

**تأثير الروحانية التنظيمية في تعزيز الاداء الجامعي ( بحث ميداني )**  
**The influence of organizational spirituality in enhancing university performance (Field research)**

ليلى عبدالله خضير

م.د فراس محمد العامري

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

Laila Abdullah Khudair

D. Firas Mohammed Al-amery

[Laylaaa366@gmail.com](mailto:Laylaaa366@gmail.com)

[ferasalamiry@gmail.com](mailto:ferasalamiry@gmail.com)

**المستخلص**

يهدف البحث الحالي الى تحليل علاقة وتأثير المتغير التفسيري الروحانية التنظيمية في المتغير المستجيب الاداء 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 فرضيتان رئيسيتان 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) مستجيباً يمثلون عينة البحث بشكل حصري وشامل ، وقد تم الاستعانة بالمقابلات الشخصية فضلاً 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 الخطي 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 بيئة 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 الروحانية التي تمثل الحاجة المتزايدة للقيم التنظيمية والاخلاقية والنزاهة والعدالة والاستقامة والمصادقية اضافة الى التسامي والتواضع والعرفان بالجميل (الخرزاعي، 2015: 76) لذا اصبح من الضروري وجود نمط روحي مؤثر وفعال يستطيع ان يوجه الموارد البشرية ويحرك طاقاتهم ومهاراتهم وقدراتهم باتجاه تحقيق اعلى مستويات للأداء وقد اخذ التوجه الحديث نحو البحث عن طرق واساليب ادارية روحانية حديثة تكون اكثر كفاءة وملائمة مع هذا العصر وبعيدا عن الاساليب التقليدية , ومع تزايد اهمية قطاع التعليم الجامعي في العراق الذي يعد احد الدعامات الاساسية لبناء المجتمع المتقدم ودور الجامعة الفعال في المجتمع ومركزا 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 هنالك ايمان بالروحانية التنظيمية في العمل في الجامعات العراقية
- 2- ما هو مستوى الروحانية التنظيمية في الجامعات العراقية
- 3- هل هنالك تشجيع لتعزيز الروحانية التنظيمية في أماكن العمل في الجامعات لتنشيط الأداء
- 4- هل هنالك علاقة ارتباط وتأثير بين الروحانية التنظيمية والأداء الجامعي
- 5- ألى أي مدى تشكل الروحانية التنظيمية حافز مهم لزيادة فاعلية الأداء

## ثانياً: أهمية البحث

تظهر أهمية البحث من خلال الاتي :-

- 1- التوجه حول الدراسات الإنسانية والاهتمام بالجانب الروحاني للعاملين من ابرز سمات العصر .
- 2- أهمية البحث من أهمية الواقع الميداني لما تحملها الجامعات من مكانة هامة ودعامة أساسية في المجتمع ومعرفة مدى امتلاكها الى الروحانية 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

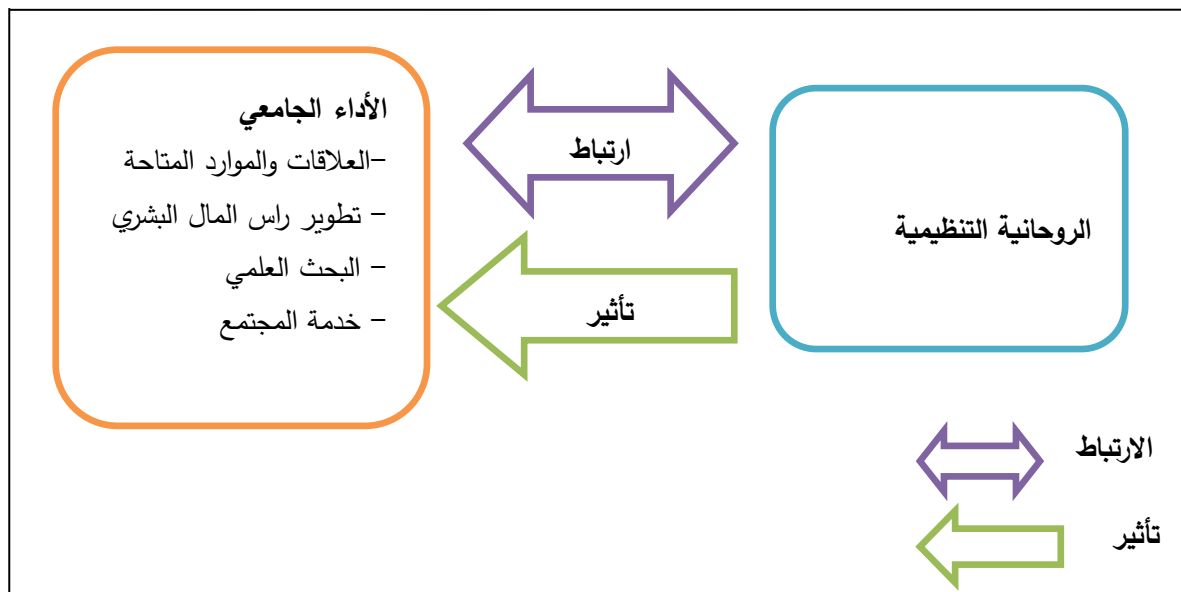
يمكن توضيح الأهداف من خلال الاتي :-

- 1- توضيح علاقة واثـر الروحانية التنظيمية في الأداء الجامعي
- 2- تحديد الدور الذي تلعبه الروحانية التنظيمية في الأداء الجامعي
- 3- عرض متغيرات البحث وفق أسلوب علمي ومنطقي للتعرف عليهما
- 4- التعرف على مدى اهتمام الجامعات بالروحانية التنظيمية لتنشيط أدائها

## رابعاً : فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الروحانية التنظيمية والأداء الجامعي  
الفرضية الرئيسة الثانية : توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للروحانية التنظيمية على الأداء الجامعي

## خامسا : المخطط الفرضي للبحث



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

## سادسا: التعريفات الإجرائية

- الروحانية : هي القوة التي تلهم الفرد وتشعره بالترابط الوثيق بالمجتمع لما يمتلكه من قيم وسلوكيات تحفز الافراد جوهريا لخلق رؤية واضحة تدعم ايمانهم بقدرات المنظمة للوصول الى الاهداف مع اشاعة روح التعاون وتغليب مصلحة الآخرين على المصالح الشخصية لتحقيق غايات محددة من خلال الفهم العميق لقيم العمل والحياة .
- الأداء الجامعي : يعرف الاداء بانه 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 الملموسة والغير ملموسة لتحقيق اهدافها بكفاءة وفعالية
- 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 المال البشري : تطوير وتنمية المهارات العامة للأفراد وتهيئتهم لقبول المهام الجديدة التي تنيط بهم .
- البحث العلمي : هو النشاط الفكري الانساني الذي يمتاز بدرجة عالية من الابداع والابتكار والتجديد 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 .

## سابعا: حدود البحث

- 1- الحدود المكانية : اجري البحث في عدد من كليات جامعة بغداد والبالغة (13) كلية بمختلف الاختصاصات الطبية والعلمية والانسانية .
- 2- حدود الزمانية : تتمثل بمدة اعداد البحث بالجانب النظري من 2018/12/1 الى 2019/3/15 اما مدة الجانب العملي فتمثلت بالمدة التي تم فيها جمع واعداد البيانات الاولى عن طريق توزيع الاستبانة على القيادات الجامعية في عدد من كليات جامعة بغداد واعادتها والمقابلات التي تم اجرائها وصولا الى التحليل الاحصائي وكانت المدة من 2019/3/16 لغاية 2019/6/16 .
- 3- الحدود البشرية : شملت عينة البحث العمداء ومعاوني العمداء ورؤساء الاقسام العلمية في عدد من كليات جامعة بغداد .

## ثامنا: ادوات 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 الاتية :

- 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 ) : يستخدم 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 الخطي 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 والتابعين 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 بمهمة محددة وهي قوة كامنة وطاقة محركة تلهم الفرد نحو غايات محددة واغراض معينة ( Fernando et al, 2016: 523 ) ويرى ( Ashmos & Duchon 2000:36 ) ان الروحانية برزت 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 وترابطه الوثيق بالمجتمع وبذلك يكون احد عناصر التطور الروحي ).

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

- 1- هي البحث عن الحياة وهي الهدف النهائي للحياة .
  - 2- هي الفهم العميق لقيم العمل والحياة البيئة 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 وللتابعين 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 ويرى ( 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, 2003: 75 ) ان المنظمات التي تغش في تطبيق الروحانية في مكان العمل فأنها بالنهاية سوف تغش كمنظمات تعليمية ونحن نعتقد ان المنظمات اليوم تفتقد 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 تؤثر 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 السلوكيات الاخلاقية الايجابية ويحفز الافراد للانخراط فيه وان سلوك القائد الاخلاقي يؤثر بشكل كبير على السلوك الاخلاقي للأفراد وقد اكدت نتائج دراسته الى ان الروحانية لا تقتصر على القيم الاخلاقية ولكن ايضا تؤثر على تطوير وتحسين العادات الاخلاقية الجيدة فالروحانية تؤثر 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 بانه 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 والايمان والرؤية خدمة للآخرين وتلبية احتياجاتهم وتدفع الافراد الى الاعتماد على الذات والشعور بالترابط مع الآخرين في المجموعات والمنظمات

### ثالثا: الأداء الجامعي

#### 1- مفهوم الأداء الجامعي

لغويا مصطلح الأداء مشتق من الكلمة الإنكليزية ( To Perfrome ) 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 ويُعترف 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 عرفة (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 التنظيمية بأنها الشبكات التي تربط موارد المنظمة بطرق موسعة مع الموردين والبائعين والمشتريين و الزبائن والهيئات الحكومية والمؤسسات الخارجية الأخرى والتي تعد حيوية لنجاح المنظمة. إذ ان المنظمات تسعى إلى إقامة علاقات مع المنظمات الخارجية التي توفر الموارد الحيوية ( مثل العمل ، والمواد الخام ، وتسويق منتجاتها اضافة الى المهارات والمعارف 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" اهتمامًا كبيرًا في الدراسات المعاصرة التي عرف رأس المال البشري على أنه يمثل العنصر البشري في المنظمة وما يمتلكه من الذكاء والمهارات والخبرات المجتمعة 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 للتعميم على المشاكل المماثلة , او هو مجموعة الجهود المنظمة التي يقوم بها الانسان مستخدما الأسلوب العلمي وقواعد الطريقة العلمية في سعيه لزيادة سيطرة على بيئته واكتشاف ظواهرها وتحديد العلاقات بينها (الصقر , 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 والإمكانات 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 تجنب الجامعة من التخبط والعشوائي الذي ينتج عن سوء التخطيط والنقص في المعلومات وضعف التحليل والتقييم (فلوح , 2016: 222 )

## الفصل الثالث: الاطار العملي

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

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

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

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) وباهمية نسبية (80%) وهذا يدل على تجانس اجابات عينة البحث حول اهتمام قادة الكلية بالحياة الروحية التي تنعكس من خلال اعطاء المرؤوسين الحرية في اختيار رفاق العمل واعطاء الاهمية للمصلحة العامة على المصلحة الشخصية لذا فقم يكرسون الجهود من اجل الوصول الى الاهداف اما من حيث الفقرات حصلت الفقرة الثالثة على المرتبة الاولى ، اذ بلغ الوسط الحسابي (4.32) وهو اعلى قيمة بالأساط الحسابية المكونه لبعده الروحانية وبانحراف معياري (0.79) وبمعامل اختلاف (18.3) وباهمية 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 سيما ان بعض الاعمال تتجزأ 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 لبعد العلاقات والموارد المتاحة (N=104)

متغير الاداء الجامعي	الفقرات	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
		النسبة	الترار	النسبة	الترار	النسبة	الترار	النسبة	الترار	النسبة	الترار				
العلاقات والموارد المتاحة	تحرص الكلية على اقامة النشاطات العلمية واللاصفية لضمان تعزيز العلاقات ضمن البيئة الجامعية	31	29.8	62	59.6	8	7.7	3	2.9	0	0	4.16	0.68	16.3	83%
	تتواصل الكلية بشكل ايجابي مع الكليات الاخرى	32	30.8	54	51.9	11	10.6	7	6.7	0	0	4.06	0.82	20.2	81%
	توجد اتصالات وعلاقات مستمرة بين الكلية وبقية المنظمات ولا سيما سوق العمل المناظر لاختصاصات اقسام الكلية	24	23.1	51	49.0	22	21.2	5	4.8	2	1.9	3.86	0.89	23.1	77%
	الموارد المالية المتاحة في الكلية كافية لتغطية نفقاته	6	5.8	19	18.3	32	30.8	34	32.7	13	12.5	2.72	1.08	39.7	54%
	تحرص الكلية على بناء وتعزيز العلاقات الودية مع التدريسيين	22	21.2	60	57.7	17	16.3	5	4.8	0	0	3.95	0.75	19.0	79%
	تمتلك الكلية صفحة الكترونية محدثة تقدم خدماتها للمستخدمين وتعزز من خلالها علاقاتها معهم .	37	35.6	48	46.2	13	12.5	5	4.8	1	1.0	4.10	0.86	21.0	82%
الاجمالي												3.80	0.84	22.10	76%

يتضح من الجدول (2) ان بعد العلاقات والموارد المتاحة تم قياسه من خلال الفقرات (25-30) ، اذ بلغ الوسط الحسابي (3.80) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري ( 0.84 ) فيما بلغ معامل الاختلاف ( 22.10 ) والاهمية النسبية ( 76%) 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 علاقاتها معهم . اما من حيث الفقرات فقد حصلت الفقرة الخامسة والعشرين على اعلى مرتبة اذ بلغ الوسط الحسابي (4.16) وهذا يعكس اتفاق 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 الاهمية 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 تقيمها كليات جامعة بغداد للعام 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 الاجهزة 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 لبعد تطوير رأس المال البشري (N=104)

الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		الفقرات	متغير الاداء الجامعي	
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
%71	22.6	0.81	3.58	1.0	1	7.7	8	33.7	35	47.1	49	1.6	11	تلتزم الكلية بتعيين الافراد وفق معايير محددة تتناسب مع طبيعة الاعمال المرشحين لها	تطوير رأس المال البشري	
%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 تمكنهم 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 لتقييم 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 ترتقي 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 6	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 (65%) 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 لتقييم 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 الأهمية النسبية (70%) وهو يدل على ان قلة التخصيصات المالية الممنوحة 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 البرمجيات الحديثة في مجال التدريس والتحليل والبحث وهذا ينعكس بدوره على الأداء الجامعي للكليات .

## 4-البحث العلمي :

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

الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		الفقرات	متغير الاداء الجامعي	
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
%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	البحث العلمي	
%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		
%61	36.4	1.12	3.07	9.6	10	19.2	20	35.6	37	25.0	26	10.6	11	تقدم عمادة الكلية الدعم المادي والمعنوي للباحثين للتدريب الداخلي والخارجي		
%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 ، الاجهزة ادوات كتابة البحوث وطباعتها ،..... الخ)		
%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		
%81	18.2	0.74	4.07	0	0	3.8	4	12.5	13	55.8	58	27.9	29	تقيم الكلية دورات تدريبية وورش عمل لشرح طرق واساليب البحث العلمي وبيان منهجيته .		
%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) وباهمية نسبية ( 72%) من خلال نتائج الجدول اعلاه يتبين ان الكليات عينة البحث تعتبر 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) واهمية نسبية (84%) وهو ما يدل على اهتمام الكليات عينة البحث بالأبحاث العلمية ذات الطبيعة النظرية والتطبيقية اذ تعمل الجامعة على اقامة المؤتمرات العلمية وورش العمل لمناقشة البحوث 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 2018/2017 (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 سببا لقلّة المكافآت والحوافز لتحفيز العاملين على زيادة برامج التدريب والتطوير الداخلي والخارجي .

#### 4-خدمة المجتمع :

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

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

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) وباهمية نسبية (80%) وهذا يدل على ان عينة البحث لديها ايمان بأهمية اسهام الجامعة وكيانها 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 والاربعين 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 لكليات الجامعة المبين في المرفق (4) . فيما حصلت الفقرة السادسة والاربعين على اقل مرتبة ضمن هذا البعد ، اذ بلغ الوسط الحسابي (3.71) وبانحراف معياري (0.98) ومعامل اختلاف (26.4) وباهمية 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 ودور المكاتب الاستشارية التابعة للكليات .

### المبحث الثاني : الارتباط والتأثير

#### أولاً: الارتباط

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

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	العلاقات والموارد المتاحة	تطوير راس المال البشري	البحث العلمي	خدمة المجتمع	الاداء الجامعي
الروحانية	0.267**	0.328**	0.383**	0.284**	0.367**	0.000
	0.006	0.001	0.000	0.003	0.000	0.000

\* الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05

\*\* الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.01

1- اتضح من الجدول (6) ان المتغير التفسيري الروحانية حقق علاقة ارتباط (0.367\*\*) مع اجمالي المتغير الرئيسي المعتمد الاداء الجامعي وهي علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة ايجابية عند مستوى معنوية (0.01) ، وعلاقة ارتباط معنوية موجبة مع البعد المعتمد العلاقات والموارد المتاحة اذ بلغ معامل الارتباط (0.267\*\*) ، وعلاقة ارتباط طردية موجبة (0.328\*\*) مع البعد المعتمد تطوير راس المال البشري ، وعلاقة ارتباط طردية معنوية موجبة مع البعد المعتمد البحث العلمي (0.383\*\*) ، وعلاقة ارتباط معنوية موجبة (0.284\*\*) مع البعد المعتمد خدمة المجتمع ، وتدل النتائج على استخدام عينة البحث الروحانية على مستوى الاداء الجامعي وابعاده وان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بالروحانية ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الجامعي وابعاده نتيجة لعلاقة الارتباط بينهما اذ ان الاهتمام بالحياة الروحية في الكلية وتكريسهم 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 الروحانية والاداء الجامعي بأبعادها ).

ثانياً: التأثير : لاختبار وإثبات صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها ( توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للروحانية في الاداء الجامعي ) نستدل بالجدول الاتي :

جدول (7) علاقة تأثير بعد الروحانية في الاداء الجامعي ( N=104 )

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

بمستوى معنوية ( 0.01 )

اظهر الجدول (7) ان هناك تأثير لمتغير الروحانية 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 ( $R^2 = 0.104$ ) اذ انه يعد مقياس وصفي يشير الى ان التباين الحاصل في الاداء الجامعي هو تباين تم تفسيره بفعل الروحانية اي ان بعد الروحانية يفسر ما قيمته (10.4%) من الاداء الجامعي وان النسبة المتبقية هي من عناصر ومتغيرات غير داخلية في النموذج ، وكانت قيمة (B = 0.340) اي ان تغيير وحدة واحدة في الروحانية 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 :

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

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 تفعيل العلاقات الدولية والتعاون مع الجامعات والمنظمات ولا سيما سوق العمل المناظر لاختصاصات كلياتها .
- 3- نقص في وعي المجتمع بأهمية المكاتب الاستشارية مما احدث تفاوت 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 الجماعي يشعرهم بأهمية دورهم مما يعزز ادائهم .

#### التوصيات :

- 1- زيادة الاهتمام بإقامة النشاطات الطلابية الهادفة مما يعزز العلاقات داخل البيئة الجامعية وينمي اواصر التعاون والمشاركة بينهم .
- 2- تطوير العلاقات الدولية والمحلية مع الجامعات والمنظمات عن طريق عقد المؤتمرات والندوات وتسويق البحوث .. وغيرها .
- 3- الاهتمام بتطوير نظام الحوافز والمكافآت 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 تثقيفية للتعريف بأهمية المكاتب الاستشارية وقدراتها لحل مشاكل واعداد دراسات الجوى 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 والفئوية .

#### المصادر العربية :

- 1- حسن , إبراهيم صالح (2018) , تأثير إعادة الهيكلة في الأداء الاستراتيجي – دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري شركة نفط ميسان , رسالة ماجستير , كلية الإدارة والاقتصاد , جامعة بغداد
- 2- الخزاعي , صدام كاظم محمد , (2015), دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل 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 ومقترحات 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 وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الاكاديمي , أطروحة دكتوراه , كلية الإدارة 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: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- 3- Berry, D. (2005). Methodological pitfalls in the study of religiosity and spirituality. *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