

أثر روحية العمل في أداء العاملين وانعكاسه في تقييم وحداتهم التنظيمية-حالة دراسية في المعهد التقني بالموصل

م.د ميسون عبدالله الشلما
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة الموصل

أ.م.د عبدالستار محمدعلي العدوانى
الكلية التقنية الإدارية
هيئة التعليم التقني

الملخص

استهدف هذا البحث التعريف بموضوع ربما يكون جديدا في الفكر التنظيمي ألا وهو موضوع روحية العمل ، وذلك في إطار دراسة حالة اشتملت في اختبار تأثير هذه الروحية بأداء العاملين وانعكاسه في تقييم وحداتهم التنظيمية، التي كان عددها تسعة أقسام ، والتي تم اختيارها عشوائيا من بين جملة الوحدات أو الأقسام العلمية للمعهد التقني بالموصل والبالغ عددها بالإجمال (22) قسما علميا.

وبعد أن انتهى الباحثان من إعداد منهجية بحثهما بما في ذلك تحديد مجتمعه متمثلا بالتدريسيين العاملين في الأقسام العلمية المبحوثة وعينته التي بلغ قوامها (98) تدريسيا وما يرتبط بإعداد استمارة الاستبانة خماسية المقياس، شرعا بالإطار النظري لبحثهما الذي تضمن تعريفا مناسباً بروحية العمل وأهميتها وأبعادها (المحتوى القيمي لأهداف المنظمة والعلاقات والعدالة التنظيمية) ، وكذلك فيما يخص موضوع الأداء وفاعليته وآليات تقييمه، ثم انتقلا بعد ذلك إلى الإطار الميداني، الذي في إطاره تم التحليل الإحصائي وصولا لاختبار فرضيات البحث باعتماد معامل الارتباط والانحدار الخطي لجملة البيانات التي حصلوا عليها من عينة بحثهما بالإفادة من استمارة الاستبانة المذكورة، فضلا عن بقية البيانات التي حصلوا عليها بواسطة المقابلات مع المعنيين بالأداء الجامعي للمعهد المذكور وآخرين ممن لهم علاقة بتقييم هذا الأداء، وقد توصلوا اعتمادا في التحليلات المشار إليها إلى جملة من النتائج التي ساعدتهما في الخروج بالعديد من الاستنتاجات ، وكان من أهمها ثبوت توافر ارتباط وتأثير معنويين لروحية العمل بأداء العاملين ، فضلا عن توافر انعكاس مهم للأثر المذكور فيما يتمخض عن تقييم وحداتهم العلمية .

وفي ضوء هذه الاستنتاجات قدما جملة من المقترحات ، وكان من أهمها حث حث ادارة المعهد في مزيد من الاهتمام بأداء معاهدها وصولا لتحويله الى الشكل الذي يطبعه بطابع الأداء الروحي في ظل خصائص هذا الأداء كما وردت في الاطار النظري للبحث.

Abstract

This research aims to profile the subject may be new to thinking regulatory not a subject that spiritual work, and in the context of a case study included to test the impact of these spiritual performance of staff and reflected in the assessment of their units regulators, which numbered nine sections, which were randomly selected from among the units or departments of the Institute of Scientific and Technical Mosul's Overall (22) section scientifically. After he finished two researchers from the development of a methodology their research including the identification of society represented Baltdrisien working in academic departments examined, and was appointed whose strength (98) pedagogy and the associated preparation of form-resolution five-year standard, legally framework theory for consideration, which included an appropriate definition in the spirit of the work and its importance and dimensions (content Values of the organization's goals, relationships and justice, organizational), as well as the subject of performance, effectiveness and mechanisms of evaluation, and then moved later to the frame field, under which the statistical analysis and access to test hypotheses by adopting the correlation coefficient and linear

regression for a variety of data obtained from sample of their research to benefit from Form-resolution mentioned, as well as the rest of the data obtained it by interviews with relevant performance campus of the Institute mentioned, and others who are involved in assessing this performance, has been reached based on the analysis referred to a number of results that helped them out many of the conclusions, the most important of which is proven link availability and the impact of legal entities with the spirit of the work performance of employees, as well as an important reflection of the availability of such impact as result of scientific evaluation of their units.

In light of these findings forward a number of proposals, the most important of which urged the administration urged the Institute to further the performance of its Institute of attention all the way to turn it into the form that marked by the spiritual nature of performance in light of the characteristics of this performance as reflected in the theoretical framework for research.

المقدمة

شهد العالم وما يزال نواحي تغيير وتطوير كبيرتين في شتى نواحي الحياة لأسباب مختلفة اجتماعية واقتصادية وتقنية وثقافية ونحوم ، لاسيما ما يرتبط بحياة المنظمات ، التي كما يبدو لم يبق فيها ركن إلا وقد شمله بصيص من هذا التغيير والتطوير .

ولعلنا في هذا البحث سنقف في جانب من ما يسمى بالتغيير الروحي في حياة هذه المنظمات هذه المرة إن جاز التعبير، فقد شاع في الفكر التنظيمي بالسنين الأخيرة مفهوماً جديداً في نحو استحوذ في اهتمام قلة من الكتاب العرب، وبعض الكتاب الأجانب لاسيما في مجال إدارة الموارد البشرية ، وقد اصطلح في تسميته بروحية العمل، وذلك في إطار حاول توفير الإجابات عن التساؤلات التي قد تثار بخصوص منابعه أو جذوره التاريخية التي ما زالت لم تسلط عليها الأضواء في النحو المناسب بحسب اطلاع الباحثين ، ومفهومه وأبعاده وعلاقته بالمفاهيم السائدة في هذه الإدارة ، ولعل منها ما يطلق في تسميته أداء العاملين ذو الأهمية في مجال تمييزهم بعضهم عن البعض الأخر أو ترتيبهم تبعاً لمستويات عطائهم في منظماتهم من جهة وفي تقييم وحداتهم التنظيمية لاحقاً من جهة أخرى.

ولكي تكتمل فكرة هذا المفهوم تحقيقاً لهدف البحث ، عمد الباحثان بعد انجازهما لمهام التأطير النظري لهذه الروحية الى التعامل معها ميدانياً أيضاً، وذلك في إطار لم يتوقف عند عدها متغيراً مستقلاً وذو تأثير في أداء العاملين بوصفه متغيراً معتمداً فقط ، بل امتد وصولاً لمعرفة مدى انعكاسات هذا التأثير في تقييم أداء الوحدات التنظيمية التي ينتسب اليها هؤلاء العاملين أيضاً.

أما فيما يخص الميدان الذي أنجز فيه البحث ، فتمثل بالمعهد التقني بالموصل ، وقد تم اختياره وحصر البحث بحدوده لأسباب تتعلق بتعذر الحصول في البيانات المتعلقة بالأداء في المنظمات الأخرى.

وأما بخصوص ما توصل إليه الباحثان نظرياً وميدانياً ، فقد تم توثيقها في محاور بحثهما ، وقد تسلسلت فيه في النحو الآتي :

الأول: اهتم بمنهجيته (مشكلته، أهميته وأهدافه، فرضياته، ومجتمعه وعينته، ومنهجه وأساليبه).

الثاني: اختص بالإطار النظري له ، الذي وفر تصوراً مناسباً لمفاهيم متغيراته (روحية العمل واداء العاملين وما يرتبط بما يسمى مهمة تقييم الأداء المنظمي)، بإبعادهم المختلفة.

الثالث: اختص بالإطار الميداني للبحث بدءاً من وصف عينته ، وانتهاءً بما يمكن أن يقال بخصوص قبول فرضياته أو نفيها.

الرابع: أشتمل في استنتاجات البحث ومقترحاته

المحور الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تمهيداً للمعالجة البحثية لما ورد في مقدمة البحث عن روحية العمل وأداء العاملين ، سعى الباحثان نحو إعادة صياغته كمسكلة له من خلال التساؤلات الآتية:

1. ما المقصود بروحية العمل ؟ وما ابعادها؟ وما أهميتها في حياة المنظمات؟
1. هل يدرك المديرون في المعهد المبحوث نواحي روحية العمل المشار إليها قدر تعلقها بمعهدهم ؟
2. هل يدرك هؤلاء المديرون جملة العوامل المؤثرة في أداء العاملين وصولاً الى الفاعلية في التعامل معها بما يخدم معهدهم ؟
3. هل يوجد ثمة أي ارتباط بين روحية العمل سواء درست في اطارها الكلي أو في مستوى ابعادها التي سيتم تشخيصها لاحقاً بوصفها متغيراً مستقلاً، وأداء العاملين بوصفه متغيراً معتمداً.
4. هل يوجد ثمة أي أثر لروحية العمل في هذا المعهد سواء درست في اطارها الكلي أو في مستوى ابعادها بوصفها متغيراً مستقلاً في اداء العاملين بوصفه متغيراً معتمداً ؟ ثم هل يوجد أي انعكاس لهذا التأثير في حالة وجوده في مهمة تقييم اداء الوحدات التنظيمية التي ينتسب إليها هؤلاء العاملين؟

ثانياً: أهمية البحث وأهدافه

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية أهدافه، المتمثلة بالسعي نحو التعريف بمتغيراته (روحية العمل واداء العاملين ومهمة تقييم الأداء المنظمي) بابعدها المختلفة ، وذلك كمدخل لاختبار طبيعة العلاقة التي تجمعهم. واذ أن هذه الاهداف تتراوح بين النظرية والميدانية، لذا يمكن القول أن أهميته ستحدد كذلك في النحو الآتي:

الأهمية النظرية: وتتجلى بما ستفصح عنه إجابات تساؤلات مشكلته النظرية، بوصفها ستوفر إطاراً نظرياً يؤسس لمفهومى روحية العمل، واداء العاملين ومهمة تقييم الأداء بكل مايتعلق بهم وفي نحو قد يسد بعض أو كل حاجة المهتمين بخصوصهم.

الأهمية الميدانية: وتتجسد باختبار علاقتي الارتباط والأثر القائمتين بين روحية العمل في اطارها الكلي والجزئي ، وبين اداء العاملين وما ينجم عن هذا التأثير من انعكاسات في تقييم وحداتهم التنظيمية، وذلك للوقوف في مدى مغنوياتهم وقوتهم، وبما قد يلفت انتباه المديرين في المعهد المبحوث نحو الروحية، للعمل في توظيفها في حياة معهدهم في نحو قد لاتقف منافعه عند حدود معرفة هذا التأثير ومعرفة انعكاساته في حياةالمعهد فقط ، بل تمتد وصولاً لتحويل أداء المعهد الى ما يساعد في وصفه بالاداء الروحي ليكون بذلك مثالا ربما تقتدي به المنظمات الاخرى في بلدنا.

فضلاً عن ذلك ربما تعزز نتائج التحليل الميداني الأهمية النظرية للبحث، وذلك لدى المهتمين

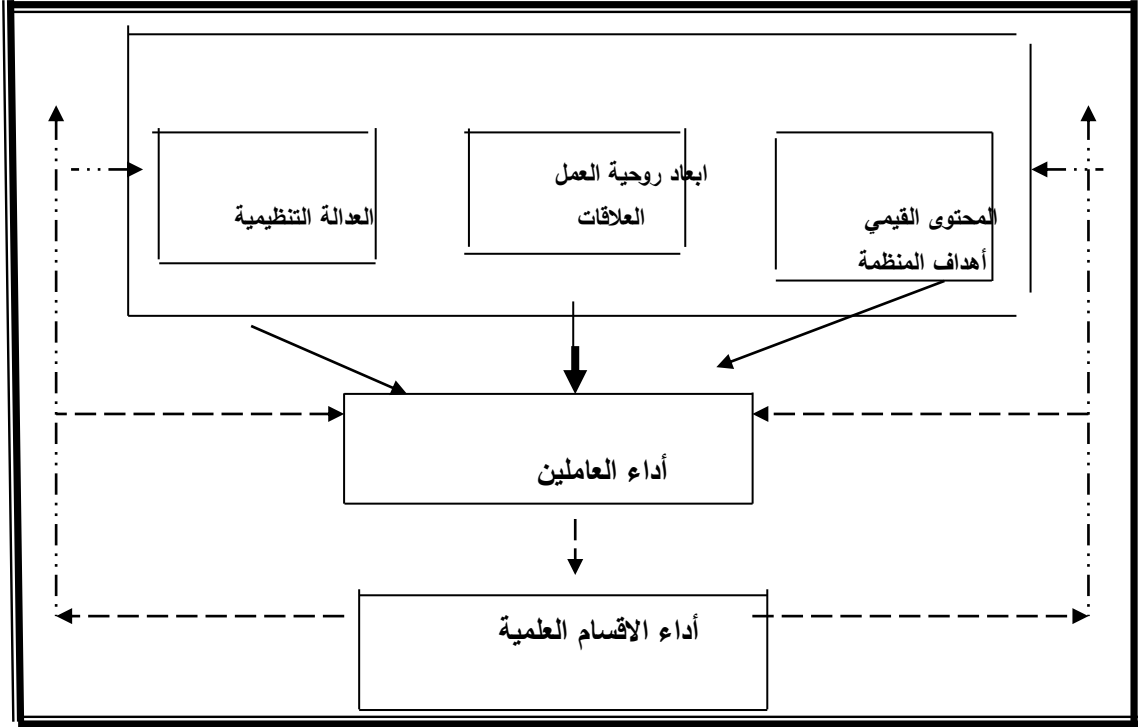
المشار إليهم في هذه الاهمية أيضاً.

ثالثاً: فرضيات البحث

توفيراً للإجابات عن تساؤلات مشكلة البحث، تم تحديد عن فرضياته اعتماداً في معطيات الشكل (1) في

النحو الآتي:

1. توجد علاقة ارتباط معنوية بين روحية العمل بوصفها متغيراً مستقلاً وبين أداء العاملين وصفه متغيراً معتمداً ، وذلك فيما لو تمت دراستها في المستوى الكلي بين المتغيرين المبحوثين او تمت دراستها في المستوى الجزئي ايضا.
2. توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد روحية العمل في المعهد المبحوث بوصفها متغيراً مستقلاً في أداء العاملين بوصفها متغيراً معتمداً ، وذلك في المستويين الكلي والجزئي أيضا.
3. يوجد انعكاس مهم لتأثيرات روحية العمل المشار إليها في مهمة تقييم أداء الوحدات التي ينتسب إليها العاملين المبحوثين لاسيما ما يتمخض عن هذا التقييم من النتائج.



الشكل (1) انموذج البحث

رابعاً: حدود البحث الزمانية والمكانية ومجتمعه وعينته

عدت المدة من 9/1/2010 لغاية 30/4/2011 بوصفها حدود البحث الزمانية، فيما عدّ المعهد التقني بالموصل في اطار دراسة الحالة بوصفه حدوده المكانية. وقد تم حصر الدراسة في هذا المعهد المذكور لتعذر الحصول في البيانات الخاصة بتقييم الاداء في المنظمات الأخرى كما سبقت الى ذلك الاشارة.

أما فيما يخص مجتمعه ، فبلغ (149) تدريسيًا ، وهم يشكلون جملة التدريسيين العاملين في تسعة اقسام علمية للمعهد البالغ عدد اقسامه بالاجمال (22) قسماً علمياً، وسيقف الباحثان في آلية اختيار الاقسام التسعة المشار إليها عند عرض تفاصيل خطوات البحث بعد قليل.

أما فيما يخص عينته ، فتمثلت للوهلة الاولى بـ(100) تدريسي ، وهم جملة التدريسيين الذين وزعت عليهم استمارة الاستبانة ثم نقص هذا العدد ليشكل العدد النهائي لهذا العينة وهو (98) تدريسيًا ، وذلك لاستبعاد استمارتين من جملة الاستمارات الموزعة من قبل الباحثين لعدم تكامل اجابتهما.

خامساً: منهج البحث وتقاناته وخطواته

اعتمد الباحثان في المنهج الوصفي التحليلي في انجاز بحثهما، لاعتقادهما بملائمته في بلوغ الأهداف المرجوة من هذا البحث.

وبناءً في ذلك ، تم اعتماد تقانات هذا المنهج في تحصيل مستلزماتهما من البيانات ، وقد تمثلت بتقانتين رئيسيتين :

1. المقابلات، وذلك مع المعنيين بوحدة الاداء الجامعي للمعهد ، والذين تمت الإفادة منهم في المجالات الآتية:

أ. ترتيب الاقسام العلمية للمعهد بحسب نتائج تقييمها ، والتي بموجبها تم تجميع هذه الاقسام في ثلاثة فئات (أولى وثانية وثالثة) تمهيدا لتحديد الاقسام التي ستخضع للبحث(*) .

ب. مقارنة النتائج التي توصل اليها الباحثين لاسيما نتائج تقييم الاقسام العلمية مع نتائج التقييم كما تبدو لدى وحدة الاداء الجامعي في ظل معاييرها الخاصة لتحديد مستوى التوافق والاختلاف بينهما ذات الأهمية لدى الباحثين لتحديد مستوى انعكاسات تأثيرات روحية العمل في حالة توافرها .
وفضلا عن هؤلاء ، تمت الافادة من المقابلات للوقوف في بعض آراء المستبينة آرائهم حول بعض نواحي أدائهم لأهميتها في تفسيرات مواقفهم لاحقا .

2. الاستبانة ، التي بموجبها تم تحصيل البيانات من عينة البحث من التدريسيين

تجدد الاشارة الى ورقة الاستبانة بوصفها وقعت في ثلاثة محاور، اختص الأول منها بالمشورات، التي تفيد في وصف عينة البحث (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة ، الدورات التدريبية)، وضم الثاني المشورات التي تقيس متغير روحية العمل وعددها (12) مؤشراً.

أما الثالث فضم المشورات التي تقيس متغير اداء العاملين، وعددها (12) مؤشراً أيضاً، وكانت جملة المشورات المذكورة كافية للتعبير عما أراد الباحثان التعبير عنه قدر تعلق الامر بمتغيري بحثهما الرئيسيين .

وأما فيما يخص خطوات البحث، فيمكن الاشارة الى أهمها في النحو الآتي:

أ. تم تمثيل الفئات الثلاثة المذكورة بالتساوي في عينة البحث من الاقسام العلمية ، وذلك عن طريق الاختيار العشوائي وبواقع ثلاثة اقسام علمية من كل فئة ، مما ساعد الباحثان في ضمان الحيادية في التعامل مع اقسام المعهد قدر الامكان .

ب. تم حصر التدريسيين في الاقسام التسعة المبحوثة ، مما ساعدهم في تحديد عدد افراد مجتمع بحثهم الذي بلغ عدده (149) تدريسيا كما سبقت الاشارة .

ت. تم تحديد عينة البحث ، وكان قوامها (98) تدريسيا كما سبقت الاشارة ايضا .

ث. تم انجاز التحليل الاحصائي للبحث ، وقد وقع في مرحلتين في النحو الآتي:

1. التحليل في الاطار الذي يبحث عن مدى ارتباط ومدى تأثير روحية العمل في اداء العاملين في المستويين الكلي والجزئي .

2. التحليل في الاطار الذي يبحث عن انعكاسات تأثير الروحية في تقييم الاقسام العلمية المبحوثة، ولأجله تم اعتماد الخطوات الآتية:

(*) تعذر على الباحثين الافصاح عن أسماء الاقسام العلمية ضمن هذه المجموعات بناء على طلب عمادة المعهد .

- أ. تمت للوهلة الاولى اعادة تجميع استثمارات الاستبانة بمجموعات تبعا للاقسام المبحوثة ، فمثلت بذلك تسعة مجموعات بما يساوي عدد الاقسام المبحوثة.
- ب. تم احتساب معامل التحديد (R^2) لكل قسم من الاقسام المبحوثة.
- ت. بالاعتماد في قيم (R^2) المشار اليها ، تم ترتيب الاقسام العلمية ، وبذلك تم تحديد الطرف الاول من معادلة احتساب انعكاسات تأثير روحية العمل في تقييم أداء الاقسام المبحوثة ، وهو الأداء المشفوع بهذا التأثير (*).

أما الطرف الثاني من المعادلة المذكورة ، فيتمثل بترتيب الاقسام المبحوثة كما يبدو لدى وحدة الاداء الجامعي للمعهد ، وقد مثل لدى الباحثين الأداء غير المشفوع بتأثير روحية العمل.

ث. بالمقارنة بين الطرفين المشار اليهما تم تحديد نسبة الانعكاس في النحو الآتي :

1. وضع علامة (+) أمام القسم الذي تحسن ترتيبه
 2. وضع علامة (-) أمام القسم الذي تدنى ترتيبه
 3. وضع علامة (=) أمام القسم الذي حافظ في موقعه في الترتيب
 4. احتساب نسبة الانعكاس بالافادة من المعادلة (الجزء في الكل $\times 100$) أي مجموع الاقسام التي حصلت في العلامة (+) وضربه ب 100 وقسمة الناتج في عدد الاقسام البالفة (9) اقسام.
- أما فيما يخص تقانات التحليل الإحصائي، فتم الاعتماد في التقانات الميسرة في البرنامج الجاهز (SPSS) لحساب (التكرارات، النسب المئوية، الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط والانحدار البسيطة والمتعددة) وقد أفادتهم في انجاز إطار بحثهم الميداني كما سيتبين لاحقا.

المحور الثاني

الإطار النظري

أولاً: روحية العمل

1. الجذور التاريخية والمفهوم والأهمية

لكي لا يفهم من روحية العمل وكأن الحديث عنها ذو نزعة دينية تخص هذا العمل ، يجد الباحثان من الضروري التمهيد لموضوعهما بالإشارة الى ما يقصد بالروحية في الإطارين الديني والدنيوي ، وذلك في النحو الآتي:

يذهب المفسرون للآيات الكريمات ولعل منهم (مخلوف، 1987، 371) في تفسيره لمعاني القرآن الكريم(*) الى التأكيد في عدم وجود معنى محدد ومتفق عليه لمعنى مفردة الروح ، لكونها كما يقول من المفردات التي اقتص بمعناها الباري عز وجل لجلال وجهه الكريم ولم يطلع أحداً في معناها ، لا ملكا مقربا ولا نبيا مرسلا ، قال تعالى في الآية (85) من سورة الإسراء (ويسئلونك عن الروح قل الروح من أمر ربي وما أوتيتم من العلم الا قليلا)

(*) افترض الباحثان أداء القسم العلمي اعتمادا على مفهوم الاداء كما سيأتي لاحقا بوصفه حصيلة اداء العاملين فيه والمتمثل بسلوكهم وما ينتج عنه من النتائج.

(*) لمزيد من التفاصيل أنظر:

مخلوف ، حسنين محمد ، (1987) ، " صفة البيان لمعاني القران ، منشورات وزارة الاوقاف والشؤون الاسلامية الكويتية ، ط3، 371

وكذلك فيما يخص الأطر الفلسفية ، فهي لاتمتلك معنى محددًا لهذا المصطلح أيضا ، فقد جاءت آراء الفلاسفة المهتمين به كما تشير الى ذلك معاجمهم ومنها معجم المصطلحات الفلسفية لمؤلفه الحفني لتعبر عن معاني مختلفة بخصوصه ، كالنفس والفؤاد والقلب ومعاني وكلمات أخرى من نحوهم (**) ، مما يثير السؤال الذي مفاده : من أين جاء المفكرون الإداريون بهذا المصطلح وأسقطوه بهذا النحو مفهوما من مفاهيم علم الإدارة؟

وجواب في هذا السؤال ، يرى الباحثان ما مفاده الآتي:

لعل المفكرون الإداريين اعتمدوا أثناء تبنيهم لمصطلح الروحية في معنى آصرة اجتماعية فرنسية الأصل وذات جذور قائمة أساسا في فكرة التشبيه تدعى روح الجماعة ، ويقصد بها اعتمادا في ما ورد بخصوصها في معجم المصطلحات الفلسفية قوة تماسك الجماعات (الحفني ، 2000، 389) ، بمعنى أن هؤلاء الفرنسيين كانوا قد شبهوا علاقة قوة تماسك الجماعات بحياة هذه الجماعات ، وذلك بما يشبه علاقة النفس بحياة الإنسان ، فكما ينتهي الإنسان بمجرد قطع النفس عنه فإن الجماعات تنتهي بمجرد انعدام التماسك فيما بين أعضائها.

وما يعزز لديهما هذا الرأي بعض تعاريف الروحية لبعض الكتاب الإداريين، ولعل منهم تعريف (Mittrof&Dentonton,1999,86) اللذين عنت الروحية لديهما الشعور الأساسي لكيونة الذات الكلية للفرد والمرتبطة بالآخرين والكيونة الكلية ، والذي علق عليه (نجم والرفاعي، 2008، 69) بقولهما انه تجاوز لفكرة الشعور من حدود الفرد وصولا الى الجماعة، وان الكيونة الكلية إنما هي المنظمة أو ما هو ابعد منها كالمجتمع أو حتى الكون برمته.

فضلا عن ذلك يأتي تعريف (Ashmos&Dochan,2000,4) بهذا السياق ايضا، إذ عنت الروحية فيه، ذلك البعد من الخبرة الإنسانية المتعلق بمغزى الأفراد وأغراضهم وعيشتهم مع الآخرين.

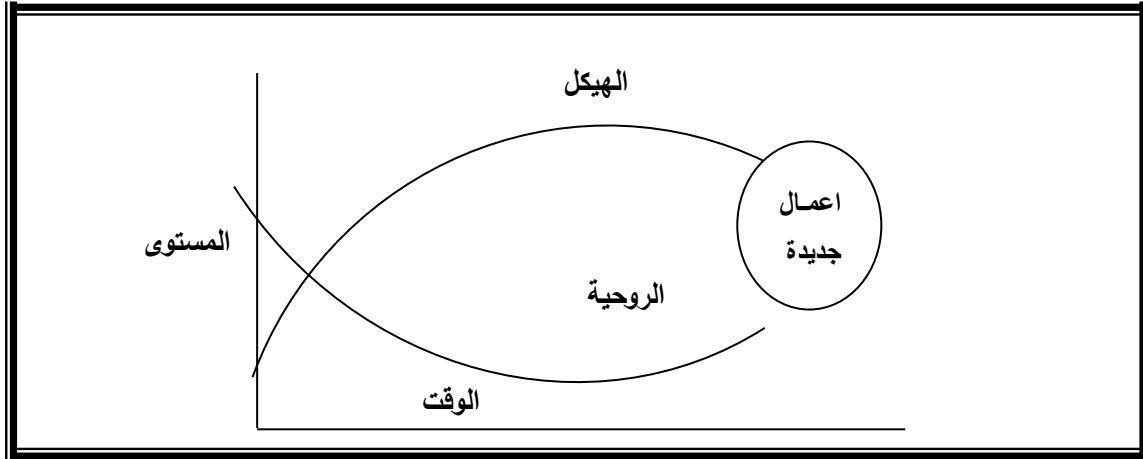
أما (Hall,1996,8-17) ففي الرغم من أن تعريفه كان في نحو أكثر قدما من التعريفين السابقين إلا انه لم يختلف عنهما لاسيما في مجال التأكيد في الروحية بوصفها مجال جديد لإضفاء دلالة اكبر في علاقات العمل.

ولعل مفهوم الروحية في ظل المعنى المشار إليه قد قاد الى ربطها بالعمل في إطار ما يسمى بروحية العمل التي دفعت بعض الكتاب ولعل منهم (Owen,2000,64) الى عداها أسلوبا جديدا في الإدارة في نحو يقود الى الحد من نزعة البيروقراطية والإدارة التقليدية، التي تعاملت مع الإنسان بعيدا عن مشاعره وأحاسيسه وجملة ارتباطاته الاجتماعية مع زملاء العمل وكأنه مجرد آلة يحركها الحافز الاقتصادي وصولا الى السبيل الكفيلة بوضع هذه الروحية وكما يشير الى ذلك (Komala & Anatharaman ,2004, 59) وقبلهم

(**) لمزيد من التفاصيل أيضا انظر :

الحفني ، عبدالمنعم (2000) ، المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة ، ط 3 ، مكتبة مدبولي ، القاهرة ، 88

(McLaughlin) في كتابه الأسلوب الروحي في الإدارة (°) مقابل المادية والمشاعر مقابل الريح والرسمية مقابل الشخصية وتقسيم العمل مقابل الشخص الكلي ، وذلك من اجل الارتقاء بالأعمال بما يتيح لها تقديم المنتجات والخدمات الجديدة وتحقيق الأرباح العالية ، فهياكل البيروقراطية الصلبة وقواعدها وإجراءاتها الجامدة بحسب وجهة نظر (Owen) وكما يبدو من منحنى الأعمال القياسي المعروض في الشكل (2) إنما تعد بمثابة المضادات التنظيمية لهذه الروحية.



الشكل (2) منحنى الأعمال القياسي الجديد

Source: Owen ,H.(2000),"The power of Spirit ", Berrett- Koehler Pulishers,Ine.,San Fracisco,64.

تجدر الإشارة الى Hall و Owen بوصفهما لم يكونا الوحيدين في مجال ربط الروحية بالعمل ، فهناك كما يبدو (Greenleaf,1997,1-2) الذي نقل رأيه (نجم والرفاعي ، 2008 ، 73) والذي عدّها بمثابة المدخل لتوفير المسوغات المناسبة للعاملين المضحين بخدماتهم لأنفسهم من اجل خدمات الآخرين .

لقد حفزت كتابات أو إسهامات الكتاب المشار إليهم لاسيما إسهامات McLaughlin كتابا آخرين للبحث في موضوع هذه الروحية لاسيما أهميتها ، ولعل منهم (Pfeffer,2001,11) الذي عدّها بمثابة مدخلا إضافيا للتأكيد في ضرورة الاهتمام بعمليات الإدارة القائمة في استخدام القيم أو العمليات المهمة بقلوب الناس وعقولهم كمجال من المجالات المهمة في صناعة الإرباح ، مما يؤكد في معناها بوصفها حاجة المنظمات المتزايدة للقيم الأخلاقية في مجالات النزاهة والاستقامة والعدالة والمصادقية ، والقيم الروحية في مجالات المغفرة والرحمة والتواضع والتسامي والعرفان بالجميل ونحوهم.

فضلا عن ذلك ، تعد إسهامة (Duerr,2004,43-61) مهمة في مجال تواصل التأكيد في الروحية المبحوثة ايضا ، فقد عدّها مدخلا جديدا من مداخل تحسين الاتصالات التي لا تخفى أهميتها في مجال تماسك الجماعات بغض النظر عن حجمها.

* لمزيد من التفاصيل:

1. McLaughlin, C.,(1998),"The Spiritual Style of Management," Spirit Filled Press

وهكذا فيما يخص إسهامة (Ivancevich&et.al.,2005,57) ، فقد عدّوها سبيلا مهما وفي نحو لا تقف منافعه عند حدود تحسين الاتصالات المشار إليها فقط ، وإنما تمتد وصولا الى تحسين جملة الأداء المنظمي بغض النظر عن طبيعته أيضا ، الأمر الذي أثار انتباه الباحثين ودفعهم للتحقق منه في هذا البحث.

2. أبعاد روحية العمل

يشير (Pfeffer,2001,11) في معرض تعريفه للمنظمات ذات المستوى العالي من الروحية بوصفها المنظمات القادرة في توفير الأجواء المناسبة للعاملين فيها ، وذلك بما يجعلهم أكثر مرونة في مجالات توظيفهم من جهة وإقل توقرا ومقاومة للتغيير من جهة أخرى ، مما يمكن أن يسلط الأضواء في هذه العوامل بوصفها يمكن أن تكون من أبعاد أو مؤشرات قياس مستوى الروحية في المنظمات المختلفة.

أما (نجم والرفاعي ، 2008 ، 67) ، فعمدا الى تبني أبعاد أخرى ، كإستراتيجية المنظمة وثقافتها وخطتها المستقبلية وما يرتبط بخصائص العاملين وتقييمهم.

وأما من وجهة نظر الباحثين ، فيملان بخصوصها لأسباب تتعلق كما يعتقدان بدور الإدارات في إضفاء الروحية في أعمال منظماتها بما يؤدي الى إظهارها في هذه الأعمال من عدمه الى تبني مزيجا من جملة الأبعاد المذكورة ، ولكن في ظل التأكيد في المحتوى القيمي لأهداف المنظمة بما يراعي حقوق أصحاب المصالح لاسيما العاملين وكل ما يرتبط بوضوح إجراءات المنظمة الموصلة الى هذه الأهداف بما في ذلك العدالة في توزيع المهام في هؤلاء العاملين والعدالة في تقييمهم اعتمادا في نتائج أعمالهم.، فكلما راعت إدارة المنظمة النواحي المشار إليها كلما عبر ذلك عن روحية أعمالها وبالعكس.

ثانياً: الأداء المنظمي(*)

أ. المفهوم

تشير معاجم اللغة العربية ومنها معجم الصحاح للجوهري الى المعنى الاصطلاحي للأداء بوصفه مصدر مشتق من الفعل أدى الذي يشير الى انجاز المهام، إذ يقال أدى فلان عمله إيداءً أي أنجزه إنجازاً وأدى دينه تأدية أي قضاة أو سدده (**).

ويمكن أن تشير مفردتي الإيداء والتأدية الى شرطي الأداء اللذين يشير اليهما الكتاب المهتمين بمفهوم هذا الأداء في الفكر التنظيمي عند سعيهم للحكم في الأفعال بوصفها أداء من عدمه وهما شرط القيام بالفعل أو التنفيذ وشرط النتائج التي ستمخض عن هذا التنفيذ .

فيلاحظ في سبيل المثال في مفاهيم هذا الاداء الموردة من لدن (مجبر، 1994، 49) و (آل نمشة، 1996، 8)، و(هلال، 1996، 11-12) تأكيدهم في القيام بالمهام وصولا الى تحقيق الاهداف أو تحقيقها وفقاً

(*) ينبغي تمييز الاداء عن مصطلحات أو مفاهيم أخرى ، كالانجاز والسلوك: فيحسب ما يورده (درة، 1998، 3-4) نقلا عن (Thomas Gilbert) يشير السلوك الى جملة الأعمال التي يضطلع بها الأفراد في منظماتهم ، فيما يشير الإنجاز الى نتائج ما اضطلع به هؤلاء الافراد .

أما الأداء فيمثل كما سيتبين لاحقا التفاعل بين السلوك والإنجاز، مما يمكن عدّه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً

(**) لمزيد مكن التفاصيل انظر: الجوهري ، اسماعيل بن حماد،(2007) ، معجم الصحاح : قاموس عربي - عربي ، دار المعرفة

، بيروت ، 33

لمتطلبات المنظمة كشرط لعد ذلك القيام أو ذلك التنفيذ أداءً ، إذ عدّوه قدرة الموظف في تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها في المنظمة ، أو تنفيذ العامل لأعماله وجملة مسؤولياته وفقاً لمتطلبات منظمته. وهكذا فيما يخص مفاهيمه التي أوردها (البرعي وآخرون ، 1993 ، 275) و(الدرة ، 2003 ، 25) والـ(Fred) و(Tomas) اللذين نقل مفهوماً له (البابطين، 1994: 96) ، إذ اتفقوا كما يبدو جميعاً في الاداء بوصفه التفاعل بين السلوك والإنجاز في نحو مرتبط بالنتائج. واعتماداً في ذلك يرى الباحثان هذا الاداء قدر تعلقه بالعاملين اجرائياً بوصفه قدرة العامل في تحقيق أهداف عمله وفقاً لمتطلباته كما تبدو في مضامين رسالة تكليفه بهذا العمل وقدر تعلق هذا الحديث بأداء المنظمات ، فيمكن عده قدرة المنظمة في تحقيق أهدافها وفقاً لما تمليه عليها مضامين غاياتها ورسالتها.

أما الأداء الروحي ، فيمكن النظر اليه بوصفه ذلك النوع من الاداء الذي يهدف ليس الى تجسيد وتنمية روحية المنظمة في العمل المنجز من قبل العاملين لديها ، وذلك بكل ما تعنيه الروحية من المعاني التي سبقت الإشارة إليها والتي سيتم التحقق منها لاحقاً كالمحتوى القيمي لرسالتها وشفافية العلاقات وما يرتبط بالعدالة التنظيمية ونحوها ذات الأهمية ليس في إدامة علاقاتها الداخلية وتطويرها فحسب ، بل في إدامة علاقاتها مع أصحاب المصالح الآخرين كالزبائن والموردين ونحوهما أيضاً.

2. فاعلية الأداء المنظمي وكفاءته

ينظر اللغويون الى الفاعلية في اطارها العام بوصفها مصدر مشتق من الفعل (فعل ، يفعل) ، ففي وفق (الجوهري، 2007 ، 816) في صحاحه نقول فعل فلان الشيء فانفعل ، أي أنجزه في النحو المناسب، ولعل (دركر) قصد هذا المعنى في تعريفه الذي نقله (الطائي، 1995 ، 43) عندما نظر الى هذه الفاعلية ، بوصفها عمل الأشياء في نحو صحيح.

أما في إطار معناها الفلسفي ، فيصفها (الحفني، 2000 ، 588) في معجمه المشار اليه بالنشاط التلقائي أو الشروع الطبيعي في إتيان الأشياء ، فعندما نقول فاعلية فلان أي ما يبديه من نشاط ، ومذهب الفاعلية هو

القول بأن الحياة أساسها الفعل ، وإن السلوك توجه نحو الفعل، والتفكير إنما ينحصر بالفعل ويتعلق به ويقوم عليه في نحو يكون الفعل فيه ميزان أي معيار لقيمة ذلك السلوك وذلك التفكير .

ما الكفاءة ، فيصفها اللغويون مصدراً أيضاً ، ومشتقاً من الفعل (كفاً) ، وتشير في إطار معناها اللغوي كما يقول (الجوهري ، 2007 ، 915) في صحاحه أيضاً الى الشيء الذي لا نظير له ، بمعنى عدم الوقوف عند مجرد عمل الأشياء الصحيحة ، الذي قصدته الفاعلية المشار إليها ، بل المضي وصولاً الى التفوق في عمل هذا الشيء أيضاً.

لذا جاء معناها الفلسفي في هذا النحو ، كما يبدو في المعجم الشامل للمصطلحات الفلسفية أيضاً ، الذي نظر إليها بوصفها البراعة أو التفوق في إنجاز الأشياء ، فيقال برع الرجل إذا تفوق في إقرانه في العلم وفي نحوه.

ولعل تأكيد مفهوم الكفاءة في التفوق في الأداء دفع الكتاب للتعبير عنه إجرائياً بالأمثلية ، عندما عدّ هؤلاء الكتاب ولعل منهم (Regan,2002,13) الكفاءة بوصفها الاستثمار الأمثل للموارد.

وبعامة عدّ مفهومي الفاعلية والكفاءة بمثابة الوسيلتين الرئيسيتين في الحكم في الأداء عند تقييمه بغض النظر عن كونه أداءً فردياً أو أداءً منظماً.

ولكن الملفت للنظر بخصوصهما في الماضي كان ينحصر في الإستخدام المعزول أحدهما عن الآخر حتى كشفت الحقائق في الثمانينات من القرن الماضي في الأغلب ضرورة أخذهما معا بالحسبان عند تقييم أداء المنظمات لاسيما بعد أن اكتشفت هذه المنظمات وقبلها المنظرين في مجالي الفاعلية والكفاءة ما مفاده : إن تحقيق الفاعلية في

الأداء لا يعني بالضرورة بلوغ الكفاءة فيه ، ولا يعني تحقيق الكفاءة بلوغ الفاعلية ، فرب منظمات فاعلة ولكنها ليست كفوءة.

انطلاقاً من ذلك اكتسبت مهمة تقييم الاداء في الفكر التنظيمي منذ نشأته وصولاً الى التمييز بين الأداء الفاعل والكفوء عن غيره من الأداء سواء الأداء الفاعل وليس الكفوء أو عكسه أهمية مضافة مقارنة بأهميتها السابقة قبل عقد الثمانينات ، مما ساعد في تحديد العديد من المؤشرات المناسبة لاغراض النهوض بهذا التقييم كمؤشرات قياس أداء المنظمات ومؤشرات قياس أداء العاملين التي سيوفر الباحثان ايجازاً مناسباً بخصوصها بعد قليل.

أما بخصوص دواعي هذا الاهتمام بتقييم الاداء من لدن منظري هذا الفكر أو بعبارة أخرى أهمية تقييم الاداء ، فيمكن تحسسها من منظورين في النحو الآتي:

الاول : منظور المنظمة : وبموجبه تحدد أهمية هذا التقييم كما يشير الى ذلك الكتاب ومنهم (كامل، 1993: 315) و(ماهر، 2001، 296) و(النجار، 2007، 49) و(حمود وخريشة، 2007، 152) بتوفير الاجواء الكفيلة للمنظمات بالاطمئنان في أداء العاملين فيها بوصفه إنجاز أو انجز في النحو المخطط له. لذا تبدو مهام التقييم أو تقع اعتماداً في ذلك من جملة المهام الرقابية الهادفة الى كشف الانحرافات في الاداء كمدخل للوقوف في اسبابها ومعالجتها، الامر الذي يجعلها عملية شاملة وفي نحو تتضمن مهام القياس والتقييم والتفويم في نفس الوقت.

الثاني : منظور العاملين : وبموجبه تبدو مهام التقييم لاسيما نتاجه مدخلهم للاحساس بأهمية أدائهم في حياة منظماتهم من جهة ومدخلهم للوقوف في الطرق المعتمدة في تحديد مكانتهم واستحقاقاتهم في منظماتهم من جهة أخرى

3. طرق قياس أداء العاملين ومؤشراتها(*)

تمت الإشارة قبل قليل الى مفهوم مهمة تقييم الأداء في اطارها العام وشموليتها وأهميتها في مجال الحكم في أنواع الأداء سواء المنظمي أو الفردي .

وما يهمننا في هذا البحث ينحصر بحدود تقييم أداء العاملين كخطوة في طريق تتقييم وحداتهم التنظيمية، والذي يمكن اختزال جملة آراء الكتاب بخصوصه في القول الذي يعد هذا التقييم وسيلة المنظمات كما سبقنا الإشارة للتحقق من أداء العاملين في المنظمات المختلفة بوصفه إنجاز أو أنجز في النحو المخطط له من قبل إدارات هذه المنظمات ، ووسيلة العاملين للوقوف في الطرق المعتمدة في تحديد مكانتهم في منظماتهم. أما بخصوص الطرق المناسبة لانجاز مهام هذا التقييم ، فيمكن حصرها وفقاً لآراء الكتاب ومنهم (رشيد، 2004 ، 11) و (صالح، 2004، 32) و (حنفي، 2002، 43) و(الحمود، 1994، 49) وبما يأتي:

(* يتعذر تقديم الايجازات التعريفية بهذه الطرق لضيق المجال)

أ. طرق المقارنة، التي تعتمد كما يتضح من اسمها في أساس المقارنة كمدخل لانجاز مهمة التقييم ، وهي جملة من الانواع في النحو الاتي:

- طريقة ترتيب الموظفين البسيط
- طريقة الترتيب التبادلي أو التناوبي
- طريقة المقارنة الزوجية
- طريقة التوزيع الإجباري.

ب. الطرق المبنية في المقاييس: ولعل من اهمها:

- طريقة التدرج البياني
- طريقة القوائم السلوكية
- طريقة الاختيار
- طريقة الوقائع الحرجة.

ت. الطرق المبنية في نتائج الأعمال، ولعل من اهمها:

- طريقة الادارة بالاهداف
- طريقة ادارة الجودة الشاملة

تجدد الاشارة الى امكانية انجاز التقييم وفقا للطرق المذكورة بأسلوبين وصفي أو كمي ، و بالافادة من جملة من المؤشرات ، ولعل منها ما يعرف بمعدلات دوران العمل والحوادث والغياب والتأخير عن العمل ونسب الهدر في المادة الاولية الموضوعية تحت تصرف العامل وعلاقاته مع رؤسائه وزملائه ونحوها .
وقدر تعلق هذه المؤشرات بموضوع هذا البحث ، فسيتم التأكيد في مؤشر العلاقات ، وذلك بقصد الحكم في مدى انسجام علاقات العمل في المنظمات المبحوثة مع ما يعنيه مفهوم الروحية ، وذلك ضمن مستويات العلاقة الثلاثة التي سبقت الاشارة اليها (مستوى العلاقة بين القيادة والعاملين ومستوى العلاقة بين العاملين فيما بينهم ومستوى العلاقة بين المنظمة وبيئتها).

المحور الثالث

الإطار الميداني

أولاً: وصف خصائص عينة البحث

يمكن القول اعتماداً في معطيات الجدول (1) بنسج عينة هذا البحث ، وذلك لان أفرادها سواء الذكور، الذين بلغت أعدادهم (61) فرداً، أو الإناث اللواتي بلغت أعدادهن (37) امرأة يعدّون من ناحية العمر في قمة عطائهم ، لان (79%) منهم واقع في الفئات العمرية المتوسطة المحصورة بين (30-50)

الجدول (1) أوصاف عينة البحث

الجنس							
ذكر				أنثى			
ت		%		ت		%	
61		62		37		38	
العمر							
اقل من 30		30-40		41-50		أكثر من 50	
ت		%		ت		%	

21		21		68		66		11		11	
المستوى العلمي											
بكالوريوس			ماجستير			دكتوراه					
ت		%		ت		%		ت		%	
8		8		1		1		82		9	
مدة الخدمة تدريسيًا في الجامعة											
اقل من 5			5-15			16-25			أكثر من 26		
ت		%		ت		%		ت		%	
2		2		2		2		68		28	
عدد البحوث المنجزة											
اقل من 5			5-10			أكثر من 10					
ت		%		ت		%		ت		%	
36		37		57		58		5		5	

مع بعض بعض الاستثناءات، التي انحصرت ضمن مستوى من هم في مستوى عمر في نحو يزيد عن (50) عاماً، وذلك بواقع (21%) فقط.

ولا يخفى أن هذه الاستثناءات لا تقلل من أهمية العمر في دلالاته في نضوج العينة، لسبب مفاده: أن الشباب لا بد منهم في العمل بغض النظر عن طبيعته، بوصفهم المعول عليهم لاستمرار هذا العمل وديمومته، وكذلك فيما يخص الناضجون من ذوي الأعمار الطويلة لأهميتهم لأغراض نقل الخبرة للشباب من العاملين معهم، ومما يساعد في القول بنضوج العينة أيضاً ، مؤهلات أفرادها العلمية، التي تراوحت بين شهادة البكالوريوس بنسبة (8%) والدبلوم العالي بنسبة (1%) ، في حين بلغت نسب حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه العالي (91%) مما يؤشر مستوى التأهيل العلمي لأفراد هذه العينة.

وهكذا بالنسبة لسنوات خدمتهم في مجال العمل تدريسيين في الجامعات والمعاهد ، فقد تبين أن لـ(98%) منهم خدمة في هذا المجال لمدة لا تقل عن الستة عشر عاماً مع بعض الاستثناءات ، التي وصلت في مستوى من لديهم خدمة في مجال هذا العمل لمدة تقل عن ذلك (2%) فقط ، مما يؤشر مدى الخبرة المتراكمة لدى أفراد هذه العينة عبر الزمن أيضاً .

أخيراً...تساعد أعداد البحوث المنجزة من قبل أفراد العينة في القول بنضوجها أيضاً، والتي جاءت بنسبة (37%) لمن لديهم بحوث منجزة في نحو يقل عددها عن الخمسة بحوث ، في مقابل (58%) لمن زادت بحوثهم عن ذلك وصولاً الى العشرة بحوث .

أما من زادت أعداد بحوثهم عن العشرة ، فبلغت نسبتهم (5%) فقط.

ثانياً: مواقف المستبينة آرائهم من متغيري البحث

(1) مواقفهم من مؤشرات متغير روحية العمل

تعكس النتائج التي يعرض تفاصيلها الجدول (2) مواقف المستبينة آرائهم تجاه مؤشرات متغير روحية العمل قدر تعلقها بكل بعد من أبعاده الثلاثة (محتوى الاهداف والعلاقات والعدالة التنظيمية) ، ويمكن من خلال تفحصها القول ، بأن هذه المؤشرات قد استحوذت في رضاهم في نحو عام ، وذلك بدلالة معدلات

(2) مواقف المستبينة آرائهم تجاه متغير روحية العمل

المؤشر	لا اتفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		الانحراف المعياري	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
بعد محتوى الاهداف												
952.0	286.3	4	4	45	44	33	32	12	12	6	6	X1
888.0	510.3	8	8	49	48	33	32	6	6	4	4	X2
933.0	3.531	14	14	39	38	35	34	10	10	2	2	X3
981.0	163.3	4	4	37	36	39	38	12	12	8	8	X4
939.0	3.373	8	8	42	41	35	34	10	10	5	5	العدل
بعد العلاقات												
871.0	674.3	10	10	62	60	16	16	10	10	2	2	X5
780.0	622.3	2	2	72	70	16	16	7	7	3	3	X6
0.964	350.3	8	8	41	40	33	32	14	14	4	4	X7
0.943	3.347	6	6	46	44	30	30	14	14	4	4	X8
0.890	498.3	7	7	54	53	25	24	11	11	3	3	المعدل
بعد العدالة التنظيمية												
0.024	3.633	16	16	46	44	24	24	14	14			X9
0.946	3.633	10	10	62	60	14	14	10	10	4	4	X10
0.978	3.306	10	10	33	32	39	38	14	14	4	4	X11
0.974	3.286	4	4	48	46	28	28	14	14	6	6	X12
0.956	3.465	10	10	46	45	27	26	13	13	6	6	المعدل

الأوساط الحسابية لمجمل مؤشرات هذه الأبعاد ، والتي جاءت مرتفعة بواقع قدره (373.3) و(3,498) و(465.3) في التوالي وبانحرافات معيارية قدرها(0,939) و(890,0) و(956,0) في التوالي أيضا .

ولعل مما يجذب الانتباه في جملة هذه المواقف، قدر تعلقها بمؤشرات بعد المحتوى الموقف من المؤشر X3 (تتفهم إدارة منظمنا أهمية توفير اللوائح التي تشرح اجراءات العمل في مجال تحقيق أهدافها) ، لكونه استحوذ كما يبدو في أفي نصيب من الرضا، لارتفاع الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه، والذي جاء بواقع (531,3) وبانحراف معياري قدره (0,933) ، وذلك بعكس الموقف من المؤشر X4 (تسعى منظمنا دائما الى تطوير لوائح العمل وصولا لجعلها أكثر وضوحا للعاملين) الذي استحوذ كما يبدو في اقل مستوى من مستويات هذا الرضا، بدلالة الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه ، والذي جاء بواقع (3,163) ، وبانحراف معياري قدره (0,981) أيضا .

ولعل مما يجذب الانتباه في جملة هذه المواقف ايضا ، ولكن قدر تعلقها بمؤشرات بعد العلاقات هذه المرة الموقف من المؤشر X5 (تشعر منظمنا بأهمية تعزيز العلاقات الداخلية بين الادارة والعاملين تحقيقا لأهدافها) ، لكونه استحوذ كما يبدو في أفي نصيب من الرضا، لارتفاع الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه، والذي جاء بواقع (3,674) وبانحراف معياري قدره (0,871) ، وذلك بعكس الموقف من المؤشر X8 (تعتمد المنظمة كثيرا الى توفير الأجواء لبناء أفضل العلاقات المنظمية بين العاملين فيما بينهم) الذي استحوذ كما يبدو في اقل مستوى من مستويات هذا الرضا، بدلالة الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه ، والذي جاء بواقع (347,3) ، وبانحراف معياري قدره (943,0) أيضا .

أما في مستوى بعد العدالة التنظيمية ، فيبدو استحواذ المؤشرين X9 و X10 اللذين تحدثنا عن ادراك الادارة لأهمية توفير معايير المفاضلة بين العاملين وأهمية تنفيذها في النحو السليم تحقيقا لأفضل نواحي العدالة في التعامل معهم في أفي نصيب من الرضا، لارتفاع الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليهما، والذي جاء بواقع (633,3) وبانحرافين معياريين قدرهما (024,0) و(946,0) في التوالي ، وذلك مقابل المؤشر X12 (تعتمد منظمنا الى انجاز مهام تطوير معاييرها الخاصة بتقييم العاملين باستمرار) الذي استحوذ كما يبدو في اقل

مستوى من مستويات هذا الرضا، بدلالة الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه ، والذي جاء بواقع (286,3) ، وبانحراف معياري قدره (974,0) أيضا .

ويمكن أن تفسر مواقف العاملين من جملة المؤشرات المشار إليها كما اتضح من المقابلات مع بعضهم الى استقرار سياقات العمل في المعهد المذكور في ظل السمعة التي بناها لنفسه في مستوى منظمات محافظة نينوى من جهة وفي مستوى معاهد هيئة التعليم التقني بدليل احتفاظ ادارته بمقعد يكاد يكون دائم لها في مجلس ادارة هذه الهيئة(*)، وذلك في الرغم من نواحي التغيير الذي حصلت في ادارته في مدى السنين التي مضت من عمره والتي تتجاوز عن الـ(35) عاما ، والتي غالبا ما كانت تركز في أهمية تحقيق اهداف المعهد في ظل ادامة علاقتها مع العاملين وفي اهمية العدالة في التعامل معهم من دون التدخل في العلاقات القائمة بين هؤلاء العاملين.

(2) مواقفهم من مؤشرات متغير تقييم أداء العاملين

كما استحوذت مؤشرات المتغير السابق في رضا المستبينة آرائهم ، استحوذت مؤشرات متغير اداء العاملين كما يبدو من النتائج التي يعرض تفاصيلها الجدول (3) في رضا هؤلاء أيضا، وذلك بدلالة معدل الأوساط الحسابية لمجمل مؤشرات هذا المتغير، والذي جاء بواقع (468,3) وانحراف معياري (883,0). أما المرتبة الأولى لمستويات الرضا ، فكانت من نصيب المؤشرين X13 و X15 (يتسم العمل الذي أمارسه في منظمتي بتوافقه مع مؤهلي العلمي) و (يعد وضوح اهداف العمل الذي أمارسه من الأسباب التي تحفزني للعمل في منظمتي)، لارتفاع الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليهما ، والذي جاء بواقع (571,3) ، وبانحرافين معياريين قدرهما (931,0) و(925,0) في التوالي.

الجدول (3) مواقف المستبينة آرائهم تجاه أداء العاملين

المؤشر	لا اتفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما		الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
X13	4	4	46	46	30	30	12	12	3	571	931
X14	2	2	54	52	24	24	6	6	3	469	888
X15	6	6	47	46	33	32	12	12	3	571	925
X16	2	2	60	58	28	28			3	449	761
X17	4	4	33	32	39	38	10	10	3	306	978
X18	2	2	58	56	24	24	8	8	3	612	833
X19	4	4	41	40	41	40	8	8	3	429	885
X20	10	10	41	40	39	38			3	102	958
X21	5	5	64	62	12	12	10	10	3	643	966
X22	3	3	62	60	24	24	4	4	3	561	813
X23	3	3	64	62	22	22	6	6	3	643	803
X24	2	2	20	20	58	56	10	10	3	265	856
المعدل	4	4	49	48	32	31	7	7	3	468	883

أما فيما يخص المؤشر الذي استحوذ في ادنى مستوى من الرضا ضمن هذا المتغير ، فتمثل بالمؤشر 20 X (تعد استقلاليتي في العمل بعيدا عن الاحتكاك المضر بعلاقتي مع الآخرين من الاسباب التي تحفزني للعمل الذي أمارسه في منظمتي) لانخفاض قيمة الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه مقارنة بالمؤشرات الأخرى . والذي جاء بواقع (102,3)، وبانحراف معياري قدره (958,0).

(*) لا يضم مجلس ادارة الهيئة كافة عمداء كلياتها ومعاهدها وانما نخبة مختارة منهم فقط.

وربما تفسر مواقفهم من هذا المؤشر الى صعوبة تقديرهم لمستوى الاستقلالية في العمل لاسيما في ظل ارتباط هذا العمل بمجاميع مختلفة من الطلبة والتدريسين في عموم المعهد الى جانب الموظفين الاداريين في عمادة هذا المعهد ايضا.

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

(1) اختبار فرضية البحث الأولى

تكشف معطيات الجدول (4) عن وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير روية العمل في مستواها الكلي وبين متغير أداء العاملين ، وذلك بدلالة معامل الارتباط البالغة قيمته (**0.895) عند مستوى المعنوية (0.01)، مما يساعد في القول بقبول فرضية البحث الأولى ، التي تساءلت عن هذه العلاقة بين هذين المتغيرين وقوتها ومعنويتها في هذا الإطار.

أما في المستوى الجزئي ، فبدأ بعد محتوى الاهداف بوصفه الأكثر ارتباطا كما يبدو في الجدول (5) بمتغير أداء العاملين، وذلك بدلالة معامل ارتباطه ، البالغة قيمته (**0.987) عند مستوى المعنوية (0.01) ، يليه بعد العلاقات ثم بعد العدالة التنظيمية بمعامل ارتباط قيمتها (**0.903) و (**0.870) في التوالي.

الجدول (4) معامل الارتباط بين المتغيرين المبحوثين في المستوى الكلي

المتغير المستقل	المتغير المعتمد
المتغير المستقل	اداء العاملين
روحية العمل	0,895**

P≤

0.01

N=98

ويمكن أن يعزى التباين في معاملات الارتباط المشار إليها، في الرغم من كونها تساعد في قبول الفرضية المشار إليها في إطارها الجزئي أيضا ، لطبيعة إجابات المبحوثين ، وبالتأكيد لمؤشرات ورقة الاستبانة ايضا ، لاستحالة الاقرار بمثالياتها في أي حال من الاحوال ، وذلك في الرغم من الاعتماد في السياقات العلمية في اعدادها كما سبقت الإشارة.

الجدول (5) معامل الارتباط بين المتغيرين المبحوثين في المستوى الجزئي

المتغير المعتمد	أداء العاملين
المتغير المستقل	أداء العاملين
المحتوى القيمي لأهداف المنظمة	0,987**
العلاقات	0,903**
العدالة التنظيمية	0,870**

P≤

0.01

N=98

(2) اختبار الفرضية الثانية

ويمكن بالاعتماد في معطيات الجدول (6) القول، بقبول فرضية البحث الثانية أيضا ، والتي مفادها: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لروحية العمل بوصفها متغيرا مستقلا في أداء العاملين بوصفه متغيرا معتمدا، بغض النظر عن المستوى ، الذي تدرس في إطاره كليبا كان أم جزئي.

أما الأدلة التي تدعم هذه العلاقة في إطارها الكلي، فيمكن إيجازها في النحو الآتي:
يتضح من معامل التحديد (R^2) أن (80%) من التباين في أداء العاملين تفسرها مؤشرات متغير روحية العمل ، أما الباقي من التباين البالغة نسبته (20%) فتفسره متغيرات أخرى غير مبحوثة.
وتدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (387,839) التي جاءت في نحو أفي من قيمتها الجدولية البالغة (6,964) عند درجة الحرية (1,96) ومستوى المعنوية (0.05) ، كما وتدعم ذلك قيمة (β) التي تعد (0,895) من التغير في أداء العاملين ، بوصفه نتيجة تغير وحدة واحدة في روحية العمل ، وهي نتيجة تدعمها معنوية قيمة (t) المحسوبة البالغة (19,694) ، التي جاءت في نحو أفي من قيمتها الجدولية البالغة (1,293) عند مستوى ودرجة الحرية المشار إليهما.

الجدول (6) معلمات أنموذج الانحدار الخطي بين المتغيرين المبحوثين في المستوى الكلي

β	الاداء				R^2	المعتمد المستقل
	t		F			
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة		
0,895	1,293	19,694	6,964	387,839	%80	روحية العمل

$P \leq$

0.05

N=98

تجدد الإشارة الى أن هذه العلاقة بين المتغيرين المبحوثين ، ستبقى قائمة في النحو المشار إليه ، فيما لو تم تناولها في إطارها الجزئي أيضا ، ولكن باختلاف قيم R^2 , F, t, β فقط ، والتي تعكس تفاصيلها معطيات الجدول (7) ، مما يساعد في قبول الفرضية المذكورة في هذا الإطار أيضا .

من جهة أخرى ، يمكن أن يساعد تباين أو اختلاف قوة تأثير أبعاد متغير روحية العمل بمتغير الاداء في ترتيبها بحسب هذه القوة، في النحو الذي مفاده:

أ. العدالة التنظيمية ، بمعامل تحديده نسبته (66%)

ب. العلاقات ، بمعامل تحديده نسبته (61%)

ت. المحتوى القيمي لأهداف المنظمة ، بمعامل تحديده نسبته (59%)

أما فيما يخص أسباب هذا التباين ، فيمكن أن تعزى لذات الأسباب التي أدت الى التباين في معاملات ارتباط هذه الأبعاد بمتغير الاداء المبحوث.

الجدول (7) معلمات أنموذج الانحدار البسيط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والفاعلية التنظيمية

β	الاداء				R^2	المعتمد المستقل
	t		F			
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة		
0,769	1,293	11,791	6,964	139,025	%59	المحتوى القيمي المنظمة لأهداف
0,778		12,153		147,689	%61	العلاقات
0,815		13,780		189,876	%66	العدالة التنظيمية

$P \leq$

0.01

N=98

(3) اختبار الفرضية الثالثة

سبقت الإشارة الى الآلية التي اعتمدها الباحثان وصولاً لمعرفة انعكاسات تأثير روحية العمل بتقييم الاقسام العلمية المبحوثة في المعهد التقني .

واعتماداً في الآلية المذكورة ، يمكن القول بقبول فرضية البحث التي تساءلت عن مدى هذا الانعكاس أو ما يتمخض عنه من نتائج.

ما الادلة في ذلك ، فيمكن حصرها بنتائج مقارنة ترتيب الباحثين للاقسام العلمية اعتماداً في قيم معاملات التحديد (R^2) التي توصلنا اليها والخاصة بكل قسم من الاقسام المبحوثة ، والتي بلغت نزولاً (77% ، 69% ، 66% ، 64% ، 62% ، 62% ، 60% ، 53% ، 51%) مع هذا الترتيب كما يبدو في وحدة الأداء الجامعي للمعهد ، إذ تبين تحسن ترتيب (6) اقسام مقابل قسمين تدنى ترتيبهما ومحافظة قسم واحد في ترتيبه في التقييمين .

واعتماداً في المعادلة (الجزء في الكل $\times 100$) أي ($100 \times 9 \div 6$) تبدو نسبة التحسينات التي احدها انعكاس تأثير روحية العمل في تسلسل ترتيب الاقسام العلمية قد بلغت (6،66%) ، مما يمكن أن قوة هذا الانعكاس ويؤشرفي نفس الوقت مدى الاهمية التي يجب ان تحظى بها روحية العمل من لدن المعنيين بإدارة المعهد وصولاً الى افضل نواحي التوظيف للعاملين فيه تحقيقاً لاهداف المعهد .

تجدد الإشارة الى امكانية تفسير المتبقي من النسبة المذكورة بانعكاسات تأثيرات العوامل غير المبحوثة، والتي سبقت اليها الإشارة.

المحور الرابع

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

يمكن الخروج مما تقدم في البحث بالعديد من الاستنتاجات النظرية والميدانية ، لاسيما الاستنتاجات الميدانية التي يمكن تلخيص اهمها في النحو الاتي:

(1) ثبوت ارتباط روحية العمل في المعهد التقني بالموصل بأداء العاملين فيه سواء درست هذه العلاقة في الاطار الكلي لهذه الروحانية أو في الاطار الجزئي وفقاً لابعادها المختلفة (المحتوى القيمي لاهداف المنظمة ، العلاقات ، العدالة التنظيمية).

(2) ثبوت تأثير روحية العمل في المعهد التقني بالموصل بأداء العاملين فيه سواء درست هذه العلاقة في الاطار الكلي لهذه الروحانية أو في الاطار الجزئي وفقاً لابعادها المختلفة (المحتوى القيمي لاهداف المنظمة ، العلاقات ، العدالة التنظيمية).

(3) ثبوت توافر انعكاسات مهمة لتأثيرات روحية العمل في المعهد التقني بأداء الاقسام العلمية فيه ، وذلك من خلال تأثير هذه الروحانية في أداء العاملين في هذه الاقسام ، والذي عدت حصيلته الى جانب عوامل اخرى غير مبحوثة أو افترضت بوصفها تمثل أداء هذه الاقسام.

(4) إمكانية تعميم تأثيرات روحية العمل وانعكاساتها في المعهد التقني لتشمل نواحي أداء المنظمات المختلفة بغض النظر عن طبيعتها ، طالما عدت هذه المنظمات كما المعهد المذكور مجرد تجمعات انسانية في نحو يعتمد في العاملين في انجاز مهامه المختلفة.

ثانياً: المقترحات

- تتجسد أهم هذه التوصيات اعتماداً في الاستنتاجات السابقة فيما مفاده الآتي:
- (1) ضرورة إيلاء الإدارات بعامة مزيداً من الاهتمام بالنواحي ذات الأهمية في تحويل أداء العاملين ولاحقاً أداء منظماتهم من طبيعته بوصفه مجرد تفاعل بين السلوك والإنجاز بصيغته الجامدة الى ما يجعله ذو روحية في النحو الذي اشار اليه الاطار النظري للبحث.
 - (2) ولكي يبدو المقترح السابق واقعياً ، يجب في هذه الادارة بذل اقصى الجهود في مجالات الأخذ بأهداف العاملين عند صياغة اهداف منظماتها ، وما يرتبط بتوفير الأجواء لإقامة أفضل العلاقات ضمن المستويات المختلفة لمنظماتها مع مراعاة اقصى نواحي العدالة في التعامل مع العاملين معها.
 - (3) ومقترح آخر ، يحث الباحثان العاملين في المنظمات المختلفة الى تفعيل نواحي الروحية في أعمال منظماتهم قدر تعلق الامر بهم ، وذلك خدمة لمجتمعاتهم من خلال الترفع قدر الامكان عن ردود الافعال السلبية تجاه ما قد يواجهونه ، وعليهم ان يدركوا انهم لا يعملون لدى افراد بل لدى مجتمعهم الذي هو اكبر وأهم من أي فرد بغض النظر عن موقعه في منظماتهم .
 - (4) أخيراً يحث الباحثان زملائهما من الباحثين للتوجه نحو دراسة موضوع الروحية في منظمات أخرى، كي يصار إلى تعميم منافعها في اكبر عدد من منظمات مجتمعنا .

المصادر

أولاً : العربية

1. الجوهري، إسماعيل بن حماد، (2000)، "معجم الصحاح"، دار المعرفة، بيروت
2. الحفني، عبدالمنعم، (2000)، المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة، ط 3، مكتبة مدبولي، القاهرة .
3. مخلوف، حسنين محمد، (1987)، "صفة البيان لمعاني القرآن"، منشورات وزارة الاوقاف والشؤون الاسلامية الكويتية، ط3، الكويت.
4. حمود، خضير، و خرشة، ياسين كاسب، 2007، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
5. الحمود، احمد، 1994، تقييم الاداء الوظيفي: الطرق-المعوقات-البدايل لموظفي الجهاز الحكومي في دول التعاون الخليجي، مجلة الادارة العامة، المجلد الرابع والثلاثون.
6. صالح، محمد فالح، 2004، إدارة الموارد البشرية -عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الاردن.
7. رشيد، مازن فارس، 2004، تقييم الاداء:الاسس النظرية والتطبيقات العملية، مكتبة عيكان،الرياض.
8. ماهر، احمد، 2001، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، ط6، القاهرة، مصر.
9. النجار، فريد، 2007، إدارة وظائف الافراد وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.
10. هلال، محمد عبدالغني حسن، 1996، مهارات إدارة الاداء، ط2، مركز تطوير الادارة والتنمية، مصر.
11. البابطين، عبدالعزيز، 1994، تقويم فعالية التدريس لطلاب التربية الميدانية بكلية التربية بجامعة الملك سعود باستخدام بطاقة توکمان، رسالة الخليج العربي.

12. نجم ، عبود نجم ، الرفاعي ، غالب عوض ، (2008)، " الروحانية في العمل في عينة من الشركات في مدينة عمان"، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد : 4 ، العدد: 1

A. . Journals

1. Ashamos,D.P. & D. Dennis,(2000),"Spirituality at Work: A Conceptual and Measure", Journal of Management Inquiry, Vol:9, No:2
2. Hall,D.T., (1996), "Protean Career of the 21st Century", The Academy of Executive, No:10
3. Duerr,M, (2004),"The Contemplative Organization", Journal of Organization Change Management, Vol:17, No:1
4. Mclaughlin, C.,(1998),"The Spiritual Style of Management," Spirit Filled Press

B .Books

1. Ivancevich,S.M.& et.al.,(2005)," Organizational Behavior and Management ", McGraw-Hill / Irwin , Boston
2. Owen ,H.(2000),"The power of Spirit ", Berrett- Koehler Pulishers ,Ine.,San Fracisco

C. Internit

1. Pfeffer,J.(2001)," Business and the Spirit : Management Practices that Values, . www.gsbapp.ford.edu .
2. Kamala ,K., & Anantharaman, (2004)," Rationale for Spirituality in Organizations", www.niitcrs.com/iccs