

أثر القيادة الروحية على الأداء الكلي للمنظمة في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

الباحثة / نفرتاري أحمد الجنائني

أ.د جاد الرب عبد السميع المنياوي د. بسمة مدحت فرحات

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلي التعرف علي أثر القيادة الروحية علي الأداء الكلي للمنظمة في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، وقد تم الإعتماد علي قائمة الإستقصاء للحصول علي البيانات الأولية من عينة مكونة من (٣٧٢) مفردة من العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، وتوصل البحث إلي وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية على الأداء الكلي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية".
الكلمات المفتاحية : القيادة الروحية ، الأداء الكلي للمنظمة.

Abstract:

The current research aims to identify the impact of spiritual leadership on the overall performance of the organization in the city councils in Dakahlia Governorate. The survey list was relied upon to obtain primary data from a sample consisting of (372) individuals working in city councils in Dakahlia Governorate. The research concluded that there is a significant, statistically significant effect of the dimensions of spiritual leadership on the overall performance of city councils in Dakahlia Governorate.

Key words : spiritual leadership , overall performance of the organization.

المقدمة

يعد موضوع القيادة من الموضوعات الهامة التي تستدعي البحث، لما له تأثير كبير علي كفاءة وفعالية المنظمة من جهة، وعلي رضا العاملين من جهة أخرى، حيث تشكل القيادة عصب العملية الإدارية، لأنها ترتبط بمدي مهارة وفعالية العملية القيادية،

والتي يلعب القائد فيها دوراً أساسياً، بإعتباره يقوم بمتابعة وتوجيه وقيادة مجموعة من العاملين لتحقيق الأهداف، وعليه فإن نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها يرتبط بالكيفية التي يدير بها القائد والنمط القيادي الذي يمارسه والصفات الشخصية الناجحة التي تتمثل في شخصيته (عصماني، ٢٠١٧).

وتعود أهمية القيادة الروحية إلى دورها في تعزيز الأداء التنظيمي، من خلال الجمع بين اتجاهات القادة والقيم السلوكية، وإشباع حاجات العاملين اعتماداً على توفير الاحتياجات النفسية لهم، والانتماء إلى فريق العمل، الأمر الذي يمكنهم من التعرف على معنى عملهم ورؤية ورسالة مؤسساتهم، بما يشعرهم بأن القيم الروحية جزءاً لا يتجزأ من القيم التنظيمية في مكان العمل (Chen & Yang, 2012).

أولاً: مصطلحات البحث :

١. **القيادة الروحية :** هي القيادة التي تركز على القوة المعنوية الداخلية لدى الأفراد وتحفيزهم من خلال المبادئ والقيم والأخلاقيات، حيث أنها واحدة من نظريات القيادة الإيجابية التي تدفع المرؤوسين لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء ورفع مستوى الإلتزام لدى المرؤوسين.

٢. **الأداء الكلي :** دالة تابعة لعدة متغيرات مستقلة تؤثر فيه إما سلبياً أو ايجابياً، منها ماهي داخلية يمكن لإدارة المنظمة التحكم فيها لتعظيم أثارها الإيجابية وتقلص أثارها السلبية، ومنها ماهي خارجية يصعب التحكم فيها (الشلالي، ٢٠١٣).

ثانياً: الدراسات السابقة :

استهدفت دراسة (Guo et al., 2019) التعرف على أثر القيادة الروحية على أداء مهام العاملين في الصين، وقد تم تقييم القيادة الروحية من خلال الأبعاد التالية (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار)، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الروحية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بأداء مهام الموظف وسلوكيات مشاركة المعرفة وسلوك الابتكار.

استهدفت دراسة (Samul, 2020) التعرف على دور القيادة الروحية في خلق بيئة عمل مستدام، وقد توصلت الدراسة إلى أن الروحانية في مكان العمل تؤدي إلى نتائج فردية وتنظيمية مفيدة، وترتبط ارتباطاً إيجابياً بأداء أفضل للعاملين، وتقدم التزاماً

أفضل للعاملين مثل (المشاركة، الرضا، الولاء، نمو المبيعات، إنتاجية وحدة العمل، سلوك المواطنة التنظيمية)، ومن ناحية أخرى تحد من السلبيات مثل (الخوف، التوتر الإرهاق، الصراع، الإحباط، التلاعب في الكسب) وهذا قد يكون وسيلة لخلق والحفاظ علي مكان عمل مستدام.

كما استهدفت دراسة (المعاضدي وآخرون ، ٢٠٢٠) قياس مدى قدرة القائد الذي يحمل سلوكيات القيادة الروحية في التأثير على الأفراد العاملين وجعلهم يلتزمون بأخلاقيات المهنة في المعهد التقني في الموصل، وقد تم قياس القيادة الروحية من خلال الأبعاد التالية (الرؤية، الأمل والإيمان، الإيثار، المعنى، العضوية)، **وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنويتين بين القيادة الروحية وأخلاقيات المهنة ، كما توصلت إلى أن تبني سلوكيات القيادة الروحية يسهم في إشاعة مناخ إيجابي للعمل يدفع الأفراد العاملين نحو اعتماد السلوكيات الصحيحة، والالتزام بأخلاقيات المهنة وتحسين الأداء.**

استهدفت دراسة (قاعود، وهبة ، ٢٠٢٠) التعرف علي مدي تأثير القيادة الروحية علي الرضا الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية المصرية فئة (أ)، من خلال دراسة العلاقة بين أبعاد القيادة الروحية والرضا الوظيفي للعاملين بهذه الشركات، وقد تم قياس القيادة الروحية من خلال الأبعاد (الرؤية، الأمل والإيمان، حب الإيثار)، **وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والرضا الوظيفي فكانت الرؤية وهي أحد أبعاد القيادة الروحية لها تأثير أكبر علي الرضا الوظيفي للعاملين.**

و استهدفت دراسة (طه وآخرون ، ٢٠٢٢) التعرف علي دور القيادة الروحية في تحسين مستوي التعلم التنظيمي بالتطبيق علي المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية، وقد اعتمد علي أبعاد القيادة الروحية هي (الرؤية، الأمل والإيمان، حب الإيثار، الشعور بالأهمية، العضوية، الالتزام التنظيمي، الإنتاجية)، **وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين القيادة الروحية وجميع أبعاد التعلم التنظيمي.**

أما دراسة (معمر، علي، ٢٠١٨) فقد حاولت فهم العلاقة الارتباطية الموجودة بين نمط القيادة وتحسين أداء العاملين، كما أن ضعف الأداء يكون لسبب ما وجب تحديده ومعالجته، كما توصلت الدراسة إلى أن المورد البشري أهم عنصر في المؤسسات بإعتباره العامل الديناميكي المؤثر والمتحكم في بقية العناصر، وتعتبر القيادة التشاركية من أكثر العمليات تأثيراً في سلوك العنصر البشري، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة الديمقراطية وأداء الأساتذة في الثانويات في الجلفة بالجزائر ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التحفيز المعنوي وأداء العاملين.

واستهدفت دراسة (الأكلبي، ٢٠١٨) التعرف على دور القيادة الإستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي، بالتطبيق على جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية، وقد تم قياس الأداء المؤسسي من خلال (ادراك ومعرفة المستفيدين، أنظمة العمل والأداء المؤسسي، نظم التواصل والمعلومات، سياسات وقواعد العمل في الأداء، مؤشرات استخدام الموارد والإمكانات)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية إلى متوسطة بين ابعاد ممارسة القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية، وذلك لتحديد مشكلة البحث وقد قامت الباحثة بالمقابلات الشخصية مع بعض العاملين (٣٠ مفردة) بمختلف المستويات الإدارية ببعض مجالس المدن وكانت نتيجة الاستقصاء كالآتي:

١. أن هناك تفاوت في آراء مفردات العينة حيث أن نسبة (٣٠%) فقط من مفردات العينة يوافقون على رؤية المنظمة ، مما يؤدي إلى عدم قدرتهم على حب العمل وعدم الإنتاج بشكل فعال وكانت نسبة (٢٠%) محايدة مما يؤدي إلى عدم موافقتهم الكاملة على الرؤية وأن نسبة (٥٠%) غير موافقين على هذه الرؤية .
٢. أن هناك نسبة (٣٠%) ملتزمون برؤية المنظمة وذلك ليس إيماناً منهم بها ولكن إجباراً وأن نسبة (٣٠%) محايد مما يؤدي إلى وجود شك في أن المفردات خائفة من إبداء الآراء وأن (٤٠%) غير ملتزمين برؤية المنظمة وهي نسبة غير قليلة .

٣. أن هناك نسبة (٢٠%) موافقون على أن المنظمة تحفزهم على أداء أفضل وهذه نسبة ضعيفة للغاية وغير كافية لتحسن الأداء وأن (٣٠%) محايدون وأن نسبة (٥٠%) من مفردات العينة غير موافقين على أن المنظمة تحفزهم وهي النسبة الأكبر .
٤. أن هناك (٦٠%) لا يعملون إيماناً بالقائد والمدير، وإنما يعملون من أجل العمل فقط وليس حبا وإيماناً بالمنظمة والقادة، وهذا يؤدي إلى ضعف المنظمة .
٥. أن هناك (٦٠%) من مفردات العينة ترى أن المنظمة لا تهتم بهم الإهتمام الكافي وهذا يضعف من أداء العامل وعدم الرغبة في الإبداع .

ومن استعراض الظواهر السلبية السابقة ، يمكن للباحثة صياغة مشكلة البحث على النحو التالي:

تعاني مجالس المدن بمحافظة الدقهلية من وجود قصور في أسلوب القيادة، الذي يؤثر على العاملين، وبالتالي على أدائهم ، مما يستدعي دراسة وتحليل العوامل الأكثر ارتباطاً بالقيادة أثرها على إحداث تحسن في الأداء .

ويمكن للباحثة صياغة مشكلة البحث في شكل التساؤلات التالية :

- ما هو التأثير المباشر للقيادة الروحية على الأداء الكلي ؟
- إلى أى مدى تؤثر أبعاد القيادة الروحية على الأداء الكلي ؟

رابعاً: أهداف البحث :

- ١- التعرف على تأثير القيادة الروحية علي الأداء الكلي.
- ٢- التعرف علي تأثير أبعاد القيادة الروحية علي الأداء الكلي.

خامساً: فروض البحث:

استناداً إلي أهداف الدراسة المطلوب تحقيقها فإنها تسعى إلي إختبار صحة أو خطأ الفرض التالي:

يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية علي الأداء الكلي و يشتق منه الفروض الفرعية التالية:

١. يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية علي رضا العاملين.
٢. يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية علي التعلم والنمو المؤسسي.

٣. يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية على كفاءة العمليات الداخلية.

سادساً: أهمية البحث :

يمكن بيان الأهمية العلمية والأهمية التطبيقية للدراسة كما يلي :

١. الأهمية العلمية :

أ. يساهم هذا البحث على المستوى العلمي، في تغطية الفجوة البحثية، المتعلقة بمتغيرات البحث لتأصيل المفاهيم وتحديد الأبعاد لكل منها.

ب. يحاول البحث المساهمة في سد الفجوة البحثية من خلال لقاء الضوء لفهم تأثير القيادة الروحية على الخوف التنظيمي والأداء الكلي بأماكن العمل.

٢. الأهمية التطبيقية :

أ. تكمن الأهمية التطبيقية لهذا البحث في أهمية مجالس المدن كقطاع حكومي هام يختص بتقديم العديد من الخدمات الحكومية والتي تتطلب ضرورة توافر مناخ عمل جيد لتقديم الخدمة وأداء العمل بشكل سليم، وهو ما يتطلب ضرورة الحد من انتشار السلوكيات السلبية كالخوف وغيرها لما لهما من تأثير واضح على الأداء بهذا القطاع.

ب. تقدم البحث مجموعة من التوصيات الهامة لمختلف المستويات الإدارية بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية لتحسين وتطوير أدائهم.

سابعاً: منهجية البحث :

١. متغيرات البحث وأبعاده : يتناول البحث المتغير المستقل الأول (القيادة الروحية) وأبعاده كالآتي: (الرؤية، الأمل والإيمان، حب الإيثار)، والمتغير التابع (الأداء الكلي للمنظمة) وأبعاده كالآتي: (رضا العاملين، التعلم والنمو المؤسسي، كفاءة العمليات الداخلية).

٢. قياس متغيرات البحث :

يحتوي هذا البحث على متغيران وهما:

المتغير المستقل : القيادة الروحية (Spiritual Leadership)

تم قياسه من خلال ثلاث أبعاد (الرؤية ، الأمل والإيمان ، حب الإيثار) اعتماداً على مقياس (Fry et al.,2005)، ويتم عرض الأبعاد وكيفية قياسها من خلال التساؤلات التالية :

البعد الأول : الرؤية:

رؤية منظمتي واضحة ومقنعة و ينعكس ذلك علي تحقيق أهدافها؟ منظمتي لديها رؤية تحفز علي الأداء الأفضل؟ رؤية منظمتي تعكس المثل العليا للقيادة؟ منظمتي لديها رؤية تأثر بشكل واضح وايجابي علي تحفيز العاملين؟ ملتزم برؤية منظمتي؟ يوجد لدي إيمان برؤية منظمتي؟

البعد الثاني : الأمل والإيمان :

لدي إيمان وثقة بمنظمتي ورسالتها ومستعد أن أقوم بإنجازات المهام لكي أساعدها علي النجاح؟ لدي استعداد لبذل قصارى جهدي لإيماني بمنظمتي وبقادتها؟ تثقتي في المنظمة تجعلني علي استعداد لبذل جهد إضافي لمساعدتها للإتجاه نحو الأفضل؟ لدي رغبة لمواجهة تحديات العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية؟ لدي استعداد في تنفيذ المهام المكلف بها بسرعة ودقة؟

البعد الثالث : حب الإيثار:

القادة في منظمتي لديهم صدق وأمانه وليس لديهم فخر زائف غير مبرر؟ القادة في منظمتي لديهم الشجاعة للدفاع عن الموظفين؟ القادة في منظمتي لديهم ولاء إتجاه موظفيهم؟ منظمتي تهتم بموظفيها؟ منظمتي تعمل علي مساعدة الموظفين؟ القادة في المنظمة يسعون للنهوض بالموظفين؟ منظمتي لا تعاقب الموظفين علي الأفعال غير المقصودة؟

المتغير التابع: الأداء الكلي للمنظمة (Overall Performance of the organization)

تم قياسه من خلال ثلاث أبعاد (رضا العاملين ، التعلم والنمو المؤسسي ، كفاءة العمليات الداخلية) اعتماداً على مقياس (سمحان، ٢٠١٩)، ويتم عرض الأبعاد وكيفية قياسها من خلال:

البعد الاول : رضا العاملين :

تشارك منظمتي العاملين في اتخاذ القرارات؟ تعترف منظمتي بإنجاز الأعمال التي يقوم بها العاملين؟ تهتم منظمتي بالشكاوي والتظلمات التي تأتي من قبل العاملين؟ يهتم القادة في منظمتي بتلبية إحتياجات ورغبات العاملين؟ تسعى منظمتي إلى توصيل المعلومات إلى العاملين لمساعدتهم للقيام بعملهم بشكل جيد؟ تهدف منظمتي إلى تحقيق الرضا لكافة العاملين لديها؟

البعد الثاني: التعلم والنمو المؤسسي:

يوجد في منظمتي كم مناسب من البيانات والمعلومات لتوجيه جهود الإدارة؟ تشجع منظمتي العاملين على استمرار التعلم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم؟ تعمل منظمتي على تطوير وتنمية قدرات العاملين من خلال برامج التدريب الهادف؟
البعد الثالث: كفاءة العمليات الداخلية:

تعمل منظمتي على الإستفادة القصوي من طاقتها؟ يتناسب مستوي جودة الخدمات المقدمة مع مقدار التكلفة؟ تتسم منظمتي بسرعة تقديم الخدمات؟ يعمل القادة في منظمتي بمراقبة العمليات؟

٣. مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية، ويبلغ عددهم (١١٧٦٦) موزعة على ١٩ مجلس مدينة بمحافظة الدقهلية وذلك وفقا لإحصاءات قسم شئون العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية، وتم الإعتماد على عينة عشوائية طبقية لتشمل جميع العاملين بمختلف المستويات الإدارية ، وبلغ حجم العينة (٣٧٢ مفردة) وذلك عند مستوي ثقة ٩٥% وحدود خطأ ٥%.

٤. تحديد نوع ومصادر البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين للبيانات، ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

- (أ) **مصادر البيانات الثانوية:** يُمكن تحديد البيانات الثانوية التي تم الاعتماد عليها في تحقيق أهداف البحث في ضوء مشكلة البحث والمتغيرات المتعلقة بها، حيث اعتمدت الباحثة في جمع البيانات الثانوية على ما يلي:
- المراجع العربية والأجنبية والأبحاث المنشورة وغير المنشورة المتعلقة بموضوع البحث.
 - الدوريات العربية والأجنبية والنشرات والتقارير والإحصاءات المختلفة.
- (ب) **مصادر البيانات الأولية:** قامت الباحثة بإعداد جانب تطبيقي ميداني لمعالجة الجوانب التحليلية واستقصاء الآراء حول موضوع البحث من خلال إستمارة إستقصاء موجهة لعينة الدراسة من العاملين في مجالس المدن في محافظة الدقهلية، وذلك لاختبار صحة الفروض الخاصة بالبحث، بالإضافة إلى إجراء بعض المقابلات الشخصية.
- (ج) **الدراسة التحليلية:** تم تفريغ البيانات من استمارات الإستقصاء، وتصنيفها، وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها وتفسيرها، وذلك لاستخلاص النتائج والتوصيات، وقد تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفروض.
٥. **أساليب جمع البيانات:** اعتمدت الباحثة على أسلوب الإستقصاء كأداة لجمع البيانات، وتتمثل أداة جمع البيانات في قائمة الإستقصاء الموجهة إلى العاملين في مجالس المدن في محافظة الدقهلية
٦. **الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة**
- تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS, Ver. 26)، لتحليل بيانات الدراسة الميدانية، وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:
- أ. **الخصائص السيكومترية (الصدق- الثبات):** وذلك من خلال حساب الاتساق الداخلي والصدق الذاتي ومعامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

ب. الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics): لتحليل عبارات الاستقصاء، وذلك من خلال المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والانحراف المعياري ومستوى التحقق والترتيب لكل عبارة من عبارات الإستقصاء.

ج. الإحصاء الإستدلالي (Inferential Statistics): لتحليل فروض الدراسة، وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لاختبار مدى صحة الفرض الأول.

- تحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) بطريقة (Stepwise): لاختبار مدى صحة الفرض الثاني والفرض الثالث والفرض الرابع والفروض الفرعية المنبثقة منهم.
ثامناً: الإطار النظري لمتغيرات البحث:

١. مفهوم القيادة الروحية: تعددت التعاريف التي تعرفت لمفهوم القيادة الروحية حيث عرفها (Fry , 2003) بأنها القيم والإتجاهات والمواقف والسلوكيات اللازمة حتي يتمكن الفرد من تحفيز نفسه ذاتياً وتحفيز الآخرين، لكي يشعروا بالرفاهية الروحية من خلال التفوق والانتماء. بينما عرفها (الفتلاوي ، ٢٠١٧) بأنها مجموعة القيم الروحية التي يتحلي بها القائد خلال تعامله الأخلاقي مع العاملين كالإيمان وحب الإيثار وتكوين الرؤية المستقبلية للمنظمة، وقد عرفها (قاعود ، وهبة ، ٢٠٢٠) بأنها مجموعة من القيم والسلوكيات اللازمة لتحفيز العاملين علي أداء عملهم ومن ثم مستوي الرضا الوظيفي والانتماء للمنظمة.

٢. تطور نظرية القيادة الروحية:

ويمكن للباحثة عرض تطور نظرية القيادة الروحية من خلال النماذج التالية (Fry et al., 2005):

أ. نموذج التحفيز الذاتي (Intrinsic Motivation Model).

هناك نوعان من التحفيز هما (التحفيز الخارجي) و (التحفيز الذاتي) ويمكن توضيحهما كما يلي:

١. نموذج التحفيز الخارجي:

يقصد به تحفيز سلوكيات معينة من خلال عوامل خارجية عن الفرد (المكافأة) كزيادة الأجور، الترقية، الأجازات وغيرها، وللحصول على هذه المكافآت يجب تحقيق توقعات الآخرين أو تحقيق ما هو أعلى منها. (Fry, 2003)



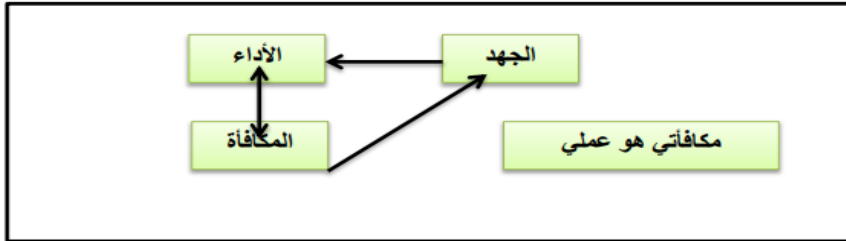
شكل رقم (١) نموذج التحفيز الخارجي

Source: (Fry, 2003)

شكل رقم (١/٢) نموذج التحفيز الخارجي
شكل رقم (١) نموذج التحفيز الخارجي

٢. نموذج التحفيز الذاتي:

يقصد به الاستمتاع والاهتمام بفعل شيء معين في حد ذاته، ويرتبط ذلك بالارتباط الفعال بين الفرد والمهام التي يؤديها ويجد فيها سعادته ويشجع ذلك الشعور على نمو قدرات الفرد واشباع حاجات هامة لديه.



شكل رقم (٢) نموذج التحفيز الذاتي

Source: (Fry, 2003)

شكل رقم (٢) نموذج التحفيز الذاتي

فيمكن النظر للقيادة الروحية على أنها قوة تحفيز ذاتي تمكن الأفراد من الشعور بالحياة والارتباط بعملهم. كما أن القيادة الروحية من خلال الرؤية، الأمل والإيمان، حب الإيثار، توفر الأساس لتحفيز ذاتي قوي من خلال اندماج الأفراد مع مهامهم وتحديد الأهداف التي يسعون لتحقيقها، مما يلبي حاجات هامة لديهم مثل: الكفاءة الذاتية، شعورهم بالاستقلال، الجدارة، الارتباط ببعضهم البعض (Fry, 2003).

ب. **الروحانية في مكان العمل (Workplace Spirituality).**
عرف (Jeon, 2011) على أنها جزء من القيم التنظيمية النابعة من ثقافة المنظمة ويعمل على تطوير الحياة الداخلية للمرووسين، والشعور بالتفوق والانتماء لديهم بغض النظر عن ديانة الفرد.

ج. **الرفاهية الروحية (Spiritual Survival-Well-being).**
أشار (Fry) في نموده إلى أن الرفاهية الروحية تتحقق نتيجة لتوافر أبعاد القيادة الروحية: (الرؤية، الأمل والإيمان، حب الإيثار)، وتشمل الرفاهية الروحية في كل من: المعني (meaning) ونعني به بحدوث فارق في حياته، ومن ثم يشعر بأن لحياته معنىً وهدف، والعضوية (membership) ويشعر من خلاله الفرد بأن الآخرين في عمله يفهمونه ويقدررون ما يبذله من جهود (Fry & slocum, 2008).

٣. الآثار الإيجابية للقيادة الروحية فيمكن تقسيمها إلى:

١. الآثار التي تتعلق بالعاملين:
 - زيادة شعور العاملين بالرفاهية الروحية (Fry & slocum, 2008).
 - ارتفاع مستوى سعادة العاملين (Zavareh et al., 2013).
 - الحد من سلوكيات البلطجة في مكان العمل (Nafei, 2018).
 - التزام العاملين بأخلاق المهنة واعتماد السلوكيات الصحيحة (المعاضدي وآخرون، ٢٠٢٠).
٢. الآثار التي تتعلق بالمنظمة:
 - زيادة الإنتاجية والتحسين المستمر (Fry & slocum, 2008).
 - ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي (Masouleh et al., 2013).

• زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية (Kaya, 2015).

• رفع مستوى الالتزام التنظيمي (عيسي ، ٢٠١٦).

ثانياً: المتغير التابع: الأداء الكلي للمنظمة:

أ. مفهوم: الأداء الكلي للمنظمة :

من خلال الإطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة توصلت الباحثة إلى مجموعة من المفاهيم التي يعرضها الباحثين كلاً من وجهة نظره :

فقد عرف (بوالشرش ، ٢٠٠٥) الأداء علي أنه الإستخدام الأمثل للموارد لإنتاج السلع والخدمات، وعليه فالأداء لا يقتصر علي نشاط واحد بل العديد من الأنشطة والعوامل التي تتوفر لدي المنظمة لإنتاج الأهداف المرجوة.

ب. العوامل المؤثرة علي الأداء: (معمر، علي ، ٢٠١٨)

١. العوامل المادية كظروف العمل مثل (الحرارة، التهوية، الرطوبة، الإضاءة وغيرها).

٢. العوامل التقنية اي نوع التكنولوجيا المستخدمة ونسبة إستخدام الآلات والموقع الجغرافي وغيرها.

٣. العوامل الإجتماعية كالإعتراف بقيمة الشخص والنمط القيادي المتبع وتأثير ذلك علي تحفيز الفرد.

٤. العوامل الذاتية أي القدرة علي العمل والدافعية وفي ظل ظروف محددة وغيرها .

ج. مستويات الأداء:

علي الرغم من تعدد تصنيف مستويات قياس الأداء، سواء من حيث الأهداف والغايات المرجوه، أو من حيث شموليتها وعموميتها، لكن يمكن تمثيلها بثلاث مستويات وهي (عبد الهادي ، ٢٠١٧):

١. المستوي الأول: وهو مستوي قياس الاداء العام، ويهدف إلي قياس أداء قطاع معين مثل قطاع التعليم، الصحة، والدولة هي الجهة المسؤولة عن هذا القياس.

٢. المستوي الثاني: وهو مستوي قياس الأداء المؤسسي، ويهدف إلي قياس أداء الوحدات الفرعية داخل المؤسسات، وهنا تكون الوحدة الإدارية هي وحدة القياس المتبعة.

٣. المستوي الثالث: وهو مستوي قياس الأداء الفردي، ويهدف إلى قياس أداء الأفراد داخل الوحدات الإدارية في المنظمة، وهنا يكون الفرد داخل الوحدة الإدارية هو وحدة القياس المتبعة.

ويوضح (ثابت ، ٢٠٠١) أن مستوي الاداء المؤسسي يشكل همزة الوصل التي تربط بين المستويين الدنيا المتمثل في قياس الأداء الفردي، والأعلى المتمثل بقياس الأداء العام للمنظمات علي مستوي الدولة ككل، تشكل في مجملها مجموعة قوية ومرتبطة تهدف إلى الإرتقاء بمستوي الأداء الإجمالي للمؤسسات.

د. أهمية الاداء:

يمكن بلورة بعض النقاط التي تعبر عن أهمية الأداء والتي تتمثل في (بلاسكة ، ٢٠١٢)

١. يعتبر أداة توجيه بالنسبة للشركة من أجل تحقيق أهدافها.

٢. يعتبر أداة لمعرفة حالة الشركة.

٣. يستعمل كأداة لمعرفة الإختلال الواقع عند تحقيق الأهداف.

٤. تحديد سبل تطوير العاملين ودفعهم نحو تطوير أنفسهم.

تاسعاً: الدراسة الميدانية:

الفرض الرئيسي : "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية على الأداء الكلي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية".

قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise للتعرف على مدى أثر أبعاد القيادة الروحية على الأداء الكلي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، ويوضح الجدول رقم (١) نتائج معاملات الارتباط المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على الأداء الكلي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية كما يلي:

أثر القيادة الروحية على الأداء الكلي للمنظمة في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

نصر تاري أحمد الجنائني

جدول رقم (١)

نتائج معاملات الارتباط المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على الأداء الكلي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

الأبعاد المؤثرة	قيمة (R)	قيمة (R ²)	قيمة Adjusted (R ²)	الخطأ المعياري	النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الأمل والإيمان	٠.٦٨٥	٠.٤٦٩	٠.٤٦٧	٤.٠٥٤٤٤	الإنحدار	٥٣٦٢.٢٠٨	١	٥٣٦٢.٢٠٨	٣٢٦.١٩٨	٠.٠٠١
					البواقي	٦٠٨٢.٢٤٣	٣٧٠	١٦.٤٣٨		
					المجموع	١١٤٤٤.٤٥٢	٣٧١	-		
الرؤية	٠.٧٢١	٠.٥٢٠	٠.٥١٨	٣.٨٥٧٣١	الإنحدار	٥٩٥٤.١٧١	٢	٢٩٧٧.٠٨٦	٢٠٠٠.٨٩	٠.٠٠١
					البواقي	٥٤٩٠.٢٨١	٣٦٩	١٤.٨٧٩		
					المجموع	١١٤٤٤.٤٥٢	٣٧١	-		
حب الإيثار	٠.٧٣٠	٠.٥٣٣	٠.٥٢٩	٣.٨٠٩٨٤	الإنحدار	٦١٠٢.٩٨٦	٣	٢٠٣٤.٣٢٩	١٤٠.١٥٥	٠.٠٠١
					البواقي	٥٣٤١.٤٦٦	٣٦٨	١٤.٥١٥		
					المجموع	١١٤٤٤.٤٥٢	٣٧١	-		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول رقم (١) أشار إلي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل والإيمان، حب الإيثار) على الأداء الكلي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، لذا يمكن التنبؤ بالأداء الكلي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية من أبعاد القيادة الروحية، ويوضح الجدول رقم (٢) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على الأداء الكلي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية كالآتي:

جدول رقم (٢)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على الأداء الكلي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

الأبعاد المؤثرة	معاملات الانحدار غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري لمعاملات النموذج	معاملات الانحدار المعيارية (Beta)	قيمة (T) لمعاملات النموذج	مستوى الدلالة
الأمل والإيمان	١.٤٣٤	٠.٠٧٩	٠.٦٨٥	١٨.٠٦١	٠.٠٠١
الرؤية	٠.٦٠٠	٠.٠٩٥	٠.٣٥٢	٦.٣٠٨	٠.٠٠١
حب الإيثار	٠.٣١٦	٠.٠٩٩	٠.١٨٢	٣.٢٠٢	٠.٠٠١

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول رقم (٢) يعد بُعد الأمل والإيمان أفضل أبعاد القيادة الروحية في التأثير على الأداء الكلي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية يليه بُعد الرؤية، ثم بُعد حب الإيثار.

وينبثق من الفرض الرئيسي الفروض الفرعية الآتية:

١. الفرض الفرعي الأول :

ينص الفرض الفرعي الأول على: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية على رضا العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية".

قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise للتعرف على مدى أثر أبعاد القيادة الروحية على رضا العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، ويوضح الجدول رقم (٣) نتائج معاملات الارتباط المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على رضا العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية كما يلي:

جدول رقم (٣)

نتائج معاملات الارتباط المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على رضا العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

الأبعاد المؤثرة	قيمة (R)	قيمة (R ²)	قيمة Adjusted (R ²)	الخطأ المعياري	النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الأمل والإيمان	٠.٦٢٦	٠.٣٩٢	٠.٣٩١	٢.٥٥١٣٦	الانحدار	١٥٥٥.٠٩١	١	١٥٥٥.٠٩١	٢٣٨.٨٩٨	٠.٠٠١
					البواقي	٢٤٠٨.٤٩٠	٣٧٠	٦.٥٠٩		
					المجموع	٣٩٦٣.٥٨١	٣٧١	-		
الرؤية	٠.٦٦٣	٠.٤٣٩	٠.٤٣٦	٢.٤٥٤٧٩	الانحدار	١٧٣٩.٩٨٧	٢	٨٦٩.٩٩٤	١٤٤.٣٧٣	٠.٠٠١
					البواقي	٢٢٢٣.٥٩٣	٣٦٩	٦.٠٢٦		
					المجموع	٣٩٦٣.٥٨١	٣٧١	-		
حب الإيثار	٠.٦٧٠	٠.٤٤٨	٠.٤٤٤	٢.٤٣٧٥٥	الانحدار	١٧٧٧.٠٤٧	٣	٥٩٢.٣٤٩	٩٩.٦٩٤	٠.٠٠١
					البواقي	٢١٨٦.٥٣٤	٣٦٨	٥.٩٤٢		
					المجموع	٣٩٦٣.٥٨١	٣٧١	-		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول رقم (٣) أشار إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية (الأمل والإيمان، الرؤية، حب الإيثار) على رضا العاملين في

مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، لذا يمكن التنبؤ برضا العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على رضا العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية كالآتي:

جدول رقم (٤)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على رضا العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

الأبعاد المؤثرة	معاملات الانحدار غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري لمعاملات النموذج	معاملات الانحدار المعيارية (Beta)	قيمة (T) لمعاملات النموذج	مستوى الدلالة
الأمل والإيمان	٠.٧٧٢	٠.٠٥٠	٠.٦٢٦	١٥.٤٥٦	٠.٠١
الرؤية	٠.٣٣٦	٠.٠٦١	٠.٣٣٥	٥.٥٣٩	٠.٠١
حب الإيثار	٠.١٥٨	٠.٠٦٣	٠.١٥٤	٢.٤٩٧	٠.٠٥

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول رقم (٤) يعد بُعد الأمل والإيمان أفضل أبعاد القيادة الروحية في التأثير على رضا العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية يليه بُعد الرؤية، ثم بُعد حب الإيثار.

٢. الفرض الفرعي الثاني:

ينص الفرض الفرعي الثاني على: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية".

قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise للتعرف على مدى أثر أبعاد القيادة الروحية على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، ويوضح الجدول رقم (٥) نتائج معاملات الارتباط المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية كما يلي:

جدول رقم (٥)

نتائج معاملات الارتباط المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

الأبعاد المؤثرة	قيمة (R)	قيمة (R ²)	قيمة Adjusted (R ²)	الخطأ المعياري	النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الأمل والإيمان	٠.٤٥١	٠.٢٠٤	٠.٢٠١	١.٣٤٧٠٥	الانحدار	١٧١.٦١٦	١	١٧١.٦١٦	٩٤.٥٧٨	٠.٠١
					البواقي	٦٧١.٣٨١	٣٧٠	١.٨١٥		
					المجموع	٨٤٢.٩٩٧	٣٧١	-		
الرؤية	٠.٤٧٥	٠.٢٢٥	٠.٢٢١	١.٣٣٠٢٧	الانحدار	١٩٠.٩٩٤	٢	٩٥.٠٠٢	٥٣.٦٨٥	٠.٠١
					البواقي	٦٥٢.٩٩٤	٣٦٩	١.٧٧٠		
					المجموع	٨٤٢.٩٩٧	٣٧١	-		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يشير الجدول رقم (٥) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية (الأمل والإيمان، الرؤية) على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، لذا يمكن التنبؤ بالتعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية من أبعاد القيادة الروحية (الأمل والإيمان، الرؤية)، ويوضح الجدول رقم (٦) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية كالآتي:

جدول رقم (٦)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

الأبعاد المؤثرة	معاملات الانحدار غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري لمعاملات النموذج	معاملات الانحدار المعيارية (Beta)	قيمة (T) لمعاملات النموذج	مستوى الدلالة
الأمل والإيمان	٠.٢٥٧	٠.٠٢٦	٠.٤٥١	٩.٧٢٥	٠.٠١
الرؤية	٠.١٠٦	٠.٠٣٣	٠.٢٢٩	٣.٢٢٣	٠.٠١

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٦) وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لبُعدي: (الأمل والإيمان، الرؤية)، على التعلم والنمو المؤسسي في

مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، ويوضح الجدول رقم (٧) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد القيادة الروحية غير المؤثرة على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية كما يلي:

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد القيادة الروحية غير المؤثرة على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

الأبعاد غير المؤثرة	قيمة (Beta)	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الارتباط الجزئي
حب الإيثار	٠.٠٦٨	٠.٩٣٤	٠.٣٥١	٠.٠٤٩

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٧) عدم وجود أثر دال إحصائياً لبُعد حب الإيثار على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية محل الدراسة والتطبيق، وبالتالي لا يؤثر بُعد حب الإيثار بدرجة مرتفعة على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

٣. الفرض الفرعي الثالث:

ينص الفرض الفرعي الثالث على: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية على كفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية".

قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise للتعرف على مدى أثر أبعاد القيادة الروحية على كفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، ويوضح الجدول رقم (٨) نتائج معاملات الارتباط المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على كفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية كما يلي:

جدول رقم (٨)

نتائج معاملات الارتباط المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على كفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

الأبعاد المؤثرة	قيمة (R)	قيمة (R ²)	قيمة Adjusted (R ²)	الخطأ المعياري	النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الأمل والإيمان	٠.٥٦٨	٠.٣٢٣	٠.٣٢١	١.٥٥٦٨٢	الإنحدار	٤٢٨.١٦٨	١	٤٢٨.١٦٨	١٧٦.٦٦٠	٠.٠١
					البواقي	٨٩٦.٧٦٥	٣٧٠	٢.٤٢٤		
					المجموع	١٣٢٤.٩٣٣	٣٧١	-		
حب الإيثار	٠.٦٠٠	٠.٣٦٠	٠.٣٥٧	١.٥١٥٩٤	الإنحدار	٤٧٦.٩٤٢	٢	٢٣٨.٤٧١	١٠٣.٧٧٠	٠.٠١
					البواقي	٨٤٧.٩٩١	٣٦٩	٢.٢٩٨		
					المجموع	١٣٢٤.٩٣٣	٣٧١	-		
الرؤية	٠.٦١٠	٠.٣٧٢	٠.٣٦٧	١.٥٠٣٢٠	الإنحدار	٤٩٣.٤٠٠	٣	١٦٤.٤٦٧	٧٢.٧٨٦	٠.٠١
					البواقي	٨٣١.٥٣٣	٣٦٨	٢.٢٦٠		
					المجموع	١٣٢٤.٩٣٣	٣٧١	-		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ينتصح من الجدول رقم (٨) وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الروحية (الأمل والإيمان، حب الإيثار، الرؤية) على كفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، لذا يمكن التنبؤ بكفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية من أبعاد القيادة الروحية (الأمل والإيمان، حب الإيثار، الرؤية)، ويوضح الجدول رقم (٩) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على كفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية كالآتي:

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد القيادة الروحية على كفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية

الأبعاد المؤثرة	معاملات الإنحدار غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري لمعاملات النموذج	معاملات الإنحدار المعيارية (Beta)	قيمة (T) لمعاملات النموذج	مستوى الدلالة
الأمل والإيمان	٠.٤٠٥	٠.٠٣٠	٠.٥٦٨	١٣.٢٩١	٠.٠١
حب الإيثار	٠.١٦٧	٠.٠٣٦	٠.٢٨٢	٤.٦٠٧	٠.٠١
الرؤية	٠.١٠٩	٠.٠٤٠	٠.١٨٧	٢.٦٩٩	٠.٠١

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٩) وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد القيادة الروحية (الأمل والإيمان، حب الإيثار، الرؤية) على كفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية محل الدراسة والتطبيق، وبهذا يعد بُعد الأمل والإيمان أفضل أبعاد القيادة الروحية في التأثير على كفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية يليه بُعد حب الإيثار، ثم بُعد الرؤية.

النتائج:

١. أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل والإيمان، حب الإيثار) وأبعاد الأداء الكلي للمنظمة (رضا العاملين، التعلم والنمو المؤسسي، كفاءة العمليات الداخلية) في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية.
٢. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذات دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد القيادة الروحية (الأمل والإيمان، الرؤية، حب الإيثار) على الأداء الكلي للمنظمة في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية.
٣. أكدت نتائج الدراسة على وجود أثر إيجابي ذات دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد القيادة الروحية (الأمل والإيمان، الرؤية) على رضا العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، ووجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) لبُعد (حب الإيثار) على رضا العاملين في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية.
٤. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذات دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد القيادة الروحية (الأمل والإيمان، الرؤية)، على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية، وعدم وجود أثر دال إحصائياً لبُعد (حب الإيثار) على التعلم والنمو المؤسسي في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

٥. أسفرت نتائج الدراسة عن وجود أثر إيجابي ذات دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد القيادة الروحية (الأمل والإيمان، حب الإيثار، الرؤية) على كفاءة العمليات الداخلية في مجالس المدن بمحافظة الدقهلية.

التوصيات:

١. العمل علي تعزيز ونشر مفهوم القيادة الروحية لدي المديرين والقادة بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية وذلك من خلال :
 - عمل دورات تدريبية للمديرين والقادة بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية لزيادة وعيهم بمفهوم القيادة الروحية و أهمية تطبيقها والذي سوف يؤدي إلي تحسين الاداء الكلي، وزيادة رضا العاملين وتعزيز الأخلاقيات المهنية وزيادة الإلتزام التنظيمي وتحسين جودة العمل.
٢. تدريب القيادات في مجالس المدن بنشر الأمل والإيمان برؤية المنظمة لدي العاملين مما يدفعهم إلي العمل نحو مستقبل باهر، ويحفزهم علي العمل بشكل إيجابي، وزيادة رضا العاملين وتحسين الأداء، حيث توصلت إلي وجود تأثير معنوي إيجابي بين بعد الأمل والإيمان بأبعاد الأداء الكلي وهي (رضا العاملين، التعلم والنمو المؤسسي، كفاءة العمليات الداخلية) وذلك من خلال:

- ١/٢ تعريف المديرين والقادة بمفهوم الأمل والإيمان.
- ٢/٢ تشجيع العاملين بمكفآت وحوافز لمن يلتزم برؤية المنظمة وتحقيق أهدافها.
- ٣/٢ مشاركة العاملين في وضع الرؤية والرسالة والأهداف.

المراجع العربية:

١. الأكلي، عايض شافي(٢٠١٨)، دور القيادة الإستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي، دراسة عملية بالتطبيق علي جامعة شقراء، المجلد ١٩ ، العدد ١، ص ص ٢١٤ - ٢٥٦.
٢. الشلاي، عبد القادر(٢٠١٣)، أثر القيم التنظيمية علي الأداء الكلي للمؤسسة الإقتصادية من منظور أخلاقي، مجلة عملية محكمة، قسم العلوم الإقتصادية، العدد ١٤، ص ص ١٤٢ : ١٦٢.
٣. الفتلاوي، ضرغام رحيم عباس(٢٠١٧)، أثر القيادة الروحية المدركة في تحقيق الإلتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية لأراء الأفراد العاملين في مؤسسة العين للرعاية الإجتماعية فرع النجف الأشرف، جامعة القادسية، كلية الإدارة والإقتصاد، قسم إدارة أعمال.
٤. المعاصيدي، محمد عصام، والعاني، ألاء عبد الموجود ، ومسعودي، ارام حنا(٢٠٢٠)، سلوكيات القيادة الروحية ودورها في تعزيز الأخلاقيات المهنية، دراسة إستطلاعية لأراء التدريسيين في المعهد التقني في الموصل، مجلة جامعة جيهان- أربيل للعلوم الانسانية والإقتصادية، ص ص ١٢٦-١٢١.
٥. بلاسكة، صالح (٢٠١٢)، قابلية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن كأداة لتقييم الإستراتيجي في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية، دراسة حالة بعض المؤسسات، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، رسالة ماجستير.
٦. بوالشرش، نور الدين (٢٠٠٥)، الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات، عمان ، دار الأيام للنشر، ص ص ٢٥ : ٢٦.
٧. ثابت، زهير (٢٠٠١)، كيف تقيم أداء الشركات والعاملين، دار قباء للنشر والطباعة والتوزيع.
٨. سمحان، مني عبد الله صالح (٢٠١٩)، واقع إدارة المعرفة أثرها علي الأداء المؤسسي، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المجلد ٢، العدد ٣، ص ص ٤٥٩ - ٥٠٤.
٩. طه، حسنين السيد، و علم الدين، محمد عبد الغفار عبد المجيد (٢٠٢٢)، دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة دراسة تطبيقية، كلية تجارة ، جامعة مدينة السادات.
١٠. طه، حسنين السيد، و نافع، وجيه عبد الستار، و ياسين، ربيعة محمد محمود(٢٠٢٢)، دور القيادة الروحية في تحسين مستوى التعلم التنظيمي دراسة تطبيقية علي المستشفيات الجامعية بمحافظة المنوفية، كلية تجارة، جامعة مدينة السادات.
١١. عبد الهادي، ميسون علي (٢٠١٧)، رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي، أكاديمية الإدارة والسياسة الدراسات العليا، جامعة الأقصي ، غزة ، رساله ماجستير.

١٢. عصماني، مريم (٢٠١٧)، القيادة والرضا الوظيفي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، قسم العلوم الاجتماعية والديموغرافيا.
١٣. عيسى، أحمد السيد أحمد (٢٠١٦)، أثر تطبيق القيادة الروحية على الالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة الطائف، جامعة طنطا، كلية تجارة، ص ص ١٣٤-١٨٠.
١٤. قاعود، وهبة، مروة صلاح، مروة سيد (٢٠٢٠)، تأثير نمط القيادة الروحية على الرضا الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ)، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة LJHTH تصدرها كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، المجلد ١٤، العدد ١، ص ص ٦٦١ : ٦٨٤.

١٥. معمر، حامدي، و علي، بن حافظ (٢٠١٨)، أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين دراسة حالة ثانويات بلدية الجلفة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الساسية.

المراجع الأجنبية:

16. Chen,C.&Yang,C.(2012), The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis, **Journal of Business Ethics**, 105,107–114.
17. Fry, L. W. & Slocum, J. W. (2008),Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership, **Organizational Dynamics**, 37(1) , 86–96.
18. Fry, L. W. (2003), Toward a theory of spiritual leadership, **The Leadership Quarterly**,14(6) ,693–727.
19. Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005) , Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline, **The Leadership Quarterly**, 16, 835–862.
20. Guo, T.& Wang, M.& Ni, Y.& Shang, S.& Tang, Z.(2019), The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: **an intrinsic motivation perspective**, 9 , p11.
21. Jeon, K. S. (2011),"The Relationship Of Perception Of Organization Performance And Spiritual Leadership, Workplace Spirituality, And Learning Organization Culture In The Korean Context",PhD dissertation, The Graduate School , The Pennsylvania State University ,USA.

22. Kaya, A.(2015), The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principals' Behaviors, **Educational Sciences: Theory & Practice**, 15(3), 597-606.
23. Masouleh, S. A., Koochaksaraei, H. M., Saeedi, N. & Mousavian, S. I. (2013), Studying the relationship between spiritual leadership and job satisfaction, **Elixir Human Resource Management**, 56, 13476-13480.
24. Nafei, W. A.(2018), The Role of Spiritual Leadership in Reducing Bullying Behavior: A Study on the Industrial Companies in Egypt.
25. Samul, J.(2020) , spiritual leadership: meaning in the sustainable workplace, Bialystok University of Technology.
26. Zavvareh, F. B.& Samangoeei, B.(2013), An investigation on effects of spiritual leadership towards employees happiness using structural equation modeling, **international journal of academic research in business and social sciences**, 3(8), 329-340.