

## التلازم بين أبعاد الذكاء الروحي والهوية التنظيمية

بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في الجامعات الأهلية في محافظة بغداد

مدرس دكتور أريج سعيد خليل

الكلية التقنية الإدارية / بغداد

### مستخلص

قامت الباحثة بتسليط الضوء على الإطار الفلسفي لمتغيرين هما الذكاء الروحي بأبعاده المتمثلة بـ (الوعي، والحقيقة، والنعمة، والتفوق، والمعنى)، ومتغير الهوية التنظيمية في عدد من الكليات الأهلية العراقية في بغداد بوصفها مجتمعاً للدراسة اختيرت منها عينة قصديه بلغت (٧٥) شملت مستويات الإدارة الثلاث (العليا والوسطى والتشغيلية)، والبحث ذات مسحة وصفية فلسفية مقترنة بجانب تطبيقي يعتمد الإحصاء اللامعلمي يختبر واقع المنظمات المستهدفة من خلال استبانته صممت بدقة وخضعت لاختبارات متعددة من حيث الصدق والثبات.

### Abstract

The researcher highlighted the philosophical framework for the two variables are the spiritual intelligence and organizational identity and dealt intelligence spiritual dimensions of ( consciousness, truth , grace , excellence and meaning ) in a number of community colleges in Baghdad as a society for the study were selected sample of which amounted to deliberate ( 75 ) included the three levels of administration ( upper, middle and operational) and research with a swab and descriptive philosophical associated beside applied depends nonparametric Statistics testing the reality of organizations target through a carefully designed questionnaire and underwent multiple tests in terms of validity and reliability, search out the conclusion expressed.

### مقدمة

إزاء التقدم العلمي والتطور التكنولوجي الذي أصبح سمة عالمنا المعاصر، وحتى يستطيع الأفراد التفاعل مع هذا العالم، والإسهام في تطور مجتمعاتهم أصبح الاهتمام بالثروة البشرية ضرورة حتمية لتقدم المجتمعات، لذا نال موضوع القدرات العقلية اهتمام العديد من المتخصصين في مجال علم النفس، ويعد الذكاء أحد القدرات العقلية وهو مطلوب ليكون الفرد كفوفاً ويظهر منه الذكاء الروحي الذي يطور الفرد ويعد بمثابة مهارات قابلة للتطوير وبالتالي يمكن تطويره وتنميته. أما من حيث الهوية التنظيمية فالمنظمات تختلف عن بعضها من حيث السمات الجوهرية التي تحكم طريقة العمل وأنماط الاتصالات وأسلوب الإدارة في الإشراف، ومع مرور الزمن تتكون لكل منظمة هوية خاصة بها تختلف عن غيرها. ومدراء المنظمات عادةً يدركون أن للهوية

التنظيمية تأثيراً في سلوك العاملين وفي ممارساتهم التي ينبغي أن تتلائم مع المعتقدات التنظيمية السائدة المتعلقة بالسمات الجوهرية للمنظمة التي تتصف بالاستمرارية.

عليه فقد هدف البحث إلى إدراك المنظمات مجتمع البحث لمتغيري الذكاء الروحي والهوية التنظيمية وتشخيص العلاقة بينهما، أما مشكلة البحث فتمثلت بحاجة مجتمع البحث إلى التعريف وتوضيح واختبار مدى تطبيق متغيري البحث، وقد تضمن مجتمع البحث ثمان كليات أهلية في محافظة بغداد اختيرت منها عينة قصدية بلغت (٧٥) شخصاً، وقد نتج عن البحث عدد من الاستنتاجات أهمها عدم احتواء شعار المنظمات مجتمع البحث على سمة للتمييز يعكس هويتها ومن أبرز التوصيات العمل بالمشاركة وإسناد ادوار للعاملين لإدراك رؤية ورسالة منظماتهم والإسهام في بناءها.

تكون البحث من أربعة مباحث، جاء الأول منها ليعرض منهجية البحث، فيما خصص المبحث الثاني لتغطية الجانب النظري، أما المبحث الثالث فقد اختص بالإجراءات الميدانية لينصرف المبحث الرابع إلى الخروج بالاستنتاجات والتوصيات التي أسفر عنها الجهد الإحصائي.

### المبحث الأول

#### منهجية البحث

يقدم هذا المبحث عرضاً لفقرات المنهجية بدءاً بمشكلة البحث وأهدافه وأهميته وفرضياته وحدوده وعينته ومنهجه وأدوات جمع البيانات والمعلومات، فضلاً عن متغيراته ومقاييسه ومنهجه وأدوات التحليل والمعالجة الإحصائية لينتهي بهيكلته، وكما يأتي:

#### أولاً: مشكلة البحث

إن المنظمة في واقع الحال تواجه عدد من المشكلات أثناء عملياتها اليومية وهي في طريقها لتفسير الأحداث والتفاعلات التنظيمية وتحليلها، وفي أغلب الحالات توجد المعرفة الملائمة لمعالجة هذه الحالات ولاسيما الروتينية منها، أو حتى ربما المعقدة أو غير القابلة للتنبؤ، وبنفس الوقت قد لا توجد المعرفة اللازمة للمعالجة، وهنا يظهر الذكاء الروحي بوصفه بديهية لطبيعة التركيب البنائي والمعرفة الموجودة لدى المنظمة. وإذا كانت بيئة الأعمال التنافسية المحتمة بتداخلاتها المفاجئة قد تزعزع الحدود بين القيم والحقائق في اتخاذ القرارات في المنظمة، فإن ذلك سيكون مبرراً لعدم وضوح الهوية التنظيمية في سياسة المنظمة، وعلى أساس هذا التصور الفكري قد تتولد التساؤلات الآتية للتعبير عن مشكلة البحث بصيغة أكثر تركيزاً وكما يأتي:

١. ما أبعاد الذكاء الروحي المتميزة في المنظمات مجتمع البحث؟
٢. هل إن المنظمات المعنية بحاجة إلى تعريف وتوضيح بالذكاء الروحي والهوية التنظيمية الموجودان فيها؟
٣. هل إن المشكلات التي تواجه القيادات الإدارية هي مشكلات متجهة نحو الذكاء أم الهوية في مجتمع البحث؟
٤. هل إن ذكاء المديرين الروحي في مجتمع البحث الذي جعل منهم ناجحين بالأمس سيكون قيماً على نجاحهم اليوم وغداً؟

#### ثانياً: أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

١. إدراك طبيعة فهم المنظمات المعنية بالبحث لمتغيري البحث.
٢. تشخيص العلاقة بين أبعاد الذكاء الروحي والهوية التنظيمية لعينة المنظمات العراقية المستهدفة.

٣. الكشف عن طبيعة مشكلات المنظمات المعنية بالبحث هل إنها مشكلات تتعلق بالذكاء الروحي فيها أم بهويتها التنظيمية.

#### ثالثاً: أهمية البحث

يقدم البحث تشخيصاً نظرياً فلسفياً معززاً بمؤشرات رقمية لفلسفة الذكاء الروحي والهوية التنظيمية فيما يخص المنظمات مجتمع البحث بما يرشد القيادات الإدارية فيها بمختلف مستوياتها لاستثمار معرفتها في إدارة أبعاد الذكاء الروحي وتعزيز هويتها التنظيمية من أجل المحافظة على أسس بقائها.

#### رابعاً: فرضيات البحث

حدد البحث مجموعة من الفرضيات، منها ما يخص علاقات الارتباط ومنها ما يتعلق بعلاقات التأثير وعلى النحو الآتي:

١. هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية على المستوى الكلي بين الذكاء الروحي والهوية التنظيمية، ويتفرع عن هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية.

٢. هناك تأثير ذو دلالة احصائية للذكاء الروحي على المستوى الكلي في الهوية التنظيمية، ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضية الفرعية الآتية:

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد للذكاء الروحي (الوعي، الحقيقة، النعمة، التفوق، المعنى) في آن واحد في الهوية التنظيمية.

#### خامساً: حدود البحث

١. الحدود الزمانية: أجري البحث في جانبه التطبيقي للمدة الواقعة من آذار/ ٢٠١٤ إلى أيار/ ٢٠١٤.

٢. الحدود المكانية: اختيرت عينة من الجامعات الأهلية العراقية في محافظة بغداد.

٣. الحدود العلمية: إن البحث محدد علمياً بما جاء بأهدافه.

#### سادساً: مجتمع وعينة البحث

تمثل مجتمع البحث بعدد من الكليات الأهلية في محافظة بغداد بلغ عددها ثمانية كليات، اختيرت منها عينة قصدية بلغت (٧٥) شخصاً تمثلت بالعاملين في الإدارات العليا والوسطى والتشغيلية، وكما مبين بالجدول (١).

الجدول (١) وصف عينة البحث

ت	اسم المنظمة	إدارة عليا	إدارة وسطى	إدارة تشغيلية	مجموع أفراد العينة
١	كلية التراث الجامعة	✓	✓		١٠
٢	كلية المنصور الجامعة		✓	✓	١٠
٣	كلية الرافدين الجامعة	✓	✓	✓	١١
٤	كلية المأمون الجامعة		✓	✓	٨
٥	كلية بغداد للعلوم الاقتصادية	✓	✓		١٥
٦	كلية دجلة	✓	✓		٧
٧	كلية النور الجامعة	✓	✓	✓	٨
٨	كلية بغداد للصيدلة	✓	✓	✓	٦
	المجموع الكلي				٧٥

المصدر: من إعداد الباحثة

**سابعا: أدوات جمع البيانات والمعلومات**

جرى الاعتماد في جمع المعلومات الخاصة بالجانب النظري للبحث على العديد من المصادر منها الكتب، الرسائل والاطاريح، فضلا عن البحوث وما توافر منها على الشبكة العنكبوتية العالمية. أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد جرى الاعتماد على الاستبانة بوصفها إحدى أدوات القياس الوصفي لجمع البيانات اللازمة لقياس متغيرات البحث.

**ثامناً: متغيرات البحث ومقاييسه**

إن الذكاء الروحي والهوية التنظيمية هما متغيرا البحث، إذ جرى قياس متغير الذكاء الروحي من خلال (٥٥) فقرة على وفق مدرج خماسي يتراوح بين (أتفق تماما، وأتفق، وغير متأكد، ولا أتفق، ولا أتفق تماما)، وقد انبثق عن هذا المتغير خمسة متغيرات فرعية هي (الوعي، والحقيقة، والنعمة، والتفوق، والمعنى)، أما متغير الهوية التنظيمية فقد تم قياسه من خلال (١٦) فقرة، والجدول (٢) يبين الأبعاد الرئيسة والفرعية وعدد فقراتها، وكما يأتي:

جدول (٢) الأبعاد الرئيسة والفرعية لمقياس البحث

ت	المتغير الرئيس	المتغير الفرعي	عدد الفقرات	من - إلى	المقياس
١	الذكاء الروحي	١. الوعي	١١	١ - ١١	King.2008
		٢. الحقيقة	١١	١٢ - ٢٢	
		٣. النعمة	١١	٢٣ - ٣٣	
		٤. التفوق	١١	٣٤ - ٤٤	
		٥. المعنى	١١	٤٥ - ٥٥	
٢	الهوية التنظيمية		١٦ - ١		Abu Hallaweh, 2008

**تاسعاً: منهج البحث**

اعتمد البحث (منهج البحث القائم والتحليل البعدي) تقنية حديثة تسمح للباحثين بمزج نتائج البحوث التي تتشابه فيها فروع وعلوم مختلفة، إذ أشار (Bratton & Gold, 2003 : 443) إلى هذا المنهج بأنه تصميم يمكن من خلاله وضع الخطط لجمع المعلومات والتي تجعل البحث يبين أغراضه بطريقة مبسطة ومتراصة ونظامية، كما أشارت دراسة (Hoobler & Johnson 2004: 665 - 676) إلى انه منهج يتصف بالشمول إذ انه يستند بنفس الوقت إلى مناهج أخرى في الوصول إلى غاياته، وعلى سبيل المثال المنهج المسحي كونه يحقق بيانات ومعلومات حول آراء الأشخاص وتوجهاتهم سواءً أكان مسحا مكتوباً استبيانياً أو شفويًا، وهو منهج ملائم للدراسات التي تتوخى الوصول إلى العلاقة بين المتغيرات وتأثيرات تلك العلاقة لذا فهو يستند إلى المنهج التجريبي كونه يزود بأدلة تأخذ بالاعتبار السبب والتأثير. كما انه يعتمد في تغطية الظواهر والمتغيرات المدروسة على المنهج الوصفي (الساعدي، ٢٠٠٦: ٣٢ - ٣٥).

**عاشراً: أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية**

لاتسام البحث بالطبيعة اللامعلمية (Nonparametric) فقد استعين بأدوات إحصائية متعددة منها:

١. الوسيط (Median) : احد مقاييس النزعة المركزية الذي يستعمل في إجراء الدراسات اللامعلمية، ويأتي من خلال ترتيب القيم تصاعدياً أو تنازلياً، حيث تقسم القيم إلى قسمين متساويين في العدد، إذ يتصدر الوسيط الموقع الأوسط تقنياً بحيث يكون عدد الإجابات مماثلاً لما فوق وتحت الإجابة المتوسطة، غير أن الإجابة المتوسطة هي من ضمن مجموعة كبرى وبهذا يكون عدد القيم الأصغر منه مساوياً لعدد القيم الأكبر منه.

٢. المدى (Range): هو الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة في المجموعة (شقيير، الشريف، الحلبي، ٢٠٠٠: ١٠٢)

٣. التحليل العاملي (Factor Analysis): لاختزال المتغيرات إلى عوامل قليلة تضم تلك المتغيرات ذوات المعاملات المعنوية الكبيرة فحسب (الدباغ، ١٩٩٨: ١٠٧).

٤. معامل ارتباط الرتب كندال (Kendal Correlation Coefficient): يعتمد قانون كندال على الإشارات فان كانت الرتب التي تقارن مع الرتبة المعنية أكبر أخذت إشارة موجبة ذلك لأنها مع ترتيب الأعداد الطبيعية، وان كانت أصغر أخذت إشارة سالبة، ويكون معامل ارتباط الرتب مساوياً للنسبة بين المجموع الجبري للإشارات بوضعها الحقيقي على مجموع الإشارات عندما تكون الرتب للقيم المرتبة تصاعدياً أو تنازلياً (المشهداني، ١٩٨٥: ٥٣).

المبحث الثاني: الجانب النظري

المطلب الأول

### الذكاء الروحي Spiritual Intelligence

تمهيد

إن التغيير والتطور الذي حدث في المجتمعات البشرية يشير بوضوح إلى مدى الحاجة إلى قياس وتنمية قدرات الذكاء لدى الأفراد وبطرق وأساليب حديثة، لان معظم أهداف الشعوب لا يمكن إنجازها إلا بالاعتماد على القدرات العقلية التي نالت اهتمام العديد من المتخصصين في مجال علم النفس، إذ ينظر إلى القدرات العقلية على أنها المحرك والموجه الأساس للسلوك، فهي تكمن خلف السلوك وتوجهه لتعطيه المعنى، ومن ثم تمثل نوعاً من الضغوط الاجتماعية المؤثرة في سلوك الفرد تأثيراً مباشراً، وهي محدد مهم وموجه للمسؤولية الاجتماعية في العديد من المواقف الحياتية. ومن القدرات العقلية الذكاء الروحي الذي لا يمكن الكشف عنه إلا من خلال أدوات ومقاييس نفسية، وهو دمج مكونين هما الذكاء والروح لذا يرى كثير من الباحثين إن الذكاء الروحي أهم أنواع الذكاء على الإطلاق لأنه يساعدنا على رؤية الجانب المبهج والمرح من الأشياء وزيادة سلامتنا الداخلي مع أنفسنا.

أولاً: مفهوم وتعريف الذكاء الروحي

ظهر الذكاء الروحي (Spiritual Intelligence) نتيجة لدمج الذكاء مع الروحية (Emmons, 2000), (Zohar & Marshal, 2000), (Vaughan, 2002), (Noble, 2000). وقد بين كل من (Zohar & Marshal, 2000) في كتابهما "الذكاء الروحي الذكاء النهائي" انه نوع ثالث من الذكاء يضع السلوك في مصطلح أوسع، وهو ذكاء لتقييم عملنا وطريقة حياتنا مقارنة بالآخرين، وهو أساس نحتاج إليه ليعمل كل ذكاؤنا المعرفي والعاطفي بكفاءة وهو الذكاء الأعلى.

إذ عرفه (Emmons,2000:16) بأنه "استخدام المعلومات الروحية لتسهيل حل المشكلات اليومية"، أما (King,2007:27) فبين انه "مجموعة من القدرات العقلية القائمة على التكيف وعلى أساس غير مادي وجوانب بعيدة عن الواقع".

وتناوله (Vaughan,2002:19) بأنه "الاهتمام بالحياة العقلية الداخلية للفرد ومزاجه وعلاقته بالوجود في الحياة، وهو يتضمن القابلية للفهم العميق للأسئلة المتعلقة بالوجود والتبصر بمستويات متنوعة من الشعور". وأوضح (Zohar & Marshal,2004:190) بأنه "الذكاء الذي يمكننا من مناقشة وحل وتقييم مشاكل المغزى والقيمة من خلال وضع أداءنا وحياتنا في سياق أوسع وأثرى، سياق يعطي المغزى أهمية أكثر من الآخر". أما (Nasel,2004:42) فعرّفه بأنه يشير إلى "قدرات الفرد وإمكاناته الروحية التي تجعله أكثر دقة وإحساساً بمعنى الحياة وتجعله قادراً على مواجهة المشكلات الحياتية والوجودية والروحية وإيجاد الحلول المناسبة لها". وأشار إليها (Wigglesworth,2004:4) بأنها تكشف القدرة على فعل الأشياء باستخدام الحكمة والشفقة ومن خلال المحافظة على السلام الداخلي والخارجي، ويتفق معه كل من (Amram & Dryer,2007:2) إذ عرفها بأنها "القدرة على تطبيق واستخدام القدرات والخصائص الروحية التي تزيد من فاعليتنا في الحياة ورفاهيتنا النفسية".

كما عرف الذكاء الروحي بأنه " القدرة الكامنة للتفكير وفهم الظواهر الروحية وتوجيه السلوك اليومي عن طريق الفكر الروحي" (www.singziy/2008)، وقد أوضحت (جلورث سيندي) أن الذكاء الروحي يكمن في الحكمة والرحمة والسكينة (www.soundviewpro.com). وقد بين (Mayer,2000:48) أن الذكاء الروحي يتكون عند الفرد إذا ما تحققت الشروط التالية:

١. الانتباه لوحدة العالم وتجاوز حدود الفرد الذاتية.
٢. الدخول بوعي في حالات روحية عالية من التفكير.
٣. الانتباه لقدسية الأنشطة والأحداث والعلاقات اليومية.
٤. بناء الوعي من خلال النظر للمشاكل الحياتية ضمن الاهتمامات النهائية للحياة.
٥. الرغبة في الأداء وبالتالي التصرف بفضيلة من خلال التسامح، التعبير عن الامتنان، التواضع، إبداء التعاطف.

ثانياً: خصائص ومهارات الذكاء الروحي

بين (Tekkeveehil,2003:33-34) أن الأفراد ذوي الذكاء الروحي يمتلكون الخصائص التالية:

١. المرونة (Flexibility): أي قدرة الفرد على النظر للعالم على انه مكان واقعي متنوع ومختلف، وتخصص كذلك بقدرته على الاندماج والفهم والتكيف طبقاً للتطورات والمستجدات.
٢. الوعي الذاتي (Self- Consciousness) : أي إعداد الأفراد للنظر بدواخلهم لمعرفة من يكونوا في الواقع.
٣. القدرة على المواجهة والتعلم من خبرات الفشل والأشياء التي يخافون منها.
٤. القدرة على النظر إلى الروابط بين الأشياء المختلفة والتفكير الجماعي.
٥. القدرة على العمل وان يكون كما يسميه علماء النفس مستقل المجال (Independent field).

أما عن مهارات الذكاء الروحي فقد أشار إليها (Emmons,2000:20-25) على انها عدة سمات أو قدرات توجد بدرجات متفاوتة من فرد لآخر، وتتمثل بخمس مهارات هي:

١. القدرة على التفوق والسمو.
٢. القدرة على الدخول في حالات روحانية عميقة من التفكير كالتأمل والخشوع.

٣. القدرة على استثمار الأنشطة والأحداث والعلاقات اليومية مع الآخرين والإحساس بالتوقير وإجلال الحياة والناس.

٤. القدرة على توظيف الموارد والإمكانات الروحية في حل المشاكل اليومية.

٥. القدرة على المشاركة في السلوك الفاضل الملفت للانتباه والذي يتجلى في التسامح والتعبير عن الامتنان والتعبير عن العطف والتواضع.

أما (King,2007:29) فقد قام بدراسة عن الذكاء الروحي بجامعة في كندا حدد فيها أربع مهارات هي:

#### ١. التفكير الوجودي الناقد (CET) Critic Existential Thinking

وهذه القدرة العقلية تعني القدرة على إنتاج أو إبداع المعنى المبني على الفهم العميق للأسئلة المتعلقة بالوجود والوعي، والقدرة على استعمال مستويات مختلفة من الشعور لحل المشكلات .  
وأن التفكير حول الوجود الشخصي يتضمن التفكير حول بعض القضايا والمشكلات مثل الحياة، الموت، الوعي، الكون، الوقت، الحقيقة، والعدل.

#### ٢. إنتاج معنى الشخصية (PMP) Personal Meaning Production

ويتضمن قدرة الشخص على دمج تجاربه المادية والعقلية مع المعنى الشخصي، مما يؤدي إلى زيادة الرضا، ويتضمن أيضا القدرة لإبداع وإتقان أهداف الحياة، وبالتالي فإن المعنى الشخصي يعد مكوناً للروحانية مما يتطلب اعتباره ضمن نموذج الذكاء الروحي.

#### ٣. الوعي التجاوزي (TA) Transcendental Awareness

ويرتبط بالقدرة على فهم الشخص لعلاقاته بجميع الكائنات بالوجود، ويتضمن أيضا القابلية للتنسيق بين مشاهد مختلفة والقدرة على استعمالها أيضا لفهم عميق للتفاعل والعلاقات المتبادلة مع نفسه والآخرين، وهو القدرة على الاعتراف بالحقيقة الطبيعية، وأنها متضمنة مع حقيقة متعددة وواسعة ومتعددة الأبعاد.

#### ٤. توسيع حالة الوعي (CSE) Conscious State Expansion

وهو القدرة على البقاء في حالة تركيز و على الاستمتاع عند توجيه الأهداف والتفكير التحليلي، والقدرة على التسامح والتحمل وقبول التجارب غير العادية أو المتناقضة، كما أنها ترتبط بإدراك نقي، ونفاذ بصيرة، ويزيادة التعاطف، وبتركيز أفضل، وحس بديهي أعظم.

أما (Wigglesworth,2008:78) فاعتقد إن المهارات تتمثل ب: الوعي بالأنا الأعلى للذات، الوعي الشامل، إجادة الذات العليا/الأنا، والإتقان الاجتماعي أي الوجود الروحي. وقد تم وصف كل مهارة من هذه المهارات بخمس مستويات من الكفاءة والمهارة.

#### ثالثاً: مراحل نمو الذكاء الروحي

أشار (Wilbur,2001:56) إن الذكاء الروحي ينمو ويزداد لدى الفرد في ثلاث مراحل هي:

١. مرحلة البداية **Beginning Stage** : في هذه المرحلة يتركز الاهتمام على الذات من خلال التوجه إلى الله والتوسل إليه والصلاة والشكر لله من أجل الطمأنينة والسكينة والشعور بالأمان أثناء الأزمات الشخصية.

٢. مستويات التضامن **Conventional Levels** : تشير هذه المرحلة إلى التضامن مع الدين وامتداد اهتمام الفرد بذاته إلى الاهتمام بالآخرين.

٣. مستويات ما بعد التضامن Post Conventional Levels: تشير إلى الانتقال من مجرد الالتزام بالمدرجات الدينية والروحية إلى التوجه العام للوعي بالذات وفهم الطرق والأساليب المختلفة لإدراك ومعايشة الواقع والحقيقة.

رابعاً: أبعاد الذكاء الروحي

- حدد (King, 2008: 35-40) خمسة أبعاد للذكاء الروحي متفقاً مع من سبقه من الباحثين أمثال كل من (2007, Amram & Dryer) و (Amram & Alto, 2007) والتي ستتخذ أبعاداً للبحث الحالي في متغير الذكاء الروحي وهي :
١. الوعي Awareness: هي حالة عقلية يتميز بها الإنسان بملكات المحاكمة المنطقية، الذاتية، الإحساس بالذات، والإدراك الذاتي، والحالة الشعورية، والحكمة أو العقلانية، والقدرة على الإدراك الحسي، والعلاقة بين الكيان الشخصي والمحيط الطبيعي له باستخدام مجموعة متنوعة من الممارسات لتطوير وصقل الوعي والروح ومنها التأمل والصلاة والحدس والصمت والأحلام.
  ٢. الحقيقة The truth: قدرة الفرد على العيش بقلب وعقل متفتحين مع تقبل الآخرين ومحبتهم كما هم بما فيهم الأشخاص السلبيين. وتعرف الحقائق بالقلب أي العاطفة كما تعرف بالفطرة أي مزيج من العقل والقلب.
  ٣. النعمة Grace: القدرة على العيش بطريق مستقيم وواضح مع إظهار الحب الإلهي والثقة في الحياة والتي تستند على أساس الامتنان والجمال والحيوية والفرح فضلاً عن النظرة المتفائلة التي تستند على الإيمان والثقة.
  ٤. التفوق Superiority : تجاوز الذات الآنية وصولاً إلى الكمال ورعاية العلاقات مع المجتمع والتمتع بالمحبة والكرم والتعاطف والاحترام والرحمة والاستفادة من منظور رؤية الكمال والوحدة والترابط بين التنوع والتمايز.
  ٥. المعنى Meaning: اكتشاف الأهمية والمعنى من الأنشطة اليومية من خلال الشعور بالهدف والدعوة إلى الخدمة ومواجهة الألم والمعاناة.
- أما (Ammram, 2007: 1-8) فقد حددها بسبعة أبعاد تشمل الأبعاد أعلاه فضلاً عن بعدين آخرين هما:
١. الاستسلام Surrender: أي الاستسلام إلى الله تعالى في حق تقرير المصير.
  ٢. الحرية الداخلية Inner freedom: حرية الفرد في اختيار العمل واعتناق الأفكار.

## المطلب الثاني

### الهوية التنظيمية Organizational Identity

تمهيد

نال موضوع الهوية التنظيمية في السنوات الأخيرة اهتمام الباحثين في مجال الإدارة لما له من أهمية كبيرة في التأثير بسلك العاملين وبالتالي في أداء المنظمة. فوجود هوية تنظيمية متميزة للمنظمة يساهم بترسخ أسلوب تفكير موحد لأفرادها يساعد على وضع أسس مشتركة لاتخاذ القرارات، إذ تحتاج كل منظمة أن تكون لها شخصية متميزة عن غيرها من المنظمات ذات نفس النشاط، كما أنها تحتاج إلى أن تحدد موقعها بين المنظمات الأخرى مما يمكنها من التفاعل معها بشكل أفضل.

وتدرك الإدارة العليا أن للهوية التنظيمية تأثيراً في سلوك العاملين وفي ممارساتهم التي ينبغي أن تنسجم والمعتقدات التنظيمية السائدة المتعلقة بالسمات الجوهرية للمنظمة التي تتصف بالاستمرارية.



أولاً: مفهوم الهوية التنظيمية

إن عمل الفرد في منظمة ما يشكل مصدراً مهماً لتكوين هويته الشخصية، ذلك لأنه يحتاج إلى الانضمام إلى مجموعة ينتمي إليها ويتبع تقاليدها، والفرد الذي يعمل في منظمة ما تنسجم مبادئها وممارساتها مع مفاهيمه الذاتية ستكون لديه روابط أكثر جاذبية وشعور أكثر التصاقاً بالهوية التنظيمية وسيكون لديه استعداد أكبر لبذل المزيد من الجهود والسعي لتحقيق أهداف المنظمة.

فقد أشار (حريم، ٢٠٠٤: ٣٢٨) إلى الهوية التنظيمية على أنها " تتعلق بمدى انتماء الأفراد في المنظمة ككل بدلاً من الأقسام التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني". أما (Aust, 2004: 515) فقد عرفها بأنها " الشخصية المميزة للمنظمة التي يتم إدراكها من خلال القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج".

وهي تشير إلى "الإحساس الجماعي والمشارك من قبل الأفراد في المنظمة سواء بشدة أو بقلّة عن من نحن كمنظمة" (Puusa & Tolvanen, 2006: 30)، ويتفق معها كل من (De souza & etal., 2008: 178) على أنها " تعبير عن إدراك مشترك بوجود تفسيرات عن ما تكون هذه المنظمة"، أما (Foreman & Whetten, 2002: 45) فقد بينا أن الهوية التنظيمية تتشكل في المنظمة من القيم والمعتقدات التي توجه تصرفات الأفراد في المنظمة، إذ يكون للإدارة العليا دور أساسي في تشكيلها والإجابة عن تساؤل: من نحن كمنظمة؟ أما (عبد اللطيف وجودة، ٢٠١٠: ١٢٩) فأشاراً إليها بأنها " سمات تعرف بها المنظمة بما يميزها عن غيرها من المنظمات، وان على الإدارة الاهتمام بها وأخذها بنظر الاعتبار عند نقاط اتصال المنظمة بالأطراف ذات العلاقة كالعاملين والمنافسين والموردين وغيرهم". وأوضح (Pate & etal., 2011: 7) بأنها " مظهر خاص من الهوية الاجتماعية".

ثانياً: أبعاد الهوية التنظيمية

وضع (Albert & Whetten, 1985: 265) ثلاثة أبعاد رئيسة للهوية التنظيمية تتمثل بـ:

١. السمات المركزية للمنظمة: هي تلك السمات التي يمكن عدّها جوهرية فيما يخص المنظمة، ولا يمكن تحديد سمات معينة إذ إنها تختلف من منظمة إلى أخرى، وقد تختلف في المنظمة نفسها من وقت إلى آخر.

٢. السمات المتفردة: هي تلك السمات التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى. فقد تعرف بعض المنظمات بسمة مميزة لها مثلاً شركة IBM تميزت بجودة خدماتها في مجال عملها بالحاسبات الالكترونية، وشركة Polaroid ارتبط اسمها بالصورة السريعة لأنها تفردت أمام منافسيها في هذا المجال.

٣. الاستمرارية: أي استمرار وجود كل من السمات المركزية والمتفردة في المنظمة مع مرور الزمن، أي أن يكون لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات البيئة.

عليه من الضروري استمرار وجود كل من السمات المركزية والمتفردة للمنظمة إذ يعد بعد الاستمرارية ركناً أساساً في موضوع الهوية التنظيمية، فإذا لم يتحقق هذا البعد فان مفهوم الهوية التنظيمية يكون ضعيفاً.

وبهذا يمكن تصنيف الهوية التنظيمية إلى مستويين رئيسيين هما (Witting, 2006: 56):

١. الهوية التنظيمية الضعيفة **weak organizational identity** : حيث يكون شعور الأطراف المعنيون بالهوية التنظيمية ضئيلاً، إذ قد تتوفر كل من السمات الجوهرية والسمات المميزة فيها إلا أن عامل الاستمرارية غير موجود لتعميق هذا الشعور، فقد تتغير هوية المنظمة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة مما يتطلب بروز هوية أخرى أو حدوث تغييرات في الهوية السائدة، لكن هذا التغيير في الهوية سيكون ضعيفاً حتى يمر عليه وقت طويل لكي يترسخ في أذهان كافة الأطراف المعنية.
٢. الهوية التنظيمية القوية **strong organizational identity**: يشعر الأطراف المعنيون بقوة الهوية التنظيمية عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات مع مرور زمن طويل على تلك السمات، فالهوية التنظيمية القوية التي يتم الاتفاق على ماهيتها وأبعادها بين الأطراف المعنية كلهم تساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي قد تواجهها ومن ثم تسهم في نجاح إدارة المنظمة ورفع مستوى أداؤها.

#### ثالثاً: أهمية الهوية التنظيمية

- تظهر أهميتها من خلال الأحداث التي تحصل ضمن دورة الحياة كما ذكر كل من (Albert & Whetten, 2006: 98 - 99) وكما يأتي:
١. تأسيس المنظمة: عند مرحلة التأسيس تثار عدة أسئلة حول غايات وأهداف المنظمة، الوسائل والتقنية التي سيتم استخدامها وهذا يحدد الأسس التي ستقوم عليها المنظمة.
  ٢. فقدان عنصر المحافظة على الهوية: إذا قام المؤسسون الأوائل للمنظمة بترك العمل وهي في مرحلة بداية تأسيسها ونشأتها، ستكون هناك مرحلة تبحث فيها المنظمة عن مؤسسين جدد يقومون بترسيخ الهوية التنظيمية ويحافظون عليها.
  ٣. انتهاء سبب وجود المنظمة: إذا تغير سبب وجود المنظمة فيجب عليها أن تحافظ على رسالتها المركزية من أجل زيادة أرباحها واستمرار وجودها وفي هذه الحالة ينبغي على الإدارة تقييم الخيارات الممكنة لها.
  ٤. النمو السريع: عندما تحقق المنظمة إرباحاً عالية، من المتوقع أن تأخذ موضوع الهوية التنظيمية بنظر الاعتبار، إذ إن هناك طاقات فائضة يمكن استخدامها وتحتاج إلى أن تدار ويتم توجيهها بالشكل الصحيح.
  ٥. تغير الأوضاع: قد تؤدي بعض الأحداث مثل تهديد الاستحواذ على المنظمة أو دمجها مع منظمة أخرى إلى إجبارها على إعادة صياغة رسالتها وقيمها وهويتها.
  ٦. تخفيض النفقات: يتطلب ذلك تعريف الهوية التنظيمية من حيث هي المنظمة، وماذا تريد أن تكون، من أجل وضع أولويات لاستخدامات الميزانية فمثلاً عندما يكون نمو المنظمة بطيئاً فإنها تقوم بإعادة صياغة رسالتها وتغيير أهدافها بما يتضمن إعادة تعريف هويتها التنظيمية.
- لذا من خلال ما تمر به المنظمة من مراحل حياتها يظهر دور وأهمية الهوية التنظيمية في كل مرحلة من هذه المراحل.

#### رابعاً: ازدواجية الهوية التنظيمية

في أغلب الأحيان يكون للمنظمة هوية واحدة يتفق على مفهومها كل الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة، إلا أنه في بعض الحالات قد يوجد للمنظمة هوية أخرى تتعلق بسمات جوهرية ومتميزة أخرى يراها قادة آخرون. وفي هذا المجال أوضح كل من (Voss & etal., 2006: 746) قد توجد اختلافات في وجهات النظر

بين بعض قادة المنظمة إلا إن اتفاقهم على هوية واحدة يزود المنظمة بأرض خصبة وأساس متين يكون فيه الصراع التنظيمي وتنوع الأفكار ظاهرة صحية لصالح المنظمة.

ومن الجدير بالذكر إن وجود الفرد ضمن مجموعة محددة داخل المنظمة قد يولد لديه نوع من الشعور بالهوية إزاء تلك المجموعة بجانب الشعور بالهوية التنظيمية الأساسية وقد يكون أقوى من الشعور بالهوية التنظيمية بسبب كون الارتباط بالمجموعات الصغيرة يكون أقوى من الارتباط بالمجموعات الكبيرة، مع وجود فرص أكبر لتمييز الفرد وظهوره كونه عضواً في مجموعة صغيرة، وقد يكون لرسالة المنظمة وطبيعة عملها دور في ازدواجية الهوية لديها.

وقد بين كل من (Albert & Whetten, 2006:101) سبب تحول المنظمات إلى ازدواجية الهوية التنظيمية إلى عدة أسباب أهمها:

١. **نجاح المنظمة Success of the organization**: إن نجاح المنظمة في مجال معين قد يجعلها تدخل في مجال آخر من النشاط مما يعني وجود هوية مزدوجة، فبعض المنظمات التي تحقق أرباحاً كبيرة قد تدعى إلى القيام بدور في مجال دعم الفنون أو الرياضة فتصبح لها أكثر من هوية.
  ٢. **تعقيدات البيئة Complexity of the environment**: إذا تغيرت البيئة التي تعمل فيها المنظمة بشكل سريع وأصبحت بيئة معقدة لتفرز خطأً من الفرص والمخاطر فإن المنظمة ذات الهوية المزدوجة تتمتع بقدرتها على التكيف والعمل على الاستفادة من الظروف البيئية الجديدة.
  ٣. **التحول الإجباري Transformation compulsory**: من السهل الحصول على هوية تنظيمية خلال بداية عمل المنظمة، ولكن تغيير خصائص الهوية القديمة إلى خصائص جديدة بعد ذلك قد يتطلب وجود أكثر من هوية خلال مرحلة الانتقال التدريجي.
  ٤. **الاضطرار إلى الازدواجية Having duplication**: قد يكون من الضروري لبعض المنظمات ولاسيما تلك التي تعمل في القطاع الحكومي، أن يكون لها أكثر من هوية تنظيمية، إذ إنها أصبحت مستودعاً للقيام بكل الأمور التي لا تقوم بتأديتها المنظمات الأخرى.
- إن تعدد الهويات التنظيمية في هذا المجال قد يعطي قوة دافعة أكبر للفرد ولاسيما إذا كان هناك انسجام بين مفاهيم هذه الهويات المتعددة. وحتى تكون الإدارة فاعلة لا بد لها من الاستفادة من هذا التعدد والقيام بإدارته بكفاءة وفاعلية بحيث تعمل على إيجاد الانسجام بين الهوية الفرعية والهوية الأساسية لأجل تحقيق كل من الأهداف العامة للمنظمة والأهداف الفرعية.

### المبحث الثالث

#### اختبار وتحليل فرضيات البحث

يهدف هذا المبحث إلى التعرف على مستوى تشبع فقرات الاستبانة واختبار علاقات الارتباط والتأثير من خلال محورين، يختص المحور الأول بإجراء التحليل العاملي لفقرات استبانة البحث، فيما يختص المحور الثاني باختبار وتحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيري البحث، وكما يأتي:

**المحور الأول: التحليل العاملي لفقرات متغيرات البحث**

سيجري في هذا المحور تحليلاً عاماً لفقرات استبانة البحث إذ إن هذا الجهد الإحصائي يعد ضرورياً قبل البدء باختبار وتحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث بهدف التحقق من قوة وضعف فقرات الاستبانة، وذلك باستعمال أسلوب التحليل العاملي (Factors Analysis) للتحقق من مدى قدرة فقرات

متغيرات البحث الفرعية، التي يتضمنها كل متغير رئيس لذلك فإن الجهد الإحصائي لهذا المحور سيتجه إلى تحليل العوامل الرئيسية (Principals Component Analysis) التي في ضوءها تجري عملية تحديد نسب التشعب البالغة (30%) وتحديد درجة التميز من خلال استخراج مصفوفة العوامل (Component Matrix) أولاً، ومن ثم مصفوفة التدوير (Rotated Matrix) للبحث عن أقوى نسب للتشعب، وكما يأتي :

من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) رشح أسلوب التحليل العاملي (8) عوامل (جذور) من العوامل التي تتحكم في اتجاه تميز فقرات الاستبانة لمصفوفة المكونات، وهي نسبة تفسح مجالاً واسعاً أمام الباحثة لاختيار الفقرات المميزة. فقد بينت التحليلات الإحصائية للتباين الكلي لهذه العوامل أنها قادرة على تفسير ما نسبته (77.269%) من العوامل التي تتحكم بفقرات الاستبانة ما يشير إلى واقعية نسب التشعب ويتضح ذلك من خلال معطيات الجدول (3). وبهدف التحقق من إمكانية الحصول على نسب تشعب أعلى فقد جرى تحليل البيانات من خلال تدوير البيانات للحصول على مصفوفة التدوير، إلا إن عدد العوامل الكبير التي رشحتها مصفوفة المكونات وقوتها مكنت البحث من الوصول إلى الحل الأمثل عن طريق مصفوفة المكونات من دون اللجوء إلى مصفوفة التدوير، وسيرد تحليل فقرات الاستبانة تباعاً وكما في الجدول (4).

#### أولاً: التحليل العاملي لفقرات استبانة البحث

إن استبانة البحث تألفت من (71) فقرة مثلت متغيري البحث ( الذكاء الروحي والهوية التنظيمية) وما تضمنه متغير الذكاء الروحي من أبعاد فرعية، وسيصار إلى تحليل الاستبانة عاملياً بحسب تسلسل متغيراتها.

#### الجدول (3) تحليل التباين الكلي لجذور مصفوفة المكونات

العامل ( الجذر)	قيم التشعب لمجموع المربعات		
	النسبة المتراكمة للتباين	النسبة المئوية للتباين	الكلي
1	30.922	30.922	12.059
2	44.245	13.324	5.196
3	52.516	8.270	3.225
4	58.704	6.188	2.413
5	64.084	5.380	2.098
6	68.903	4.819	1.879
7	73.252	4.348	1.696
8	77.269	4.017	1.567

#### جدول (4) الحل الأمثل على وفق مصفوفة المكونات لمتغيري البحث ( الذكاء الروحي والهوية التنظيمية )

تميز الفقرة	المتغير	المضمون	نسبة التشعب	الحل الأمثل على وفق مصفوفة المكونات
X1	الوعي	أتحكم في أفكاري ومشاعري عندما اعمل أو أتحدث مع الآخرين	0.432	مميزة
X2	الوعي	انتبه لأحلامي واتخذها نبراسا مرشداً لحياتي	0.533	مميزة

تميز الفقرة	المتغير	المضمون	نسبة التشبع	الحل الأمثل على وفق مصفوفة المكونات
X3	الوعي	أحافظ على توازني وأبقى واعيا لما يحدث من حولي عندما تتعقد الأمور	0.543	مميزة
X4	الوعي	إدراكي بان الحياة لا تسير على وتيرة واحدة يجعلني قادرا على مواجهة المشكلات اليومية	0.435	مميزة
X5	الوعي	الوعي العميق الصادق يسمح لعقلي أن يصل للحقيقة دون عناء	0.265	غير مميزة
X6	الوعي	أقوم بأداء طقوس شخصية يومية كالصلاة والتأمل لتساعدني على تحقيق التوازن في حياتي	0.458	مميزة
X7	الوعي	أنا على وعي للضمير والحكمة التي بداخلي واجعلهما مرشدا لحياتي	0.455	مميزة
X8	الوعي	استرشد بإلهامي وحديسي عند اتخاذي للقرارات المهمة	0.432	مميزة
X9	الوعي	أنصت جيدا لكل ما يقال وما لا يقال	0.344	مميزة
X10	الوعي	أنا متيقظ تماما لحواسي الخمسة أثناء قيامي بواجباتي اليومية	0.312	مميزة
X11	الوعي	أعيش واعمل وأنا واعيا بحقيقة الفناء	0.459	مميزة
X12	الحقيقة	الألفة والتقبل قيمتان مهمتان عندي	0.418	مميزة
X13	الحقيقة	أعمالي تتفق مع فطرتي الحقيقية	0.583	مميزة
X14	الحقيقة	اهتم ببطون الأمور	0.643	مميزة
X15	الحقيقة	التزامي بمبادئ وأخلاقي سبب في عدم وصولي للنجاح الذي ارجوه	0.549	مميزة
X16	الحقيقة	أنا متبصر بحقيقة ذاتي التي اعرف من داخلي بصحتها	0.592	مميزة
X17	الحقيقة	حتى في وسط الصراعات والاختلافات ابحت عن الاندماج مع الآخرين والتوفيق بين وجهات النظر	0.459	مميزة
X18	الحقيقة	اعمل جاهدا لتوسيع مدارك الآخرين ووجهات نظرهم	0.258	غير مميزة
X19	الحقيقة	اقبل نفسي كما هي بكل مشاكلها وقيوبها	0.374	مميزة
X20	الحقيقة	أميل لأكون شخصا داعما ومعطاء ومستمتعا بصحبة الآخرين	0.386	مميزة
X21	الحقيقة	يهتم الآخرين بي لأنني متفتح ومشارك واهتم بهم	0.232	غير مميزة

تميز الفقرة	المتغير	المضمون	نسبة التشبع	الحل الأمثل على وفق مصفوفة المكونات
X22	الحقيقة	اشعر بانى جزء من العالم الكبير والكون الفسيح	0.305	مميزة
X23	النعمة	اخصص اوقاتاً أمارس فيها الطقوس والمناسك الروحية والاحتفال بالذكريات	0.487	مميزة
X24	النعمة	ألاحظ واقدر الجمال في كل شيء افعله	0.497	مميزة
X25	النعمة	حياتي هبه من الله وتستحق أن أعيش كل لحظة فيها	0.527	مميزة
X26	النعمة	اخصص لنفسي اوقاتاً يومية وأسبوعية أعيش فيها مع الطبيعة	0.227	غير مميزة
X27	النعمة	استعين بالأماكن والأشياء التي تذكرني بحكمة الخالق وعظمته	0.275	غير مميزة
X28	النعمة	اشعر بالحرية حتى لو أتحت لي خيارات قليلة	0.388	مميزة
X29	النعمة	اشعر بالامتنان لكثرة الأشياء الايجابية في حياتي	0.321	مميزة
X30	النعمة	حياتي نظامية ومستقرة ومسالمة	0.320	مميزة
X31	النعمة	أعيش في انسجام مع الكون والطبيعة مما يدفعني إلى التصرف بدقة وسلاسة	0.643	مميزة
X32	النعمة	اعتمد على الثقة والإيمان العميق بالله عند مواجهتي مشكلات الحياة اليومية	0.783	مميزة
X33	النعمة	اشعر بالامتنان إلى الله سبحانه وتعالى لما متعني به	0.723	مميزة
X34	التفوق	الهدوء النفسي العميق والظاهر يسمح لعقلي بان يبدع ويبتكر	0.421	مميزة
X35	التفوق	العطف هو مبدأي في تعاملاتي مع الآخرين	0.464	مميزة
X36	التفوق	أنا ملتزم بمبادئ وأخلاقياتي في كل ما افعله	0.693	مميزة
X37	التفوق	الصدق والتألف وقبول وجهات النظر المعارضة هو مبدئي في الحياة	0.618	مميزة
X38	التفوق	أحاول اكتشاف نقاط القوة والضعف التي بداخلي	0.465	مميزة
X39	التفوق	اشعر أن ما افعله يفيد حياتي اليومية	0.420	مميزة
X40	التفوق	اعبر عن نفسي بشكل مبدع	0.454	مميزة

تميز الفقرة	المتغير	المضمون	نسبة التشبع	الحل الأمثل على وفق مصفوفة المكونات
X41	التفوق	أنا فخور بقدرتي على تبني المواقف	0.423	مميزة
X42	التفوق	أنا متفوق وذو عقلية ثابتة إلى حد بعيد	0.404	مميزة
X43	التفوق	أنا واثق من نفسي في اغلب المواقف التي مررت بها في حياتي	0.423	مميزة
X44	التفوق	اعمل بجد لأكون مقبولاً ومحبوياً من الآخرين	0.364	مميزة
X45	المعنى	انزعج عندما يتطلب مني تحقيق أهدافي أن أفكر بشكل غير معتاد أو ان اتخذ وجهة نظر مختلفة	0.451	مميزة
X46	المعنى	في أنشطتي اليومية اجعل هدفي متضامنا مع ما يريده أو يحتاج إليه الآخرين	0.364	مميزة
X47	المعنى	العمل بالنسبة لي شيء مقدس	0.521	مميزة
X48	المعنى	استمتع بفعل الأشياء البسيطة في حياتي مثل الأكل والاعتسال وغيرها	0.461	مميزة
X49	المعنى	في أعمالي اليومية ألاحظ الأفكار والأحاسيس التي تنساب إلى عقلي و استطيع التحدث بها (حديث الروح)	0.452	مميزة
X50	المعنى	عملي يتفق مع أهدافي العليا	0.499	مميزة
X51	المعنى	اتخذ العظة والعبرة من المحن والآلام التي تواجهني في حياتي	0.402	مميزة
X52	المعنى	يزداد شعوري باني شخص فاعل ومؤثر عند تقديمي العون للآخرين وتلقي المساعدة والعناية منهم	0.364	مميزة
X53	المعنى	اشعر أن عملي هو تعبير عن الحب	0.345	مميزة
X54	المعنى	أهدافي وطموحاتي تتجاوز حدود العالم المادي	0.452	مميزة
X55	المعنى	اشعر بقيمة كل ما افعله بالنسبة للآخرين	0.345	مميزة
Y56	الهوية التنظيمية ( متغير أحادي)	أفراد المنظمة معنيون في وضع رسالة المنظمة وأهدافها وإستراتيجيتها	0.234	غير مميزة
Y57		توجد قيم ومعايير أخلاقية مشتركة داخل المنظمة	0.372	مميزة
Y58		العمل الجماعي أساسي في المنظمة	0.394	مميزة
Y59		يحتاج عمل المنظمة إلى الدقة في الأداء	0.400	مميزة

تميز الفقرة	المتغير	المضمون	نسبة التشبع	الحل الأمثل على وفق مصفوفة المكونات
Y60		يركز عمل المنظمة على خدمة الجمهور	0.353	مميزة
Y61		اعتقد إن منظمتي هي مدعاة للفخر من بين مثيلاتها	0.378	مميزة
Y62		العمل في المنظمة أكثر ديناميكية عنه في مثيلاتها	0.264	غير مميزة
Y63		اعتقد إن شعار منظمتي متميز ويعكس هويتها	0.221	غير مميزة
Y64		تستخدم المنظمة أنماطاً مختلفة من العمليات وتكنولوجيا المعلومات التي تميزها عن المنظمات الأخرى	0.304	مميزة
Y65		تستخدم المنظمة أنماطاً مختلفة من الحملات الإعلانية التي تميزها عن المنظمات الأخرى	0.221	غير مميزة
Y66		لا تتأثر سياسات وأنظمة المنظمة بتغيير إدارتها	0.444	مميزة
Y67		جودة الخدمة أولوية داخل المنظمة منذ تأسيسها	0.321	مميزة
Y68		القيم والمعايير الأخلاقية في المنظمة ثابتة إلى حد كبير	0.364	مميزة
Y69		تتبنى المنظمة علاقات جيدة ودائمة مع الأطراف ذات العلاقة	0.321	مميزة
Y70		المكافآت المادية السخية والامتيازات عنصر ثابت منذ تأسيس المنظمة	0.264	غير مميزة
Y71		فلسفة تطوير الإدارة متجذرة داخل المنظمة	0.321	مميزة

من خلال تحليل فقرات المقياس تحليلاً عاملياً تبين أن (١٠) فقرة من أصل (٧١) فقرة قد تراجعت ولم تحصل على نسب التشبع اللازمة والبالغة (٣٠%)، وقد تركزت هذه الفقرات غير المشبعة في الأبعاد (الوعي، الحقيقة، النعمة) إذ بلغت الفقرات غير المشبعة للأبعاد الثلاثة (٥) فقرة من مجموع (٣٣) فقرة وهي تشكل (٠،٠٩١) من مجموع فقرات الذكاء الروحي وهي نسبة واطئة قياساً بالفقرات المشبعة إذ تشكل نسبة (٩١%)، أما بالنسبة (التفوق والمعنى) فلم تتراجع أية فقرة من فقراتهما، أما بالنسبة لمتغير الهوية التنظيمية فقد تراجعت (٥) فقرات من أصل (١٦) فقرة بما يشكل (٠،٣١) وهي تعد نسبة مرتفعة قياساً بمتغير البحث الأول الذكاء الروحي.

### المحور الثاني

#### اختبار فرضيات وتحليلها الارتباط والتأثير بين متغيري البحث

يختص هذا المبحث بعرض إحصائي يجري من خلاله اختبار وتحليل علاقات الارتباط بين أبعاد متغيري البحث (الذكاء الروحي والهوية التنظيمية) وذلك باعتماد معامل ارتباط كندال، إذ سيجري عرض



علاقات الارتباط بين هذه المتغيرات وكما جاء بفرضيات البحث الرئيسية وما تفرع عنها من فرضيات فرعية،  
وكما يأتي:

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

أفادت فرضية البحث الرئيسية الأولى بان ((هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية على المستوى الكلي بين الذكاء الروحي والهوية التنظيمية))، ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي والهوية التنظيمية.
- ب. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحقيقة والهوية التنظيمية.
- ج. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين النعمة والهوية التنظيمية.
- د. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التفوق والهوية التنظيمية.
- هـ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المعنى والهوية التنظيمية.

(t) الجدولية	أبعاد الذكاء الروحي					الذكاء الروحي (X)	المتغير التفسيري المتغير الاستجابي
	المعنى (x5)	التفوق (x4)	النعمة (x3)	الحقيقة (x2)	الوعي (x1)		
1%	0.304	0.415	0.441	0.408	0.463	0.412	الهوية التنظيمية Y
2.423	3.554	3.947	3.404	3.57	3.619	3.968	(t) المحسوبة
حدود الثقة	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند المستوى 1% ولجميع مؤشرات الذكاء الروحي						النتيجة (القرار)
99%							

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

تشير معطيات الجدول (٥) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الذكاء الروحي بأبعاده كافة والهوية التنظيمية إذ تبين أن (t) المحسوبة هي اكبر من (t) الجدولية والبالغة (٢،٤٢٣) عند مستوى معنوية (١%) وبحدود ثقة بلغت (٩٩%). وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية وما تفرع عنها من فرضيات فرعية.

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

أفادت فرضية البحث الرئيسية الثانية بان (هناك تأثير ذو دلالة معنوية على المستوى الكلي للذكاء الروحي في الهوية التنظيمية)، ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:  
(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد للذكاء الروحي (الوعي، الحقيقة، النعمة، التفوق، المعنى) في أن واحد في الهوية التنظيمية).

وقد استعمل لهذا الغرض تحليل الانحدار البسيط والذي عن طريقه يجري تحديد التأثير، وأيضاً استعمل معامل التحديد ( $R^2$ ) والذي يستخدم لقياس مقدار الذكاء الروحي في الهوية التنظيمية. ومن أجل اختبار معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط استعمل اختبار ( $F$ ) وذلك للوقوف على معنوية الأنموذج لغرض تحديد تأثير الذكاء الروحي في الهوية التنظيمية، وبذلك ومن أجل اتخاذ القرار الدقيق بشأن ثبوت صحة الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على أنه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للذكاء الروحي في الهوية التنظيمية).

فقد تم اختبار الفرضية على وفق نموذج الانحدار البسيط، إذ يمكن أن تكون معادلة الانحدار كالاتي:

$$Y = a + B X$$

أما تقديرات قيم متغيري النموذج فهي:

$$\text{الهوية التنظيمية} = 0.0508 + 0.376 (\text{الذكاء الروحي})$$

إذ أن ( $a$ ) مقدار ثابت

جدول ( ٦ ) نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الذكاء الروحي في الهوية التنظيمية

معامل التحديد ( $R^2$ )	قيمة ( $F$ ) الجدولية	قيمة ( $F$ ) المحسوبة	X	Constant	الذكاء الروحي
			$\beta$		المتغير الاستجابي
0.247	7.31	44.262	0.0508	0.376	الهوية التنظيمية ( $Y$ )

المصدر : إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية

من خلال الجدول السابق يلاحظ ما يأتي:

١ . يتضح من خلال الجدول (٦) أن قيمة ( $F$ ) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط لبعد الذكاء الروحي ( $X$ ) قد بلغت ( ٤٤،٢٦٢ ) هي اكبر من قيمة ( $F$ ) الجدولية والبالغة (٧،٣١) عند مستوى معنوية بلغ (١%) أي بدرجة ثقة (٩٩%) وهذا يدل على قوة نموذج الانحدار. أما قيمة الميل الحدي لزاوية الانحدار فقد بلغت ( $\beta_1 = 0.0508$ ) عند مستوى المعنوية المذكور وهذا يدل على أن تغيراً مقداره (١) من الذكاء الروحي يؤثر بمقدار (٠،٥٥٨) في الهوية التنظيمية.

وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط، وبناءً على ذلك يكون بعد الذكاء الروحي ( $X$ ) ذا تأثير عالٍ في الهوية التنظيمية ( $Y$ ). ويعد هذا التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية البالغ (١%) أي بدرجة ثقة بلغت (٩٩%).

٢ . كما يتضح أن معامل التفسير ( $R^2$ ) بلغ (٠،٢٤٧) أي أن بعد الذكاء الروحي ( $X$ ) يفسر ما نسبته (٢٤،٧%) من التغيرات التي تطرأ على الهوية التنظيمية ( $Y$ ).

أما النسبة المتبقية والبالغة (٧٥،٣%) فتعود إلى تأثيرات لمتغيرات أخرى غير داخلية في هذا النموذج. ومما تقدم يتضح قبول الفرضية التي مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للذكاء الروحي في الهوية التنظيمية).

أما على مستوى أبعاد الذكاء الروحي فقد جرت صياغة نموذج للانحدار المتعدد وكما يأتي:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5$$

ومن أجل اختبار قبول الفرضية أعلاه من عدم قبولها جرى استخدام اختبار ( F ) لتحليل معنوية نموذج الانحدار الخطي المتعدد وكما هو موضح بالجدول (٧) والذي جرى بناؤه وفق الصيغة أعلاه. أما تقديرات قيم متغيري النموذج فهي:

$$\text{الهوية التنظيمية} = 0,558 + 0,276 (\text{الوعي}) + 0,286 (\text{الحقيقة}) + 0,206 (\text{النعمة}) +$$

$$0,476 (\text{التفوق}) + 0,376 (\text{المعنى})$$

إذ أن (a) مقدار ثابت

جدول (٧) نموذج الانحدار الخطي المتعدد لقياس تأثير أبعاد الذكاء الروحي في الهوية التنظيمية

مستوى المعنوية	معامل التفسير (R <sup>2</sup> )	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) المحسوبة	X		الذكاء الروحي المتغير الاستجابي (X)
				Constant	$\beta$	
0,045	0,397	7,31	44,262	0,558	0,376	الهوية التنظيمية
		7,31	23,58	0,276		الوعي
		7,31	22,458	0,286		الحقيقة
		7,31	27,245	0,206		النعمة
		7,31	37,595	0,476		التفوق
		7,31	36,257	0,376		المعنى

المصدر : إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن:

١ . قيمة ( F ) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط لبعد الذكاء الروحي (X) قد بلغت (44,262) هي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (7,31) عند مستوى معنوية بلغ (1%) أي بدرجة ثقة (99%) وهذا يدل على قوة نموذج الانحدار.

- قيمة الميل الحدي لزاوية الانحدار فقد بلغت ( $\beta_1 = 0,276$ ) عند مستوى المعنوية المذكور وهذا يدل على أن تغييراً مقداره (1) من الوعي تؤثر بمقدار (0,276) في الهوية التنظيمية.
- أما قيمة الميل الحدي لزاوية الانحدار فقد بلغت ( $\beta_2 = 0,286$ ) عند مستوى المعنوية المذكور وهذا يدل على أن تغييراً مقداره (1) من الحقيقة تؤثر بمقدار (0,286) في الهوية التنظيمية.
- أما قيمة الميل الحدي لزاوية الانحدار فقد بلغت ( $\beta_3 = 0,206$ ) عند مستوى المعنوية المذكور وهذا يدل على أن تغييراً مقداره (1) من النعمة تؤثر بمقدار (0,206) في الهوية التنظيمية.
- أما قيمة الميل الحدي لزاوية الانحدار فقد بلغت ( $\beta_4 = 0,476$ ) عند مستوى المعنوية المذكور وهذا يدل على أن تغييراً مقداره (1) من التفوق تؤثر بمقدار (0,476) في الهوية التنظيمية.
- أما قيمة الميل الحدي لزاوية الانحدار فقد بلغت ( $\beta_5 = 0,376$ ) عند مستوى المعنوية المذكور وهذا يدل على أن تغييراً مقداره (1) من المعنى تؤثر بمقدار (0,376) في الهوية التنظيمية.

٢ . ومن خلال الجدول السابق يتضح أن معامل التفسير ( $R^2$ ) بلغ (٠,٣٩٧) أي أن أبعاد الذكاء الروحي ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ ) يفسر ما نسبته (٠,٣٩٧) من التغيرات التي تطرأ على الهوية التنظيمية، أما ما تبقى من النسبة المئوية للتأثير والبالغة (٠,٦٠٣) فإنها تعود لعوامل أخرى لم تدخل نموذج الانحدار. ومما تقدم يتضح عدم رفض الفرضية التي مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد الذكاء الروحي في الهوية التنظيمية).

### المبحث الرابع

#### الاستنتاجات والتوصيات

يختص هذا المبحث بعرض اهم الاستنتاجات التي توصل اليها واهم التوصيات المرافقة لها وكما يأتي:

##### أولاً: الاستنتاجات

١. تراجع الوعي العميق الصادق الذي يسمح للعقل أن يصل للحقيقة دون عناء.
٢. لم يجهد المعنيين بالعينة أنفسهم بالعمل لتوسيع مدارك الآخرين ووجهات نظرهم.
٣. لم يهتم المعنيين بالعينة بتخصيص اوقاتا يومية وأسبوعية للعيش فيها مع الطبيعة.
٤. لم تجري الاستعانة بالأماكن والأشياء التي تذكر الأشخاص بحكمة الخالق وعظمته.
٥. لم يسهم أفراد المنظمات في وضع رسالة المنظمة وأهدافها وإستراتيجيتها.
٦. لا يعد العمل في المنظمات المشمولة بالاستبيان أكثر ديناميكية عنه في مثيلاتها.
٧. لا يحتوي شعار المنظمات المعنية على سمة للمتميز يعكس هويتها.
٨. لم تستخدم المنظمة أنماط مختلفة من الحملات الإعلانية التي تميزها عن المنظمات الأخرى.
٩. المكافآت المادية غير سخية والامتيازات عنصر غير ثابت منذ تأسيس المنظمات المعنية.
١٠. أن الفقرات التسع أعلاه كانت متمثلة في الأبعاد (الوعي، الحقيقة، النعمة) فقط من دون أبعاد الذكاء الروحي الأخرى التي لم تتراجع فيها أية فقرة.
١١. تسببت الفقرات أعلاه بتراجع معاملات التأثير للأبعاد الثلاثة قياسا بالأبعاد الأخرى وهي (التفوق، المعنى).

##### ثانياً: التوصيات

١. تطوير القدرات التحليلية أسوة بالقدرات الفنية الاختصاصية لدى المعنيين بالبحث كون هذه القدرات ترسخ جانب الوعي بالظواهر التي يعيشها العاملين في البيئة الجامعية.
٢. بناء قاعدة ثقافية سلوكية لاستيعاب الآخر وإشاعة ثقافة (من شاوور الرجال شاركهم عقولهم) والاستماع لأبسط وجهات النظر جريا على أنظمة مقترحات العاملين اليابانية.
٣. تشجيع شبكات العلاقات الاجتماعية المكونة لرأس المال الاجتماعي التنظيمي وتنظيم برامج ترفيحية خارج أوقات الدوام الرسمي.
٤. استغلال التراث الإسلامي في البلاد للاطلاع على ذكاء المشاعر وأساليب التعامل عبر العصور وإدراك فن التعامل مع الروحانيات التي تشحن الذكاء الروحي.
٥. العمل بالمشاركة وإسناد ادوار للعاملين لأدراك رؤية ورسالة منظماتهم والإسهام في بنائها.
٦. السعي للتميز في الأداء كون المنظمات المعنية منظمات أهلية وبإمكانها تحقيق تفرد في الأساليب والبرامج بشكل ينعكس على أداء مميز.

٧. تفعيل الجانب المعنوي للعاملين من خلال إبراز الجوانب التي تتجسد برموز المنظمات وشعاراتها وأبطالها وتكريس ثقافة تنظيمية داعمة.
٨. تشكيل دائرة للعلاقات العامة والإعلان عن المنتج العلمي والثقافي للمنظمات المعنية وإصدار مجلات علمية رصينة.
٩. اعتماد نظام مكافآت يختلف عما درجت عليه المنظمات المنافسة .
١٠. ترصين العمل بفقرات الأبعاد المتراجعة الأبعاد (الوعي، الحقيقة، النعمة) لتلافي انعكاساتها السلبية على مجمل العملية الأدائية.

#### المصادر

#### أولاً: العربية

##### أ. الكتب

١. حريم، حسين، (٢٠٠٤)، " السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال" دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
٢. شقير، فائق والشريف، عليان والحلي، رياض، (٢٠٠٠) "مقدمة في الإحصاء"، ط ١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
٣. المشهداني، محمود، (١٩٨٥)، اصول الإحصاء والطريقة الإحصائية، ط ١، مطبعة دار السلام، بغداد.

##### ب. الدوريات

٤. عبد اللطيف، عبد اللطيف و جودة، محفوظ احمد، (٢٠١٠)، "دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٢٦)، العدد (٢).

##### ج. الرسائل والاطاريح

٥. الدباغ، جمال عبد الرسول غانم، (١٩٩٨) "سمات المديرين واتجاهاتهم نحو الخطر وأثرها في الخيار الاستراتيجي للمنظمة دراسة ميدانية مقارنة بين شركات التامين العراقية"، اطروحة دكتوراه (غ م)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٦. الساعدي، مؤيد يوسف نعمة، ٢٠٠٦، " التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية وأثرهما في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية"، اطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال (غ م)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

##### ثانياً: الأجنبية

#### A: Books

7. Abu Hallaweh, Suzan Issa (2008), "Exploring Organizational Identity: Irbid District Electricity Company as a Case Study", MBA Dissertation, Yarmouk University, Jordan.
8. Albert, Stuart and David A. Whetten , (2006), " Organizational Identity" In Organizational Identity, Edited by Mary Jo Hatch and Majken Shultz, Oxford University Press.
9. Pate, Judy, Beaumont, Phillip & Pryce, Gwilym, (2011), "Organizations and the Issue of Multiple Identities :who loves you baby?" .

10. Zohar, D. & Marshall, I., (2000), "SQ: Connecting with our Spiritual Intelligence",  
New York: Bloomsbury.

**B: Journals & Periodicals**

11. Albert, S. and Whetten, D.A. ,(1985), "Organizational identity", Research in organizational behavior, Vol.( 7).
12. Aust, P.J., (2004), "Communicated Values as Indicators of Organizational Identity", Communication Studies, Vol. ( 55), No.(4).
13. De Souza, Mariana, Alexandre, Carrieri, and Antonio De Faria, (2008), "The Construction of Organizational Identity: Discourses on a Brazilian Private Railroad", Brazilian Administration Review, Vol.(5), No.(3).
14. Emmons, R., (2000 ),"Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition and the Psychology of Ultimate Concern", International Journal for the Psychology of Religion, Vol.(10),No. (3) .
15. Foreman, P. and D.A. Whetten, (2002), "Members` Identification with Multiple-Identity Organizations", Organization Science, Vol.(13),No.(6).
16. Mayer, J. , (2000), " Spiritual Intelligence or Spiritual Consciousness?, The International Journal for the Psychology of Religion, Vol.(10),No.(1).
17. Puuse, Anu & Tolvanen Ulla, (2006), "Organizational Identity and Trust", Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. (11), No.(2).18. Vaughan, F. , (2002)," What is Spiritual Intelligence?", Journal of Humanistic Psychology, Vol. (42), No. (2).
19. Wigglesworth, C., ( 2006),"Why Spiritual Intelligence is Essential to Mature Leadership", Integral Leadership, Review, Vol.(6,).No.(3).
20. Voss, Z.G., Cable, D.M., and Voss, G.B. ,(2006), "Organizational Identity and Firm Performance", Organization Science, Vol.(17), No.(6).

**C: Thesis**

21. Amram, Y & Alto, P. ,( 2007)," The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence : An Ecumenical, Grounded Theory" , 15th Annual Conference of the American Psychological Association, San Francisco, August.
22. Amram, Yosi,(2007), "The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence: An Ecumenical, Grounded Theory" , Institute of Transpersonal Psychology, Annual Conference of the American Psychological Association San Francisco.
23. King , D., B., (2008)," Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition Model and Measure", Master of Science in the Faculty

of Arts and Science Trent University Peterborough, Ontario,  
Canada.

24. Nasel, D., (2004), " Spiritual orientation in relation to spiritual Intelligence: A new Consideration of Traditional Christianity and New Age/Individualistic Spirituality", Doctoral Dissertation, University of South Australia: Australia.
25. Wilbur, K., (2001), " How straight is the Spiritual path? The Relation of Psychological and Spiritual Growth", In The Eye of the Spirit: An Integral Vision for a World Gone Slightly Mad Boston: Tambala.

**D: Internet**

26. King, D.,B., (2007), "The Spiritual Intelligence Project Extracting Cognitive Ability From the Psycho spiritual", Realm/[http://www.dbking.net/spiritual intelligence](http://www.dbking.net/spiritual_intelligence).
27. [www.singziy/2008](http://www.singziy/2008)
28. [www.soundviewpro.com](http://www.soundviewpro.com) ( المكتبة الافتراضية )
29. Tekkeveettil, C.P., (2003), " Now it's SQ", <http://www.lifepositive.com/mind/evolution/iq-genius/intelligence.asp>.
30. Wigglesworth. C., ( 2004 ) , " Spiritual Intelligence and why it Matters", <http://www.Consciouspursuits.com/.htm>.
31. Witting, M., (2006), "Relations Between Organizational Identity, Identification and Organizational Objectives: An empirical study in municipalities. Retrieved August 22,2012,from university of Twente web site essay.Utwente.nl/55524/1/Scrip tie – witting ( المكتبة الافتراضية )
32. Zohar, D. ,(2004) ,"SQ: The Ultimate Intelligence",<http://www.masterforum.com/archives/zohar/Zohar-precis.htm>.