

دور القيادة الروحية في تنمية النجاح التنظيمي
دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في محافظة المنوفية

منال أحمد محمد غنيم
باحث دكتوراه
كلية التجارة- جامعة مدينة السادات

دور القيادة الروحية في تنمية النجاح التنظيمي دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في محافظة المنوفية

ملخص البحث

يتمثل الهدف العام للبحث في التعرف على دور القيادة الروحية في تعزيز وتنمية النجاح التنظيمي. وتمثل مجتمع البحث من جميع العاملين في البنوك التجارية بمحافظة المنوفية. ونظراً للقيود الخاصة بالوقت والتكلفة، فقد اعتمدت الباحثة على أسلوب العينات لجمع البيانات اللازمة للدراسة، ولقد تم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة.

ولقد أشارت نتائج البحث إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار، والمعنى/المغزى من العمل، والعضوية، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية.

وتتمثل توصيات البحث في ضرورة (١) اهتمام المديرين بالرؤية المستقبلية لوحدهم وإدارتهم، (٢) أن يتوافر لدى المديرين عنصر الأمل والإيمان برؤية البنك، (٣) أن يتوافر حب الإيثار لدى القيادات في البنك، (٤) اقتناع كافة العاملين في البنك بأن الوظائف التي يقومون بها ذات أهمية ومعنى سواء بالنسبة لهم أو للآخرين، (٥) تعميق ماهية العضوية في البنك لدى كافة العاملين بها، (٦) اهتمام المديرين برفع مستوى الالتزام التنظيمي، (٧) اهتمام المديرين بزيادة الإنتاجية والتحسين المستمر، (٨) زيادة الاهتمام بالعاملين وذلك من خلال التعرف على رغباتهم واحتياجاتهم والعمل على تحقيقها بما يتناسب مع أهدافها، (٩) ضرورة استثمار التعلم في تعزيز وتنمية فرص النجاح التنظيمي، (١٠) تصميم وتنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية التي تهتم بتنمية الوعي لدى القيادات نحو مفهوم وأهمية ومجالات القيادة الروحية وأثارها الإيجابية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، النجاح التنظيمي

The study aims to identify the role of spiritual leadership in promoting and developing organizational success. The research community was made up of all employees of commercial banks in Menoufia Governorate. Given the time and cost constraints, the researcher relied on the sampling method to collect the necessary data, and appropriate statistical methods were used to analyze and test the research hypotheses.

The research found that there is a statistically relationship between spiritual leadership (vision, hope/faith, altruism, meaning of work, membership, organizational commitment, and productivity) and organizational success.

The research reached the necessity (1) that managers care about the future vision, (2) that managers have an element of hope and faith in the vision of the bank, (3) that there is a love of altruism among leaders in the bank, (4) that all workers in the bank are convinced that jobs (5) Deepening the nature of membership in the bank for all of its employees, (6) Managers' interest in raising the level of organizational commitment, (7) Managers' interest in increasing productivity and continuous improvement.

Key Words: Spiritual Leadership, Organizational Success

١ - مقدمة

إن هناك مفاهيم جديدة ظهرت في بيئة الأعمال الإدارية المعاصرة، وتعد القيادة الروحية Spiritual Leadership أحد أهم هذه المفاهيم التي تلعب دوراً هاماً في حياة المنظمات علي اختلاف أنواعها وأحجامها (Fry, 2003; Chen & Yang, 2012).

والقيادة هي فن إدارة الآخرين، وتوليد الرغبة لديهم بغرض تحقيق أهداف مشتركة فيما بينهم (Lean, 2012). والروحية هي كلمة مشتقة من كلمة روحانية، والتي تهتم بصفات الروح البشرية من حب، ورحمة، وصبر، وتسامح، وغفران، ورضا وغيرها من الأمور التي تجلب السعادة للفرد نفسه وللآخرين (Fry, 2003). وتلعب الطاقة الروحية عند القائد دوراً هاماً في تحفيز مرؤوسيه من ناحية، وفاعليته في قيادة هؤلاء المرؤوسين من ناحية أخرى (Jeon, 2011).

وتعتبر الروحانية أحد مجالات البحوث التي ظهرت جديدة (Benefiel et al., 2014). وإن الفرد الروحاني هو الأكثر قدرة علي تطبيق القيادة الروحية، ولكن ليس بالضرورة أن يكون الفرد روحاني حتي يستطيع أن يمارس القيادة الروحية علي تابعيه (Reave, 2005).

ويحظي موضوع القيادة الروحية بشعبية كبيرة في مجال التعليم، والرعاية الصحية، وعلم النفس، وكذلك أيضاً في البحوث الإدارية. ولقد زادت عدد الأبحاث والدراسات التي تم القيام بها، الأمر الذي يوضح الاهتمام بمهابة القيادة الروحية (Kluas & Fernando, 2016).

ولقد اهتم عدد من الباحثين بالقيادة الروحية (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) وذلك من منطلق أنها تلعب دوراً هاماً في تحسين مستوى الالتزام التنظيمي من ناحية، والإنتاجية من ناحية أخرى (Jerry, 2009; Chen et al., 2013).

وتنتمي القيادة الروحية إلى مدرسة القيادة التحويلية التي تركز على السلوك، والرسائل المتعلقة بالرؤية والطموح والمشاعر الوجدانية، والقيم العقائدية والأخلاقية، والاهتمام بالأفراد، والتحفيز الفكري لدى القائد ومرؤوسيه (Chen & Li, 2013).

وتلعب القيادة الروحية دوراً هاماً في خلق بيئة عمل إيجابية، وعلاقات عمل جديدة، وتحفيز المرؤوسين بالشكل الذي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية (Polat, 2011). وتتمثل عوامل نجاح المنظمة في الأنشطة التي تقوم بها، وهي مسؤولية جميع العاملين في المنظمة علي اختلاف مستوياتهم الإدارية (Meibodi & Monavvarian, 2010).

وإن نجاح المنظمة Organizational Success يعتمد على مدى استثمارها للقدرة العقلية في نقل وتعلم المعرفة الجديدة (Dzinkowski, 2000). كما إن نجاح المنظمة يرتبط بمدى قدرتها على صياغة الإستراتيجية التي تتوافق مع رسالة ورؤية المنظمة (David, 2009).

وإن البقاء والاستمرار في العمل يمثل جوهر النجاح التنظيمي، كما يمثل الأساس الذي يمكن أن تعتمد عليه المنظمة في البحث عن وضع ملائم للتكيف مع البيئة المحيطة بها، ولكن التكيف لن يكون الحالة المرغوبة في المدى الطويل، وهذا ما يسمح للمنظمة بمزيد من الاستقرار والبقاء وتحقيق دعائم النجاح التنظيمي المتمثلة في الكفاءة والفعالية (الطيب ومراد، ٢٠٠٧).

هذا ويجب الإشارة إلي أن هناك العديد من الآثار الإيجابية التي تنعكس علي البنك التي يسعى القيادات فيه إلي تطبيق نمط وأسلوب القيادة الروحية، وتتمثل هذه الآثار في تحسين مكان العمل، وزيادة الإنتاجية، وزيادة درجة الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية، وزيادة عملية التمكين الوظيفي، الأمر إلي يؤدي في النهاية إلي تحقيق النجاح التنظيمي من حيث البقاء والنمو للبنك.

وفي ضوء ما تقدم فإن الدراسة الحالية تسعى من خلال التقصي والتحليل إلى التعرف علي دور القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار، والمعنى/المغزى من العمل، والعضوية، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية) في تعزيز وتنمية والنجاح التنظيمي (البقاء، والنمو) في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٢- الإطار النظري للبحث

تتناول الباحثة في هذا الجزء الإطار النظري، حيث يتناول المحور الأول القيادة الروحية، بينما يتناول المحور الثاني النجاح التنظيمي. ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١/٢- القيادة الروحية Spiritual Leadership

١/١/٢- مفهوم القيادة الروحية

القيادة الروحية هي مجموعة من القيم الإنسانية التي تشكل بيئة العمل في المنظمة، حيث يظهر العاملين فيها قدراتهم ومهاراتهم (Burkhart, 2013).

القيادة الروحية هي استخدام القائد للجانب الروحي لديه كأحد جوانب السلوك المحفزة لمروسيه، بالشكل الذي يساعدهم على اكتشاف القوة المعنوية التي تربط بينهم وبين الآخرين (Lean, 2012).

القيادة الروحية هي أحد أنماط القيادة الذي يسعى إلى إشباع حاجات ورغبات العاملين في المنظمة وذلك من خلال توفير الاحتياجات النفسية التي تساعدهم على استمرار العمل في المنظمة والتواصل مع الآخرين، والانتماء للمنظمة بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق الكفاءة في أداء الأعمال، وتحقيق ربحية المنظمة، وتحقيق الرفاهية للعاملين (Chun et al., 2012).

القيادة الروحية هي أحد الأساليب التي يمكن إتباعها بغرض تحسين الأداء التنظيمي وذلك من خلال اتجاهات القادة التي تعمل على تحفيز العاملين بالشكل الذي يحقق أهداف ورؤية المنظمة التي يعملون بها (Chen & Yang, 2012).

القيادة الروحية هي أحد أشكال القيادة والتي يمكن أن يتبعها القادة في المنظمة بالشكل الذي يحقق أهدافها بكفاءة وفعالية (Karadag, 2009).

القيادة الروحية هي عبارة عن مجموعة من الجوانب المتعلقة بشخصية الفرد، والتي تكون بمثابة المحرك الأساسي للجسد المادي (Wilson, 2009).

القيادة الروحية هي مجموعة من المشاعر الإيجابية مثل الامتنان، والغفران، والأمل والتي ثبت أنها تساعد الأفراد على الانخراط في السلوكيات التي تساهم في زيادة الإنتاجية والتي تساهم في تطوير العلاقات داخل المنظمة (Bono & Mc Cullough, 2006).

القيادة الروحية هي أحد أشكال القيادة، وتسعى إلى تحويل مكان العمل إلى مكان أكثر راحة وإنتاجية من ناحية، وتوفير احتياجات أصحاب العمل والعاملين من ناحية أخرى (Thanakappan, 2005).

القيادة الروحية هي أحد أساليب القيادة التي يمكن الاعتماد عليها في تحفيز المرؤوسين وذلك بغرض تحقيق مستويات عالية من الالتزام التنظيمي والإنتاجية. أو بمعنى آخر أن القيادة الروحية هي مجموعة من السلوكيات التي تعمل على تحفيز الفرد لذاته وللآخرين، وذلك بغرض الحصول على شعور البقاء في ظل الحياة الروحية (Fry et al., 2005).

القيادة الروحية هي ظاهرة تحدث في المنظمة عندما يتسم القائد بالنزاهة والصدق والتواضع في تصرفاته وأفعاله وسلوكياته في المنظمة بالشكل الذي يعكس احترامه لذاته وللآخرين. أو بمعنى آخر أن القيادة الروحية هي أحد أشكال القيادة التي يمكن استخدامها في توفير الاحتياجات الأساسية للعاملين من ناحية، وتحقيق رضاهم من ناحية أخرى. هذا بالإضافة إلى تغيير فلسفة العمل تجاه المنظمة من كونها تبادل المنفعة مع المنظمة إلى أنهم يعملون على تحقيق القيم الخاصة بهم (Reave, 2005).

القيادة الروحية هي أحد الأساليب التي تعمل على تحقيق التكامل بين قيم وعمليات وأنظمة المنظمة مع قيم وطموح الأفراد العاملين فيها، أو بمعنى آخر خلق جو من الموائمة والانسجام بين الأفراد والمنظمة (Benefiel, 2005).

القيادة الروحية هي عبارة عن مجموعة من القيم والاتجاهات والسلوكيات اللازمة لتحفيز الفرد نفسه ذاتياً من ناحية، وتحفيز الآخرين من ناحية أخرى (Fry, 2003).

القيادة الروحية هي تعليم المرؤوسين الأساليب التي تمكنهم من حوكمة أنفسهم، وخلق الظروف المناسبة بحيث يستطيع المرؤوسين العمل بحرية مع قادتهم داخل المنظمة (Fairholm, 1996).

٢/١/٢- أبعاد القيادة الروحية

تتمثل أبعاد القيادة الروحية في الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار، والمعنى/المغزى من العمل، والعضوية، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية (Abdizadeh & Khiabani, 2014; Zavvareh & Samangoeei, 2013; Polat, 2011; Fry, 2003)، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١/٢/١/٢- الرؤية Vision

يجب أن تكون هناك رؤية واضحة عما تريد أن تكون عليه المنظمة في المستقبل، ولقد كان اصطلاح الرؤية نادر استخدامه في أدبيات القيادة حتى الثمانينات. وفي الوقت الحالي اضطر القادة إلى إعطاء اهتمام أكبر للتوجه المستقبلي نظراً لشدة المنافسة، والتطور التكنولوجي. لذلك فإن القادة الروحانيين يعملون على تحفيز المرؤوسين من خلال رؤية واضحة للمنظمة.

٢/٢/١/٢ - الأمل/ الإيمان Hope/ Faith

الأمل هو الرغبة المصحوبة بتوقع تحقيق الإنجاز، أما الإيمان فهو أبعد من الأمل أو توقع شيء مرغوب، وأن الإيمان هو أكثر من مجرد تمنى لشيء ما، حيث يعتمد على القيم والاتجاهات والسلوكيات التي تحقق التأكد والثقة المطلقة بأن ما هو مرغوب ومتوقع سوف يتحقق. وبصفة عامة نجد أن الأمل والإيمان مصدر الاعتقاد والافتناع بأن رؤية ورسالة المنظمة سوف تتحقق.

٣/٢/١/٢ - حب الإيثار Altruistic Love

حب الإيثار هو الشعور بالتكامل والانسجام والرفاهية الناتجة عن الرعاية والاهتمام والتقدير لكل من الذات والآخرين. كما ينطوي هذا المفهوم على قيم الصبر، والعطف، والتسامح، والتواضع، والإيثار، والثقة، والولاء، والصدق. هذا بالإضافة إلى أن حب الإيثار لدى القيادة الروحية يساعد على التخلص من المشاعر الهدامة كالخوف، والغضب، والشعور بالفشل وغيرها.

٤/٢/١/٢ - الشعور بالأهمية (المعنى/ المغزى من العمل) Meaning/ Calling

يشير مفهوم المعنى إلى ما إذا كان أعضاء المنظمة يعتقدون أن الوظائف التي يقومون بها ذات أهمية، ومن خلال الانخراط في العمل يستمد الأفراد المعنى والغرض من الحياة. هذا بالإضافة إلى أن الأفراد الذين لديهم دافع للتعلم فإنهم يجدون معنى من العمل، وكذلك أيضاً الأفراد الذين يرغبون في أن يكونوا أعضاء في مجموعة العمل فإنهم يشعرون أن لهم قيمة ومساهمة في الأداء. ولذلك يتضح أن المعنى والشعور بالأهمية مرتبطان بالروحانية في مكان العمل.

٥/٢/١/٢ - العضوية Membership

يميل معظم الأفراد إلى العمل في مجموعة أو فريق، كما أنهم يفضلون العمل في بيئة يقدر فيها القادة مدى مساهماتهم في تحقيق أهدافها. ولذلك يجب على القادة أن يكونوا قادرين على خلق الثقافة التي تنطوي على أن القادة والمرؤوسين مهتمون ومسئولون عن أنفسهم وعن الآخرين، ويجب أن تؤدي هذه الثقافة إلى خلق الإحساس بالعضوية. ولذلك يجب على القيادة الروحية أن تهتم بالعاملين بالشكل الذي يؤدي إلى خلق جو من الود والثقة بين كافة العاملين في المنظمة.

٦/٢/١/٢ - الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

أن الالتزام التنظيمي يشكل أحد المحاور الأساسية لتحقيق النجاح التنظيمي. وتلعب القيادة الروحية دوراً هاماً في التأثير على مستوى الالتزام التنظيمي. كما أن أساليب القيادة المناسبة تؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي. كما أن القيادة الروحية تلعب دوراً هاماً في تحقيق التماثل التنظيمي، والولاء التنظيمي وذلك من خلال الالتزام التنظيمي والرغبة في البقاء والعمل بالمنظمة.

٧/٢/١/٢ - الإنتاجية Productivity

إن توافر عنصر الأمل/ الإيمان برؤية المنظمة، وشعورهم بالأهمية، والعضوية فإن هذا يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم في القيام بالأنشطة التي تحقق رؤية المنظمة، وبالتالي زيادة مستوى الإنتاجية. هذا ويجب الإشارة إلى أن القيادة الروحية تلعب دوراً هاماً في زيادة مستوى الرضا الوظيفي والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاجية بالمنظمة.

٢/٢ - النجاح التنظيمي Organizational Success

١/٢/٢ - ماهية النجاح التنظيمي

النجاح التنظيمي هو نجاح المشروع باعتباره الموازنة بين متطلبات التنافس والتي تتعلق بالجودة، والوقت، والتكلفة، وتلبية الرغبات والتوقعات المختلفة (Aga et al., 2016). النجاح التنظيمي هو تحقيق أهداف المنظمة فيما يتعلق بجوانب الأداء المختلفة من حيث المنظور المالي، والعلاء، والعمليات الداخلية، والتعلم والنمو (Donsophon et al., 2016). النجاح التنظيمي هو درجة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها المرهونة بالبقاء على المدى الطويل (Fleck, 2009).

النجاح التنظيمي هو قدرة المنظمة على تحقيق رسالتها، وأهدافها بغرض الوصول إلى الأداء المتميز. ويمكن التعبير عن العناصر الأساسية للنجاح التنظيمي في شكل معادلة وهي أن النجاح التنظيمي = الرسالة + الأهداف الإستراتيجية + الأداء المتميز (Whitney, 2010).

النجاح التنظيمي هو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها والاستمرار في المحافظة على الميزة التنافسية الخاصة بالمنظمة وذلك من حيث الرؤية، والتخطيط، والعمليات، والتطوير المستمر، والقيادة الفعالة، وآليات المراجعة والتقييم (الكبيسي ورهام، ٢٠٠٧).

النجاح التنظيمي هو قدرة المنظمة على تنسيق الأنشطة التي تقوم بها وذلك في ضوء رؤية مشتركة لكافة المتعاملين مع المنظمة بغرض تحقيق أهدافها (Dell & Kramer, 2003).

النجاح التنظيمي هو قدرة المنظمة على التعامل مع المواقف المختلفة التي تحقق نجاحاً متميزاً للمنظمة (الخفاجي والبغدادي، ٢٠٠١).
النجاح التنظيمي هو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة الأجل، والعمل على تحقيق التوازن بين أهدافها وأهداف العاملين فيها (Kenny, 2001).
النجاح التنظيمي هو قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو في ظل الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها (الركابي، ١٩٩٨).
النجاح التنظيمي هو قدرة المنظمة على تحقيق أهداف المنظمة من خلال التوسع والتجديد والبقاء والاستمرار في تقديم المنتجات أو الخدمات إلى الأسواق (Whetten, 1987).

وفي ضوء ما تقدم وبالرغم من تعدد وتنوع المفاهيم الخاصة بالنجاح التنظيمي إلا أنها تتفق في مضمونها على أنه قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، وكذلك قدرتها على البقاء والنمو في ظل البيئة المحيطة، والمحافظة على الميزة التنافسية الخاصة بالمنظمة.

٢/٢/٢ - أبعاد النجاح التنظيمي

تتمثل أبعاد النجاح التنظيمي للمنظمة في البقاء، والنمو (Simon et al., 2011)، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١/٢/٢/٢ - البقاء: ويعني قدرة المنظمة على تحقيق رضا وولاء العملاء، وأن يكون هناك نظام لتلقي شكاوى العملاء ومقترحاتهم، وأن يكون تحقيق الرضا جزءاً من ثقافة المنظمة، وأن يشارك كافة العاملين في صنع قرارات المنظمة.

٢/٢/٢/٢ - النمو: ويعني قدرة المنظمة على الوفاء بمسئولياتها الاجتماعية، والحرص على تدريب العاملين، والحرص على التعرف على حاجات ورغبات الأطراف المتعاملة مع المنظمة، وضرورة القيام بالدراسات وعمل اللقاءات للتعرف على مدى رضا العاملين، وضرورة التنوع في برامج الحوافز والمكافآت، وأخيراً ضرورة الاهتمام بلغة الحوار مع العاملين في المنظمة.

٣ - الدراسات السابقة

لقد قامت الباحثة بتقسيم التراث الفكري في موضوع الدراسة إلى قسمين، وتناول القسم الأول القيادة الروحية، وركز القسم الثاني على النجاح التنظيمي.

١/٣ - الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الروحية

وقام (Fry et al., 2017) بدراسة استهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية وكل من الرفاهية الروحية، والنتائج التنظيمية. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين أبعاد القيادة الروحية (الأمل/ الإيمان، والرؤية، وحب الإيثار) والنتائج التنظيمية (الالتزام التنظيمي، والإنتاجية، والرضا) كما أشارت الدراسة إلى أن الرفاهية الروحية تلعب دور المتغير الوسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والنتائج التنظيمية. ولقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتحقيق الروحانية في مكان العمل وذلك من خلال القيادة الروحية، الأمر الذي يشجع المرؤوسين على الشعور بتحسين جودة مكان العمل وبالتالي يزداد درجة الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية.

هناك دراسة قام بها (Sani et al., 2016) واستهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية، وروحانية بيئة العمل، والرضا الوظيفي، والسلوك الجيد للعاملين. ولقد توصلت الدراسة إلى أن القيادة الروحية لها تأثير معنوي على روحانية بيئة العمل، كما تبين أن القيادة الروحية ليس لها تأثير معنوي على كل من الرضا الوظيفي، والسلوك الجيد للعاملين. كما أشارت الدراسة إلى أن روحانية بيئة العمل لها تأثير معنوي على الرضا الوظيفي. كما تبين أن روحانية بيئة العمل لا تؤثر على السلوك الجيد للعاملين. وأخيراً، فقد أشارت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي له تأثير معنوي على السلوك الجيد للعاملين.

وقام (Afsar et al., 2016) بدراسة استهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية والسلوك المحافظ على البيئة لدى العاملين. ولقد توصلت الدراسة إلى أن القيادة الروحية تؤثر بشكل إيجابي في روحانية بيئة العمل. كما أشارت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يتوسط العلاقة بين القيادة الروحية وروحانية بيئة العمل.

واستهدفت دراسة قام بها (Kaya, 2015) التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، وحب الإيثار، والأمل، والإيمان) وسلوك المواطنة التنظيمي.

وهناك دراسة قام بها (Salehzadeh et al., 2015) واستهدفت التعرف على أثر القيادة الروحية على الأداء التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية كمتغير مستقل، والأداء التنظيمي كمتغير تابع. كما أشارت الدراسة إلى أن القيادة الروحية تؤثر تأثيراً إيجابياً ومعنوياً في الأداء التنظيمي.

وهناك دراسة قام بها (Bardmili et al., 2013) واستهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية وجودة الحياة الوظيفية. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي بين القيادة الروحية وجودة الحياة الوظيفية، أو بمعنى آخر أن إتباع أسلوب القيادة الروحية في المنظمة يؤدي إلى جودة الحياة الوظيفية. بينما قام (Shafighi et al., 2013) بدراسة استهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية وزيادة الأعمال من ناحية، والتعلم التنظيمي من ناحية أخرى. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين أبعاد القيادة الروحية وكل من التعلم التنظيمي وزيادة الأعمال. كما أشارت الدراسة إلى أن التعلم التنظيمي يلعب دوراً هاماً في التأثير على زيادة الأعمال في المنظمة.

واستهدفت دراسة قام بها (Masouleh et al., 2013) التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية والرضا الوظيفي. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والإيثار، والإيمان، والانتماء، والالتزام التنظيمي) والرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة.

وهناك دراسة قام بها (Zavareh et al., 2013) واستهدفت التعرف على أثر القيادة الروحية على سعادة العاملين في المنظمة. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباط معنوي إيجابي بين القيادة الروحية (الرؤية، والإيثار، والأمل والإيمان، والتفوق، والانتماء) وسعادة الأفراد العاملين في المنظمة.

بينما قام (Esfahani et al., 2013) بدراسة استهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية وتمكين العاملين. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والإحسان، والإيمان، والانتماء، والالتزام، والتغذية العكسية) وتمكين العاملين.

وقام (Chen & Yang, 2012) بدراسة استهدفت التعرف على أثر القيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية. كما أشارت الدراسة إلى أن إتباع أسلوب القيادة الروحية يساهم في زيادة مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمي. كما أن سلوكيات القادة تؤثر بدرجة إيجابية على البقاء الروحي للعاملين.

واستهدفت دراسة قام بها (Fry et al., 2011) اختبار العلاقة بين القيادة الروحية والرفاهية الروحية. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والإيثار، والإيمان، والانتماء، والالتزام التنظيمي) والعديد من النتائج التنظيمية مثل الالتزام التنظيمي والإنتاجية. كما أشارت الدراسة إلى أن الرفاهية الروحية تلعب دوراً هاماً كمتغير وسيط بين القيادة الروحية والنتائج التنظيمية.

هناك دراسة قام بها (Karadag, 2009) واستهدفت التعرف على أثر القيادة الروحية على الثقافة التنظيمية. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية كمتغير مستقل، والثقافة التنظيمية كمتغير تابع. كما أشارت الدراسة إلى أن الحضور كأحد أبعاد القيادة الروحية يلعب دوراً هاماً في التأثير على الأداء وبالتالي على الثقافة التنظيمية.

٢/٣ - الدراسات السابقة المتعلقة بالنجاح التنظيمي

وهناك دراسة قام بها (Musawir et al., 2017) واستهدفت تحليل العلاقات بين الحوكمة والنجاح التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن الحوكمة تؤدي إلى نجاح المنظمة بصورة مباشرة. كما أشارت الدراسة إلى أن الحوكمة الفعالة تعزز عملية النجاح التنظيمي، وتساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.

وهناك دراسة قام بها (Saadat et al., 2016) بدراسة طبيعة العلاقة بين التعلم التنظيمي والنجاح التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن التعلم التنظيمي يلعب الدور الرئيسي في تحقيق النجاح التنظيمي. كما أشارت الدراسة إلى أن التعلم التنظيمي يعتبر الأداة الإستراتيجية للحصول على مزايا تنافسية، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق النجاح التنظيمي. كما أوضحت الدراسة أن التعلم التنظيمي لا يقوم فقط بتعزيز وتنمية قدرات ومهارات العاملين في المنظمة، بل يساهم في تطوير ونمو وبناء المنظمة ذاتها، الأمر الذي ينعكس أثره في النهاية على تحقيق النجاح التنظيمي.

كما قام (Donsophon et al., 2016) بدراسة استهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين إستراتيجية الاحتراف الإداري والنجاح التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين أبعاد إستراتيجية الاحتراف الإداري والنجاح التنظيمي. كما أشارت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية يلعبان دور المتغيرات الوسيطة في العلاقة بين إستراتيجية الاحتراف الإداري والنجاح التنظيمي.

وهناك دراسة قام بها (Aga et al., 2016) واستهدفت الدراسة العلاقة بين القيادة التحولية والنجاح التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحولية والنجاح التنظيمي وذلك في ضوء المتغير الوسيط وهو دور الفريق. كما أشارت الدراسة إلى أن بناء الفريق يساهم بشكل جزئي في تأثير القيادة التحولية على النجاح التنظيمي.

وهناك دراسة قام بها (Berssaneti & Carvalho, 2015) واستهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين مدى نضج إدارة المشروع والنجاح التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين نضج إدارة المشروع وأبعاد النجاح التنظيمي المتمثلة في الوقت، والتكلفة، والأداء الفني.

وهناك دراسة قام بها (الواندوي، ٢٠١٢) واستهدفت التعرف على أثر القدرات التكنولوجية على النجاح التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين محددات القدرات التكنولوجية كمتغير مستقل، وأبعاد النجاح التنظيمي كمتغير تابع. كما أشارت الدراسة إلى أن محددات القدرات التكنولوجية والمتمثلة في البحث والتطوير في مجال التكنولوجيا، والشبكات، ووسائل الاتصال تلعب دوراً هاماً في تحقيق التميز التنظيمي.

بينما قام (Simon et al., 2011) بدراسة استهدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين القدرات الإستراتيجية والنجاح التنظيمي. ولقد توصلت إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات الإستراتيجية وأبعاد النجاح التنظيمي والمتمثلة في البقاء والنمو.

وقام (Fleck, 2009) بدراسة مقارنة بين اثنين من الشركات العالمية في مجال صناعة الأجهزة الكهربائية وذلك بغرض التعرف على أسباب النجاح أو الفشل. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك خمس أنواع من التحديات وهي المبادأة أو المغامرة، والبيئة المتغيرة، وإدارة التنوع، استقطاب الموارد البشرية، إدارة التعقيد. كما أشارت الدراسة إلى أن المنظمة الجيدة التي تستطيع إدارة هذه التحديات فإنها تستطيع تحقيق النجاح التنظيمي في المدى الطويل.

واستهدفت دراسة قام بها (Phillips, 2004) التعرف على مجالات قياس النجاح التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك ستة متغيرات يمكن عن طريقها قياس نجاح المنظمة، وتمثل في السوق/العمل، والعمليات، والمالية، والعاملين، والبيئة، والشركاء.

هناك دراسة قام بها (Impact Consulting, 1994) واستهدفت تطوير نموذج لقياس النجاح التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك ثمانية أبعاد يمكن عن طريقها قياس نجاح المنظمة، وتتمثل هذه الأبعاد في الرؤية الإستراتيجية وتخطيط الأداء، النشاط التشغيلي، تطوير المنظمة، اختيار العاملين، ثقافة المنظمة، القيادة والإدارة، التطوير الشخصي، التقييم والمراجعة.

وبناءً على العرض السابق يتضح أن هذه الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة في عدة جوانب تتمثل فيما يلي:

أن الدراسات السابقة لم تتعرض لدراسة متغيرات الدراسة المتمثلة في القيادة الروحية، والنجاح التنظيمي. وعلي الرغم من أن أغلب - إن لم يكن - جميع الدراسات السابقة قد ركزت على التجربة الغربية، فقد وجدت الباحثة صعوبة كبيرة في العثور على دراسة تتعلق بالربط بين متغيرات الدراسة من منظور البيئة العربية بصفة عامة، وفي البنوك التجارية في محافظة المنوفية بصفة خاصة.

أن الدراسات السابقة لم تتعرض لدراسة دور القيادة الروحية في تعزيز وتنمية النجاح التنظيمي بصفة عامة، وبنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية بصفة خاصة، الأمر الذي يؤكد الاختلاف الجوهري لهذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

أن هذه الدراسة تسعى إلى تأكيد أو نفي بعض النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، الأمر الذي يساعد المسؤولين في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية للاستفادة من نتائج هذه الدراسة في ضرورة التركيز على أبعاد القيادة الروحية في تعزيز وتنمية وتحقيق النجاح التنظيمي في البنك.

إن هذه الدراسة سوف تشمل على معظم المتغيرات التي شملتها الدراسات السابقة، خاصة ما يتعلق بأبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيتار، والمعنى/المغزى من العمل، والعضوية، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية)، وأبعاد النجاح التنظيمي (البقاء والنمو) في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٤ - مشكلة وأسئلة البحث

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة نحو القيادة الروحية، فقد أظهرت الأدبيات أن هناك علاقة معنوية بين القيادة الروحية وكل من الالتزام التنظيمي، والإنتاجية، والرضا. كما أن الرفاهية الروحية تلعب دور المتغير الوسيط في العلاقة بين القيادة الروحية وكل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية (Fry et al., 2017). كما أن القيادة الروحية تؤثر بشكل إيجابي في روحانية بيئة العمل. (Afsar et al., 2016). هذا بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية (Kaya, 2015). كما أن هناك علاقة معنوية بين القيادة الروحية وكل من التعلم التنظيمي وريادة الأعمال (Shafiqhi et al., 2013). كما أشارت دراسة أخرى إلى أن هناك علاقة بين القيادة الروحية والرضا الوظيفي (Masouleh et al., 2013). هذا بالإضافة إلى أن هناك علاقة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث أن إتباع القيادة الروحية يؤدي إلى زيادة سلوك المواطنة التنظيمية (Chen & Yang, 2012).

أما بالنسبة للنجاح التنظيمي، فقد أظهرت الأدبيات أن الحوكمة الفعالة تعزز عملية النجاح التنظيمي (Musawir et al., 2017). بينما أظهرت دراسة أخرى أن التعلم التنظيمي يلعب الدور الرئيسي في تحقيق النجاح التنظيمي (Saadat et al., 2016). وتوصلت احدي الدراسات إلي وجود علاقة معنوية بين نضج إدارة المشروع وأبعاد النجاح التنظيمي (Berssaneti & Carvalho, 2015). كما أشارت دراسة أخرى إلي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات الإستراتيجية وأبعاد النجاح التنظيمي (Simon et al., 2011). وبناءً على ما انتهت إليه نتائج الدراسة الاستطلاعية في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية، ولقد توصلت الباحثة من خلالها إلي أهمية الدور الهام والحيوي الذي يمكن أن تلعبه القيادة الروحية في تنمية النجاح التنظيمي، وبالتحديد فان هذا البحث يسعى إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

١/٤- هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الرؤية) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية؟

٢/٤- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الأمل/الإيمان) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية؟

٣/٤- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للقيادة الروحية (حب الإيثار) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية؟

٤/٤- هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (المعنى/المغزى من العمل) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية؟

٥/٤- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (العضوية) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية؟

٦/٤- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الالتزام التنظيمي) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية؟

٧/٤- هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الإنتاجية) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية؟

٥- أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن صياغتها وذلك على النحو التالي:

١/٥- تحديد وتوصيف نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الروحية (الرؤية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٢/٥- الكشف عن نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٣/٥- التعرف علي طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية (حب الإيثار) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٤/٥- بيان أثر القيادة الروحية (المعنى/المغزى من العمل) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٥/٥- تحديد وتوصيف نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الروحية (العضوية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٦/٥- تحديد طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية (الالتزام التنظيمي) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٧/٥- التعرف علي العلاقة بين القيادة الروحية (الإنتاجية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٦- أهمية البحث

تكمّن أهمية هذا البحث في التعرف على دور القيادة الروحية في تعزيز وتنمية النجاح التنظيمي. وبالتحديد تتبع أهمية البحث من عدة جوانب أهمها ما يلي:

١/٦- قلة عدد الدراسات الأكاديمية - على حد علم الباحثة - التي تناولت دراسة القيادة الروحية، والنجاح التنظيمي. ولذلك يعتبر هذا البحث بمثابة محاولة مكملة للمحاولات الأخرى سواء في البيئة العربية بصفة عامة، والبيئة المصرية بصفة خاصة. وتتوقع الباحثة أن يكون هذا البحث نقطة انطلاق للعديد من الأبحاث المستقبلية عن القيادة الروحية كأداة هامة في تنمية وتعزيز النجاح التنظيمي.

٢/٦- إن موضوع القيادة الروحية، والنجاح التنظيمي من الأبنية الثرية التي تتيح مجالاً خصباً للدراسة. ولذلك فان البحث الحالي يحاول إلقاء الضوء على مفهوم وأبعاد وكيفية قياس كل من القيادة الروحية،

والنجاح التنظيمي من ناحية، وإضافة علمية بسيطة للدراسات الموجودة في مكتبتنا العربية من ناحية أخرى، ومن ثم يكون لهذا البحث أهمية من الناحية النظرية.

٣/٦- إن هناك حاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات التنظيمية، وذلك بغرض اختبار الآثار المترتبة على تطبيق القيادة الروحية، ومن ثم فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تزويد المسؤولين عن أهمية الربط بين القيادة الروحية والنجاح التنظيمي، الأمر الذي يعطى أهمية لهذا البحث من الناحية التطبيقية.

٧- منهج البحث

١/٧- فرضيات البحث

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة نحو القيادة الروحية، فقد أظهرت الأدبيات أن القيادة الروحية تلعب دوراً هاماً في التأثير على روحانية بيئة العمل، كما أن أبعاد القيادة الروحية ليس لها تأثير معنوي على الرضا الوظيفي للعاملين. كما أن روحانية بيئة العمل لها تأثير معنوي على الرضا الوظيفي. كما أن روحانية بيئة العمل لا تؤثر على سلوك العاملين (Sani et al., 2016). هذا بالإضافة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية والأداء التنظيمي. كما أن القيادة الروحية تؤثر تأثيراً إيجابياً ومعنوياً في الأداء التنظيمي (Salehzadeh et al., 2015). كما أن هناك ارتباط معنوي بين أبعاد القيادة الروحية وجودة الحياة الوظيفية، حيث أن القيادة الروحية تساهم في تعزيز جودة الحياة بالمنظمة (Bardmili et al., 2013). وكذلك أيضاً أن هناك ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والإيثار، والأمل والإيمان، والتفوق، والانتماء) وسعادة الأفراد العاملين (Zavareh et al., 2013). هذا بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والإحسان، والإيمان، والانتماء، والالتزام، والتغذية العكسية) وتمكين العاملين (Esfahani et al., 2013). وتوصلت احدي الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والنتائج التنظيمية مثل الالتزام التنظيمي والإنتاجية. كما أشارت الدراسة إلى أن الرفاهية الروحية تلعب دوراً هاماً كمتغير وسيط بين القيادة الروحية والنتائج التنظيمية (Fry et al., 2011). وأخيراً، فقد أشارت دراسة أخرى إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والثقافة التنظيمية. كما أشارت الدراسة إلى أن الحضور كأحد أبعاد القيادة الروحية يلعب دوراً هاماً في التأثير على الأداء والذي ينعكس أثره على الثقافة التنظيمية (Karadag, 2009).

أما بالنسبة للنجاح التنظيمي، فقد أظهرت الأدبيات أن هناك علاقة إيجابية بين أبعاد إستراتيجية الاحتراف الإداري والنجاح التنظيمي. كما أن كل من الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمي يلعبان دور المتغيرات الوسيطة في العلاقة بين إستراتيجية الاحتراف الإداري والنجاح التنظيمي (Donsophon et al., 2016). بينما أظهرت دراسة أخرى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التمويلية والنجاح التنظيمي وذلك في ضوء المتغير الوسيط وهو دور الفريق. كما أن بناء الفريق يساهم بشكل جزئي في تأثير القيادة التمويلية على النجاح التنظيمي (Aga et al., 2016). كما أوضحت دراسة أخرى إلى أن هناك علاقة معنوية بين محددات القدرات التكنولوجية وأبعاد النجاح التنظيمي (الواندوي، ٢٠١٢).

وفي ضوء مشكلة وأهداف البحث والتي تتمثل في اختبار دور القيادة الروحية في تعزيز وتنمية النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية. وللوصول إلى هذا الهدف فقد قامت الباحثة بصياغة عدد من الفروض البحثية بغرض اختبارها تجريبياً. ولقد تم تصميم هذا البحث ليكون موجهاً بسبعة فرضيات. ولقد اعتمدت الباحثة عند صياغة فروض البحث على مصادر متنوعة في مقدماتها الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بمشكلة الدراسة، وفي ضوء مشكلة وأهداف البحث فقد تم صياغة فروض البحث في صورة فرض العدم وهي كما يلي:

الفرضية الأولى: ليس هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الرؤية) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

الفرضية الثانية: ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الأمل/الإيمان) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

الفرضية الثالثة: ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للقيادة الروحية (حب الإيثار) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

الفرضية الرابعة: ليس هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (المعنى/المغزى من العمل) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

الفرضية الخامسة: ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (العضوية) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

الفرضية السادسة: ليس هناك علاقة ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الالتزام التنظيمي) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

الفرضية السابعة: ليس هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الروحية (الإنتاجية) علي النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٢/٧ - مجتمع وعينة البحث

نظراً لأن هذا البحث يهتم بدراسة دور القيادة الروحية في تعزيز النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية. لذلك فان مجتمع البحث يتمثل في جميع العاملين في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية. ويشتمل هذا القطاع علي (٢٩ فرع) وهي (١١) فرع للبنك الأهلي المصري، (١٢) فرع لبنك مصر، (٦) فروع لبنك القاهرة. ولقد بلغ العدد الإجمالي لمفردات مجتمع البحث هو ٧٣٤ مفردة ممثلة في مديري الفروع ونائبيه أو وكيله والصرافين وذلك بجميع فروع بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. أما فيما يتعلق بحجم العينة فقد تم استخدام الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة (بازرع، ٢٠٠٨) وحيث أن مجتمع البحث هو ٧٣٤ مفردة وبافتراض أن حدود الخطأ ٥% وبالكشف في الجداول الإحصائية عند حجم مجتمع البحث وحدود الخطأ عند ٥% يكون حجم العينة هو (٣٢٢ مفردة)، ورغبة من الباحثة في زيادة تمثيل العينة لمجتمع البحث، فقد قامت بزيادتها إلي ٤٠٠ مفردة.

وبالنسبة لنوع العينة فقد تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، ولقد تم توزيع العدد الإجمالي لعينة العاملين على بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية وذلك على أساس نسبة عدد العاملين في مجتمع البحث، ويمكن توضيح ذلك علي النحو التالي:

جدول (١)
توزيع حجم العينة على مجتمع البحث

بيان	عدد العاملين(*)	النسبة المئوية	حجم العينة في كل فئة
١. البنك الأهلي	٢٤٥	٣٤%	$٣٤ \times ٤٠٠ = ١٣٦$
٢. بنك مصر	٣١٧	٤٣%	$٤٣ \times ٤٠٠ = ١٧٢$
٣. بنك القاهرة	١٧٢	٢٣%	$٢٣ \times ٤٠٠ = ٩٢$
الإجمالي	٧٣٤	١٠٠%	$١٠٠ \times ٤٠٠ = ٤٠٠$

(*) المصدر: إدارة شئون العاملين في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية، ٢٠١٩.

ولقد تم اختيار مفردات كل عينة من الفئات السابقة بطريقة عشوائية وذلك عن طريق استخدام قوائم أسماء العاملين في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية في إدارة شئون العاملين في كل قطاع علي حده. ويمكن توضيح خصائص مفردات العينة وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٢)
خصائص مفردات عينة الدراسة

المتغيرات	بيان	العدد	النسبة
المسمى الوظيفي	• المدير العام	١٥	٥%
	• نائب المدير العام	٢٥	٨%
	• وكيل المدير العام	٢٥	٨%
	• نائب المدير	٣٠	١٠%
	• مراقب	٣٥	١٢%
	• مصرفي ممتاز	٤٥	١٥%
	• مصرفي أ	٤٠	١٤%
	• مصرفي ب	٨٥	٢٨%
	الإجمالي	٣٠٠	١٠٠%
الحالة الاجتماعية	• متزوج	٢١٥	٧٢%
	• أعزب	٨٥	٢٨%
	الإجمالي	٣٠٠	١٠٠%
العمر	• أقل من ٣٠ سنة	٨٠	٢٧%
	• من ٣٠-٤٥ سنة	١٤٠	٤٧%
	• أكثر من ٤٥ سنة	٨٠	٢٦%
	الإجمالي	٣٠٠	١٠٠%
مستوى التعليم	• تعليم جامعي	١٣٥	٤٥%
	• دراسات عليا	١٦٥	٥٥%
	الإجمالي	٣٠٠	١٠٠%

١٨%	٥٥	• أقل من ٥ سنوات	الخبرة
٦٢%	١٨٥	• من ٥-١٠ سنوات	
٢٠%	٦٠	• أكثر من ١٠ سنوات	
١٠٠%	٣٠٠	الإجمالي	

٣/٧- أسلوب وطريقة جمع البيانات

لقد اعتمد هذا البحث على أسلوب الاستقصاء في جمع البيانات الأولية التي تتطلبها طبيعة الدراسة. وتختص قائمة الاستقصاء بالتعرف على اتجاهات العاملين في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية نحو القيادة الروحية، والنجاح التنظيمي. وفي ضوء مشكلة وأسئلة البحث، اشتملت قائمة الاستقصاء على ثلاثة أسئلة، حيث يتعلق السؤال الأول بالتعرف على القيادة الروحية. بينما يتعلق السؤال الثاني بالتعرف على النجاح التنظيمي، والسؤال الثالث يتعلق بالخصائص الديموجرافية للعاملين. ولقد بلغت نسبة الردود حوالي (٧٥%)، (٣٠٠) قائمة من (٤٠٠) تم توزيعها، وتعتبر هذه النسبة للردود عالية جداً، ويرجع ذلك إلى الاهتمام الكبير من جانب العاملين في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية بموضوع الدراسة الحالية.

٤/٧- متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها

تمثلت متغيرات الدراسة والمقاييس المستخدمة فيما يلي:

١/٤/٧- القيادة الروحية

لقد تناول هذا البحث دراسة القيادة الروحية كمتغير مستقل. ولقد اعتمدت الباحثة في قياس القيادة الروحية على دراسة Fry & Matherly, 2006. ولقد تم تقسيم أداة القياس إلى عدة أبعاد هي الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار، والمعنى (المغزى) من العمل/الاتصال، والعضوية، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١/١/٤/٧- الرؤية: وتم قياسها عن طريق خمس عبارات، وتعني أن يفهم العاملين رؤية البنك، وأن مجموعة العمل بالبنك لديها رؤية واضحة، وأن تحفز رؤية البنك العاملين فيها، وأن يتوافر لدى العاملين الثقة في رؤية البنك، وأن تكون رؤية البنك واضحة ومقنعة بالنسبة للعاملين فيها.

٢/١/٤/٧- الأمل/الإيمان: وتم قياسه عن طريق خمس عبارات، وتعني أن يكون العاملين علي استعداد للقيام بأي عمل لتحقيق رسالة البنك، ويبدلون جهداً كبيراً حتي تتجح البنك في تحقيق أهدافها، ويبدلون قصارى جهدهم في عملهم لثقتهم في قادة البنك، ويسعون إلي تحقيق أهدافاً طموحة في عملهم بالبنك، ويتقنون في رسالة البنك ويبدلون جهداً كبيراً لتحقيقها.

٣/١/٤/٧- حب الإيثار: وتم قياسه عن طريق سبع عبارات، ويعني أن تهتم البنك بالعاملين فيها، وتهتم بمعالجة كافة مشاكل العاملين فيها، وأن يتصرف قادة البنك كما يتحدثون، وأن البنك هي جديرة بالثقة ولديها وفاء للعاملين فيها، والبنك لا تعاقب العاملين علي الأخطاء غير المقصودة، ويفخر قادة البنك بالعمل فيها، ويقف قادة البنك بجانب العاملين فيها.

٤/١/٤/٧- المعنى (المغزى) من العمل/الاتصال: وتم قياسه عن طريق أربع عبارات، ويعني أن العمل الذي أقوم به في البنك مهم جداً بالنسبة لي، وأن الوظيفة التي أقوم بها ذات مغزى لي، وأن العمل الذي أقوم به مفيد لي شخصياً، وأشعر بالاختلاف عن الآخرين من خلال عملي بالبنك.

٥/١/٤/٧- العضوية: وتم قياسه عن طريق خمس عبارات، وتعني أن يهتم قادة البنك بالعاملين في البنك، وأن تقدر البنك العمل الذي أقوم به، وأن أشعر بتقدير كبير من قبل قادة البنك، وأشعر بقيمتي كشخص من خلال عملي بالبنك، وأن تحترم البنك العمل الذي أقوم به.

٦/١/٤/٧- الالتزام التنظيمي: وتم قياسه عن طريق أربع عبارات، ويعني أن يشعر العاملين بأنهم أسرة واحدة داخل البنك، وأن العاملين يكونون سعداء لقضاء بقية حياتهم في البنك، وأن أتحدث العاملين عن هذه البنك علي أنها أفضل مكان للعمل، وأن يشعر كما لو كانت مشاكل البنك هي مشاكلهم الشخصية.

٦/١/٤/٧- الإنتاجية: وتم قياسه عن طريق خمس عبارات، وتعني أن كل شخص مشغول بعمله في البنك، وأن جودة العمل هي أهم أولويات كافة العاملين بالبنك، وأن كل شخص يبذل قصارى جهده في البنك، وأن مجموعة العمل بالبنك منتجة للغاية، وأن مجموعة العمل بالبنك فعالة في استخدام مواردها.

ومن الجدير بالذكر أنه تم قياس القيادة الروحية وذلك عن طريق مقياس ليكرت للموافقة أو عدم الموافقة، حيث أن لكل عبارة خمسة اختيارات (موافق تماماً، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق على الإطلاق) وعلى المستقصى منه أن يختار الاستجابة التي تتناسب معه، حيث يشير الرقم (٥) إلى درجة الموافقة التامة، والرقم (١) يشير إلى عدم الموافقة المطلقة، مع وجود درجة حيادية في المنتصف.

٧/٤-٢- النجاح التنظيمي

لقد تناول هذا البحث دراسة النجاح التنظيمي كمتغير تابع. ولقد اعتمدت الباحثة في قياس النجاح التنظيمي على Simon et al., 2011. ولقد تم تقسيم أداة القياس إلى بعدين هما البقاء، والنمو ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١/٢/٣/٢- البقاء: وتم قياسه عن طريق أربع عبارات تقيس مدى قدرة البنك على تحقيق رضا وولاء العملاء، وأن يكون هناك نظام لتلقي شكاوى العملاء ومقترحاتهم، وأن يكون تحقيق الرضا جزءاً من ثقافة البنك، وأن يشارك كافة العاملين في صنع قرارات البنك.

٢/٢/٣/٢- النمو: وتم قياسه عن طريق ستة عبارات تقيس مدى قدرة البنك على الوفاء بمسئولياتها الاجتماعية، والحرص على تدريب العاملين، والحرص على التعرف على حاجات ورغبات الأطراف المتعاملة مع البنك، وضرورة القيام بالدراسات وعمل اللقاءات للتعرف على مدى رضا العاملين، وضرورة التنوع في برامج الحوافز والمكافآت، وأخيراً ضرورة الاهتمام بلغة الحوار مع العاملين في البنك.

ومن الجدير بالذكر أنه تم قياس النجاح التنظيمي وذلك عن طريق مقياس ليكرت للموافقة أو عدم الموافقة، بحيث يكون لكل عبارة خمسة اختيارات للإجابة (موافق تماماً، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق على الإطلاق) وعلى المستقصى منه أن يختار الاستجابة التي تتناسب معه، حيث يشير الرقم (٥) إلى درجة الموافقة التامة، والرقم (١) يشير إلى عدم الموافقة المطلقة، مع وجود درجة حيادية في المنتصف.

٧/٥- أساليب تحليل البيانات واختبار الفرضيات

اعتمدت منهجية معالجة بيانات الدراسة على بعض أساليب التحليل المتوافرة في التحليل الإحصائي SPSS، وتتمثل أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث إحصائياً فيما يلي:

١/٥/٧- أسلوب معامل الارتباط ألفا، وذلك بغرض التحقق من درجة الثبات والثقة في مقياس القيادة الروحية، ومقياس النجاح التنظيمي. ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي نظراً لتركيزه على اختبار درجة التناسق الداخلي بين محتويات المقياس الخاضع للاختبار.

٢/٥/٧- أسلوب تحليل الانحدار المتعدد، وذلك بغرض التحقق من نوع وقوة العلاقة بين القيادة الروحية والنجاح التنظيمي.

٣/٥/٧- الاختبارات الإحصائية لفروض البحث، فقد اشتملت على اختبار F-Test، واختبار T-Test المصاحبة لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد.

٨- ترميز وتفرغ وتجهيز البيانات لأغراض التحليل

تتلخص خطوات إعداد وتجهيز البيانات لأغراض التحليل الإحصائي في (١) ترميز البيانات: وقد تم القيام بالترميز اللازم للبيانات التي اشتمل عليها استقصاء العاملين في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية، (٢) تفرغ البيانات: وقد تم تفرغ البيانات يدوياً في قائمة مخصصة لذلك وبالشكل الذي يتفق مع طريقة إدخال البيانات في الحاسب الآلي (٣) إدخال البيانات في الحاسب الآلي: وقد تم إدخال كافة البيانات والتي سبق تفرغها في الحاسب الآلي وذلك بعد إتباع الخطوات اللازمة لهذه المرحلة كما هي محددة في دليل برامج SPSS، وبذلك أصبحت البيانات جاهزة لأغراض التحليل الإحصائي.

٩- مناقشة نتائج التحليل واختبار الفروض

يمكن تناول نتائج التحليل التي تم التوصل إليها بالمناقشة والتفسير وذلك من خلال المحاور الرئيسية التالية:

١/٩- تقييم الاعتمادية للمقاييس.

٢/٩- العلاقة بين القيادة الروحية والنجاح التنظيمي

٣/٩- أثر القيادة الروحية (الرؤية) على النجاح التنظيمي في البنوك التجارية بمحافظة المنوفية.

٤/٩- أثر القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) على النجاح التنظيمي في البنوك التجارية بمحافظة المنوفية.

٥/٩- أثر القيادة الروحية (حب الإيثار) على النجاح التنظيمي في البنوك التجارية بمحافظة المنوفية.

٦/٩- أثر القيادة الروحية (المغزى من العمل) على النجاح التنظيمي في البنوك التجارية بمحافظة المنوفية.

٧/٩- أثر القيادة الروحية (العضوية) على النجاح التنظيمي في البنوك التجارية بمحافظة المنوفية.

٨/٩- أثر القيادة الروحية (الالتزام التنظيمي) على النجاح التنظيمي في البنوك التجارية بمحافظة المنوفية.

٩/٩- أثر القيادة الروحية (الإنتاجية) على النجاح التنظيمي في البنوك التجارية بمحافظة المنوفية.

١/٩ - تقييم الاعتمادية للمقاييس

تمثلت الخطوة الأولى في عملية تحليل البيانات الأولية في محاولة تقييم الاعتمادية للمقاييس التي تم الاعتماد عليها، وذلك بغرض تقليل أخطاء القياس من ناحية، وزيادة درجة الثبات في المقاييس المستخدمة من ناحية أخرى. ولقد تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية في تقييم درجة التناسق الداخلي بين المقياس الخاضع للاختبار، وتحديد مدى تمثيل بنود المقياس للبنية الأساسية المطلوب قياسها.

ووفقاً للمبادئ العامة المتعلقة باختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية، فقد تقرر استبعاد أي متغير من المتغيرات الخاضعة للاختبار الثقة والذي يحصل على معامل ارتباط أقل من ٠.٣٠ (إدريس، ١٩٩٦). كما أن الحدود المقبولة لمعامل ألفا يتراوح ما بين ٠.٦٠ إلى ٠.٨٠ وذلك وفقاً لمستويات الاعتمادية المستخدمة في العلوم الاجتماعية (إدريس، المرسى، ١٩٩٣).

ولقد تم تطبيق أسلوب الارتباط ألفا لمقياس القيادة الروحية وذلك بصورة إجمالية، ولكل مجموعة من المتغيرات التي يتكون منها المقياس. ولقد تم فحص معاملات الارتباط، وكذلك معاملات ألفا. ويمكن توضيح درجة الاتساق الداخلي بين أبعاد القيادة الروحية في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية باستخدام معامل الارتباط ألفا وذلك من خلال جدول رقم (٣) والذي يتضح منه أن نتائج تحليل الاعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس القيادة الروحية يمثل نحو ٠.٩٦٠، وهو مؤشر لدرجة عالية جداً من الاعتمادية. ولقد أصبح عدد المتغيرات التي يتكون منها مقياس القيادة الروحية هو ٣٥ متغير. وفي ضوء ما تقدم يتضح أن المقياس الخاضع للاختبار يمكن الاعتماد عليه في قياس القيادة الروحية في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

جدول (٣)

تقييم درجة التناسق الداخلي لأبعاد القيادة الروحية باستخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا
(مخرجات تحليل الاعتمادية Reliability Analysis)

معامل ألفا Alpha	عدد العبارات	أبعاد القيادة الروحية
٠.٨٣٤	٥	• الرؤية
٠.٨٢٠	٥	• الأمل/الإيمان
٠.٨٠٨	٧	• حب الإيثار
٠.٨١٧	٤	• المعنى/المغزي
٠.٨٠٨	٥	• العضوية
٠.٧٣٨	٤	• الالتزام التنظيمي
٠.٩١٥	٥	• الإنتاجية
٠.٩٦٠	٣٥	المقياس الإجمالي

أما بالنسبة لمقياس النجاح التنظيمي، فقد تم تطبيق أسلوب الارتباط ألفا على المقياس، ويمكن توضيح درجة الاتساق الداخلي بين محتويات النجاح التنظيمي باستخدام معامل الارتباط ألفا وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٤)

تقييم درجة التناسق الداخلي لأبعاد النجاح التنظيمي باستخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا
(مخرجات تحليل الاعتمادية Reliability Analysis)

معامل ألفا Alpha	عدد العبارات	النجاح التنظيمي
٠.٩٦١	٤	• البقاء
٠.٨٧٥	٦	• النمو
٠.٩٤١	١٠	المقياس الإجمالي

من خلال الجدول السابق يتضح أن نتائج تحليل الاعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس النجاح التنظيمي ككل حوالي ٠.٩٤١ وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية. أي أن المقياس الخاضع للاختبار يمكن الاعتماد عليه في قياس النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

٢/٩ - العلاقة بين القيادة الروحية والنجاح التنظيمي.

جدول (٥)
معاملات الارتباط بين القيادة الروحية والنجاح التنظيمي في البنوك التجارية بمحافظة المنوفية

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
الرؤية	١							
الأمل/الإيمان	***.٨٥	١						
حب الإيثار	***.٦٨	***.٧١	١					
المعني/المغزى	***.٧٣	***.٤٥	***.٥٨	١				
العضوية	***.٨٨	***.٨٣	***.٦٤	***.٧٦	١			
الالتزام التنظيمي	***.٨٦	***.٩٧	***.٧٥	***.٤٧	***.٨١	١		
الإنتاجية	***.٦٥	***.٣٧	***.٥٢	***.٩٥	***.٧١	***.٣٨	١	
النجاح التنظيمي	***.٦٣	***.٦٣	***.٥٢	***.٥٢	***.٦٦	***.٦٤	***.٤٩	١

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك ارتباطاً معنوياً بين أبعاد القيادة الروحية (القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار، والمعني/المغزى، والعضوية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية بصورة إجمالية. ولقد تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد القيادة الروحية علي النجاح التنظيمي بصورة إجمالية. ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك علي النحو التالي:

جدول رقم (٦)
أثر القيادة الروحية علي النجاح التنظيمي

(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات القيادة الروحية
٠.٤٤٧	٠.٦٦٩	*.٢١٩	١- الرؤية
٠.٤٦٥	٠.٦٨٢	٠.٠٨٦	٢- الأمل/الإيمان
٠.٣١٨	٠.٥٦٤	٠.١١٣	٣- حب الإيثار
٠.٢٢٨	٠.٤٧٨	٠.٠٦٠	٤- المعني/المغزى
٠.٤٤٠	٠.٦٦٤	٠.٠٧٠	٥- العضوية
٠.٤٤٤	٠.٦٦٧	*.٦٤٦	٦- الالتزام التنظيمي
٠.٢٠٥	٠.٤٥٣	*.٤٣٠	٧- الإنتاجية
	٠.٧١١		• معامل الارتباط في النموذج R
	٠.٥٠٦		• معامل التحديد في النموذج R ²
	٤٢.٦٥٩		• قيمة F المحسوبة
	٢٩٢.٧		• درجات الحرية
	٢.٦٣		• قيمة F الجدولية
	٠.٠٠٠		• مستوى الدلالة الإحصائية

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٧١١% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- أن القيادة الروحية يمكن أن تفسر حوالي ٥٠٦% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية.

٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الروحية الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى النجاح التنظيمي تتمثل في الرؤية (٠.٢١٩)، والالتزام التنظيمي (٠.٦٤٦)، والإنتاجية (٠.٤٣٠)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٦).

٣/٩- العلاقة بين القيادة الروحية (الرؤية) والنجاح التنظيمي

جدول رقم (٧)

نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الروحية (الرؤية) والنجاح التنظيمي (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis)

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات القيادة الروحية (الرؤية) (الأكثر تأثيراً في النجاح التنظيمي)
٠.٣٧٢	٠.٦١٠	*٠.٣٩٢*	١. أنا أفهم رؤية البنك وملتزم بها.
٠.٢٥١	٠.٥٠١	٠.٠٩٧	٢. مجموعة العمل بالبنك لديها رؤية واضحة.
٠.٢٥٦	٠.٥٠٦	٠.٠٩٢	٣. رؤية البنك تحفز العاملين به.
٠.٢٣١	٠.٤٨١	*٠.٢٠٦*	٤. يتوافر لدي الثقة في رؤية البنك.
٠.١٣٣	٠.٣٦٥	٠.٠٣١	٥. رؤية البنك واضحة ومقنعة بالنسبة لي.
	٠.٦٦٦ ٠.٤٤٤ ٤٦.٩٦٧ ٢٩٤,٥ ٣.٠١ ٠.٠٠٠		<ul style="list-style-type: none"> • معامل الارتباط في النموذج R • معامل التحديد في النموذج R² • قيمة F المحسوبة • درجات الحرية • قيمة F الجدولية • مستوى الدلالة الإحصائية

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (الرؤية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٦٦٦% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- ٢- أن القيادة الروحية (الرؤية) يمكن أن تفسر حوالي ٤٤٤% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية.
- ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الروحية (الرؤية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى النجاح التنظيمي تتمثل في أنا أفهم رؤية البنك وملتزم بها (٠.٣٩٢)، ويتوافر لدي الثقة في رؤية البنك (٠.٢٠٦)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٧).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ (وفقاً لاختبار F) بين القيادة الروحية (الرؤية) كمتغير مستقل وبين النجاح التنظيمي كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ وذلك وفقاً لاختبار T-Test (أنظر جدول رقم ٧).

٢/٢/٩- العلاقة بين القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) والنجاح التنظيمي

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية في الجدول التالي:

جدول رقم (٨)
نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) والنجاح التنظيمي
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) (الأكثر تأثيراً في النجاح التنظيمي)
٠.١٩٧	٠.٤٤٤	٠.١٠٠	١. أنا علي استعداد للقيام بأي عمل لتحقيق رسالة البنك.
٠.٤١٠	٠.٦٤١	*٠.٤٦٣*	٢. أبذل جهداً كبيراً حتي ينجح البنك في تحقيق أهدافه.
٠.٢٦١	٠.٥١١	*٠.٢٢٦*	٣. أبذل قصارى جهدي في عملي لثقتي في قادة البنك.
٠.٢٣١	٠.٤٨١	٠.٠١٨	٤. أسعي إلي تحقيق أهدافاً طموحة في عملي بالبنك.
٠.١٣٣	٠.٣٦٥	٠.٠٣٥	٥. أثق في رسالة البنك وأبذل جهداً كبيراً لتحقيقها.
	٠.٦٩٢ ٠.٤٧٨ ٥٣.٨٨٦ ٢٩٤,٥ ٣.٠١ ٠.٠٠٠		<ul style="list-style-type: none"> معامل الارتباط في النموذج R معامل التحديد في النموذج R² قيمة ف المحسوبة درجات الحرية قيمة ف الجدولية مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠.٠١ طبقاً لاختبار T-Test

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٦٩٢% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- أن القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) يمكن أن تفسر حوالي ٤٧٨% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية.
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى النجاح التنظيمي تتمثل في أبذل جهداً كبيراً حتي ينجح البنك في تحقيق أهدافه (٠.٤٦٣)، وأبذل قصارى جهدي في عملي لثقتي في قادة البنك (٠.٢٢٦)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٨).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ (وفقاً لاختبار ف) بين القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) كمتغير مستقل وبين النجاح التنظيمي كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ وذلك وفقاً لاختبار T-Test (أنظر جدول رقم ٨).

٣/٢/٩- العلاقة بين القيادة الروحية (حب الإيثار) والنجاح التنظيمي

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين القيادة الروحية (حب الإيثار) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية في الجدول التالي:

جدول رقم (٩)
نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الروحية (حب الإيثار) والنجاح التنظيمي
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات القيادة الروحية (حب الإيثار) (الأكثر تأثيراً في النجاح التنظيمي)
٠.٢٢٦	٠.٤٧٦	*٠.٤٧٩*	١. يهتم البنك بالعاملين فيه.
٠.٢٤٦	٠.٤٩٦	٠.٥٢٥	٢. تهتم إدارة البنك بمعالجة كافة مشاكل العاملين فيه.

٠.٢٥٩	٠.٥٠٩	٠.٤٠٨	٣. يتصرف قادة البنك كما يتحدثون.
٠.١٠٣	٠.٣٢٢	*٠.٢٠٥*	٤. البنك جدير بالثقة ولديه وفاء للعاملين فيه.
٠.٠٤٨	٠.٢٢٠	٠.٠٤٧	٥. البنك لا يعاقب العاملين علي الأخطاء غير المقصودة.
٠.٠٣٩	٠.١٩٩	٠.٦٠١	٦. يفخر قادة البنك بالعمل فيه.
٠.٠٤٥	٠.٢١٣	٠.٦٣٦	٧. يقف قادة البنك بجانب العاملين فيه.
٠.٥٧٦	٠.٣٣٢	٢٠.٧١٤	<ul style="list-style-type: none"> • معامل الارتباط في النموذج R • معامل التحديد في النموذج R² • قيمة ف المحسوبة • درجات الحرية • قيمة ف الجدولية • مستوى الدلالة الإحصائية
٢٩٢,٧	٢.٦٣	٠.٠٠٠	

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (حب الإيثار) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٥٧٦% وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- ٢- أن القيادة الروحية (حب الإيثار) يمكن أن يفسر حوالي ٣٣٢% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية.
- ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الروحية (حب الإيثار) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى النجاح التنظيمي تتمثل في أن البنك يهتم بالعاملين فيه (٠.٤٧٩)، البنك جدير بالثقة ولديه وفاء للعاملين فيه (٠.٢٠٥)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٩).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (حب الإيثار) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ (وفقاً لاختبار ف) بين القيادة الروحية (حب الإيثار) كمتغير مستقل وبين النجاح التنظيمي كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ وذلك وفقاً لاختبار T-Test (أنظر جدول رقم ٩).

٤/٢/٩- العلاقة بين القيادة الروحية (المعني/المغزي) والنجاح التنظيمي

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين القيادة الروحية (المعني/المغزي) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية في الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الروحية (المعني/المغزي) والنجاح التنظيمي (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات القيادة الروحية (المعني/المغزي) (الأكثر تأثيراً في النجاح التنظيمي)
٠.٣٧٢	٠.٦١٠	*٠.٥٢٤*	١. العمل الذي أقوم به في البنك مهم جداً بالنسبة لي.
٠.١٥٤	٠.٣٩٣	*٠.١٤٨*	٢. الوظيفة التي أقوم بها في البنك ذات مغزى لي.
٠.١٦٨	٠.٤١٠	*٠.١٣٣*	٣. العمل الذي أقوم به في البنك مفيد لي شخصياً.
٠.٠٩٢	٠.٣٠٤	٠.٠٥٦	٤. أشعر بالاختلاف عن الآخرين من خلال عملي بالبنك.

٠.٦٤٥	• معامل الارتباط في النموذج R
٠.٤١٥	• معامل التحديد في النموذج R ²
٥٢.٤٢٢	• قيمة ف المحسوبة
٢٩٥،٤	• درجات الحرية
٣.٣١	• قيمة ف الجدولية
٠.٠٠٠	• مستوى الدلالة الإحصائية

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (المعني/المغزي) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٦٤٥% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- أن القيادة الروحية (المعني/المغزي) يمكن أن تفسر حوالي ٤١٥% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية.
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الروحية (المعني/المغزي) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى النجاح التنظيمي تتمثل في العمل الذي أقوم به في البنك مهم جداً بالنسبة لي (٠.٥٢٤)، والوظيفة التي أقوم بها في البنك ذات مغزى لي (٠.١٤٨)، وأخيراً، العمل الذي أقوم به في البنك مفيد لي شخصياً (٠.١٣٣) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٠).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (المعني/المغزي) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ (وفقاً لاختبار ف) بين القيادة الروحية (المعني/المغزي) كمتغير مستقل وبين النجاح التنظيمي كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ وذلك وفقاً لاختبار ت T-Test (أنظر جدول رقم ١٠).

٥/٢/٩- العلاقة بين القيادة الروحية (العضوية) والنجاح التنظيمي

نتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين القيادة الروحية (العضوية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية وذلك من خلال جدول رقم (١١) والذي يتضح منه مايلي:

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (العضوية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٦٩٦% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- أن القيادة الروحية (العضوية) يمكن أن تفسر حوالي ٤٨٤% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية.

جدول رقم (١١)

نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الروحية (العضوية) والنجاح التنظيمي (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات القيادة الروحية (العضوية) (الأكثر تأثيراً في النجاح التنظيمي)
٠.١٧٤	٠.٤٨١	*٠.١٩٩*	١. يهتم قادة البنك بي شخصياً.
٠.٣٧٨	٠.٦١٥	٠.٠٨٧	٢. يقدر البنك العمل الذي أقوم به.
٠.١٥٦	٠.٣٩٦	٠.٥١٤	٣. أشعر بتقدير كبير من قبل قادة البنك.
٠.٤١٠	٠.٦٤١	*٠.٣٧٨*	٤. أشعر بقيمتي كشخص من خلال عملي بالبنك.
٠.١٦٨	٠.٤١٠	*٠.٧٢٣*	٥. يحترم البنك العمل الذي أقوم به.

٠.٦٩٦	معامل الارتباط في النموذج R
٠.٤٨٤	معامل التحديد في النموذج R ²
٥٥.١٥٩	قيمة ف المحسوبة
٢٩٤,٥	درجات الحرية
٣.٠١	قيمة ف الجدولية
٠.٠٠٠	مستوى الدلالة الإحصائية

٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الروحية (العضوية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى النجاح التنظيمي تتمثل في أن قادة البنك تهتم بي شخصياً (٠.١٩٩)، وأشعر بقيمتي كشخص من خلال عملي بالبنك (٠.٣٧٨)، وأخيراً، يحترم البنك العمل الذي أقوم به (٠.٧٢٣) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١١).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (العضوية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ (وفقاً لاختبار ف) بين القيادة الروحية (العضوية) كمتغير مستقل وبين النجاح التنظيمي كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ وذلك وفقاً لاختبار T-Test (أنظر جدول رقم ١١).

٦/٢/٩- العلاقة بين القيادة الروحية (الإلتزام التنظيمي) والنجاح التنظيمي

جدول رقم (١٢)

نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الروحية (الإلتزام التنظيمي) والنجاح التنظيمي
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات القيادة الروحية (الإلتزام التنظيمي) (الأكثر تأثيراً في النجاح التنظيمي)
٠.١٣٣	٠.٣٦٥	٠.٠٤٢	١. أشعر بأننا أسرة واحدة داخل هذا البنك.
٠.٢٢٨	٠.٤٧٨	*٠.٢١٣	٢. سأكون سعيداً جداً لقضاء بقية حياتي في هذا البنك.
٠.٢٣١	٠.٤٨١	*٠.١١١	٣. أتحدث عن هذا البنك علي أنها أفضل مكان للعمل.
٠.٤١٠	٠.٦٤١	*٠.٤٧٦	٤. أشعر كما لو كانت مشاغل البنك هي مشاغل شخصياً.
٠.٦٩٠	٠.٤٧٦		معامل الارتباط في النموذج R
	٦٦.٩٤٨		معامل التحديد في النموذج R ²
	٢٩٥,٤		قيمة ف المحسوبة
	٣.٣١		درجات الحرية
	٠.٠٠٠		قيمة ف الجدولية
			مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠.٠١ طبقاً لاختبار T-Test

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (الإلتزام التنظيمي) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٦٩٠% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- ٢- أن القيادة الروحية (الإلتزام التنظيمي) يمكن أن تفسر حوالي ٤٧٦% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية.
- ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الروحية (الإلتزام التنظيمي) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى النجاح التنظيمي تتمثل في سأكون سعيداً جداً لقضاء بقية حياتي في هذا البنك (٠.٢١٣)، وأتحدث عن هذا البنك علي أنها أفضل مكان للعمل (٠.١١١)، وأخيراً، أشعر كما لو كانت مشاغل البنك هي مشاغل شخصياً (٠.٤٧٦)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٢).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية (الإلتزام التنظيمي) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهريّة عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ (وفقاً لاختبار ف) بين القيادة الروحية (الإلتزام التنظيمي) كمتغير مستقل وبين النجاح التنظيمي كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ وذلك وفقاً لاختبار ت T-Test (أنظر جدول رقم ١٢).

٧/٢/٩ - العلاقة بين القيادة الروحية (الإنتاجية) والنجاح التنظيمي

جدول رقم (١٣)

نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الروحية (الإنتاجية) والنجاح التنظيمي (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	متغيرات القيادة الروحية (الإنتاجية) (الأكثر تأثيراً في النجاح التنظيمي)
٠.٣٣٠	٠.٥٧٥	*٠.٤٧٧*	١. كل شخص مشغول بعمله في البنك.
٠.١٥٤	٠.٣٩٣	٠.٠٢٦	٢. جودة العمل هي أهم أولويات كافة العاملين بالبنك.
٠.١٥٦	٠.٣٩٦	٠.٦١٢	٣. كل شخص يبذل قصارى جهده في البنك.
٠.١٥٤	٠.٣٩٣	٠.١١٣	٤. مجموعة العمل بالبنك منتجة للغاية.
٠.١٦٨	٠.٤١٠	*٠.٦٧٣*	٥. مجموعة العمل بالبنك فعالة في استخدام مواردها.
	٠.٦٠٢ ٠.٣٦٢ ٣٣.٣٧٥ ٢٩٤،٥ ٣.٠١ ٠.٠٠٠		<ul style="list-style-type: none"> • معامل الارتباط في النموذج R • معامل التحديد في النموذج R^2 • قيمة ف المحسوبة • درجات الحرية • قيمة ف الجدولية • مستوى الدلالة الإحصائية

** مستوى الدلالة ٠.٠١ طبقاً لاختبار ت T-Test

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- ١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية (الإنتاجية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. وأن هذه العلاقة تمثل ٦٠٢% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- ٢- أن القيادة الروحية (الإنتاجية) يمكن أن تفسر حوالي ٣٦٢% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية.
- ٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الروحية (الإنتاجية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى النجاح التنظيمي تتمثل في كل شخص مشغول بعمله في البنك (٠.٤٧٧)، ومجموعة العمل بالبنك فعالة في استخدام مواردها (٠.٦٧٣)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (١٣).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية (الإنتاجية) والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهريّة عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ (وفقاً لاختبار ف) بين القيادة الروحية (الإنتاجية) كمتغير مستقل وبين النجاح التنظيمي كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ وذلك وفقاً لاختبار ت T-Test (أنظر جدول رقم ١٣).

١٠ - نتائج الدراسة

- من خلال استعراض نتائج التحليل الوصفي للبيانات التي استندت إليها الدراسة واختبار فروض البحث، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وذلك على النحو التالي:
١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية والنجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد القيادة الروحية كمتغير مستقل على النجاح التنظيمي كمتغير تابع في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسة التي قام بها Fry, 2003، والتي أشار فيها غلي أن القيادة الروحية تلعب دوراً هاماً في تحقيق النجاح التنظيمي وذلك في ظل البيئة التي تتسم بقدر كبير من عدم التأكد.
 ٢. يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الروحية (الرؤية)، في البنوك التجارية بالمنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد القيادة الروحية (الرؤية) كمتغير مستقل على النجاح التنظيمي كمتغير تابع في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.
 ٣. يوجد أثر معنوي لأبعاد القيادة الروحية (الأمل/الإيمان)، في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد القيادة الروحية (الأمل/الإيمان) على النجاح التنظيمي في البنوك التجارية في محافظة المنوفية.
 ٤. توجد علاقة معنوية بين أبعاد القيادة الروحية (حب الإيثار)، في البنوك التجارية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد القيادة الروحية (حب الإيثار) كمتغير مستقل على النجاح التنظيمي كمتغير تابع في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.
 ٥. يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الروحية (المعنى/المغزى من العمل)، في البنوك التجارية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد القيادة الروحية (المغزى من العمل) كمتغير مستقل على النجاح التنظيمي كمتغير تابع في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.
 ٦. يوجد أثر معنوي لأبعاد القيادة الروحية (العضوية) في البنوك التجارية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد القيادة الروحية (العضوية) كمتغير مستقل على النجاح التنظيمي كمتغير تابع في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.
 ٧. توجد علاقة معنوية بين أبعاد القيادة الروحية (الالتزام التنظيمي)، في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد القيادة الروحية (الالتزام التنظيمي) على النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.
 ٨. يوجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة الروحية (الإنتاجية)، في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك تأثيراً لأبعاد القيادة الروحية (الإنتاجية) على النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية.

١١ - التوصيات

- في ضوء النتائج السابقة، انتهت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات، ويمكن تلخيص أهم هذه التوصيات وذلك على النحو التالي:
- ١- ضرورة اهتمام المديرين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية بالرؤية المستقبلية، ويمكن أن يتم ذلك من خلال إشراك العاملين في وضعها، الأمر الذي يترتب عليه بذل الجهد والسعي نحو تحقيقها.
 - ٢- ضرورة أن يتوافر لدى المديرين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية عنصر الأمل والإيمان برؤية البنك، ويمكن أن يتم ذلك من خلال المكافآت المادية المجزية من ناحية، وإشراكهم في وضعها من ناحية أخرى.
 - ٣- ضرورة أن يتوافر حب الإيثار لدى القيادات في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية، ويمكن أن يتم ذلك من خلال تعليم المديرين قيم الصبر، والصدق، والأمانة، هذا بالإضافة إلى أن توافر حب الإيثار لدى المديرين سوف يساعد على التخلص من المشاعر الهدامة كالخوف، والغضب، والشعور بالفشل، والفخر الزائف.
 - ٤- ضرورة اقتناع كافة العاملين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية بأن الوظائف التي يقومون بها ذات أهمية ومعنى سواء بالنسبة لهم أو للآخرين.
 - ٥- ضرورة تعميق ماهية العضوية في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية لدى كافة العاملين بها، حيث أن شعور العاملين بالانتماء إلى البنك يخلق جو من الود والثقة بين العاملين وبعضهم من ناحية، وبين العاملين وقاداتهم من ناحية أخرى.

- ٦- ضرورة اهتمام المديرين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظه المنوفية برفع مستوى الالتزام التنظيمي، ويمكن أن يتم ذلك من خلال تحسين أساليب القيادة التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين، والذي يؤدي بدوره إلى رفع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم.
- ٧- ضرورة اهتمام المديرين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظه المنوفية بزيادة الإنتاجية والتحسين المستمر، حيث أن توافر الأمل والإيمان برؤية البنك، وشعورهم بالأهمية، والعضوية سوف يبذلون أقصى جهدهم لتحقيق رؤية ورسالة البنك، والعمل على التحسين والتطوير المستمر، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مستوى الإنتاجية.
- ٨- ضرورة أن يتمتع المديرين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظه المنوفية بالمؤهلات الأساسية للقيادة والتي تتضمن الرؤية والإيمان والأمل، هذا بالإضافة إلى ضرورة خلق جو من الروحانية في مكان العمل، والوصول إلى بيئة أكثر كفاءة وفعالية.
- ٩- أن يقوم المسئولين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظه المنوفية بزيادة الاهتمام بالعاملين وذلك من خلال التعرف على رغباتهم واحتياجاتهم والعمل على تحقيقها بما يتناسب مع أهدافها وذلك من أجل تحسين عملية النجاح التنظيمي بها.
- ١٠- ضرورة استثمار التعلم في تعزيز وتنمية فرص النجاح التنظيمي، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تشجيع الإدارة العليا لعملية التعلم ذاتها، وفتح قنوات الاتصال، وتشجيع فكرة العمل الجماعي، وتمكين العاملين من أداء المهام المكلفين بها.
- ١١- تصميم وتنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية المتخصصة لكافة المسئولين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظه المنوفية، ويمكن أن يتم ذلك من خلال تنمية الوعي لدى القيادات الإدارية بمفهوم وأهمية ومجالات النجاح التنظيمي وأثاره الإيجابية، حيث أن النجاح التنظيمي يساهم بدرجة كبيرة في الارتقاء بمستوى الطموح لدى العاملين، وزيادة الانتماء والولاء للبنك، وزيادة درجة الالتزام نحو العمل بها، وزيادة درجة التماسك، والتعاون، وسهولة عملية الاتصال فيما بينهم، وزيادة درجة الارتباط بقيم وأهداف البنك، والإسهام الفعال في تحقيق أهدافه، والعمل لصالحه، والرغبة في العضوية فيه، والاستمرار في خدمته، وزيادة الجهد المبذول في العمل، وانخفاض معدل دوران العمل، وزيادة الرضا الوظيفي، وتعميق سلوك المواطنة التنظيمي، وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي.
- ١٢- زيادة الاهتمام بالعاملين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظه المنوفية، والتعرف على حاجاتهم ورغباتهم بشكل دوري لتحقيق وإشباع الممكن منها، وأن تقوم القيادات الإدارية بتوضيح الأهداف التي يسعى البنك إلى تحقيقها، وأن تعمل على إشراك العاملين في تحديدها ووضعها.
- ١٣- أن يقوم المسئولين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظه المنوفية بزيادة مستوى النجاح التنظيمي لدى العاملين، ويمكن أن يتم ذلك من خلال دعوة العاملين للمشاركة في صنع القرار وذلك من خلال تقديم آرائهم ومقترحاتهم، حيث أن عملية المشاركة في صنع القرار تضيف عليه صفة الواقعية، وتخلق الدافع لديهم لتنفيذ القرار بجدية نظراً لشعورهم بأن القرار هو قرارهم على مستوى البنك.
- ١٤- توجيه اهتمام المسئولين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظه المنوفية نحو تدعيم النجاح التنظيمي بين العاملين، ويمكن أن يتم ذلك من خلال اللقاءات المستمرة والاجتماعات، وممارسة الأنشطة الاجتماعية والترفيهية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة التماسك بين العاملين وخلق الفعالية فيما بينهم.
- ١٥- توجيه اهتمام المسئولين في بنوك القطاع العام التجارية بمحافظه المنوفية نحو المحافظة على مستوى النجاح التنظيمي، ويمكن أن يتم ذلك من خلال تهيئة ظروف العمل، وإتباع أسلوب الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية، وتصميم أنظمة الحوافز المشروطة بالأداء، نظراً لأن الحوافز تلعب دوراً هاماً في المحافظة على مستوى النجاح التنظيمي من ناحية، والتأثير بشكل ايجابي على مستوى الأداء الوظيفي من ناحية أخرى.

١٢- البحوث المستقبلية المقترحة

بالرغم من أن البحث الحالي حاول الكشف عن دور القيادة الروحية في تعزيز النجاح التنظيمي في بنوك القطاع العام التجارية في محافظة المنوفية، إلا أن نطاق هذا البحث والأساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت إليها تشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية لا تقل أهمية في هذا الصدد. ومن بين هذه المجالات البحثية (١) العلاقة بين القيادة الروحية وجودة الحياة الوظيفية، (٢) العلاقة بين القيادة الروحية والتميز التنظيمي (٣) العلاقة بين القيادة الروحية والتمائل التنظيمي (٣) واقع القيادة الروحية في قطاع البنوك المصرية (٤) العلاقة بين القيادة الروحية والرشاقة التنظيمية (٥) أثر التماثل التنظيمي على دوران العمل.

المراجع العربية

- محمود صادق بازرعة (٢٠٠٨)، بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية، جده، مكتبة خوارزم.
- إدريس، ثابت عبد الرحمن، والمرسي، جمال الدين محمد، (١٩٩٣) قياس جودة الخدمة وتحليل العلاقة بينهما وبين كل من الشعور بالرضا والميل للشراء، مدخل منهجي تطبيقي، المجلة العملية للتجارة والتمويل، كلية التجارة جامعة طنطا.
- إدريس، ثابت عبد الرحمن، (١٩٩٦). تحليل المحددات الرئيسية للتسويق الداخلي والتسويق الخارجي وأثرها على رضا العملاء: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك الكويتية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد الأول، المجلد الثالث والثلاثون، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.
- الركابي، كاظم نزار عطية (١٩٩٨). الإدارة الإستراتيجية وأثرها في نجاح المنظمات العراقية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية.
- الكبيسي، صلاح الدين عواد كريم؛ رهام، عبد الستار إبراهيم (٢٠٠٧). التعلم المنظمي وأثره في نجاح المنظمات: دراسة ميدانية في شركات وزارة الأعمار والإسكان في العراق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ١٣ (١٥)، ص ١٣٦-١٦٠.
- الواندي، أوسي بهجت رشيد (٢٠١٢). أثر القدرات التكنولوجية على نجاح المنظمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الطيب داودي، ومراد محبوب (٢٠٠٧). تعزيز تنافسية المؤسسة من خلال تحقيق النجاح الاستراتيجي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد بسكرة، الجزائر، العدد ١٢، ص ٣٧-٥٨.
- الصرايرة، خالد أحمد (٢٠٠٨). التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية العامة، مجلة إتحاد الجامعات العربية، عمان، المجلد (٥١)، ص ١١٩-١٦١.

المراجع الأجنبية

- Abdizadeh, M and Khiabani, M. (2014). Implementing the Spiritual Leadership Model in the Healthcare Industry in Iran, *International Journal of Business and Management*, 9 (11), PP.92-101.
- Afsar, B. Badir Y. Kian U. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior, *Journal of Environment Psychology*, 45, PP. 79-88.
- Aga, D. A., Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(5), 806-818.
- Allen, G. Attoh, P. & Gong, T., (2017). Transformational leadership and affective organizational commitment, *Social Responsibility Journal*, 13(3), PP.585-600.
- Bardmili, S. H., Siadat, S. A. & Mohammadisadr, M. (2013), The Study of Relation between Spiritual Leadership of Principals and Quality of Work Life of Teachers in High Schools, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 3, No. 7, PP.1-4.
- Benefiel, M. (2005). The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation, 16 (5), PP. 723-747.
- Benefiel, M., Fry, L.W. & Giegle, D., 2014, 'Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research', *Psychology of Religion and Spirituality* 6(3), 175-187. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036597>.
- Berssaneti, F. T., & Carvalho, M. M. (2015). Identification of variables that impact project success in Brazilian companies. *International Journal of Project Management*, 33(3), 638-649.
- Bono, G. and McCullough, M. (2006). Positive Responses to Benefit and Harm, *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 20, (2), PP. 147-158.
- Burkhart, L. (2013). Addressing Spiritual Leadership: An Organizational Model, *Journal of Nursing Administration*, 38 (1), PP. 33-39.

- Callea, A. Urbini, F. and Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance, *Journal of Management Development*, Vol. 35(1), PP. 735-746.
- Ceri-Booms, M. (2010). An Empirical Study on Transactional and Authentic Leaders: Exploring the Mediating Role of trust in leader on Organizational Identification, *the Business Review*, 14(2), 235-243.
- Chen C. and Li, C. (2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position, 24 (1), PP. 240-255.
- Chen, C. & Yang, C. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis, *Journal of Business Ethics*, 105 (1), PP.107–114.
- Cheney, G. (1982). Organizational Identification as Process and Product, Unpublished Master's Thesis, Purdue university, Google Scholar.
- Chun, C. & Chin, Y. (2012). Spiritual Leadership, Follower Mediators, and Organizational Outcomes, *Journal of Applied Social Psychology*, 42, (4), PP. 890–938.
- David, F., (2009). *Strategic Management- Concepts and Cases*, 12th ed., Prentice-Hill Pearson Education International Inc. U.S.A. P. 46.
- Dell D., and Kramer, R., (2003). Forging Strategic Business Alignment", The conference board, www.conferenceboard.org.
- Demir, K. (2015). Teacher's Organizational Citizenship Behavior and Organizational Identification in Public and Private Preschool, *Social and Behavioral Sciences*, 174, 1176-1182.
- Donsophon, K., Jhundra-indra, P., & Raksong, S. (2016). Managerial Professionalism Strategy and Firm Success: Empirical Investigation of Hotel Businesses in Thailand. *AU-GSB e-JOURNAL*, 8(2), 141.
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C., (1994). Organizational Images and Member Identification, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, PP. 239-263.
- Dzinkowski, R. (2000). The measurement and management of intellectual capital: an introduction", *Management Accounting: Magazine for Chartered Management Accountants*, 78(2), PP. 32-36.
- Erkutlu, H., & Chafra, J (2016). Impact of behavioral integrity on organizational identification, *Management Research Review*, 39(6), 672-691.
- Esfahani, A. N. & Ghoreyshian, S. A. (2013), The Role of Spiritual Leadership in the Empowerment of Personnel, *Journal of Engineering Research and Applications*, Vol. 3, No. 5, PP. 1257-1274.
- Fairholm, G. (1996). Spiritual leadership, *Leadership & Organization Development Journal*, 17 (5), PP. 1-17.
- Fleck, D., (2009). Archetypes of organizational Success and Failure, *Brazilian Administration Review*, Curitiba, 6 (2), pp. 78-100.
- Fry, L. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, PP. 693-727.
- Fry, L. (2005). Toward a Paradigm of spiritual leadership, *The Leadership Quarterly*, 16, PP. 619-622.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22-47.

- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005) , Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline, *The Leadership Quarterly*, Vol. 16, PP. 835–862.
- Giacalone, R. Jurkiewicz, C. (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* 3rd Edition, New York.
- Gok, S. Karatuna, I and Karaca, P. (2015). The Role of Perceived Supervisor Support and organizational Identification in Job Satisfaction, *Social and Behavioral Sciences*. Vol. 177, PP. 38-42.
- Hall, D. Schneider, T. and Nygren, H. (1970). Personal Factor of Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- He, H., Wang, W., Zhu, W., & Harris, L. (2015). Service workers' job performance, *European Journal of Marketing*, 49(11/12), PP.1751-1776.
- 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.
- Jerry, J. (2009). The Leadership Quarterly special issue on Spiritual Leadership, *The Leadership Quarterly*, 29 (4), PP. 491-492.
- Johnson, W., & Johnson, A., & Heimberg, F., (1999). A Primary- and Second-Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire, *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 59, No.1, P.159-170.
- Karadag, E. (2009). Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling, *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9 (3), PP. 1391-1405.
- Karanika-Murray, M. Duncan, N. Pontes, H. Griffiths, M. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 30 (8), PP. 1019-1033
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. and Griffiths, M. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 30 (8), PP. 1019-1033
- Kaya, A.(2015), The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors, *Educational Sciences: Theory & Practice*, Vol. 15, No.3, PP. 597-606.
- Kenny, G. (2001). *Strategic Factor: Developing and Measure Winning Strategy*, 1st Ed., President Press, National Library of Australia.
- Klaus, L. and Fernando, M., (2016). Enacting spiritual leadership in business through ego-transcendence", *Leadership & Organization Development Journal*, 37 (1) PP. 71-92.
- Lean , E. R. (2012)," The Construct Development of Spiritual Leadership", PhD dissertation, University of Arkansas, SA.
- Liu, W., Zhang, P., Liao, J., Hao, P., & Mao, J. (2016). Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54(1), PP.130-147.
- Liu, Y., Loi, R., and Lam, L., (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange, *Vol.22, No.15, PP.318-320*.

- Masoomzadeh, D., Feizi, M. & Alipour, H.(2013), Surveying The Relationship Between Quality of Work Life Components and Counterproductive Behavior, *Arabian Journal of Business and Management Review* 1 (3), PP.22-28.
- Meibodi, L. and Monavvarian, A. (2010) "Recognizing critical success factors (CSF) to achieve the strategic goals of SAIPA Press", *Business Strategy Series*, 11 (2), PP. 124-133
- Milton, L. and Westphal, J. (2005). Identity confirmation Networks and cooperation in work Group, *Academy of Management Journal*, 38(2), 191-212.
- Musawir, A., Serra, C. E. M., Zwikael, O., & Ali, I. (2017). Project governance, benefit management, and project success, *International Journal of Project Management*.
- Polat, S. (2011). The Level of Faculty Members' Spiritual Leadership (SL) Qualities Display According To Students in Faculty of Education, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, PP. 2033-2041.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness, *The Leadership Quarterly*, 16 (5), PP.655-687.
- Saadat, V., & Saadat, Z. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, PP. 219-225.
- Saks, A., (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), PP. 600-619.
- Salehzadeh, R. Pool, J., Lashaki, J., Dolati, H. Jamkhaneh, H. (2015). Studying the effect of spiritual leadership on organizational performance, *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 9 (3), PP. 346-359.
- Sani, A., Soetjipto, B. E., & Maharani, V. (2016). The Effect of Spiritual Leadership on Workplace Spirituality, *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(11), 7675-7688.
- Shafighi, F., Ajili, G. Z. & Ajili, Gholamhosein A. (2013), Relationship between the Spiritual Leadership and Organizational Entrepreneurship with Regard to the Mediating Role of Organizational Learning, *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 3, (6), PP.21-30.
- Simon, A., Kumar, V., Schoeman, P., Moffat, P., Power, D., (2011). Strategic capabilities and their relationship to organizational success and its measures, *Management Decision*, Vol. 49 No. 8, PP. 305 - 1326
- Simon, H. (2000). Public Administration in Today's World of Organizations and Markets, *Political Science and Politics*, Vol. 33, No. 4. PP. 749-756.
- Street, M. (1994). Cognitive Moral Development and Organizational Commitment: Two Potential Predictors of Whistle-Blowing, *Journal of Applied Business Research*, Vol. 11, No. 4.
- Stuart, H. (1999). Towards a Definitive Model of the Corporate Identity Management Process, *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 4, No.4, PP.200-207.
- Terzi, A. Dulker, A. Altn, F. Celik, F. Dalkran, M. Yulcu, N. Tekin, S. and Deniz, U. (2017). An analysis of Organizational justice and Organizational Identification relation based on teacher's perceptions, *Universal Journal of Educational Research*, Vol 5(3), PP. 488-495.

- Thankappan, S. (2005). The Role of Spiritual Leadership in Meeting the Organizational Challenges of the 21st Century, PhD dissertation, School of Management, Walden University, USA .
- Tompkins, P. and Cheney, G. (1985). Communication and Unobstrusive control in contemporary organization, *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions*, Bererly Hill, CA, Sage.
- Vondey, M. (2010) The Relationship Among Servant Leadership, Organizational citizenship Behavior, *International Journal of Leadership studies*, 16(1), 7-23.
- Whetten, D., (1987). Organizational Growth and Decline Processes, *Annual Review of Sociology*, Vol.13, PP. 335-358.
- Whitney, D., (2010). Appreciative Inquiry:Creating Spiritual Resonance in the Workplace, *Journal of Management, Spirituality and Religion* – publication pending, PP.1-21.
- Wilson, C. L. (2009). A Relational Study of Leadership Spiritually and Organizational Performance in Home Health Care Agencies, PhD, dissertation, University of Phoenix, USA.
- Zavareha, F. Hanaeinezhadb, Z. and Aboofazelib, M. (2013). An Investigation on Effects of Spiritual Leadership towards Employee’s Happiness, *International Journal of Management Academy*, 1(1), PP. 1-8.