهمية ميدانية (تطبيقية) :
  - يعد المورد البشري اساس النجاح لأية منظمة ولاسيما المنظمات الخدمية والانتاجية ولاسيما الشركة قيد الدراسة .
  - بحسب علم الباحثة لا توجد دراسة سلطت الضوء على الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي في الشركة المبحوثة
  - ان الدراسة الحالية من الممكن ان تمهد الطريق امام الدراسات المستقبلية عبر وضع لعدد من الاسس التطبيقية للروحانية التنظيمية والاداء المنظمي التي يمكن استخدامها في مختلف المنظمات ولاسيما المنظمة المبحوثة .

## 3- اهداف البحث : تتلخص اهداف البحث الحالي بما يأتي :

- أ- التطرق الى أهمية الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي بوصفها متغيرات مهمة في البحث .
- ب- تقديم نموذج فرضي يعكس طبيعة العلاقة بين ابعاد البحث ومتغيراته بما ينسجم مع واقعا المعاصر.
- ت- توضيح طبيعة العلاقة والاثر بين الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي في الشركة المبحوثة.
- ث- تقديم مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات يمكن الاستفادة منها من قبل الشركة المبحوثة والمنظمات ذات العلاقة.

## 4- المخطط الفرضي

يمثل المخطط الفرضي تجسيدا لفكرة البحث وفرضياته وسريان علاقاته وارتباطاته المفترضة تمهيدا لاختبار مدى صحة وقوة العلاقات. ويوضح الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث الحالي:  
الشكل(1) نموذج البحث



المصدر: الشكل من إعداد الباحثه

## 5-فرضيات البحث

تم وضع فرضيتان رئيستان وتفرعت منها عدة فرضيات وكالاتي :  
**الفرضية الرئيسية الأولى:-** توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي، وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية اربع فرضيات فرعية وكالاتي :-

أ- " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معنى العمل والاداء المنظمي من وجهة نظر العينة المبحوثة"  
ب- "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تقدير الذات والاداء المنظمي من وجهة نظر العينة المبحوثة"  
ت- " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الانتماء للجماعة والاداء المنظمي من وجهة نظر العينة المبحوثة "

ث- " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الموانمة لقيم الفرد والمنظمة والاداء المنظمي من وجهة نظر العينة المبحوثة "

**الفرضية الرئيسية الثانية :-** يوجد تأثير معنوي للروحانية التنظيمية على الاداء المنظمي للشركة المبحوثة، وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية اربع فرضيات فرعية وكالاتي :-

أ- يوجد تأثير معنوي لمعنى العمل في الاداء المنظمي من وجهة نظر العينة المبحوثة .  
ب- يوجد تأثير معنوي لتقدير الذات في الاداء المنظمي من وجهة نظر العينة المبحوثة .  
ت- يوجد تأثير معنوي للانتماء للجماعة في الاداء المنظمي من وجهة نظر العينة المبحوثة .  
ث- يوجد تأثير معنوي للموانمة بين قيم الفرد والمنظمة في الاداء المنظمي من وجهة نظر العينة المبحوثة

## 6- مجتمع البحث وعينته

تم اختيار (شركة الصناعات الغذائية) بوصفها مجتمعا للبحث فهي تعبر عن طبيعة القطاع الانتاجي في مدينة بغداد (ابو غريب) وتمثل المركز الرئيس المسؤول عن كافة فروع الشركة في بقية المحافظات فضلا عن كونها تضم عدداً كبيراً من العاملين يتجاوز عددهم (1200) فرد يعملون في وظائف فنية وادارية مختلفة وهو ما ينسجم مع طبيعة بحثنا ومتغيراته، اما عينة البحث فقد اشتملت على فئات مختلفة من الافراد العاملين في تلك الشركة وعلى مستوى الهرم الوظيفي بدءاً من الادارة العليا مروراً بالوسطى وانتهاءً بالادارة الاشرافية اذ تم توزيع (90) استبانة وتم استرداد(80) استبانة وعند تفرغ الاستبانات تم استبعاد (20) استبانة لعدم مطابقتها للشروط وبذلك تصبح عينة البحث (60) فرداً في الشركة المبحوثة والجدول الاتي يعكس خصائص عينة البحث :

جدول رقم (1) المعلومات الشخصية لافراد العينة المبحوثة

ت	المتغيرات	الفئات المستهدفة	التكرار	النسبة المئوية %
1	الجنس	ذكور	39	65%
		إناث	21	35%
		المجموع	60	100
2	العمر	اقل من 20	0	0
		21- 30	0	0
		31- 40	32	53%
		41- 50	19	32%
		51 فأكثر	9	15%
	المجموع		60	100
3	التحصيل الدراسي	إعدادية	0	0
		دبلوم	8	13%
		بكالوريوس	49	82%
		دبلوم عالي	2	3%
		ماجستير	1	2%
	المجموع		60	100
		دكتوراه	0	0%
			60	100

0	0	اقل من سنة	سنوات الخدمة	4
%7	4	5-1		
%33	20	10-6		
%50	30	15-11		
%8	5	20-16		
%2	1	21 فأكثر		
100	60		المجموع	

ومن خلال الجدول الاتي نجد ان فئة الذكور قد تغلبت على الإناث، حيث شكلت نسبة الذكور (65%) اما نسبة الإناث فشكلت (35%) وهذا الشائع في المؤسسات الإنتاجية والخدمية العراقية اذ يتم تفضيل فئة الذكور على الإناث، وفيما يتعلق بفئة العمر فقد كانت النسبة الأكبر هي فئة (31-40) بنسبة (53%) وتلتها الفئة (41-50) بنسبة (32%) وبعدها الفئة (51 فأكثر) بنسبة (15%) اما الفئات (أقل من 20) و (21-30) فلم تشكل اي نسبة تذكر وهذا يوضح الى ان المنظمة المبحوثة تحتوي على عاملين من ذوي الخبرة والمهارة، اما من ناحية سنوات الخدمة نرى ان اغلب العاملين لديهم سنوات طويلة من العمل اذ ان لديهم سنوات خدمة من 11 سنة وأكثر هم يشكلون ما يقارب (50%) من افراد العينة، والمتبقي (33%) لديهم سنوات خدمة محصورة (6-10) سنة، ونسبة (8%) لمن لديهم خدمة محصورة (16-20) سنة ونسبة (2%) لمن لديهم خدمة 21 سنة فأكثر فيما يخص التحصيل الدراسي فقد تبين ان اغلب افراد العينة لديهم شهادة البكالوريوس بنسبة (82%) بعدها الدبلوم بنسبة (13%) تليها شهادة الدبلوم العالي بنسبة (3%) ثم الماجستير بنسبة (2%) اما شهادة الدكتوراه والاعدادية فلم يسجل اي نسبة تذكر، وهذا مؤشر جيد على ان اغلب افراد العينة هم أصحاب الشهادات والكفاءات .

#### 7- حدود البحث : تنقسم حدود البحث على حدود زمانية وحدود مكانية:

أ- الحدود الزمانية: وهي المدة التي استغرقت في كتابة البحث وتحليل نتائج البحث الميداني لعينة الشركة المبحوثة حيث امتدت تلك المدة من 2018/06/10 الى 2018/08/25  
ب- الحدود المكانية: وهي مكان تطبيق البحث الميداني اذ تم التطبيق الميداني في الشركة العامة للصناعات الغذائية في ابو غريب ضمن حدود محافظة بغداد .

#### 8- اسلوب جمع البيانات

في سبيل إغناء الجانب النظري تم الاعتماد على إسهامات الكتاب والباحثين التي تم جمعها من المصادر المتمثلة بالمراجع العلمية من الكتب والمجلات والأطاريح والبحوث والدراسات العلمية وباللغتين العربية والأجنبية، وهي ذات صلة بموضوع الدراسة، فضلا عن الاستعانة بخدمات الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت)، كما اعتمدت الباحثة على الاستبانة في الحصول على المعلومات والبيانات من العينة المبحوثة، وتم تصميم الاستبانة بالاستعانة ببعض المصادر العربية، وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي الذي يحتوي على خمس فقرات (لا اتفق تماما (1) لا اتفق (2) محايد (3) اتفق (4) لا اتفق بشدة (5) وتتكون الاستبانة من قسمين: القسم الاول: يتمثل في بيانات عامة متعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية كالجنس والعمر والتحصيل العلمي وسنوات الخدمة اما القسم الثاني: فتضمن (28) سؤالاً يقيس متغيرات البحث، اذ تم قياس متغير الروحانية التنظيمية بالاستعانة بمقياس (Albuquerque، 2014) مع اجراء بعض التعديلات اللازمة اما الاداء المنظمي فقد قيس من خلال مقياس (زغبي، 2014) مع اجراء بعض التعديلات اللازمة .

#### 9- الوسائل الإحصائية المستخدمة

لغرض تحليل البيانات تمت الاستعانة بالمقياس الإحصائي (SPSS) ( واستخدمنا الأساليب الآتية:  
أ- الوسط الحسابي والانحراف المعياري: من اجل معرفة مدى تشتت القيم عن وسطها الحسابي.  
ب-معامل الارتباط (سبيرمان ) : لتحديد قوة العلاقة بين المتغيرات كافة.  
ت- تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) وهو أحد الأساليب الإحصائية التي تستخدم لتوضيح التأثيرات بين متغيرين أحدهما معتمد، والآخر مستقل.

ث- اختبار (F-Test) لغرض اختبار معنوية معامل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

## 10- صدق وثبات المقياس

لغرض أن تستوفي الاستبانة الشروط العلمية المعتمدة فلا بد من إخضاعها لشروط البحث العلمي، وعليه فقد روعيت هذه الشروط على وفق الفقرات الآتية:

أ- الصدق الظاهري: بموجبه يجري التحقق من وضوح فقرات المقياس، من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء بلغ عددهم (14) خبيراً، وعدت الفقرة صادقة إذا حظيت بقبول (12) خبير أي نسبة (86%). واستناداً إلى آراء الخبراء، يتحقق الصدق الظاهري للمقياس، وأصبح عدد فقراتها بصورتها النهائية (28) فقرة.

ب- اختبار الثبات: وتعني الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد تطبيق مقياس معين على العينة نفسها مرة أخرى بفارق زمني، وطريقة إعادة الاختبار هي واحدة من الطرائق الشائعة في اختبار الثبات، إلا أنها طريقة غير اقتصادية فهي مكلفة في الوقت، كما قد لا نجد الأفراد أنفسهم الذين جرى استجوابهم في الاختبار السابق لغرض إعادة تطبيق الاختبار عليهم، لذا تستعمل طريقة التجزئة النصفية (Split-half)، وتتلخص هذه الطريقة بإيجاد معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية في الاستبانة ودرجات الفقرات الزوجية، ويجري تصحيح معامل الارتباط هذا بمعادلة (Sperman- Brown)، فإذا كان معامل الثبات (0.67) على وفق المعادلة (Sperman - Brown) فإنه يعد كافياً للبحوث التي تعتمد الاستبانة أداة لها (الزبيدي، 2007: 15). وبهذا فإن معامل الثبات المحسوب (0.88)، يعني إن استبانة الدراسة بمقاييسها المختلفة ذات ثبات عالٍ، مما يمكن استعمالها في أوقات مختلفة للأفراد أنفسهم وتعطي النتائج ذاتها.

## ثانياً : بعض الدراسات السابقة

- 1- الدراسات السابقة الخاصة بالمتغير المستقل (الروحانية التنظيمية)  
أ- دراسة (خضير : 2016) بعنوان " الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية : دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية"  
هدفت الدراسة الى دراسة العلاقة بين تقدير الذات وسلوك المواطنة التنظيمية فضلاً عن تحديد العلاقة بين الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية ثم اختبار دور المتغير التفاعلي (الروحانية) في مكان العمل للعلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي، على سلوك المواطنة التنظيمية. توصلت الدراسة الى وجود علاقات تأثير مباشرة بين ( تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية) فضلاً عن الدور التفاعلي لمتغير الروحانية في مكان العمل .  
ب- دراسة (السكافي وآخرون: 2017) بعنوان (الروحانية التنظيمية وتأثيرها في الموارد البشرية الخضراء: دراسة استطلاعية لآراء عدد من موظفي معمل سمنت الكوفة الجديد)  
هدفت هذه الدراسة الى معرفة طبيعة العلاقة بين الروحانية التنظيمية والموارد البشرية الخضراء وتوصلت الدراسة الى نتائج نظرية وعملية فعلى صعيد النتائج النظرية ظهر وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة في الاطار الاكاديمي، اما على صعيد النتائج التطبيقية فقد ظهر وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين الروحانية التنظيمية والموارد البشرية الخضراء فضلاً عن وجود تأثير معنوي وموجب للقيادة الروحية في الموارد البشرية الخضراء .
- 2- الدراسات السابقة الخاصة بالمتغير التابع (الاداء المنظمي)  
أ- دراسة (فيصل: 2017) بعنوان "القيادة الاستراتيجية ودورها في تفعيل الاداء المنظمي: دراسة تحليلية" هدفت الدراسة الى التعرف على القيادة الاستراتيجية ودورها في تفعيل الاداء المنظمي على عينة من رؤساء الاقسام في الهيئة العامة للمياه الجوفية، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات التي تؤكد معنوية معظم علاقات الارتباط والتأثير التي اشارت اليها فرضيات الدراسة واختتمت الدراسة بما يفيد في التأكيد على دور القيادة الاستراتيجية بوصفها مدخلا مناسباً لتفعيل الاداء المنظمي .



ب- دراسة (عبد الله وكامل : 2017) بعنوان " اثر موارد ادارة المعرفة في الاداء المنظمي : دراسة تحليلية لاراء عينة من العاملين في كلية الادارة والاقتصاد جامعة تكريت)  
هدفت الدراسة الى معرفة اثر موارد المعرفة في الاداء المنظمي بحسب بطاقة الاداء المتوازنة وتوصلت الدراسة الى جملة نتائج اهمها اهمية التأثير للابعاد الهيكلية والثقافية في الاداء المنظمي على خلاف بقية الابعاد وبنيت على اساسها كمجموعة من الاستنتاجات اهمها دور كل من الموارد الهيكلية والثقافية في الاداء المنظمي .

## المحور الثاني / الجانب النظري لمتغيرات البحث

### اولا : مفهوم الروحانية التنظيمية

يشير مصطلح الروحانية الى ان الروح لغة أي اساس وجود الانسان (الحياة )، "ويرى العالم ماسلو ان فطرة الانسان وطبيعته الروحية لا تكمن في نفسه فقط بقدر ماتوجد في اغلب احتياجاته الاساسية ورغباته وتلك الطبيعة تكون كامنة وليست ظاهرة (Howard، 2002:230). ظهرت الروحانية كمتغير مهماً ومعقد في البحوث والدراسات الادارية كونه يتعامل مع اشخاص مختلفين (Smith & Rayment، 2006: 221) وامتدادا لذلك تزايدت الدراسات والبحوث حول الروحانية التنظيمية والتي تمحورت في اتجاهين : الاول هو الاتجاه التقليدي الذي عد الروحانية جزءاً من الاعراف والقيم الدينية، في حين صنف الاتجاه الثاني الروحانية على انها البناء الحيوي الذي ينطوي على القيم الشخصية للعامل والتي تهتم بشعوره وانتماءه وعلاقته بالآخرين، وقد استندت اغلب الدراسات والبحوث على الاتجاه الثاني حيث ان الروحانية في المنظمة تعد العامل له سياقاته المعقدة فهو في منظمته لكنه ليس معزولاً عن مكانته الاجتماعية التي يعمل بها (Portales، 2015:213-215) ."

عرف (Neak & milliman، 1994:28) الروحانية بانها رغبة الفرد الذاتية في ايجاد معنى او غرض من حياته في المنظمة التي يعمل بها بعيداً عن تحقيق المصالح الشخصية. اما (Burack، 1999:281) عرفها من خلال استخدام ثلاث مفاهيم للروحانية في مكان العمل وهي:

1. النمو والتقدم الذاتي والروحي للخبرة والممارسة التي يتلقاها والتي تتضمن نمواً عقلياً يرتبط بحل المشكلات والتعلم الفردي.
  2. النمو الروحي الذي ينعكس على إشباع الحاجات الفردية كالحاجة إلى الانتماء أو حاجات الانجاز.
  3. الروحانية في مكان العمل يتم تعزيزها عبر قادة المنظمة أو ثقافتها التنظيمية أو سياسات العمل.
- في حين "عرف (Giacalone & Jurk، 2013:13) الروحانية التنظيمية على انها تعزيز رضا الفرد العامل في مكان عمله في المنظمة بعيداً عن التعزيز المادي مما يؤدي الى نمو وتزايد الرضا لديه. ويرى (Williams، et al، 2002: 429-430) ان الروحانية التنظيمية هي شعور العامل بمعنى العمل وارتباطه مع الآخرين وتوافقه مع رسالة وغرض المنظمة. وأشار كل من (Smith & Rayment 2006: 220) الى ان الروحانية التنظيمية هي خبرة مشتركة بي الافراد العاملين يمكن ان توفر لهم التفاهم وتقديم الدعم والتكامل والترابط الداخلي الذي يمكن ان يكون مع انفسهم والآخرين. وأوضح كل من (Trkmoala & Tharaman، 2010:3) الروحانية بأنها "ظاهرة تتألف من جهود فردية أو تنظيمية بناءه تشير الى حالة التوجه نحو التعامل ما بين الجانب الروحي ومكان العمل بشكل متزامن ينعكس على خلق علاقات ايجابية ما بين الأفراد من جهة وبينه العمل من جهة أخرى"

يتضح للباحثة مما تقدم أن الروحانية التنظيمية ( التوافق الروحي والذاتي للفرد العامل مع قيم وغايات واهداف المنظمة التي يعمل بها بعيداً عن المصلحة الشخصية وبما يسهم باستغلال الفرص واستغلالها مع الآخرين بالشكل الذي يعطي لحياته المنظمة معنى وشعور ايجابي يمكنه من العيش بحياة خارجية متكاملة )

## ثانيا : اهمية الروحانية التنظيمية

تناول العديد من الكتاب والباحثين اهمية الروحانية التنظيمية اذ تسهم بثلاث مستويات تعزز من خلالها اداء العاملين وزيادة ولائهم : (Williman, et al., 2003 )

1. المستوى الفردي وتمثل المعنى في العمل.
2. مستوى المجموعة وتمثل الشعور بالانتماء للمجتمع .
3. المستوى التنظيمي وتمثل التوافق مع القيم التنظيمية.

واشار (Khasawnah, et al., 2010:58) الى ان اهمية الروحانية التنظيمية تكمن في زيادة تمكين العاملين وتحسين سلوكهم الاخلاقي وتشجيع فرق العمل فضلا عن زيادة التماسك حول رؤية وساله المنظمة . وبفلس السياق بين (التميمي، 2015 : 52) ان الروحانية التنظيمية تركز على تحسين حالة الفرد العامل فضلا عن توفير شعور اعمق لمعنى وصدق مهمة الفرد العامل مما يولد اداءً أفضل ونتاجية أكثر وابداعا في العمل فقد اثبتت الدراسات والابحاث ان المنظمات ذات القيادات الروحية تمكن افرادها في اماكن عملهم من خلال اظهار ابداعاتهم والمرونة في اعمالهم حيث تكون اعمالهم مرضيه باداء افضل، وتسهم كذلك الروحانية التنظيمية بتوفير الانتماء للمجتمع لافراد التنظيم وتقوية او اصر العلاقات والترابط وانخفاض دوران العمل . اما (Ahmadi et al, 2014:262-264) فقد وضح ان اهمية الروحانية التنظيمية تأتي من خلال:

1. التعاون بين اعضاء التنظيم: اي ان الروحانية تهتم بالدعم وتوجيه الارشادات لدعم التعاون بين العاملين
2. النمو والتميز في الاداء الانتاجي : من خلال المساهمة بخلق المتعة في العمل والجودة في التوجه بشكل يسهم في تحقيق انتاجية متميزة .
3. تجنب العاملين حالات الصراع الشخصي
4. تسهم في تعزيز دعم العاملين والتزامهم لاوامر مشرفيهم .

## ثالثا : ابعاد الروحانية التنظيمية

اختلفت الاراء في عدد ابعاد الروحانية التنظيمية تبعا لاختلاف فلسفة مقدميها واهدافهم التي يسعون الى تحقيقها واستنادا لذلك تم اجراء مسح بحثي للتعرف على تلك الابعاد ومن خلال الجدول الاتي :

جدول (2) ابعاد الروحانية التنظيمية

مكان العمل	الرحمة	الانتماس في العمل	التفوق	اليقظة	السلطة	الموازنة بين قيم الفرد والمنظمة	الانتماء للجماعة	تقدير الذات	معنى العمل	المصدر
						√	√	√	√	2014:Albuquerque
√					√		√	√		2010:et al.Khasawnah
	√		√	√		√			√	Petchsawang & Duchon.2009
		√					√	√		Kinjerski & Skrypnik.2006
						√	√		√	Czablaawski & Felgusan.2003:Milliman
						√	√	√	√	Ashmos & Duchon.2000
1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	المجموع
17	17	17	17	17	17	67	83	67	67	النسبة

وقد اختارت الباحثة الابعاد التي تناولها Albuquerque, 2014 لقياسها بسبب اتفاق اغلب الباحثين عليها وكونها اعتمدت مواضيع شاملة ومتنوعة فيما يخص المنظمة والفرد وفيما يلي توضيح لتلك الأبعاد :



#### 1- معنى العمل :

ويعني ان الفرد العامل يقدر عمله بعيدا عن الحوافز المادية والمعنوية، وقد بين ان معنى العمل لم يأت بشكل اعتباطي بل هو نتاج لحركة العلاقات الإنسانية في الفكر الإداري التي ركزت على تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق سعادة العاملين في مكان العمل من خلال زيادة إحساسهم بوجود غرض هادف في الجهود التي يقدمونها (Gallup 1998:209) .

#### 2- تقدير الذات

فضلا عن الاحتياجات المادية التي يتوقعها الفرد من المنظمة فإن هناك احتياجات روحانية في المنظمة ان تقدير الذات يشمل البعد الروحي والهوية الاجتماعية التي تربطه بالمنظمة (Kinjerski & Skrypnek,2006:24).

#### 3- الانتماء للجماعة

فالشعور بالانتماء للجماعة هو جزء اساسي لتعزيز الروحانية التنظيمية فالعلاقات الجماعية تؤسس روابط قوية بالمنظمة وتعطي شعوراً بانهم جزء لا يتجزأ من المنظمة ورسالتها واهدافها وغاياتها فالانتماء للجماعة هو احد العوامل المهمة على انخفاض رغبة الفرد العامل في مغادرة المنظمة والانتقال إلى عمل آخر وذلك أن ترك المنظمة قد يسبب تضحية بروابط اجتماعية قد لا يمكن تعويضها في عمل اخر او منظمة اخرى (Duchan & Plowman , 2005: 811-815).

#### 4- الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة

ان تحقيق الموانمة بين القيم الفردية وقيم المنظمة يعد من الامور المهمة لتعزيز الروحانية فهو يعبر عن الاداء المتفوق لتحقيق قيم المنظمة التي تصبو اليها ويزيد شعور العاملين برفاهيتهم . و اشار الباحثون الى أن جزءاً من العيش عن طريق الحقائق الروحانية للفرد يتوجب العمل في المنظمة بمصادقية وإخلاص بحيث ينعكس على تقديم ما هو مفيد وينفع الآخرين بعيدا عن تحقيق المكاسب الشخصية فقط (Kristof,1996: 4-5) .

### رابعا : مفهوم الاداء التنظيمي

يحتل الاداء "اهمية كبيرة للمنظمات فمن خلاله يتحدد مصير المنظمة بالنجاح او الفشل (Wang et al,29: 2006) ويتفاوت مفهوم الاداء لدى المنظمات تبعا لرسالتها واهدافها وغاياتها وعلى الرغم من اهمية الاداء لدى المنظمات الا ان الكتاب والباحثين اختلفوا في تعريفه حيث عرفه Daft(2001:12) بأنه القدرة المتوفرة لدى المنظمة في تحقيق اهدافها من خلال استخدام مواردها بكفاءة وفاعلية . وبالسباق نفسه عرف (Jones, 231 : 2001 ) الاداء التنظيمي بأنه قدرة المنظمة على استخدام مواردها المختلفة لتحقيق اهدافها بطريقة كفوءة . اما (Wheelen & Hunger) 2004:243، فعرفا الاداء بأنه النتيجة النهائية لأنشطة وفعاليات المنظمة . و اشار (الدوري، 2010 : 93) بأن الاداء هو قدرة المنظمة على الاستعمال الامثل للموارد المتاحة للخروج بنتائج تحقق اهدافها على المدى البعيد. وخرج كل من (Chien & yaum,2013:43) بتعريف الاداء على انه مجموع الانجازات التي حققتها المنظمة من اجل تحقيق اهدافها خلال مدة زمنية محددة" .

يتبين مما سبق من تعدد التعريفات على ان الاداء هو سلوك، ومنهم من يراه على انه حاصل جهد، ومنهم من يراه على انه انجاز عمل وترى الباحثة بأن الاداء التنظيمي هو المحصلة او النتيجة النهائية لأنشطة المنظمة والذي يترجم ويفسر قدرتها المبذولة باستخدام مواردها المعرفية والمالية والبشرية والتكنولوجية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق الاهداف المرسومة بطريقة كفوءة وفاعلة" .

### خامسا : اهمية الاداء التنظيمي

تظهر أهمية الاداء التنظيمي من خلال ما يأتي (الدليمي، 2014: 63 - 65)

- مساعدة المنظمة في تحديد نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف ومعالجتها.
- ربط نتائج القياس بالتعلم التنظيمي لتحسين الاداء الاستراتيجي.
- تحديد المقاييس التي يتطور على أساسها مفهوم الرقابة الذاتية والمسائلة.



## الروحانية التنظيمية وانعكاساتها على الأداء التنظيمي: بحث استطلاعي لاراء العاملين في الشركة العامة للصناعات الغذائية في ابو غريب [بغداد]

- توجيه سلوكيات المرؤسين والمديرين في التركيز على النشاطات المحورية.
- ويرى اخرون ان اهمية قياس الاداء التنظيمي تبرز في النقاط الاتية (Aken & Coleman: 2002: 26) :
1. بناء مجموعة من المقاييس المالية، قصيرة وطويلة الاجل، بشكل جيد ومناسب يمكن ان يواكب الخطة الاستراتيجية للمنظمة.
  2. ان المقاييس المتفق عليها من القياس لها اثر كبير في توجيه سلوكيات العاملين والمديرين في التركيز على النشاطات المهمة المحورية الواجب القيام بها لانجاز المهام الاساسية للمنظمة.
  3. قياس فاعلية اداء الاقسام والوحدات الادارية المختلفة ولتحقيق الاهداف الاستراتيجية المنشودة.
  4. مساعدة المنظمة لعمل تقييم ذاتي لجميع العمليات والنشاطات التي تقوم بها، وتحديد نقاط القوى لتعزيزها، ونقاط الضعف لمعالجتها.
  5. الالتزام بمجموعة المقاييس التي يتطور على اساسها مفهوم الرقابة والمساءلة.
- كذلك يعد قياس الاداء للمنظمة مؤشرا لتحديد نجاح وفشل المنظمات في قراراتها (Brown & Laverich: 89، 1994) فهو احد الأساليب الذي من خلاله تتمكن المنظمة من تحديد وتقويم أنشطتها الداخلية المختلفة وتحديد نواحي القوة والضعف لديها وتقويم أدائها مقارنة بأداء المنظمات المنافسة الأخرى التي تمارس أنشطة مماثلة أو متشابهة لأنشطتها وفي الصناعة نفسها (الدوري، 2003، 193) ويمكن ان تتحدد اهمية الاداء التنظيمي من خلال المقارنة بين المنظمات واصدار الحكم على الاستراتيجيات والهياكل وانجاز الاهداف من النتائج التي يحصل عليها الاداء (الزبيدي، 2010: 85) .

### سادسا : مقاييس الاداء التنظيمي

"تعرف مقاييس الاداء بأنها اسس توضع لغرض القياس والمقارنة بوصفها اساسا أو نموذجا لما يجب ان يكون عليه السلوك أو اجراء معين (Anno، 1992: 76) . وقد ظهرت العديد من المقاييس لغرض قياس الاداء التنظيمي، وتختلف اهداف هذه المقاييس تبعاً لأهداف وتوجهات المنظمات اذ توضح غالبية المقاييس ما حدث وليس ما يحدث بالحاضر او سوف يحدث بالمستقبل فالمنظمات بحاجة الى قياس ادائها لتحديد موقعها الحالي من بين منافسيها في نفس المجال ( انيس وعباس، 2008: 84) " . والجدول الاتي يبين مقاييس الاداء التنظيمي بحسب وجهة نظر كل باحث :

الجدول رقم (3) ابعاد الاداء التنظيمي

ت	الباحث	ابعاد الاداء التنظيمي
1	Homburg et al. (2004)	جودة الخدمة المقدمة، توفير الموارد، الاهتمام بالمهارات الوظيفية للعاملين، سمعة المنظمة، الابداع، مواكبة التغيرات الخارجية
2	دوسة وحسين (2008)	مؤشرات سلوكية ( المسؤولية الاجتماعية، رأس المال البشري، دوران العمل) مؤشرات اقتصادية ( الكفاءة، الربح، الحصة السوقية، نسبة السيولة والتداول)
3	الزبيدي (2014)	الجودة، الكمية، الوقت، الاجراءات
4	نصيرات والخطيب (2005)	العائد على الاصول، القيمة السوقية المضافة
5	الجبوري (2009)	نمو المبيعات وزيادة الارباح، الحصة السوقية، رضا الزبون، التجديد والابداع
6	عابر (2013)	المسؤولية الاجتماعية، زيادة الارباح، الحصة السوقية، رضا الزبائن
7	Caluwe(2013)	الرضا الوظيفي، الموارد التنظيمية، الثقافة التنظيمية، القيادة الفعالة
8	Gholami & et.al(2013)	الانتاجية، الاداء المالي، اداء العاملين، الابتكار، العلاقات العامة، رضا الزبون



## الروحانية التنظيمية وانعكاساتها على الأداء المنظمي: بحث استطلاعي لآراء العاملين في الشركة العامة للصناعات الغذائية في أبو غريب [بغداد]

ويرى (Homburg et al. 2004) إمكانية استخدام المقاييس غير المالية لتقييم الاداء المنظمي بسبب الترابط الكبير بين المقاييس المالية وغير المالية وبناءً على ذلك اعتمدت الباحثة على قياس الاداء المنظمي في الدراسة الحالية من خلال اداء العاملين وتوجيه مجموعة اسئلة للمبحوثين وذلك من اجل تقييم المستوى العام للاداء المنظمي في الشركة المبحوثة وتم استخدام مجموعة من الفقرات المخصصة لقياس الاداء المنظمي من وجهة نظر المبحوثين في الشركة العامة للصناعات الغذائية في أبو غريب وتم اعتمادها بالرجوع الى دراسة (زغبوي، 2014) مع اجراء بعض التعديلات اللازمة .

### المحور الثالث / الجانب العملي للبحث

#### اولاً : وصف متغيرات البحث وتشخيصها

1- وصف آراء العينة المبحوثة حول فقرات ابعاد (الروحانية التنظيمية ) وتشخيصها يوضح الجدول (4) آراء الأفراد المبحوثين حول ابعاد الروحانية التنظيمية (معنى العمل، تقدير الذات، الانتماء للجماعة، والموانمة بين قيم الفرد والمنظمة) وتوضح النتائج ان الوسط الحسابي العام للروحانية التنظيمية هو اقل من الوسط الفرضي حيث بلغ (2.01) وبتحرف معياري (0.77) يشير الى انخفاض تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي، وعلى هذا الاساس نستنتج ان هذا المتغير بأبعاده الأربعة غير منتشر في الشركة قيد البحث .

جدول (4) التكرارات والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للروحانية التنظيمية

الفقرات	تسلسل	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	
معنى العمل	X1	2	1	10	19	28	1.66	0.78	
	X2	5	2	7	21	25	1.32	1.54	
	X3	4	3	10	14	29	1.98	0.95	
	X4	1	3	15	16	25	1.98	0.07	
المؤشر الكلي لمعنى العمل								1.74	0.62
تقدير الذات	X5	1	3	12	20	24	1.95	1.15	
	X6	3	4	19	24	10	2.54	0.12	
	X7	2	4	12	24	18	2.13	0.08	
	X8	1	4	20	10	25	2.01	1.00	
المؤشر الكلي لتقدير الذات								2.16	0.59
الانتماء للجماعة	X9	1	5	15	22	17	2.18	1.07	
	X10	7	1	10	27	15	2.03	1.00	
	X11	3	2	5	24	26	1.87	0.87	
	X12	4	2	20	9	25	1.87	0.56	
المؤشر الكلي للانتماء للجماعة								1.99	0.87
الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة	X13	1	7	10	15	27	2.00	0.87	
	X14	2	4	9	25	20	2.05	1.25	
	X15	2	4	12	24	18	2.13	1.00	
	X16	1	3	25	16	15	2.32	0.87	
المؤشر الكلي للموانمة بين قيم الفرد والمنظمة								2.13	0.99
المؤشر الكلي للروحانية التنظيمية								2.01	0.77

2- وصف وتشخيص اراء العينة المبحوثة حول فقرات (الاداء المنظمي)

تشير معطيات الجدول (5) الذي يعرض التكرارات والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير (الاداء المنظمي) وتوضح النتائج ان الوسط الحسابي العام للروحانية التنظيمية هو اقل من الوسط الفرضي حيث بلغ (2.01) وبانحراف معياري (0.77) يشير الى انخفاض تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي، وعلى هذا الاساس نستنتج ان هذا المتغير بأبعاده الاربعة غير منتشر في الشركة قيد البحث.

جدول (5) التكرارات والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء المنظمي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً	المتغيرات
0.90	3.78	2	9	9	20	20	X17
1.00	3.58	5	5	20	10	20	X18
0.88	3.85	9	3	4	16	28	X19
0.77	4.20	3	1	15	16	25	X20
0.55	2.92	1	23	22	8	6	X21
1.10	3.55	16	2	1	15	26	X22
0.17	2.80	25	3	3	19	10	X23
1.00	2.52	10	19	25	2	4	X24
1.00	2.45	11	20	24	1	4	X25
0.98	2.85	26	2	11	16	5	X26
0.88	2.66	18	17	1	15	9	X27
1.41	2.63	20	10	10	12	8	X28
1.07	3.15	المؤشر الكلي للأداء التنظيمي					

ثانياً : اختبار فرضيات البحث

1- اختبار فرضيات الارتباط

نتناول في هذا الجزء اختبار علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (الروحانية التنظيمية) والمتغير المعتمد (الاداء المنظمي) وعلى مستوى الابعاد بالاعتماد على الوسائل الاحصائية لمصفوفة معاملات الارتباط لبيرسون، وكالاتي :

جدول (6) معامل الارتباط بين ابعاد الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي

المؤشر الكلي	ابعاد الروحانية التنظيمية				المتغير المستقل
	الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة	الانتماء للجماعة	تقدير الذات	معنى العمل	
**0.625	**0.592	**0.521	**0.697	**0.517	الاداء المنظمي

N=60

• اختبار الفرضية الرئيسية الاولى

توجد علاقة ارتباط معنوية بين الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي في الميدان المبحوث تشير معطيات الجدول (6) الى وجود علاقات ارتباط بين الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي بابعادها الاربعة (معنى العمل، تقدير الذات، الانتماء للجماعة، الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة)، اذ بلغ معامل الارتباط بين الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي (0.625). وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية الاولى والفرضيات الفرعية المنبثقة منها، اذ سجلت اقوى علاقة ارتباط بين الاداء المنظمي وبعد تقدير الذات بمعامل ارتباط (0.697\*\*) وهذا يفسر لنا قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الاولى.

وسجلت اقل قيمة لمعامل الارتباط بين الاداء المنظمي وبعد معنى العمل بمعامل ارتباط ( $0.517^{**}$ ) وبذلك تقبل الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الاولى، فيما بلغت قيمة معامل الارتباط بين الاداء المنظمي وبعد الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة ( $0.592^{**}$ ) وهذا يفسر لنا قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الاولى، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين الاداء المنظمي وبعد الانتماء للجماعة ( $0.521^{**}$ ) وهذا يفسر قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الاولى.

## 2- اختبار فرضيات التأثير

يتناول هذا المحور تحليل علاقات الأثر بين متغيرات البحث وفقاً للفرضية الثانية إذ تم اختبار هذه الفرضية وفرضياتها الفرعية وظهر التحليل النتائج الآتية:

### جدول (7) تأثير ابعاد الروحانية التنظيمية في الاداء المنظمي

الاداء المنظمي						المتغير التابع
						المتغير المستقل
التأثير	Sig	F المحسوبة	T	B	R2	ابعاد الروحانية التنظيمية
يؤثر	0.000	51.69	7.655	0.471	0.374	معنى العمل
يؤثر	0.000	82.37	7.333	0.498	0.477	تقدير الذات
يؤثر	0.000	39.71	6.013	0.401	0.258	الانتماء للجماعة
يؤثر	0.000	41.33	6.333	0.390	0.369	الموانمة بين قيم الفرد والمنظمة
يؤثر	0.000	53.77	6.855	0.443	0.369	كل الابعاد

Df = (1-59)

- اختبار الفرضية الرئيسية الاولى القائلة ( تمارس الروحانية التنظيمية تأثيرا معنويا على الاداء المنظمي في الميدان المبحوث)

يوضح الجدول (7) نتائج تحليل المتغير التفسيري (الروحانية التنظيمية) في المتغير المستجيب (الاداء المنظمي) وكما يلاحظ من النتائج مارست الروحانية التنظيمية تأثيرا معنويا في الاداء المنظمي إذ كانت قيمة (f) المحسوبة (53.77) وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) و (0.01) وتحت درجة حرية (1-59)، وفسر معامل التحديد ( $R^2$ ) ما نسبته (36.9%) من مقدار الاختلافات الحاصلة في الاداء المنظمي، كما ان قيمة (B) قد بلغت (0.443) وهي تشير الى ان التغيير الذي يحصل في الروحانية التنظيمية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير في تحسين الاداء المنظمي بمقدار (0.443)، وبما ان قيمة ال (Sig) بلغت (0.00) وان قيمة (f) المحسوبة هي اكبر من قيمتها الجدولية فهذا يشير الى قبول الفرضية الرئيسية الاولى التي مفادها ( تمارس الروحانية التنظيمية تأثيرا معنويا على الاداء المنظمي في الميدان المبحوث)

#### أ- اختبار الفرضية الفرعية الاولى من الرئيسية الاولى

يمارس معنى العمل تأثيرا معنويا على الاداء المنظمي في الميدان المبحوث .

فسر معامل التحديد ( $R^2$ ) ما نسبته (0.374) وهذا يشير الى ان ما نسبته (37.4%) من الاختلافات الحاصلة في الاداء المنظمي تعود بالاساس الى معنى العمل، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (7.655) وهي اكبر من قيمتها الجدولية وهذا يدل على ان بعد معنى العمل مهم في تحسين الاداء المنظمي ومن ثم فان تأثيره معنويا في رفع مستوى الاداء المنظمي، اما بخصوص اختبار (f) فقد بلغت قيمتها المحسوبة (51.69) وهي اكبر من قيمتها الجدولية وهذا يدل على ان شكل العلاقة بين المتغيرين مقبول، اما قيمة معال الارتباط القياسي Beta فقد بلغت (0.471) وهذا يعني وجود علاقة جيدة بين متغيري معنى العمل والاداء المنظمي، استنادا الى ما سبق من مؤشرات احصائية فانها تؤكد قبول الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية .

#### ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الرئيسية الاولى

يمارس تقدير الذات تأثيرا معنويا على الاداء المنظمي في الميدان المبحوث .  
فسر معامل التحديد (R2) ما نسبته (0.477) وهذا يشير الى ان ما نسبته (47.7%) من الاختلافات  
الحاصلة في الاداء المنظمي تعود بالاساس الى تقدير الذات، اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (7.333) وهي  
اكبر من قيمتها الجدولية وهذا يدل على ان بعد تقدير الذات مهم في تحسين الاداء المنظمي ومن ثم فان  
تأثيره معنويا في رفع مستوى الاداء المنظمي، اما بخصوص اختبار (f) فقد بلغت قيمتها المحسوبة  
(82.37) وهي اكبر من قيمتها الجدولية وهذا يدل على ان شكل العلاقة بين المتغيرين مقبول، اما قيمة معال  
الارتباط القياسي Beta فقد بلغت (0.498) وهذا يعني وجود علاقة جيدة بين متغيري تقدير الذات والاداء  
المنظمي، استنادا الى ما سبق من مؤشرات احصائية فانها تؤكد قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية  
الرئيسية .

#### ج- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الرئيسية الاولى

يمارس الانتماء للجماعة تأثيرا معنويا على الاداء المنظمي في الميدان المبحوث .  
فسر معامل التحديد (R2) ما نسبته (0.258) وهذا يشير الى ان ما نسبته (25.8%) من الاختلافات  
الحاصلة في الاداء المنظمي تعود بالاساس الى الانتماء للجماعة، اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (6.013) وهي  
اكبر من قيمتها الجدولية وهذا يدل على ان بعد الانتماء للجماعة مهم في تحسين الاداء المنظمي ومن ثم فان  
تأثيره معنويا في رفع مستوى الاداء المنظمي، اما بخصوص اختبار (f) فقد بلغت قيمتها المحسوبة  
(39.71) وهي اكبر من قيمتها الجدولية وهذا يدل على ان شكل العلاقة بين المتغيرين مقبول، اما قيمة  
معامل الارتباط القياسي Beta فقد بلغت (0.401) وهذا يعني وجود علاقة جيدة بين متغيري الانتماء  
للجماعة والاداء المنظمي، استنادا الى ما سبق من مؤشرات احصائية فانها تؤكد قبول الفرضية الفرعية  
الثانية من الفرضية الرئيسية .

#### د- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الرئيسية الاولى

تمارس الموائمة بين قيم الفرد والمنظمة تأثيرا معنويا على الاداء المنظمي في الميدان المبحوث .  
فسر معامل التحديد (R2) ما نسبته (0.369) وهذا يشير الى ان ما نسبته (36.9%) من الاختلافات  
الحاصلة في الاداء المنظمي تعود بالاساس الى الموائمة بين قيم الفرد والمنظمة، اذ بلغت قيمة (t)  
المحسوبة (6.333) وهي اكبر من قيمتها الجدولية وهذا يدل على ان بعد الموائمة بين قيم الفرد والمنظمة  
مهم في تحسين الاداء المنظمي ومن ثم فان تأثيره معنويا في رفع مستوى الاداء المنظمي، اما بخصوص  
اختبار (f) فقد بلغت قيمتها المحسوبة (41.33) وهي اكبر من قيمتها الجدولية وهذا يدل على ان شكل  
العلاقة بين المتغيرين مقبول، اما قيمة معامل الارتباط القياسي Beta فقد بلغت (0.390) وهذا يعني وجود  
علاقة جيدة بين متغيري الموائمة بين قيم الفرد والمنظمة والاداء المنظمي، استنادا الى ما سبق من مؤشرات  
احصائية فانها تؤكد قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية .



## المحور الرابع/الاستنتاجات والتوصيات

### اولا : الاستنتاجات

- 1-تعد الروحانية التنظيمية وعلاقتها بالأداء المنظمي من اهم المتغيرات التنظيمية التي يتوجب التحليل والبحث فيها لدورها الكبير في نجاح المنظمات المعاصرة .
- 2-يعد الاداء الجيد للعاملين بشكل عام اساس نجاح واستمرارية منظمات الاعمال ويعد المطلب المعاصر لتحقيق الاستدامة التنظيمية في ظل تنامي البيئة المعقدة والتنافس .
- 3-اظهرت نتائج اختبار فرضيات الارتباط بأن الروحانية التنظيمية بأبعادها الأربعة لها ارتباط معنوي وطردي مع الأداء المنظمي .
- 4-كذلك اظهرت النتائج ان الروحانية التنظيمية بأبعاده الأربعة لها تأثير ايجابي ومعنوي في الاداء المنظمي .

### ثانيا : التوصيات

- 1-التعاون مابين الشركة والمختصين عن طريق اقامة ورش العمل والندوات في سبيل توضيح اليات الروحانية التنظيمية ومفاهيمها وكيفية تطبيقها ميدانيا من اجل تواجدها شعوريا لدى العاملين .
- 2-ربط مهام ووظائف العاملين بمستقبلهم من خلال سياسات تعويض تنعكس على الواقع المعاشي لهم لغرس المواطنة التنظيمية لديهم.
- 3-ربط الأهداف الخاصة للعاملين بأهداف الشركة وذلك من خلال رفع حس المواطنة التنظيمية وتعزيز عوامل رأس المال الاجتماعي التنظيمي.
- 4-الحث على ضرورة إعادة النظر في الاداء المنظمي سنويا في الشركة عينة البحث من خلال التركيز على الروحانية في مكان العمل واسناد أعمال تنسجم ومؤهلاتهم وخبراتهم العملية لما لها من دور في تقدير الموظف لذاته.
- 5-اجراء البحوث والدراسات المستقبلية في الشركة لمعرفة مستوى توافر الروحانية التنظيمية والاداء المنظمي .

## قائمة المصادر

### المصادر العربية

- 1- الجبوري، ندى اسماعيل 3660 " اثر تكنولوجيا المعلومات في الاداء المنظمي 1 دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 33 ، 62:00-:.
- 2- خضير، وميض عبد الزهرة " الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية : دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية" مجلة الاقتصاد الخليجي العدد(27) 2016.
- 3- الدليمي، حيدر طه عبد الله، "دور القيادة التحويلية في الاداء التنظيمي 1 بحث استطلاعي لاراء عدد من المديرين في وزارة المالية" رسالة ماجستير غير منشورة . كلية الادارة والاقتصاد، بغداد .
- 4- الدوري، (زكريا 3662)، "الإدارة الاستراتيجية، مفاهيم ونظريات وحالات دراسية"، بغداد، الطبعة الأولى .
- 5- دوسة، طالب اصغر، وحسين، سوسن جواد (3660) "التغيير الاستراتيجي وانعكاساته على الاداء المنظمي" . مجلة الادارة والاقتصاد 06-77.
- 6- الزبيدي، بلال كامل عودة (6:36)، " تأثير الذكاء الشعوري والقيادة التحويلية في الاداء المنظمي"، دراسة استطلاعية على عينة من المدراء في مصرف الرافدين في بغداد، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، جامعة بغداد .
- 7- الزعبي، رحمة، 4:36 "اثر التخطيط الاستراتيجي في اداء مؤسسات التعليم العالي الجزائرية من منظور بطاقة الاداء المتوازن" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد حيزر، الجزائر .



## الروحانية التنظيمية وانعكاساتها على الأداء المنظمي: بحث استطلاعي لاراء العاملين في الشركة العامة للصناعات الغذائية في ابو غريب [بغداد]

- 8- السكافي، ليث زهير، الميالي، حاكم احسوني و زوين، عمار عبد الامير " الروحانية التنظيمية وتأثيرها في الموارد البشرية الخضراء : دراسة استطلاعية لاراء عدد من موظفي معمل اسمنت الكوفة الجديد" مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية العدد(26) 2017.
- 9- عابر، سعد عبد (2:36)، اثر عمليات التخطيط الاستراتيجي التسويقي في الاداء المنظمي 1 دراسة استطلاعية في قطاع الصناعات النسيجية / بغداد " مجلة الادارة والاقتصاد ، مجلد 20 العدد77، 42:-76.
- 10- عبد الله، حاتم علي و كامل، وسام هاشم " اثر موارد ادارة المعرفة في الاداء المنظمي : دراسة تحليلية لاراء عينة من العاملين في كلية الادارة والاقتصاد جامعة تكريت " مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية مج 3 / ع 39 / 2017 .
- 11- فيصل، منى مزاحم " القيادة الاستراتيجية ودورها في تفعيل الاداء المنظمي دراسة تحليلية" مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مج 23 / ع 95 / 2017.
- 12- نصيرات، فريد، والخطيب، صالح (3666) " التخطيط الاستراتيجي والاداء المؤسسي " مجلة دراسات العلوم الادارية (23) 3 ، 4:6-422.

### المصادر الاجنبية

- 1- Howard, S., (3663), "A spiritual Perspective on Learning in the Workplace", Journal of Managerial Psychology, Vol. :7, no. 2.
- 2- Anno, Austration national Audit office "performance auditing" can berro, June, :003. .
- 3- Smith, J. A. & Rayment, J. J. (3667),"The Global SMP Fitness Framework", Management Decision", 46 ( 3) pp. 3:7 – 324
- 4- Gholami, M.H. Asli N.M. Shikouhi, S.N. & Noruzy ,A (36:2) "Investigating the Influence of Knowledge Management Practices on Organizational Performance: An Empirical Study" Acta Polytechnica Hungarica , Vol. :6, No. 3
- 5- Homburg, C., Krohmer, H. & Workman Jr, J. (3664). A strategy implementation perspective of market orientation. Journal of Business Research, 67, :22:- :246.
- 6- Caluwe, Chiara De, (36:2), "DO ORGANIZATIONS MATTER?A multilevel analysis explaining perceptions of organizational performance., Paper presented at the :th Public Management Research Conference .
- 7- Williams, S., Pitre, R., Zainuba, M. (3663), "Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards vs. fair treatments", Journal of Social Psychology, :43, pp.330-326.
- 8- Portales, L. (36:6) "The power of words of corporate chaplains. The impact of workplace spirituality management on the workers", Estudios Gerenciales Volume 2:, Issue :26, Pages 3:3–333.
- 9- Neak, C.P., & Milliman, J. F., (:004), "Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life", Journal of Management Psychology, Vol.0, No.0.
- 10- Burack, E., (:000), "Spirituality in the Workplace, Journal of Organizational Change Management", :3(4).
- 11- Giacalone, R.A. & Jurkiewicz., (36:2), "Workplace Spirituality in R.A. Spirituality and Organizational Performance: Handbook of workplace".
- 12- Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R. (36:4), " The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior ", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Science Direct, ::4,pp 303 – 304. 21
- 13- Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D. , & Sá, A. B. (36:4), "Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance", Journal of Organizational Change Management, Vol. 37 Iss : pp.60 – 03.



- 14- Khasawneh, S., Alrjoub, S., Al Zawahreh, A., (36:6), "Exploratory and Confirmatory Factor Analyses of the Spirituality in the Workplace Questionnaire (SWQ): A Tool for Workplace Development", Journal of Institutional Research Journal of Institutional Research South East Asia, Vol. 0, No
- 15- Petchsawang, P. A., & Duchon, D., (3660), "Measuring Workplace Spirituality and Organizational Performance In An Asia Context", Human Resource Development International, Vol. :3, No. 4.
- 16- Kinjerski, V. & Skrypnek, B. J., (3660), "The Spirit at Work Project: Creating Positive Outcomes in Long-term care", :6th Annual Long Term Care Winter Conference, Jasper, Alberta.
- 17- Kristof, A., (:000), "Person-Organization fit: an integrative review of it conceptualizations, measurement and implications", personnel psychology, No. 40.
- 18- Milliman, J., Czaplewski, J. A., & Ferguson, J. J., (3662), "Workplace Spirituality and employee Work attitudes: An exploratory empirical assessment", Journal of Organizational Change Management, Vol. :0, No..
- 19- Ashmos, D & Duchon, D,(3666), "Spirituality at Work. A conceptualization and Measure, Journal of Management Inquiry", 0 (3) , [http:// search. ebscohost. com.](http://search.ebscohost.com) (Eds), Blackwell hand book of social psychology: Group processes ,Oxford: Black well. [http:// dx. doi. org/: 66: 663.](http://dx.doi.org/66:663)
- 20- Gallup, G.H., (:000), "Remarkable Surge of Interest in Spiritual Growth Noted as Next Century Approaches", Emerging Trends, :3(:).
- 21- Duchan, D., & Plowman ,D., (3666), "Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work unit performance, The Leadership Quarterly", :0.
- 22- Wang, Y, H, Zhang, Q & Xue, (3660), "How Technological Capability in Fluences Business Performance "Journal of Tachnology management, vol,:6: ,pp 30.
- 24- Daft, R., L., & Noe, R. A., J (366:),"Organizational Behaviour", Harcourt College blishers, Inc., New York xxxii. Jones, Grath .R. (366:), " Contemporary Management " , New York :Mc crow -Hil .
- 25- Wheleen , Thomas L., hunger . J. david ,(3664) " strategic management and businness policy : concepts" , 0th ed ., pearsons , prentice hall , new jersy,
- 26- Chien, Y.C., Yuam (36:2) , The Effects of Organizational Performance on the Intellectual Capital Accumulation of Taiwan-listed Biotechnology Companies: Organizational Citizen Behavior as a Moderator " Journal of Human Resource and Adult Learning, 46 Vol. 0, Num. :.
- 27- Aken Van and Coleman Gary, "Buiding better performance measurement" industrial management, Vol 44, No. 4, July/ August, 3663
- 28- Brown, S. & Leaveich, S. (:004), "Understanding The Measurement of Organizational Performance", Journal of Management. Vol 3, PP.66-60.



**Organizational spirituality and its implications for organizational performance: A survey of the opinions of employees of the General Company for Food Industries in Abu Ghraib (Baghdad)**

**Abstract**

The research discusses with organizational spirituality and its implications on the organizational performance in the General Company for Food Industries in Abu Ghraib (Baghdad). The aim of the research was to determine the contribution of organizational spirituality in the organizational performance of the surveyed company. In order to achieve the objectives of the research, two main hypotheses were adopted. Several sub-hypotheses centered on the relationship between organizational spirituality and organizational performance in terms of its dimensions (Meaning work, self-esteem, community affiliation, and the alignment of individual and organization values). The research was based on the analytical descriptive approach in presenting the data and discussing it by describing the situation by analyzing it and extracting its results. Using a set of statistical methods through the statistical program (SPSS), the empirical data was analyzed, which included analyzing the answers of the 60 individuals interviewed in the company. As well as, the analysis of statistical relations between the variables of research, has been reached a set of conclusions, the most important to achieve a significant impact of organizational spirituality in organizational performance, which implies that the availability of organizational spirituality in the personnel working contributes to the performance High organizers in the company surveyed.

**Keywords:** Organizational Spirituality, Organizational Performance.