

أثر القيادة الروحية في الحد من التكاسل الوظيفي

دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في الكلية التقنية الإدارية بجامعة السليمانية التقنية في مدينة السليمانية

جلال عبد الله محمد

قسم تقنيات إدارة الأعمال، الكلية التقنية الإدارية، جامعة السلبيمانية التقنية، السلبيمانية، العراق

Email: Jalal.muhamed@spu.edu.iq

الملخص:

يسعى هذا البحث الى بيان تأثير القيادة الروحية في الحد من التكاسل الوظيفي بالكلية التقنية الادارية في جامعة السليمانية التقنية، وذلك بأخذ آراء عينة عشوائية من العاملين في الكلية المبحوثة من مجتمع بحثي يتكون من (220) فردا وتحديد العينة بـ (145) فرداً. واعتمدت استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من العينة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي في البحث اذ تم جمع البيانات وتحليلها واختبار فرضياتها باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية بالإستعانة بالبرنامج الإحصائي (Spss v.26)، وتوصل البحث الى عدة نتائج: اهمها وجود علاقة معنوية عكسية ذات دلالة احصائية بين القيادة الروحية والتكاسل الوظيفي، كما خرج البحث بعدة توصيات في مقدمتها: الحث المستمر من قبل القيادات في الكلية المبحوثة على اهمية اتباع اسلوب القيادة الروحية لتكوين بيئة عمل ملائمة يمكن من خلالها الحد من حالات التكاسل الوظيفي في الكلية المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، التكاسل الوظيفي، الكلية التقنية الادارية في جامعة السليمانية التقنية، السليمانية، إقليم كوردستان العراق

یوخته:

ئامانجى ئەم توۋىز يېنەمۇيە ھەولدا نىكە بۇ دىيارىكىردىنى كاريگىرى سىر كىردايىتى رۇحى لەسىر رىگەگىرتن لە تەمەلى پىشەيى لە كۆلۈزى تەكىكى كاريگىرى سىر بە زانكۆى پۆلىتەكىكى سلىمانى، ئەمىش بىمەرگىرتى راۋ بۆچۈنى چاۋگىكى ھىر مەمكى لە كۆمەلگاي توۋىز يېنەمۇكە كە لە (220) كەس پىك ھاتوون ۋە چاۋگەكە بە (145) كەس دەستىنىشان كران، ۋە قۇرمى راپرسى ۋەك كەرسەيەكى سىرەكى بۇ كۆكىردىنەمۇى داتاو زانىار يەكلن بەكار ھىنرا ۋە رېرەمۇى پىياھەلذان ۋە شىسكىردىنەمۇ لە نوۋىز يېنەمۇكە بەكار ھاتو ۋە داتاكان بىپىى ى بىرنامەى نامارى (Spss v.26)، شىكىردىنەمۇيان بۇ كراۋە، ۋە توۋىز يېنەمۇكە گىشىتتو تە كۆمەلىك دەر منجام لە گىرنگىز بىنيان بوونى پىمۇندى يەكى مەنەمۇى پىچموانە لە نىۋان سىر كىردايىتى رۇحى ۋە تەمەلى پىشەيى دا، ۋە چەندىن راسپار دە پىشەكەشكراون لە توۋىز يېنەمۇكەدا لە پىشەكىيان دا، ھاندان ۋە جەخت كىردىنەمۇ لە سىر كىردە كاريگىرى يەكانى كۆلىجەكە لەسىر پىمىرەمۇ كىردىنى بىنەماكانى سىر كىردايىتى رۇحى لەكار مەكانىپاندا تا بىتتە ھۆكارىك بۇ كەمكىردىنەمۇ رىگەگىرتن لە تەمەلى كار لە كۆلىجەكە.

کلێله وشه‌کان: سه‌رکردایه‌تی رو‌حی، ته‌مه‌لی کار، کو‌لنجی ته‌کنیکی کارگیرێ له زانکوی پۆلیته‌کنیکی سلێمانی، سلێمانی، هه‌رمی کوردستان.

Abstract:

This research seeks to demonstrate the effect of spiritual leadership in reducing job laziness in the Technical College of Administration at Sulaimani Polytechnic University, by taking the opinions of a random sample of workers in the researched college from a research community consisting of (220) individuals and limiting the sample to (145) individuals. The questionnaire form was adopted as the main tool for collecting data from the sample, and the descriptive analytical method was used in the research. The data was collected, analyzed, and its hypotheses were tested using many statistical methods using the statistical program (Spss v.26).

The study reached several results, the most important of which is the presence of a statistically significant inverse relationship between spiritual leadership and job laziness. The research also came out with several recommendations, the most important of which is the continuous urging by leaders in the technical College of Administration at Sulaymaniyah Polytechnic University on the importance of following the spiritual leadership style to create a suitable work environment. Through it, cases of functional inactivity in the investigated college can be reduced.

Keywords: spiritual leadership, job laziness, Technical College of Administration - Sulaimani Polytechnic University, Sulaimani, Kurdistan Region of Iraq.

منهجية البحث: المبحث الأول

أولاً: مشكلة البحث

تشهد بيئة المنظمات في إقليم كردستان العراق تغييرات متسارعة وعدداً من التحديات منها ما يحدث خلال السنوات الخمس الأخيرة من حالات الإضرابات المتكررة من قبل موظفي دوائر الدولة بشكل عام، بسبب حالات التأخير التي تحدث في دفع مستحقاتهم وحقوقهم المالية والتي أدت الى زيادة ظاهرة التكاثر الوظيفي بسبب الحالات الإضرابية التي يتبعها قادة المنظمات والوزارات والجامعات باعتبارها إحدى المؤسسات التعليمية المهمة لمنظمات الإقليم من عمليات تقليص ايام الدوام الرسمي وتقليل اوقاتهما، لذا وجب على قادة تلك المنظمات اتباع اساليب حديثة لرفع الروح المعنوية للموظفين ومن احد اهم تلك الاساليب نمط القيادة الروحية (Talib et al, 2017:6)، التي تعد اسلوباً جديداً تثبتت اشارات ايجابية للموظفين وتدفعهم الى بذل جهود مخلصه والالتزام بثقافة المنظمة ودرجة زيادة المواطنة التنظيمية مما يؤدي الى الحد من التكاثر الوظيفي لذا تكمن مشكلة البحث في طرح التساؤلات الآتية:

- 1- ما مدى وجود معايير ممارسة سلوكيات القيادة الروحية لدى قادة الكلية المبحوثة قيد البحث؟
- 2- ما مستوى انتشار التكاثر الوظيفي في الكلية التقنية الإدارية قيد البحث؟
- 3- هل يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الروحية والتكاثر الوظيفي في الكلية التقنية الإدارية قيد البحث؟
- 4- ما هو تأثير القيادة الروحية وابعادها في تقليل التكاثر الوظيفي في الكلية التقنية الإدارية قيد البحث؟

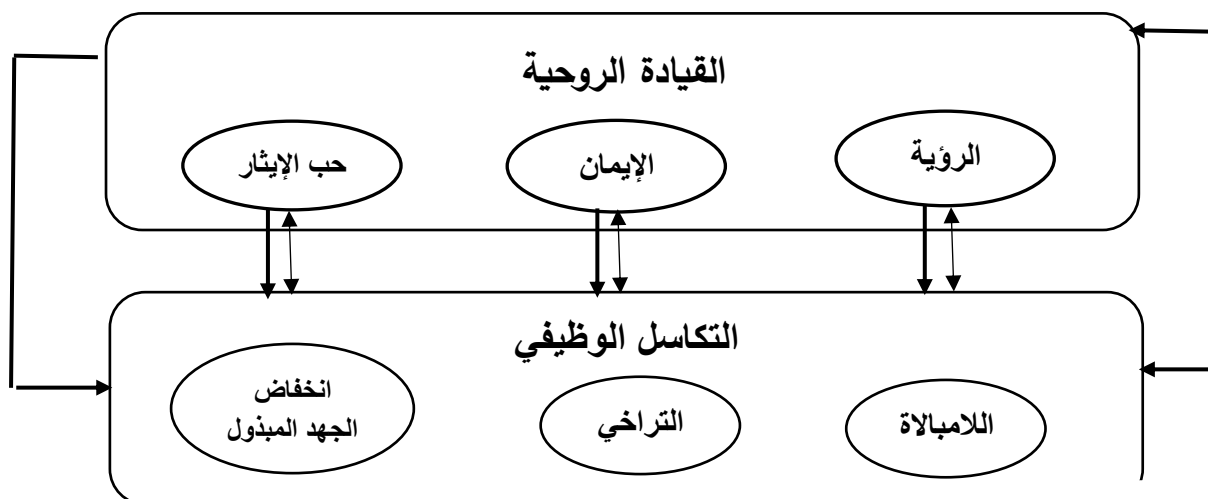
ثانياً: أهمية البحث : تتمثل أهمية البحث فيما يأتي:

- 1- تظهر أهمية البحث عبر تناوله لمتغيرات حديثة في الفكر التنظيمي وتمثلت بالقيادة الروحية والتكاثر الوظيفي.
- 2- لفت انتباه المسؤولين في الكلية المبحوثة بأهمية اتباع نمط القيادة الروحية للحد من التكاثر الوظيفي.
- 3- تبني هكذا متغيرات حيوية وواقعية في مجال التعليم الجامعي تساعد في التغلب على المشاكل الناجمة في ظل ظروف عدم الاستقرار البيئي.

ثالثاً: أهداف البحث

- 1- معرفة مدى توافر أبعاد القيادة الروحية في الكلية المبحوثة.
- 2- التعرف على مستويات التكاسل التنظيمي في الكلية المبحوثة.
- 3- التحقق من وجود علاقة الارتباط بين القيادة الروحية والتكاسل الوظيفي في ميدان البحث على المستوى الكلي والجزئي.
- 4- تحديد مدى تأثير القيادة الروحية و أبعادها في الحد في التكاسل الوظيفي في الكلية المبحوثة.

رابعاً: المخطط الافتراضي للبحث



شكل (1) المخطط الافتراضي للبحث

الإرتباط
التأثير

المصدر: من اعداد الباحث

خامساً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد ارتباط معنوي عكسي ذو دلالة احصائية بين القيادة الروحية والتكاسل الوظيفي، وتتنبق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد ارتباط معنوي عكسي ذو دلالة احصائية بين الرؤية والتكاسل الوظيفي
- يوجد ارتباط معنوي عكسي ذو دلالة احصائية بين الإيمان والتكاسل الوظيفي
- يوجد ارتباط معنوي عكسي ذو دلالة احصائية بين حب الإيثار والتكاسل الوظيفي

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للقيادة الروحية في التكاسل الوظيفي، و يتكون فرضيات التأثير الفرعية من الآتي:

- هناك تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للرؤية في التكاسل الوظيفي
- هناك تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للإيمان في التكاسل الوظيفي
- هناك تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لحب الإيثار في التكاسل الوظيفي

سادساً: **المجتمع والعينة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الكلية التقنية الإدارية بجامعة السليمانية التقنية والبالغة اعدادهم (220) عاملاً، واختار الباحث عينة عشوائية وتم توزيع (182) استمارة استبيان، استرجعت منها (159) استمارة وبلغت الاستثمارات الصالحة للتحليل (145)، وتم تحديد حجم العينة بالإعتماد على معادلة (Yamane, 1967) وكالاتي:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
 حيث إن:

n تعني حجم العينة N تعني حجم المجتمع e تعني مستوى الخطأ المسموح به:

$$\begin{aligned} n &= \frac{220}{1 + 220(0.05)^2} \\ &= \frac{220}{1 + 220(0.0025)} \\ &= \frac{220}{1 + 0.55} \\ &= \frac{220}{1.55} = 142 \end{aligned}$$

وهذا يعني أن حجم العينة يجب ان لا يقل عن 142 عاملاً لكي يمثل المجتمع تمثيلاً صادقاً، وبما أن الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي بلغت اعدادها (145) استمارة اذا العينة تمثل المجتمع.

سابعاً: مبررات اختيار موضوع البحث

- 1- شعور الباحث بأهمية متغيرات البحث وتطبيقها في الكلية المبحوثة التي يعمل فيها في سبيل الحد من التكاثر الوظيفي ومشاكله وانتباه المسؤولين بأهمية المسائل الروحية للسيطرة على المشاكل.
- 2- إهتمام الفكر الإداري الحديث في كيفية التصدي لظاهرة الفساد الإداري حيث يعد التكاثر الوظيفي نوعاً خطيراً من الفساد الإداري وباعتباره احدى المشكلات التي تؤثر في المنظمة بشكل عام وأدائها بشكل خاص
- 3- حاجة منظمات اقليم كردستان خصوصاً والعراق عموماً لهذا نوع من البحوث لمعالجة المشكلات الناجمة عن الظروف الطارئة التي يمر بها العراق.

المبحث الثاني: التأطير المفاهيمي لمتغيرات البحث

أولاً: القيادة الروحية

1- مفهوم وتعريف القيادة الروحية:

تعود الجذور المعرفية لمصطلح الروحانية الى الكلمة اللاتينية (spiritualism) وهي تعني التنفس والهواء والرياح، وتعرف بأنها القوة الموحاة او المبدأ الحيوي الذي عقد لإعطاء الحياة المادية للكائنات الحية، وهذا يعني أن الروح تمثل قوة الحياة التي تسكن في اعماقنا عندما نكون على قيد الحياة (التميمي، 2015، 50).

وكان من اوائل العلماء الذين جمعوا كلمة الروحانية والقيادة معاً (Fairhalm) وعرفها على انها نموذج من القيادة الانسانية التي ترفض تحقيق المصالح الشخصية كإمتلاك سلطات مطلقة والثروة دون جهود تذكر (Shafighi et al, 2013:23).

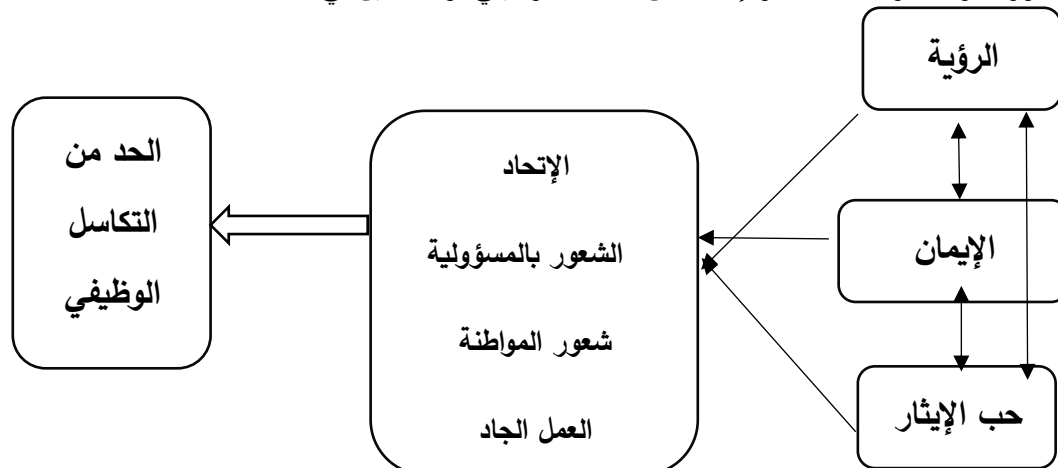
إن القيادة الروحية تعد من أهم المفاهيم الحديثة في مجال القيادة وتعتبر امراً مهماً في حياة التنظيم والفرد، وتشتمل على توجيه النفس نحو النمو الشخصي والروحي، كما تعتمد على القيم والأخلاق وتشجع على التفاعل الإيجابي مع الآخرين والعمل من أجل الخير العام وتهدف في جوهرها الى تحفيز الذات والآخرين ليتولد لديهم الشعور بالبقاء الروحي والإلتزام بالمثل الروحية.

ويرى (Devi) أن القيادة الروحية هي كنز من المعرفة العلمية التي تهدف الى ارساء السلام والوئام في المنظمة (Devi, 2015:1). ويعرفها آخرون بأنها تلك القيادة التي تعتمد على المواقف والقيم والسلوك الروحي لتوجيه وتحفيز المرؤوسين على أداء العمل بروح وشعور عال بالانتماء (Talib et al, 2017:4). اما من وجهة نظر (يوسفي) فإن القيادة الروحية هي السلوكيات والمواقف التي تحفز اعضاء المنظمة ليكون لديهم شعور البقاء الروحي والذي تتولد منه العضوية التنظيمية (يوسفي، 2019: 43).

في حين يراها البعض الآخر كنوع من القيادة التي تولد النزاهة والإنسانية والأخلاق والإحترام في المنظمة (Sapata et al, 2021:3).

وبينما عرفت القيادة الروحية من قبل (كريدي ومهدي) بالمواقف والقيم والسلوكيات اللازمة لتحفيز الذات والآخرين جوهرياً حتى يشعروا بها، فالقيادة الروحية جزء من نظريات القيادة السببية التي يتم من خلالها التحول التنظيمي ومن أهم دوافعها الرؤية والإيمان وحب الإيثار من خلالها تزداد الروحانية في مكان العمل (كريدي ومهدي، 2023: 96).

ويرى الباحث أن القيادة الروحية هي تجسيد للقيم الروحية التي يتصف بها القائد الإداري في تعامله الأخلاقي مع العاملين وتنبتق من تفاعل حب الإيثار والرؤية والإيمان بين أعضاء المنظمة، ويولد شعور لدى العاملين يتسم بالإتحاد والشعور بالمسؤولية والالتزام التنظيمي ويعزز شعور المواطن والعمل الجاد والإبتعاد عن التكاثر الوظيفي، وكما مبين في المخطط أدناه.



شكل (2) مفهوم القيادة الروحية

المصدر: من اعداد الباحث

2- أبعاد القيادة الروحية

يوجد عدد من خبراء وباحثي الإدارة الذين قاموا بنشر أبحاثهم وحددوا أبعاد القيادة الروحية منهم (Fairholm, 1996) و Jeon (2011)، و (Fry et al. 2011) و (Chin- Yi Chen et al, 2011) وهؤلاء حددوا أبعاد القيادة الروحية بـ (الرؤيا و الإيمان و حب الإيثار والنقة والدعوة)، وسوف يركز هذا البحث على الأبعاد الثلاثة الأولى والمتمثلة بـ (الرؤية، الإيمان، حب الإيثار) وذلك لتناغمها مع الميدان المبحوث للبحث من جهة ولأن بعد العضوية ممكن ان يركز عليها اذا كانت لديه الرؤية الواضحة لأعماله واستراتيجياته، والدعوة قد يفسرها البعض ان القائد يستخدمها لتحقيق اهدافه الشخصية أكثر منها لصالح العام و ما يأتي شرح موجز للأبعاد المختارة في هذه الدراسة:

1- الرؤية

تولد الرؤية شعوراً روحياً لدى القيادات الإدارية حيث تعطي الشعور الإيجابي بأحداث جملة من التغييرات وتحديد القيم الأساسية للمنظمة، إضافة إلى أن الرؤية الجيدة تمثل جوهر عملية الإتصال الإيجابي بالآخرين والتي بدورها تلبي رغبات العملاء والأفراد العاملين وكذلك المنظمات بشكل عام (Jeon, 2011: 32).

كذلك تشير الرؤية إلى صورة المستقبل مع بعض التعليق الضمني أو الصريح، لماذا الأفراد يجب ان يسعوا لتكوين المستقبل؟ إذ الرؤية تقوم بتقديم ثلاثة واجبات مهمة وهي: (طالب وآخرون، 2017: 9).

أ- تحديد المسار الكلي للتغييرات

ب- تسهيل العديد من القرارات المفصلة.

ت- تقديم يد العون في تنسيق تصرفات الكثير من العاملين بسرعة وكفاءة.

ويرى الباحث أن الرؤية هي صورة مستقبلية واضحة ومحددة لما تريد ان يصل اليه الفرد خلال فترة زمنية محددة وتكون الرؤية شاملة وملهمة، وهي توجه الجهود والموارد نحو تحقيق اهداف معينة.

2- الإيمان

يعني الإيمان الالتزام التام للأفراد العاملين برؤية المنظمة ومبادئها ورسالتها، وهو الإيمان بأن رؤية المنظمة ورسالتها سوف تتحقق وإن الجهد الشخصي للأفراد العاملين سوف يساعد في تحقيق الرؤية والرسالة بشكل سليم وهادف (Kyle, 2021: 27). وإن القائد الذي يؤمن بعمله وفي رؤية ورسالة المنظمة يمكن أن يؤدي بدرجة كبيرة إلى تشجيع أفراد جماعته على أنهم يتمتعون بشخصيات قوية وهذا يؤدي إلى زيادة حافزهم الذاتي للعمل الدؤوب وتحقيق مستقبل مشرف للمنظمة، فضلاً عن تعزيز سلوكياتهم في مواجهة جميع الضغوط الاجتماعية التي يتعرضون لها والعمل من أجل مصلحة المنظمة ومصلحة المجموعة عامة (محمد وكامل، 2021: 121).

ويرى الباحث أن الإيمان يعد الاعتقاد الراسخ لدى القادة والأفراد في رؤية وأهداف ورسالة المنظمة ومبادئها وهذا الإيمان يعكس الثقة العميقة والالتزام الشخصي بتحقيق أهداف المنظمة والعمل بجد من أجل نجاحها، وهذا الإيمان يعزز من الروح المعنوية للموظفين ويزيد من إنتاجيتهم وكفاءتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

3- حب الإيثار

الإيثار يعني تقديم الغير على النفس، ويتضمن مجموعة إفتراضات وقيم وطرق التفكير التي تعتبر حقوقاً أخلاقية والتي يتشارك فيها أفراد المجموعة ويتم تعليمها لأفراد جدد، وهو ما يعني أن حب الإيثار مصدرها أن تحب الكل دون فرق، حيث يجعل حب الإيثار الأفراد يحبون من أن يعانوا أنفسهم بدلاً من معاناة زملائهم ومن حولهم (جبار ومحمد، 2023: 165).

ويرى (Jeon, 2011: 33) أن على القادة والمؤسسين تأسيس الثقافة الأخلاقية التي تجسد حب الإيثار والتي تشجع الأفراد العاملين على المثابرة وبذل جهود هادفة لتحقيق كل ما هو صعب، وعلى القيادة الاهتمام الجيد بالمؤسسين عن طريق حب الإيثار وكسبهم بشكل روحاني لصالح المنظمة والتي سوف يعطي للأفراد العاملين الرفاهية الروحية ويكونون جزءاً من منظمتهم قلباً وروحانياً.

ومن وجهة نظر الباحث فإن الإيثار يعني التضحية بما هو مرغوب فيه أو مفيد شخصياً من أجل إسعاد ومساعدة الآخرين، ويعني تفضيل مصلحة الآخرين على المصالح الشخصية، ويعتبر الإيثار من القيم الإنسانية النبيلة التي تعكس روح التعاون والتضامن والمشاركة.

ثانياً: التكاسل الوظيفي

1- مفهوم وتعريف التكاسل الوظيفي

يعني التكاسل الوظيفي الخمول واللامبالاة في تنفيذ المهام اليومية للموظف وعدم اهتمامه بتنفيذ القواعد والتعليمات والنظم والقوانين التي تنظم الأعمال في المنظمة. ويعتبر التكاسل الوظيفي سبباً رئيسياً لتفشي ظاهرة الفساد الإداري كون الفرد الكسول يذهب إلى عدم التزامه بالقواعد وتشريعات العمل ونظمها التي تنظم أمور الأعمال (Hasegawa et al, 2016: 33) وتوجد أسباب متعددة لتفشي ظاهرة التكاسل الوظيفي بعضها مرتبط بقدرات الموظف وسلوكياته والمبادئ التي تؤمن بها، والبعض الآخر مرتبط بالأمور التنظيمية، وفي هذا الصدد يرى (Kumari & Pandey, 2011: 20) أن من أهم أسباب التكاسل الوظيفي وممارسة السلوكيات غير المرغوب فيها والسلبية من قبل الموظفين هي عدم تأمين رواتب وأجور عادلة ومناسبة لهم مما يشعرون بعدم عدالة المعاملة معهم.

وبين (Devaro, 2016: 237) أن التكاسل الوظيفي يعني وصول الموظف إلى حالة من التراخي والإزدواجية في التعامل مع زملائه وامتناعه عن القيام بأداء مهام وظيفته وذلك ناتج عن شعوره بعدم كفاية الحوافز وإن جهوده المبذولة لا تتوافق مع الأجور والرواتب التي يستلمها، مما يؤدي إلى إهمال واجباته وهدر أوقات دوامه والتثاقل في القيام بأعماله لأسباب قد تكون نفسية أو تنظيمية تجعل منه فرداً متكاسلاً.

ويمكن تعريف التكاسل الوظيفي على أنه سلوك سلبي يمارسه الموظف أثناء تأدية المهام والتي تتمثل بعدم الإهتمام واللامبالاة بشروط وقواعد العمل بسبب تركيز الفرد على تحقيق مصالحه الشخصية بدلاً من مصلحة المنظمة (جرجري و عبدالله، 2023: 6). ويرى الباحث أن التعريف الإجرائي للتكاسل الوظيفي يعني عدم التزام الموظفين بالتعليمات المتعلقة بأوقات الدوام الرسمي والتقاعد عن تنفيذ الأعمال الموكلة اليهم واللامبالاة في التعامل مع الأمور والأشخاص والتراخي وعدم بذل جهود كافية في اتمام المهمات الوظيفية لأسباب تنظيمية.

2- أسباب التكاسل الوظيفي في إقليم كردستان-العراق

انتشرت في السنوات العشر الأخيرة ظاهرة التكاسل الوظيفي بشكل خاص في الدوائر التابعة لحكومة إقليم كردستان العراق والسبب الرئيس لإنتشار هذه الآفة التنظيمية هو المشكلات التي حصلت في عملية دفع مستحقات الموظفين في أوقاتها المحددة من جهة و تخفيض نسبة المبالغ المستحقة للموظفين لسنين عدة من جهة أخرى، وايضا توقف عمليات ترفيع الموظفين وكل هذه الأسباب أدت الى قيام الوزارات والمديريات والدوائر بتقليص عدد ايام الدوام الرسمي في الأسبوع وايضا تقليص عدد ساعات الدوام اليومي، ففي بعض الدوائر اصبح الموظف يدوم لمدة يوم وفي بعض الأحيان ليومين خلال الأسبوع الواحد، وهذا بدوره اثر بشكل سلبي في ابتعاد الموظفين عن ممارسة مهامهم بشكل منتظم ومستمر مما أدى الى تكوين حالة من التكاسل الوظيفي بين الموظفين حتى اصبحت ظاهرة سلبية بشكل عام، وقد تكون الأسباب المذكورة سابقا والمتمثلة في تأخير دفع المستحقات المالية وتوقف عمليات الترفيع في الراتب الاسمي من الاسباب الرئيسة في تفشي هذه الظاهرة ولكن يرى الباحث اضافة الى ما ذكر من اسباب توجد مسببات اخرى ومنها:

- 1- عدم تثمين جهود الموظفين وما يقومون بها من اعمال يومية على الرغم من تأخير تسلم مستحقاتهم المالية وتوقف ترفيع رواتبهم.
- 2- شعور الموظفين بعدم تطبيق مبدأ العدالة والمساواة في التعامل معهم.
- 3- التدخلات المباشرة للأحزاب السياسية المستمرة عند توزيع المناصب الإدارية في الدوائر.
- 4- عدم اكتراث القيادات الإدارية بظاهرة التكاسل الوظيفي وعدم البحث عن ايجاد حلول لها مما ولد حالة من اليأس لدى الموظفين.
- 5- عدم الإستماع الى الموظفين عند المطالبة بحقوقهم بالرغم من كثرة الاحتجاجات والمظاهرات.

3- أبعاد التكاسل الوظيفي

يوجد اتفاق بين العديد من الباحثين الإداريين في تعيين أبعاد التكاسل الوظيفي أمثال:

(Krischer et al,2002) و (Spector & Fox,2010) و (Avey et al,2011) و (Zho,2013) و (Hasegawa et al,2016) وحددوها بثلاثة ابعاد والبعض منهم بأربعة ابعاد والبعض الآخر بخمسة ابعاد وفي هذا البحث تم اختيار ثلاثة ابعاد لتلائمها وتنغمها مع البيئة التنظيمية للميدان المبحوث وتمثلت بـ:

(اللامبالاة و التراخي و انخفاض الجهد المبذول) وسوف نستعرض مفاهيم هذه الأبعاد وكالاتي:

1- اللامبالاة

تعني تجنب القيام بالعمل أو القيام بالأعمال بشكل غير صحيح أو عدم الإهتمام بالعمل و التقصير في اعطاء حق العمل والواجب، ويرى (Spector & Fox,2002:3) سلوك اللامبالاة هو السلوك المراد به إلحاق الأذى بالمنظمة أو أعضاء آخرين في المنظمة. وهذا يشمل الأفعال غير المسؤولة مع احتمال الضرر، مثل تجنب العمل، والقيام بالمهام بشكل غير صحيح، والاعتداء الجسدي والاعتداء على ممتلكات المنظمة وتقليل عمرها الانتاجي. وبعض الأعمال، مثل ايجاد بيئة عدائية داخل المنظمة وقد تكون موجهة إلى الأشخاص او القيام بالمهام بشكل غير صحيح، ويرى الباحث أن اللامبالاة في الوظيفة تعني عدم اهتمام الموظف بالواجبات الموكلة اليه وعدم جديته واكثرائه بالنتائج وايضاً عدم احساسه بالمسؤولية الاجتماعية الملقاة على سلوكياته تجاه المنظمة وزملائه.

2- التراخي

يعد التراخي سلوكاً سلبياً وغير مرغوب فيه و يمارس من قبل عدد من الأفراد الموظفين، قد يكون التراخي بشكل متعمد ويمارس من أجل الإنتقام وعدم رضا الموظف عما يتلقاه من تحفيز وتعويضات ومعاملة الرؤساء والمسؤولين ويرى (العبري، 2022، 219) أن التراخي يعد من السلوكيات السلبية التي قد تظهر نتيجة عدم قدرة ادارة المنظمة على استثمار طاقات وقدرات الموظفين في العمل، فهو نتيجة حتمية لسوء التنظيم الاداري والتخطيط وضعف الادارة لذلك سيؤثر التراخي بشكل سلبي في الأداء العام للمنظمة.

ويرى الباحث أن التراخي يعني التأخير او التباطؤ في اتمام المهام والواجبات او الوفاء بالمسؤوليات بشكل متعمد او نتيجة لعدم الإنضباط ويظهر في اشكال عدة مثل التأجيل المستمر وعدم الإلتزام بالمواعيد والإفتقار الى الحماس والجدية وقلة الإنتاجية.

3- انخفاض الجهد المبذول

عبارة عن إخلال وخرق المعايير المنظمة والمتعلقة بكمية ونوعية العمل المراد انجازه مما يؤدي الى فشل أداء المهام الوظيفية و بالتالي تأثيره السلبي في كفاءة وفاعلية العمل والمنظمة (Spector et al,2006,449)

ويرى الباحث أن انخفاض الجهد المبذول ناتج عن اسباب جعلت الموظف لايعطي حق الواجبات والاعمال المنوطة اليه نتيجة شعوره بإنعدام العدالة التنظيمية،او يرى ان جهوده المبذولة لا تكافئ بالشكل المطلوب واحساسه بأن عطائه وجهوده مقارنة بما يتسلمه من تعويضات مالية ومعنوية دون المستوى المطلوب.

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

أولاً: التأكد من ثبات إستمارة الاستبيان

تم التحقق من ثبات الإستبيان باستخدام معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha Coefficient) والتي تعد اسلوباً إحصائياً مناسباً للتحقق من ثبات الإستبيانات ذات العبارات الوصفية ومن خلال البرنامج الإحصائي (spss.v:26). ويتضح من نتائج الثبات والمعرضة في الجدول (1) أن معاملات الثبات كانت كالآتي

الجدول (1) نتائج الثبات بطريقة كرونباخ ألفا

المتغير	الأبعاد	معامل الثبات
القيادة الروحية	الرؤية	0.914
	الإيمان	0.882
	حب الإيثار	0.938
	متغير القيادة الروحية	0.940
التكاسل الوظيفي	اللامبالاة	0.766
	التراخي	0.870
	انخفاض الجهد المبذول	0.826
	المتغير التابع التكاسل الوظيفي	0.823
المؤشر الكلي لعبارات الاستبانة		0.882

المصدر: من اعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

ومن نتائج التحقق من ثبات الاستبيان للدراسة الحالية نجد أن متغيرات الدراسة وأبعادها قد اجتازت اختبار الثبات المطلوب واستناداً الى قيم معامل كرونباخ ألفا للثبات والتي جاءت بقيم عليا من القيمة المعيارية لثبات الإستبيانات في الدراسات الإنسانية والبالغة (0.60). (Eisinga et al., 2013, 639).

ثانياً: وصف سمات العينة

فيما يأتي وصف للسمات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة في الكلية التقنية الإدارية بجامعة السلبيانية التقنية وذلك باعتماد التكرارات والنسب المئوية وعلى وفق الجدول الآتي:

جدول (2) الصفات الشخصية لأفراد عينة البحث

السمات	العدد (%)	السمات	العدد (%)
الجنس	ذكر	العمر	29-20
	انثى		39-30
التحصيل الدراسي	متوسطة		49-40
	اعدادية		فأكثر 50
	دبلوم فني	سنوات الخدمة	5-1
	بكالوريوس		10-6
	دبلوم عالي		15-11
	ماجستير		20-16
	دكتوراه		فأكثر 20
المجموع	(100)145	المجموع	(100)145

تشير نتائج توزيع أفراد العينة حسب الجنس في الجدول (2) إلى تقارب نسبة الذكور والاناث في العينة، وهذا يدل على أنه لا توجد فروقات في الكلية التقنية الإدارية في التوظيف تجاه الذكور والاناث أي أنه لا يوجد تفضيل في تشغيل الذكور على الإناث في وظائف هذه المنظمة. ويظهر من النتائج أن الفئات العمرية

(30 - 39 سنة)، (40- 49 سنة) شكلت أعلى نسبة بين الفئات العمرية لأفراد العينة ونسب مقاربة بلغت (38.6%)، (37.2%) وعلى التوالي، وهذا مؤشر على أن أغلبية أفراد العينة في المنظمة المبحوثة هم من الشباب ومتوسطي العمر والذين يمتلكون القدرات البدنية والذهنية المؤهلة للعمل الوظيفي. أما بالنسبة للتحصيل الدراسي فقد تبين أن غالبية أفراد العينة من حملة شهادة البكالوريوس ونسبة (35.8%) وتليها شهادة الماجستير والدكتوراه وعلى التوالي ونسب (27.5%)، (17.9%)، مما يعني أن غالبية أفراد العينة يمتلكون وعي وثقافة عالية مما يجعل اجاباتهم على اسئلة الإستبانة أكثر علمية وواقعية وتستند صدق نتائج البحث. وأخيراً بالنسبة لسنوات الخبرة كان الأفراد ذوي فئة الخدمة (11-15) هم الغالبية في العينة ونسبة (31.7%) ثم تلتها فئة الخدمة (16 - 20 سنة) ونسبة (23.4%)، مما يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة لديهم خبرة في مجال عملهم مما يساعد في مصداقية نتائج البحث.

ثالثاً: وصف متغيرات الدراسة

يعرض المحور الحالي وصف متغيرات الدراسة وأبعادها وباعتماد مجموعة من المؤشرات الإحصائية الوصفية والتي جاءت على وفق آراء أفراد العينة في الكلية المبحوثة، وكذلك التعريف بأهمية متغيرات الدراسة اعتماداً على نتائج تحليل البيانات وبموجب مؤشرات الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية، وتم تحديد تقدير مستوى الاتفاق وذلك على وفق قيم المتوسطات الحسابية لتكون معياراً يستند اليه الباحث في التعرف على مستويات الاتفاق تلك، إذ تم حساب الفئات لتلك المستويات استناداً إلى حساب المدى لأوزان مقياس (ليكرت الخماسي) $(5 - 1 = 4)$ المدى والذي استندت اليه دراستنا ومن ثم قسمة النتيجة على عدد فئات المقياس $(4 \div 5 = 0.8)$ وبذلك حددت المستويات المعيارية للوسط الحسابي، وكما مذكور في الجدول (3)، (Dewberry, 2004: 15).

الجدول (3) المستويات المعيارية للوسط الحسابي لوصف الآراء

ت	فئات الإوساط الحسابية المعيارية	التقدير
1	1.80 – 1.00	ضعيف جداً
2	2.60 – 1.81	ضعيف
3	3.40 – 2.61	متوسط
4	4.20 – 3.41	عالي
5	5.00 – 4.21	عالي جداً

حيث كانت نتائج الوصف كالآتي:

الجدول (4) وصف متغير القيادة الروحية

الأبعاد للقيادة الروحية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
الرؤية	4.05	0.75	81.00	الأولى
الإيمان	4.01	0.83	80.20	الثالثة
حب الإيثار	4.03	0.83	80.64	الثانية
القيادة الروحية	4.03	0.80	803	

من خلال الإطلاع على الجدول (4) والمتعلق بوصف متغير القيادة الروحية و تم قياسه من خلال ثلاثة ابعاد فرعية، وقد بلغ الوسط الحسابي للمتغير (4.03) وهو أعلى من الوسط الفرضي للدراسة والبالغ (3) مما يدل على مستوى أهمية عالية وذلك حسب القيمة المعيارية للوسط الحسابي لهذه العبارة من وجهة نظر أفراد العينة، وبالتأكيد من الأهمية النسبية والتي بلغت (80.3%)، وبانحراف معياري (80%) وعليه فإن هناك اتفاقاً لدى العينة على أن الأفراد المستجيبين في الكلية المبحوثة يؤمنون بتواجد صفات القيادة الروحية لدى القيادات الادارية في الكلية، حيث أن الكلية تركز على بعد الرؤيه حيث جاءت بالمرتبة الأولى بوسط حسابي 4.05 وبانحراف معياري (0.75) وأهمية نسبية (81%)، في حين جاءت بعد حب الإيثار بالمرتبة الثانية وبعد الإيمان بالمرتبة الثالثة.

الجدول (5) وصف متغير التكاسل الوظيفي

أبعاد التكاسل الوظيفي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب
اللامبالاة	3.70	1.06	74.00	الأولى
التراخي	3.69	1.05	73.88	الثانية
انخفاض الجهد المبذول	3.45	1.11	68.92	الثالثة
التكاسل الوظيفي	3.61	1.07	72.22	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

يظهر واضحاً من خلال نتائج الجدول (5) والمتعلق بوصف المتغير التابع في البحث (التكاسل الوظيفي) والذي تم قياسه من خلال ثلاثة ابعاد (اللامبالاة، التراخي وانخفاض الجهد المبذول)، فقد بلغ الوسط الحسابي للمتغير (3.61) وهو اعلى من المتوسط الحسابي الفرضي للدراسة والبالغة (3) مما يدل على مستوى الاتفاق العالي لهذا المتغير من وجهة نظر أفراد العينة حيث التأكيد على

وجود التكاسل الوظيفي في الكلية التقنية، وبالتأكيد من الأهمية النسبية والتي بلغت (72.22%)، وبانحراف معياري (1.07)، حيث أن اجابات افراد العينة ركزت على أن التكاسل الوظيفي يتضمن بالدرجة الأولى بعد (اللامبالاة) بوسط حسابي (3.70) وبانحراف معياري بلغت (1.06) وبتأكيد اهميتها النسبية والبالغة (74%)، في حين يأتي بالمرتبة الثانية والثالثة تالياً كل من بعد التراخي بأهمية نسبية (73.88)، وبعد انخفاض الجهد المبذول بالمرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري بمقدار (1.11) وبالتأكيد من الأهمية النسبية والبالغة (68.92).

رابعاً: اختبار فرضيات البحث

1- اختبار فرضيات الارتباط

الجدول (6) اختبار فرضية الارتباط الرئيسية الأولى وفرضياتها

التكاسل الوظيفي		قيمة الارتباط	المتغيرات
P-value	الدالة الاحصائية		
0.05 >	0.000	-0.650	الرؤية
0.05 >	0.000	-0.635	الإيمان
0.05 >	0.000	-0.615	حب الايثار
0.05 >	0.000	-0.668	القيادة الروحية

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

تتبين من خلال الجدول (6) نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة الرئيسية والتي تدل على أن هناك ارتباطاً معنوياً وسالباً بين متغير (القيادة الروحية) وبين المتغير المعتمد (التكاسل الوظيفي) وبمعامل ارتباط بلغت قيمته (-0.668)، وبمستوى معنوية محسوبة (0.05)، مما يدل على أن هناك تلازماً عكسياً بين متغيري الدراسة، ومن هذه النتيجة نستدل على أنه كلما امتلك قادة الكلية المبحوثة سمات القيادة الروحية أسهم ذلك في الحد أو التخفيف من مستويات التكاسل الوظيفي لدى موظفيها. وبالتالي نستدل على صحة فرضية الارتباط الرئيسية الأولى وقبولها.

أما على مستوى فرضيات الارتباط الفرعية فقد تبين من خلال الجدول (6) أن هناك علاقات سالبة ومعنوية بين أبعاد القيادة الروحية والمتمثلة بـ (الرؤية، الإيمان، حب الإيثار) وبين (التكاسل الوظيفي) وعند مستويات معنوية مختلفة، إذ كان أعلى معامل للارتباط بين الرؤية والتكاسل وبقية بلغت (-0.650) وعند مستوى معنوية (0.05)، بينما كان أقل معامل للارتباط بين بعد حب الإيثار ومتغير التكاسل الوظيفي وبقية بلغت (-0.615) وعند مستوى معنوية (0.05). مما يمكن معه الاستنتاج، بأن هناك تلازماً عكسياً بين ابعاد القيادة الروحية ومتغير التكاسل الوظيفي وأنه كلما كانت يتوفر أبعاد القيادة الروحية لدى القيادات الادارية في الكلية المبحوثة ساهم ذلك في الحد من مستويات التكاسل الوظيفي لدى العاملين فيها و كلما كانت القيادات الادارية في الكلية المبحوثة لا يمتلكون صفات القيادة الروحية زادت حالات ومستويات التكاسل الوظيفي لدى موظفي الكلية. ومن هذه النتائج نستخلص على صواب فرضيات الارتباط الفرعية الأولى والثانية والثالثة وبالتالي قبول الفرضيات الفرعية الثلاث من فرضية الارتباط الرئيسية.

2- اختبار فرضيات التأثير

من اجل التعرف على علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة وأبعادها فقد تم تطبيق معامل الإنحدار (Regression Coefficient) البسيط بطريقة الادخال (Enter)، وكما يأتي:

الجدول (7) تأثير القيادة الروحية في التكاسل الوظيفي

التكاسل الوظيفي					الأنموذج
Sig.	F الجدولية	F المحسوبة	R ²	B ₁	B ₀
0.000	51.2	115.18	0.446	-0.962	7.488

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 145) $P \leq 0.05$

من خلال الجدول (7) يتضح هناك تأثير لمتغير القيادة الروحية في التكاسل الوظيفي، وذلك بموجب قيمة (F) المحسوبة والبالغة (115.18)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية والتي تساوي (51.2) وبدرجات حرية (1، 145)، وبتأكيد من قيمة (Sig.) والبالغة (0.000) وهي تقل عن المستوى المعنوي الفرضي للبحث الحالي (0.05). كما يتبين من خلال قيمة (B₀) أن هناك ظهوراً للتكاسل الوظيفي بقيمة تبلغ (7.488) وذلك عندما تكون قيمة القيادة الروحية ومن خلال أبعاده مساوياً للصفر، مما يدل على أن التكاسل الوظيفي يستمد بعضاً من خصائصه من القيادة الروحية وأبعاده المستخدمة في هذه الدراسة. كما تبين أن قيمة الميل الحدي (B₁) تساوي (-0.962) أي أن التغير في القيادة الروحية بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي إلى التغير في التكاسل الوظيفي بما يساوي (-0.962)، أي بنسبة ما يقارب (96%) وهي نسبة ممتازة يمكن الاعتماد عليها في تفسير تأثير القيادة الروحية في الحد من التكاسل الوظيفي. كما تؤكد قيمة معامل التحديد (R²) والتي هي (0.446) أن ما يحصل من تغير تأثيري مباشر وبنسبة (44.6%) في التكاسل الوظيفي يرجع سببه إلى القيادة الروحية وأبعاده، وأن ما نسبته (55.4%) من التغير في التكاسل الوظيفي يعود إلى عوامل عديدة أخرى لم يتضمنها نموذج الدراسة في الدراسة الحالية. واستناداً إلى ذلك يتم قبول الفرضية الثانية الرئيسة والتي مفادها (هناك تأثير معنوي ذات دلالة احصائية للقيادة الروحية في التكاسل الوظيفي).

أما على مستوى فرضيات التأثير الفرعية فينتبين ومن خلال معطيات الجدول (8) تبين أن هناك تأثيراً معنوياً لجميع ابعاد القيادة الروحية والمتمثلة بـ (الرؤية و الإيمان و حب الإيثار) في التكاسل الوظيفي وذلك بالاعتماد على قيم t المحسوبة والتي جميعها أكبر من القيم الجدولية وكما مؤشر في الجدول وتؤكد قيم (sig.) والبالغة (0.000) وهي أقل من المستوى المعنوي الفرضي للبحث والتي تساوي (0.05)، كما تؤكد قيم معامل التفسير (R²) والتي يدل على أن ما يحصل من تغير مباشر في التكاسل الوظيفي يرجع سببه إلى بعد الرؤية وبنسبة (42%) في حين يساهم بعد الإيمان وبنسبة (40%) أما بعد حب الإيثار فله مساهمة في التأثير الذي يحدث في التكاسل الوظيفي وبنسبة (37%).

وبذلك نستدل على أن امتلاك ابعاد القيادة الروحية من قبل قيادات الكلية الإدارية التقنية بجامعة السليمانية التقنية في أنشطتهم يسهم بشكل مباشر في الحد من أو التقليل من مستويات التكاسل الوظيفي لدى منتسبي الكلية فيها. وبالتالي يتم قبول فرضيات التأثير الفرعية جميعاً.

الجدول (8) أثر ابعاد القيادة الروحية في التكاسل الوظيفي

التكاسل الوظيفي						النموذج
Sig.	t الجدولية	T المحسوبة	R ²	B ₁	B ₀	
0.000	1.978	-10.216	0.422	-0.984	7.587	بعد الرؤية
0.000		-9.841	0.404	-0.820	6.9	بعد الإيمان
0.000		-9.322	0.378	-0.804	6.852	بعد حب الإيثار

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

قيم t الجدولية بدرجة حرية (143) $P \leq 0.05$ N=145

المبحث الرابع: الإستنتاجات والتوصيات

أولاً: الإستنتاجات

بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي توصل البحث الى مجموعة من الإستنتاجات التطبيقية وكما يأتي:

- 1- يظهر من خلال استجابات افراد العينة أن القيادات الإدارية (المسولين المباشرين) في الكلية المبحوثة يمتلكون صفات ومبادئ القيادة الروحية بدرجة عالية.
- 2- اظهرت نتائج البحث أن القيادات الإدارية في الكلية التقنية الإدارية بجامعة السليمانية التقنية ملتزمون برؤية الكلية ويجاهدون في سبيل تحقيقها عبر توضيح رؤية الكلية وتحفيز العاملين على الإلتزام بها.
- 3- تؤكد نتائج البحث الحالي أن قيادات الكلية يسعون الى تعزيز بعد الإيمان للقيادة الروحية عبر ايمانهم بقيم العمل والعمل الجماعي وايمانهم الكبير بقدرات ومهارات منتسبيهم.
- 4- يتبين من نتائج البحث أن القيادات الإدارية في الكلية المبحوثة يهتمون بمشاعر مرؤوسيههم مما يدل انهم يمتلكون حب الإيثار تجاه منتسبيهم.
- 5- يظهر جلياً من النتائج المتعلقة بمتغير التكاسل الوظيفي وجود حالات اللامبالاة لدى منتسبي الكلية في تنفيذ اعمالهم اليومية بدرجة اولى كأحد ابعاد التكاسل الوظيفي ثم يأتي بعدها بالمرتبة الثانية بعد التراخي وبالمرتبة الأخيرة تأتي بعد انخفاض الجهد المبذول في تنفيذ الأعمال اليومية.
- 6- تبين وجود علاقات ارتباط عكسية بين المتغير المستقل وابعادها من جهة والتكاسل الوظيفي من جهة اخرى، وكانت اقوى علاقة بين بعد الرؤية والتكاسل الوظيفي واضعفاً كان بين بعد حب الإيثار والتكاسل الوظيفي.
- 7- ظهر من خلال نتائج البحث وجود تأثير معنوي مباشر للقيادة الروحية في الحد من التكاسل الوظيفي وهذا دلالة على ان معالجة حالات التكاسل الوظيفي يكون عبر امتلاك القيادات الإدارية لمبادئ القيادة الروحية وابعادها المتمثلة بالروية والإيمان وحب الإيثار.

ثانياً: التوصيات

بالاعتماد على ماتم ذكره في فقرة الإستنتاجات يعرض البحث الحالي جملة من التوصيات وكما يأتي:

- 1- اعطاء اهتمام اكبر بأسلوب القيادة الروحية في الكليه التقنية الإدارية والإلتزام به كمنهج ثابت لجعل معاييرها تعزز مسائل الروحانية واحترام الذات وانتشار جو الوئام والتفائل بين العاملين.
- 2- جعل الإهتمام اكثر برؤية الكلية والعمل على نشرها سواء بكتابتها في لوحات اعلانية كبيرة أو بنشرها في كتيبات صغيرة او كرايس حتى تكون معلنة ومتاحة للجميع.
- 3- قيام رئاسة الجامعة بالعمل الجاد من اجل اختيار القيادات الادارية للمناصب الإدارية الذين يؤمنون بالمبادئ الروحية ولديهم ايمان قوي بقدرات الآخرين.
- 4- التركيز والإشادة اكثر من قبل قيادات الكلية على مسائل الروحانية وحب العمل والوئام والتعايش والإدارة بالحب والمصطلحات المرتبطة بالروح البشرية لما لها من تأثير ايجابي من الحد او التقليل من ظاهرة التكاسل الوظيفي.
- 5- تجسيد قيم الروحانية والتفاني بها لتكون مثلاً يحتذى به جميع منتسبي الكلية من خلال العمل على تكوين مدونة اخلاقية خاصة بالكلية.
- 6- ضرورة قيام مجلس الكلية على تحثيث جهوده من اجل العمل على تأمين حقوق منتسبيه في اوقاتها المحددة ودون تأخير بسبب تأثيره المباشر في معالجة حالات التكاسل الوظيفي.
- 7- ضرورة توفير الأمن والاستقرار الوظيفي لمنتسبي الكلية من خلال التقرب اليهم وسماع مقترحاتهم والعمل على تطوير مهاراتهم وقابلياتهم العلمية.
- 8- ضرورة قيام ادارة الكلية بالعمل على تقليل الروتين الإداري وتسريع طلبات المنتسبين والرد عليهم دون تأخير مما يؤدي الى الحد من التكاسل الوظيفي.
- 9- العمل على استغلال العلاقة والتأثير بين القيادة الروحية والتكاسل الوظيفي والعمل الجاد على التركيز في استخدام مسائل الروحانية لمعالجة حالات التكاسل الوظيفي.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- 1- التميمي، آمال كاظم مهدي، (2015)، تأثير القيادة الروحية في الإستقامة التنظيمية لبناء قيمة عليا للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق
- 2- الجرجري، احمد حسين، عبدالله، احمد قتيبة، (2023)، دور الياوات التحويلية في معالجة التكاسل الوظيفي، مجلة اقتصاديات الأعمال، المجلد (5)، العدد (5).
- 3- العبري، احمد بن عبدالله بن محمد، (2022)، مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديریات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد (19)، العدد (75).
- 4- جبار، شذى وحيد، محمد، يزن سالم، (2023)، العلاقة بين القيادة الروحية والاداء المنظمي المستدام، مجلة السبب، المجلد (9)، العدد (3)، السنة التاسعة، العراق.
- 5- كريدی، باسم عباس و مهدي، سكينه كريم، (2023)، القيادة الروحية وتأثيرها على الإستقرار الوظيفي، مجلة وارث العلمية، العدد (5).
- 6- طالب، علاء فرحان، الطائي، فيصل علوان، عليوي، علي حسين (2017)، دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد (23)، المجلد (6).
- 7- يوسفی، كمال، (2019)، دور القيادة الروحية في تعزيز الثقة التنظيمية، مجلة ابحاث إقتصادية وإدارية، المجلد (13)، العدد (1).

ثانياً: المصادر الإنجليزية

- 8- Avey, James & Reichard, Rebecca & Luthans, Fred & Mhatre, Ketan, (2011), "Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance", Human Resource Development Quarterly, vol. 22, no. 2.
- 9- Chen, C, Y., & Yang, C, F., (2011). **The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis**. Published online.
- 10- Devi, Usha, (2015), " **Spiritual Leadership and its Relationship with Quality of work Life and Organizational Performance – An Exploratory Study**", Tarleton state university-central Texas.
- 11- DE Varo, Jed, (2016)," **The efficacy of internal or external hiring hinges on other policies that a firm uses simultaneously**", internal hiring or external recruitment? IZA World of Labor 2016, India.
- 12- Dewberry, C., (2004), "Statistical Methods for Organizational Research: Theory and practice ", First published, Published in the Taylor & Franci.,.
- 13- Eisinga R, Grotenhuis Mt, Pelzer B.(2013), **The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? Int J Public Health**. Aug;58(4):637-42. doi: 10.1007/s00038-012-0416-3. Epub 2012 Oct 23. PMID: 23089674.
- 14- Fry, L, W., Hannah, S, T., Noel, M., & Walumbwa, F, O., (2011). **Impact of spiritual leadership on unit performance**. journal homepage: www.elsevier.com.
- 15- Fairholm, G, W., (1996). **Spiritual leadership: fulfilling whole-self need at work**. Development Journal.
- 16- Hasegawa, Eisuke & Ishii, Yasunori & Tada, Koichiro & Kobayashi, Kazuya & Yoshimura, Jin, (2016)," **Lazy workers are necessary for long-term sustainability in insect societies**", Scientific Reports,6:20846, DOI: 10.1038.
- 17-Jeon, K, S., (2011). **The Relationship of Perception of Organization Performance and Spiritual Leadership, Work place Spirituality, and Learning Organization Culture in the**



Korean Context. Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.

18- Karadağ, M., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., & Dağlı, G. (2020). **Effect size of spiritual leadership: In the process of school culture and academic success.** Sage Open, 10(1), 2158244020914638.

19- Kumari, Geeta & Pandey, K. M., (2011), " **Analysis of an Individual's Behaviour in Work Environment for a Better Output**", International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 2, No. 2.

20- Krischer, Mindy & Lisa M. Penney & Emily M. Hunter, (2010), " **Can Counterproductive Work Behaviors Be Productive? CWB as Emotion-Focused Coping**" Journal of Occupational Health Psychology, 2010, Vol. 15, No. 2, 154–166.

21- Kyle, John Wesley, (2021), **An Exploration of Human Dignity as a Foundation for Spiritual Leadership.** University of Derby (United Kingdom)

22- Mubashar, U. E. F., Salman, D. Y., Irfan, D. S., & Jabeen, P. D. N. (2020), **Spiritual leadership in organizational context: A research gap in South Asia.** South Asian Studies, 32(1).

23- Sapta, IKS, Rustiarini, NW, Kusuma, IGAET, & Astakoni, IMP (2021), **Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality.**

24- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S. (2002), **The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?** Journal of Vocational Behavior, vol. 68, n°3, p. 446-460.

25- Shafighi, Fatemeh, & Ajili, Zahra G., & Ajili, Amirhooshang G., (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.

26- Talib, Alaa, Al-Taie, Faisal, and Allawi, Ali (2017). **The role of spiritual leadership in achieving social leadership,** Journal of Administration and Economics, 6 (23), pp. 1-24.

27- Zhu, Yanhan, (2013), " **Individual Behavior: In-role and Extra-role**", International Journal of Business Administration Vol. 4, No. 1.