

تأثير الروحانية التنظيمية في تعزيز الأداء الجامعي (بحث ميداني)

The influence of organizational spirituality in enhancing university performance (Field research)

م.د فراس محمد العameri
ليلى عبدالله خضير
كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

Laila Abdullah Khudair
Laylaaa366@gmail.com

D. Firas Mohammed Al-amery
ferasalamiry@gmail.com

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى تحليل علاقة وتأثير المتغير التفسيري الروحانية التنظيمية في المتغير المستجيب الأداء الجامعي بأبعاده (العلاقات والموارد المتاحة ، تطوير راس المال البشري ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع) _ بحث ميداني لقيادات عدد من كليات جامعة بغداد من عمداء الكليات المبحوثة ومعاوني العمداء ورؤساء الاقسام ، تمثلت مشكلة البحث الرئيسية في التساؤل المهم (ما دور الروحانية التنظيمية في تعزيز الاداء الجامعي) وانطلق البحث من فرضياتان رئيستان لغرض توضيح علاقة التأثير والارتباط بين متغيرات البحث ، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع وتحليل البيانات ، وتم تحليل اجابات عينة البحث التي شملت (104) مستجيبة يمثلون عينة البحث بشكل حصري وشامل ، وقد تم الاستعانة بالمقابلات الشخصية فضلا عن المشاهدات الميدانية من خلال التواجد الميداني للباحث ، ولتحليل البيانات تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS_V.20) مع اعتماد مجموعة من الاساليب الاحصائية كالوسط الحسابي ، النسب المئوية ، التكرار ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، الاهمية النسبية ، معامل الارتباط Spearman ، ومعادلة الانحدار الخطى البسيط وتوصلت النتائج الى ان هنالك علاقة ارتباط وتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية

الكلمات المفتاحية : الروحانية التنظيمية ، الأداء الجامعي

Abstract

Current research aims to analyze the relationship and influence of the explanatory variable organizational spirituality, in the variable responsive university performance dimensions (relationships and resources available, the development of human capital, scientific research, community service) _ field research for the leaders of a number of colleges of Baghdad University of deans of colleges and deans assistants The main problem of research was the important question (what is the role of organizational spirituality in enhancing university performance) and the research started from two main hypotheses for the purpose of clarifying the relationship of influence and correlation between research variables. The analysis of the data was analyzed and the answers of the research sample, which included (104) respondents representing the research sample exclusively and comprehensively, were used interviews as well as field observations through the field presence of the researcher, and to analyze the data was used statistical program (SPSS_V.20) with the adoption of a group The statistical methods such as arithmetic mean, percentages, repetition, standard deviation, difference coefficient, relative importance, Spearman correlation coefficient, and simple linear regression equation .

Keywords: organizational spirituality, university performance .

المبحث الأول : منهجية البحث**أولاً : مشكلة البحث**

شهدت بيئه الاعمال في القرن العشرين توظيف عدد كبير من المفاهيم الادارية ذلك نتيجة للتغيرات السريعة التي تواجهها المنظمات اذ اصبحت المنافسة الشديدة ومفاهيم العولمة والسوق المفتوح من المفاهيم السائدة مما حدا بالباحثين المهتمين في هذا المجال التفكير في ايجاد مفاهيم مناسبة تضمن للمنظمات العمل بأخلاقيات الادارة ومن هذه المفاهيم الروحانة التي تمثل الحاجة المتزايدة للقيم التنظيمية والاخلاقية والنزاهة والعدالة والاستقامة والمصداقية اضافة الى التسامي والتواضع والعرفان بالجميل (الخزاعي ، 2015: 76) لذا اصبح من الضروري وجود نمط روحي مؤثر وفعال يستطيع ان يوجه الموارد البشرية ويحرك طاقتهم ومهاراتهم وقدراتهم باتجاه تحقيق اعلى مستويات للأداء وقد اخذ التوجه الحديث نحو البحث عن طرق واساليب ادارية روحانية حديثة تكون اكثراً كفاءة وملائمة مع هذا العصر وبعيداً عن الاساليب التقليدية ، ومع تزايد اهمية قطاع التعليم الجامعي في العراق الذي يعد احد الدعامات الاساسية لبناء المجتمع المتقدم ودور الجامعة الفعال في المجتمع ومركزاً لتقديم خدمة التعليم الجامعي ولكي تتمكن من اداء دورها بتميز كان يجب الاهتمام والبحث عن اساليب روحية او روحانية توجه ذلك الاداء وتقوده نحو تحقيق الاهداف المطلوبة بكفاءة وفاعلية . ومن هنا تظهر تساؤلات البحث

-1 هل هناك ايمان بالروحانية التنظيمية في العمل في الجامعات العراقية

-2 ما هو مستوى الروحانة التنظيمية في الجامعات العراقية

-3 هل هناك تشجيع لتعزيز الروحانة التنظيمية في أماكن العمل في الجامعات لتشجيع الأداء

-4 هل هناك علاقة ارتباط وتأثير بين الروحانة التنظيمية والأداء الجامعي

-5 الى أي مدى تشكل الروحانة التنظيمية حافزاً لهم لزيادة فاعلية الأداء

ثانياً: أهمية البحث

تظهر أهمية البحث من خلال الاتي :-

-1 التوجّه حول الدراسات الإنسانية والاهتمام بالجانب الروحاني للعاملين من ابرز سمات العصر .

-2 أهمية البحث من أهمية الواقع الميداني لما تحملها الجامعات من مكانة هامة ودعمها أساسية في المجتمع ومعرفة مدى امتلاكها الى الروحانة التنظيمية ومدى تأثيرها على الاداء الجامعي .

-3 اما الاهمية الفكرية فإنها تأتي من سعي البحث الحالي الى التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث لردم الفجوة المعرفية بينهما .

-4 استعراض اراء وافكار بعض الباحثين والمفكرين فيما يتعلق بمتغيرات البحث .

ثالثاً: اهداف البحث

يمكن توضيح الأهداف من خلال الاتي :-

-1 توضيح علاقة واثر الروحانة التنظيمية في الأداء الجامعي

-2 تحديد الدور الذي تلعبه الروحانة التنظيمية في الأداء الجامعي

-3 عرض متغيرات البحث وفق أسلوب علمي ومنطقي للتعرف عليهما

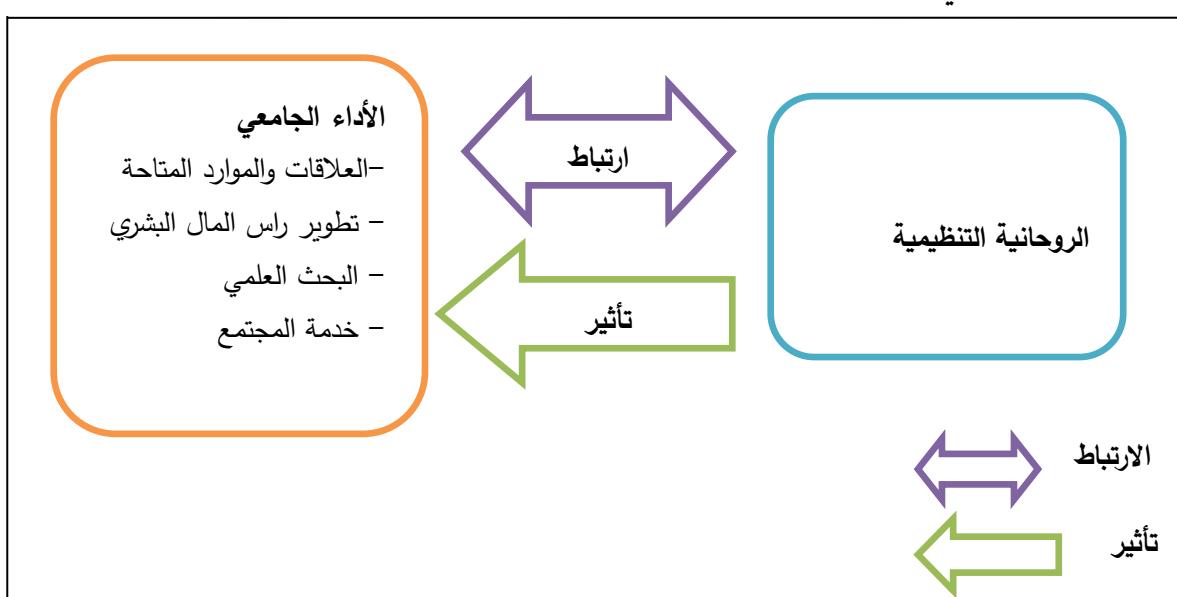
-4 التعرف على مدى اهتمام الجامعات بالروحانية التنظيمية لتشجيع أدائها

رابعاً : فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الروحانة التنظيمية والأداء الجامعي

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للروحانية التنظيمية على الأداء الجامعي

خامساً : المخطط الفرضي للبحث



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

سادساً: التعريفات الإجرائية

الروحانية : هي القوة التي تلهم الفرد وتشعره بالترابط الوثيق بالمجتمع لما يمتلكه من قيم وسلوكيات تحفز الافراد جوهرياً لخلق رؤية واضحة تدعم ايمانهم بقدرات المنظمة للوصول الى الاهداف مع اشاعة روح التعاون وتغلب مصلحة الاخرين على المصالح الشخصية لتحقيق غايات محددة من خلال الفهم العميق لقيم العمل والحياة .

الاداء الجامعي : يعرف الاداء بأنه مقياس يتم من خلاله اعطاء حكم على مدى اتقان العمل او مدى امتلاك المهارة او معلومة او فكرة ما وبالتالي القدرة على تحديد دور الفرد الايجابي والسلبي في المنظمة . والاداء الجامعي يعكس الطريقة التي تستخدم بها الجامعة مواردها الملمسة وغير ملموسة لتحقيق اهدافها بكفاءة وفاعلية

العلاقات والموارد المتاحة : وتشير الى علاقات الكلية بالبيئة المحيطة بها وكافة المستلزمات المادية وغيرها التي تستخدمها والتي تؤثر بشكل كبير في جودة مخرجاتها .

تطوير راس لمال البشري : تطوير وتنمية المهارات العامة للأفراد وتهئتهم لقبول المهام الجديدة التي تتيط بهم .

البحث العلمي : هو النشاط الفكري الانساني الذي يمتاز بدرجة عالية من الابداع والابتكار والتجدد ويهدف الى اثراء المعرفة العلمية في التخصصات العلمية كافة .

خدمة المجتمع : هو دور الجامعة في المجتمع وما تقدمه من خدمات واستشارات ودورات وبحوث علمية من اجل رقي المجتمع وتطوره وحل الازمات والمشكلات التي تواجهه .

سابعاً: حدود البحث

1- **الحدود المكانية** : اجري البحث في عدد من كليات جامعة بغداد وبالبالغة (13) كلية بمختلف الاختصاصات الطبية والعلمية والانسانية .

2- **حدود الزمانية** : تمثل بمدة اعداد البحث بالجانب النظري من 15/12/2018 الى 15/12/2019 اما مدة الجانب العملي فتمثلت بالمدة التي تم فيها جمع واعداد البيانات الاولية عن طريق توزيع الاستبانة على القيادات الجامعية في عدد من كليات جامعة بغداد واعادتها والمقابلات التي تم اجرائها وصولاً الى التحليل الاحصائي وكانت المدة من 16/3/2019 الى 16/6/2019 .

3- **الحدود البشرية** : شملت عينة البحث العمداء ومعاوني العمداء ورؤساء الاقسام العلمية في عدد من كليات جامعة بغداد .

ثاماً: أدوات التحليل الاحصائية

- استخدم الباحث البرنامج الاحصائي (SPSS) وبرنامج (Excel) من اجل ادخال البيانات وتحليلها ولغرض تحقيق اهداف البحث واختبار فرضياته تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية الآتية :
- 1- التوزيع التكراري (Frequency) والنسبة المئوية (Percentages) يتم من خلال استخدامه معرفة التكرارات والخيار الذي تركزت الاجابات حوله ومن ثم معرفة الخيار المرجح من تلك التكرارات بما يقابلها من نسبة مئوية .
 - 2- الوسط الحسابي (Mean) : ويستخدم لحساب متوسط اجابات افراد عينة البحث لغرض التحليل والمقارنة .
 - 3- الانحراف المعياري (Standard deviation)
 - 4- معامل الاختلاف (Coefficient of Variation)
 - 5- معامل الارتباط سبيرمان (Spearman)
 - 6- معامل الانحدار الخطى البسيط
 - 7- اختبار (F)
 - 8- معامل الفا - كرونباخ (Cronbach- alpha)
 - 9- التجزئة النصفية

المبحث الثاني : الاطار النظري**أولاً: الروحانية التنظيمية****1- مفهوم الروحانية التنظيمية :**

يرى (Fairholm, 2004 : 581) ان الروحانية هي مصطلح يعتمد التركيز على الروح لكل من القائد والتبعين ويفترض ان الناس لديهم روح واحدة تتجلى في حياتهم المهنية ويعرف الروح على انها اساس للسعادة والقوة والراحة وهو جوهر النفس ومصدر القيم الشخصية كما يرى ان الروحانية هي اساس لربط العالم الداخلي بالعالم الخارجي في العمل وفي العلاقات الاجتماعية وهي بناء اوسع من التدين (Berry, 2005:644).

والروحانية هي الشعور اللاشعوري الذي يزيد نشاط الفرد عند قيامه بمهنة محددة وهي قوة كامنة وطاقة محركة لهم الفرد نحو غايات محددة ولاغراض معينة (Ashmos & Duchon, 2016: 523) ويرى (Fernando et al, 2016: 36) ان الروحانية بترت في العمل لان الافراد يريدون ان يشعرون بالارتباط بالعمل الذي لا غنى لهم عنه فهي ليست فقط طقوس وتقاليد معينة يقوم بها البعض وانما هي شعور الفرد بانتمائه وترتبطه الوثيق بالمجتمع وبذلك يكون احد عناصر التطور الروحي .

وقد حدد (Siadat et al, 2013:48) عدة تعاريف للروحانية منها :

- 1- هي البحث عن الحياة وهي الهدف النهائي للحياة .
- 2- هي الفهم العميق لقيم العمل والحياة البيئية والنظام الشخصي .
- 3- هي احد الحاجات الداخلية للنفس البشرية والتي تخلق التواصل بين الافراد .

والقائد الروحي هو الشخص الذي يوفر لأعضاء منظمته البقاء الروحي باستخدام القيم والمواقف والسلوكيات الضرورية لإثارة الدوافع الداخلية له وللتبعين مما يحفزهم على العمل بالشكل المطلوب ويزيد من ولائهم الناتج عن شعورهم بالانتماء الى المنظمة .

2- اهمية الروحانية :

تناول الباحثون الروحانية بشكل كبير في ابحاثهم خلال السنوات الاخيرة ، اذ ان القوى العاملة اليوم تمر بتحول ديناميكي انها تنتقل من عقلية العنصر الصناعي والتركيز على راس المال والسلع المادية الى تطور مجتمع عالم المعرفة والتركيز

هنا على العنصر البشري وهذا التركيز اثار اهتمام الانسان لإيجاد المعنى وبشكل اعمق لعمله ويري (Riaz , 2012 : 27) ان غرس الروحانية داخل القيادة امر غاية الاهمية للتكيف مع ديناميكية التحول داخل القوى العاملة التي تسعى للحصول على عمل ذات معنى واهمية

هناك ضرورة لدمج القيم الروحانية مع القيادة التنظيمية اذ اشار (Fry 75: 2003) ان المنظمات التي تقفل في تطبيق الروحانية في مكان العمل فأنها بالنهاية سوف تقفل كمنظمات تعليمية ونحن نعتقد ان المنظمات اليوم تقفل للروحانية وهذا يوجد مشاكل نتيجة هذا الافتقار ، ولابد من الاشارة الى ان العلم التنظيمي هو اساس العمل التنظيمي ولكن لم يعد قادرا على فهم وتحليل المنظمات ككيانات روحية . يمكن للقيادة ان توثر بشكل ايجابي على سلوك الافراد وتصوراتهم لذا يجب دمج الروحانية بالقيادة مما يؤدي ذلك الى تعزيز الروحانية الذاتية والتنظيمية .

وقد اشار (Jeon , 2011:21) الى ان المنظمة دائما بحاجة الى قيم اخلاقية وانسانية اساسية لتشجيع السلوكات الاخلاقية الايجابية ويفز الافراد للانخراط فيه وان سلوك القائد الالكتروني يؤثر بشكل كبير على السلوك الالكتروني للأفراد وقد اكدت نتائج دراسته الى ان الروحانية لا تقتصر على القيم الاخلاقية ولكن ايضا توثر على تطوير وتحسين العادات الاخلاقية الجيدة فالروحانية توثر بشكل كبير على القيم الاخلاقية في مكان العمل .

يرى الباحث اهمية الروحانية كأحد الابعاد الاساسية للقيادة المتسامية الذي يولد ارتباط الفرد مع الآخرين ومع المنظمة مما ينتج عنه الثقة وشعور الفرد بأنه جزء من المنظمة وجزء من عملية صنع القرار فيها وبالتالي يحفز لديه الرضا والالتزام التنظيمي والقدرة على الابداع والتميز بالإضافة الى اثار الروحانية بشكل مباشر على الرفاهية النفسية للموظف . وان وجود مبدأ الروحانية كواقع غير ملموس في مركز شخصية الفرد ودمجها بالقيادة يعطي قوة داخلية تولد الامل والإيمان والرؤيةخدمة للآخرين وتلبية احتياجاتهم وتدفع الافراد الى الاعتماد على الذات والشعور بالترابط مع الآخرين في المجموعات والمنظمات

ثالثاً: الأداء الجامعي

1- مفهوم الأداء الجامعي

لغويا مصطلح الأداء مشتق من الكلمة الإنكليزية (To Performe) وقد اشتقت هذه الكلمة من اللغة اللاتينية (Performer) والذي تعني تنفيذ مهمة او انجاز نشاط او تأدية عمل (حسن ، 2018 : 65) .

يمثل الأداء قلب المنظمة ويكون له مجال كبير في أبحاث الأعمال والإدارة ويعترف به كمتغير محوري في العلاقات العامة والمصالح ويظهر في مجالات متباينة مثل الموارد البشرية والتسويق إلى إدارة العمليات ، والأعمال التجارية الدولية ، والإستراتيجية ، ونظم المعلومات. ويركز الهدف النهائي في جميع هذه المجالات على شرح كيفية تعزيز وتحسين وتشكيل سياسة العمليات لمساعدة الشركات على تحسين ربحيتها وبقائها على المدى الطويل (Singh,etal,2016:2)

اذ ان مفهوم الأداء الجامعي مختلف بين الباحثين والكتاب ولا يوجد اتفاق حوله بسبب اختلاف الجامعات وبيئاتها وطبيعة السلوكيات والتقنيات المستخدمة فيها وعلى اختلاف دول العالم اذ عرفه (النوري .. 2013 : 213) هو طبيعة الفعل المطلوب المستقبلي من الجامعات لتحقيق اهداف العملية التربوية والتعليمية لذلك يكون اساسا للأفكار والتحسينات المستقبلية لتحقيق الاهداف المطلوبة

بينما اشار (Touama,2014 : 56) الى انه المساهمة في نظام فعال للإطار الإداري والتنظيمي بجميع عناصره في تحقيق استثمار فعال للموارد المتاحة (المواد الخام ، المعدات ، الطاقة البشرية والمعلومات ، الإدارة الاستراتيجية ، المعايير والمواصفات

2- ابعاد الأداء الجامعي :**أ- العلاقات والموارد المتاحة**

تعرف العلاقات التطبيمية بانها الشبكات التي تربط موارد المنظمة بطرق موسعة مع الموردين والبائعين والمشترين و والزيائين والهيئات الحكومية والمؤسسات الخارجية الأخرى والتي تعد حيوية لنجاح المنظمة. اذ ان المنظمات تسعى إلى إقامة علاقات مع المنظمات الخارجية التي توفر الموارد الحيوية (مثل العمل ، والمورد الخام ، وتسويق منتجاتها اصافة الى المهارات والمعرفات المتخصصة) للقيام بعملياتها الداخلية. (Tillquist,2002:77).

في حين أشار (Ni,2006:277) الى ان العلاقات لها قيمة للمنظمة بطرق مختلفة تحد من النزاعات وتساعد على تنمية رأس المال الاجتماعي الذي يسهل إنشاء رأس المال الفكري.

ب- تطوير رأس المال البشري

اكتسب مفهوم "رأس المال البشري" اهتماماً كبيراً في الدراسات المعاصرة التي عرف رأس المال البشري على أنه يمثل العنصر البشري في المنظمة وما يمتلكه من الذكاء والمهارات والخبرات المجتمعية التي تمنح المنظمة السمات المميزة وكذلك عرف رأس المال البشري بأنه كل القدرات البشرية سواء كانت خصائص فطرية أو مكتسبة التي يمكن توسيع قيمتها بتطويرها بالشكل المناسب ويلاحظ أن رأس المال البشري يتكون من المعرفة والمهارات والقدرات والسمات المكتسبة الأخرى التي تسهم في الإنتاج (Afrah,2016: 120)

فيما أشار (Joseph& Aibieyi, 2014:57) الى ان رأس المال البشري هو العمليات المتعلقة بالتدريب والتعليم والمبادرات المهنية الأخرى من أجل زيادة مستويات المعرفة والمهارات والقدرات والقيم والأصول الاجتماعية للموظف الذي تؤدي إلى الرضا الوظيفي وزيادة الأداء الوظيفي

ت- البحث العلمي

عرف البحث العلمي على انه العملية الفكرية المنظمة الهدف منها تقصي الحقائق بشأن مسألة او مشكلة معينة وذلك باتباع طريقة علمية منظمة يتم التوصل من خلالها الى حلول ملائمة او نتائج تكون صالحة للتميم على المشاكل المماثلة ، او هو مجموعة الجهد المنظمة التي يقوم بها الانسان مستخدماً الأسلوب العلمي وقواعد الطريقة العلمية في سعيه لزيادة سيطرة على بيئته واكتشاف ظواهرها وتحديد العلاقات بينها (الصغر، 2012: 162)

ث- خدمة المجتمع

هي جميع الاعمال والخدمات التي تقدمها الجامعات لأفراد المجتمع على المستوى المحلي وغيره سواء في الجانب الصحي او الثقافي او الاقتصادي او الاجتماعي والاستفادة من كافة القدرات الإمكانات والطاقات المحلية اذ تبرز أهمية المجتمع احد وظائف الجامعة فهي أداة لتطبيق المعرفة في شتى الميادين والاختصاصات لغرض ترجمتها الى واقع ملموس اذ هناك بعدان للخدمة احدهما خاص بالجامعة والبعد الثاني خاص بالمجتمع ، كما يعد استثمار لكافة الطاقات البشرية والفكرية والموارد المادية التي تتجنب الجامعة من التخبط والعشوائي الذي ينتج عن سوء التخطيط والنقص في المعلومات وضعف التحليل والتقويم (فلوح ، (222 :2016

الفصل الثالث : الاطار العلمي

المبحث الأول : الوصف الاحصائي وتحليل البيانات وتفسير النتائج حسب متغيرات البحث الرئيسية (الروحانية التنظيمية ، الأداء الجامعي)

أولاً: جدول (1) تحليل آراء عينة البحث لمتغير الروحانية التنظيمية ($N=104$)

نسبة الأهمية	معامل الاختلاف	انحراف معياري	وسط حسابي	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		الفقرات	متغير الروحانية
				انحراف	معيار	انحراف	معيار	انحراف	معيار	انحراف	معيار	انحراف	معيار		
%72	19.1	0.69	3.62	0	0	2.9	3	41.3	43	46.2	48	9.6	10	نولي اهتماماً خاصاً للحياة الروحية في المنظمة	الحياة الروحية
%72	24.6	0.89	3.61	0	0	12.5	13	28.8	30	43.3	45	15.4	16	يترك للتدرисيين الحرية الكاملة للقيام بالمهام المسندة اليهم	الحياة الروحية
%86	18.3	0.79	4.32	0	0	4.8	5	5.8	6	41.3	43	48.1	50	نكرس حياتنا للاخلاص في العمل	الحياة الروحية
%85	17.3	0.74	4.28	0	0	2.9	3	8.7	9	45.2	47	43.3	45	نكرس الوقت والجهد لتحقيق غايات اسمى	الحياة الروحية
%75	25.6	0.96	3.75	1.9	2	9.6	10	21.2	22	46.2	48	21.2	22	يتم استشارة التدرسيين في اختيار رفقاء العمل عند توزيع المهام	الحياة الروحية
%82	17.6	0.73	4.14	0	0	3.8	4	8.7	9	54.8	57	32.7	34	نسعى لاهام موظفي الكلية على التعاون مع الآخرين وليس فقط تحقيق المصلحة الشخصية .	الحياة الروحية
%80	20.0	0.80	4.00											الاجمالي	

من خلال الجدول (1) ان متغير الروحانية التنظيمية تم قياسه من خلال الفقرات (1-5) ، اذ بلغ الوسط الحسابي (4.00) وهو اعلى من الوسط الفرضي بينما بلغ الانحراف المعياري (0.80) وبلغ معامل الاختلاف (20.0) وبأهمية نسبية (80%) وهذا يدل على تجانس اجابات عينة البحث حول اهتمام قادة الكلية بالحياة الروحية التي تتعكس من خلال اعطاء المرؤوسين الحرية في اختيار رفقاء العمل واعطاء الاهتمام للمصلحة العامة على المصلحة الشخصية لذا فهم يكرسون الجهد من اجل الوصول الى الاهداف اما من حيث الفقرات حصلت الفقرة الثالثة على المرتبة الاولى ، اذ بلغ الوسط الحسابي (4.32) وهو اعلى قيمة بالأوساط الحسابية المكونه بعد الروحانية وبانحراف معياري (0.79) ومعامل اختلاف (18.3) وبأهمية نسبية (86%) وهو دليل على ان القيادات الجامعية تعتبر مبدأ الاخلاص في العمل من اولوياتها وذلك من خلال الالتزام بأوقات العمل والعمل بساعات اضافية اذا تطلب الامر

بالإضافة الى العمل الاداري بجانب العمل الاكاديمي الذي يتضمن منهاج نظري وعملي ومتابعة بحوث ومشاريع الطلبة وغيرها . بينما حصلت الفقرة الثانية على اقل مرتبة اذ بلغ الوسط الحسابي (3.61) وبانحراف معياري (0.89) ومعامل اختلاف (24.6) وهذا يدل على عدم اعطاء التدريسيين الحرية الكاملة من قبل عينة البحث للقيام بالأعمال المسندة اليهم سيمما ان بعض الاعمال تجز وفق معايير محددة وتكون هناك حاجة الى التوجيه واعطاء التعليمات من قبل قيادة الكلية .

ثانيا : وصف استجابات عينة البحث وفقا لأبعاد المتغير المستجيب الأداء الجامعي :

1- العلاقات والموارد المتاحة :

جدول (2) تحليل آراء عينة البحث بعد العلاقات والموارد المتاحة (N=104)

الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	انحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		الفقرات	متغير الأداء الجامعي
				النسبة	الاتمرار	النسبة	الاتمرار	النسبة	الاتمرار	النسبة	الاتمرار	النسبة	الاتمرار		
%83	16.3	0.68	4.16	0	0	2.9	3	7.7	8	59.6	62	29.8	31	تحرص الكلية على اقامة النشاطات العلمية واللاصفية لضمان تعزيز العلاقات ضمن البيئة الجامعية	العلاقات والموارد المتاحة
%81	20.2	0.82	4.06	0	0	6.7	7	10.6	11	51.9	54	30.8	32	تتواصل الكلية بشكل ايجابي مع الكليات الأخرى	
%77	23.1	0.89	3.86	1.9	2	4.8	5	21.2	22	49.0	51	23.1	24	توجد اتصالات وعلاقات مستمرة بين الكلية وبيئة المنظمات ولا سيما سوق العمل المناظر لاختصاصات اقسام الكلية	
%54	39.7	1.08	2.72	12.5	13	32.7	34	30.8	32	18.3	19	5.8	6	الموارد المالية المتاحة في الكلية كافية لتعطية نفقاته	
%79	19.0	0.75	3.95	0	0	4.8	5	16.3	17	57.7	60	21.2	22	تحرص الكلية على بناء وتعزيز العلاقات الودية مع التدريسيين	
%82	21.0	0.86	4.10	1.0	1	4.8	5	12.5	13	46.2	48	35.6	37	تمتلك الكلية صفحة الكترونية محدثة تقدم خدماتها للمستفيدين وتعزز من خلالها علاقتها معهم .	
%76	22.1 0	0.84	3.80												الاجمالي

يتضح من الجدول (2) ان بعد العلاقات والموارد المتاحة تم قياسه من خلال الفقرات (30-25) ، اذ بلغ الوسط الحسابي (3.80) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (0.84) فيما بلغ معامل الاختلاف (22.10) والأهمية النسبية (3.80%) من خلال ذلك يتضح اهتمام الكليات عينة البحث بتعزيز علاقاتها مع الكليات الاخرى ومع المجتمع من خلال اقامة النشاطات والاتصالات مع العاملين داخل الكليات او مع منظمات سوق العمل ومع المنافسين واستخدام التقنيات الحديثة كإنشاء صفحة الكترونية خاصة للكليات تقدم من خلالها خدماتها وتعزز علاقتها معهم . اما من حيث الفقرات فقد حصلت الفقرة الخامسة والعشرين على اعلى مرتبة اذ بلغ الوسط الحسابي (4.16) وهذا يعكس انفاق عينة البحث مع هذه الفقرة وهو اعلى من الوسط الفرضي بينما بلغ الانحراف المعياري (0.68) وهو يشير الى تشتت مقبول في اجابات عينة البحث اما معامل الاختلاف فقد بلغ (16.3) وكانت الأهمية النسبية لهذه الفقرة (%83) وهذا يدل على حرص الكليات على اقامة النشاطات العلمية واللاصفية بهدف تعزيز العلاقات ضمن البيئة الجامعية اذ بلغ عدد ورش العمل التي تقييمها كليات جامعة بغداد لعام الدراسي 2018/2017

(64) ورشة عمل وهي من المؤشرات المهمة التي تقود الى اداء جامعي متميز ضمن بعد العلاقات والموارد المتاحة . فيما حصلت الفقرة الثامنة والعشرين على اقل مرتبة ضمن فقرات هذا البعد، اذ بلغ الوسط الحسابي (2.72) وهو اقل من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (1.08) وهو يعكس تشتت عالي في اجابات عينة البحث ويعود السبب في ذلك الى ان المورد المالي احد العناصر المهمة والمؤثرة في الاداء الجامعي وكون الموارد المالية مرتبطة بميزانية الوزارة التي تقوم بدورها توزيعها على الجامعات اذ يتم فتح كليات جديدة واقسام ومختبرات زيادة الحاجة الى الاجهزه والمعدات والموارد البشرية الكفؤة لمواكبة التطور في البيئة الجامعية فان الحاجة الى المورد المالي يكون مستمر مما يتوجب على الجامعة ان تسعى الى الوصول لاستقرار مالي تستطيع من خلاله تحقيق اهدافها .

2- تطوير رأس المال البشري :

جدول (3) تحليل آراء عينة البحث بعد تطوير رأس المال البشري (N=104)

الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات												مقدمة في الاداء	
				لا اتفق تماماً			لا اتفق			محايد			اتفق			اتفق تماماً	
%71	22.6	0.81	3.58	1.0	1	7.7	8	33.7	35	47.1	49	1.6	11				تلزم الكلية بتعيين الافراد وفق معايير محددة تتناسب مع طبيعة الاعمال المرشحين لها
%75	25.0	0.94	3.76	1.9	2	10.6	11	15.4	16	52.9	55	19.2	20				تهتم الكلية باستقطاب الكفاءات العلمية
%70	25.0	0.88	3.53	1.0	1	11.5	12	31.7	33	44.2	46	11.5	12				توفر الكلية للعاملين كافة الوسائل التي تمكّنهم من اداء اعمالهم على الوجه الاكمل
%80	18.7	0.75	4.01	0	0	4.8	5	12.5	13	58.7	61	24.0	25				تستخدم الكلية معايير محددة لتقدير اداء التدريسيين والموظفين
%76	24.0	0.91	3.78	1.9	2	8.7	9	16.3	17	54.8	57	18.3	19				تعمل الكلية على اشراك التدريسيين والموظفين في برامج تدريبية ترقي بقدراتهم
%76	26.0	0.99	3.79	4.8	5	4.8	5	18.3	19	50.0	52	22.1	23				تهتم الكلية بالابتعاث واقامة الندوات والمؤتمرات بهدف مواكبة التطورات في البيئة الجامعية
%65	27.1	0.88	3.24														الاجمالي

يتضح من الجدول (3) ان بعد تطوير رأس المال البشري تم قياسه من خلال الفقرات (31-36)، اذ بلغ الوسط الحسابي (3.24) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري(0.88) مما يشير الى تشتت مقبول في اجابات العينة وبلغ معامل الاختلاف (27.16) وبأهمية نسبية (%) وهذا يدل على اهتمام الكليات عينة البحث بتطوير رأس المال البشري ، اذ يعد عامل مهم واساسي في تطوير الجامعة كونه مصدر للمهارات والمعارف والعلوم والقدرات وهو اساس لتحقيق التميز في اداء الجامعة اما من حيث الفقرات فقد حصلت الفقرة الرابعة والثلاثين على المرتبة الاولى ضمن فقرات هذا البعد ، اذ بلغ الوسط الحسابي (4.01) فيما بلغ الانحراف المعياري (0.75) ومعامل الاختلاف (18.7) وكانت الاهمية النسبية لهذه الفقرة (80%) وهو دليل على اعتماد تقييم الأداء كأساس لحصول التدريسيين على الامتيازات كونها تستخدم معايير لتقدير ادائهم ومكافأة الأداء العالي ومعرفة الأداء المنخفض والعمل على تحسينه . فيما حصلت الفقرة الثالثة والثلاثون على اقل مرتبة ، اذ بلغ الوسط الحسابي (3.53) وبانحراف معياري (0.88) ومعامل اختلاف (25.0) وبلغت الاهمية النسبية (70%) وهو يدل على ان قلة التخصصات المالية المنوحة للكليات

ينعكس بشكل سلبي على توفير كافة المستلزمات والوسائل للعاملين فيها لتسهيل اداء اعمالهم بالرغم من سعي الكليات على مواكبة التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستعمال البرامجيات الحديثة في مجال التدريس والتحليل والبحث وهذا ينعكس بدوره على الأداء الجامعي للكليات .

4- البحث العلمي :

جدول (4) تحليل آراء عينة البحث بعد البحث العلمي (N=104)

الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	معامل المعياري	الإفراغ المعياري	بيان	لا اتفاق تماماً		لا اتفاق		محايد		اتفاق		اتفاق تماماً		الفقرات	نسبة الأداء الجامعي
					بأبيه	بأدنى درجة	بأبيه	بأدنى درجة	بأبيه	بأدنى درجة	بأبيه	بأدنى درجة	بأبيه	بأدنى درجة		
%84	18.5	0.78	4.21	0	0	3.8	4	10.6	11	46.2	48	39.4	41	تشجع عمادة الكلية الابحاث العلمية ذات الطبيعة النظرية والتطبيقية	نسبة الأداء الجامعي	
%74	27.0	1.00	3.71	2.9	3	6.7	7	30.8	32	35.6	37	24.0	25	تولي الكلية اهمية بالغة في كسب ثقة الصناعة عن طريق التعاون معهم من خلال نشاط البحث العلمي	نسبة الأداء الجامعي	
%61	36.4	1.12	3.07	9.6	10	19.2	20	35.6	37	25.0	26	10.6	11	تقديم عمادة الكلية الدعم المادي والمعنوي للباحثين للتدريب الداخلي والخارجي	نسبة الأداء الجامعي	
%63	34.4	1.08	3.14	4.8	5	27.9	29	25.0	26	32.7	34	9.6	10	توفر الكلية البيئة المادية المشجعة للبحث العلمي مثل (المختبرات ، الاجهزاء ادوات كتابة البحث وطباعتها، الخ)	نسبة الأداء الجامعي	
%71	30.0	1.06	3.54	3.8	4	12.5	13	27.9	29	36.5	38	16.2	20	تعمل الكلية على ربط الابحاث العلمية مع حاجات المجتمع عن طريق نشاط المكاتب الاستشارية	نسبة الأداء الجامعي	
%81	18.2	0.74	4.07	0	0	3.8	4	12.5	13	55.8	58	27.9	29	تقديم الكلية دورات تدريبية وورش عمل لشرح طرق واساليب البحث العلمي وبيان منهجه	نسبة الأداء الجامعي	
%72	26.51	0.96	3.62												الاجمالي	

يتضح من الجدول (4) ان بعد البحث العلمي تم قياسه من خلال الفقرات (37-42)، اذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.62) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (0.96) وهو يشير الى تجانس وتناغم في اجابات عينة البحث وبلغ معامل الاختلاف (26.51) وبأهمية نسبية (%72) من خلال نتائج الجدول اعلاه يتبين ان الكليات عينة البحث العلمي احد اولوياتها فهي تركز عليه كونه عنصر مهم من عناصر الأداء الجامعي لما له من دور في زيادة المعرفة في مجال التخصصات ودوره في كسب ثقة الصناعة عن طريق ايجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها ام من حيث الفقرات فقد حصلت الفقرة السابعة والثلاثين على اعلى مرتبة ضمن فقرات هذا البعد اذ بلغ الوسط الحسابي (4.21) وبانحراف معياري (0.78) الذي يشير الى تشتت مقبول في اجابات العينة ومعامل اختلاف (18.5) وأهمية نسبية (%84) وهو ما يدل على اهتمام الكليات عينة البحث بالابحاث العلمية ذات الطبيعة النظرية والتطبيقية اذ تعامل الجامعة على اقامة المؤتمرات العلمية وورش العمل لمناقشة البحث لمختلف الجامعات وتقديم اوراق العمل من خلال المعلومات التي حصلت عليها الباحثة من قسم الدراسات والتخطيط والمتابعة في جامعة بغداد فقد كانت هناك زيادة في عدد المؤتمرات اذ بلغ عدد المؤتمرات لسنة 2017/2018 (63) مؤتمر وهذا يدل على اهتمام الكليات بالبحوث العلمية التي تطور وتعزز الأداء الجامعي لها . بينما جاءت الفقرة التاسعة والثلاثين على اقل

مرتبة اذ بلغ الوسط الحسابي (3.07) وبانحراف معياري (1.12) الذي يشير الى عدم تجانس في اجابات عينة البحث اذ لاحظت الباحثة من خلال المقابلات مع القيادات الجامعية ان نقص الموارد المالية للكلية كان سبباً لقلة المكافآت والحوافر لتحفيز العاملين على زيادة برامج التدريب والتطوير الداخلي والخارجي .

4-خدمة المجتمع :

جدول (5) تحليل اراء عينة البحث بعد خدمة المجتمع (N=104)

الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	انحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		القرارات	متغير الأداء الاجتماعي	
				النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار			
%80	20.3	0.81	3.99	1.0	1	3.8	4	16.3	17	52.9	55	26.0	27	تولي الكلية اهمية بالغة لخدمة المجتمع المحيط بها	1- متغير الأداء الاجتماعي	
%80	21.0	0.84	4.01	1.0	1	4.0	5	14.4	15	51.0	53	28.8	30	تشجع الكلية تدريسيها على البحث في قضايا ومشاكل المجتمع		
%78	24.5	0.96	3.91	2.9	3	6.7	7	13.5	14	50.0	52	26.9	28	طرح الكلية برامج اجتماعية توعوية متوافقة مع طبيعة وحاجات المجتمع كبرامج (مكافحة المخدرات ، مكافحة الفساد والرشوة ،)		
%74	26.4	0.98	3.71	3.8	4	7.7	8	20.2	21	50.0	52	18.3	19	تقديم الكلية دراسات واستشارات الى منظمات المجتمع المحلي من خلال مكاتبها الاستشارية		
%84	17.3	0.73	4.21	0	0	3.8	4	6.7	7	53.8	56	35.6	37	تقوم الكلية بتوثيق مساهمات اعضاء الهيئة التدريسية في خدمة المجتمع سنوياً		
%84	17.0	0.72	4.22	0	0	3.8	4	5.8	6	54.8	57	35.6	37	تساهم الكلية بتقدم المجتمع من خلال مخرجاتها التعليمية (خريجها ، بحوثها ، برامجها التربوية ،.....)		
%80	21.0	0.84	4.00													الاجمالي

يتضح من الجدول (5) ان بعد خدمة المجتمع تم قياسه من خلال الفقرات (43-48) ، اذ بلغ الوسط الحسابي (4.00) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (0.84) ويشير الى تشتت مقبول في اجابات العينة بينما بلغ معامل الاختلاف (21.0) وبأهمية نسبية (80%) وهذا يدل على ان عينة البحث لديها ايمان بأهمية اسهام الجامعة وكلياتها في خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات لحل مشاكل المجتمع وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل على المستوى الداخلي والخارجي رفد الصناعة بالطاقات البشرية الخلاقة ونقل التكنولوجيا الى الصناعة . اما من حيث الفقرات فقد حصلت الفقرة الثامنة والأربعين على اعلى مرتبة اذ بلغ الوسط الحسابي (4.22) وبانحراف معياري (0.72) وهو ما يشير الى تشتت مقبول في اجابات عينة البحث وذلك من خلال الزيادة في عدد الدورات داخل وخارج العراق وعدد الورش والندوات والمؤتمرات وزيادة عدد المكاتب الاستشارية للكليات الجامعية المبين في المرفق (4) . فيما حصلت الفقرة السادسة والاربعين على اقل مرتبة ضمن هذا بعد ، اذ بلغ الوسط الحسابي (3.71) وبانحراف معياري (0.98) ومعامل اختلاف (26.4) وبأهمية نسبية (74%) ومن خلال الزيارة الميدانية

للباحثة تبين ان سبب ذلك يعود الى التفاوت في عدد الاستشارات التي تقدم الى الكليات اضافة الى نقص في وعي المجتمع بأهمية دور المكاتب الاستشارية التابعة للكليات .

المبحث الثاني : الارتباط والتأثير

أولاً: الارتباط

جدول (6) علاقة الارتباط بين القيادة المتسامية بأبعادها والاداء الجامعي (N=104)

الاداء الجامعي	خدمة المجتمع	البحث العلمي	تطوير راس المال البشري	العلاقات والموارد المتاحة	المتغير المعتمد	
					المتغير المستقل	الروحانية
0.367**	0.284**	0.383**	0.328**	0.267**	الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05	* الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.01
0.000	0.003	0.000	0.001	0.006		

* الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05

** الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.01

1- اتضح من الجدول (6) ان المتغير التفسيري الروحانة حق علاقة ارتباط (** 0.367) مع اجمالي المتغير الرئيسي المعتمد الأداء الجامعي وهي علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة ايجابية عند مستوى معنوية (0.01) ، وعلاقة ارتباط معنوية موجبة مع بعد المعتمد العلاقات والموارد المتاحة اذ بلغ معامل الارتباط (** 0.267) ، وعلاقة ارتباط طردية موجبة (** 0.328) مع بعد المعتمد تطوير راس المال البشري ، وعلاقة ارتباط طردية معنوية موجبة مع بعد المعتمد البحث العلمي (** 0.383) ، وعلاقة ارتباط معنوية موجبة (** 0.284) مع بعد المعتمد خدمة المجتمع ، وتدل النتائج على استخدام عينة البحث الروحانة على مستوى الاداء الجامعي وباعده وان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بالروحانية ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الجامعي وباعده نتيجة لعلاقة الارتباط بينهما اذ ان الاهتمام بالحياة الروحية في الكلية وتكرارهم الوقت والجهد والاخلاص في العمل من اجل تحقيق الغايات السامية وتعاونهم مع الاخرين الذي يعزز الاداء الجامعي المتميز ، من خلال نتائج الجدول (6) يوفر الدعم الكافي لقبول من الفرضية الرئيسية والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الروحانة والأداء الجامعي بأبعاده) .

ثانياً: التأثير : لاختبار واثبات صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للروحانية في الأداء الجامعي) نستدل بالجدول الآتي :

جدول (7) علاقه تأثير بعد الروحانة في الاداء الجامعي (N=104)

المتغير التابع	R ²	B	A	Sig	F الجدولية	F المحسوبة	المتغير المستقل
الاداء الجامعي (Y)	0.104	0.340	2.453	0.000	6.890	11.814	الروحانية(X)

بمستوى معنوية (0.01)

اظهر الجدول (7) ان هناك تأثير لمتغير الروحانة التنظيمية في المتغير المعتمد الاداء الجامعي ، بدلالة F المحسوبة اذ بلغت (11.814) وهي اعلى من قيمة F الجدولية والتي هي (6.890) تحت مستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة الدلالة (0.01) ، وبلغ معامل التحديد (R² = 0.104) اذ انه يعد مقياس وصفي يشير الى ان التباين الحاصل في الاداء الجامعي هو تباين تم تفسيره بفعل الروحانة اي ان بعد الروحانة يفسر ما قيمته (10.4 %) من الاداء الجامعي وان النسبة المتبقية هي من عناصر ومتغيرات غير داخلة في النموذج ، وكانت قيمة (B = 0.340) اي ان تغيير وحدة واحدة في الروحانة سيؤدي الى تغيير في الاداء الجامعي بنسبة (34.0 %) ومن خلال هذه النتائج تقبل الفرضية الرئيسية الثانية التي نصت على (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للروحانية في الاداء الجامعي) وكان انموذج الانحدار كالاتي :

$$\text{الأداء الجامعي} Y = 2.453 + 0.340 (\text{الروحانية})$$

يتضح من الجدول (7) ان قيمة (a) الثابت = 2.453 هذا يعني ان الأداء الجامعي Y يساوي 2.453 فيما لو كانت الروحانية X تساوي صفر

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

- 1- تحرص الكليات على تعزيز العلاقات ضمن البيئة الجامعية وذلك من خلال الاهتمام بإقامة النشاطات العلمية واللاصفية.
- 2- تحرص جامعة بغداد على تعزيز العلاقات الدولية والتعاون مع الجامعات والمنظمات ولا سيما سوق العمل المناظر لاختصاصات كلياتها .
- 3- نقص في وعي المجتمع بأهمية المكاتب الاستشارية مما احدث تقواطع في الاستشارات المقدمة من قبل الكليات الى المجتمع .
- 4- هناك حاجة الى الاهتمام بدعم الباحثين من الناحية المادية والمعنوية وتوفير كافة المستلزمات التي تساعدهم بإعداد بحوثهم بالشكل المطلوب .
- 5- هناك حاجة الى اشراك التدريسيين في عملية صنع القرارات مما ينعكس على ادائهم اذ ان القرار الجامعي يشعرهم بأهمية دورهم مما يعزز ادائهم .

التوصيات :

- 1- زيادة الاهتمام بإقامة النشاطات الطلابية الهدافة مما يعزز العلاقات داخل البيئة الجامعية وينمي اواصر التعاون والمشاركة بينهم .
- 2- تطوير العلاقات الدولية وال محلية مع الجامعات والمنظمات عن طريق عقد المؤتمرات والندوات وتسويق البحث .. وغيرها .
- 3- الاهتمام بتطوير نظام الحوافز والمكافئات المادية والمعنوية لتشجيع وتحفيز الباحثين وتوفير بيئة جامعية تسهم في زيادة مخرجات الانجاز لدى افراد الجامعة وتعزيز ايمانهم بأهمية دورهم في تحقيق اهداف الجامعة .
- 4- اقامة دورات وندوات تطبيقية للتعریف بأهمية المكتب الاستشارية وقدراتها لحل مشاكل واعداد دراسات الجدوى الاقتصادية لكسب ثقة المؤسسات الصناعية والمجتمع المحلي .
- 5- زيادة الاهتمام بمشاركة التدريسيين مع القيادات الجامعية في عملية صنع القرارات وان تمتاز بالحيادية والنزاهة مما يتطلب الابتعاد عن المصالح الشخصية والفنوية .

المصادر العربية :

- 1- حسن ، إبراهيم صالح (2018)، تأثير إعادة الهيكلة في الأداء الاستراتيجي - دراسة استطلاعية لأراء عينة من مديري شركة نفط ميسان ، رسالة ماجستير، كلية الإداره والاقتصاد ، جامعة بغداد
- 2- الخزاعي ، صدام كاظم محمد ،(2015)، دور القيادة الروحية في تعزيز التمايز التنظيمي - دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة / مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد 18 ، العدد 4.
- 3- الصقر ، محمد عبدالله (2012) ، واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية ومقترناته للتطوير(دراسة تحليلية) ، مجلة كلية التربية بالسويس ، المجلد الخامس ، العدد الأول
- 4- فلوح ، احمد (2016) ، دور الجامعة في خدمة المجتمع ، بحث منشور ، مجلة علوم الانسان والمجتمع ، العدد 18

5- النوري ، عبدالسلام علي حسين (2013)، تحليل ابعاد الأداء الجامعي وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي ، أطروحة دكتوراه ، كلية الإداره والاقتصاد ، جامعة الانبار

المصادر الاجنبية :

- 1- Afrah, N. A. (2016) .The Role of Human Capital Development on Organizational Performance: Case Study Benadir University, Mogadishu, Somalia, European Journal of Business and Management, 8(4), 120-124
- 2- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: Aconceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- 3- Berry, D. (2005). Methodological pitfalls in the study of religiosity andspirituality. Western journal of nursing research, 27(5), 628-647.
- 4- Fairholm, M. R. (2004). Different perspectives on the practice of leadership. *Public administration review*, 64(5), 577-590.
- 5- Fernando, M., Beale, F., & Geroy, G. D. (2009). The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 522-539.
- 6- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- 7- Isebor, Joseph Emeka(2018) , TRANSCENDENTAL LEADERSHIP FOR THE 21st CENTURY: A NARRATIVE INQUIRY ON EFFECTIVE LEADERSHIP AND WORKPLACE SPIRITUALITY, Thesis Masters of Business Administration, University of Phoenix
- 8- Jeon, K. S. (2011). The relationship of perception of organization performance and spiritual leadership, workplace spirituality, and learning organization culture in the Korean context.
- 9- Joseph, I. J., & Aibieyi, S. (2014), Human capital: Definitions, approaches and management dynamics, Journal of Business Administration and Education, 5(1)
- 10-Ni, L. (2006), Relationships as organizational resources: Examining public relations impact through its connection with organizational strategies ,Public relations review, 32(3), 276-281
- 11- Riaz, O. (2012). Spirituality and transformational leadership in education.
- 12- Singh, Satwinder& Darwish, Tamer & Potocnik, Kristina (2016), Measuring Organizational Performance: a Case for Subjective Measures, British Journal of Management, 27 (1). pp. 214224. ISSN
- 13- Siadat , S. A (2013). An Explanation of the Organizational Intellectual Capital Based on Spiritual Leadership Theory-A case study of State-owned Companies.
- 14- Tillquist, J. (2002), Strategic Connectivity in Extended Enterprise Networks, J. ElectronCommerce Res., 3(2), 77-85
- 15- Touama, H. Y. (2014), Analytic Statistical Technique to Determine the Effective Factors on Improvement the Efficiency of University Performance in the Jordanian Universities by using the Factor Analysis/Principal Components Method, Mathematical Theory and Modeling, 4(13), 65-71