



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الادارة والاقتصاد – قسم إدارة الاعمال

الدور التفاعلي للقيادة الروحية ما بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي

دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من منسوبي لواء علي الأكبر (ع) – هيئة الحشد الشعبي

اطروحة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد /
جامعة كربلاء وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه
فلسفة في علوم إدارة الاعمال

من قبل الطالب

صلاح مهدي عباس اليساري

إشراف

أ. د فيصل علون الطائي

أ. م. د زينب مكي البناء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي
فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ
الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

سورة الروم: الآية (٣٠) (٣٠)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ"

سورة البقرة: الآية (١٨٤)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ

المستخلص

تهدف الدراسة بصورة أساسية الى تحديد الدور التفاعلي (المعدّل) للقيادة الروحية ما بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي ، انطلاقاً من مشكلة رئيسة شخّصت بعدة تساؤلات تضمنت مدى ادراك العلاقات التأثيرية والتفاعلية بين المتغيرات ميدانياً ، ولتجذير الاسس الفلسفية اعتمدت الدراسة انموذج (fry : 2005) لقياس القيادة الروحية الذي يتكون من خمسة ابعاد (الرؤية ، الامل/الايمان ، الحب الايثاري، المعنى/الاتصال ، العضوية /الانتماء) واما قيم الثقافة الحسينية فقد تم بناء المقياس من قبل الباحث والذي تضمن سبعة ابعاد (التسامح ، الحوار ، الإصلاح ، الاندماج الاجتماعي ، احترام الاخرين ، ممارسة الطقوس والشعائر ، التضحية من أجل المبادئ) وانموذج (Spector & Suzy: 2002) لقياس سلوك العمل التطوعي والذي استعمل سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل العكسي تضمن اربعة ابعاد (سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنظمة ، وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين ، وسلوك العمل العكسي التنظيمي ، وسلوك العمل العكسي ما بين الافراد) .

وقد اعتمدَ المنهج التحليلي والوصفي والاستكشافي في عرض معلومات الدراسة وتحليلها وتفسيرها، واستُخدمت الاستبانة بوصفها اداة رئيسة في جمع بيانات ومعلومات الدراسة فضلاً عن بعض المقابلات الشخصية مع افراد العينة الاستكشافية، كما تم توزيع (٣٦١) استمارة استبانة على عينة من منتسبي لواء علي الأكبر احد تشكيلات هيئة الحشد الشعبي.

ولغرض التحليل والمعالجة الاحصائية اعتمدت الدراسة التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي كاختبارات بنائية اساسية لصدق المقاييس المعتمدة، مع مجموعة من المقاييس الاحصائية الوصفية ، معامل ارتباط الرتب، نموذج المعادلة الهيكلية لقياس علاقات التأثير ، التحليل المعدّل.

وتم التوصل عبر الدراسة الى استنتاجات عديدة كان اهمها الاهتمام الواسع لدى قيادة لواء علي الأكبر وهيئة الحشد الشعبي بتطبيق مفاهيم القيادة الروحية وتنفيذ الياتها الروحية على المستوى الميداني وأن ذلك من شأنه ان يعدل العلاقة ما بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي الإيجابي مع إمكانية خفض لسلوك العمل التطوعي العكسي. وقد اثمرت الدراسة عن مجموعة من التوصيات كان اهمها ضرورة انتهاج القادة في هيئة الحشد ولواء علي الأكبر نهج المرجعية العليا في النجف الاشرف والسير على خطاهم وزيادة الارتباط بها لما تمتلكه المرجعية العليا من معرفة كبيره في القيم الحسينية وتجسيدها المثل العليا مما جعلها أكثر روحانية لدى المجتمع عامة لتجربتها الجلية عبر ما أطلقته بفتاها للدفاع الكفائي اذ تجل ذلك باستجابة واسعه قل نظيرها لا سيما عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية:

قيم ثقافة الحسينية، القيادة الروحية، سلوك العمل التطوعي، سلوك المواطنة التنظيمية، سلوك العمل العكسي.

اهداء

- الى من استنهض القيم وأرساها في النفوس بدمه.....
 . ابي الاحرار الامام الحسين (ع)
 الى من ينتظر العالم ان يجدد فيه ذلك الاستنهاض.....
 . المهدي صاحب العصر والزمان (عج)
 الى الاب والقائد والملمم الروحي.....
 . السيد علي السيستاني (دام ظله)
 الى من دافع عن البلاد والعباد بتطوعه.....
 . ابطال هيئة الحشد الشعبي
 الى الأرواح التي سقت أرضنا بدمائها.....
 . أظهر الأرواح شهدائنا الابرار وقادة الانتصار
 الى الأرواح التي أنير دربي بدعائها.....
 . امي وابي اسأل الله ان يطيل في اعمارهم
 الى الحنونة المحبة الصابرة الودودة.....
 . رفيقة دربي وتوأم روعي زوجتي العزيزة
 الى من اهتموا لأمري وساندوني حياتي وتحملوني
 . أعزائي وأحبائي إخوتي وأخواتي وأبنائي

أهدي اليكم ثمرة جهدي المتواضع احتراماً وتقديراً واعتزازاً

صلى الله على سيدنا محمد وآله
 وأهدى اليكم ثمرة جهدي المتواضع

شكر وامتنان

الحمد لله قبل الإنشاء والإحياء والآخر بعد فناء الأشياء ، العليم الذي لا ينسى من ذكره ولا ينقص من شكره ولا يخيب من دعاه ولا يقطع رجاء من رجاءه، احمده مع اعترافي بالذنب والتقصير واشكره على ما أعانني ويسر لي العسير، والصلاة والسلام على نبينا محمد صلى الله عليه وآله وسلم وعلى أهل بيته الطيبين الطاهرين أبواب الله المفتحة وسفينة نجاة الأمة.

فإنني بعد إنجاز اطروحتي هذه لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل والامتنان الكبير إلى أستاذي ومعلمي وأخي الكبير الأستاذ الدكتور فيصل علوان الطائي والاخت العزيزة الأستاذ المساعد الدكتورة زينب مكي البناء اللذان كان لهما الدور العلمي الكبير من خلال اشرافهم على هذا الجهد العلمي فقد أفاضى عليّ من نبلهما ورسانة علمهما وغمراني برعايتهما وكرم خلقهما وحسن توجيهاتهما وإرشاداتهما العلمية منذ أن وضعت الدراسة لبناتها الأولى إلى أن ختمت حروفها الأخيرة بحمد الله.

وشكري وامتناني الوافي الى السادة الافاضل المقوم اللغوي والمقومان العلميان على جهودهم الكريمة ، كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان الى السيد رئيس واعضاء لجنة المناقشة المحترمين على تفضلهم قبول مناقشة الاطروحة واغنائها بملاحظاتهم العلمية القيمة وآرائهم السديدة فجزاهم الله عني خير الجزاء . ويدعوني واجب الوفاء والعرفان ان اتقدم بالشكر والامتنان لأساتذتي الأكارم طيلة مدة الدراسة واخص منهم بالذكر أ. د. علاء فرحان ، أ. د. اكرم الياسري، أ. د. عواد الخالدي ، أ. د. عبد الحسين الطائي ، أ. د. حميد عبيد عبد، أ. د. ميثاق الفتلاوي أ. د. حسين حريجة الحسناوي ، أ. م. د. علي احمد فارس . وشكري وتقديري الى السيد رئيس قسم ادارة الاعمال الاستاذ الدكتور محمود فهد الدليمي والأستاذ فؤاد حمودي العطار على رعايتهما واهتمامهما الكبير طيلة مدة الدراسة سواء كان ذلك في التدريس او في رئاسة القسم.

وأقدم شكري إلى الاساتذة الخبراء والمحكمين الذين قَوّمُوا استمارة الاستبانة لما أبدوه من ملاحظات قيمة اغنت وطورت محتواها وكذلك اقدم شكري وامتناني الى سماحة السادة والمشايخ العلماء الاجلاء الذين تمت مقابلتهم فقد أعطوا من وقتهم الثمين عبر اغنائهم الدراسة بطروحاتهم العلمية الكبيرة التي أعطت للدراسة اهمية اكبر مما كنت اتوقعها ، ولا يفوتني أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان إلى السيد الصديق العزيز والاخ الكبير (الدكتور افضل الشامي) على متابعتة واسناده لي في مسيرتي الدراسية من القبول الى التخرج بالإضافة الى دوره الكبير في تحديد عنوان الدراسة ، كما اتقدم بالشكر الجزيل الى الاخ العزيز الدكتور طلال الكمالي عميد كلية العلوم الإسلامية في جامعة وارث الانبياء على جهوده ومساعدته الكبيرة في رفدي بالمصادر العلمية وكذلك المساعدة في اجراء المقابلات الشخصية ، وشكري وامتناني الى الاخ العزيز الاستاذ الدكتور عامر العطوي رئيس جامعة المثنى على استشاراته العلمية القيمة التي رفدت الدراسة بأساليب علمية كان لها دور كبير في تعزيز قيمة الدراسة .

وللأخوة معنى ينبض به قلبي ويشغف به فؤادي تجاه زملاء في الدراسة الأحبة الأعزة عبد الله صكر ، صفاء السعيد ، حيدر ، محمد ، عصام ، غازي ، بشري ، فاطمة ، سوّدد ، ابتسام فلهم مني خالص المودة والاعتزاز . ولكل من اهتم لأمرى وسأل عن احوالي ولم يذكره قلبي ولكن له ذِكرٌ في قلبي من الأهل والأصدقاء والأحبة والزملاء اقدم خالص شكري وامتناني للجميع واسأل من الله الرضا وقبول خالص الاعمال.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الاهداء
ب	المستخلص
ج	الشكر والامتنان
د- هـ	قائمة المحتويات
و- ز	قائمة الجداول
ح	قائمة الاشكال
ك	قائمة الملاحق
٢-١	المقدمة
٢٩ - ٣	الفصل الاول: منهجية الدراسة وبعض الدراسات السابقة
١٥ - ٤	المبحث الاول: منهجية الدراسة
٢٩ - ١٦	المبحث الثاني: بعض الدراسات السابقة
٨٠ - ٣٠	الفصل الثاني: الجانب النظري
٥١-٣١	المبحث الأول: قيم الثقافة الحسينية
٣٨ - ٣١	اولاً: مفهوم قيم الثقافة الحسينية
٣٩ - ٣٨	ثانياً: أهمية قيم الثقافة الحسينية
٤٠ - ٣٩	ثالثاً: اهداف قيم الثقافة الحسينية
٤١ - ٤٠	رابعاً: خصائص قيم الثقافة الحسينية
٥١-٤١	خامساً: ابعاد قيم الثقافة الحسينية
٧٦ - ٥٢	المبحث الثاني: القيادة الروحية
٦٠ - ٥٢	اولاً: مفهوم القيادة الروحية
٦٦- ٦٠	ثانياً: نشأة وتطور نموذج القيادة الروحية
٦٧-٦٦	ثالثاً: أهمية القيادة الروحية
٦٨ - ٦٧	رابعاً: خصائص القائد الروحي

٧٦-٦٨	خامساً: ابعاد القيادة الروحية
٩٨- ٧٧	المبحث الثالث: سلوك العمل التطوعي
٧٩-٧٧	اولاً: نشأة سلوك العمل التطوعي
٨٢-٧٩	ثانياً: مفهوم سلوك العمل التطوعي
٨٣-٨٢	ثانياً: اهداف العمل التطوعي
٨٥-٨٣	رابعاً: أهمية العمل الطوعي
٨٩-٨٥	خامساً: مجالات وفوائد سلوك العمل التطوعي
٩٣-٨٩	سادساً: نماذج سلوك العمل التطوعي
٩٨-٩٣	سابعاً: ابعاد سلوك العمل التطوعي
١٠٣-٩٩	المبحث الرابع: العلاقة ما بين المتغيرات
١٠٠-٩٩	اولاً: العلاقة بين القيادة الروحية وقيم الثقافة الحسينية
١٠١-١٠٠	ثانياً: العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك العمل التطوعي
١٠٣-١٠١	ثالثاً: العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي
١٧٤-١٠٤	الفصل الثالث: الجانب العملي
١٢٧-١٠٥	المبحث الاول: اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة
١٥٢-١٢٨	المبحث الثاني: الوصف والتحليل الاحصائي لمتغيرات الدراسة وابعادها
١٧٤-١٥٣	المبحث الثالث: اختبار وتفسير فرضيات الدراسة
١٨٣-١٧٥	الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية
١٧٩-١٧٦	المبحث الاول: الاستنتاجات
١٨٣-١٨٠	المبحث الثاني: التوصيات والمقترحات المستقبلية
٢٠٦-١٨٤	قائمة المصادر
-	قائمة الملاحق
-	Abstract

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	ت
٦-٤	بعض من الدراسات الخاصة بمتغير قيم الثقافة الحسينية	١
١١-٧	بعض الدراسات السابقة الخاصة بمتغير القيادة الروحية	٢
١٤-١١	بعض الدراسات السابقة الخاصة بمتغير سلوك العمل التطوعي	٣
٢٧-٢٦	وصف عينة الدراسة	٤
٥٤-٥٣	أنماط القيادة	٥
٦٠-٥٨	مفاهيم القيادة الروحية	٦
٦٩	ابعاد القيادة الروحية	٧
٨١- ٨٠	مفاهيم سلوك العمل التطوعي	٨
١٠٦-١٠٥	ترميز وتوصيف المتغيرات وابعادها الفرعية	٩
١٠٩-١٠٨	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	١٠
١١٠	القيمة الاحصائية (KMO) واختبار (Bartlett's) الخاص بمقياس قيم الثقافة الحسينية	١١
١١٢-١١٠	التباين الكلي المفسر لمقياس قيم الثقافة الحسينية	١٢
١١٤-١١٣	نسب التشعب لقرات مقياس قيم الثقافة الحسينية على وفق نتائج التحليل العاملي	١٣
١١٥	مؤشرات مطابقة نماذج التحليل العاملي التوكيدي	١٤
١١٨-١١٧	معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير قيم الثقافة الحسينية	١٥
١٢١-١٢٠	معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الروحية	١٦
١٢٣-١٢٢	معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمتغير سلوك العمل التطوعي	١٧
١٢٥	معاملات الثبات والصدق الهيكلي لمتغيرات الدراسة وابعادها الفرعية	١٨
١٢٦	الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس وابعاده الفرعية	١٩
١٢٨	تصنيف فئات الوسط الحسابي للوصف الإحصائي	٢٠
١٣٠-١٢٩	الاحصاءات الوصفية لبعده التسامح	٢١
١٣١-١٣٠	الاحصاءات الوصفية لبعده الحوار	٢٢
١٣٢	الاحصاءات الوصفية لبعده الاصلاح	٢٣

١٣٣	الاحصاءات الوصفية لبعء الاندماج الاجتماعي	٢٤
١٣٥-١٣٤	الاحصاءات الوصفية لبعء احترام الاخرين	٢٥
١٣٦-١٣٥	الاحصاءات الوصفية لبعء ممارسة الطقوس والشعائر	٢٦
١٣٧	الاحصاءات الوصفية لبعء التضحية من أجل المبادئ	٢٧
١٣٨	الاحصاءات الوصفية لمتغير قيم الثقافة الحسينية بأبعاده	٢٨
١٤٠	الاحصاءات الوصفية لبعء الرؤية	٢٩
١٤١	الاحصاءات الوصفية لبعء الامل/الايمان	٣٠
١٤٢	الاحصاءات الوصفية لبعء الحب الايثاري	٣١
١٤٣	الاحصاءات الوصفية لبعء المعنى	٣٢
١٤٤	الاحصاءات الوصفية لبعء العضوية /الانتماء	٣٣
١٤٥	الاحصاءات الوصفية لمتغير القيادة الروحية بأبعاده	٣٤
١٤٧	الاحصاءات الوصفية لبعء سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	٣٥
١٤٨	الاحصاءات الوصفية لبعء سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد	٣٦
١٤٩	الاحصاءات الوصفية لبعء سلوك العمل العكسي التنظيمي	٣٧
١٥١	الاحصاءات الوصفية لبعء سلوك العمل العكسي على مستوى الافراد	٣٨
١٥٢	الاحصاءات الوصفية لمتغير سلوك العمل التطوعي بأبعاده	٣٩
١٥٣	فئات تفسير مستوى معامل الارتباط	٤٠
١٥٤	معاملات الارتباط بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي	٤١
١٥٧	معاملات الارتباط بين القيادة الروحية وسلوك العمل التطوعي	٤٢
١٦٢	مسارات ومعلمات اختبار تأثير قيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي	٤٣
١٦٥	مسارات ومعلمات اختبار تأثير متغير قيم ثقافة الحسينية في ابعاد متغير سلوك العمل التطوعي	٤٤
١٦٧	مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيادة الروحية على سلوك العمل التطوعي	٤٥
١٧٠	مسارات ومعلمات اختبار تأثير متغير القيادة الروحية في ابعاد متغير سلوك العمل التطوعي	٤٦
١٧١	مسارات ومعلمات اختبار فرضية التفاعل	٤٧

قائمة الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
١	المخطط الفرضي للدراسة	٢٤
٢	نموذج مستويات الروح	٥٦
٣	نموذج نظرية القيادة الروحية ٢٠٠٣	٦٢
٤	نموذج نظرية القيادة الروحية ٢٠٠٥	٦٣
٥	نموذج نظرية القيادة الروحية ٢٠٠٨-٢٠١٣	٦٤
٦	نموذج نظرية القيادة الروحية ٢٠١٧	٦٥
٧	مجالات العمل التطوعي	٨٦
٨	انموذج (Wilson & Marc, ١٩٩٧) لسلوك العمل التطوعي	٨٩
٩	انموذج (Cornelis & et al , ٢٠١٣) لسلوك العمل التطوعي	٩١
١٠	سلوك العمل العكسي في مكان العمل	٩٨
١١	الخارطة الركامية لمتغير قيم الثقافة الحسينية	١١٢
١٢	التحليل العاملي التوكيدي لمتغير قيم الثقافة الحسينية قبل التعديل	١١٦
١٣	التحليل العاملي التوكيدي لمتغير قيم الثقافة الحسينية بعد التعديل	١١٧
١٤	التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القيادة الروحية قبل التعديل	١١٩
١٥	التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القيادة الروحية بعد التعديل	١٢٠
١٦	التحليل العاملي التوكيدي لمقياس سلوك العمل التطوعي	١٢٢
١٧	التمثيل البياني لأبعاد متغير قيم الثقافة الحسينية	١٣٩
١٨	التمثيل البياني لأبعاد متغير القيادة الروحية	١٤٦
١٩	التمثيل البياني لأبعاد متغير سلوك العمل التطوعي	١٥٢
٢٠	تأثير قيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي	١٦١
٢١	تأثير متغير قيم ثقافة الحسينية في ابعاد متغير سلوك العمل التطوعي	١٦٥
٢٢	تأثير القيادة الروحية على سلوك العمل التطوعي	١٦٦
٢٣	تأثير متغير القيادة الروحية على ابعاد سلوك العمل التطوعي	١٦٩
٢٤	الانموذج المفاهيمي والاحصائي للتحليل المعدل	١٧٠
٢٥	تأثير القيادة الروحية في العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي	١٧٢
٢٦	التمثيل البياني لمستويات القيادة الروحية كمتغير معدل في العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي	١٧٣-١٧٤

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
١	مصطلحات ترتبط بمتغير قيم الثقافة الحسينية
٢	استمارة أسئلة مقابلة
٣	استمارة توليد فقرات مقياس قيم الثقافة الحسينية قبل التخفيض
٤	استمارة توليد فقرات مقياس قيم الثقافة الحسينية بعد التخفيض
٥	استمارة الاستبانة
٦	استمارة الاستبانة بعد تخفيض الفقرات من خلال التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي
٧	جدول بأسماء السادة الذين تم إجراء مقابلات معهم من قبل الباحث
٨	أسماء السادة الخبراء الذين حكموا استمارات الاستبانة

مقدمة

ان تأثير القيم الثقافية وقدرتها على تغيير الشخصية من السلب الى الإيجاب وبالعكس، ليس محط نقاش أحد فهو أمر بديهي، فقد اصبحت الثقافات، هي التي تتحكم بطبيعة سلوك الفرد والجماعة، وصارت هي المعيار الذي يُقاس به مدى التحضر، لذا نحن بحاجة دائمة لتطوير ملامح قيم ثقافتنا من اجل ضمان المستوى العالي للوعي لكل فرد من افراد المجتمع. لكن يبقى التساؤل الرئيسي: كيف نجدد ونطور من قيمنا الثقافية مع تطور الزمان والمكان؟ وهذا هو التساؤل الذي تجيب عنه قيم الثقافة الحسينية كونها احتوت الإجابة الوافية، لكن وربما يعترض بعضهم على مثل هذه الآراء، وقد يرى بعضهم ان هذا الرأي مبالغ به، ولكنهم في الحقيقة قد لم يكن لديهم الاطلاع الكافي لقيم الثقافة الحسينية. إن إظهار ملامح قيم الثقافة الحسينية، وتبسيط الضوء على بنيتها، والسعي الجاد لإيضاح ارتباطاتها، كل هذه الأمور تصبّ في الإجابة عن الإشكالية الواردة أعلاه.

من هنا كان حضور قيم الثقافة الحسينية أمراً حاسماً، ولعل السمة الأهم لها أنها تمتلك قدرة التجدد مع مرور الوقت، مع احتفاظها بلامحها الخاصة، وهي الملامح التي تجسدت بشخصية الامام الحسين (ع) عبر مسيرته العاشورائية. لكن تبقى تلك القيم جامده ما دامت وسائل الايقاد غير متوفرة وعندما تحضر القيادة الروحية يمكن ان تجعلها فاعلة لكون الروحية تعد من اهم محددات الذاتية للنفس البشرية، فالقيادة الروحية مرتكز أساسي للمنظمات التي يمكن ان تعمل على تفعيل القيم الحسينية وهي القيم المستنهضة من الثورة الحسينية بالشكل الذي يعكس عنها تعزيز لسلوكيات التطوعية الإيجابية وتخفيضاً للسلوكيات التطوعية السلبية.

كما ان لسلوك العمل التطوعي تأثيراً عالياً على المجتمعات والمنظمات والافراد العاملين في المجالات التطوعية لكن لا بد من وجود دوافع محرّكة لتلك التصرفات والسلوكيات.

أن ما دفع الباحث الى تبني هذه الدراسة هو ما حصل في عام ٢٠١٤ عندما احتلت بعض المدن العراقية من قبل جماعات داعش الارهابية والتي سعت الى احتلال بلدنا العزيز، ففي ١٠/٦/٢٠١٤ أصدر سماحة السيد آية الله العظمى علي الحسيني السيستاني ((دام ظله الوارف)) فتوى الجهاد الكفائي، اذ دعى من خلالها الناس الى التطوع لحمل السلاح دفاعاً عن بلدنا، فلبى هذا النداء الملايين من ابناء هذا البلد العزيز وعلى اختلاف معتقداتهم وقومياتهم بحملة قل نظيرها رسمت من خلالها هذه الجموع صورة تبين معنى سلوك العمل التطوعي ودوره في تغيير المعادلة المجتمعية، ويبقى التساؤل عن هذا الدافع الذي يحرك سلوكيات الأفراد لتقديم اعلی ما يمكن وهو النفس .

وانطلاقاً مما ذكر عمد الباحث للتعرف على الدور التفاعلي للقيادة الروحية ما بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي من خلال دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من منتسبي لواء علي الأكبر أحد تشكيلات هيئة الحشد الشعبي، إذ تم اخذ هذه العينة كونها من المجتمع الذي عمل على تلبية نداء المرجعية بالتطوع للدفاع عن البلد، فضلاً عن دراسة وتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة بـ (قيم الثقافة الحسينية) كمتغير مستقل و (القيادة الروحية) كمتغير معدل تفاعلي و(سلوك العمل التطوعي) كمتغير تابع.

وبهدف تغطية مضامين الدراسة نظرياً وتطبيقياً، تأطرت مكوناتها ضمن أربعة فصول وزعت كالآتي:

تناول الباحث في الفصل الأول (منهجية الدراسة وبعض الدراسات السابقة) وكان على مبحثين، خصص المبحث الأول لبعض الدراسات السابقة، فيما خصص المبحث الثاني لمنهجية الدراسة.

وكان الفصل الثاني (الجانب النظري للدراسة) والذي اهتم بتأطير الطروحات الفكرية الفلسفية للدراسة، وجاء في اربعة مباحث ركز المبحث الأول على تأطير الطروحات الفكرية والفلسفية لقيم الثقافة الحسينية والمبحث الثاني عن تأطير الطروحات الفكرية والفلسفية للقيادة الروحية والمبحث الثالث عن تأطير الطروحات الفكرية والفلسفية لسلوك العمل التطوعي والمبحث الرابع تأطير الطروحات الفكرية والفلسفية للعلاقة ما بين المتغيرات.

اما الفصل الثالث فتطرق الباحث فيه الى (الجانب التطبيقي للدراسة)، إذ اشتمل على ثلاثة مباحث تناول المبحث الأول وصف واختبار أداة القياس للدراسة اما المبحث الثاني فكان الوصف الاحصائي (عرض وتفسير نتائج الدراسة) اما المبحث الثالث فكان اختبار فرضيات الدراسة.

واختتمت الدراسة بالفصل الرابع (الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية)، ضمن مبحثين اهتم الأول بالاستنتاجات التي تمكن الباحث من التوصل اليها والتي خلصت بتوصيات ومقترحات ضمن المبحث الثاني، يأمل الباحث ان تكون اضافة علمية لمعالجات مشكله حقيقية في المجتمع بشكل عام والمنظمة عينة البحث بشكل خاص.

الفصل الأول

بعض الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة

تمهيد:

إن عرض المحتوى المنهجي ووصفه الذي استندت اليه الدراسة في بلورة افكارها وارساء ثوابتها ومراجعة بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيراتها يعد ضرورة اساسية لابد من الإتيان بها في اية دراسة اكااديمية وهي أحد شروط قواعد البحث العلمي.

إذ تضمن الفصل الاول للدراسة مبحثين يتناول اولهما افكار الباحثين السابقين وأراءهم لغرض الاستفادة منها في الدراسة الحالية واكمال واغناء الجوانب التي لم يتم اغناؤها بالمعرفة الحديثة لمواكبة التطورات التي تحصل في حقل الادارة , فيما تضمن المبحث الثاني منهجية الدراسة عبر عرض مشكلة الدراسة , واهدافها , واهميتها وتوضيح الوسائل المعتمدة في هذه الدراسة ومحدداتها.

المبحث الأول بعض الدراسات السابقة

تمهيد:

يتناول هذا المبحث اسهامات الباحثين السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية والمتمثلة بـ (قيم الثقافة الحسينية، القيادة الروحية، سلوك العمل التطوعي) لاظهار المنطلقات الفكرية وتحديد الاختلافات بين الدراسة الحالية والإسهامات المعرفية السابقة. اذ تم تقسيم هذا المبحث الى اربعة فقرات رئيسة تختص الفقرة الاولى بعرض بعض الدراسات التي استخدمها الباحث للاستكشاف المفاهيمي لمتغير قيم الثقافة الحسينية والفقرة الثانية بعرض بعض من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، وتختص الفقرة الثالثة بتحديد مجالات الافادة من الدراسات السابقة، في حين تختص الفقرة الرابعة بأهم ما يميز الدراسة الحالية وكما يأتي:

اولاً: بعض الدراسات التي استخدمها الباحث للاستكشاف المفاهيمي لمتغير قيم الثقافة الحسينية.

الجدول (١)

بعض من الدراسات الخاصة بمتغير (قيم الثقافة الحسينية)

١. دراسة (عبد الله: ٢٠١٦)	
عنوان الدراسة	تجسيد القيم الإنسانية في النهضة الحسينية.
مستوى الدراسة	بحث منشور في مجلة كلية العلوم الإسلامية
هدف الدراسة	لتسليط الضوء على جوانب تجسد القيم الإنسانية في نهضة الإمام الحسين عليه السلام التي أعادت للأمة صورة سلوك النبي (ص) بين المسلمين فضلاً عن غيرهم، وعمقت روح الإنسانية في نفوس المسلمين. والحديث في هذا الموضوع يقع في مبحثين: الأول: تناول أهمية القيم في حياة المجتمع ومسؤولية الأنبياء والأوصياء تجاهها. والثاني: القيم الإنسانية في نهضة الإمام الحسين عليه السلام.
الإبعاد المعتمدة	
المجتمع والعينة	دراسة تحليلية للثورة الحسينية بالاعتماد على الادبيات
أبرز النتائج	كانت نهضة الإمام الحسين عليه السلام تهدف إلى تقويم الاعوجاج الذي حصل في جسد الأمة وإعادة الحق إلى نصابه، وانتشال المجتمع مما هو فيه من التردّي والانحراف سواء على صعيد القيم الإنسانية الفاضلة، أم على صعيد الإدارة وسياسة الرعاية ام على جميع الأصعدة.
٢. (المصري: ٢٠١٦)	
عنوان الدراسة	المنظومة القيمية للنهضة الحسينية

مستوى الدراسة	بحث منشور في مجلة الإصلاح الحسيني
هدف الدراسة	يهدف البحث على تسليط الضوء على أركان المنظومة القيمية الحسينية وارتباطاتها الأساسية.
الإبعاد المعتمدة	
المجتمع والعينة	دراسة تحليلية لأركان المنظومة القيمية الحسينية بالاعتماد على الأدبيات
أبرز النتائج	استخلصت نتائج البحث الى ان المنظومة الحسينية حملت معطيات فكرية وأخلاقية استهوت الضمائر الحرة ولهذه اللحظة عبر عنصرَي الاستمرار والتجدد، وكانت منطلقاً لكثير من القيم بكل تفرعاتها. اذ اكدت على مجموعة من القيم اهمها (الحرية، نذب العنف، واعتماده على لغة الحوار والنصيحة كأداة سلمية للعلاقة مع الاخرين، الرحمة، وكذلك التأكيد على صيانة المرأة، التعايش السلمي، الوفاء بالعهود والمواثيق).
٣. (جاسم: ٢٠١٧)	
عنوان الدراسة	المنظومة القيمية والأخلاقية في النهضة الحسينية
مستوى الدراسة	بحث منشور في مجلة الإصلاح الحسيني.
هدف الدراسة	تسليط الضوء على المنظومة الأخلاقية والقيم في النهضة الحسينية، ودورها في البناء التربوي، وبناء الإنسان المعاصر.
الإبعاد المعتمدة	
المجتمع والعينة	دراسة تحليلية للأدبيات التي عنت بالنهضة الحسينية.
أبرز النتائج	أن النهضة الحسينية تمثل التربية والتعليم، ولا يأتي النضج الأخلاقي الحسيني إلا بالتعليم والتنقيف، وتتبع طرقاً تربوية جديدة من شأنها أن تنهض بالواقع التربوي، مستلهمة من الواقع الحسيني.
٤. دراسة (جاسم، مسلم: ٢٠١٧)	
عنوان الدراسة	الأمن الثقافي المعاصر في ضوء القيم النهضوية للثورة الحسينية
مستوى الدراسة	بحث مشارك في مؤتمر العميد العلمي الرابع الذي إقامة مركز العميد للدراسات والبحوث

هدف الدراسة	يهدف هذا البحث الى توظيف معطيات الثورة الحسينية وإمكان الإفادة منها في ترصين مبادئ الأمن الثقافي بوصفه فرعاً من فروع الأمن الإنساني الذي لا يقل أهمية عن بقية الفروع، وباعتباره من الموضوعات الحيوية التي يطرحها الواقع العربي المعاصر؛ لما نجده من علاقة جدلية قائمة بين العالم العربي وبين الغرب على مختلف الصّعد السياسية والاجتماعية والاقتصادية والأهم من تلك الصعد هو الصعيد الثقافي.
الإبعاد المعتمدة	
المجتمع والعينة	دراسة تحليلية للثورة الحسينية بالاعتماد على الادبيات
أبرز النتائج	تظهير الثمار المُجتناة من ثورة الإمام الحسين (ع) لا باعتبارها ثورة حدثت في زمانٍ ما من التاريخ وحسب، بل توظيف تلك الثمار بجعل نتائجها خطوات عملية يتّجه إليها العالم العربي والإسلامي، بل والعالم غير الإسلامي، باعتباره عالمًا لا بُدّ لنا من التعاطي معه. وباعتبار القيم الحسينية ثابتا انسانيا لا يمكن تغييرها.
٥. دراسة (التيمي : ٢٠٢٠)	
عنوان الدراسة	ثقافة الثورة عند الإمام الحسين (عليه السلام)
مستوى الدراسة	بحث منشور في مجلة الباحث
هدف الدراسة	لتسليط الضوء للمعنى الإصلاحي للثورة الحسينية وكيف شكلت الثورة مدخلا ثقافيا للمسلمين.
الإبعاد المعتمدة	
المجتمع والعينة	دراسة تحليلية للثورة الحسينية بالاعتماد على الادبيات
أبرز النتائج	استخلصت الدراسة بالنتائج الآتية: - ١- لم يكن للثورة أية أساليب خارج الاسلام، بل مع حراجه الموقف وصعوبته ما زال الحسين عليه السلام متمسكا بالإسلام وتعاليمه حتى مع أعدائه وذلك للاستدراج الديني الذي رافق الثورة وشكل أحد أهم مظاهرها من أجل الإسلام ونصرتة. ٢- من مظاهر الثورة الاستشراف الذي كان له بعداً روحياً استمد منه الحسين عليه السلام واصحابه القوة والأصرار على مقاومة أهل الطغيان والوقوف بوجههم وقلب معادلة الموت لصالحهم، فتحوّلت وعودهم بالسعادة إلى فلسفة جديدة تؤكد على كرامة الإنسان وحرية

الفصل الأول: بعض الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة.....المبحث الأول: بعض الدراسات السابقة

ثانياً: استعراض بعض الدراسات السابقة الخاصة بمتغير (القيادة الروحية، سلوك العمل التطوعي)

أ. بعض الدراسات السابقة الخاصة بمتغير القيادة الروحية وكما يأتي:

الجدول (٢)

بعض الدراسات السابقة الخاصة بمتغير (القيادة الروحية)

الدراسات العربية	
١. (عليوي، ٢٠١٧)	
عنوان الدراسة	دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية من خلال الحد من عقبات التغيير: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة
مستوى الدراسة	اطروحة دكتوراه
هدف الدراسة	يهدف البحث الى بيان دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية، فهي مصدر الإلهام والتأثير بالعاملين والذي يمكن عن طريقه ضمان الاستجابة الطوعية ، وبهذا تستعمل الروحية لدى القادة سبيلاً” لتحقيق مناخ للتفاعل الايجابي بين المنظمات والمجتمعات العاملة فيها
الابعاد المعتمدة	رؤية , أمل – ايمان , حب الايثار, المعنى – الاتصال, العضوية - الانتماء
المجتمع والعينة	تم تطبيق هذا البحث في العتبة الحسينية المقدسة على عدد من العاملين فيه والذي بلغ عددهم (٣٧٠) مستجيب
ابرز النتائج	توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ظهور تأثير للقيادة الروحية بأبعادها على الريادة الاجتماعية كما ان الحد من عقبات التغيير يسهم وبشكل معنوي في زيادة قوة العلاقة بين القيادة الروحية والريادة الاجتماعية.
الدراسات الاجنبية	
٢. (Kaya: ٢٠١٣)	
عنوان الدراسة	The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principals’ Behaviors

<p>العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية: بحث حول سلوكيات مديري المدارس</p>	
<p>بحث منشور في Educational Sciences: Theory & Practice</p>	<p>مستوى الدراسة</p>
<p>هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين القيادة الروحية وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية (OCB) لمديري المدارس من وجهة نظر معلمي المدارس الابتدائية.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>رؤية ، أمل – ايمان ، حب الايثار</p>	<p>الابعاد المعتمدة</p>
<p>تم إجراء مسح كمي على عينة من المعلمين ٣٨٣ معلماً من المدارس الابتدائية</p>	<p>المجتمع والعينة</p>
<p>لوحظ أن جميع المتغيرات مرتبطة بشكل كبير مع بعضها البعض، ويلاحظ أن القيادة الروحية تتنبأ بجميع الأبعاد الأربعة لسلوك المواطنة التنظيمية، سيما الفضيلة المدنية. ومن المفهوم أن القيادة الروحية قد تساهم بقوة في تشكيل أرضية صلبة أكثر لسلوك المواطنة التنظيمية لتتغلغل في المنظمة.</p>	<p>أبرز النتائج</p>
<p>٣. (Alimudin& et al : ٢٠١٧)</p>	
<p>Effect of Spiritual Leadership to Organizational Culture and Employee's Loyalty تأثير القيادة الروحية على الثقافة التنظيمية وولاء الموظف</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>بحث منشور Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis is licensed under</p>	<p>مستوى الدراسة</p>
<p>تهدف إلى تحديد العلاقات السببية التي تصف أنماط السلوك للعناصر في المنظمة من خلال اختبار مدى تأثير القيادة الروحية على الثقافة التنظيمية وولاء الموظف.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>رؤية، أمل – ايمان، حب الايثار، المعنى – الاتصال، العضوية - الانتماء</p>	<p>الابعاد المعتمدة</p>

العينة شملت ٥١ شخصاً	المجتمع والعينة
تظهر نتيجة البحث أن هناك تأثيراً إيجابياً كبيراً من القيادة الروحية تجاه الثقافة التنظيمية. يُلاحظ أيضاً التأثير الإيجابي الكبير للثقافة التنظيمية على ولاء الموظف، وهناك تأثير إيجابي ولكن غير مهم للقيادة الروحية على ولاء الموظف.	أبرز النتائج
٤. (Ozgenel & Samet , ٢٠٢٠)	
The Effect of School Administrators' Spiritual Leadership Style on School Culture تأثير أسلوب القيادة الروحية لمديري المدارس على ثقافة المدرسة	عنوان الدراسة
بحث منشور في Journal Spiritual Psychology and Counseling	مستوى الدراسة
تهدف هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كان أسلوب القيادة الروحية للمسؤولين يتنبأ بثقافة المدرسة وفقاً لتصورات المعلمين العاملين في مستويات مدرسية مختلفة.	هدف الدراسة
■ رؤية , أمل – ايمان , حب الايثار	الابعاد المعتمدة
تكون مجتمع الدراسة من ٣٦٥٧ معلماً يعملون في المدارس الابتدائية والثانوية في منطقة كارتال في إسطنبول، للعام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩. تم اختيار عينة الدراسة من ٤٤٦ معلماً يعملون في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية	المجتمع والعينة
أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة متوسطة وإيجابية بين الثقافة المدرسية وأنماط القيادة الروحية للإداريين وفقاً لتصورات المعلمين. فضلاً عن ذلك خلص البحث إلى أن أنماط القيادة الروحية لمديري المدارس كانت مؤشراً على ثقافة المدرسة وفقاً لتصورات المعلمين.	أبرز النتائج
٥. (Gocen & Ragip , ٢٠٢٠)	

<p>The Causal Effect of Spiritual Leadership on Organizational Health in Educational Organizations.</p> <p>التأثير السببي للقيادة الروحية على الصحة التنظيمية في المنظمات التربوية.</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>بحث منشور في (International Online Journal of Educational Sciences)</p>	<p>مستوى الدراسة</p>
<p>تم تنظيم هذه الدراسة لفحص العلاقة السببية بين القيادة الروحية والصحة التنظيمية وفقاً لتصورات المعلمين.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>▪ رؤية , أمل – ايمان , حب الايثار , المعنى – الاتصال , العضوية - الانتماء</p>	<p>الابعاد المعتمدة</p>
<p>تم الحصول على بيانات الدراسة من ٢٩٨ استاذاً من برنامج الدكتوراه في جامعات (Şanhurfa, Gaziantep, Kahramanmaraş during) خلال العام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥.</p>	<p>المجتمع والعينة</p>
<p>اظهرت النتائج أن القيادة الروحية لها تأثير كبير على الصحة التنظيمية.</p>	<p>أبرز النتائج</p>
<p>٦. (Kyle, ٢٠٢٠)</p>	
<p>An Exploration of Human Dignity as a Foundation for Spiritual Leadership</p> <p>استكشاف كرامة الإنسان كأساس للقيادة الروحية</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>أطروحة دكتوراه</p>	<p>مستوى الدراسة</p>
<p>الهدف من هذا البحث هو استكشاف نظرية الكرامة الإنسانية والقيادة الروحية. اذ يستكشف بشكل مباشر الكرامة الإنسانية، معبرا عنها بالقيمة الإنسانية، ومكانتها كأساس للتقدم إلى القيادة الروحية، ونظرية القيادة التنظيمية المعاصرة. اذ تقترح الأطروحة أن كرامة الإنسان هي عنصر ضمني من القيادة الروحية.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>رؤية , أمل – ايمان , حب الايثار , المعنى – الاتصال , العضوية – الانتماء</p>	<p>الابعاد المعتمدة</p>
<p>دراسة ميدانية للأفراد والمدراء من المستوى المتوسط والمدراء التنفيذيين في مجموعة متنوعة من المنظمات.</p>	<p>المجتمع والعينة</p>

أظهرت النتائج مجموعة من الأمور أهمها: - هو أن المشاركين أدركوا أن كرامتهم يجب الاعتراف بها واحترامها عندما يشركهم القادة في عمليات صنع القرار. صنع القرار الشامل هو سلوك قيادي يتوافق مع المثل العليا لممارسة القيادة الروحية. أفاد المشاركون أيضاً أن سلوكيات القيادة التي تجعلهم يشعرون بأنهم مرئيون ومعروفون وموثوقون بها، تساهم في إحساسهم بالكرامة بالإضافة إلى إحساسهم "بالأهمية" في مكان العمل.	أبرز النتائج
--	--------------

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة الواردة آنفاً

ب. الدراسات السابقة بمتغير سلوك العمل التطوعي وكما يأتي:

الجدول (٣)

بعض من الدراسات السابقة الخاصة بمتغير (سلوك العمل التطوعي)

١. (Miles & et al : ٢٠٠٢)	
<p>Building an Integrative Model of Extra Role Work Behaviors: A Comparison of Counterproductive Work Behavior with Organizational Citizenship Behavior</p> <p>بناء نموذج تكاملي لسلوكيات العمل ذات الدور الإضافي: مقارنة بين سلوك العمل غير المنتج وسلوك المواطنة التنظيمية.</p>	عنوان الدراسة
<p>International Journal of Selection and Assessment</p> <p>منشور</p> <p>في</p>	مستوى الدراسة
<p>تهدف هذه الدراسة الى اختبار أجزاء من النموذج العام الذي اقترح (Spector and Fox) كنموذج يعتمد على أوجه التشابه المفاهيمية التي قد تساعد في ربط هذين المجالين المتباينين من البحث (سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل العكسي) باستخدام المشاعر الإيجابية والسلبية كمتغيرات وسيطة بين الظروف البيئية وسلوكيات العمل ذات الأدوار الإضافية.</p>	هدف الدراسة
<p>■ سلوك مواطنة تنظيمية، سلوك عمل عكسي</p>	الإبعاد المعتمدة

المجتمع والعينة	كان حجم العينة ٢٠٣ عاملاً تم توظيفهم في العديد من المنظمات الصناعية والمالية والمرافق الترفيهية والأكاديمية، وكانوا مسجلين في جامعة جنوب فلوريدا.
أبرز النتائج	وجدت نتائج الدراسة دعمًا معقولاً للمكونات المشاعر الإيجابية والسلبية كمتغيرات وسيطة بين الظروف البيئية وسلوكيات العمل ذات الأدوار التطوعية.
٢. (Ilies & et al : ٢٠١٣)	
عنوان الدراسة	Guilty and Helpful: An Emotion-Based Reparatory Model of Voluntary Work Behavior مدان ومفيد: نموذج تعويضي قائم على العاطفة لسلوك العمل التطوعي
مستوى الدراسة	بحث منشور في Journal of Applied Psychology
هدف الدراسة	تهدف هذه الدراسة الى توعية الناس بسلوكياتهم العكسية او السلبي في العمل (أي سلوك العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية) ويتم إعلامهم بأن سلوكهم معاكس وغير مرغوب فيه، وأنهم انتهكوا الأعراف الاجتماعية يؤدي إلى الشعور بالذنب. هذا الذنب بدوره يؤدي إلى سلوك تعويضي إيجابي بطبيعته (أي سلوك المواطنة التنظيمية).
الإبعاد المعتمدة	▪ سلوك مواطنة تنظيمية، سلوك عمل عكسي
المجتمع والعينة	استخدم الباحث ثلاث مجاميع من العينات مع تغيير وقت الأسئلة فكان المجاميع على التوالي (المجموعة الأولى ٩٦ شخصاً) وكانت (المجموعة الثانية ٨٥ شخصاً) وكانت (المجموعة الثالثة ٧٨ شخصاً)
أبرز النتائج	تشير النتائج إلى أنه يمكن تصحيح السلوكيات غير المرغوب فيها في مكان العمل من خلال توعية الموظفين بالنتائج السلبية لهذه السلوكيات.
٣. (Meyer & et al : ٢٠١٤)	
عنوان الدراسة	Measuring Job-Related Situational Strength and Assessing Its Interactive Effects With Personality on Voluntary Work Behavior. قياس القوة الظرفية المتعلقة بالوظيفة وتقييم أثارها التفاعلية مع الشخصية على سلوك العمل التطوعي.
مستوى الدراسة	بحث منشور في Journal of Management

<p>تهدف هذه الدراسة الى معالجة اختبارات تجريبية أكثر صرامة لتأثيرها السلوكي من خلال (أ) تطوير مقياس القوة الظرفية في العمل (ب) دراسة الطرق التي تؤثر بها الفروق الفردية على تصورات القوة الظرفية (ج) اختبار التأثيرات المعتدلة للقوة الظرفية على سلوك العمل التطوعي (أي سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل العكسي).</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>سلوك المواطنة التنظيمية، سلوك العمل العكسي</p>	<p>الإبعاد المعتمدة</p>
<p>استخدم البحث أسلوب التحليل لاربع دراسات مترابطة</p>	<p>المجتمع والعينة</p>
<p>تشير النتائج إلى ان خصائص القياس النفسي قوية الى القوة الظرفية في العمل (وبالتالي تسهيل البحث التنظيمي المستقبلي حول قوة الموقف)، ودعم التنبؤات القائمة على النظرية فيما يتعلق بدور الفروق الفردية في تصورات القوة الظرفية، ودعم تأثيرات الوسيط المستندة إلى القوة الظرفية في العمل على سلوك المواطنة التنظيمية، والحد من تأثيرات الوسيط (القوة الظرفية للعمل) على سلوك العمل الذي يأتي بنتائج عكسية.</p>	<p>أبرز النتائج</p>
<p>٤. (Mekpor & Kwasi: ٢٠١٧)</p>	
<p>Leadership styles and employees' voluntary work behaviors in the Ghanaian banking sector أساليب القيادة وسلوكيات العمل التطوعية للموظفين في القطاع المصرفي الغاني</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>بحث منشور في Leadership & Organization Development Journal.</p>	<p>مستوى الدراسة</p>
<p>تهدف هذه الدراسة لتحديد الى أي مدى تتنبأ أساليب القيادة بسلوكيات العمل التطوعي للموظفين</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>■ سلوك المواطنة التنظيمية، سلوك العمل العكسي</p>	<p>الإبعاد المعتمدة</p>
<p>اعتمدت الدراسة أساليب أخذ العينات العشوائية الهادفة والبسيطة لاختيار المبحوثين، تم اخذ ٣ شركات وبحجم عينة (٢٣٧) فرد من هذه الشركات الثلاثة.</p>	<p>المجتمع والعينة</p>
<p>كشفت نتائج الدراسة أن أساليب القيادة التحويلية والمعاملات تنبأت بشكل إيجابي بسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين، وجد أن للقيادة التحويلية علاقة سلبية كبيرة مع سلوك مكان العمل غير المنتج</p>	<p>أبرز النتائج</p>

للموظفين، في حين أن القيادة التبادلية لها علاقة غير معنوية مع سلوك العمل العكسي	
٥. (Supriyanto&et al : ٢٠٢٠)	
Leadership Styles as a Predictor of the Voluntary Work Behaviors of Bank Employees أساليب القيادة كمؤشر لسلوكيات العمل التطوعي لموظفي البنك	عنوان الدراسة
International Journal of Economics and Management بحث منشور في	مستوى الدراسة
تهدف هذه الدراسة إلى توسيع الأدبيات حول القيادة التحويلية (TL) والرضا الوظيفي (JS) لشرح سلوك العمل التطوعي. هناك جانبان مهمان من جوانب جودة الموارد البشرية التي لها آثار كبيرة على الأداء التنظيمي هما سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) وسلوك العمل غير المنتج او العكسي (CWB).	هدف الدراسة
■ سلوك المواطنة التنظيمية، سلوك العمل العكسي	الإبعاد المعتمدة
العينة من ١٤٠ موظفًا في PT Bank Syariah كمؤسسة مملوكة للدولة (SOE) في مالانج	المجتمع والعينة
تظهر النتائج أن القيادات التحويلية يمكن أن تزيد سلوك المواطنة التنظيمية، بينما في المقابل يمكن أن تقلل سلوك العمل العكسي، تظهر النتيجة أيضًا أن الرضا الوظيفي توسط في العلاقة بين القيادات التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية، كما تم تأكيد تأثير الذكاء العاطفي كمتغير معتدل في ذلك.	أبرز النتائج

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة الواردة آنفأ

ثالثاً: مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

١. هناك تشابه نسبي بين المنهجية المستخدمة في الدراسة الحالية وبعض المنهجيات المستخدمة في الدراسات السابقة.
٢. الاطلاع على الجوانب التحليلية للدراسات السابقة والاستفادة منه في الدراسة الحالية.
٣. الاستفادة مما توصلت له الدراسات السابقة ومحاولة اضافة شيء جديد للتراكم المعرفي الذي نأمل ان يساهم في فتح باب جديد للباحثين في المستقبل.
٤. الاستفادة من بعض المصادر المستخدمة والدوريات والبحوث في تعزيز الجانب النظري للدراسة الحالية.

٥ . الاطلاع على بعض المقاييس العلمية المعتمدة في الدراسات السابقة ومحاولة الاستفادة منها في تصميم استمارة الاستبانة.

٦ . الاستفادة من بعض الادوات الاحصائية المستخدمة في التحليل للدراسات السابقة.

رابعاً: مميزات الدراسة الحالية

- ١ . تعد اول دراسة تناولت متغير قيم الثقافة الحسينية كمتغير جديد ومستقل.
- ٢ . بحسب اطلاع الباحث انها تعد اول دراسة تم بحثها بهذه المتغيرات في هيئة الحشد الشعبي.
- ٣ . تميزت بدراسة المتغيرات الرئيسية (القيادة الروحية، قيم الثقافة الحسينية، سلوك العمل التطوعي) كحزمة واحدة.
- ٤ . تميزت الدراسة الحالية بانها تبنت الوصول للنتائج عبر مرحلتين الأولى كانت مرحلة بناء مقياس علمي جديد لمتغير (قيم الثقافة الحسينية) وباتماد اساليب حديثة للحصول على البيانات المطلوبة، والثانية تطبيقية باعتماد واستخدام المقياس الذي أعد لهذا الغرض.
- ٥ . تم استعمال أكثر من اسلوب لجمع البيانات في الدراسة الحالية منها المقابلة الشخصية، استمارة استكشاف، استمارة قياس، الملاحظة، استمارة استبانة.
- ٦ . يعتقد الباحث ان المتغير الجديد (قيم الثقافة الحسينية) لا يقتصر استعماله على مكان وعينة الدراسة والاماكن المماثلة فحسب، بل يمكن الاستفادة منه في مختلف المنظمات في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، كما يمكن ان يكون بديلاً عن الثقافة التنظيمية وذلك لشموليته.

المبحث الثاني

منهجية الدراسة

تمهيد:

منهجية الدراسة تشكل الركائز الأساسية المهمة التي يبنى عليها البحث العلمي. والتي تربط بين المعرفة الأكاديمية وتجسيدها في المجال العملي. من المهم توجيه الاهتمام فيها، إذ تساعد المعنيين في الفكر الإداري والمهني بالإلمام بالكيفية التي سيتم عن طريقها تنفيذ الدراسة وتحقيق الوصول إلى أهدافها وإيضاً تقدم إيضاحاً لمتغيرات الدراسة ومقاييسها المتبعة ونوع المنهج الذي تتبناه وحدودها ومجتمعها واختيار عينتها والأدوات المتبعة في جمع البيانات والمعلومات والتحليل والتفسير والمعالجات الإحصائية. ومنهجية الدراسة تتضمن الآتي: -

أولاً: مشكلة الدراسة

تعاني أغلب المنظمات العراقية من فقدان أو ضعف الأعمال التطوعية التي تعد من أهم الأدوار التي من الممكن أن تقدمها المنظمات بكل اصنافها لتحسين وتطوير واقع اعمالها وانعكاساته على المجتمع بشكل عام ، كما تطورات في الأونة الأخيرة الكثير من الانماط القيادية التي ممكن ان تسهم في تفعيل الأنشطة والاعمال التطوعية في المنظمات، ومن هذه الأنماط القيادة الروحية التي تعد من المفاهيم الحديثة التي لا زالت قيد الدراسة والبحث العلمي حول مدى تبني المنظمات لهذا النمط من القيادة .

وقد ظهرت الحاجة الماسة لمثل هذا النمط في الظروف السياسية الاقتصادية والأمنية الخطيرة التي شهدتها بلدنا العزيز بعد ان شهدت المدن العراقية استباحة من قبل تنظيم ارهابي متطرف همجي في عام ٢٠١٤ لم تصمد امامه المؤسسة الأمنية العسكرية العراقية حتى اصبحت عاصمة العراق قاب قوسين او ادنى من السقوط بيد هذا التنظيم المتطرف، فاطلقت المرجعية العليا في النجف الأشرف والمتمثلة بسماحة السيد علي الحسيني السيستاني (دام ظلّه الوارف) فتوى الجهاد الكفائي، فلبى هذا النداء ملايين المواطنين ليستعيد هذا الشعب عنفوانه ويمسك بزمام المبادرة لمواجهة هذه الاستباحة لكرامة الارض وكرامة الانسان في العراق، فظهرت فصائل الحشد الشعبي بعد تطوع ابناء العراق من اجل الانتماء لهذه الفصائل حماية للأرض العراقية، اذ تطوعوا بأبسط المستلزمات بل ان بعضهم لم يمتلك الا ملابس، حتى استطاعت هذه الفئة من الافراد ان ترد هذا الاعتداء على اعقابه وتوقف تقدمه واستطاعت ان تمسك المبادرة لهزيمته في الكثير من المواقع والمناطق العراقية .

الفصل الأول: بعض الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة.....المبحث الثاني: منهجية الدراسة

وهنا وفي هذه الدراسة لا بد من معرفة مدى الدور التفاعلي للقيادة الروحية وتأثيرها على قيم الثقافة الحسينية والذي ممكن ان يعزز من مستويات سلوك العمل التطوعي لدى المنظمة موضع البحث كون ان الاعمال التطوعية التي قامت بها هذه المجموعة قدمت أنجاز قل مثيله فنتيجة لهذه التضحية والتفاني والاخلاص من المتطوعين فقد تحقق النصر على هذه الجماعة المتطرفة وبالسرية القصوى.

وهنا تكمن التساؤلات الحقيقية حول القوة الدافعة لهذه الاعداد بالتطوع؟ فوفقاً لوسائل الاعلام العراقية وصلت اعداد المتطوعين حوالي (٣) ملايين فرد وإذا ما قيست بالجوانب المادية فان ذلك الرقم صعب تحقيقه وصعب تنظيمية وخلال فترة قصيرة، وهنا ايضاً يكمن تساؤل اخر هو ما الباعث الذي عمل على تحريك تلك الدوافع لدى هذا العدد من الافراد؟ هل تعتقد ان الباعث هو قوة القيادة الروحية وإمكانيات تأثيرها لدى المرجعية الدينية العليا في النجف الاشرف وأيمان الناس بها، وإذا ما تم عكس ذلك في منظماتنا هل من الممكن ان نحصل على تلك النتائج من افراد منظماتنا.

وبناءً على ما تقدم يمكن ان نطرح مجموعة من التساؤلات التي تخص مشكلة الدراسة وكما يأتي:

١. هل تتبنى ادارة المنظمة العينة قيد الدراسة قيم الثقافة الحسينية للوصول الى أهدافها؟
٢. هل تؤمن ادارة العينة قيد البحث ان القيادة الروحية لها دور في تحريك قيم الثقافة الحسينية لدى افراد عينة الدراسة؟
٣. ما مدى الترابط والتوافق بين ابعاد متغيرات الدراسة؟
٤. ما مدى ادراك عينة الدراسة الى متغيرات الدراسة؟
٥. هل لقيم الثقافة الحسينية دور مهم في خلق سلوك عمل تطوعياً، وما مدى مساهمته في نجاح ادارة العينة قيد البحث لتحقيق ذلك من خلال الدور التفاعلي للقيادة الروحية بينهما؟
٦. ما حجم الدور التفاعلي للقيادة الروحية ما بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي في المنظمة عينة الدراسة؟
٧. هل يمكن بناء مقياس علمي لقيم الثقافة الحسينية يمكن ان يحقق اهداف الدراسة؟
٨. ما هو مستوى توافر متغيرات الدراسة لدى عينة الدراسة وما هي سبل تطويرها؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة عبر الاتي: -

- ١- تنطلق أهمية الدراسة عبر تناولها لثلاثة متغيرات أساسية هي (قيم الثقافة الحسينية، القيادة الروحية، سلوك العمل التطوعي) تساهم في تحقيق اهداف عينة الدراسة المتمثلة بلواء علي الأكبر بوصفه أحد تشكيلات هيئة الحشد الشعبي وان هذه المتغيرات الثلاثة لم تتم دراستها مجتمعةً من قبل.
- ٢- ان قيم الثقافة الحسينية اذ ما عدت كبديل للثقافة التنظيمية في المنظمات ممكن ان تحقق اهدافاً أوسع وذلك لشموليتها كما يمكن ان تكون الثقافة التنظيمية جزءاً من قيم الثقافة الحسينية.
- ٣- ان الركائز الأساسية لقيم الثقافة الحسينية ثابتةً وغير قابلة للتغيير وعند ترسيخها في المنظمات ممكن ان تخلق سلوك مواطنة تنظيمية عالي وممكن ان تسهم وبشكل كبير في تخفيض السلوك التطوعي العكسي في المنظمات.
- ٤- ان غالبية الافراد في المنظمات لديها رموز قيادية تتمسك بها وأن القيادة الروحية تعد أحد تلك المرتكزات التي تركز اليها الافراد في المنظمات وأن ذلك قد يساعد في تحريك وترسيخ قيم الثقافة الحسينية لدى عامة الافراد عندما تعمل القيادة الروحية في المنظمة على تبني قيم الثقافة الحسينية او تعمل على تفعيلها وممكن ان ينعكس على سلوك العمل التطوعي بشقيه (الإيجابي، والسلبى).
- ٥- تتجلى أهميتها في كونها اول دراسة تناولت متغير قيم الثقافة الحسينية، كما انها الدراسة الأولى كأطروحة دكتوراه في المنظمة عينة الدراسة بحسب اطلاع الباحث.
- ٦- تبرز أهمية الدراسة من كونها تحاول تسليط الضوء على السلوك التطوعي اذ يتم ملاحظة الاعمال التطوعية أكثر بروزاً في القضايا الروحية والعقائدية وممكن ان توظف ذلك المنظمات لصالحها أي عندما تتبنى المنظمة قيم الثقافة الحسينية ويكون لديها قيادة روحية ممكن ان يخلق لها فارقاً في السلوكيات التطوعية الايجابية.
- ٧- يأمل الباحث ان تكون هذه الدراسة مرتكز لدراسات وبحوثاً مستقبلية تتعلق بتطبيقات قيم الثقافة الحسينية، اذ يعد هذا المقياس كأول دراسة عملية وميدانية وممكن ان يستفيد منها الباحثون في العديد من المجالات، اضافة لكونها تعد مساهمة متواضعة في فسح المجال امام الباحثين للبحث في ميادين أخرى تتعلق بأي متغير من متغيرات الدراسة وارتباطه بمتغيرات أخرى.

ثالثاً: أهداف الدراسة

إن هدف الدراسة الحالية يتمحور في بيان طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (قيم الثقافة الحسينية) والمتغير المعتمد (سلوك العمل التطوعي) وعلاقتها مع المتغير التفاعلي (القيادة الروحية) ودوره في تحديد حجم العلاقة بينهما وذلك من اجل الافادة منها في مكان الدراسة وتحويل النتائج المتوقعة الى واقع عملي يساهم في الارتقاء بمستوى السلوك التطوعي في مكان الدراسة، اضافة الى جملة من الاهداف الاخرى وكما يأتي:

١. معرفة مستوى سلوك العمل التطوعي لدى عينة الدراسة.
٢. بناء مقياس علمي لقيم الثقافة الحسينية يكون وسيلة لتحقيق غايات البحث.
٣. تشخيص دور قيم الثقافة الحسينية في إمكانية خلق سلوك عمل تطوعي إيجابية وتقليل سلوك العمل التطوعي السلبي.
٤. اختبار علاقات الارتباط والتأثير ان وجدت للمتغير المستقل (قيم الثقافة الحسينية) والمتغير التفاعلي (القيادة الروحية) وكذا اختبارها مع المتغير المعتمد (سلوك العمل التطوعي) وإمكانية تحديد طبيعة العلاقة هل هي علاقة إيجابية او علاقة سلبية.
٥. بناء إطار فكري ومعرفي كامل لمتغيرات الدراسة الخاصة بـ (قيم الثقافة الحسينية، القيادة الروحية، سلوك العمل التطوعي) عبر معرفة اهم المنطلقات العلمية والمعرفية الخاصة بهذه المتغيرات.
٦. إمكانية الافادة من مقياس قيم الثقافة الحسينية لتطبيقه في دراسات والمنظمات الأخرى.

رابعاً: الدراسات الأولية لبناء مقياس لمتغير قيم الثقافة الحسينية

اتبعت الدراسة الخطوات الرئيسية التي وضعها (Churchill: ١٩٧٩) (MacKenzie & et al : ٢٠١١)، (Ren & Hanqin: ٢٠١٨) في بناء المقياس اذ استخدمت الدراسة النهج الاستقرائي لتوليد وبناء الفقرات. وكانت خطوات البناء على النحو الآتي:

الخطوة الأولى: توليد الفقرات

اتبعت الدراسة نهجاً استقرائياً لتوليد الفقرات مقياس قيم الثقافة الحسينية الذي يفترض نظرياً في الأدبيات السابقة والمقابلات المعمقة أساساً كخطوة أولى لتوليد الفقرات بالاعتماد على الخطوات الرئيسية التي أوصى بها (Churchill: ١٩٧٩). بعد الاطلاع على الأدبيات الموجودة حول قيم الثقافة وقيم الثقافة الحسينية واعتمد الباحث على مجموعة من الخطوات في اعداد الدراسة الأولية وبالخصوص منهج (Schwartz: ٢٠٠٦) صاحب نظرية توجهات قيم الثقافة والذي بين ان هنالك إجماعاً حول كيفية وضع

تصور للقيم الأساسية بشكل تدريجي منذ الخمسينيات حتى الآن إذ يتضمن هذا الاجماع ست ميزات اساسية للقيم الثقافية (Schwartz ٢٠٠٦, ١٤٣) هي:

- ١- القيم هي المعتقدات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتأثير.
- ٢- القيم تشير إلى الأهداف المرغوبة والتي تحفز على العمل.
- ٣- القيم تتجاوز الإجراءات والمواقف المحددة مثلًا الطاعة والصدق والنزاهة فهي قيم ذات صلة في العمل أو في المدرسة أو مع العائلة أو الأصدقاء أو الغرباء لكن هذه القيم تتميز عن المفاهيم الأضيق مثل المعايير والمواقف التي تشير عادةً إلى أفعال أو أشياء أو مواقف محددة.
- ٤- القيم تعمل معيار توجيهي لتقييم الإجراءات والسياسات والأشخاص والأحداث.
- ٥- القيم مرتبة حسب الأهمية بالنسبة لبعضها البعض لتشكيل نظام هرمي حسب الأهمية للفرد.
- ٦- الأهمية النسبية للقيم توجه العمل. فالتجارة بين القيم المتنافسة ذات الصلة هي ما يوجه المواقف والسلوكيات.

وعلى هذا الأساس تم مطالعة البحوث والادبيات التي تعني بالقيم والقيم الثقافية وقيم الثقافة الحسينية وقيم النهضة الحسينية ومجموعة من الدراسات ذات العلاقة وبناءً على هذه القاعدة من المميزات الأساسية التي يمكن من خلالها تحديد القيم الأساسية فقد تم استخلاص قرابة (٦٠) مفردة وحسب الآلية التي استخدمها (Ren & Hanqin: ٢٠١٨) في جمع البيانات الخاصة بأبعاد المتغير وكما مبينه في الملحق رقم (١) خلال فتره تجاوزت ٧ اشهر من الاطلاع والمطالعة والتفحص للمفردات والمفاهيم التي تعني بالقيم وبعد التفحص والجدولة لهذه القيم تم وضعها في جدول وحسب الأهمية النسبية وبناءً على رؤية الباحث الاستقرائية ونظراً للتعقيد الكبير في الموضوع والتشعبات الواسعة لمفهوم قيم الثقافة الحسينية خلصه النتائج كما في الملحق رقم (١)

لكن لم تكن هنالك قناعة كافية لدى الباحث في ذلك كما وان متغير قيم الثقافة الحسينية يحمل في طياته شقين الأول عقائدي والأخر أكاديمي لذا ذهب الباحث لمعالجة الجانب الأول عبر عملية المقابلة المعمقة الى ذوي الاختصاص والتي يشير اليها (Churchill: ١٩٧٩) كأحدي خطوات توليد الفقرات ، إذ تم التوجه الى العتبة الحسينية المقدسة وتم اللقاء بالمسؤول عن شعبة المنبر الحسيني وتم اطلاقه على هدف الباحث من بناء مقياس عن قيم الثقافة الحسينية ، وتم الطلب منه تحديد مجموعة من العلماء والخطباء لديهم الخبرة والالمام الكافي عن القيم الحسينية او القيم التي أراد الامام الحسين استنهاضها بالأمة عبر ثورته على ان تحمل هذه الشخصيات جنبه أكاديمية فتم ترشيح عشرة شخصيات وتم اجراء مقابلات معمقة في ذلك وتم اعداد استمارة مقابله وكما مبينه في الملحق رقم (٢) لمقابلة مجموعة الشخصيات والعلماء والخطباء وكانت المقابلات في أيام متفاوتة فمنها كان الكترونية عبر اعداد مقابله الكترونيه نتيجة انتشار مرض كورونا وبعضها كانت بشكل مباشر علما ان جميع المقابلات تم ارسفتها وفيما بعد تم جدولتها وعند نهاية كل مقابله

كان الباحث يعرض الاستمارة التي تمت إعدادها من قبله في الخطوة الأولى للوقوف على مدى الاستجابة والرفض الى هذه الاستمارة وكانت هنالك استجابة تصل الى ٩٠% من المقبولية للاستمارة الأولى وخلصت نتائج المقابلات بتوليد مجموعة الابعاد والفقرات الخاصة بمتغير قيم الثقافة الحسينية والتي بلغت سبعة ابعاد ب(٥١) فقرة كما كان هنالك اتفاق عالٍ للعناصر التي اوردها الباحث في بادئ الامر كونها كانت الفقرة الأخيرة في المقابلة لبيان مدى المطابقة الفكرية لدى أصحاب التخصص مع فكر الباحث بأعداد استمارة توليد الفقرات وكما مبين في الملحق رقم (٣)

الخطوة الثانية: تخفيض الفقرات

بمجرد إنشاء الفقرات لتمثيل اداة البناء، يجب تقييمها للتأكد من صحتها وان عملية التقييم لتلك الفقرات تتم بواسطة استعمال مهمة فرز الفقرات (MacKenzie & et al : ٢٠١١, ٣٠٤). تم توظيف ثلاثة عشر خبيراً في السلوك التنظيمي وخمسة طلاب دكتوراه في إدارة الأعمال من احدى الجامعات العراقية لمهمة فرز العناصر، وطلبنا من كل خبير إكمال استطلاع بما في ذلك اطلاعه على المفاهيم لكل بُعد من أبعاد قيم الثقافة الحسينية والفقرات ذات الصلة وكما موضح في الملحق رقم (٣) و ((الحكم على كل فقرة من فقرات المقياس من حيث كونها تنتمي او لا تنتمي أو غير أساسيه)). لتحسين فهم صلاحية المحتوى من خلال النظر في الاتفاق او عدم الاتفاق مع النظر في إمكانية تخفيض تلك العناصر وكان ذلك بالاعتماد على الية احتساب نسبة صلاحية المحتوى (Lawshe : ١٩٧٥, ٥٦٧). وحسب الصيغة الآتية :

$$CVR=(ne- N_2/ N_2)$$

اذ تشير (CVR) الى نسبة صلاحية المحتوى و (N) و عدد الخبراء في اللجنة و (ne) هو عدد الخبراء في اللجنة الذين توافق على أن الفقرة تنتمي الى المقياس. عندما يكون هناك اتفاق كامل بين الخبراء، يعد CVR ممتازاً، اما اذا كان CVR أكبر أو يساوي ٧٥% وهو ما يمثل اكبر اتفاق على قبول الفقرة وسيعتبر أيضاً ممتازاً (Polit & et al : ٢٠٠٧, ٤٦٦) وهو ما نعتقد أنه هدف مناسب عندما يتم بناء قيم الثقافة الحسينية بهذه المعيار

وخلصت نتيجة خفض الفقرات من (٥١) فقرة وبسبعة ابعاد الى ان يكون هنالك سبعة ابعاد لمتغير قيم الثقافة الحسينية هي (التسامح، التضحية من اجل المبادئ، الحوار، الإصلاح، احترام الاخرين، ممارسة الطقوس والشعائر، الاندماج الاجتماعي) مع خفض عدد الفقرات الكلية الى (٤٢) فقرة لكل بعد ٦ فقرات. وكما مبينة في الاستمارة الاستبانة ملحق رقم (٤)

الخطوة الثالثة: توزيع الاستمارة على العينة

بعد ان تمت إزالة الفقرات التي تمتاز بالغموض وعدم الوضوح والمعنى المزدوج (Ren & Hanqin: ٢٠١٨). حددنا (٤٢) عنصراً تم توزيعهم على (٧) ابعاد رئيسية وبعد ان تم الحصول على الشكل النهائي للاستمارة الخاصة بمقياس قيم الثقافة الحسينية وللتأكد والاطمئنان لما توصل اليه الباحث

الفصل الأول: بعض الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة.....المبحث الثاني: منهجية الدراسة

في الفقرة السابقة وللتأكد من انها تنسجم نظريا وتجريبيا ولغرض الوقوف على الخصائص السيكومترية للمتغير لغرض اجراء تحليل العامل الاستكشافي

اذ تم توزيع هذه الاستمارة على عينة أولية من منتسبي ومسؤولي العتبة الحسينية المقدسة وبشكل عشوائي اذ تم استخدام طريقتين في التوزيع عبر توزيع الاستمارات بشكل مباشر (ورقية) والطريقة الثانية (الالكترونية) من خلال استخدام الوسائل الالكترونية نتيجة لكون الأوضاع الصحية غير مستقرة في هذه الفترة وبلغت الاستمارات التي تمت الإجابة عليها (٣١١) استمارة ولمهن مختلفة موظف (اداري ، اعلامي ، محاسب ، مدرس ، معلم ، مهندس ، امني ، خدمي ، موظف علاقات ، مدرب) من منتسبي ومسؤولي العتبة الحسينية المقدسة. تضمنت العينة ٧٨,٨٪ ذكور و ٢١,٢٪ اناث. تراوحت أعمار أكثر من ٦٧,٣٪ من المشاركين بين ٣١ و ٤٥ عامًا وبلغت نسبة من ٢٢,٨٪ تتراوح أعمارهم بين ٢١-٣٠ عامًا. وبلغت نسبة ٨,٣٪ تتراوح أعمارهم من ٤٥-٦٥. وبلغت نسبة ١,٦٪ أكثر من ٦٥ عامًا، اما التحصيل الدراسي فقد بلغت نسبة حملة شهادة الإعدادية نسبة ١٣,٢٪ أي (٤١) فرداً، وبلغت نسبة حملت البكالوريوس ٥٩,١٪ أي (١٨٤) فرداً، وبلغت نسبة حملة شهادة ١١,٨٪ أي (٣٧) فرداً، اما الذين دون الإعدادية فكانت نسبتهم ١٥,٩٪ أي (٤٩) فرداً.

الخطوة الرابعة: الحصول على الخصائص السيكومترية للمقياس

وبعد اجراء تحليل العامل الاستكشافي كانت النتائج بإبقاء العناصر الأساسية سبعة هي (التسامح، الحوار، الإصلاح، الاندماج الاجتماعي ، احترام الآخرين، ممارسة الطقوس ، الشعائر التضحية من اجل المبادئ)، وقد تم خفض فقرات المقياس من (٤٢) فقرة الى (٣٧) فقرة فقد كان بعد التسامح يتكون من (٥) فقرات وبعد الحوار يتكون من (٦) فقرات وبعد الإصلاح يتكون من (٥) فقرات وبعد الاندماج الاجتماعي يتكون من (٦) فقرات وبعد احترام الآخرين يتكون (٥) فقرات وبعد ممارسة الطقوس والشعائر يتكون من (٤) فقرات وبعد التضحية من اجل المبادئ يتكون من (٦) فقرات وبذلك بلغت عدد فقرات المقياس (٣٧) فقره لكل الابعاد وكما موضحة في الاستمارة الرئيسية الملحق رقم (٤)

خامساً: فرضيات الدراسة والمخطط الفرضي

تشتمل الدراسة على مجموعة من الفرضيات الرئيسة وعلى النحو الاتي:

١- الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي.

وتنبثق من الفرضية الرئيسة الأولى أربع فرضيات فرعية هي التالي:

أ- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد.

ت- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل العكسي التنظيمي.

ث- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل العكسي بين الافراد.

٢- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل التطوعي.

وتنبثق من الفرضية الرئيسية الثانية من أربع فرضيات فرعية هي التالي:

أ- الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد.

ت- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل العكسي التنظيمي.

ث- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل العكسي بين الافراد.

٣- الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي.

وتنبثق من الفرضية الرئيسية الثالثة أربعة فرضيات فرعية هي التالي:

أ- الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد.

ت- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل العكسي التنظيمي.

ث- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل العكسي بين الافراد.

٤- الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك العمل التطوعي.

وتنبثق من الفرضية الرئيسية الرابعة أربعة فرضيات فرعية هي التالي:

ج- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة.

ح- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد.

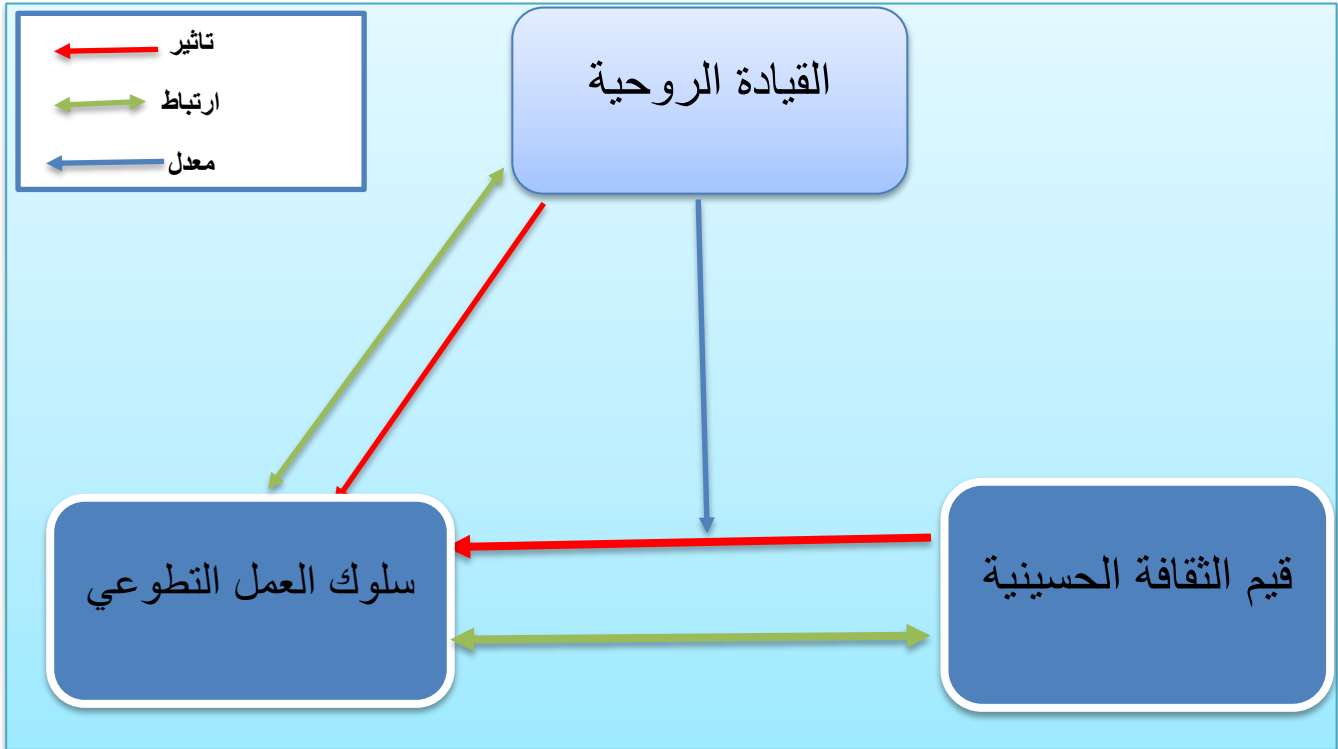
خ- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك العمل العكسي التنظيمي.

د- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك العمل العكسي بين الافراد.

هـ- الفرضية الرئيسية الخامسة: يوجد تأثير معدل ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي

شكل (1)

مخطط الدراسة الفرضي



المصدر: اعداد الباحث

سادساً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية ثلاثة مناهج علمية الأولى كانت مبنية على المنهج الاستقرائي في بناء مقياس قيم الثقافة الحسينية والثاني والثالث على المنهج الوصفي - التحليلي في

اختبار فرضياتها، إذ استخدمت المنهج الوصفي في وصف البيانات المتعلقة بعينة الدراسة والمنهج التحليلي في تحليل البيانات وإيجاد العلاقة بين المتغيرات.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة

ان هذه الدراسة تسعى لمعرفة العلاقة والتأثير التفاعلي للقيادة الروحية ما بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي ومدى إمكانية خلق مستوى متقدم من السلوكيات التطوعية الإيجابية لما لها من تأثير على واقع العمل المنظمي والمجتمعي لذا تم اخذ مجتمع الدراسة هيئة الحشد الشعبي.

مؤسسة هيئة الحشد الشعبي مؤسسه عراقية تتسم بالصبغة العقائدية المستندة الى فكر المثل العليا تشكلت نتيجة استجابة جماهيرية من قبل أبناء الشعب العراقي بالتطوع للذود عن البلد بناءً على فتوى الجهاد الكفائي التي أطلقتها المرجعية الدينية العليا في النجف الاشرف والمتمثلة بسماحة المرجع الديني الأعلى السيد علي الحسيني السيستاني (دام ظله الوارف).

جاءت هذه الفتوى من المرجعية بتاريخ ١٣\٦\٢٠١٤ كاستجابة الى الوضع العراقي بعدما استشعرت المرجعية الخطر الكبير الذي بات يهدد وجود كيان الدولة العراقية برمتها وكانت الاستجابة الجماهيرية فورية للفتوى الجهاد الكفائي وانخرطت اعداد كبيره من المتطوعين ضمن تشكيلات قتاليه ولوجستية والقيام بالتعاون والتنسيق مع القوات المسلحة بالتصدي لهذا الخطر.

بعد الفتوى المباركة صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٣٠١) لسنة ٢٠١٤ بتاريخ ١٤/٠٦/٢٠١٤ بتأسيس هيئة الحشد الشعبي، وبالأمر الديواني المرقم (٤٧) بتاريخ ١٨/٠٦/٢٠١٤ كتاب الأمانة العامة لمجلس الوزراء والذي تضمن تأسيس هيئة الحشد الشعبي وبيان ارتباطها الإداري برئيس مجلس الوزراء والقائد العام للقوات المسلحة وبدأت بعدها تنظم تشكيلاتها بشكل اصولي واداري منظم.

تم اخذ عينة الدراسة من تشكيل لواء علي الأكبر وأحد تلك التشكيلات هيئة الحشد الشعبي ، تشكل هذا اللواء اعتباراً من تاريخ اصدار الفتوى وكانت لديه العديد من الواجبات والمهام التطوعية وقد شارك في اغلب المعارك للذود عن البلد وكانت هنالك لديه العديد من النشاطات التطوعية الأخرى غير العسكرية كالمشاركات في تنظيم الزيارات المليونية وخاصة في كربلاء المقدسة او تنظيم النشاطات التي تحتاجها منطقة الفرات الأوسط للبلد ، اذ يبلغ عدد افراد هذا اللواء حوالي (٢٦٠٠) فرد وبكافة تصنيفاته العسكرية والإدارية واللوجستية كما ان قيادة اللواء لديها متابعات لجميع الجرحى وعوائل الشهداء والمتوفين .

يضم لواء علي الأكبر عدة أفواج وهي :

- ١- فوج مالك الأشر
- ٢- فوج المختار الثقفي
- ٣- فوج القاسم
- ٤- فوج مغاوير عابس
- ٥- فوج الأنصار

بالإضافة الى تشكيلات مقر اللواء من كتيبة هندسية واتصالات والاستخبارات وامن اللواء والميرة والاليات وغيرها من التشكيلات الإدارية والعسكرية التي يحتاجها اللواء لتنظيم أمور عمله.

تم اخذ هذه العينة وفقا لطبيعة الإمكانيات التي يسرت اجراء الدراسة، علماً تم اخذ عينة سابقة من منتسبي ومسؤولي العتبة الحسينية المقدسة لغرض بناء مقياس متغير قيم الثقافة الحسينية ومن ثم ادخل المتغير بعد الحصول على النتائج ضمن استمارة الاستبانة التي تم توزيعها على افراد عينة الدراسة من منتسبي لواء علي الأكبر وكانت تفاصيل العينتين كالاتي:

- أ- العينة الاستكشافية لمتغير قيم الثقافة الحسينية والتي بلغ عددها المستجيبين فيها (٣١١) فرداً من منتسبي ومسؤولي العتبة الحسينية المقدسة والتي تم اختيارها بشكل عشوائي.
- ب- عينة الدراسة لجميع المتغيرات والتي بلغ عدد المستجيبين (٣٦١) من منتسبي لواء علي الأكبر والتي تم اختيارها بشكل عشوائي.

جدول (٤)
وصف عينة الدراسة

العوامل الديمغرافية	الفئة	العدد	النسبة %
النوع الاجتماعي	ذكر	٣٦١	١٠٠%
المجموع		٣٦١	١٠٠%
العمر	٢٠ سنة فأقل	٤	١%
	٢١ - ٣٠	١٥٠	٤١%
	٣١ - ٤٠	١١٧	٣٢%
	٤١ - ٥٠	٧٨	٢١%
	٥١ - ٦٠	٨	٢%
	٦١ سنة فأكثر	٤	١%
المجموع		٣٦١	١٠٠%
المؤهل العلمي	متوسطة او دون	١٦٩	٤٦%
	اعدادية	١٠٣	٢٩%
	بكالوريوس	٨٩	٢٥%

المجموع	٣٦١	%١٠٠
المنصب الوظيفي	٣٦١	%١٠٠
مجاهد متطوع	٣٦١	%١٠٠
المجموع	٣٦١	%١٠٠
سنوات الخدمة	١ سنة فأقل	%٣
	٢ - ٤	%٣٧
	٥ - ٧	%٥٤
	أكثر من ٧ سنوات	%٦
المجموع	٣٦١	%١٠٠

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات مجتمع الدراسة

ثامناً: أدوات الدراسة

الدراسة الحالية اعتمدت على مجموعة من الأدوات التي ساهمت في إكمال جانبيها النظري والعملي وكما يأتي:

١. الإطار النظري

اعتمدت الدراسة الحالية على مجموعة من المصادر الاجنبية والعربية والمحلية المتمثلة بالكتب والمجلات والرسائل والاطروحات الجامعية .

٢. الإطار العملي

لتحقيق اهداف الدراسة فقد تم بناء الإطار العملي بوسيلتين وكالاتي: -

أ-اعتمدت الدراسة في الجانب العملي اولاً على استمارة اسئلة غير مهيكلة دعمت بالمقابلات الشخصية المعمقة لمجموعة من الخطباء والعلماء ,و التي تروم من خلالها الوصول بناء مقياس لمتغير قيم الثقافة الحسينية , وقد تم بيان ذلك تفصيلا في الدراسة الاولى .

ب-استمارة الاستبانة التي تعد اداة اساسية في جمع البيانات وتحليلها، وقد احتوت على اربع محاور رئيسة هي:

المحور الأول: المعلومات التعريفية التي تخص عينة الدراسة وتشمل (العمر، , والتحصيل الدراسي, والمركز الوظيفي ، وسنوات الخدمة الوظيفية) .

المحور الثاني: المقاييس الخاصة بالمتغير المستقل (قيم الثقافة الحسينية) وتم بناء المقياس من قبل الباحث والمتكون (٤٢) فقرة وبعد اجراء التحليل العاملي الاستكشافي خلصت

ب(٣٧) فقرة وبعد اجراء التحليل العاملي التوكيدي تم حذف (٣) فقرات وبذلك أصبحت فقرات المقياس (٣٤) فقرة.

المحور الثالث: تضمن المقاييس الخاصة بالمتغير التفاعلي (القيادة الروحية) وقد تم الاعتماد على مقياس (fry et al: ٢٠٠٥). والمتكون من (٢٦) فقرة مع تكييف فقراته من قبل الباحث حسب طريقة المنظمة عينة الدراسة وبعد اجراء التحليل العاملي التوكيدي تم حذف (٣) فقرات وبذلك أصبح المقياس من (٢٤) فقرة.

المحور الرابع: المقاييس الخاصة بالمتغير المعتمد (سلوك العمل التطوعي) اذ تم استخدام نموذج (Spector & Suzy: 2002) والذي تضمن محورين احدهما سلوك المواطنة التنظيمية والأخر سلوك العمل العكسي ، وقد تمت الاستعانة بالنموذج الوارد في دراسة (Williams & Stella: ١٩٩١) لسلوك المواطنة التنظيمية والمتكون من (١٠) فقرات مقسمة بشقين (٥) فقرات على مستوى المنظمة و (٥) فقرات على مستوى الفرد ، والنموذج الوارد في دراسة (Robinson & Rebecca: ١٩٩٥) لسلوك العمل العكسي والمتكون من (١٦) فقره مقسمة بشقين (٧) فقرات على مستوى المنظمة و (٩) فقرات على مستوى الفرد مع تكييف فقراته من قبل الباحث حسب طبيعة المنظمة عينة الدراسة .

تاسعاً: الوسائل الإحصائية المستخدمة

اعتمدت الدراسة على عدد من الأدوات الإحصائية، بغرض الحصول على نتائج العلاقات بين المتغيرات فضلاً عن التحقق عن مدى صحة الفرضيات وقياسها، إذ تم استعمال البرنامج الإحصائي (SPSS ٧٢٣) لإجراء التحليلات الإحصائية المطلوبة. إضافة الى استخدام برنامج تحليل المسار (AMOS) وفق مدخل معادلة النمذجة الهيكلية والذي سوف يستخدم في الدراسة الحالية، إضافة الى استخدام تقنية التحليل المعدل (Moderation Analysis) وفق اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية لغرض تحديد مستوى التفاعل بين المتغيرين المعدّل والمستقل من خلال بناء متغير التفاعل.

وتمثلت الأدوات الإحصائية المستخدمة بالآتي:

١- ادوات الصدق والثبات وتمثل بالآتي:

أ- **التحليل العاملي التوكيدي والاستكشافي:** لتوكيد الصدق البنائي للمقاييس ومدى ملائمتها لمبانيها النظرية.

ب- **معامل الثبات:** للتأكد من ثبات المقاييس ودقتها في قياس المتغيرات ميدانياً دون تعقيد او تداخل.

ت- معامل الاتساق الداخلي: للتأكد من مدى انسجام واتساق الفقرات التي تمثلها.

ث- اختبار الصدق الظاهري وصدق المحتوى: يعني إلى أي مدى أو إلى أي درجة يستطيع هذا الاختبار ان يقيس ما معد من أجله.

ج- اختبار التوزيع الطبيعي: للتأكد من مدى معلمية البيانات وضمان انها تتبع التوزيع

الطبيعي ام لا مما يعطي للباحث حرية اختيار الاساليب التحليلية الملائمة لهذه

البيانات واجراء الاختبارات المطلوبة.

٢- الأدوات الإحصائية الوصفية، وتتمثل بالآتي:

أ- الوسط الحسابي الموزون.

ب- الانحراف المعياري.

ت- الخطأ المعياري.

ث- مستوى الإجابة.

ج- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

ح- معامل التفسير.

خ- الانحدار البسيط

الفصل الثاني الجانب النظري للدراسة

تمهيد:

ليست هناك قيم ثقافة تخص هذا المجتمع أو ذاك فقط، وليست هناك ثقافة دخيلة أو ثقافة مستوردة، إنما تتواصل الثقافات في حركتها فيما بينها مؤثرة ومتأثرة فيما بعضها البعض لكن لا بد من وجود قيم ثقافية أصيلة والتي يكون لديها الحضور الشامل للقيم الإنسانية التي تحتضن في جوهرها الإنجازات الإنسانية على مر العصور، أنها تختصر ثمرات جهود الإنسانية بصراعاتها ونجاحاتها وإخفاقاتها وتقدمها الا وهي قيم الثقافة الحسينية فما هو حجم امتلاك الشعوب منها وما هو حجم التفاوت في ذلك.

كما ان الجوانب الروحية أصبحت من اساسيات المجتمعات وعملية التغذية الروحية لا تختلف عن التغذية الجسدية او العقلية لذا للقيادة نصيب منها من خلال القيادة الروحية متجسدا بامجها وادواتها واساليبها كما ان عملية تحديد حجم الترابط ما بين هذه القيادة مع السلوكيات التطوعية وكذلك القيم الحسينية وما هو حجم انعكاسها على خلق سلوك عمل تطوعي وان ذلك يعد جزء مهم على مستوى المنظمات والمجتمعات من خلال تحديد أهمية واهداف ومجالات الاعمال التطوعية.

لذا ذهب الباحث الى تناول هذا الفصل المتكون من أربعة أبحاث تحدد الأطر الفكرية والفلسفية لهذه المتغيرات الثلاثة والتي تم تخصيص المبحث الأول الى الأطر الفكرية والفلسفية لـ (قيم الثقافة الحسينية) والمبحث الثاني الى الأطر الفكرية والفلسفية لـ (القيادة الروحية) والمبحث الثالث للأطر الفكرية والفلسفية لـ (سلوك العمل التطوعي) والمبحث الرابع (لتحديد العلاقة ما بين المتغيرات الثلاثة)

المبحث الثاني

قيم الثقافة الحسينية

تمهيد

شهد العالم تحولات كبيرة في منظومة القيم الثقافية في عصر الحداثة وما بعد الحداثة الأمر الذي يستدعي تجديد البنية الثقافية للمنظمات بما يوازي تطور الأفكار، فالحياة البشرية ما كانت تصل الى ما وصلت إليه، في جانبها الايجابي، لو لا التهذيب الذي طرأ رويدا على تفكير الانسان وثقافته ومن ثم سلوكه، وهكذا صارت الثقافات هي التي تتحكم بطبيعة سلوك الفرد والجماعة، وصارت هي المعيار الذي يُقاس به مدى التحضر، لذا نحن في حاجة دائمة لتطوير الملامح في جانب قيم الثقافة من اجل ضمان المستوى العالي للوعي لكل فرد من افراد المجتمع عموما.

وسيتناول هذا المبحث مجموعة المفاهيم التي ترتبط (بالقيم، وقيم الثقافة، قيم الثقافة الحسينية، واهمية قيم الثقافة الحسينية، ابعاد قيم الثقافة الحسينية).

أولاً: مفهوم قيم الثقافة الحسينية

قبل تناول مفهوم قيم الثقافة الحسينية كمتغير شامل سيتم التعرف على مفاهيم (القيم، الثقافة، قيم الثقافة)، ومن ثم مفهوم قيم الثقافة الحسينية وكما يأتي:

١- القيم

القيَم: كلمة أصلها الاسم (قيَم) في صورة جمع تكسير وجذرها (قوم) وجذعها (قيم) وتحليلها (ال + قيم) والقيم هي الفضائل الدينية والخلقية الاجتماعية التي تقوم عليها حياة المجتمع الإنساني (المعجم الوسيط: ٢٠٠٤، ٧٦٨). فأمر قيم يعني مستقيم، وكتاب قيم يعني ذا قيمة و"القيمة" قيمة الشيء قدره وقيمة المتاع ثمنه والأمة القيمة تعني الأمة المستقيمة (إبراهيم وآخرون: ١٩٧٨، ٧٦٨). فالقيمة هي صفة للشيء تجعله ذا أهمية للفرد أو للجماعة، وهي تكمن في العقل البشري وليست في الشيء الخارجي نفسه (طهطاوي: ١٩٩٦، ٤٠). ووفقاً لقاموس "Longman" تُعرّف كلمة القيمة على أنها "درجة فائدة الشيء، والجودة في شيء ما تجعله مفيداً أو مرغوباً فيه، وهو معيار أو فكرة لدى معظم الناس حول قيمة الصفات الجيدة". (Ezinwanne; ٢٠١٩، ٢).

ان القيم هي معتقدات مستقرة وطويلة الأمد حول ما هو مهم في مجموعة متنوعة من المواقف، والتي توجه القرارات والافعال فهي عبارة عن اعتقادات فردية حول ما الذي يجب ان يتجه اليه في الحياة وكيف يجب ان نتصرف (Gibson& et al : ٢٠١٢، ٣٣). وهي عبارة عن الأفكار والمشاعر التي لدى

الأشخاص حول العمل والوظائف والمنظمات والمجتمعات، وان هذه الأفكار والمشاعر تعرف بالقيم التي تكون عادة طويلة الاجل (George & Jones; ٢٠١٢, ٦٦). ويرى أصحاب الفلسفة المثالية ان القيم مطلقة وغير متغيرة وهي صالحة لكل زمان ومكان فهي لا تتغير بتغير الافراد من جيل الى جيل او من مجتمع الى مجتمع فهي ثابتة في جوهرها إذ إنها ليست من صنع البشر بل هي جزء من طبيعة الكون ذاته، ودور الإنسان هو حمل هذه القيم وعلى عاتقه التحقق الغائية الالهية على الارض، فهو همزة الوصل بين الحدث (الواقعة) والقيمة (السعدي: ٢٠١٣, ٦٧). لذلك فإن مفهوم القيم يشير المواقف والمعتقدات والسلوكيات والأفعال والمعايير المقبولة للسلوكيات التي يتوقع كل مجتمع أن يلتزم بها الأعضاء (Ezinwanne; ٢٠١٩, ٢). وتعتمد الفلسفة المثالية على الأساس القيمي الذي وضعه الفيلسوف اليوناني افلاطون، وهو أساس يمثل عالم القيم الذي يجمعه مثلث القيم العليا عنده وهو الحق والخير والجمال فقيمة الحق تتعلق بكل ما هو معرفة، وقيمة الخير بكل ما هو سلوكي، في حين تختص قيمة الجمال بكل ما هو وجداني، ان هذه القيم العليا الثلاث كامنة في طبيعتها وهي ثابتة لا تتغير بتغير الظروف والملابسات اي انها سابقة على الوجود المحسوس وكأنه في عالم المثل وكأنه في عالم خارجي (السعدي: ٢٠١٣, ٦٨). اما الفلسفة التقليدية للقيم ترى ان القيم هي توجه عام حول تفضيل حال اجتماعية على أخرى ((Johns & Saks; ٢٠١٤, ١٢٠). فالقيم تمثل قناعات أساسية مفادها أن نمطاً معيناً من السلوك أو الحالة النهائية للوجود هو شخصياً أو اجتماعياً مفضلاً على السلوك المعاكس أو الحالة النهائية للوجود (Robbins & John & et al; ٢٠١٤, ٧١). فهي تفضيلات واسعة فيما يتعلق بمسارات العمل أو النتائج المناسبة (John & et al; ٢٠١٢, ٣٨). ففي المجتمع تساعد القيم في تحديد التفكير "الأساسي" للناس: ما يحبونه أو يكرهونه أو لا يبالون به، اما في المنظمة فقد تعمل القيم على نقل الإحساس بالهوية لأعضائها، وتعزيز استقرار نظامها الاجتماعي، وتوجيه انتباه المديرين إلى القضايا المهمة، وتسهيل الالتزام بشيء أكبر من الذات (Duh & et al; ٢٠١٠, ٤٧٥). اذ يمكن ان ينظر الي القيم على أنها وجهة نظر أو قناعة تمكن الافراد من الموت من أجلها، لهذا السبب يبدو أن القيم تتغلغل في الواقع في كل جانب من جوانب الحياة البشرية (Ezinwanne; ٢٠١٩, ٢). كذلك يمكن أن تختلف الدول في التفاعل بين قيمها الثقافية ومحتوى الوسائط (Danowski & Han : ٢٠٢٠, ٤٤). اذ تشكل القيم الروحية الأطر الأخلاقية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية للفرد وإن إطار العمل ليس إطاراً للمقايضات بين مجالات القيمة المختلفة ولكنه إطار يكون فيه الأفراد والأشياء - أي العوالم البشرية والطبيعية والروحية - حقوق والتزامات متساوية ومتبادلة فتكون فيه القيم الروحية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية مترابطة بإحكام تعكس تصرفات الفرد في العمل (Davies & et al : ٢٠٢٠, ٢).

وهناك ست ميزات رئيسية للقيم والتي بينها وكما يلي (Schwartz; ٢٠٠٦, ١٤٣):

- ١-القيم هي المعتقدات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتأثير.
- ٢-القيم تشير إلى الأهداف المرغوبة والتي تحفز على العمل.
- ٣-القيم تتجاوز الإجراءات والمواقف المحددة اذ تحدد بهذه الميزة عن المفاهيم الأضيق مثل المعايير والمواقف التي تشير عادةً إلى إجراءات أو أشياء أو مواقف معينة.
- ٤-القيم تعمل كمعايير لاختيار أو تقييم الإجراءات والسياسات والأشخاص والأحداث.
- ٥-القيم مرتبة وفقاً للأهمية النسبية لبعضها البعض لتشكيل نظام الأولويات، تميز هذه الميزة الهرمية أيضاً القيم من الأعراف والمواقف.
- ٦-الأهمية النسبية للقيم توجه العمل وتكون المقايضة بين القيم المتنافسة ذات الصلة هي ما يوجه المواقف والسلوكيات.

فالقيم هي عبارة عن مقاييس يحكم بها على الأفكار والأشخاص والأشياء والأعمال والموضوعات والمواقف الفردية والجماعية، من حيث حسنها وقيمتها والرغبة بها، أو من حيث سوءها وعدم قيمتها وكراهيتها كونها ترتبط بالفرد وسلوكياتها سواء كان في البيت أو في المجتمع أو في المنظمة فكل ما يربط الشخص بهذه القيم بمختلف أنواعها هي عنصر حكم على ما هو صواب أو جيد أو مرغوب لكن يبقى منبع هذه القيم هو الدين والمجتمع والاسرة.

٢- الثقافة

الثقافة هي مجموعة من القيم والأفكار والرموز المفيدة التي تساعد الأفراد للتواصل والتحليل والتقييم كأعضاء في المجتمع (Banerjee: ٢٠٠٨, ٣٦٨). كما تشير إلى القيم والتفضيلات الفردية التي تفسر دور المشاعر الأخلاقية في تحفيز السلوك البشري وتنظيم التفاعلات الاجتماعية (Tabellini: ٢٠٠٨, ٢٥٨). اذ تتكون الثقافة من أنماط، صريحة وضمنية للسلوك المكتسب والمنقول بواسطة الرموز، والتي تشكل الإنجازات المميزة للجماعات البشرية، بما في ذلك تجسيدها في المصنوعات اليدوية؛ يتكون الجوهر الأساسي للثقافة من التقاليد (المشتقة والمختارة تاريخياً) الأفكار وسيما القيم المرتبطة بها (Iguisi: ٢٠٠٩, ١٤٤). كما تعرف على انها برمجة جماعية للعقل والتي تميز أعضاء مجموعة أو فئة من الناس عن أخرى (Yoon: ٢٠٠٩, ٢٩٤). او هي عبارة عن الطريقة المكتسبة والمشاركة للقيام بالأشياء في مجتمع معين (John & et al: ٢٠١٢, ٤٠) أيضاً تشير الى مجموعة متكاملة من السمات والتصرفات الخاصة بشعب ما إلى الحد الذي يميزه عن الشعوب أو المجتمعات الأخرى، وتستمر هذه السمات المميزة لتشمل لغة الناس، واللباس، والموسيقى، والعمل، والفنون، والدين، وما إلى ذلك، كما أنها تشمل الأعراف

الاجتماعية، والمحرمات والقيم الخاصة بالناس (Ezinwanne: ٢٠١٩, ٢). فالثقافة تعكس معنى القيم أو المعايير أو المعتقدات الأساسية التي يشترك فيها جميع أعضاء المنظمة، والتي تم بناؤها والاعتماد عليها معًا لتحقيق الأهداف التنظيمية (Yusuf: ٢٠٢٠, ١٦). وهناك ثلاثة ابعاد للثقافة وكما بينها (Ahern & et al: ٢٠١٥, ١٦٦) :-

١. الثقة مقابل عدم الثقة (ما إذا كان الافراد يعتقدون أنه يمكن الوثوق بالآخرين).
٢. التسلسل الهرمي مقابل المساواة (ما إذا كان الافراد يعتقدون أن عليهم اتباع القواعد التي تملئها السلطات العليا).
٣. الفردية مقابل الجماعية (ما إذا كان الافراد يعتقدون أنه يجب عليهم التضحية بالمكاسب الشخصية من أجل الصالح العام للجميع).

الا ان هوفستد اقترح خمسة ابعاد للثقافة مرتبطة بالعمل وكما تلي(Yoon; ٢٠٠٩, ٢٩٤) :-

- ١- مسافة القوة: الدرجة التي يقبل بها الأعضاء الأقل قوة في المنظمات توزيع السلطة بشكل غير متساوي.
- ٢- الفردية: الدرجة التي يؤكد بها المجتمع على دور الفرد.
- ٣- الذكورة: الدرجة التي يؤكد بها المجتمع على القيم الذكورية التقليدية (مثل التنافسية والإنجاز والطموح)، على عكس الآخرين (مثل التنشئة ومساعدة الآخرين وتقدير جودة الحياة).
- ٤- تجنب عدم اليقين: الدرجة التي يشعر بها الناس بالتهديد بسبب المواقف غير المؤكدة وغير المنظمة والغموض.
- ٥- التوجه طويل المدى: تعزيز الفضائل الموجهة نحو المكافآت المستقبلية.

ان الوظيفة التي تؤديها الثقافة هي وظيفة" التحكم الاجتماعي " فمعظم الافراد يهتمون بالأشخاص المحيطين بهم، وبالتالي إذا شاركنا مجموعة مشتركة من التوقعات مع الأشخاص الذين نعمل معهم ، فنحن تحت سيطرتهم كلما كنا في وجودهم ، فالثقافة تعد احد اكثر الأنظمة تحكما بالافراد (Guiso & et al : ٢٠١٣). وثقافة الناس هي ما يميزهم عن المجتمعات البشرية الأخرى في الأسرة البشرية ، هذا يفترض حقيقة أنه لا يمكن أن يكون هناك شعب بدون ثقافة والادعاء بوجود مجتمع بدون ثقافة يعني ضمناً أن مثل هذا المجتمع استمر في البقاء بدون أي شكل من أشكال التنظيم أو المنظمات الاجتماعية أو المعايير، المعتقدات والمحرمات ونحو ذلك ؛ وهذا النوع من التأكيد غير صحيح على الإطلاق، هذا على خلفية أن الثقافة هي مجموع السلوك المكتسب لمجموعة من الأشخاص الذين يُعتبرون عمومًا تقليدًا لهذا الشعب وينتقل من جيل إلى جيل (Ezinwanne: ٢٠١٩, ٢) .

خلاصة لما تقدم يمكن القول ان الثقافات تتعدد مع تعدد الشعوب والمناطق وتبقى الثقافة سلوكاً مكتسباً عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد الاجتماعية والتي تكون عادة موروثاً او متجدد مع تطور المجتمعات لكنها في الحقيقة تترجم واقع الفرد او المجتمع او المنظمات.

٣- مفهوم قيم الثقافة

إن عصر الحداثة ونتيجة التحولات الكبيرة فقد هُمش الدين وما وراء المادة، وما بعد الحداثة ألغت الاعتبار الدينية والغيبية، حيث لا يوجد عندها حقيقة واحدة وإنما حقائق متعدّدة يسوغها الإنسان لنفسه وفق منظومة لا تخضع إلى معايير ثابتة من احترام الثقافات والديانات، ومؤطر في حدود النفعية، جُلّ اهتماماتها مادية مطلقة (المصري: ٢٠١٦, ٢١٩). فالقيم تشكل المواقف والمعتقدات والعمل والنجاح والثروة والسلطة والإنصاف والمنافسة والعديد من المكونات الأخرى من هذا القبيل لمحتوى وسياق بيئة العمل. (Banerjee; ٢٠٠٨, ٣٦٨). اذ تميل القيم إلى التأثير في المواقف والسلوك (John & et al ٢٠١٢, ٣٨). فقيم الثقافة جزء أساسي من ثقافة المنظمة وقيمها المشتركة عبر المجتمع (Mc Shane, ٢٠٠٨, ٤١). في الواقع تتطور قيم الافراد كنتاج للتعلم والخبرة التي يوجهونها من مصادر مختلفة في البيئة الثقافية التي يعيشون فيها، نظراً لاختلاف التعلم والتجارب من شخص لآخر، ينتج عن ذلك اختلافات في القيم الثقافية ومن المرجح أن تكون هذه الاختلافات عميقة الجذور ويصعب تغييرها (وإن لم يكن من المستحيل) فالكثير لها جذور في الطفولة المبكرة والطريقة التي نشأ بها الفرد (John & et al ; ٢٠١٢, ٣٨). كما انها تعكس مستودع المعرفة والخبرة والمعتقدات والقيم والمواقف والمعاني والتسلسلات الهرمية والدين والمواقيت والأدوار والعلاقات المكانية ومفاهيم الكون والأشياء المادية والممتلكات التي اكتسبتها مجموعة كبيرة من الافراد في سياق الأجيال من خلال السعي الفردي والجماعي (Iguisi, ٢٠٠٩ : ١٤٤). لذا فالقيم تعد مكوناً أساسياً للثقافة، وان الافتراضات الأساسية بالقيم كجوهر الثقافة ومع ذلك فإن العلماء الآخرين الذين يتفقون بشكل عام مع نهجه قد أدرجوا القيم على نفس القدر من الأهمية في تصور الثقافة (Ogbonna, ٢٠١٩ : ٣١٢). فعند التطرق الى مفهوم القيم الثقافية فهو يشير الى انها محددات أساسية لكيفية رؤية الافراد لأنفسهم والآخرين وكيف يعاملون بعضهم البعض (Banerjee; ٢٠٠٨, ٣٦٨). كما يمكن تعريفها على انها مجموعة معينة من الأشخاص الذين يشاركون الأطر والرموز التي نسميها الثقافة ويمكن أن يكون لديهم معايير محددة للقيمة او انها عملية للإشارة إلى القيمة التي تضعها الثقافة على كيانات معينة، سواء كانت محددة ثقافياً ام لا (Jurt & et al ٢٠١٥, ٩٢). وكذلك تشير الى المعتقدات الدائمة بأن نمطاً معيناً من السلوك أو الحالة النهائية للوجود مفضل شخصياً أو اجتماعياً على نمط السلوك أو الحالة النهائية (Chegini & Kashanifar; ٢٠١٦, ١٩٢). فيما يرى اخرون بان قيم الثقافية هي "الأفكار المجردة المشتركة يشكل ضمنى أو صريح حول ما هو

جيد وصحيح ومرغوب في المجتمع" (Phuong, & Harima; ٢٠١٩, ٨٨). واكد (Al-Merr& ; ٢٠٢٠, ٣٩). ان الثقافة هي العامل البيئي الأكثر فاعلية في السلوك الفردي والتي تحددتها القيم والمعتقدات في المجتمع ، لأن الثقافة مشتركة بين الافراد فإنها تساعد على وضع الحدود بين المجموعات المختلفة والتأثير على كيفية ارتباط أعضائها ببعضهم البعض، فالثقافات تختلف في أنماطها الأساسية للقيم والمواقف والطريقة التي يفكر بها الناس في أمور مثل الإنجاز والثروة والمكاسب المادية والمخاطر والتغيير قد تؤثر على كيفية تعاملهم مع العمل وعلاقاتهم مع المنظمات (John& et al ; ٢٠١٢, ٤٠). والاختلافات الثقافية تساهم في بناء القيم لدى الأفراد وأن ثقافة البيئة التي ينتمي لها الفرد تؤثر في القيم التي يتبناها القائد. فالمجتمعات التي تهتم بالعلاقات الاجتماعية يبنى لدى افرادها قيم اجتماعية ويهتمون باحتياجات الافراد المحيطين بهم (Veselina; ٢٠١١, ١٠). أما قيم الثقافة الأساسية للمنظمة مثل النظام والنجاح والمجتمع والتآزر لها معنى وثيق وذات صلة في المنظمة (Duh & et al ; ٢٠١٠, ٤٧٥).

كما يمكن أن تختلف القيم الثقافية تمامًا من منظمة إلى أخرى في بعض الثقافات وقد يهتم الموظفون بشدة بالمال، لكن في حالات أخرى قد يهتمون أكثر بالابتكار التكنولوجي أو رفاهية الموظف وان هذه القيم تتغير تبعاً للظروف التي يمر بها الفرد وتمر بها المنظمة وحسب الثقافة التنظيمية وقوة الارتباط والعضوية للمنظمة (Slocum& Don ; ٢٠١١, ٤٨٠). ويتم تطوير وتعزيز نظام القيم الفردي لكل شخص من خلال التنشئة الاجتماعية من الوالدين والمنظمات الدينية والأصدقاء والتجارب الشخصية والمجتمع الذي يعيش فيه على هذا النحو فاكسب القيم يمر بمراحل طويلة ومتعددة (McShane, & Mary ; ٢٠٠٨, ٤١) .

حيث ترتبط مجموعات القيم في الافراد بطرق مختلفة وتوفر مجموعة من الفرص لبناء الشخصية من خلال مجموعة القيم الخمس الاتية التي بينها (Infield& Mugisha; ٢٠١٣, ٩):

١-القيم الروحية: تشمل المواقع الطبيعية المقدسة مثل ومواقع العبادة، والطقوس والقرايين، ومواقع الدفن، والمواقع المرتبطة بألهه، او بالأشخاص الروحانيون.

٢-قيم الاستخدام: تم استعمالها في مشاريع الحفاظ على المجتمع كحوافز اقتصادية بدلاً من الفوائد الثقافية للمجتمعات. على الرغم من أن الاستخدام لا يمكن فصله عن الاقتصاد، إلا أن الدوافع الثقافية الكامنة وراء استعمال الموارد يتم تجاهلها بشكل عام. قد تكون الموارد المحددة ضرورية للحفاظ على الممارسات الثقافية ولذلك هناك حاجة إلى البعض الآخر لصنع منتجات ثقافية مادية أو مرتبطة بأنشطة نمط الحياة القيمة.

٣-قيم أسلوب الحياة: قد يكون جمع الموارد ضروريًا لإعداد ترتيب الحياة.

٤- قيم الأماكن: يتم تحديد قيم الأماكن في المواقع ذات الأهمية الثقافية أو التاريخية، مثل مواقع المعارك والقبور والنصب التذكارية والآثار التي تحدد هوية الشعب. قد تكون الملامح الطبيعية قد نشأت عن أفعال الآلهة أو الأسلاف. لذلك قد تكون الإجراءات مطلوبة للحفاظ على مكان الأشخاص والروابط المؤدية إليه.

٥- القيم الأخلاقية: تسمح الأخلاق أو الفلسفات الأخلاقية للمجتمعات والجماعات والأفراد بمعالجة مسائل الأخلاق فيما يتعلق بالسلوكيات تجاه العالم الطبيعي، وفصل الأفعال الصحيحة عن تلك الخاطئة، وتلك الجيدة عن تلك السيئة. ترتبط هذه الأحكام ارتباطاً جوهرياً بالقيم العليا لأي مجتمع، وخاصة القيم الدينية والروحية والتي توفر سوية مجموعة من المبادئ الأخلاقية الشاملة التي يمكن أن تساعد في حل المشكلات الأخلاقية المعقدة.

٤- قيم الثقافة الحسينية

عندما نتكلم عن قيم الثقافة الحسينية نعني استنهاض قيم الثقافة الإسلامية، فقيم الثقافة الحسينية هي صراع القيم، وثورة القيم، ونهضة القيم، كونها استوعبت الكثير من الجوانب التي تتصل بالإنسان، لأنها ثورة من أجل الإنسان بمنطلقاتها الإلهية (الموسوي: ٢٠٠٤، ٦٣). أو هي القيم التي روجت لها الثورة الحسينية، وثقفت الإنسانية عليها لضمان العيش الحر والكرام التي تلائم الإنسان باختلاف انتمائه وجنسيته أو دينة فهي ثورة عالمية لم يشهد لها التاريخ مثلاً لها (التميمي: ٢٠١٦، ٢٣٦).

(منظومة القيم الحسينية) عبارته عن منظومة متكاملة محكمة النسيج مترابطة الحلقات تقوم على اركان ثابتة من القرآن الكريم، وسنة الرسول محمد (ص) وأهل البيت (ع) التي تجسد تطبيقات عمليه في سلوك الانسان ، مما يجعلها تمثل النموذج الأمثل كمنتج معرفي ، وعقدي حضاري متجذر في الإرث الثقافي الإسلامي ، فهي ليست مجرد حادثة تاريخية ، بل نهضة حية متجددة تعبئ نسفاً من القيم للأجيال عبر العصور (المصري : ٢٠١٦ ، ٢٢٠). فالنهضة الحسينية هي نهضة لإصلاح الواقع وتقويم الاعوجاج الذي حصل بسبب السياسات التي اراد اصحابها من الدين ان يتماشى مع اهدافهم واهوائهم (عبد الله: ٢٠١٧ ، ٢٨٨). وباتت هذه النهضة تتجدد ذاتيا ويمكن تسميتها بالتجديد الذاتي الذي يظهر لنا في كل زمان و كل فئه من البشر ، ولها طريقته في عمليه التجديد والتي تروم تطبيق منهج وفلسفه الامام في الاصلاح و هذا التجديد اعطي للإصلاح الندرة في التميز والريادة على باقي العمل الاصلاحى الذي قامت به الدول حيث كان مصيره الزوال ومازالت ثوره الامام الحسين متجدده بكل ما تحمله من عطاء ، اذ أيقظت التجديد الاداري الاستراتيجي المستدام و المستوحاة من الامام الحسين عليه السلام عند كل البشر اذ ايقظت الازدهان للتمسك بهذا المنهج الذي استمر وبقى كل هذه السنين بحيث اصبحت فلسفه وخارطة الطريق لكل احرار العالم (الطائي والعبادي : ٢٠١٧ ، ١٦١). وقد اتسمت النهضة الحسينية بقيم الخير والفضيلة شعاراً وسلوكاً ومنذ اللحظة الاولى للنهضة الى نهاية الخط، ولعل من اسباب خلود هذه النهضة في وجدان الامه الإسلامية

وغيرها هو ما قدمته تلك النهضة من اثار فكرية على مختلف المستويات لذلك فان نهضة الامام الحسين عليه السلام كونها تشكل معلما اساسيا في هذا الميدان (عبد الله: ٢٠١٧, ٢٨٧).

اما عندما نتكلم عن مفهوم قيم الثقافة الحسينية فيمكن إعطاء تعريف اجرائي عنها :- فهي استنهاض الى تكوين فريد من المعايير والتقاليد والمعتقدات في طرق التصرف التي تجمع بين الجماعات والأفراد في ممارسة الحياة اليومية سواء كانت في العمل او خارج العمل ، اذ ترتبط بالسلوكيات الإنسانية الأخلاقية التربوية العليا التي تحاكي المثل الاعلى والتي ينبغي ان يتحلى بها الافراد في كل زمان ومكان ويمكن من خلالها تحقيق الأهداف والحفاظ على الحقوق لكل من المنظمات والمجتمع والافراد في نفس الوقت وذلك باستنادها الى ركائز ومعايير واسس ثابتة ومحكمة لا تتغير تبعا لأهواء شخصية .

ثانياً: - أهمية قيم الثقافة الحسينية

تؤثر قيم الثقافية على المعتقدات والمواقف والتي بدورها تؤثر على السلوك لأنه من غير المحتمل أن يكون للثقافة تأثير مباشر على السلوك. (Chwialkowska & et al: ٢٠٢٠, ١١). فالقيم تشكل قضية مهمة شغلت الفكر الإنساني عامة والتربوي خاصة واهتم بها الفلاسفة والأديان والتنظيمات الاجتماعية وكانت مركز اهتمام الأنبياء والرسل والمصلحين عبر الزمن لأنها تمثل جانبا مهما من الثقافة في أي مجتمع لذلك لا يمكن لأي امة ان تنهض من دون الاعتماد على القيم التي تدعمها وتؤيدها (جاسم: ٢٠١٧, ١٩٦). اذ تضع القيم الأساس لفهم المواقف الافراد ودوافعهم وتؤثر على تصوراتهم لما "يجب" او "لا يجب" أن يكون ، فهي تحتوي على تفسيرات للصواب والخطأ وما هو مفضل للسلوك أو نتائج معينة ونتيجة لذلك فهي تؤثر على المواقف والسلوك (Robbins & Tim : ٢٠١٤, ٧١-٧٢). حيث أن القيم الثقافية والعادات والأعراف المجتمعية للدولة ذات أهمية بالغة للقادة لفهمها من أجل التحفيز والقيادة وبناء فرق عالية الأداء والتعامل مع النزاعات في مؤسساتهم بشكل أكثر فعالية ، كما تؤثر القيمة المهيمنة لثقافة البلد أيضًا على ثقافة المنظمة (Slocum & Don : ٢٠١١, ٤٨٢). اذ تكمن أهمية قيم الثقافة الحسينية في التركيز على نهجها الإصلاحية اذ اطلق الامام الحسين (ع) شعاره الإصلاحية (ما خرجت اشرا ولا بطرا وانما لطلب الإصلاح في امة جدي). فقد ركزت هذه النهضة على مفهوم الإصلاح وان لهذا المفهوم استدلالات عقلية فمنها ما يرتبط بفهمنا الى اهداف ودوافع هذه النهضة، ومنها ما يرتبط بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وعدم الخضوع للظلم وتأسيس الحرية للعالم، وكذلك ما يتعلق بإنشطة الأدوار الى أصحابها ولا سيما في الجانب السياسي والذي كان النواة الحقيقية للإصلاح لأن الامة مرتبطة بقادتها (التميمي: ٢٠١٦, ٢٣٩-٢٤٠).

تكمن أهمية دور النهضة الحسينية في تجسيد للقيم الإنسانية وتطبيقها والالتزام بها، وان تجسيد القيم يعد من ابرز اهداف تلك النهضة المباركة، فالقيم الإنسانية تكتسب اهمية من اهمية الحياه الاجتماعية بالنسبة

لنوع الانسان من خلال تماسك المجتمع وحركته نحو الكمال والسعادة حيث انه مرهون في مجموعه عوامل لها الاثر الواضح والفاعل في تلك الحركة الإيجابية ومن تلك العوامل هو التسديد للقيم الإنسانية وتفعيلها والالتزام بها وتطبيقها في الواقع الخارجي (عبد الله: ٢٠١٧, ٢٨٨).

فقد أكدت قيم الثقافة الحسينية على لغة الحوار واحترام الآخر، وتعزيز لغة التسامح والوسطية والاعتدال، وتعميق التفاهم ومعالجة الاختلافات بأسلوب سلمي ينشر المحبة، ويؤمن بالحق، ويعترف بالأخر ولا يلغيه، وتوضيح المواقف وكشف الشبهات لتألف القلوب ، فلو ركزنا بكل هذه القيم وافترضنا تواجدها في المجتمع او لدى الافراد في المؤسسات او تم بناء الثقافة التنظيمية للمنظمة بأسلوب ونظرية قيم الثقافة الحسينية فمن الممكن ان يولد ذلك لدى المنظمة مستويات عالية من الرفاهية الروحية والاستقرار والتكامل والاندماج والالتزام التنظيمي وان ذلك بطبيعته سينعكس لحاله من الاستقرار والبناء الصحيح والسليم للمجتمعات وللنظمات وتمكن المنظمات من تحقيق أهدافها وبالوقت نفسه يتمكن الفرد من المحافظة على حقوقه وتحقيق أهدافه المشروعة .

ثالثاً: -اهداف قيم الثقافة الحسينية

صنفت الدليمي الأهداف القيمة للفكر التربوي الإسلامي الى خمسة أصناف (الدليمي: ١٩٩٥، ٣٣٠)

. هي:

أ. الهدف القيمي اليماني: ويعني الغاية التي تؤدي الى ترسيخ القيم الايمانية العقائدية التربوية الإسلامية والتمسك بها وتضم القيم الاتية: الايمان، التقوى، العبادة، الاستعانة، الاستغفار.

ب. الهدف القيمي الاخلاقي: وتعني الغاية التي تؤدي الى ترسيخ القيم الاخلاقية الإسلامية والتمسك بها وتضم القيم الاتية: الصدق العدل الحق الاستقامة التوبة الامانة الطاعة.

ج. الهدف القيمي الاجتماعي: ويعني الغاية التي تؤدي الى ترسيخ القيم الاجتماعية التربوية الإسلامية والتمسك بها، وتضم القيم الاتية: العدالة والاحترام وحب الال والتقدير وصلة الرحم.

د. الهدف القيمي الاقتصادي: ويعني الغاية التي تؤدي الى ترسيخ القيم الاقتصادية التربوية الإسلامية والتمسك بها، وتضم القيم الاتية: عدم التبذير والتوزيع العادل والعمل والاصلاح.

هـ. الهدف القيمي العسكري: ويعني الغاية التي تؤدي الى ترسيخ القيم التربوية الجهادية وتضم القيم الاتية: حسن الاعداد للحرب وحفظ الدين والعمل على النصر.

ان الهدف الأساسي من قيم الثقافة الحسينية هو استنهاض وبناء منظومة أخلاقية تربوية تحمل في طياتها شخصية او مجموعة الاشخاص لديهم القدرة على اجراء تعاملات سليمة تحمل أسلوب يبين

حقيقة وجود الانسان في هذه الحياة بالشكل الذي يدعو الى التعايش السلمي المبني على المحبة والتأخي والقبول للأخر.

رابعاً: -خصائص قيم الثقافة الحسينية

ان قيم الثقافة الحسينية هي قيم الثقافة الإسلامية والتي كان للأمام الحسين (ع) الدور الكبير في استنهاض هذه القيم وكما بينها (الصوافي: ٢٠١٥, ٢٧٧-٢٨٢)

١- قيم ثابتة مصدرها ألهي ومثل عليا تصلح لكل زمان ومكان بصرف النظر عن جنس الفرد وزمانه ومكانه ونوعه.

٢- انها منبثقة من العقيدة ومرتبطة بالسلوك الأخلاقي ارتباطاً قويا وعميقا بحيث لا يمكن الفصل بينهما مثل حسن الخلق هو الايمان وسوء الخلق هو النفاق

٣- الشمولية في جميع مجالات الحياة واول هذه المجالات هي سلوكيات الاخلاقية فقد اوجب الاسلام ان يتقيد الانسان بالأخلاق الحسنة.

٤- القيم عملية: ان هذه القيم هدفها التطبيق الواقعي وبيان طرق التحلي بها.

٥- المصدر الأساسي لها الالتزام في السلوكيات وهو نابع من شعور الانسان بمراقبه الله تعالى في ذلك

٦- عدم الحكم على الافعال بظاهرها ولكن تمتد الى النوايا والمقاصد والبواعث التي تحرك الافعال الظاهرة

٧- مبادئ تقنع العقل وترضي القلب والوجدان ثم انهاء الشر، الا في مسوغات ودوافع تحريرية.

٨- الربط ما بين الاخلاق والعبادة في المبادئ والقيم الروحية التي تؤثر في وجدان الافراد.

٩- السلوك والممارسة: فان هذا النمط من الثقافة لا يكتفي بالتوجيه والارشاد واصدار الاوامر وانما

الامتثال الى القضاء الاعلى في تطبيق مبادئ وقيم الاسلام وهذا القيم التي كان يطبقها الرسول

صلى الله عليه وسلم وكان الامام الحسين دورا في ذلك في استنهاض هذه القواعد في جميع جوانبها.

وهناك مجموعة من الخصائص تتصف بها قيم الثقافة الحسينية وهي (جاسم وعبد الأمير: ٢٠١٧,

٤٧٣-٤٧٦): -

١- الهية المصدر: -فقد اتخذت هذه القيم من منطلقها الإلهي المستند الى القران الكريم والسنة النبوية الشريفة.

٢- التوازن والوسطية: -تقوم هذه القيم على ان يستخدم الانسان قدراته واستعداداته استخداما متكاملا

ومتوازناً بين ماديته ومعنوياته، الا ان هذه القيم لا تقوم على تنميه جانب على حساب جانب اخر

في الفرد بل تقوم على نظره متكاملة للطبيعة الإنسانية وعن سلامه الفهم الموضوعي والعميق والصادق لخصائص الانسان والمجتمع والثقافة والمعرفة البشرية.

٣- الشمولية والعمومية: -إن هذه القيم هي قيم شاملة لجميع نواحي الحياة فهي لا تهتم بجانب على حساب الجانب الاخر بل اهتمت في جميع مصالح البشر فهي قيم شاملة وصالحة لكل زمان ومكان ومستمد هذه الشمولية والصلاحية من شموليه الدين الاسلامي ومبادئه.

٤- الإيجابية: -تعني الدعوة الى فعل الخير والنهي عن فعل الشر.

٥- الإنسانية: -تعني بتكريم الانسان وتحقيق الإنسانية إذا اكدت على ان الانسان هو أرقى وأكرم مخلوق في الدنيا لان كل الموجودات سخرت له.

٦- الثبات: -ان هذه القيم هي قيم ثابتة لا تتغير بتغير الزمان والمكان والانسان ولا تتبع لمزاج الشخص وذلك لأنها قيم ربانية، مثل الحق والعدل والصدق والايثار قيمه ثابتة عند المسلمين لا تتغير من بيئة الى اخرى ومن وقت لأخر، وهذا هو ما معهود بها لكن عند بعض المجتمعات مرتبط عندهم القيم بمقدار ما تحققه لهم من منفعة لذا تتغير حسب الظروف والزمان والمكان.

٧- الاستمرارية: وتعني قابليتها للتطبيق في كل زمان ومكان فضلا عن الاتسامة بالتطور وهو مبدا مستمد من طبيعة الإسلام، اذن تعاليم الاسلام عامه صالحه لكل زمان ومكان كونها اخذت على عاتقها بناء الفرد وبناء المجتمع.

٨- البساطة والوضوح: -تمتاز هذه القيم ببساطتها ووضوحها اذ لا غموض موجود فيها ولا تعقيد وذلك لأجل ان يكون فهمها سهلا على عامه الناس.

٩- الواقعية: -ترتبط هذه القيم بالواقع وامكانياته وفي الوقت نفسه بالوصول الى ما ينبغي ان يكون عليه هذا الواقع فهي كيف تتعامل مع الحقائق الموضوعية ذات الوجود الحقيقي المستيقظ والاثار الواقعي الايجابي كما انها لا تستجيب الى النزاعات الفطرية والطبيعية.

١٠- العمق: -ان هذه القيم لا تستند الى فكرة سطحية او هامشية بل تنظر بعمق الى الاشياء ولا تكتفي بالوقوف عند الامور الجزئية او الاكتفاء في النظر الى الظواهر نظرة بسيطة وسطحية بل تذهب الى الأمور بعمق، على العكس من المذاهب النفعية الذين جعلوا المنفعة اساسا لعملية التقويم بل الشكل الذي تذهب المصلحة الى منفعة فئة معينة دون أخرى.

خامساً :- ابعاد قيم الثقافة الحسينية

تم الاعتماد على اخذ ابعاد قيم الثقافة الحسينية استنادا الى المقياس الذي تم بناؤه من قبل الباحث وقد تم إيضاح طريقة بناء المقياس في الفصل الأول المبحث الثاني في الفقرة الرابعة والتي لخصت نتائجها بتحديد سبعة ابعاد هي (التسامح، والحوار، والإصلاح، والاندماج الاجتماعي، واحترام الآخرين، وممارسة الطقوس والشعائر، وأخيرا التضحية من أجل المبادئ) والتي سنتناولها بشكل تفصيل كما مبين ادناه: -

١- التسامح

في السنوات الأخيرة، حقق مبدأ التسامح بين الأديان مكانة دولية كميّار وعلامة على الحرية الدينية (Walton: ٢٠١٥, ٦٠). ويمكن اعتبار "التسامح" مسألة أخلاقية، كآلية "لتقييد أو كبح المظاهر العدوانية والعدائية" (Melikov & et al: ٢٠١٩, ٢٢٢٣). إذ يمثل التسامح موقفًا إيجابيًا يوفر للأفراد مساحة لفهم الآخرين، يمكن أن يساعد هذا الموقف في خلق الانسجام داخل المجتمع (Alhendi,et al : ٢٠٢١,٣).

ويعرف التسامح على انه قوة معارضة للقمع والتدخل السلبي، مما يسمح للمعارضين الآخرين بالحق في أن يعيشوا الحياة التي يريدونها، كونه نوع خاص من الحرية ويتطلب تطبيق مفهوم الحرية على من لا يحبونه أو على الممارسات والمعتقدات التي لا يوافق عليها المرء، ومع ذلك، يمكن أن يكون لدى الأفراد أسباب مختلفة للتسامح لكن هناك سببان رئيسيان هما تجنب الصراعات المجتمعية و احترام المساواة في المكانة وحقوق الآخرين، إذ تختلف أشكال التسامح في مدى قوتها القائمة على الاهتمامات الواقعية بدلاً من الاهتمامات المبدئية -والتي تتوافق مع الطرق المبدئية والبراغماتية للتفكير حول القضايا المجتمعية ولذلك قد يكون لها آثار مختلفة على العلاقات بين المجموعات في التنوع الثقافي للمجتمعات (Velthuis & et al : ٢٠٢١,٢).

كما يعني التسامح أن يقبل الأفراد الأفكار وأنماط الحياة التي لا يتفقون معها والتي لا تتوافق مع أفكارهم وأنماط حياتهم، فالتسامح يجعل الاختلاف ممكنًا، والاختلاف يجعل التسامح ضروريًا على أقل تقدير، فمن الضروري النظر فيما إذا كانت الضرورة الأخلاقية للتسامح تتجاوز الانتهاكات الأخلاقية التي قد تكون متصلة في الممارسات الثقافية لكي يعطي مبرر لذلك ، إذ تعمل المنظمات الدولية (مثل الأمم المتحدة واليونسكو) والجمعيات الدينية والمدنية والمدارس والمربون في جميع أنحاء العالم على تعزيز التسامح، على سبيل المثال، اقترح مجلس الاتحاد الاوربي جعل التسامح جزءًا من المناهج الدراسية الوطنية ووافقت جميع الدول الأعضاء على ذلك. (Verkuyten& Melanie :٢٠٢١,٥١-٥٢). إذ يتضح التسامح من خلال الصفات التي تميز أخلاقيات السلوك: الإحسان، والموقف الإيجابي ، الرحمة، واللطف، والوداعة، المحبة، وغيرها، إذ تم تحديد التسامح في المهنية من خلال وجود نظرة إنسانية للعالم ، والكرامة المهنية والشرف ، والنقد الذاتي ، وضبط النفس ، والاعتدال ، والحياد ، والديناميكية ، والاستقرار العاطفي وغيرها (Sokol& et al : ٢٠٢١, ٥). وقد جسد الامام الحسين عليه السلام واصحابه ارواح ملامح الإنسانية والرحمة والتسامح في طريقه الى كربلاء ، إذ التقى بأحد الويه جيش بن زياد وكانوا عطاشا فأمر الامام الحسين ((عليه السلام)) اتباعه بسقي الجيش وقال لهم(اسقوا القوم الماء وارشف الخيل ترشيفا) و قد سقى الامام الحسين عليه السلام بنفسه ابن طعان المحاربي فهل هناك صورته اروع من ذلك تبين مدى تسامح الامام الحسين وعفته حتى مع أعدائه وهو يعلم من الامر لو كان معهم لما فعلوه وهذا ما حدث فعلا اثناء المعركة (السعدي :٢٠١٣, ٢٢٠).

فالتسامح هو احد القيم الأخلاقية الانسانية النبيلة التي تعبر عن موقف السماح والعفو للآخرين بأن يعيشوا بالطريقة التي تتطلبها ثقافتهم أي قبول أفكار وآرائهم ومعتقداتهم وسلوكياتهم ، وان التسامح والعفو من القيم الأخلاقية التي ركز عليها الامام الحسين عليه السلام في النهضة المباركة، إذ كان معسكره يحمل في طياته العديد من المواقف التي تشير الى السماح والعفو وان مثال ذلك هو ما حدث مع الحر الرياحي وهو قائد طليعة جيش العدو عندما جعجج بالأمام الى ان اوصله الى موقع واقعة الطف لكن بعد ان استبصر الطريق وأعاد الى رشده فدى من الامام وطلب منه السماح والتوبة قال له الامام ان تبت تاب الله عليك فعفى الامام عنه واستشهد بين يدي الامام وهنا بين لنا الامام معنى السماح والتسامح ، لكن تبقى نقطة مهمة في التسامح والعفو هي محو الأثر أي السماح بالقول والفعل فالتسامح على ان يحمل المرء إمكانية محو الأثر في ذلك، وأيضاً تأكيد على ضرورة قبول الآخر، كما يتفق معظم الناس على أن التسامح صفة مرغوبة ويجعل التعايش السلمي ممكناً، ولكن يبدو من الصعب جداً ممارسة التسامح أحياناً، وذلك لأن الناس ينجرفون في عواطفهم ، وقد يتبنى وجهة نظر ضيقة أو طائفية أو قبلية ، او في بعض الأحيان يكون من الصعب ممارسة التسامح بسبب التمرکز حول الذات او ضيق في المساحة الثقافية للفرد ، او قد يذهب البعض في قياسه لمفهوم التسامح الى انه أحد عناصر الضعف لكن تبقى الحقيقة عكس ذلك فهي من القيم النبيلة.

٢- الحوار

يعني بالمعنى الضيق الحديث بين شخصين أو طرفين (Storme& et al : ٢٠١٢,٣٥). وبمعنى اخر يعد الحوار الوسيلة التي يبحث الافراد من خلالها عن المعنى والفهم المشترك (Raelin:٢٠١٢,٥)، كما يتم تعريفه على انه نشاط موجه نحو الاكتشاف الجديد للفهم، والذي من شأنه تحسين المعرفة أو البصيرة أو الحساسية للمشاركين فيها " (Matusov& Kiyotaka: ٢٠١٤,٤).

فالحوار هو حدث علائقي يتجاوز تمييز الذات / الآخر (Maine& et al : ٢٠١٩, ٣٨٩) فالحوار هو "عملية تنطوي على تبادل مفتوح ومحترم لوجهات النظر بين الأفراد والجماعات على اختلاف عرقياتهم وثقافتهم ودياناتهم والخلفيات اللغوية والتراثية (Villalobos:٢٠١٩,٣٨٠).

فالحوار مهم لتنمية القدرات والقابليات ويوفر إمكانيات بشرية أكثر حرية واستقلالية وشفافية ، كما يعد عملية إقامة الحوار جزءاً مهماً من التحول الاجتماعي والثقافي للمجتمعات المتنوعة فهو وسيلة مهمة للقضاء على التحيزات بين مختلف المجموعات كونه جسر للوحدة الوطنية لكنه أيضاً جزء مهم من إثراء وجهات نظر (Afriansyah:٢٠٢٠, ٥٠). فالحوار لا يمكن اختزاله في فعل "إيداع" شخص لأفكاره في شخص آخر، ولا يمكن أن يصبح مجرد تبادل للأفكار " يستهلكها المتحاورين (Maine& et al : ٢٠١٩,) (٣٨٩).

ويمكن أن تكون الثقة والتفاهم المتبادلين اللذين يتم بناؤهما من خلال الحوار بمثابة أساس للتوصل إلى قرارات منطقية ومستنيرة وذات نفع عام وذات اهتمام مشترك، كما يعتمد الأشخاص من جميع نواحي الحياة على الحوار والمداوولات، ولكن هذه العمليات ادت دورها بشكل أكثر وضوحاً في القطاع العام لمعالجة قضايا السياسة المتقلبة مثل العلاقات بين الأعراق والانتشار النووي والتدهور البيئي وتحسين المدارس أو تحقيق العدالة تطوير المنظمات كما يعتمد الحوار والتداول في جوهرهما على كشل تعاوني ووفقاً لذلك يجسد المحاورون شكلاً مختلفاً من أشكال القيادة عن الشكل الفردي للقيادة والسيطرة المألوف لذلك فهم يعتمدون على قيادة تبادلية تعترف بأن أي وجهة نظر هي واحدة من بين عدة وجهات نظر وليست أكثر من فرضية يتم فحصها (Raelin: ٢٠١٢، ٥).

وقد امتازت جميع حوارات الامام الحسين (ع) مع اصحابه بأسلوب النصح والموعظة ومثال ذلك حوار الامام الحسين (ع) مع اعدائه بعد ان بقى وحده في ارض معركة الطف وقد شاهد مصرع جميع اصحابه واهله واخرهم الرضيع المنحور بين يديه و يتوقع ان يكون الخطاب غاضبا وعلى الرغم مما فيه من الجراح التي اوهنت جسده فإنه عليه السلام بدا ناصحاً للقوم رحيماً عليهم فقال مخاطبهم (عباد الله اتقوا الله وكونوا من الدنيا على حذر فإن الدنيا لو بقيت لاحد وبقي عليها احد لكان الانبياء احق بالبقاء واولى بالرضا وارضى بالقضاء غير ان الله تعالى خلق الدنيا للبلاء وخلق اهلها للبلاء ، فجديدها بال ، ونعيمها مضمحل ، وسرورها مكفهر والمنزل بلغه ، والدار قلعه تزودوا فان خير الزاد التقوى واتقون الله لعلمم تفلحون) (جاسم ومسلم : ٢٠١٧، ١٠٠). وهنا كان الامام (ع) يركز في خطابه على دور مهم حول قيمه مهمه هي النصح والإرشاد من خلال تذكيرهم بما يفعلونه.

والحوار يعد من القيم الأخلاقية السامية التي تساعد على تبادل الأفكار والمقترحات والآراء ، لذا فالحوار يستخدم كمظهر من مظاهر اللغة لتعزيز التفاعلات البشرية المنتجة، كما يوسع الحوار معرفتنا من خلال التحول بين الذات، كما ينضم الأشخاص إلى الحوار شريطة أن يكونوا مهتمين بالاستماع إلى بعضهم البعض، والتفكير في وجهات نظر مختلفة فيما بينهم ، وفي الاستماع باحتمالية التغيير من خلال ما يتعلمونه، والحوار غالباً ما يؤدي إلى العمل التعاوني ، لذا لا اعتقد ان احداً يشك في ضرورة وجود علاقات متبادلة مع الاخرين تدعمها المحبة وتقومها الثقة والاحترام المتبادل ، لكن يبقى ذلك مرهون بجانبين الأول ما يحمل الطرف الاخر من الصفات الشخصية ، كالعلم والإخلاص والتواضع والمعاشرة والنبيل والشهامة وغيرها من السمات الشخصية الإنسانية اما الجانب الاخر فهو بمستوى العلاقات التي ينبغي ان نقيمها بين بعضنا البعض كتجمعات ترتبط بمجموعة من المصالح والاهداف المشتركة ومدى إمكانية الحوار والتعاون في ذلك.

٣- الإصلاح

الإصلاح في معناه اللغوي هو الانتقال أو التغيير من حال إلى حال أحسن (محمد: ٢٠١٦، ١). فهو الحركة العامة الموجهة إلى أحداث تغيير تدريجي بطيء في المجتمع تستند في الالتزام بالتغيير إلى الإرادة الواعية لأفراد المجتمع وتهدف إلى إزالة الخلل مع تكافؤ الفرص والعدالة أمام القانون بين جميع أفراد المجتمع وفئاته والعمل على تنمية أساليب المشاركة المجتمعية في بناء المجتمع وتطويره والتمتع بجميع الحريات المدنية والسياسية وحقوق الإنسان في المجتمع (محمد: ٢٠٢١، ٦٦). أو كما تم تعريف الإصلاح هو منهج إنساني عقلاني تنويري، وهو المحدد للسياسة التغيير في مختلف المجالات (عبيد وخميس: ٢٠٠٩، ٨٦). فيما يشير البعض على أنه التغيير إلى استقامة الحال على ما تدعو إليه الحكمة (عباس: ٢٠٢٠، ٦٦). فبالمعنى الدقيق لكلمة (الإصلاح) تأتي هذه النهضات للإصلاح الواعي ليس للثقافة نفسها بل للسياسة الثقافية، بعد ذلك عندما ظهرت النهضات الثقافية المختلفة تأثرت الثقافات بشكل طبيعي حول التحكم في كل منها بطبيعة الثقافة أو إصلاح للثقافة نفسها (١١٨، ١٩٨٦: Link). ومن هنا يأتي المعنى الاجتماعي للإصلاح والذي يعني التغيير إلى الأحسن، وتحقيق التقدم وتحديث المجتمع وينبع هذا التغيير من احتياجات المواطنين، ولا تمليه الصفة ولا تفرضه فرضاً (محمد: ٢٠٢١، ٦٦). فيما يشير البعض على أنه التغيير إلى استقامة الحال على ما تدعو إليه الحكمة (عباس: ٢٠٢٠، ٦٦). فالمقصود بالإصلاح هو إحداث تغيير نوعي في نمط الاستجابة للمؤثرات المحيطة بالفرد سواء كانت المؤثرات داخلية أم خارجية، وهذا التغيير النوعي في الاستجابة يتبعه تغيير في نمط سلوك الفرد وتصرفه حيال المثيرات والمحدورات في الموقف ويتحدد نوع هذا التغيير في نمط الاستجابة وفي نوعية السلوك في مقاييس وقواعد الآداب والسلوك المتبعة في المحيط الاجتماعي (محمد: ٢٠٢١، ٦٧). فقيم الإصلاح الحسيني هي القيم التي روجت لها الثورة الحسينية بتنقيف الإنسان عليها لضمان العيش الحر والكرامة التي تلائم الأفراد باختلاف انتماءاتهم وجنسياتهم أو ديانتهم فهي ثورة عالمية لم يشهد له التاريخ مثيلاً إلى يومنا هذا، لأن قد هب على الأرض ربيع ثوري غير كثير من المفاهيم واطلق كثيراً من الثوابت في التاريخ الحديث، إلا أن للمسألة وقفة تاريخية فقد كان شعار الإمام الحسين عليه السلام في هذه الثورة شعاراً إصلاحياً ((انما خرجت لطلب الإصلاح في أمة جدي)) ومن هنا كانت ثقافة الثورة ثقافة حسينية وجهها الواضح الإصلاح تهدف لإصلاح الدين والامة بكل المعاني (التميمي: ٢٠٢٠، ٢٥-٢٦). وهناك من يرى بأنه للثورة الحسينية القدرة المتجددة على إجراء تغييرات على النظم الحيوية وإجراء تعديلات إصلاحية في كافة المجالات وسيما في المجال الإداري بعد أن شابه الفساد المطلق لفترات زمنية طويلة من أجل تحقيق الاستدامة والغاية منها جعل الأفراد في جاده الصواب لتحقيق الهدف الإلهي وهو الإصلاح الشامل (الطائي والعبادي: ٢٠١٧، ١٥٧).

أربعة إلى وهناك أربعة أبعاد كأساس لحركه الإصلاح وهي كما يلي (عبيد وخميس: ٢٠٠٩، ٨٦):

أ- بُعد الحرية كمدخل لبناء منظومة المجتمع المدني وعقلنة السلطة.

ب- بُعد الحوار كمدخل لإرساء الدولة الديمقراطية الاجتماعية.

ت- بُعد السلم كمدخل لاستقرار والتسامح ونبذ التطرف والعنف.

ث- بُعد التضامن كمدخل لتعديل انعكاسات العولمة وطنياً ودولياً.

فقيم الإصلاح تعني الإصلاح الشامل لكل مفاصل الحياة، وهو مجموعة من الإجراءات والتدابير التي يتم استخدامها لمعالجة حاله من الانحراف او لمعالجة شيء قد فسد او تلف او قد عطل، فهو يعني معالجة للنقص الحاصل او الإشكالية التي حصلت مع القيام بإرجاعها الى وضعها السابق او الى أفضل من ذلك، وان هذه العملية او الإجراءات تتم وفق مجموعة من البرامج والخطط والصياغات التي تمكن من معالجة الخلل الحاصل بالشكل الذي يمكن من إطلاق مصطلح عليه انه قد صلح سواء كان هذا الإصلاح الى (افراد او منظمات او مجتمعات).

٤- الاندماج الاجتماعي

يعبر مفهوم الاندماج عن التفاعل المتوافق للأجزاء المكونة للبنية الاجتماعية بمعنى الوحدة والنظام ففي المصطلحات الاجتماعية، تم استخدام الاندماج في الغالب كإقامة جسدية وكوحدة سياسية وثقافية في البيئة الفوضوية الناشئة بعد الحرب العالمية الثانية، كما يعبر الاندماج عن عملية التنشئة الاجتماعية والثقافية لدى الافراد، ويمكن اعتبار الاندماج اجتماعياً بطريقتين الأولى الاندماج كجزء من البنية الاجتماعية، والثانية التكامل الثقافي مثل تبني ثقافة المجتمع واختبارها. بشكل عام يتشابه التكامل الاجتماعي والثقافي معاً (٢٢-٢١، ٢٠١٨: Zabun).

والاندماج الاجتماعي هو بناء متعدد الأبعاد استخدمت فيه العديد من الدراسات والمصطلحات المختلفة مثل الشبكات الاجتماعية أو الروابط الاجتماعية أو الترابط الاجتماعي أو التكامل أو النشاط على الرغم من تعدد هذه المصطلحات إلا أن هناك تماثلاً في تعريف الاندماج الاجتماعي باعتباره انخراطاً في الروابط التي تمتد من النطاق الحميم إلى الموسع (٦٠، ٢٠٢٠: Ogundare & et al). فإن الاندماج الاجتماعي هو حالة مستوى وعي الجماعات لوجودها الذي يتناسب مع الاندماج في المجتمع (Ozgan & Sahabettin: ٢٠١٨; ٢٦).

فالاندماج الاجتماعي يعني العملية الاجتماعية التي تُمكن الافراد من الانصهار في مجتمعاتهم افقياً من خلال قيمها عاداتها وانماط عيشها وعمودياً من خلال اكتساب هويه سياسية لتعزيز انتسابهم الى منظمة الدولة، ويمكن القول بان الاندماج الاجتماعي يرتبط بالتنشئة التي تعتبر عملية تعلم وتعليم قائمه على التفاعل الاجتماعي هدفها اكساب الفرد المعايير المناسبة لتمكينه من اداء ادوار تساعد على الاندماج في الحياه ليصبح فرداً فاعلاً في المجتمع (عبد القادر و احمد: ٢٠١٧، ٣٣). ويشمل الاندماج الاجتماعي "شكلاً نشطاً من المواطنة والشعور الذاتي بالانتماء الذي ينتج عن كونه جزءاً من الشبكات الاجتماعية

السائدة والانخراط في أنشطة اجتماعية ومهنية ذات مغزى داخل المجتمع" (Pan & et al ; ٢٠١٩, ٢). ويتم تحقيق الاندماج الاجتماعي من خلال بناء بنية مشتركة من قبل مجموعات اجتماعية مختلفة عن بعضها البعض في هيكل أعلى من خلال حماية سماتها الاجتماعية والثقافية الخاصة، كذلك يمكن تحقيقه بطريقتين. الأولى هو التكامل الوظيفي والثاني هو التكامل الروحي. كلا التكاملين يدعمان بعضهما البعض شكلاً متشابكاً، أن التكامل الوظيفي هو على مستوى العلاقات الاجتماعية الثانوية ويهدف في المقام الأول إلى أن يصبح المواطن ملتزماً في سياق القانون والسياسة والتعليم والاقتصاد أما التكامل الروحي يهدف بدلاً من ذلك إلى التكامل الثقافي و يركز على أن يصبح الأفراد في المجتمع في سياق الالتزام الديني والثقافي والاخلاقي والعقائدي (Zabun: ٢٠١٨ , ٢١-٢٢). اذ ليس من الممكن القضاء على الاختلافات الموجودة داخل المجتمع من خلال الاندماج الاجتماعي بل على العكس من ذلك فهو فعال في توجيه هذه الاختلافات ووضعها في تناغم ونظام متكامل من خلال التركيز على الأسرة والتنشئة الاجتماعية والساسية مع التعليم والثقافة التنظيمية وغيرها من الوسائل الاخرى (Ozgan & Sahabettin: ٢٠١٨; ٢٦).

وللإمام الحسين (ع) قصة عشق لا تنتهي في الموروث الثقافي ما بين أصحابه تدل على مدى الاندماج الاجتماعي فيما بينهم، اذ نشير الى الغلام التركي (أسلم) ذلك العبد الذي ذاب عشقاً في الامام ابي عبدالله ع وقاتل قتال الأبطال حتى سقط على الأرض و نال الشهادة في أرض الطفوف فجلس الإمام عند رأسه وبكى ووضع وجهه الشريف على وجه أسلم، ولما فتح عينه وجد الإمام عند رأسه فتبسم وأسلم روحه وقال من مثلي وابن رسول الله واضع خده على خدي (المجلسي : ١١١٠ هـ / ٤٥ : ٣٠).

فالاندماج الاجتماعي هو مجموعة من القيم التي تبين مدى الترابط والتناسق والتماسك ما بين اجزاء المجتمع لكي يصبح كياناً كلياً موحداً، ونظراً لاختلاف الثقافات والمفاهيم واللغات والعادات والتقاليد والديانات ما بين المجتمعات، فإن ذلك أعطى أهمية الى الاندماج الاجتماعي، ولما يوفره الاندماج الاجتماعي من صورة مهمة عن التعايش السلمي ونبذ للكراهية وتقليل للفروقات المجتمعية فإن كل ذلك يعطي تركيزاً أكبر الى قيم الاندماج الاجتماعي.

٥- احترام الآخرين

ان الاخلاق هي من يوصل الانسان الى المقامات الإنسانية العالية ولا ينبغي ان يقتصر التمسك بالأخلاق الحسنة على اظهارها عند التعامل مع الآخرين فقط من دون ان تترك اثرا على تنمية الشعور الاخلاقي الانساني المتمثل بالروح ومن ثم ترجمتها على مستوى العمل فقد تجلت القيم الأخلاقية بمضامينها الإنسانية العالية وتتجلى بروح الصفح والعفو والتعايش والتسامح (ال حيدر : ٢٠١٨ , ٥٦). اذ يرتبط مفهوم التسامح باحترام الآخرين كونه يشير الى اعتراف وقبول الاخر المختلف عنا سياسيا وثقافيا ودينيا واحترام

اختلافه وقبوله وقبول آرائه وافكاره وثقافته وعاداته وتقاليده بل تشجيعها وتعزيزها اي انه يعني القبول واحترام التنوع الثقافات في عالمنا وانماط التعبير المختلفة مع تناسق في الاختلاف فهو ليس واجبا اخلاقيا فقط بل واجب سياسي وحقوقى (رزاق: ٢٠٢٠, ٣٠٢).

كما ان النزعة الإنسانية هي الفلسفة الإنسانية التي تحترم الانسان بنفسه وتعتبره مركز الكون ومحور القيم (الرحيم: ٢٠١٧, ١٦). وبالتأكيد هناك فرق بين احترام الشخص واحترام آرائه أو معتقداته، فأن احترام الآخرين لا يعني الامتناع عن التعامل معهم في الأمور التي يختلفون بشأنها، على العكس من ذلك، أن احترام الآخرين يعطي سلوك عن محاولة إقناع الآخرين بتغيير رأيهم (Chambers: ٢٠٢٠, ٨٦٥). كما ان المنظمات التي توفر احترام للآخرين تدرك أن موظفيها هم المورد الأكثر أهمية وهو الذي يتبنى ممارسات عمل عالية الأداء حيث يقوم الأشخاص بالعصف الذهني بشكل مفتوح دون خوف ، والتخطيط معًا بالإجماع ، وتحديد المشكلات بأمانة ، وحل المشكلات في الوقت الفعلي بشكل فعال ، وعدم السماح للمشكلة بالظهور مرة أخرى، كما يقود القادة ذوو الخبرة والمعرفة موظفي الخطوط الأمامية ولكنهم يمكّنون أيضًا من حل المشكلات على الفور، وتتطلب مثل هذه البيئة ثقافة الاحترام والثقة المتبادلتان ، والتواصل المفتوح والصادق ، وعلاقات التآزر والتعاون بين أصحاب المصلحة (Ljungblom & Thomas : ٢٠٢١, ٥).

فقد سعى الامام الحسين عليه السلام في نهضته على تأكيد القيم الإنسانية من خلال قيم الحوار واحترام الآخرين وتعزيز قيم التسامح والوساطة والاعتدال وتعميق التفاهم ومعالجه الاختلافات بأسلوب سلمى ونشر المحبة والايمان بالحق والاعتراف بالآخر ولا يلغي الاخرين وتوضيح المواقف وكشف الشبهات لتأليف القلوب (إبراهيم: ٢٠١٩, ٣٢٠). ان جميع حوارات الامام الحسين مع اصحابه واعدائه في عاشوراء تمتاز على حد سواء بإحترام الآخر وهي مثال اصول الحوار الانساني فالأمام كان مترفعا عن الاساليب التي تهين الشخص وان كان عدواً له، ويكاد يكون ارحم به من نفسه من اجل جذبه من الضلالة الى الهدى (جاسم ومسلم: ٢٠١٧, ١٠٠).

فالاحترام هو أحد القيم الحميدة التي يتميز بها الإنسان، ويعبر عنه تجاه كل شيء حوله أو يتعامل معه بكل تقدير واحترام وعناية والتزام، فهو تقدير لقيمة ما أو لشيء ما أو لشخص ما، بالشكل الذي يوفر إحساس بقيمته، أو قدره، أو لمظهر من مظاهر نوعية الشخصية التي تعزز قيمة ومكانة الشخص. لذا يعد احترام الآخرين أحد القيم الأخلاقية العليا والتي أكد عليها السلوكيات الإنسانية.

٦- ممارسة الطقوس والشعائر

إن النفس تحتاج الى الدين والتدين مثل ما تحتاج الى الغذاء لأن الانسان محاط بالأخطار والكوارث الطبيعية لذا يبقى في حاجة الى عقيدة وشعائر خاصة به وطقوس معينة فقد درس اهل العلم والباحثون اغلب بقاع الارض فلم يجدوا بينها شعباً غير متدين في وجه من الوجوه وهذا حال الانسان منذ بدايات

وجوده على سطح كوكب الأرض ، لذلك فالفرد دائم البحث عن قوة تحميه من تلك المخاطر التي تهدد وجوده وتدفع عنه الكوارث ، وحتى من هم ليسوا متدينين في بعض الشعوب لكنهم في الواقع يرجعون الى السماء من معتقدتهم ان هناك قوى محركه تدفع عنهم الشر وتجلب لهم الخير (عبد الكاظم : ٢٠١٩, ٥١).

فالطقوس هي تسلسل متكرر إلى حد ما لوحدات العمل التي تأخذ بعدًا رمزيًا من خلال إضفاء الطابع الرسمي والأسلوب ووضعها في المكان والزمان، فهي تعني تعبير الأفراد والجماعات عن أفكارهم ومثلهم وعقلياتهم وهوياتهم من خلال هذه الطقوس، ومن ناحية أخرى فإن الأفعال الطقسية تشكل وتعزز هذه الأفكار والعقليات والهويات (Weegen & et al : ٢٠٢٠, ٣). اما الشعائر فهي جمع شعيرة وهي العلامة وشعائر الله هي الاعلام التي نصبها الله لطاعته فهي مظاهر العبادة وتقاليدها وممارساتها وجاءت من قوله تعالى ((ومن يعظم شعائر الله فإنها من تقوى القلوب)) (القاسمي : ٢٠١٨, ٧)

كما ان عملية ممارسة الطقوس تعني إصلاح وتحويل الأنماط الشخصية والثقافية (Hegland: ١٩٩٥, ٦٩). فممارسة الطقوس والشعائر هي ممارسات تتجاوز مجرد الهدف الأداتي أو الوظيفي للفعل، كونها تجمع تلك الأفعال (بعدًا أداتيًا وُبعدًا رمزيًا)، وتشير إلى معنى خارج الفعل نفسه (Weegen & et al: ٢٠٢٠, ١). فعملية المشاركة في الطقوس تعمل على إحداث تحولات في الظروف المادية وغير المادية للمجتمع البشري، فعمل الطقوس يغير الافكار بقوة، سيما فيما يتعلق بالطقوس النفسية ومن خلال ممارسات معينة، كما يجب أن يعكس النشاط الشعائري علم ورمز الشعيرة التي تم القيام بها او عن عقيدتها، كونها تتخربط الطقوس بعد ذلك في توقع أنها ستؤدي إلى تحولات في الروحانية الواضحة التي ستظهر في العالم المادي (Yartekwei: ٢٠١١, ٤).

ففي هذا المجال تبدو الممارسات الروتينية غير ذات اهمية ويمكن أن تصبح مصدرًا للمعنى والروحانية، اعتمادًا على السياق والطرائق التي يتم إجراؤها، اذ يحدث هذا من خلال عمليات الطقوس، والتي يمكن ان تضيف بوعي أو بغير وعي، بُعدًا شعائريًا إلى الممارسات الروتينية وقد تبدو ظاهريا هذه الممارسات عادية من الخارج لكن من الداخل هناك معان رمزية أعمق تتجاوز الممارسة نفسها (Weegen & et al: ٢٠٢٠, ٣).

وهناك مجموعة من الخصائص التي امتازت بها الطقوس والشعائر والتي أشار اليها (Kapitány &

(et al: ٢٠٢٠, ٢). وهي: -

- ١- تسلسلات محددة مسبقًا عن العمل وتتميز بالصلابة والتشكيلات والتكرار
- ٢- تكون من أنظمة لها معنى ورمزية
- ٣- تحتوي على عناصر غير مفيدة (أي العناصر المبهمة سببياً او عناصر تخفض من قيمة الهدف)

ومن خلال ما تقدم فإن الطقوس والشعائر هي مجموعة القيم التي عبر عنها بالعادات والتقاليد التي يقوم بها مجموعة من الافراد ترتبط بنوايا هذه الافراد وسلوكياتهم ، إضافة إلى مدى ايمانهم بهذه الطقوس او الشعيرة التي يلتزمون بها ، وكذلك مدى تأثيرهم وايمانهم بمكان وزمان إقامة الشعيرة عليهم ، وعليه نلاحظ ملايين الناس في العراق وخاصة في مدينة كربلاء يمارسون شعيرة إحياء أيام عاشوراء في شهري (محرم وصفر) وهي أيام خاصة باستشهاد الامام الحسين (ع) ابن علي ابن ابي طالب ، وجده النبي محمد (المصطفى) ، وامه فاطمة الزهراء ابنة النبي محمد (ص) ، وذلك ايماناً منهم بضرورة احياء هذه الأيام التي استشهد بها هذه الشخصية ، فهنا تكمن المسألة في مدى ايمانهم بهذه القيادة ومكان وزمان احياء هذه الشعيرة ، فهناك العديد من السلوكيات التي تقوم بها هذه المجاميع في هذه الأيام وفي هذا المكان لا يمارسون تلك السلوكيات في الأيام العادية ، وان دل ذلك فإنما يدل على مدى الارتباط النفسي والعقائدي والجسدي بهذه الشخصية ومدى تأثيرها عليهم ، بالشكل الذي أدى الى تمسك الملايين بهذه الشخصية رغم استشهادها واستشهاد من كانوا معه ، وهنا ترسخ في اذهاننا فكره عندما تؤمن مجموعة من الافراد بشخصية معينة نتيجة اعتدالها وتضحياتها ممكن ان يقدم الافراد كل ما يطلب منهم حتى وان كان ذلك بعد وفاته ولو كلفهم ذلك انفسهم ، لكن ذلك يرتبط بمدى ايمان هذه المجموعة بتلك القيادة او بتلك الشخصية .

٧- التضحية من اجل المبادئ

تعود جذور كلمة التضحية الى اللاتينية والتي تعود إلى القرن الثالث عشر وهي (sacrificium) ، وتقسم على (sacer) مقدس و (facere) يصنع او يفعل وهكذا تُعرّف التضحية على أنها فعل مقدس (Akhtar: ٢٠١٢, ٩٦).

تستخدم كلمة "تضحية" بشكل شائع في الأنثروبولوجيا للإشارة إلى العلاقات بين البشر والعالم الكوني على أساس قتل وتبادل الكائنات الحية أو البدائل غير الحية حيث يشير المصطلح أيضًا إلى الإجراءات الاجتماعية بين الافراد على أساس التنازل والنكران والمواقف الإيثارية، إذ تؤسس نظريات التضحية الكلاسيكية في الأنثروبولوجيا الى روابط تطورية أو وظيفية بين هذين البعدين للمفهوم الديني والاجتماعي فيما يتعلق بالوظائف الاجتماعية، فالتضحيات تخلق التماسك الاجتماعي من خلال التكافؤ أو تجربة الاجتماعية الاقوى أو التأثيرات الموجهة للعنف (Hardenberg: ٢٠١٨, ١).

فهناك من يعرف التضحية على انها أداة للوقاية في الدفاع ضد العنف (Zulaika: ٢٠٢١, ١). او تعني التضحية بناء علاقة وثيقة والتي تُفهم على أنها التخلي عن السعي وراء مصالح الفرد واحتياجاته من أجل احتياجات ومصالح الشريك أو جودة في العلاقة وقد تتعلق بالأمر اليومية بالإضافة إلى القضايا الأكثر أهمية، فهي في بعض الحالات تحمل التضحية قيمة تكيفية سيما في حالات الصراع حيث تقيد استقرار في العلاقات (Mandal: ٢٠٢٠, ٣١٨). ومن خلال تحديد السياقات التي يمكن تقديم التضحية

فيها، يبدو أن هناك جانبين أساسيين لعمل التضحية: الجانب الأول هناك استسلام طوعي لشيء ثمين أو مهم عاطفياً أو مرغوب فيه بشدة، أما الجانب الثاني أن هذا التنازل يهدف إلى تحقيق غرض ذي قيمة عالية (Akhtar: ٢٠١٢، ٩٧).

وان من القيم العليا ان يبقى الانسان صامداً في موقفه على الحق لا يبالي بما سيكلفه ذلك الصمود من ثمن، فالإمام الحسين ((عليه السلام)) رفض كل انواع المساومة على المبادئ التي من اجلها خرج وكان ((عليه السلام)) مستعداً للتضحية بأولاده واصحابه وعياله في سبيل الله تعالى ومن اجل الحق لقد جسد الامام الحسين (عليه السلام) قيمه التضحية والصمود بما تحمله الكلمة من معنى فاصبح مثالا يقتدى به الأجل فقد منع القوم عنه الماء وقتلوا جميع أنصاره واصحابه وحتى ابنه الطفل الرضيع قتلوه بين يديه ولكن مع ذلك رفض الامام عليه السلام ان يتنازل عن مبادئه او يساوم عليها فاقدم على التضحية والنضال بكل ما يملكه من قوة الى ان مضى مظلوما شهيدا صابرا محتسبا (عبد الله : ٢٠١٧ , ٣٩٥-٣٩٦).

كما ان تسابق رجال الحشد الشعبي الى التضحية بالغالي والنفيس وتقديم أنفسهم مشروع شهادة مضمخة بالدماء وان مرتكزها بالأساس على فعل الشهادة الحسينية في ارض الطفوف الخالدة اذ لولا عاشوراء الحسين ما كانت هناك استشارة جهادية كما كانت عند اهل العراق بشكل خاص (العارضي , ٢٠١٧ , ١٢٥). وان ما كانت تطلبه هذه التضحية الدائمة هو محاولة استعادة الحريات والقوانين وسيادة الحقوق المفقودة (Zulaika: ٢٠٢١, ١٤).

فالتضحية من أجل المبادئ هي من أسمى القيم الإنسانية والتي تعني بذل النفس أو الوقت أو المال لأجل غاية أسمى او الى مبدأ اعلى، ولأجل هدف أرحى، مع احتساب الأجر والثواب على ذلك، وإن الجماعة أو الأمة التي يتخلق أفرادها بالتضحية والبذل، لا شك في أنها تكون قادرة على إنجاز أهدافها وتحقيق آمالها وطموحاتها والوصول إلى غايتها بالسرعة القصوى بالشكل الذي يساعد على إيصال رسالتها بالوقت المناسب وان ذلك بطبيعة الحال ينعكس على المنظمات فعندما يضحى افراد المنظمة من اجل المبادئ التي يؤمنون بها ممكن ان يصنعوا ما لم يكن بالحسبان.

المبحث الثاني القيادة الروحية

تمهيد

حظي مفهوم القيادة الروحية باهتمام باحثي حقل السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية فضلاً عن متخصصي علم النفس والاجتماع، سيما في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين، ليصبح متغيراً مهماً اتسع الاهتمام والعناية به في الدراسات الإدارية والتنظيمية باعتباره ركيزة أساسية لنجاح وتفوق المنظمات من خلال إلهام وتحريك مواردها البشرية العاملة فيها نحو دلالات التسامي، إذ أن توافر الطاقة الروحية عند القائد يمثل أحد جوانب السلوك التحفيزي للمرؤوسين، وكذلك جانباً أساسياً لفاعلية القيادة لهؤلاء المرؤوسين، إلا أنه لا تزال هناك فجوات في فهمنا للقيادة الروحية وبشكل أكثر تحديداً مدى تأثيرات القيادة الروحية في المنظمات. وسيتناول هذا المبحث مجموعة المفاهيم وأطر الفكرية لمتغير القيادة الروحية وهي (مفهوم القيادة الروحية، نشأة وتطور نموذج القيادة الروحية، وأهمية القيادة الروحية، خصائص القائد الروح، أبعاد القيادة الروحية)

أولاً :- مفهوم القيادة الروحية

قبل التطرق الى مفهوم القيادة الروحية لا بد من تحليل شقي مفهوم القيادة الروحية للتعرف على ماهيتهما ومن ثم التطرق الى مفهوم القيادة الروحية وكالاتي:

١- مفهوم القيادة

هي أحد المفاهيم الجدلية التي لم يتفق حتى الان على وضع تعريف موحد لها، فهناك من أشار الى وجود ما يقرب من ١٤٠٠ تعريف مختلف لكلمات القائد و / أو القيادة هذه الأرقام الحقيقية أو المبالغ فيها، تعني ببساطة أنه لا يوجد إجماع حول ماهية القيادة، وبالتالي يستمر البحث عن تعريف أفضل (Silva; ٢٠١٦, ١). إذ يُعرّف القاموس الحديث لعلم الاجتماع القائد بأنه شخص يشغل دوراً مركزياً أو موقعاً مؤثراً ونفوذاً في المجموعة بمعنى آخر في حالة عدم وجود زعيم لا يمكن أن تعمل المنظمة لأنه لا يوجد شيء لقيادة وتوجيه المنظمة (FanggidaE; ٢٠١٥, ٢٠٤).

فالقيادة هي فن إدارة الآخرين وتوليد الرغبة لديهم في تحقيق الأهداف المشتركة (Mariyanti & Husin; ٢٠٢٠, ٢٠٥). كما ان القيادة هي عملية التأثير على الأعضاء داخل التنظيم من خلال دمج الإبداع والابتكار اذ ان القيادة ليست مجرد مسألة الحصول على منصب أو سلطة ولكن أيضا من التفاعل والتواصل مع الأعضاء (Supriyanto & Vivin ; ٢٠٢٠, ١٦٧).

ويشير مفهوم القيادة إلى وجود علاقة بين القائد وأتباعه في أطر ظرفية وتنظيمية (Mihelic & et al ; ٢٠١٠, ٣٢). فالقيادة هي ظاهرة متعددة الأوجه تولد شكلاً شاملاً من الفهم والمحاكاة الأكاديمية التي تؤكد على إنجاز القائد وخصائصه وميزاته وسحره وقدراته (FanggidaE; ٢٠١٥, ٢٠٤). كما يشار لها بانها عملية إقناع

الأخرين بفهم والاتفاق حول ما يجب القيام به وكيفية القيام بذلك، أو عملية تسهيل الجهود الفردية والجماعية لتحقيق الأهداف المشتركة (van; ٢٠١٩, ٤٤). كذلك يمكن عد القيادة حالة ذهنية وحالة روح وموقف عقلي والذي كان مجبراً على أن يؤدي جميع أنواع الإجراءات والأفعال والسلوك والكلام وتشجيع وتقديم المثل العليا في جميع مجالات حياة الدولة والأمة والمجتمع (Makkar; ٢٠١٩, ٢).

فالقيادة عندما تكون فعالة تتطلب البصيرة والوعي الذاتي، والتنظيم، والتواصل المستمر والتعزيز، والقدرة على تحفيز رؤية مستقبلية مشتركة والتوظيف الناجح للمتابعين المتحمسين للعمل (Klingborg & et al ; ٢٠٠٦, ٢٨٠).

لذلك فإن القادة الذين يتمتعون بكفاءة القيادة لديهم بعض السمات الهامة والتي ينبغي توفرها وهي كما يأتي :

(Mishra; ٢٠١٦, ٦١-٦٢).

١. الوعي :- يجب أن يكون القادة الجيدون على دراية بالمحيط الذي يتواجدون فيه.
٢. الحسم :- يجب على القادة اتخاذ قرارات صعبة تتناسب مع الوظيفة.
٣. التعاطف :- يعني التعاطف عندما يكون المرء مدرّكاً لمشاعر الآخر ويفهم ما هو تأثيره على الشخص.
٤. المساءلة :- يتحمل القادة غير العاديين المسؤولية عن أداء أعضاء فريقهم ، فضلاً عن أداء أفرادهم.
٥. الثقة :- يثق القائد الصالح والحقيقي في نفسه وكذلك من أعضائه.
٦. التفاؤل:- القائد الجيد هو مصدر للطاقة الإيجابية.
٧. الحماس :- يكون القائد الجيد متحمساً وعندما يكون القائد متحمساً للمهمة الموكلة إليه ، لن يترك الناس خياراً آخر سوى المتابعة.
٨. التركيز :- القائد الفعال يخطط للمستقبل ويركز على أهدافه التي حددها.

اذن فالقيادة هي قدرة وإمكانية الفرد على التأثير في الآخرين لغرض انجاز هدف محدد الا انها تبقى عملية ممارسة ولا يمكن أن تصنع قائداً من دون عملية الممارسة ، فلا يمكن أن يتعلم احد السباحة من خلال عملية القراءة او الاستماع لكيفية تعلم السباحة ولكن يجب أن ينزل الى البحر لكي يعرف أبعاده ويخوض المخاطرة وبالتالي يستطيع مواجهة المشاكل والصعوبات التي تواجهه ويتعلم منها ، هكذا هو القائد يحتاج الى ممارسة كي يصيب او يخطئ حتى يتعلم بالشكل الذي يمكنه من ابراز الصفات القيادية , فمن غير الممكن ان نطلق على احد الأشخاص بأنه قائد من دون الممارسة وخوضه غمار المعتركات وبالتالي فإن هذه الصفة تحتاج الى فرصه لإظهار الإمكانيات والقدرات التي يتم من خلالها الحكم على الفرد بأنه قائد .

كما ان هنالك مجموعة أنماط للقيادة واهم تلك الأنماط كما مبين ادناه

جدول (٥) أنماط القيادة

ت	النمط القيادي	المصدر	المفهوم
---	---------------	--------	---------

١	القيادة التحولية	هي العملية التي يقوم من خلالها القائد بتعزيز أداء المجموعة أو التنظيم بشكل يفوق التوقعات بحكم الارتباط العاطفي القوي مع أتباعه أو أتباعه مقترناً بالالتزام الجماعي بقضية أخلاقية أعلى (Diaz & Hector ٢٠١١, ٢٩٩)
٢	القيادة الأخلاقية	هي القيادة القائمة على تأكيد التوازن في الاخلاقيات الإدارية والوعي الذاتي كأساس ثابت للقيم الأخلاقية . (Reed & et al ٢٠١١, ٤٢٠).
٣	القيادة التشاركية	هي المدى الذي يقوم فيه القائد بإشراك الآخرين في اتخاذ القرارات التي يكون للقائد سلطة ومسؤولية رسمية بشأنها. (Yukl; ٢٠١١, ٢٨٧)
٤	القيادة الحقيقية	نمط سلوك القائد الذي يعتمد على القدرات النفسية الإيجابية والمناخ الأخلاقي الإيجابي ويعززهما ، لتعزيز الوعي الذاتي ، والمنظور الأخلاقي الداخلي ، والمعالجة المتوازنة للمعلومات ، والشفافية العلانية من جانب القادة الذين يعملون مع الأتباع ، وتعزيز الذات الإيجابية -تطوير (Arran&) (Brad; ٢٠١١, ٣٥٤)
٥	القيادة الخادمة	هي نموذج للقيادة يشجع على الاهتمام بالناس ويشرك الموظفين في صنع القرار. (Setyaningrum &) (et al ; ٢٠٢٠, ٩٠٣).
٦	القيادة الاصلية	أنها معرفة واضحة ومحددة عن الذات من جميع النواحي (المعتقدات والتفضيلات ونقاط القوة والضعف) والتصرف بشكل متنسق مع تلك المعرفة الذاتية (Arran&) (Brad; ٢٠١١, ٣٥٤)
٧	القيادة الروحية	تشمل القيم والمواقف والسلوكيات الضرورية لتحفيز الذات والآخرين بشكل جوهري حتى يكون لديهم شعور بالبقاء الروحي من خلال الاتصال والعضوية (Fry; ٢٠٠٣, ٢٩٤).

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات

٢- مفهوم الروحية

ان كلمة "روحية" هي كلمة تأتي من الروح وهي مرتبطة بالروحانيات أي صفات الحب والرحمة والصبر والمغفرة والرضا وغيرها من الأشياء التي تجلب السعادة للنفس وللآخرين (Sweeney & Louis ٢٠١٢, ٩٨). فالروحانية شكل من أشكال السلوك وهي تتألف من مجموع أفعال الشخص أثناء تحركه في الحياة. (Niemandt ; ٢٠١٩, ١٥٨). كما تشير الروحانية في المقام الأول الى مجال المعنى والإلهام

(van; ٢٠١٩, ٤٦) وكذلك أشار (Baykal; ٢٠١٩, ٤٧) على انها فهم شامل وعميق للذات الوجودية وترتبط بالأخلاق وبالمعايير والقيم التي ترضي حاجات المرء الخاصة ضد المصلحة العامة وقد يكون هذا مرتبطاً بشكل تقليدي بالدين او السعي الى تحقيق الكمال الداخلي والترابط الذي يمكن الفرد مع الاخرين (van; ٢٠١٩, ٤٧).
 اذ لا يُنظر إلى الروحانية على أنها مجرد رفاهية أو كمال أو معنى للإنسان بل هي خبرة عميقة ترتبط بالحالة الإنسانية فكما هو معروف ان الانسان مكون من جسد وعقل وعواطف ومشاعر وروح وكثير من الأشياء غير المترابطة بالجوانب المنطقية او العقلية مثل المشاعر والعواطف التي تصنف تحت فئة الروحية او الجوانب النفسية للإنسان (Naidoo ; ٢٠١٤, ٣).

ان الروحية تهتم بصفات الروح البشرية من حب ورحمةً وتسامحٍ والغفران والرضاء والشعور بالمسؤولية، أي ان الروحية هي جزء من البيئة فالروحانية تشير إلى الحياة الداخلية والبعد الذاتي والتجريب العاطفي (Nullens; ٢٠١٩, ١٩٠). وترتبط الروحانية بثلاثة محاور رئيسية (Baykal; ٢٠١٩, ٤٧) هي:

- أ- **التعالى والترابط والفضيلة**، يمكن تفسير **التعالى** على أنه التخلي عن السلوك المتمركز حول الأنا في البحث عن فائدة أعلى وميزة جماعية على المدى الطويل من ناحية أخرى.
- ب- **الترابط** على مناخ تنظيمي محدد بالثقة المتبادلة والإيثار والحميمية والانتماء والحساسية.
- ج- **الفضيلة** تتعلق بامتلاك القيم الأخلاقية وممارستها.

ان احد الجوانب المهمة التي تركز عليها الروحية في القيادة هو عملية الانصهار التي تولدها القيادة الروحية من خلق حالة الاندماج ما بين الجوانب الروحية الأربعة (الجسم والعقل والقلب والروح) اذ تشكل دوافع الافراد نحو الالتزام والأداء العالي على المستوى التنظيمي اما على المستوى الفردي فهي حالة الشعور بالفرح والسلام والاستقرار (Bindlish& et al : ٢٠١٢, ٦). وهناك خمسة مستويات للروح هي (القلب ، الروح ، الروح العادية او البشرية ، الروح الراضية ، الروح الوائقة) والتي بينها (Qasemi: ٢٠٠٩, ٩). كما مبينه في الشكل ادناه:



الشكل رقم (٢) مستويات الروح

Source : Qasemi, Hamid Reza. "Toward a Spiritual System in Organization through Spiritual Leadership." *Proceedings of the 3rd Annual Meeting of the ISSS- 2009, Brisbane, Australia*. 2009, p 9.

٣- مفهوم القيادة الروحية

تأتي كلمة "Spirit" التي هي جوهر القيادة الروحية من كلمة "Spiritus" التي تعني التنفس المطلوب للحياة باللغة اللاتينية، فالروح هي القوة التي يعتقد أنها تعيد الحياة إلى الوجود، وأنها الطبيعة الحقيقية والقيمة الحقيقية لعالم العقل والعاطفة وليس الجانب المادي للإنسان (Ozgenel & Samet ; 2020, 141). إلى جانبها التصورات الأساسية لخصائص القائد والتابع ان نموذج للقيادة الروحية يتضمن مجموعة من العناصر والتي تمثل شروطاً حدودية وحالات طارئة (الوسطاء) مثل النرجسية، والدافع الاجتماعي للقيادة، وتصورات التابعين عن نزاهة القائد (الأخلاق)، والدعم التنظيمي المتصور، ويمكن ان تؤدي هذه العناصر دوراً مهماً في القيادة الروحية (Krishnakumar & et al : 2015, 18).

فهي وسيلة للحد من الضغط المرتبط بالعمل وجعل الموظفين يشاركون في عملهم (Sheikh & et al ; 2019, 2). حيث ان الضغوطات الفريدة التي تواجه المنظمات في جميع أنحاء العالم اليوم تستدعي تركيزاً متجدداً على ما يشكل القيادة الروحية، وتتصدى المنظمات العامة والخاصة وحتى التطوعية للتحديات التي تديرها من الانهيارات

الأخلاقية إلى الإرهابية ، وهي لا تتعلق بالقوة والسلطة فحسب بل إنها تتعلق أيضاً بالروابط العاطفية والأصالة والقيم الروحية، كما اشارت الدراسات والبحوث النظرية والتجريبية الى مجموعة من النظريات كالقيادة الاخلاقية والقيادة الاصلية والقيادة الروحية ومع ذلك ، فإن القيادة ليست دائماً مثالية وإيجابية (Krishnakumar & et al ; ٢٠١٤, ١٧).

فقد حظي المفهوم الأساسي للقيادة الروحية باعتراف عالمي في طريقة قياس الأداء التنظيمي كنتيجة للعلاقة التفاعلية بين القادة والأتباع ويمكن للقيادة الروحية أن توجه القادة لمساعدة الأتباع ليكونوا قادرين على تلبية احتياجات النظام الأعلى مثل الكفاءة الذاتية والشعور بالاستقلالية والكفاءة والارتباط من خلال المشاركة في المهام وتحديد الهدف، وتحقيق حالة التدفق (Gocen & Terzi ; ٢٠١٩, ١٠١).

وتركز القيادة الروحية على إشباع الحاجات الروحية للموظفين وتقدير تصوراتهم لخلق معنى في العمل (Chen et al ; ٢٠١٩, ٣). فالقادة الذين لديهم موقف روحي سيُظهر موقف الخدمة لديهم ، والخدمة في هذه الحالة هي عملية التشجيع للآخرين وبناء الثقة في الأعضاء من خلال الاضغاء المتبادل (Sari & et al ; ٢٠١٩, ٦٧). كما يجب أن تكون لدى القائد الحكمة لتقدير الافراد العاملين وتحفيزهم والعمل على حل الاختلاف في وجهات النظر وتوجيههم نحو الطريق الصحيح (Makkar; ٢٠١٩, ٢). فربما تكون الروحية التي يمتلكها القائد -تشكيل سلوكيات داعمه لعمل الافراد في المنظمة (Niemandt ; ٢٠١٩, ١٥٨). حيث يتمكن القائد من إدارة مجموعة ذات احتياجات متنوعة ومكثفة، يجب أن يكون أسلوب قيادته أبعد بكثير من الإلهام والتحويل، لذلك تحتاج المنظمات إلى قادة لديهم القدرة على التفكير وفهم معاني ودوافع أفكار المرء وموقفه وسلوكياته لتحويلها إلى جوانب عملية من وجهة نظر الآخرين وبالتالي يتمكن من غرس نظرة ورعية في العمل (Makkar; ٢٠١٩, ٢). اذ ان القيادة الروحية لا تعني القيادة المضادة للعقل وانما تعني العقلانية التي توجه الضمير (FanggidaE; ٢٠١٥, ٢٠٥). لذا تضمن القيادة الروحية تحفيز الافراد وإلهامهم جوهرياً من خلال الرؤية المتسامية وثقافة المنظمة القائمة على حب الايثار، أنها ضروري لتلبية الاحتياجات الأساسية لكل من القائد والأتباع من أجل الرفاهية الروحية من خلال الانتماء والعضوية للفريق داخل المنظمة (Fry; ٢٠١٦, ١). كما تعتبر القيادة الروحية كنموذج للتطوير والتحول التنظيمي كتطور المنظمات الإيجابية حيث تعمل على خلق حالة من التعايش السلمي والرفاهية الروحية للأفراد العاملين مما ينعكس على تحسن في الأداء داخل المنظمات (Supriyanto, & at al; ٢٠٢٠, ٧٣٨).

فالقيادة الروحية هي خروج عن القيم التي تتميز بالمصلحة الذاتية، إن نظرية القيادة الروحية مدروسة جيداً بالمقارنة مع مناهج القيادة الأخرى والتي تشمل التوجيه الصريح للاحتياجات العليا والصفات الثقافية والتنظيمية لكل من القادة الروحيين والأتباع (Makka; ٢٠١٩, ٨٥).

حيث تتضمننا لقيادة الروحية جانبين مرتبطين ارتباطاً وثيقاً ببعضهما البعض: التمييز الروحي -يمتلك القائد الروحي القدرة على التمييز وإرساء التمييز الروحي كممارسة بين فريق القيادة والجماعة. وتنشئة الإيمان والتعلم

-يعيش القائد الروحي أسلوب حياة التعلم ويركز على الإرشاد الروحي وتنشئة الأعضاء داخل الجماعة نحو التنشئة والتعلم (Niemandt ; ٢٠١٩, ١٥٩).

لذلك فإن مفهوم القيادة الروحية لا يشير إلى القادة الدينيين فحسب بل ينطبق أيضًا على جميع القادة العاملين في قادة المنظمات، فقد لا يكون للزعماء الدينيين بالضرورة شخصية القائد الروحي، وقد لا يمتلكون بالضرورة صفات القيادة الروحية. حيث يمكن تفسير القيادة الروحية على النحو التالي وكما بينها (Junaedi&Waruwu) :٢٣, ٢٠٢٠):

أ-القيادة الروحية ليست قائدًا دينيًا، ولكنها موقف قيادي حكيم وواعي.

ب-القيادة الروحية تعني وجود تقارب روحي عميق لكل ما هو موجود حولها من أعضائها، والمجتمع، والبيئة.
ج-تعني القيادة الروحية أن تكون قادرًا على أداء المهام والمسؤوليات المختلفة المعطاة لك دون الحاجة إلى التفكير في مقدار المردود المادي الذي تتلقاه من جراء ذلك العمل .

د-القيادة الروحية لها روح الخدمة المطلقة أو التفاني في مصلحة الآخرين.

ان مصدر القيادة الروحية هو الحياة الداخلية أو الممارسة الروحية التي تمكّن الفرد من أن يكون أكثر وعيًا بذاته ، وأن يتجاوز المصالح الذاتية الأنانية وأن يكون قادرًا على التواصل مع شيء أكبر يخدم الصالح العام ويمكن أن يشمل هذا الارتباط بشيء أعظم توجهًا وحدة الوجود تجاه الطبيعة أو النظام الاجتماعي أو الأخلاقي الإنساني ، أو الممارسات الروحية والدينية للاستفادة منها كقوة روحية داعمة ، فكلها تزود الافراد بالهدف والمعنى والقيم الإيثارية (Fry& Egel ; ٢٠١٧, ٥).

وقد تعددت مفاهيم القيادة الروحية حيث تناولها الباحثون كلا حسب وجهة نظره وكما مبين في الجدول (٦) ادناه

الجدول (٦) مفاهيم القيادة الروحية

ت	المصدر	المفهوم
١	(Fairholm: ١٩٩٧, ١١٣)	القدرة على التأثير في الآخرين وتهيئة الظروف لغرض تحقيق النجاح من خلال التأثير الروحي
٢	(Fry; ٢٠٠٣, ٢٩٤).	على أنها "تتضمن على القيم والمواقف والسلوكيات الضرورية لتحفيز الذات والآخرين بشكل جوهري حتى يكون لديهم شعور بالبقاء الروحي من خلال الاتصال والعضوية"
٣	(Reave: ٢٠٠٥, ٦٥٥).	هي القيادة التي يجسد فيها القائد القيم الروحية مثل النزاهة والصدق والتواضع من خلال خلق شخصية يمكن الوثوق بها مما يمكن من التأثير في الآخرين وتجسيد تصرفاته وسلوكياته مما ينعكس على الافراد الآخرين من عمليات التعامل الروحي .

هي عملية خلق توافق في الرؤية والقيمة عبر الافراد ، والفريق المتمكن ، ومستويات التنظيمية ، من أجل تعزيز مستوى أعلى من الالتزام التنظيمي والإنتاجية	(Fry, & et al; ٢٠٠٥, ٨٣٦).	٤
هي عملية ترابطية تهدف الى بناء وتنسيق وتحويل وتغيير كل من الذات والآخرين من المنظمة نحو الأفضل من خلال الارتباطات الروحية.	(Fry, & et al; ٢٠٠٧, ٧٠).	٥
هي "ظاهرة يمكن ملاحظتها تحدث عندما يجسد شخص في منصب قيادي القيم الروحية مثل النزاهة والصدق والتواضع وخلق الذات كمثال لشخص يمكن الوثوق به والاعتماد عليه والإعجاب به ، ويتجلى ذلك أيضًا من خلال السلوك ، سواء في الممارسة التأملية الفردية أو في المعاملة الأخلاقية والرحمة والاحترام للآخرين"	(Ngunjiri; ٢٠١٠, ٧٥٨).	٦
أسلوب القيادة القائم على القيم الأخلاقية والدينية والعقائدية المتجسدة فيها الثقافة التنظيمية وتهدف إلى تحقيق المصالح الاجتماعية والتجارية والتنظيمية على حد سواء منها مثل تحسين ظروف العمل ، وعمليات صنع القرار و التحفيز المستمر	(Nicolae & et al : ٢٠١٣, ٥٥٣)	٧
تعني القوى الخارقة كما هو وارد او مصطلح "الزعيم الروحي" أو "المستشار الروحي" ، التي تستند الى استخدام الذكاء الروحي أو حدة العين الداخلية أو الحاسة السادسة أو إمكانيات الحدس في التأثير في الآخرين .	(FanggidaE; ٢٠١٥, ٢٠٥).	٨
هي مجموعة من القيم والمواقف والسلوكيات اللازمة لخلق الدافع في النفس وفي الآخرين حتى يتمكن الأفراد من التمتع بالرفاهية الروحية من خلال الشعور بالمغزى في العمل والشعور بالمجتمع	Jahandar, et al ;) (٢٠١٧, ٥٧٢٤).	٩
أنها القيادة التي تعمل على الجمع بين القيم والمواقف والسلوكيات الضرورية لتحفيز الأتباع نحو تحقيق الهدف	(Nguyen & et al ; ٢٠١٨, ٤٣)	١٠
هي خلق رؤية لتجربة الشعور بالدعوة والهدف والمعنى ، وتأسيس ثقافة تنظيمية قائمة على القيم الروحية من أجل الشعور بالانتماء والعضوية والشعور بالفهم والتقدير	(Samul; ٢٠٢٠, ٦)	١١
هي ظاهرة يمكن ملاحظتها تحدث عندما يجسد الشخص القيم الروحية مثل النزاهة والصدق والتواضع من خلال العلامات	Supriyanto & Vivin;) (٢٠٢٠, ١٦٩).	١٢

التجارية الشخصية باعتبارها نموذجًا موثوقًا ومُثني عليه عند قيادة منظمة معينة		
هي قيادة قادرة على إلهام الآخرين وإيضاظهم والتأثير فيهم وتحريكهم ليكونوا أكثر حكمة في انجاز الالتزامات الموكلة إليهم	Junaedi & Waruwu ;) (٢٠٢٠, ٢٣)	١٣

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

من خلال ما تقدم تبين ان القيادة الروحية تركز على مجموعة من المرتكزات التي ترتبط بسلوكيات العاملين والتي تقوم على ما يأتي:

١. بناء رؤية يشعر عبرها القائد واتباعه باحساس المعنى لحياتهم عبر تحديد هدف واضح ومتفوق.
٢. التأكيد على القيم الروحية مثل النزاهة والصدق والتواضع وخلق الذات كمثال لشخص يمكن الوثوق به والاعتماد عليه والإعجاب به وتقليد افعاله واقواله.
٣. ترسيخ ثقافة تنظيمية تقوم على قيم المحبة الإثارية، حيث يشعر القائد واتباعه بالانتماء والعضوية كمجموعة متكاملة والشعور بالفهم والتقدير.
٤. ترسيخ قيم التأمل والايمان بالشكل الذي يظهر ان جميع الأهداف ممكنة التحقيق.
٥. القيادة الروحية نوع فريد من القيم الأخلاقية والمعنوية الهادفة الى تحقيق اهداف تنظيمية اجتماعية.
٦. القدرة لدى القائد الروحي في الهام الآخرين والتأثير عليهم بالشكل الذي يمكن ان تتحكم في افعالهم.
٧. ليس بالضرورة ان يكون القائد الروحي قائد دينياً فحسب ولكن كل من يمتلك الالهام والشعور بالآخرين ولديه القدرة على ايضاظهم وتحريكهم ليكونوا أكثر تأثيراً بالمجتمع.

فجميع تلك الصفات عندما تتوفر في شخص واحد إيجابي يتمتع بـ(الكاريزما) يكون له تأثير كبير على مجموع من حوله، تجذبهم هذه الشخصية وتدفعهم لتحقيق الأهداف، وان الهام الآخرين هي قوة ايجابية. ويمكن للنظرة الإيجابية للشخص أن تحرك الأشخاص ذوي الشخصية والمواقف بالشكل الذي يخلق لديهم الرغبة في محاولة لتحقيق أشياء عظيمة ومواصلة المهمة حتى في مواجهة المواقف التي تكون شديدة الصعوبة وقد تكلف في بعض الاحيان ارواح الاتباع والقائد نفسه. والتاريخ مليء بأفراد قاموا بالحركات وتجروا وقاموا بأشياء عظيمة الهمت الآخرين.

ثانياً: -نشأة وتطور نموذج القيادة الروحية

تعد نظرية القيادة الروحية جديدة نسبياً حيث أن منظري القيادة الأكاديمية التقليدية بدأوا مؤخراً فقط في النظر إلى البعد الروحي للناس كعامل في النظريات المتطورة للقيادة والإدارة والمنظمات والتي بينها (Fairholm ،

(١٩٩٧). (٢٠١٨, ٤٧) : Wilson)

ان مفهوم Greenleaf's (١٩٧٧) للقيادة الخادمة بمثابة مصدر إلهام لنموذج القيادة الروحية Fairholm (١٩٩٧ ، ٢٠٠٠) اذ حدد هذا النموذج ٢٨ عنصرًا للقيادة الروحية تم تنظيمها في ثماني فئات أساسية: التواصل الاجتماعي والتحسين المستمر والكفاءة واعلى مستوى أخلاقي والخدمة والروحانية والاشراف والرؤية. فمن الناحية العملية تغلغت هذه الأفكار الأساسية في مهام القيادة، وتقنيات عملية القيادة الروحية، وهدف القيادة الرئيسي المتمثل في التحسين المستمر، اذ أبرز Fairholm الحاجة إلى أن يفهم القادة ليس فقط قدرات وإمكانيات المرؤوسين وأتباعهم، ولكن يجب ان يفهموا احتياجاتهم واهتماماتهم كما يجب أن يفهم القادة هذه القدرات والاحتياجات والاهتمامات في تطوير الخطط للوصول إلى الأهداف التنظيمية (Wagner: ٢٠١٨،٢٥).

اذ ساعد نموذج Fairholm (١٩٩٧ ، ٢٠٠٠) Louis Fry (٢٠٠٣) على تطوير نظرية القيادة الروحية اذ كان الهدف من نظرية القيادة الروحية هو إنشاء "توافق الرؤية والقيمة عبر الفريق الاستراتيجي المُمكن ، والمستويات الفردية ، وفي النهاية ، تعزيز مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي والإنتاجية"، كون نظرية القيادة الروحية هي امتدادًا لنماذج التحفيز الجوهرية ونظريات الروحانية في مكان العمل، فقد كان fry يهدف الى تطوير نظرية تشمل نماذج قائمة على التحفيز ، من خلال التركيز على الدوافع التحفيزية الرئيسية الثلاثة المتمثلة بالجهد ، والأداء والمكافأة مع الاستفادة من النظريات السابقة للروحانية في مكان العمل ، اذ حدد fry الدوافع التحفيزية الثلاثة ضمن نظرية القيادة الروحية على أنها الأمل / الإيمان (الجهد) والرؤية (الأداء) ، والحب الإيثاري (المكافأة) ، على التوالي اذ عملت مكونات القيادة الروحية الرئيسية هذه معًا لتنشيط البقاء الروحي لدى الأتباع من خلال الانخراط في الشعور بالانتماء والعضوية (fry : ٢٠٠٣،٢٩٣).

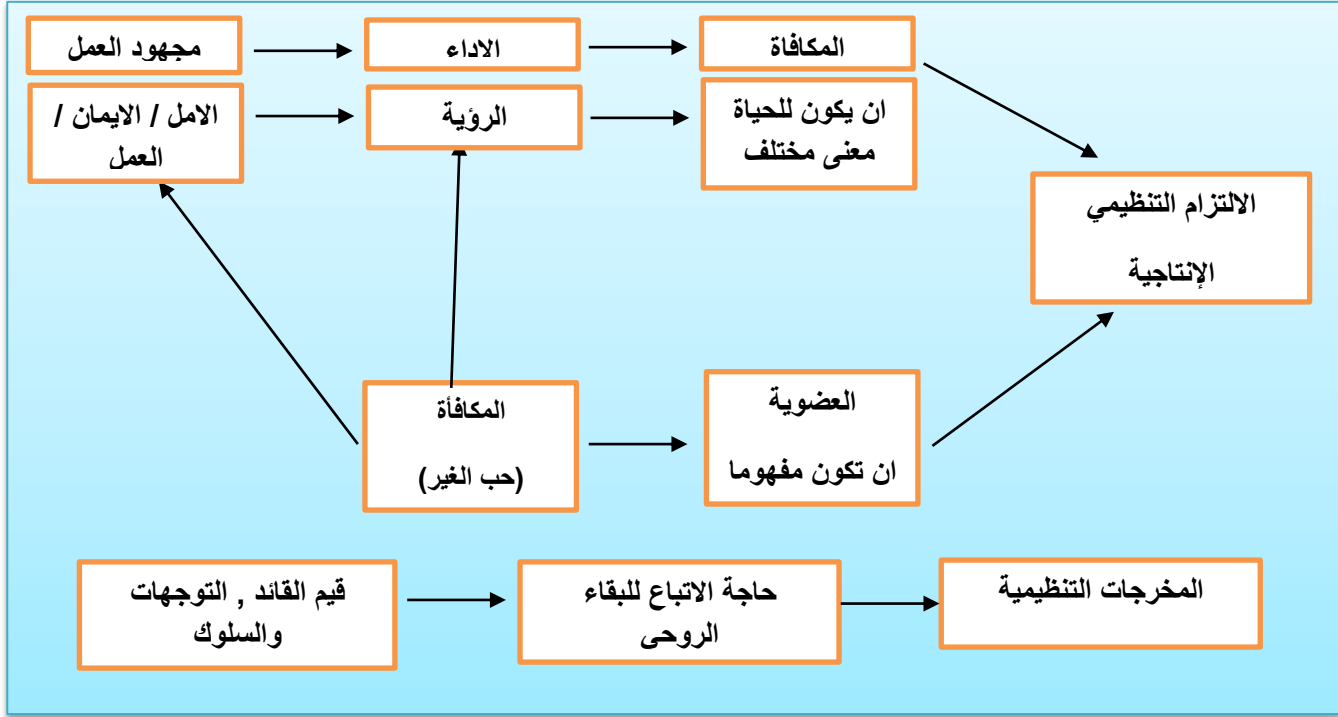
فالقيادة الروحية اذن هي نظرية قيادة تنظيمية ناشئة طورها Louis Fry في نظام جامعة تكساس وعلى عدة مراحل

(fry : ٢٠٠٣, fry & et al : ٢٠٠٥, Fry & Slocum: ٢٠٠٨, fry & cohen : ٢٠٠٩, fry & et al : ٢٠٠٩ , fry & Nisiewicz: ٢٠١٣, fry & et al : ٢٠١٧)

بعد ان تم نشرها لأول مره في عام ٢٠٠٣، خضعت النظرية لمراجعات ثلاث رئيسية وكان هنالك تطوير واضح في هذه المراجعات كانت المراجعات ل (fry & et al : ٢٠٠٥) والثانية (fry & Slocum: ٢٠٠٨) والثالثة (fry & et al : ٢٠١٧). وقبل إيضاح شكل تطور نموذج القيادة الروحية ومراحل هذا النموذج ينبغي الإشارة الى موضوع مهم وهو ان نظرية القيادة الروحية لا تتعلق بالقيادة الدينية بشكل محدد، فهي غير مرتبطة بأي تقاليد دينية محددة، ولا تقتصر على القيادة في سياق منظمة دينية، إنها نظرية عامة للقيادة التنظيمية تدمج المعتقدات الراسخة للقادة والأتباع في نموذجها للدافع الجوهرية والرفاهية، وبشكل أوضح يمكن النظر الى القيادة

الروحية كجزء من حركة "الروحانية في العمل" بدلا من رؤيتها كعنصر أو نتاج للفكر الديني، ، فهي تسعى إلى تعزيز الإشباع الشخصي ، والكمال للفرد ، والعلاقات الشخصية الجيدة في مكان العمل (Kyle: ٢٠٢١,٢). ويمكن الإشارة الى النموذج التالي هو النموذج الأول (Fry: ٢٠٠٣)

شكل رقم (٣) نموذج نظرية القيادة الروحية

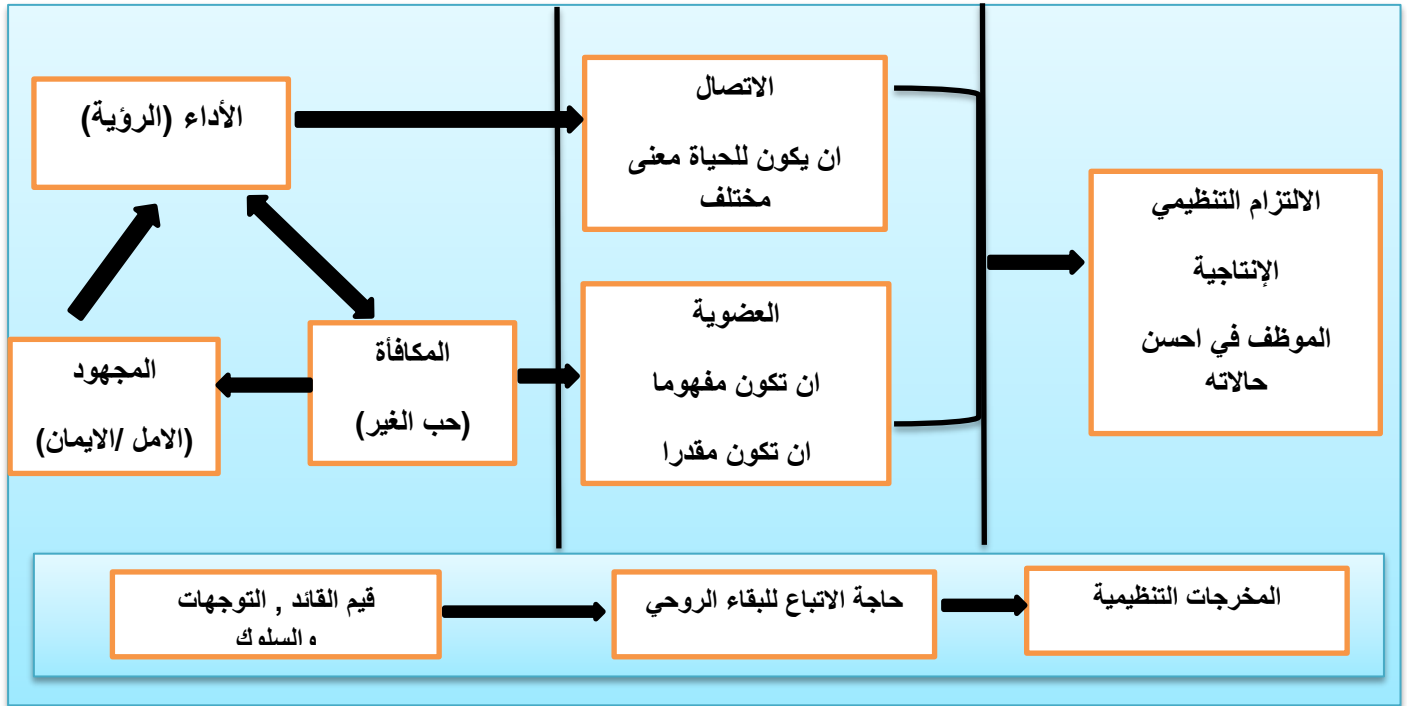


Source : (Fry: ٢٠٠٣)

قدم (fry: ٢٠٠٣,٦٩٥) نموذجه الأول والذي يبين ان أحد الاقتراحات الرئيسية لهذا النموذج في القيادة الروحية ضرورية التحول إلى منظمات متعلمة مع استمرار نجاحها من خلال استغلال القيادة الروحية الاحتياجات الأساسية لكل من القائد والاتباع للبقاء الروحي حتى يصبحوا أكثر التزامًا وإنتاجية من الناحية التنظيمية وان هذا يستتبع ما يأتي:

١. إنشاء رؤية حيث يشعر أعضاء المنظمة عبرها بالاتصال وأن حياتهم لها معنى وتحدث فرقًا.
٢. إنشاء ثقافة اجتماعية / تنظيمية قائمة على الحب الإيثاري حيث يكون للقادة والاتباع رعاية حقيقية واهتمام وتقدير لكل من الذات والآخرين، مما ينتج عنه شعور بالعضوية ويشعر بالفهم والتقدير.

شكل (٤) نموذج نظرية القيادة الروحية

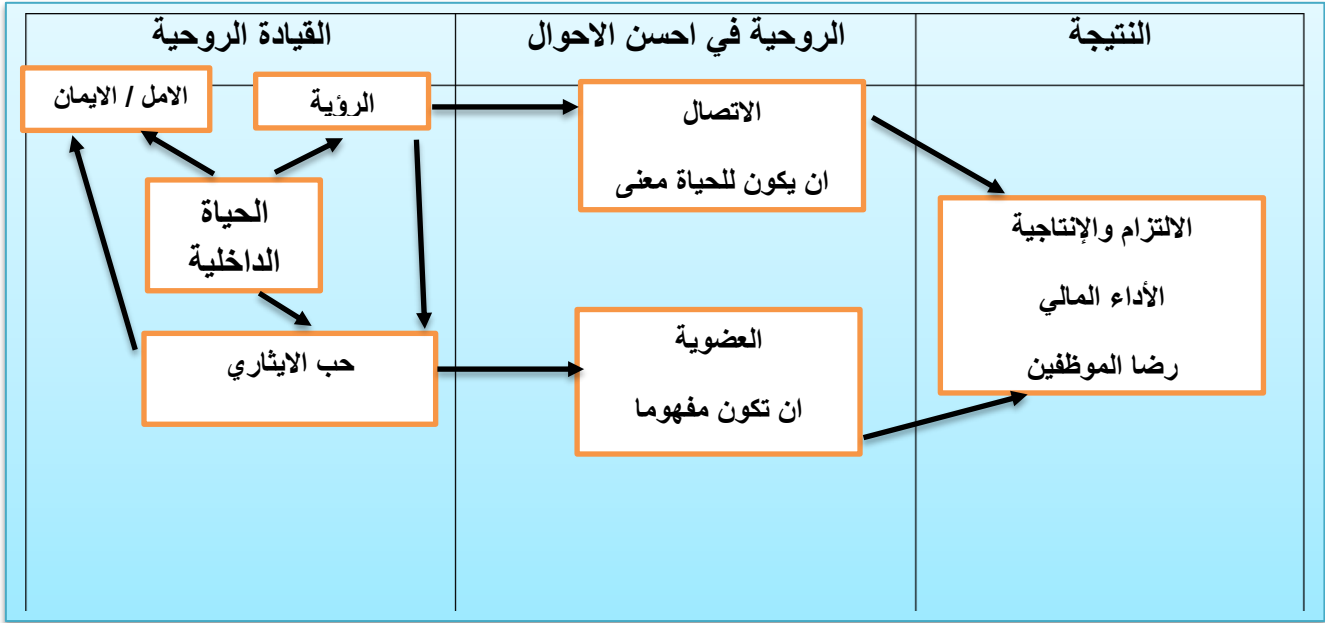


Source :(Fry & et al: ٢٠٠٥)

إن النموذج أعلاه يوضح علاقة ما بين العوامل الروحية المختلفة بالمقاييس التقليدية وقيم وسلوكيات القائد التي تحقق نجاح القائد هذه العوامل هي الدافع الروحي (العمل والاتصال)، والصفات الروحية (النزاهة الصدق، والتواضع)، والممارسات الروحية (إظهار الاحترام للآخرين، وإظهار المعاملة العادلة، والتعبير عن الاهتمام، والاستماع بتجاوب، وتقدير المساهمات، المعاملة بالمثل) بدءًا من العمل باعتباره الحلقة الأولى للاتصال، كما هو الحال بالتأكيد على الدوافع الروحية كونها مرتبطة بالتحسينات في تحفيز المتابعين ورضاهم، وان ذلك ينعكس على إنتاجية المجموعة ونتائج أداء الفرد، مع الارتباط بدوافع القائد الخاصة (Reave: ٢٠٠٥, ٦٦٥).

فقدم (fry) أمثلة على الممارسة الروحية: الصلاة، والتأمل، والقراءة الملهمة، واليوغا، والتواصل مع الطبيعة، والطقوس الدينية، وكتابة المجالات وأكد أن هذه الممارسات تؤثر بشكل إيجابي على تنمية الحب الإيثاري والأمل / الإيمان برؤية المنظمة علاوة على ذلك، قال إن الممارسات الروحية تربط القادة الروحيين بإحساسهم الخاص بالدعوة والعضوية أو الرفاه الروحي. يوفر هذا دافعًا جوهريًا للقائد لإلهام القادة التنظيميين الآخرين والمتابعين (Wagner : ٢٠١٨,٢٩).

شكل (٥) نموذج نظرية القيادة الروحية



Source: (Fry & Slocum: ٢٠٠٨; Fry & Nisiewicz : ٢٠١٣)

لقد أظهر نموذج (fry & slocum: ٢٠٠٨,١٣) لنظرية القيادة الروحية معالجات عديدة منها على وجه التحديد أربع قضايا حاسمة مهمة للقادة والتابعين وكما مبين ادناه: -

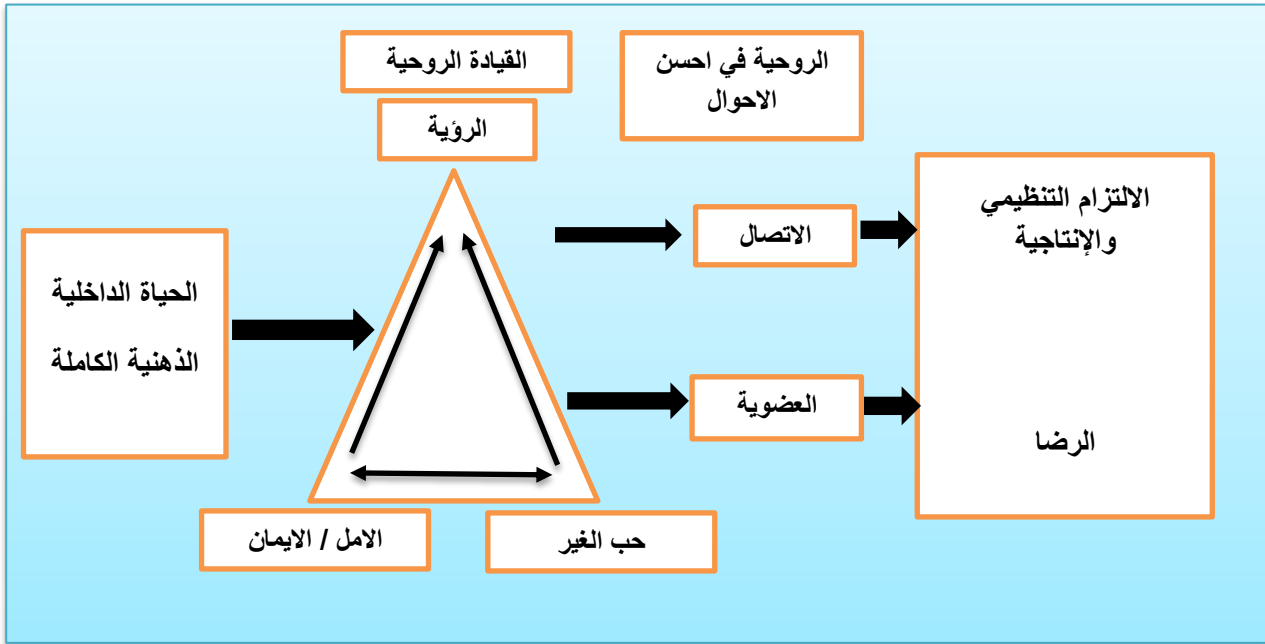
١ - تناول هذا النموذج بشكل صريح الحاجة إلى القادة المعاصرين لمواءمة سلوكياتهم ومعتقداتهم مع مجموعة من القيم العالمية أو القيم المتفق عليها.

٢ - نظرًا لأن نظرية القيادة الروحية ترسخ القيم الفردية للقائد على مجموعة من القيم العالمية التي يوجد حولها إجماع علمي ناشئ، فإن ذلك دفع بنظرية القيادة الروحية إلى معالجة النقص الحاصل في عملية التطابق الذي شوهد في المناقشات للقيادة الخادمة إذ تتم المعالجة من خلال مفهوم الرفاهية الأخلاقية.

٣- السعي من قبل الافراد الذين يمارسون القيادة الروحية الى خلق ثقافة تنظيمية تعزز القيم والمواقف والسلوك المتطابق والمتسق عبر الفرد والجماعة والمستويات التنظيمية.

٤ -توفر ممارسة القيادة الروحية إطارًا لتحقيق مستويات عالية من رفاهية الافراد من حيث النتائج الشخصية أو المكافأة لكل من القادة والأتباع.

شكل رقم (٦) نموذج نظرية القيادة الروحية



Source: (Fry & et al, ٢٠١٧)

يوضح النموذج اعلاه كيفية عمل نموذج القيادة الروحية اذ تشير نظرية القيادة الروحية الى الحياة الداخلية أو الممارسة الواعية التي تؤثر بشكل إيجابي على القيادة الروحية، والتي تتكون من الأمل / الإيمان، والرؤية، وحب الايثار فإن الأمل / الإيمان برؤية المنظمة يبقي التابعيين يتطلعون إلى المستقبل ويوفر الرغبة والتوقعات الإيجابية التي تغذي الجهد لمتابعة الرؤية. وان قيم حب الايثار من خلال الأمل / الإيمان برؤية واضحة ومقنعة فأن ذلك ينتج إحساسًا بالاتصال والمعنى في حياة ذلك الشخص وانه يحدث فرقًا في حياته اليومية، كما تستلزم القيادة الروحية أيضًا إنشاء ثقافة تنظيمية قائمة على صفات وقيم الحب الإيثاري، ويجب على القادة صياغة هذه القيم من خلال مواقفهم وسلوكهم وان ذلك يؤدي إلى خلق إحساس بالعضوية ويمنح الفرد إحساسًا بالفهم والتقدير. وبالتالي، فإن عملية ممارسة الحياة الداخلية تعد مصدرًا للأمل / الإيمان، والرؤية، والحب الايثار، والتي تنتج إحساسًا بالرفاهية الروحية من خلال الاتصال والعضوية التي تؤثر بشكل إيجابي في النهاية على النتائج الفردية والتنظيمية المهمة (fry & et al: ٢٠١٧,٤).

وبشكل عام تقترح هذه النظرية أنه يمكن للقادة إنشاء ثقافات مختلفة ومجتمعات إيجابية في مكان العمل مبنية على قيم حب الايثار والصفات الإيجابية للقائد من صدق ونزاهة وتعامل روحي اذ ان ذلك يحفز القادة والأتباع بشكل جوهري من خلال الأهداف المشتركة، والأمل / الإيمان بالجهد والعمل، مع إمكانية توليد فرصة لخدمة الآخرين.

فعد ملاحظة النماذج اعلاه نلاحظ ان (fry) وزملاؤه قدموا العديد من الاقتراحات والإضافات على النظرية، بما في ذلك فكرة أكثر اكتمالاً عن نموذج التحفيز الداخلي بالإضافة إلى مفهوم أكثر شمولاً للنتائج النهائية التي بدورها توضح الجانب الروحي-كونها مزايا مهمة للموظفين كما يؤكدتها الشكل (٥) وعند الوقوف على النموذج الاخير (٦) نلاحظ ان النظرية تؤكد على دور الحياة الداخلية والذهنية الداخلية للقائد، والجانب الروحي للأفراد كما ان عملية اختبار النظرية في مجموعة متنوعة من المنظمات منها الوحدات العسكرية والحكومة المدينة والشرطة والمنظمات الربحية، اعطى لها أهمية كبيرة كون نتائجها قد أظهرت العلاقة الايجابية بين القيادة الروحية والنتائج الفردية والتنظيمية. تشمل هذه النتائج زيادة الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، والإيثار، وإيقاد الضمير، وإدارة الحياة المهنية الذاتية، وتحديد الهوية، وسلوك المواطنة التنظيمية، والاتصال الفعال، والولاء، مع والالتزام التنظيمي وتحقيق مستويات جيدة من الأداء والانتاجية والرضا عن حياتهم الوظيفية.

ثالثاً: - أهمية القيادة الروحية

تعد القيادة الروحية واحدة من الاحتياجات الأساسية في المنظمات لما لها من ارتباطات نفسية وروحية ما بين افراد المنظمات والقادة لذا تكمن أهمية القيادة الروحية من خلال إمكانيات القائد الروحية في التأثير في أفراد المنظمة التي تتمثل في النقاط الآتية والتي بينها (Yang & Fry. ; ٢٠١٨, ٣٠٩) :-

- ١-تشارك في إنشاء رؤية حيث يختبر كل من القادة والتابعين شعوراً بأن حياتهم لها معنى وتحدث فرقاً.
- ٢-وضع ثقافة تنظيمية قائمة على قيم الحب الإيثاري، حيث يكون للقادة والتابعين شعور بالانتماء ويشعرون بالفهم والتقدير، ولديهم رعاية حقيقية واهتمام وتقدير لكل من الذات والآخرين.
- ٣-دعم الحياة الداخلية للموظفين أو الممارسات الروحية أو الذهنية لمساعدتهم على أن يكونوا أكثر وعياً بذاتهم واستخلاص القوة من معتقداتهم الإنسانية أو الروحية أو الدينية، سواء كان ذلك كائناً غير عادي، قوة عظيمة، إله ، أو التعاليم الفلسفية / الأخلاقية.

كما أصبحت القيادة الروحية موضوع اهتمام في إدارة المنظمات لسببين رئيسيين كما بينها (Nguyen & et al ; ٢٠١٨, ٤٦).

أ-يمكن للمديرين التنظيميين الذين يتابعون نموذج القيادة الروحية إنشاء اتصالات كافية في العديد من الاختلافات من السياقات الثقافية وسمات الشخصية ويمكنهم حل النزاعات المتكررة للدين والأخلاق والقيم في مكان العمل بنجاح.

ب-يولي القادة الأسلوب الروحي مزيداً من الاهتمام لتأثيراته على الصحة الجسدية والعقلية حيث يمكنه من تحفيز الموظفين في نهج مختلف دون إيلاء الكثير من الاهتمام للتعويضات المالية.

كما تكمن أهمية القيادة الروحية في خلق إحساساً للموظفين في إمكانية الاتصال، وتلهمهم من خلال ما توفره القيم الروحية، وإمكانية بناء علاقات وثيقة بينهم من أجل تطوير الروحانية في مكان العمل (Samul; ٢٠٢٠, ١١). إذ تخلق القيادة الروحية الإحساس بالرفاهية الروحية من خلال الاتصال والعضوية التي تؤثر بشكل إيجابي في النهاية على النتائج الفردية والتنظيمية والمهمة والتي تنعكس على الأداء والتي بينها (٢٠١٦, ٤; fry;):

١. الالتزام التنظيمي: -الأشخاص الذين لديهم إحساس بالعضوية ومعنى للعمل يكونون مرتبطين ومخلصين ويريدون البقاء في المنظمات التي تلبى هذه الاحتياجات الروحية.
 ٢. إنتاجية الوحدة -تحفيز الأشخاص الذين لديهم مشاكل في الانتماء للمنظمة وعدم استقرار في عضويتهم وأهمية عملهم من أجل تعزيز التحسين المستمر لوحدة العمل والإنتاجية لمساعدة المنظمة على النجاح.
 ٣. الرضا عن الحياة -الأشخاص الذين لديهم إحساس بالعضوية والانتماء للمنظمة ويشعرون بأن ما يقومون به له هدف ومعنى فانه سيرون حياتهم على أنها أكثر ثراءً وذات جودة أعلى.
- اذ تكمن أهمية القيادة الروحية بإمكانية التأثير على سلوكيات وتصرفات الاتباع لكونها تعد حلقة الموارد البشرية العنصر الأساسي في المنظمة وان ذلك يتطلب جهداً من القائد في خلق شعور لدى الاتباع بان ما يقومون به له معنى وان إمكانية تحقيق ما يقومون به غير مستحيل مع اشراكهم في تنفيذ بعض القرارات، لكن يبقى كل ذلك مرتبطاً بإمكانية التأثير والالهام لدى القائد من خلال انتهاج السلوك الأخلاقي والتحلي بالصفات الروحية مثل النزاهة والمصادقية وزرع الأمل في نفوس الاتباع والابتعاد عن الشخصية وحب الذات واشعار الافراد العاملين بأن ما يقوم به الفرد من عمل له أهمية عالية من خلال تعزيز قنوات الاتصال وبناء أواصر العضوية والانتماء الى المنظمة .

رابعاً :- خصائص القائد الروحي

تميل الروحانيات إلى غرس مشاعر الترابط والتضحية والتواضع في الافراد، من ناحية أخرى يُنظر إلى القيادة تقليدياً على أنها عملية التأثير على الأتباع من موقع السلطة الشخصية أو الشرعية على الرغم من وجود العديد من المتغيرات في نظريات القيادة التي تستخدم مستويات مختلفة من مشاركة الأتباع وتأثيرهم (مثل القيادة المشتركة والقيادة الذاتية) فإن معظم أطر القيادة الرئيسية حددت تمييزاً واضحاً بين القادة والأتباع في القيادة الروحية (٢٠١٥, ٢٣; Krishnakumar& e al).

ان عناصر القيادة الروحية هي وجود القائد الروحي والمرجعية الروحية والمنهج الروحي مع الاتباع ثم الأداء القيادي الروحي المرتكز على الجانب الأخلاقي والجانب السلوكي وان القيادة الروحية هي استراتيجيات للتأثير على الاتباع لغرض الإصلاح (٢٠١٧, ٤٨٨; Sharda & Sandra).

اذ يعمل القادة الروحيون في أماكن مختلفة ويتبعون معايير مختلفة عند وضع سياسات شركات المنظمات الروحية فتختلف في محركات رؤيتها ومهامها ودوافعها وممارسات تحفيز الجهد أو الإدارة التشغيلية. (Nicolae et al)

١٧،٢٠١٧؛) وأشار (Qasemi;٢٠٠٩,٣) الا انه يجب الالتفات إلى بعض الجوانب المهمة لدى القيادة الروحية وأهمها ما يلي :-

أ) **الموقف من الأفراد:** يكون الموقف تجاه الافراد باستخدام القيم الروحية والأخلاقية اذ ان الموظفين هم كائنات روحية يحتاجون الثقة والحب والهدوء والشفافية والنزاهة والصدق لذلك تكون الاحتياجات الروحية للأفراد في القمة.

ب) **القوة:** يستخدم القائد نوعاً من السلطات غير القسرية وغير المادية إن تأثير القائد على التابعين غير مباشر أكثر من كونه مباشراً، بحيث يتبعونه بسبب القوة والكفاءة البديهية المتكونة في مخيلة الافراد.

ج) **التحكم:** تكون سيطرة القائد داخلية وأخلاقية أكثر من القائد الخارجي الروحي الذي يخلق جواً يستطيع فيه الموظفون تحسين جانب التحكم في النفس.

كما ان اهم الخصائص الإنسانية للقيادة الروحية التي تعمل على تجهيز القائد روحياً ببعض الميزات الرائعة وأهم تلك السمات هي اللطف والتعاطف والصدق والشجاعة والنزاهة والثقة والولاء والتواضع ويجب أن يكون القائد جديراً بالثقة و ويسامح الآخرين ولطيف مع الموظفين (Jahandar & et al ; ,٢٠١٧,٥٧٢٥).

ان المعتقدات الروحية للقيادة قد تأثر على قيادتهم بثلاث خصائص مهمة على الأقل والتي بينها (Krishnakumar, , et al ; ٢٠١٤,٢٤-٢٥) :-

١- يمكن للمعتقدات الروحية أن تسهل تركيز القائد على الترابط، فقد أظهرت الدراسات الروحانية أن الأفراد الذين لديهم معتقدات روحية قوية غالباً ما يكون لديهم مشاعر عالية من الترابط - والشعور بأن جميع الناس والكائنات الحية مترابطة.

٢- العقيدة الدينية أو الوجودية أن القادة يساعدهم الإيمان الديني في اتخاذ القرار لأن القادة يؤمنون بشدة أو يؤمنون بكيان أعلى (الله، أو السلطة، أو شيء ما غير مثبت) لذا نرى لدى القادة الروحيين شعور بالخدمة والتواضع.

٤- الكاريزما، الجاذبية المقنعة غالباً ما يرتبط القادة الروحيون بالكاريزما.

مع توفر الصفات الروحية والشخصية الأساسية التي قد يبني عليها القادة لصفق مهاراتهم وكفاءاتهم لتعزيز عقلية الاستدامة من خلال البحث عن مستويات أعلى من الوعي الذاتي والتركيز على الآخرين وخلق مكان عمل روحي وهو أمر ضروري لتحقيق أقصى قدر من الجاذبية من خلال الروحية (Samul;٢٠٢٠,٨).

لذا تبقى خصائص القيادة الروحية عنصراً جوهرياً في إمكانية التأثير والإلهام في الآخرين لكن هنالك اختلاف ما بين القيادة الروحية والقيادات الأخرى فهني عنصر جوهري ومهم اصبح المؤثر الكبير في سلوكيات الافراد وهو الجانب الروحي والعقائدي والفكري ، سيما في المجتمع الشرقي كون الجوانب الاجتماعية لها تأثير كبير على ارتباطاتهم الفكرية والعقائدية وان ذلك بدى جليا في تقدم المجتمعات فالعوامل الروحية اليوم أصبحت محط اهتمام كبير ، فخصائص القائد الروحي لها تأثير كبير ففي بعض الأحيان لها تأثير إيجابي وفي بعض الأحيان لها تأثير سلبي ، لذلك فالخصائص الروحية للقيادة مهمة في استقرار المنظمات سواء كانت تلك المنظمات اقتصادية اجتماعية دينية او غيرها .

خامساً: -ابعاد القيادة الروحية

ان أسلوب القيادة الروحية مناسب جداً ل يتم تطبيقه على جميع المنظمات، سواء المنظمات الاجتماعية أو الحكومية أو التجارية او الدينية لذلك مهما كان المنصب والمهمة التي يقوم بها شخص ما يجب أن يطبق نموذج القيادة الروحية، طالما أن قيادته يجب أن تكون نعمة للأعضاء ومن حوله (Junaedi, & Dermawan ٢٠٢٠,٢).

جدول (٧) ابعاد القيادة الروحية

حياة العمل الذاتية (جودة العمل)	الروحانية ما وراء العلاقات	العضوية\الانتماء	المعنى\الاتصال	حب الأيثار	الامل \ الايمان	الرؤية	البعد	ت
		*	*	*	*	*	(Fry ; ٢٠٠٣)	١
		*	*	*	*	*	(Fry& et al ; ٢٠٠٧)	٢
		*	*	*	*	*	(Aydin & Ceylan;٢٠٠٩)	٣
		*	*	*	*	*	(Jeon;٢٠١١)	٤
		*	*	*	*	*	(Fry & et al; ٢٠١١)	٥
		*	*	*	*	*	(Khani et al; ٢٠١٣)	٦
		*	*	*	*	*	(Wibawa ; ٢٠١٤)	٧
				*	*	*	(Tang& et al ; ٢٠١٤)	٨
		*	*	*	*	*	(Khani et al;٢٠١٥)	٩
				*	*	*	(Egel&Fry;٢٠١٧)	١٠
		*	*	*	*	*	(Fry ; ٢٠١٧)	١١
*	*	*	*	*	*	*	(Makkar& Singh;٢٠١٩)	١٢
		*	*	*	*	*	(Jahandar& et al ; ٢٠٢٠)	١٣
		*	*	*	*	*	(Supriyantoa&Ekowati;٢٠٢٠)	١٤

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات

وبناء على ما ورد في الجدول (٧) والخاصة بإبعاد تحقيق القيادة الروحية تبين أن هناك اتفاقاً بين أغلب الكتاب والباحثين على وجود أبعاد أساسية من خلال الجدول يتبين أن (٩٠%) فأكثر أكدوا على الرؤية ، الأمل /الإيمان ، حب الأيثار ، المعنى/الاتصال ، العضوية الانتماء . ووفق ذلك ستكون هذه الأبعاد هي الأبعاد التي سيتم اعتمادها في الدراسة الحالية.

١- الرؤية

ان الرؤية لها دوراً مهماً في تنمية شخصية القادة، إذ إن رؤية القيادة والعيش وفقاً لقيم الفرد ومعتقداته وخدمة الآخرين توفر للقادة هدفاً يتجاوز المصالح الذاتية والتوجيه في مساعيهم التنموية وتتطلب رؤية الأصالة وخدمة الآخرين أن يطور القادة الوعي الاجتماعي والمهارات اللازمة لتأسيس علاقات إيجابية (Sweeney & Louis ٢٠١٢, ١٠١).

اذ تحدد الرؤية ثقافة المنظمة وقيمها الأساسية وسبب وجودها، ويعد وجود الرؤية الصحيحة عنصراً أساسياً لتحديد القيم الصحيحة اللازمة للتجديد، مثل الأداء والرعاية ففي نموذج القيادة الروحية، تكون الحياة الداخلية أو الممارسة الروحية هي مصدر القيادة الروحية (٤٨٨ , ٢٠١٧ ; Sharda & Sandra).

ان أهم وظائف الرؤية يمكن تفسيرها على أنها الكشف عن الاتجاه العام للتغيير وتبسيط التفاصيل والمساعدة في تنسيق إجراءات العديد من الأشخاص المختلفين بشكل فعال وسريع (٢٠٠٩, ١٧٨; Baloglu & Engin). وتتجلى الرؤية في مكان العمل من خلال تحديد الأهداف والثقة والإيمان والموقف الإيجابي الذي يمكن تحقيقه حيث يحتاج القائد إلى إلهام أتباعه وجعلهم يؤمنون برؤيته من خلال تمكينهم وتحريرهم، وهو ما لا يستطيع فعله سوى صاحب البصيرة (٢٤٧ , ٢٠٢٠ ; Makkar & Ajay).

ان رؤية المنظمة هي سبب وجودها والحالة "المثالية" التي تهدف المنظمة إلى تحقيقها (Cordero & et al ; ٨٤٠٤ , ٢٠١٨). فالرؤية هي خطة استراتيجية طويلة المدى حيث ستظهر اتجاه المنظمة في المستقبل (Dali ٢٠٠٩, ١ ; Hanifah &). وتساعد الرؤية وكما بينها (٢٤٧ , ٢٠٢٠ ; Makkar & Ajay).

(أ) تحديد الاتجاه العام للمنظمة.

(ب) المساعدة في تبسيط مجموعة واسعة من القرارات التكتيكية في جميع أنحاء المنظمة.

(ج) المساعدة في تنسيق الإجراءات عبر المنظمة.

وتشير الرؤية إلى المستقبل الهادف حيث يجعل الافراد يشعرون بالقيمة الذاتية وان عملهم له معنى، فالأفراد بحاجة ماسة الى رؤية تستشعر امكاناتهم وتلهمهم نحو المستقبل (Wang & et al ; ٢٠١٩, ٢). وهي تفضيل وأسلوب حياة المنظمة فالرؤية ليست الأحلام التي لا يمكن الوصول إليها ولكنها الرؤية التي ترسم إمكانية الوصول الى الهدف هي التي تنظم كيف وبأي وسيلة يمكن تحقيق الوضع المستقبلي المطلوب بشكل مثالي (Altrok; ٢٠١١, ٦٢) اذ تشير الرؤية الشخصية إلى القيم التي تكمن وراء رؤية القائد للعالم (Hallinger & Ronald ; ٢٠٠٢, ١٢).

فالرؤية هي بيان حول ما تريد ان تكون عليه المنظمة في المستقبل او هي الاتجاه المقصود الذي يشير الى المشاعر والعاطفة لكل عضو في المنظمة (Nguyen& et al ; ٢٠١٨,٤٩).

وتشير الرؤية إلى ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه في المستقبل. (Jahandar,et al ; ٢٠١٧,٥٧٢٤-٥٧٤٥). لذا يبقى صاحب الرؤية له دور كبير في المنظمة مما يعني أن أفكارنا تتمتع بأعلى قوة لشخصية الفرد حيث تنعكس هذه الأفكار في هويتنا وهدفنا واتجاهنا في الحياة وبالتالي تنعكس على واقع العمل في المنظمات لذلك ، يبدأ التحكم في عملية تفكيرنا بفهم من نحن روحياً وإدراك هدفنا واتجاهنا في الحياة إذا كان لدينا فهم قوي لهذه الأمور ، فيمكننا أن ندرك هويتنا الذاتية وكيف أن الأفكار اليومية تخلق الاتجاهات في حياتنا وبالتالي تمكن الفرد صاحب القوة العقلية من رسم رؤية واضحة للمنظمة وبالتالي ينعكس على قوة الشخصية (Makkar& Ajay; ٢٠٢٠, ٢٤٧).

ومن ذلك يتبين ان الرؤية هي تصور واستشراف للمستقبل تعرف عبرها هوية المنظمة وما تريد ان تكون عليه مستقبلا مع الاخذ بنظر الاعتبار الوضع الحالي للمنظمة من حيث الإمكانيات المادية والبشرية والظروف المحيطة بالمنظمة. لكن تبقى الرؤية أحد المرتكزات التي تبين مدى شفافية القيادة الروحية فعندما تكون الرؤية واضحة لدى الافراد العاملين فأن ذلك سيولد ارتباط ما بين القادة والتابعين وان مدى وضوح الرؤية سيسهم في تحقيق الدعم من الافراد في تنفيذ تلك الرؤية بالأخص عندما يكون الافراد جزءاً مهماً من تنفيذ هذه الرؤية وموضع اهتمام القيادة بالشكل الذي سينعكس على المساهمة الفاعلة للتابعين في تنفيذ تلك الرؤية.

٢- الامل/الايمان

الامل شعور إيجابي وحالة تحفيزية تنبع من الاعتقاد بأن المرء لديه الامكانية والوسائل السلوكية المطلوبة لتحقيق أهدافه (Bailis & Judith; ٢٠١٢, ٣٤٢). كما يعد على انه رغبة ما لدى فرد يعمل او يريد تحقيقها وقد تكون حقيقة او حاله من الثقة (Ekeke & Ubong ; ٢٠١٦, ٣٧٢). ويُعرّف الامل ايضاً بأنه القدرة المتصورة على استنباط مسارات لتحقيق الأهداف المرجوة (Ribeiro; ٢٠١٢, ٦٩٨). وفي سياق اخر يُعرّف بأنه القدرة المتصورة لاشتقاق المسارات إلى الأهداف المرجو وتحفيز النفس عن طريق التفكير باستخدام تلك المسارات (Snyder; ٢٠٠٢, ٢٤٩). كما تم تعريفه بأنه شعور لدى الفرد بتحسن حاله قد تكون صعبة (Folkman; ٢٠١٠, ٩٠٢). فالأمل يتمثل في التأكيد على أن جوهر الوجود وراء كل البيانات (Ekeke & Ubong ٢٠١٦, ٣٧٣). الامل عبارة عن الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات بينما يشير الايمان الى ضمان الأشياء التي يأمل الفرد في تحقيقها، أي ان الايمان يضيف اليقين الى الامل (Sharda & Sandra ; ٢٠١٧, ٤٨٨).

فإحياء الأمل في المواقف شديدة التوتر يعتمد جزئياً على عمليات التكيف الإدراكي في المقابل تعتمد قدرة الشخص على تحمل المواقف المجهدة بشدة بمرور الوقت على وجود أمل فيما يتعلق بالنتيجة المرجوة (Folkman; ٢٠١٠, ٩٠٣).

ويقترح (Snyder& et al ; ١٩٩١, ٥٧٠) وجود عنصرين رئيسيين مترابطين للأمل.

أولاً - نفترض أن الأمل يغذيه تصور الامكانيات الناجحة المرتبطة بالأهداف، وتشير الامكانيات إلى الشعور بالتصميم الناجح في تحقيق الأهداف في الماضي والحاضر والمستقبل.

ثانياً - نفترض أن الأمل يتأثر بتوفير التصور للوسائل السلوكية الناجحة المتعلقة بالأهداف، إذ ان الوسائل السلوكية هي الشعور بالقدرة في إنشاء خطط ناجحة لتحقيق الأهداف وبشكل أكثر رسمية.

كما يعكس الإيمان ثقة القائد في إمكانية تحقيق الرؤية والتي يمكن أن تلهم المستويات العالية منها المرؤوسين لإنجاز المهمة التنظيمية. (Wang& et al ; ٢٠١٩,٢). إذ يغرس القادة الأمل في المجموعة من خلال إلهامهم لتحقيق هدف روحي رفيع المستوى (Baykal&٢٠١٩,٥٩).

فالإيمان هو أكثر من مجرد أمل أو توقع لشيء لديك الرغبة فيه، فهو الاعتقاد الراسخ بشيء لم تثبت صحته فالإيمان يقوم على أساس مبني على قيم وسلوكيات والمواقف التي تثبت اليقين المطلق والثقة بأن الشيء المرغوب فيه والمتوقع سوف يتحقق كما يتوق الأفراد الذين لديهم أمل أو إيمان برؤية معينه إلى مواجهة الروادع والصعوبات المستمرة والتحمل لتحقيق أهدافهم ، وبالتالي فإن الثقة في تحقيق رؤية المنظمة ورسالتها هي نتيجة الى ذلك الأمل أو الإيمان (Nguyen& et al ; ٢٠١٨,٤٩).

فالأمل هو شعور إيجابي بالتوقع لتحقيق شيء ما، أما الإيمان هو الدعم والاسناد لذلك التوقع من خلال بث عناصر الثقة في ان هذا الشيء ممكن تحقيقه وفي كلتا الحالتين هو تعبير عن مشاعر التفاؤل في إمكانية تحقيق شيء مستقبلي، وللقيادة الروحية الدور في تفعيل تلك المشاعر الإيجابية في نفوس الافراد من خلال الاقتراب الروحي من سلوكيات العاملين، وان ذلك يكون ممكن عندما تكون القيادة قريبة من الافراد العاملين ولديها المعرفة باحتياجاتهم المادية والمعنوية ومن خلال ذلك ممكن ان تعمل على استثارت تلك السلوكيات والمشاعر ، فعندما تتمكن القيادة في استثارت هذا الشعور من الامل والإيمان ممكن ان يكون له دور كبير في تحقيق اهداف المنظمة واهداف الافراد ويكون لدى الافراد ايمان بتلك القيادة ينتج عنه سلوكيات قد تكون غير متوقعة.

٣- حب الإيثار (الحب الإيثاري)

حب الإيثار في إطار نظرية القيادة الروحية يعرف على أنه شعور بالكمال والانسجام والتناغم والرفاهية نتيجة لرعاية واهتمام الفرد لنفسه والآخرين (Fry& Egel ; ٢٠١٧,٥). وان ذلك يساهم في إرساء ثقافة اجتماعية / تنظيمية تقوم على قيم حب الإيثار فيما بين القائد واتباعه لزرع شعور بالعضوية، والشعور بالفهم والتقدير لكل من الذات والآخرين (FanggidaE;٢٠١٥,٢٠٥).

وغالبًا ما يتم استخدام مصطلح حب الإيثار بشكل مترادف مع الاعمال الخيرية وان قيم حب الإيثار والتي تتألف من خلال رعاية غير مشروطة وغير أنانية وإخلاص ومحبة وتقدير لكل من الذات والآخرين إذ يكمن أساس ذلك المفهوم في قيم الصبر، واللطف، وعدم الحسد، والتسامح، والتواضع، ونكران الذات، وضبط النفس، والثقة، والولاء، الصدق (Fry;٢٠٠٣,٧١٢).

وهناك تمييز مشترك بين الإيثار النقي والإيثار غير النقي. الإيثار النقي هو "العمل بهدف إفادة الآخر" أي أنه سلوك اجتماعي إيجابي يكون هدفه فقط الاهتمام بالآخرين، أما الإيثار غير النقي هو سلوك اجتماعي محفز بدوافع أكثر تمحورًا حول الذات أو حتى عن طريق المصلحة الذاتية الضيقة، بالإضافة إلى الاهتمام بالآخرين (Wittek & René; ٢٠١٥, ٩٧٩).

لذا فحب الإيثار متغير رئيسي في نظرية القيادة الروحية لخلق ثقافة تنظيمية إذ يشعر الناس من خلالها بالعضوية ويشعرون بالفهم والتقدير، وعند التركيز على الاهتمام والتقدير والرعاية لكل من الذات والآخرين بغض النظر عن الاحتياجات الشخصية للفرد فإن ذلك يبعد الخوف والغضب والغيرة والفسل والشعور بالذنب ويوفر الأساس للرفاهية الروحية والشعور بالفرح والسلام وراحة البال، كما أنه يولد الولاء والالتزام للمنظمات التي يتوفر فيها حب الإيثار (Sharda & Sandra; ٢٠١٧, ٤٨٨). كما يشمل حب الإيثار التغلب على المشاعر السلبية مثل الغضب والحزن والخوف يشمل الإيثار القيم الإيجابية والتفاهات وطرائق التفكير المهمة التي يتم اعتبارها مقوم أخلاقي يتقاسمه أعضاء المجموعة ويتم تدريسها للقادمين الجدد والقادة الروحيون يشكلون هذه القيم ويكيّفونها في حياتهم اليومية (Rturk & Emrah; ٢٠١٧, ١٦). لذا هنالك فوائد عاطفية ونفسية كبيرة في فضل حب الإيثار أو الاهتمام بالآخرين كون لديه قدرة التغلب على التأثيرات السلبية للمجموعات الأربع الرئيسية من المشاعر المدمرة وكما بينها (Fry; ٢٠٠٣, ٧١٢):

أ- الخوف -القلق والتخوف.

ب- الغضب -العداء والاستياء والحسد والغيرة والكرهية.

ت- الشعور بالفشل - الإحباط ، والحالات المزاجية المكتئبة ، ومشاعر الذنب المختلفة التي تؤدي إلى تدمير الذات .

ث- الكبرياء - التحيز والأنانية والوعي الذاتي والغرور.

حب الإيثار هو سلوك إيجابي عكس الأنانية ينشأ بدافع شعور عاطفي اتجاه الآخرين ويهدف إلى التضحية من أجل الغير ، فهو سلوك يرتبط بالجوانب الإيجابية فعندما يكون موجوداً لدى الفرد داخل المنظمات ممكن أن يحدث فارق كون طبيعة العمل في أغلب المنظمات هي أعمال جماعية وعندما يتوفر حب الإيثار والتضحية وغياب للأنانية والتحيز فإن ذلك سيمكن الفريق من توفير رفاهية روحية وانسجام وتناغم وكل ذلك ممكن أن يولد الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للأفراد العاملين ، لكن يبقى هنا دور القائد الروحي في التركيز على الجوانب التي تساهم في تعزيز السلوكيات التي تنمي حب الإيثار والتضحية ما بين أعضاء الفريق مع العمل على التغلب على روح الأنانية و المصلحة الذاتية كونها عناصر تقتل الإيثار في النفوس .

الروحانية هي البحث عن المعنى لذا ترتبط الروحانيات بالأخلاق والمعايير والقيم التي تحدد إرضاء الفرد لاحتياجاته الخاصة مقابل المصلحة العامة، قد يكون هذا مرتبطاً بشكل تقليدي بالدين لكن هذا بالطبع ليس ضرورياً (van; ٢٠١٩, ٤٧).

فالمعنى في العمل له مسؤولية إنسانية / اجتماعية تقوم على افتراض أن الافراد والمنظمات يحتاجون إلى المشاركة في مسائل ذات أهمية في إطار أكبر من مجرد مسائل التجارة والصناعة (Makkar& Ajay ; ٢٠٢٠, ٢٤٥). كما يعتقد افراد المنظمة أن الوظيفة التي يقومون بها مهمة وذات مغزى بالنسبة لهم، فضلا عن انهم يعتقدون أن عملهم يحدث فرقاً في حياة الناس (Aydin&Ceylan ; ٢٠٠٩, ١٨٦). فكلمة المعنى هي كلمة تُستخدم لوصف خصائص المحترفين ويتطلب الاحتراف الحفاظ على معايير الجودة والالتزام بالعمل وتتحقق هذه الاحترافية بسهولة أكبر من خلال المساهمة في العمل الهادف، وان هذه المشاركة يرى من خلالها الفرد ان وظيفته لها معنى وقيمة وأنها مهمة حيث تصبح الوحدة التي يعمل فيها يعدها ذات قيمة وان وظيفته تصبح موضع فخر له (Rturk& Emrah; ٢٠١٧, ١٦). فالأفراد الذين يبحثون عن المعنى في العمل ولديهم بُعداً روحياً، سيساعد هذا البعد الروحي على رؤية الروابط العميقة مع بعضنا البعض ومع أنفسهم ايضاً ((Makkar& Ajay ٢٠٢٠, ٢٤٥). اما الاتصال فإنه يشير إلى تجربة كيفية إحداث فرق من خلال خدمة الآخرين، وبذلك، يستمد المعنى والهدف من الحياة لذا لا يسعى الافراد فقط إلى الكفاءة والإتقان من خلال عملهم ولكن أيضاً الشعور بأن عمله له معنى أو قيمة اجتماعية (fry & et al ; ٢٠١١). فالالاتصال يستخدم كأحد الخصائص المميزة للمحترف ويتمتع المهنيون الذين يحملون القدرة على الاتصال بشكل عام بخبرة معرفية متخصصة، اذ يمتلكون الاخلاقيات المتفانية للعملاء في العمل وكذلك الالتزام بالحفاظ على معايير الجودة داخل المهنة، والالتزام القوي بوظائفهم (fry & et al ; ٢٠١١).

كما أن الروحانية في العمل ممكن ان تعزز الشعور بالمعنى كونها تعني الاعتراف بأن الافراد في العمل يمتلكون وجود روحى، ولديهم استشعار نفسي داخلي اذ يمكن جعل وجودهم له معنى من خلال المشاركة في الاعمال الهادفة، ولكن من المهم كيفية معالجة هذا المسعى اذ يمكن تحقيق ذلك عندما يفهم القائد أهمية المعنى في العمل ويساعد في رفع المعنويات والتشجيع الروحي للأفراد العاملين مما يؤهله كأحد الأساسيات المساهمة في القيادة الروحية. (Makkar& Ajay; ٢٠٢٠, ٢٤٧). ويمكن أيضا استخدام الفهم لتجاوز بعض الأشياء أو لإحداث فرق في العمل من أجل الآخرين ولإيجاد معنى وهدف من العمل (Rturk& Emrah; ٢٠١٧, ١٦). وهنا دور القائد الروحي فدوره يوضح للعاملين المعنى عن حقيقة العمل وما لهم من تأثير في الاخرين بالشكل الذي يولد شعوراً لمواجهة تحديات العمل (٣٠, ٢٠١٣; Khani& et al). لذلك يتولد لديهم احترام كبير للذات وارتباط نفسي وعلاقة جيدة مع الآخرين ومع الشعور بأن الحياة هادفة وذات معنى فإن ذلك يولد شعور بالقدرة على إدارة العالم المحيط بفعالية مع توليد القنوات الداخلية والشعور بالنمو المستمر وتحقيق الذات حيث يتمثل ذلك في تحقيق الهدف من القيادة الروحية (Fry& Lee ; ٢٠٠٥, ٢٤).

وتبن من خلل ذلك ان المعنى / الاتصال : يعني المعنى من العمل هو توليد الأثر في النفس بالشكل الذي يسهم في خلق معنى من العمل تنشأ عنه عملية اتصال وتواصل مع الآخرين بشكل إيجابي نتيجة تولد شعور داخلي بالراحة النفسية والروحية ، وان ذلك يدفع بالفرد عندما يكون لديه شعور بالمعنى لعمله الى تطوير قابلياته وامكانيته ويمكن ان ينعكس على خطط واهداف المنظمة مستقبلا مع تحقيق أهدافه الشخصية، فالقيادة الروحية التي تتمكن من توفير التقدير والاحترام واستشعار الافراد العاملين في المنظمة بأن ما يقومون به له معنى كبير لديهم وله اثر فاعل في تحقيق اهداف المنظمة فبالإضافة الى قناعات لدى الافراد ويحفزهم نحو تقديم المزيد من العطاء لكن تبقى العوامل الروحية في بعض الأمور مبهمه وغير واضحة نتيجة تفاوت المستويات التنظيمية وكذلك مستوى المعرفة والخبرة بالإضافة الى مستوى الانسجام المتحقق ما بين الافراد العاملين في المنظمة وما بين الإدارة بالإضافة الى اهداف أصحاب رؤوس الأموال لذلك يجب التركيز من قبل القيادة على تحقيق اعلى مستوى من الانسجام والتفاهم بالشكل الذي يتم الكشف عن اكبر قدر ممكن من العوامل الروحية لدى الجميع .

٥-الانتماء-العضوية

يشير مصطلح "الانتماء" عادةً إلى حالة العضوية أو المشاركة، مثلاً عندما يكون لدينا بيانات حول الجهات العاملة في الشركة يشير ذلك الى انتمائهم للشركة، وان عضوية المشاركة في المجموعات هي مؤشر على الارتباط بالمجموعة (Borgatti & Daniel; ٢٠١١, ٤١٧). فالعضوية تعني أن المنظمة لديها ارتباط مع أعضائها لذلك يصبح أعضاء المنظمة المخلصين أعضاء مقربين حسب إمكانية توفير أساليب الانتماء (Aydin & Ceylan ; ٢٠٠٩, ١٨٦). فالانتماء هو نهج شامل يحتضن كل فرد في مكون كأبناء قوة طبيعية قد تكون مع الذات أو مع الآخرين أو الطبيعة، فإن الارتباط يتعلق بالاعتراف وقبول توحيد الجميع (Makkar & ٢٤٧, ٢٠٢٠; Ajay). اما العضوية فتشير الى حالة الانتماء إلى المجتمع وان من الاحتياجات النفسية للأفراد العاملين في المجموعة هو ان يتم الفهم والتقدير للفرد وان توفر ذلك سيعمل على تعزيز حالة العضوية للمجموعة (Rturk & Emrah; ٢٠١٧, ١٦).

كما ان الافراد العاملين في المنظمات يركزون على الحاجات الأساسية والمتمثلة بأن الفرد موجود ولديه تقدير ومكانة وان هذا الشعور ينبع الى حد كبير من العلاقات المتبادلة والاتصالات التي تحدث عن طريق التفاعل الاجتماعي والعضوية في المجموعة وبالتالي يولد الانتماء (طالب واخرون : ٢٠١٨ , ١٠). فالقيادة الروحية هي عملية تهدف بشكل أساسي إلى إرضاء الموظفين، أو إحساسهم بالاتصال والعضوية في مكان العمل والتي تركز على قيم مشتركة ومحفزة بشكل جوهري داخل الثقافة التنظيمية على غرار الرؤية والأمل / الإيمان وحب الايثار (Hunsaker & Jeong; ٢٠٢٠, ٢٥٢٧).

كما تشير طريقة إجراء العمل الذي يعبر فيه الناس عن أصواتهم الداخلية والبحث عن معنى في العمل و الانتماء للمجموعة (Gocen & Terzi; ٢٠١٩, ١٠٠). كأحد ادوات القيادة الروحية فأنها توجه العمليات التي يسعى فيها الأشخاص أو أعضاء منظمة معينة إلى العثور على سهولة قنوات الاتصال أو خلق معنى والتعبير عن مطابقة

الأصوات الداخلية للأشخاص مع كل من الأهداف المشتركة للمجتمع الذي يشعرون بأنهم جزء منه (Kaya ; ٥٩٩ , ٢٠١٥). ومن أهداف القيادة الروحية هو الاستفادة من الاحتياجات الأساسية للقيادة والألتباع للبقاء الروحي من خلال الاتصال والعضوية، لخلق توافق الرؤى والقيم بين الأفراد والجماعات لتعزيز مستويات أعلى من الألتزام والإنتاجية في المنظمات (Gocen & Terzi; ٢٠١٩, ١٠١).

كما ان القيادة الروحية تؤثر بشكل إيجابي على الرفاهية الروحية حيث يقوم أعضاء المجموعة بنمذجة قيم حب الأيثار لبعضهم البعض ويطورون بشكل مشترك رؤية مشتركة، والتي تولد الأمل والإيمان والأستعداد "لفعل ما يتطلبه الأمر" وعندما ينخرط القادة والألتباع في هذه العملية ويكتسبون شعورًا بالرعاية والاهتمام المتبادلين يكتسب الأعضاء شعورًا بالعضوية ويشعرون بالفهم والتقدير (fry & et al ; ٢٠١١) لذلك فان القيادة الروحية تحولت إلى أسلوب إدارة فريد في القيادة (Nicolae & et al ; ٢٠١٧, ١٧). فالعضوية أصبحت تشير إلى الشعور بالفهم والأحترام الذي ينشأ إلى حد كبير من خلال العلاقة والاتصالات والتفاعل ما بين أعضاء المجموعة التي تحدث كجزء من العضوية في المجموعات والتي تتكون من أربع فئات أساسية (Jahandar & et al ; ٥٧٢٧):-

أ) رضا المجموعة: -تؤدي القيادة الروحية إلى إرضاء الأفراد. إرضاء الموظفين يجعلهم يشعرون بأنهم أعضاء في الفريق في المنظمة.

ب) ثقة الموظفين بقائدهم: -إن نهج القيادة الروحية يدفع العاملين إلى الثقة في قائدهم.

ج) العمل الجماعي: -القادة الروحيون يجعلون العمل الجماعي مهمًا في منظمة روحية ويتم تنفيذ المهام كعمل جماعي وتعاوني.

د) التفاهم المتبادل: -أن أحترام الطرف الآخر ومراعاة مواقفه وآرائه في معاملة الآخرين والتواصل معهم، هو أهم نقطة تؤكد عليها القيادة الروحية.

ومن خلال ذلك تبين إن مسألة العضوية والانتماء انما هي حاجة روحية غريزية ترتبط بالجوانب النفسية للفرد كما انها تنعكس على السلوكيات الشخصية للأفراد العاملين ويمكن ان تؤثر على اهداف المنظمة. لذا نلاحظ ان هذا الإحساس بالعضوية يؤدي دورًا مهمًا في زيادة المرونة في العمل وتقبل الآخر والمساهمة في رسم السعادة والرفاهية للأفراد العاملين، كما أنه يوفر نظام تواصل واتصال جيد مع الآخرين في حال توفره، بالوقت نفسه سيعمل على زرع التأثير ما بين المجموعات بالشكل الذي يساهم في اشراك أكبر قدر ممكن من الأعضاء وان ذلك سيساهم في تنامي شعور الانتماء والترابط داخل المجموعات والذي بدوره سيمكن القيادة من تحقيق اهداف المنظمة واهداف الفرد،

وان كل ما تم ذكره في ابعاد القيادة الروحية ممكن ان ينعكس بالترابط ما بين متغيرات الدراسة اذ ان المتغير الأول وهو القيادة الروحية كمتغير تفاعلي ممكن ان يكون له دور معدل مع قيم الثقافة الحسينية كمتغير مستقل وبالتالي ممكن ان يحدث ذلك تأثيراً على المتغير التابع والذي يدفع بالأفراد الى سلوك العمل التطوعي الإيجابي مع إمكانية تقليل سلوك العمل التطوعي السلبي في المنظمة عينة البحث.

المبحث الثالث

سلوك العمل التطوعي

تمهيد

يعد العمل التطوعي ركيزة أساسية مهمة في بناء المجتمعات وتقدمها وتميبتها ، اذ يكتسب العمل التطوعي الإيجابي أهمية متزايدة يوماً بعد يوم حيث لم تعد الحكومات والمنظمات العامة في مختلف البلدان قادرة على أداء دورها التنموي بشكل فردي وتلبية احتياجات أفرادها ومجتمعاتها، فقد زادت الظروف المعيشية والاقتصادية والمادية صعوبة وأصبحت الاحتياجات متغيرة ومتسارعة باستمرار ، ولذلك كان لابد من وجود هيئات ومنظمات موازية لجهود الجهات الحكومية التي تساعد القطاع العام وتكمل الدور الذي تؤديه الجهات الحكومية في تلبية الحاجات تسمى "المنظمات المدنية" التي تؤدي دوراً رئيسياً في الشؤون الاجتماعية والتنمية وغالباً ما يكونون في الطليعة في معالجة قضايا المجتمع ورسم الخطط وتنفيذ البرامج التي تدعم عمل الحكومة في مختلف مجالات التنمية الوطنية الشاملة.

اذ يتناول المبحث الحالي مفهوم سلوك العمل التطوعي واهمية الاعمال التطوعية ومجالات وفوائد الاعمال التطوعية بالإضافة ابعاد سلوك العمل التطوعي.

اولاً: -نشأة سلوك العمل التطوعي

يعد سلوك العمل التطوعي نزعة إنسانية جاءت مع بروز الكون اذ خص الله سبحانه وتعالى بعض عباده بهذه النزعة المتكونة في وجدانهم ليقضوا حوائج الافراد من دون أي مقابل بالشكل الذي يكرس جهودهم واموالهم وافكارهم في خدمة المجتمع ، وقد بدأ العمل التطوعي مع بداية وجود الإنسان على اعتبار أن الإنسان كائن اجتماعي لا يستطيع العيش بمفرده يتعاون مع أخيه الإنسان حتى يستطيع تحقيق حاجاته فقد تطور العمل التطوعي مع تطور الانسان والكائنات، ونشأ مع كل مجتمع انساني ومع كل حضارة من الحضارات ومع كل ديانة من الديانات وقد كان ذلك جلياً في الكتب السماوية حيث أكد الدين الإسلامي في القرآن الكريم والسنة النبوية في العديد من المواضيع على الاعمال التطوعية والاعمال التي فيها تكافل اجتماعي واعمال خيرية في خدمة المجتمع وكما جاء في كتابه الكريم:

قوله تعالى " وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ " (سورة البقرة: ١٥٨).

وقوله تعالى " الَّذِينَ يَلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ وَالَّذِينَ لَا يَجِدُونَ إِلَّا جُهْدَهُمْ فَيَسْخَرُونَ مِنْهُمْ سَخِرَ اللَّهُ مِنْهُمْ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ " (سورة التوبة: ٧٩).

فقد بدأ العمل التطوعي يتنامى في العالم يوماً بعد يوم حيث يشير مكتب إحصاءات العمل الى تقدير عام ٢٠٠٠ ما يقرب عدد البالغين الذين تطوعوا في الولايات المتحدة حوالي ٨٤ مليوناً (Hynes & Andrea:٢٠٠٤,٣). اذ نلاحظ ان العمل التطوعي يكتسب أهمية بالغة على المستوى المحلي والمستوى الدولي ففي العصر الحديث كانت السنة الأولى للتطوع عام ٢٠٠١ والذي كان فيه التركيز على دور الحكومات ومسؤولياتها في دعم سلوكيات العمل التطوعي وذلك لتلبية رغبات وحاجات الافراد والمجتمعات فقد عده خطوة مهمة في تطوير العمل التطوعي (Nelson: ٢٠٠٥,٢). ويشترك حوالي ٣٢,١% من المجتمع الأوربي في اعمال تطوعية وفي استراليا وصلت نسبة المتطوعين حوالي ٣٢% ممن تتراوح أعمارهم ١٨ سنة فأكثر (Meier& Stutzer:٢٠١٤,٣). وهناك نحو ٢٢ مليوناً بريطانياً يشاركون رسمياً الاعمال التطوعية كل سنة اذ يرونه واجبا وطنيا كما يشارك نصف هذا العدد في اعمال تطوعية خيرية لأنه طلب منهم تقديم العون والمساعدة كما تمتلك بريطانيا في اقاليمها الأربعة اكثر من ٢٠٠ الف منظمة خيرية تنفيذه وقرايه (١٠) الاف منظمه خيرية مانحه والعديد من المؤسسات الخيرية والتطوعية غير المسجلة تدعمها سوق التبرعات الرائجة وتقدر مبالغ الدعم بحوالي ٩ مليارات جنيه استرليني و يعمل في قطاعها الخيري قرابة ٧٧٥ الف موظف فيما تبلغ ساعات العمل التطوعية الرسمية حوالي ٩٠ مليون ساعة عمل كل أسبوع (كونده: ٢٠٢٠, ١١٦). كما ان العراق لا يختلف عن باقي الدول اذ تشير اخر احصائيات لدائرة المنظمات غير الحكومية الى تسجيل (٤٧٠٠) منظمه غير حكومية تعمل في (١٨) محافظة عراقية بينها (١٤٥) فرع منظمه اجنبيه وفقا لقانون المنظمات غير الحكومية النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠١٠ (دائرة المنظمات غير الحكومية: ٢٠٢٠, ١). ويعتقد البعض أن العمل التطوعي نشأ وتطور في ظل غياب الدولة في بعض المجتمعات، لكن ذلك لا يقلل من أهميته في ظل وجود الدولة من عدمها، فالدولة وعلى الرغم من حجم سعة جهازها إلا أنها بحاجة إلى تضافر الجهود والمساعدة، سيما في ظل الأوضاع غير الطبيعية التي تمر بها المجتمعات من حين لآخر (الفر والصوفي: ٢٠١٨, ١٣).

الا ان الاعمال التطوعية في العراق لها شكل اخر بعد عام ٢٠٠٣ فقد كان مهرجان الزيارة المليونية للعتبات المقدسة والذي يقدم به الشعب العراقي اسمى صور التطوع وبالأخص في الزيارة الاربعية للأمام الحسين (ع) من كل عام فقد تم تقديم كل ما هو ممكن من جهد ومال ووقت ولجميع أصناف المجتمع من رجال ونساء وأطفال وكبار السن وصغار السن بالشكل الذي أدى الى إيصال صورته عن الاعمال التطوعية التي بدأ يتنافس فيها أبناء هذا الشعب وقد كان هنالك تصريحات لبعض المختصين من دول اجنبية بالشكل الذي أدى الى تغيير معتقدات البعض نتيجة لهذا السوك الذي ابهر الجميع.

الا ان ذلك لا يمنع من تقديم صورته أخرى مغايرة عن الصورة الأولى وقد تكرر ذلك في عام ٢٠١٤م من خلال تقديم صورة تختلف عن نظيرتها من حيث المضمون والموقف والوقت لكنها لا تختلف عنها من حيث السلوك، عندما احتلت بعض المدن العراقية من قبل المرتزقة من الوهابية والتكفيرين والتي سعت الى تقسيم واحتلال بلدنا العزيز، ففي ١٠/٦/٢٠١٤ أصدر سماحة السيد آية الله العظمى علي الحسيني السيستاني

((دام ظلّه الوارف)) فتوى الجهاد الكفائي، اذ دعى من خلالها الناس الى التطوع لحمل السلاح دفاعاً عن بلدنا ، فلبى هذا النداء الملايين من ابناء هذا البلد العزيز وعلى اختلاف معتقداتهم وقومياتهم بحملة قل نظيرها رسمت من خلالها هذه الجموع صورة تبين معنى سلوك العمل التطوعي ودوره في تغيير المعادلة المجتمعية ، ويبقى التساؤل عن هذا الدافع الذي يحرك سلوكيات الأفراد بتقديم اعلى ما يمكن وهو النفس .

واخيرا ما حصل في شهر اذار عام ٢٠٢٠م بعد اصابة اغلب دول العالم بوباء كورونا فقد كان هنالك سلوك غير مسبوق وفريد من نوعه وأيضاً تم رسم صورة اخرى لا تقل اهمية عن سابقتها من حيث ابدى ابناء هذا الشعب صورته عن العمل التطوعي فقد قدم خدماته الطبية والرعاية والتكافل الاجتماعي وقد كان هنالك دور واضح في رص الصفوف بين ابناء هذا الشعب ، فقد شارك العديد بأعمال تطوعية من خلال تقديم خدمات طبية وعلاجات صحية ومساعدة ذوى المتوفين بالدفن والتغسيل وغيرها من الاعمال الاخرى وأدت العتبات الدينية لاسيما الحسينية والعباسية والعلوية و رئاسة المراقدين الدينية الأخرى بالإضافة إلى الأوقاف الحكومية دوراً متميزاً في الحد من انتشار هذا الوباء والسيطرة عليها، فقد تم بناء العديد من المراكز الصحية الاستثنائية وتجهيزها بالمواد الطبية والعلاجية بهدف دعم المؤسسات الصحية الحكومية على تلبية الحاجات الصحية المتزايدة بسبب كثرة الإصابات، بالإضافة إلى انشاء معامل الاوكسجين وتخصيص بعض مراكزها الصحية ومستشفياتها ومنشأتها الخدمية العامة لهذا الغرض، بالإضافة الى قيامهم بدور التطوعي بمهام دفن ضحايا هذا الوباء في مقابر خاصة، وإجراء مراسم الدفن الطبيعية إلى حد ما بعد أن عجزت وزارة الصحة من القيام بهذه المهمة الخطرة.

فنلاحظ مما تقدم ان العمل التطوعي نشأ منذ نشأة الانسان واستمر معه لغاية الان، لكن يختلف هذا السلوك من شخص الى اخر ومن مجتمع الى اخر ومن بلد الى اخر وان الذي يقف وراء ذلك هو مدى الاستيعاب لهذا المفهوم وما هي الدوافع والمجالات التي تؤدي لتبني الافراد هذا السلوك. مما دفع الباحث الى تبني هذه الدراسة التي نعتقد بأهميتها لأبناء المجتمع.

ثانياً: مفهوم سلوك العمل التطوعي

السلوك هو كل عمل من الافراد ويمكن ان ينظر اليه او ان يسمع منه أي انه الطريقة التي يمكن ملاحظتها وإمكانية قياسها (٥ : ٢٠٠٣، Alberto & Troutman). حيث عرف على انه أي تحرك ملحوظ وعلني (Bergner, ٢٠١١: ١٤٧). ينظر الى السلوك على انه الشيء الذي يقوم به الفرد و يمكن ملاحظته وقياسه وتكراره وعندما نحدد السلوك بوضوح نصف على وجه التحديد الإجراءات التي قام بها الفرد (Bicard ٣ : ٢٠١٢، & Bicard). لذلك يشمل السلوك الأفعال والتصرفات التي تكون مكتسبة او غير مكتسبة وتكون قابلة للقياس والتي تصدر من الافراد تجاه المؤثرات التي يواجهها الفرد خلال لحظة معينة (اليساري وطالب: ٢٠١٧، ٦٤).

أما التطوع هو التبرع التطوعي بالوقت والمواهب لتقديم الخدمات أو أداء المهام دون توقع تعويض مالي مباشر (Thoits & Lyndi: ٢٠٠١, ١١٥). فالتطوع هو "أي نشاط يُمنح فيه الوقت بحرية تعود بالنفع على الفرد أو مجموعة أو منظمة (Woldie & Kiddus: ٢٠٢٠, ٦). ويُعرّف بأنه الاعمال والمهام التي يتم تنفيذها على أساس تطوعي، بدون أجر (أو مقابل تعويض رمزي) خلال وقت الفراغ. (Kinnunen & Maria: ٢٠١٤, ٥).

في جميع أنحاء العالم، يعد التطوع حجر الزاوية في عمل واستدامة المجتمع المدني، المتطوعون لا يقدمون فقط مساهمة كبيرة في إيصال مختلف الخدمات والأنشطة من قبل منظمات المجتمع المدني وبالتالي تمثل قوة اقتصادية رئيسية ولكن يعتقد أنها تعزز رأس المال الاجتماعي وتعزيز الديمقراطية (Hustinx: ٢٠١٠, ٢٣٩). إذ يشير سلوك التطوع إلى الأنشطة التي يتم إجراؤها من خلال المنظمات لتخفيف الاحتياجات في المجتمع من قبل الأفراد الذين يتلقون القليل من التعويض المالي أو لا يحصلون على أي تعويض مالي مقابل جهودهم (Liu & Xiulan: ٢٠٢٠, ١). كما يعد التطوع نشاطاً يهدف إلى مساعدة الآخرين من خلال الإرادة الحرة وبدون أجر مالي، على أساس عقد قانوني بين المنظمة و المتطوع (Muresan & Urzeala: ٢٠١٩, ١٥٥).

ويمكن التمييز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي وقد بين ذلك (البياتي والساعدي: ٢٠١٨, ٢٩١):

الشكل الأول: السلوك التطوعي ويقصد به مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وتتنطبق عليها شروط العمل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ، أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد، مثال ذلك أن يندفع المرء لإنقاذ غريق يشرف على الهلاك، أو إسعاف جريح بحالة خطيرة إثر حادث ألم به -وهذا عمل نبيل ويعتد سلوكاً تطوعياً.

الشكل الثاني: من أشكال العمل التطوعي فيتمثل بالفعل التطوعي الذي لا يأتي استجابة لظرف طارئ بل يأتي نتيجة تدبر وتفكر مثاله الايمان بفكرة تنظيم الأسرة وحقوق الاطفال بأسرة مستقرة وآمنة. فهنا يكون الفعل بهدف الحفاظ على الفكر الذي يؤمن به.

جدول رقم (٨) مفاهيم سلوك العمل التطوعي

ت	المصدر	المفهوم
١	(Wilson & Marc ١٩٩٧: ٦٩٤)	بأنه "عمل غير مدفوع الأجر يتم توفيره لأطراف لا يدين لها العامل بالتزامات تعاقدية أو عائلية أو صداقة"

هو جزء من مجموعة سلوكيات المساعدة والتي تستلزم التزامًا أكثر بالمساعدة التلقائية ولكنه أضيق نطاقًا من الرعاية المقدمة للأسرة والأصدقاء.	(Wilson: ٢٠٠٠, ٢٠١٥).	٢
هو سلوك يتجاوز أداء المهمة المناطة بالفرد والذي يتعلق بالإيثار الطوعي أو الأعمال المفيدة التي لديها القدرة على تعزيز المنظمات والتي يطلق عليها بسلوك المواطنة التنظيمية، اما عندما يتعلق بالأفعال الطوعية المدمرة أو الضارة التي تؤذي الزملاء او منظمة والتي تسمى بسلوك العمل غير المنتج.	(Spector & Suzy: ٢٠٠٢, ٢٧٠).	٣
هو نشاط اجتماعي هادف الى خدمة المجتمع يكون فيه الافراد المشاركون اكثر ميولا للأعمال التطوعية الايجابية.	(Einolf & Susan: ٢٠١١, ٣٠٠)	٤
وهو عمل بدون اجر مادي يؤديه الافراد لأسباب شخصية مختلفة سواء كان إيجابي او سلبي.	(Borchardt & Monica: ٢٠١٦, ٦٦).	٥
وهو سلوك تقديري يكون في الغالب غير رسمي او غير مصرح به بشكل مباشر يعمل على تعزيز الأداء الإيجابي في المنظمة.	(Mekpor & Kwasi : ٢٠١٧, ٧٦).	٦
هو مشاركة إيثارية للشخص في أنشطة مختلفة بمهام مختلفة مثل: التنظيم والتنفيذ والإدارة والتنسيق والتقييم أثناء الخدمات الاجتماعية بشكل طوعي.	(Muresan & Urzeala: ٢٠١٩, ١٥٥)	٧
وهو نشاط مخطط ومدروس من قبل الفرد يبحث من خلاله عن فرصة لمساعدة الآخرين بشكل التزاما على الفرد خلال فتره معينة	(Erdurmazlı: ٢٠١٩, ١).	٨
هو نشاط اجتماعي قائم على فعل حب الإيثار لمساعدة الآخرين بدون عائد مادي.	(Lima & Enzo : ٢٠١٩, ٢١)	٩
يعد شكلاً من أشكال السلوك الاجتماعي الإيجابي الذي يتضمن قرارًا يتم اختياره بحرية لتخصيص قدر مستدام من الوقت والجهد لمساعدة فرد آخر أو مجموعة اشخاص أو قضية معينة عادةً من خلال منظمة غير ربحية.	(Woldie & Kiddus: ٢٠٢٠, ٥)	١٠

ومن خلال ما تقدم يمكن إعطاء تعريف اجرائي يحدد اهم المرتكزات التي اكدت عليها المفاهيم السابقة عن سلوك العمل التطوعي.

ان سلوك العمل التطوعي "هو سلوك انساني طوعي دون اكره يتجسد في رسم اسمى الصور الإيجابية او السلبية من خلال ما يمتلكه الفرد من دوافع لذلك العمل ، لغرض تحقيق منفعة عامة دون انتظار أي مردود مادي مقابل ذلك".

اما اهم المرتكزات التي اكد عليها مفهوم سلوك العمل التطوعي فتتمثل ب :

- ١- ان التطوع سواء كان فردياً او جمعياً يستند الى الرغبة في تقديم خدمة.
- ٢- عدم انتظار أي عائد مادي مقابل العمل التطوعي.
- ٣- يعد ممارسة إنسانية الغاية منها خدمة المجتمع او خدمة الافراد عندما يكون ايجابيا.
- ٤- هنالك دوافع تختلف من شخص الى اخر لكن تشترك بهدف واحد هو حب الخير للآخرين عندما يكون بسلوك المواطنة التنظيمية.
- ٥- ان الفرد او المجموعات المتطوعة غير مجبرة او مكرهة على هذا السلوك.

ثالثاً :- اهداف العمل التطوعي

ان الأهداف الرئيسة للعمل التطوعي هي التقليل أو الحد من المشكلات التي تواجه المجتمع ، حيث يسهم بشكل كبير في سرعة التنمية الاجتماعية لما لها من جدوى اقتصادية ، وينمي العمل التطوعي كذلك روح المشاركة و يتيح التقارب والتفاهم بين افراد المجتمع ، كما ان السلوك الطوعي يتيح الى انتهاج سلوك التفاهم والتقارب حول مجموعة الأهداف الإيجابية المرغوبة من قبلهم كما أنه يؤدي إلى اشباع رغبات الشخص المتطوع لإحساسه بالنجاح وتحقيق الذات والانتماء والولاء لمجتمعه، فضلا عن ذلك حصوله على مكانة افضل بالمجتمع وتكوين صداقات وعلاقات أخرى (جابك و الخفاجي : ٢٠١٩ ، ١٩٣).

ان دوافع المتطوعين تعكس اهتمامات متنوعة لأنها تشير إلى أهداف مهمه لهم كزيادة رفاهية الآخرين (الإيثار)، أو زيادة رفاهية الجماعة أو دعم المبادئ الأخلاقية العالمية وغير المتحيزة (Cornelis& et al ٢٠١٣،٤٥٨). ويبرز العمل التطوعي كمؤشر رئيسي على مختلف المستويات والمتمثل بالتضامن وتستخدمه الحكومات بشكل متزايد في جميع أنحاء العالم كأداة لاسترداد الخسارة المزعومة للمجتمع (Hustinx:٢٠١٠،٢٣٩). اذ وجدت العديد من الأبحاث علاقات مهمه ما بين رضا المتطوعين ودوافع المتطوعين، مما يشير إلى أن رضا المتطوعين وتحفيز المتطوعين وخبراتهم ترتبط ببعضها البعض، لذلك ومن خلال التقييم المستمر لمستويات الرضا التي يدركها المتطوعين، واستكشاف مصدر هذه المشاعر الإيجابية، ستكون المنظمات أكثر قدرة على صياغة استراتيجيات لتحفيز المزيد من التطوع وان هذا بدوره يمكن أن يقلل من معدلات دوران العمل في المنظمات (Wong& et al : ٢٠١١،٢٠). ووفقاً لمنظمة العمل

الدولية "يعد العمل التطوعي مورداً مهماً لحل المشكلات الاجتماعية والبيئية في جميع أنحاء العالم إذ إن حجم مثل هذا العمل الهائل والمساهمة التي يقدمها في نوعية الحياة في البلدان أكبر، على الرغم من ذلك ، لم يُبذل حتى الآن سوى القليل من الجهد المستمر في قياسه لذا فهو يساهم في الموازنة الاقتصادية للعديد من البلدان (Kinnunen & Maria : ٢٠١٤,٤).

وعند تحليل أسباب التطوع نلاحظ أن جميع المشاركين تقريباً لديهم علاقة مستقرة وعادة ما يكون أزواجهم أيضاً متطوعين أو كانوا متطوعين اما الهدف او المعنى من القيام بالعمل التطوعي هو من اجل : الحرية - المعاملة بالمثل الاستفادة من النتائج الفردية والالتزام بالتبرع ، حيث ان التركيز على التطوير الجيد للعمل والشعور بالمساهمة والاستمرارية تجاه الصعوبات يولد الولاء للمنظمة او المجتمع (Borchardt & Monica: ٢٠١٦,٦٦).

ويمكن اكتشاف العمل التطوعي في المجتمع من خلال الفوائد الفردية والمجتمعية للنشاط التطوعي، وان دعم المتطوعين والمحافظة عليهم داخل المنظمات المحلية والوطنية يعد عاملاً مهماً عند التفكير في رفاهية المجتمع (Brayko & et al : ٢٠١٦ , ٧٨). ولكي يتم تحقيق الهدف من العمل التطوعي ينبغي على المنظمات والجمعيات المعنية بذلك ان تركز على الدوافع لدى الافراد والمجتمعات لكي تتم زيادة اعداد المتطوعين، وبالتالي تتمكن من تحقيق الأهداف المرجوة من العمل التطوعي ، ويمكن تقسيم دوافع المتطوع إلى ثلاث مجموعات: الدافع الداخلي (العمل يكافئ نفسه) ، الدافع الخارجي (هناك عامل آخر يكافئ العمل ، مثل الجانب الاقتصادي المحتمل - فرصة عمل أو ترقية ، على سبيل المثال) أو العلاقات الاجتماعية (لقاء مع أشخاص يشاركونهم نفس المعتقدات والتطلعات) (Lima & Enzo : ٢٠١٩,٢١).

وخلاصة لما تقدم نلاحظ ان هنالك العديد من الأهداف للتطوع منها ما يكون على المستوى الفردي سواء كان الغرض هو المنفعة الفردية من خلال ما يتم تحقيقه من خلال القيام بالأعمال التطوعية او على مستوى المجتمع من خلال رسم صورة من الاندماج والتكامل الاجتماعي وذلك بتقديم الوقت او الجهد او المال او غيرها من المساهمات التطوعية او على مستوى الدولة وذلك عندما تكون الدولة عاجزه عن تغطية نشاط معين نتيجة كارثه طبيعية او تحدٍ معين ، لذا يبقى السر وراء هذا السلوك هو الدافع .

رابعاً :- أهمية العمل الطوعي

إن تعقد الحياة الاجتماعية وتطور الظروف المعاشية والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والتقنية المتسارعة تملّي على المجتمع أوضاعاً وظرفاً جديدة تقف الحكومات أحياناً عاجزة عن مجاراتها ، مما يستدعي تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والشعبية لمواجهة هذا الواقع وهذه الأوضاع لذلك يتبين دور العمل التطوعي الفاعل والمؤازر للجهود الرسمية.

فهناك اشخاص حول العالم لهم دور رئيسي في مساعدة الآخرين غير المعروفين بالنسبة لهم والذين يحتاجون إلى دعم دون توقع أي مدفوعات أو مكافأة أو معاملة بالمثل (المساعدة في المقابل) (Woldie & Kiddus: ٢٠٢٠, ٥). اذ يمكن للعمل التطوعي ان يثير اهتمام جميع الفئات ويعمل على مساعدة الاقران ، ودعم الفئات المحرومة المختلفة من السكان ، وحماية الطبيعة والموارد العالمية ، والنضال من أجل حقوق الإنسان ضد التمييز وما إلى ذلك ، اعتمادًا على كل شخصية معينة وبيئة اجتماعية ومهنية ، يمكن لكل شخص أن يجد سببًا مناسبًا للقتال من أجل المتطوع المناسب والانضمام إليه من خلال نشاطه (Muresan & Urzeala: ٢٠١٩, ١٥٥) .

ان العمل التطوعي ليس فقط نتيجة للتكامل الاجتماعي ولكنه أيضًا سبب له ، حيث يمكن أن يكون التطوع وسيلة لتنمية علاقات اجتماعية جديدة (Einolf & Susan: ٢٠١١, ٣٠٠). فالعمل التطوعي فرصة مثالية لمقابلة أفراد آخرين متشابهين في التفكير وبناء علاقات مهنية (Bellmore : ٢٠١٨, ١٣).

كما يعد العمل التطوعي أحد العوامل المساهمة في التحديات المالية للمنظمات في الحد من الخسارة وبالتحديد المنظمات غير الربحية (Brayko & et al : ٢٠١٦ , ٧٨). كذلك تبرز أهمية العمل التطوعي كمؤشر رئيسي على المستويات المختلفة لما يمثله من اسلوب التضامن وطوعية المشاركة ، وتستخدمه الحكومات بشكل متزايد في جميع أنحاء العالم كأداة للاستعادة الى الوضع الطبيعي عندما يحدث خلل في احد المفاصل للدولة (Hustinx: ٢٠١٠, ٢٣٩). و للعمل التطوعي أهمية ومكانة كبرى فهو يؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع بحيث يحقق الترابط والتآلف والتآخي بين افراد المجتمع، وكذلك يجسد مبدأ التكافل الاجتماعي والمواساة ويساهم في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي من خلال المساعدة والإيثار ، والعمل التطوعي يعد باباً من الأبواب التي تساعد الأشخاص للتدريب والتأهيل في الاعمال التي لا نحسنها او لا تتوفر الفرصة للقيام بها ، فهي إما جهد بدني او احد طرق الخير التي نرغب بسلوكها ، ومن خلال استثمار أوقات الفراغ ببذل جهد بما هو مفيد او بذل المال، او بشكل مزدوج من خلال بذل المال والجهد معاً (الفرأ و الصوفي : ٢٠١٨, ٢٥). اذ يوفر التحدي المتمثل في تعزيز العمل التطوعي في المنظمات فرصة لمحلي السلوك لتطبيق المبادئ السلوكية لإحداث تغيير اجتماعي إيجابي على المستويين الفردي والاجتماعي (Brayko & et al : ٢٠١٦ , ٧٩).

كما يميل المتطوعون إلى أن يكونوا أكثر نشاطاً سياسياً لتبادل المعلومات، وتطوير "المهارات المدنية" وتعزيز الثقة العامة، كما ان التنشئة الاجتماعية تؤدي دورا مهما السلوك التطوعي (Wilson: ٢٠٠٠, ٢٣١).

وان العمل التطوعي لديه العديد من الفوائد منها ما يكون فردياً ومنها ما يكون على مستوى المجتمع و يمكن أن يكون العمل التطوعي وسيلة موثوقة للمساعدة في زيادة رفاهية الفرد بالإضافة إلى ذلك للمجتمع (Lima & Enzo : ٢٠١٩, ١٧).

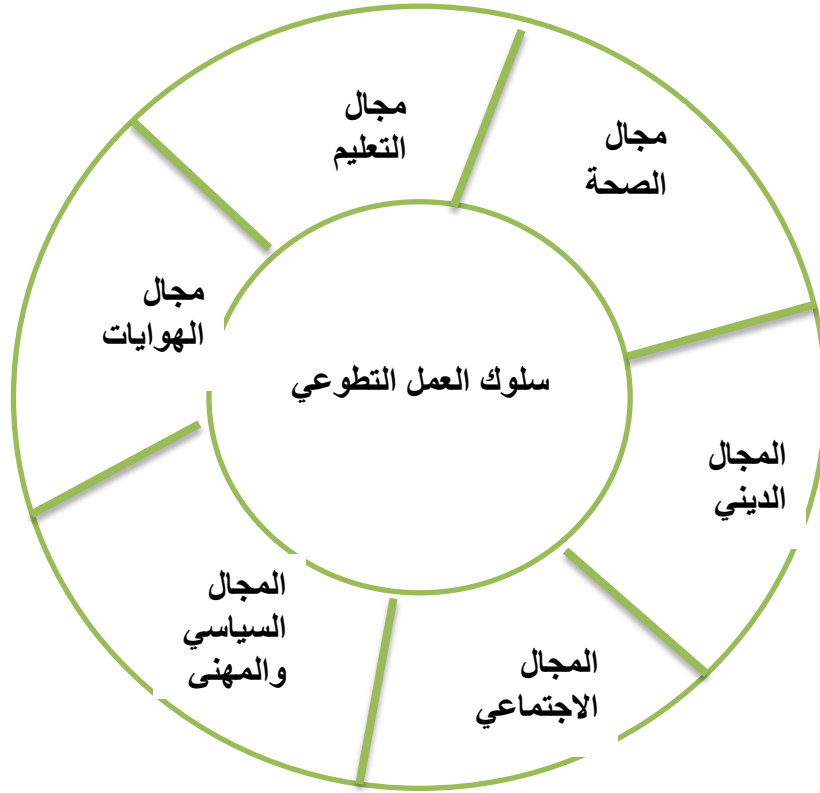
فالعامل التطوعي له أهمية بالغة سيما عندما يغيب دور الدولة في تغطية الاحتياجات العامة والخاصة للمجتمع , وان ذلك يرسم معادلة مهمة عندما يتوفر سلوك العمل التطوعي فإنه يحقق مستوى من الرعاية الاجتماعية او الاندماج الاجتماعي او التكامل الاجتماعي وبالأخص في المجتمعات ذات الطبقة العالية ، وان هذا العمل يبين معنى الايثار والتضحية من اجل الآخرين ، ولكي يتم تحقيق الغاية من العمل التطوعي يجب التركيز على أهمية السلوك التطوعي وانعكاساته على المجتمعات والمنظمات الخدمية وكذلك على المستوى الفردي لدى المتطوعين فيجب التشجيع على الاعمال الفردية في نفس الوقت الذي نوكد على الاعمال التطوعية الجماعية ، كما تكمن أهمية العمل التطوعي من خلال استجابة الافراد الى تلك الاعمال التطوعية سواء كانت بشكل منظم من خلال منظمات المجتمع المدني او من خلال التشكيلات الرسمية او بشكل غير رسمي هذا من جانب دعم المجتمع بالوقت نفسه فأن المنظمات التي توجد فيها سلوكيات مواطنة تنظيمية ممكن ان تحقق مستويات عالية من الولاء والانتماء والتقدم وبالعكس من ذلك ممكن عندما يتوفر السلوك العكسي او المنحرف فان ذلك سينعكس على المنظمات وممكن ان يوفر حالة من عدم الانسجام وعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة .

خامسا: مجالات وفوائد سلوك العمل التطوعي

يشمل العمل التطوعي العديد من المجالات وكما مبينة في الشكل ادناه

- 1- **المجال التعليمي:-** ويتضمن هذا المجال مجموعة من البرامج الاكاديمية والتربوية ومنها (محو الامية ، الدورات التعليمية والأكاديمية ، التعليم الالكتروني ، التعليم المستمر ، الارشاد الاسري ، وغيرها من البرامج التربوية الاخرى).
- 2- **المجال الصحي :-** ويتضمن البرامج الصحية ومنها (العناية بزوي الاحتياجات الخاصة ، مراكز العناية بكبار السن ، التطوع لمواجهة الكوارث الطبية ، العناية بالأشخاص ذوي أمراض التوحد ، تقديم الارشادات الطبية والصحية والنفسية .. الخ).
- 3- **المجال الديني :-** ويتضمن مجموعة من البرامج التوعوية ومنها (تنظيم الندوات العلمية ، إقامة المحافل الدينية ، إحياء الشعائر الدينية ، تنظيم العبادات اليومية ، إقامة المجالس الارشادية . الخ)
- 4- **المجال الاجتماعي:-** ويتضمن مجموعة من البرامج الاجتماعية ومنها (رعاية الايتام ، رعاية المحتاجين ، رعاية المتشردين ، الارشادات العامة ، رعاية الطفولة والمرأة ، مكافحة المدمنين ... الخ).
- 5- **المجال السياسي والمهني والمدني:-** (المشاركة في الكوارث الطبيعية ، المشاركة في الاعمال العسكرية ، والمشاركة في الحوادث الطارئة ، المشاركة في إقامة دورات تدريبية عسكرية او سياسية ، مساعدة الزملاء في تطوير قابلياتهم ، إقامة اعمال تطوعية هادفة داخل المنظمة ، ... الخ)

٦- مجال الهوايات: -ويتضمن مجالات الاهتمام بالبيئة والطبيعة وحمايتها من التلوث وممارسة الرياضة وممارسة الفنون الترفيهية ومنها (العناية بالغابات، مواجهة التصحر، تقدم الارشادات البيئية، القيام بالحملات صيانة وأدائه الإنشاءات الخدمية، مكافحة التلوث، إقامة برامج رياضية، العناية بالمواهب، الاهتمام بالهوايات).



شكل رقم (٧) مجالات العمل التطوعي

Source : Al-Ani, Wajeha. "Methodological analyses and applications to determine and maximize the added value of volunteer work in Oman." *International Journal of Humanities and Social Sciences* ٦,٢ (٢٠١٧): ٥٣-٦٤.

أما فوائد سلوك العمل التطوعي فهناك مجموعة من الفوائد التي يتم الحصول عليها وكما مبيئه ادناه:-

١- تنمية ذاتية

يمكن أن يثير العمل التطوعي التفكير، والذي يمكن أن يؤدي إلى النمو الفردي، الرضا عن الحياة ، وغالبًا ما يشعر المتطوعون بالرضا عن عملهم، فمن بين كبار السن والشباب على حد سواء يرتبط الرضا عن الحياة بشكل أكبر بالتطوع (٢٠١٨، ١٣ : Bellmore). كما ان من بين الفوائد الرئيسية لسلوك العمل التطوعي، هو اكتساب الخبرة في العمل، والثقة ، وتطوير مهارات مهنية واجتماعية جديدة

، والشعور بأنهم جزء من المجتمع ، وإحداث تغيير في البيئة الاجتماعية كل تلك العوامل تؤدي الى تطوير وتنمية الفرد (Muresan&Urzeala: ٢٠١٩, ١٥٥).

٢- الشعور بالهدف / المعنى في الحياة

ان المتطوعين الذين يبلغون عن شعورهم بالرضا عن أنشطتهم التطوعية هم أولئك الذين تلقوا التدريب والدعم المناسبين، ويدفعهم هذا الشعور إلى مواصلة عملهم التطوعي وذلك لما انعكس من سلوك إيجابي يمكن الفرد من الشعور بالحياة من خلال مساعدة الآخرين (Soderhamn & et al ٢٠١٧, ٢). كما قال ويليام شكسبير، "معنى الحياة هو العثور على هديتك , الغرض من الحياة هو التخلي عنها" اذ إن الشعور بالهدف مشتق من العطاء للآخرين , هذا الإحساس بالهدف الذي يوفره التطوع يعطي هيكلًا ومعنى للحياة (Bellmore : ٢٠١٨, ١٣). وتبين أن الأفراد يتوقعون أن يعرضهم التطوع، ويمكن أن يكون ذلك مصدرًا موثوقًا للرضا والاحترام والتقدير، ومصدرًا للمكانة، والإثراء الشخصي، وتوسيع الآفاق، وشكلًا من أشكال استغلال أوقات الفراغ بجودة عالية (Ferreira& et al : ٢٠٠٩, ٣).

٣- الشعور بالسعادة والرضا والسلام

أن تكون متطوعًا هو تجربة إيجابية وذات مغزى توفر إحساسًا بالسعادة والسلام، والشعور بأن الفرد مفيد (Soderhamn& et al : ٢٠١٧, ٥). إن مفاهيم الرضا عن الحياة والسعادة هي مقاييس للرفاهية حيث يستمد المتطوعون المعاملة اللطيفة والرضا والشعور بأنهم مفيدون في عملهم، ومنحتهم التجربة الهادفة للتطوع شعورًا بالسعادة والسلام، يمكن للمرء أن يستمتع بالنشاط نفسه ولكن أيضًا يشعر بالرضا عن خدمة المجتمع (Piliavin& Erica : ٢٠٠٧, ٤٥٢).

٤- تعزيز الشعور بالذات

المتطوع عندما يعيد تقييم الحياة فإنه يشعر بالذات وعندما يبدأ في ملاحظة إنجازاته فإن عمله يكتسب عمقًا أكبر ويعتقد أنه سيكون ناجحًا وأنه من الممكن إعادة ترتيب كل شيء حتى الطريقة التي يتعامل بها مع المشاكل (Selli& et al: ٢٠٠٨ , ١٠٨٧). وهناك عوامل أهمها رضا المتطوعين لقد وجد أن هذا يرتبط بشكل إيجابي بالوقت الذي يقضيه المتطوع وطول عمر الخدمة والنية لمواصلة العمل التطوعي، ان هذا التأثير الإيجابي على سلوك التطوع لدى الأفراد من حيث تحفيز المتطوعين والشعور بالرضا المكتسب في تجارب التطوع السابقة يمكن أن يكون تحفيزاً للعمل فإنه يعد القوة للأنشطة التطوعية المستقبلية (Wong& et al : ٢٠١١, ٢٠).

٥- فوائد للصحة العقلية

تكشف العديد من الدراسات عن الآثار الوقائية للتطوع على الصحة العقلية والبدنية (Piliavin& Erica : ٢٠٠٧, ٤٥٠). وهناك عدد من الأسباب التي تجعل التطوع يعود بفوائد على الصحة العقلية، سيما لكبار السن حيث يعمل العمل التطوعي على تحسين الوصول إلى الموارد الاجتماعية والنفسية،

والتي من المعروف أنها تتصدى للحالات المزاجية السلبية مثل الاكتئاب والقلق لذلك يكشف أن التطوع يقلل من مستويات الاكتئاب لمن هم فوق ٦٥ عامًا ، في حين أن التعرض المطول للعمل التطوعي يفيد كلا الحالتين (Musick & Wilson : ٢٠٠٣, ٢٥٩).

٦- التفاعل الاجتماعي والاندماج المجتمعي

يُنظر إلى التواصل مع الآخرين على أنه فائدة للمتطوعين كونه يوفر زيادة في مستويات التكامل الاجتماعي لما يوفره من تفاعل واندماج الاجتماعي بالشكل الذي ينعكس على الصحة العقلية والبدنية (Bellmore : ٢٠١٨, ١٣). على الرغم من الاعتقاد السائد بأن العمل التطوعي مفيد ليس فقط للمجتمع ولكن للأفراد الذين يؤدونه إلا أنه يتم إيلاء القليل من الاهتمام للعواقب الفعلية للخدمة التطوعية على الرفاه الجسدي و / أو النفسي للأفراد (Thoits & Lyndi: ٢٠٠١, ١١٥). وبما ان التطوع له دور اجتماعي مهم ، فمن المتوقع أن ينتج عنه الآثار الصحية المفيدة والمرتبطة بمزيد من العلاقات الاجتماعية، فضلا عن ذلك "قد تقلل سمات الإيثار للعمل التطوعي المستويات المدمرة من استيعاب الذات" (Wilson: ٢٠٠٠, ٢٣٢).

٧- زيادة الرفاهية

هنالك ستة مقاييس للرفاهية مرتبطة ارتباطاً إيجابياً بالتطوع: الرضا عن الحياة ، والسعادة ، واحترام الذات ، والشعور بإتقان الحياة ، والصحة البدنية ، والاكتئاب (Piliavin & Erica : ٢٠٠٧, ٤٥١). لذا نلاحظ ان العمل التطوعي يساهم في بناء الرفاهية المجتمعية باعتباره الدافع الأخلاقي الذي يوجه الافراد في هذه الأنشطة، وبالتالي يسمح لهم بالمشاركة في إضفاء الديمقراطية الفعالة للدولة بأبعادها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية (Selli & et al: ٢٠٠٨ , ١٠٨٨).

ولسلوك العمل التطوعي انعكاسات إيجابية كثيرة على كافة المستويات والمجالات عندما يكون بشكله الإيجابي ، وهو يعود بالخير على فاعله والمستهدفين منه وعلى المجتمع بأسره، ومن ثمراته نيل الأجر والثواب من الله تعالى، وإشباع الحاجات النفسية للفرد، وإكسابه الراحة والسعادة والطمأنينة؛ لمشاركته من حوله في السراء والضراء، والسمو بالروح، وتغذية القلب بالمشاعر النبيلة كالرفق والرفقة والرحمة، وترسيخ القيم الأخلاقية العليا والمبادئ المثل العليا في المجتمع، والتي تعزز الحيوية والايجابية، وتنهض به مادياً ومعنوياً، فحياة الأمم بمبادئها وسلوكياتها وإنجازاتها، والمساهمة في تفعيل طاقات المجتمع واستثمارها، وتعبئة الجهود والقدرات لتنصب كلها في تحقيق المنافع والمصالح الخاصة والعامة ، ورفع مستوى الخدمات الاجتماعية، ودعم العمل الحكومي والخاص، والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وإكساب الأفراد الخبرات

والمهارات العلمية والعملية بالإضافة الى إمكانية توسيع مدارك الفرد ، والرقى بأنفسهم، فالتطوع فرصة عظيمة للارتقاء بالنفس في مدارج الصفات الحميدة والفاضلة.

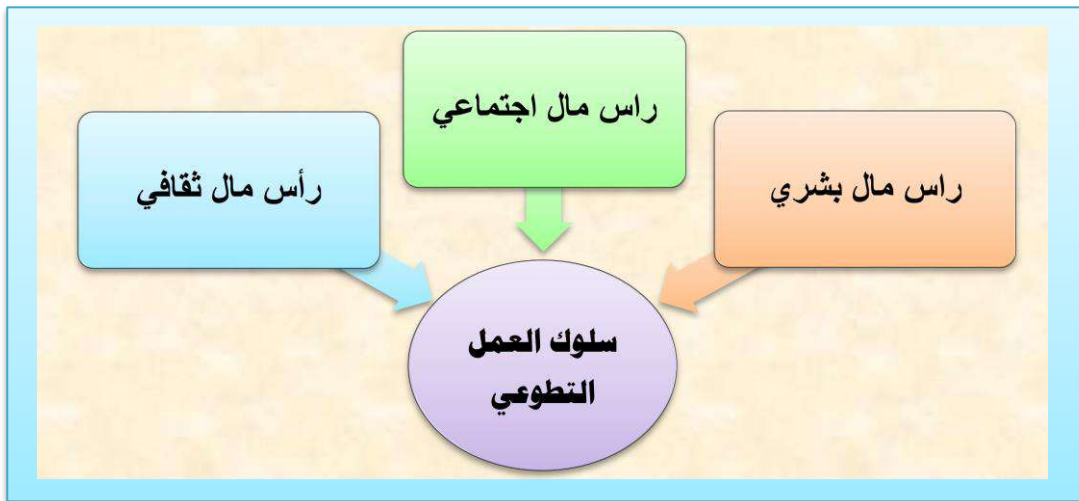
سادساً: نماذج سلوك العمل التطوعي

يعد الانموذج أداة تحليلية ونسقاً كامناً يدرك الافراد من خلاله واقعهم ويتعاملون معه وفق صياغة معينة يُجردها العقل الإنساني من كمّ هائلٍ من العلاقات والتفاصيل ، فيختار بعضها ثم يُرتبها ترتيباً خاصاً أو يُنسقها تنسيقاً خاصاً ، بحيث تصبح مترابطة بعضها ببعض ترابطاً يتميّز بالاعتماد المتبادل وتشكيل وحدة متماسكة (النكلاوي ، ٢٠٠٢ : ١٦-١٧) وبذلك هو يقدم إطاراً عاماً ومؤشرات تدل على ما يجب أن يكون عليه شكل الواقع في اغلب الممارسات الاجتماعية (عبد المنعم والسيد النجار ، ٢٠٠٨ : ١٦) لذلك تعد النماذج سلوك العمل التطوعي خارطة الطريق الذي سار عليه اغلب الكتاب والباحثين في تحديد الابعاد الاساسية التي تمثل جوهر سلوك العمل التطوعي ، وبالتالي فان عرض بعض هذه النماذج يعد الخطوة الاولى في تحديد ابعاد سلوك العمل التطوعي ومن ثم اختيار افضلها وبما يناسب توجهات الدراسة الحالية :

١. انموذج (Wilson& Marc, ١٩٩٧)

تم بناء نظرية متكاملة للعمل التطوعي الرسمي وغير الرسمي على أساس أن العمل التطوعي هو (١) عمل منتج يتطلب رأس مال بشري ، (٢) سلوك جماعي يتطلب رأس مال اجتماعي ، و (٣) عمل موجه بشكل أخلاقي يتطلب رأس مال ثقافي . باستخدام التعليم والدخل والصحة والوظيفة لقياس رأس المال البشري وعدد الأطفال في الأسرة والتفاعل الاجتماعي غير الرسمي لقياس رأس المال الاجتماعي والدين لقياس رأس المال الثقافي (Wilson& Marc: ١٩٩٧, ٦٩٤).

ويبين الشكل (٨) ثلاثة عناصر رئيسة لتطبيق انموذج سلوك العمل التطوعي: رأس مال البشري ، رأس مال اجتماعي ، رأس مال ثقافي .



الشكل (٨) : انموذج (Wilson& Marc, 1997)

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى (Wilson& Marc, ١٩٩٧)

٢. انموذج (Thoits &Lyndi , ٢٠٠١)

بين (١١٧ : ٢٠٠١ , Thoits &Lyndi) ان هنالك أربعة نماذج لنظرية للعمل التطوعي وهي

١- " التحفيز التطوعي" يؤكد دوافع الأفراد أو أهدافهم في العمل التطوعي. وتشير الأبحاث إلى أن الأشخاص يقدمون الخدمة لأسباب متنوعة على سبيل المثال، لتعلم مهارات جديدة، وتنمية الذات، وتعزيز احترام الذات، والاستعداد لمهنة، والتعبير عن القيم الشخصية والالتزام المجتمعي، وحتى الحد من الأنا-النزاعات أو تهديدات الهوية.

٢- "القيم والمواقف" ركز النموذج الثاني، الذي يمكن تسميته "نموذج القيم والمواقف"، على العلاقة بين التطوع ومعتقدات الأفراد حول أهمية المشاركة المدنية أو المسؤولية الخيرية.

٣- " هوية الدور"، يفترض أن الخدمة التطوعية السابقة تؤدي إلى تطوير "هوية الدور التطوعي"، والتي بدورها تحفز النشاط التطوعي المستقبلي.

٤- "نموذج هوية المجموعة" يشير النموذج إلى أن الأفراد لديهم الدافع لمساعدة الآخرين الذين يتم التعرف عليهم بشكل جماعي.

٣- نموذج (Spector & Suzy: ٢٠٠٢)

يقدم هذا النموذج نتائج عن سلوك العمل التطوعي من خلال تحقيق التوازن للأفعال والسلوكيات التطوعية عبر الجمع ما بين سلوك العمل العكسي وسلوك المواطنة التنظيمية. وقد تمت الاستعانة بالنموذج الوارد في دراسة (Williams & Stella: ١٩٩١) لسلوك المواطنة التنظيمية والنموذج الوارد في دراسة (Robinson & Rebecca: ١٩٩٥) لسلوك العمل العكسي لتشمل نموذج سلوك العمل التطوعي إذ تم تقسيمه الى قسمين هما :

أولاً -سلوك العمل العكسي: هو سلوك يمثل العدوان والتخريب ويهدف الى إيذاء المنظمة او موظفيها

ثانياً - السلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك اجتماعي ايجابي يهدف الى مساعدة الاخرين ويهدف الى تقديم المساعدة للمنظمة او الافراد العاملين.

٤- انموذج (Hustinx &Frans , ٢٠٠٣)

يتم سرد التفسيرات الحالية لسلوك العمل التطوعي والتي بينها (Hustinx &Frans , ٢٠٠٣: ١٦٧) من خلال التغيرات النوعية في دوافع وأنماط التطوع التحفيزية على خلفية التحولات الهيكلية الاجتماعية الأوسع نطاقاً التي يقودها التحديث. لذلك تكون مشاركة المتطوعين مؤهلة وحقيقية مضمنة في السيرة الذاتية، ويتم

إنشاء إطار تحليلي جديد للأنماط الجماعية والانعكاسية للعمل التطوعي على غرار نماذج السيرة الذاتية النموذجية التي حددها منظرو التحديث. وتُفهم أنماط التطوع على أنها متعددة الأبعاد والأشكال والمستويات بطبيعتها. حيث يتم استكشاف كل من السمات الهيكلية السلوكية والتحفيزية-الموقفية على طول خطوط ستة أبعاد مختلفة: الإطار المرجعي للسيرة الذاتية، والهيكل التحفيزي، والمسار وشدة الالتزام، والبيئة التنظيمية، واختيار (مجال) النشاط، وعلاقته بالعمل المدفوع.

٤. انموذج (Gronbjerg & Brent, ٢٠٠٤)

يهدف هذا النموذج بدراسة العمل التطوعي القائم على المشاركة الدينية (Grønbjerg & Brent: ٢٦٣, ٢٠٠٤) ولغرض تقوية العمل التطوعي وتعزيز توفير الخدمات الاجتماعية القائمة على الدين في الولايات المتحدة إذ تم تحديد أربعة ابعاد أساسية للعمل التطوعي وهي (الحالة الأسرية ، الحالة الاجتماعية والاقتصادية ، والاندماج المجتمعي ، المشاركة الدينية).

٥. انموذج (Schugurensky & Karsten : ٢٠٠٥)

تم مراجعة أكثر من ٣٠٠ مقالة وتقرير إذ تم تشخيص (١١) تعريف للتطوع مستخدمه على نطاق واسع ومن خلالها تم تحديد أربعة ابعاد للعمل التطوعي كانت موجودة في تلك التعريفات للعمل التطوعي: الطبيعة التطوعية للفعل وطبيعة المكافأة والسياق أو الرعاية التي يتم بموجبها أداء التطوع ومن المستفيد داخل كل بُعد وكما مبينه ادناه :

١- حرية الاختيار: - وتتكون من ثلاثة فئات

أ. الإرادة الحرة (الاختيار طوعياً) ب. غير مرغوبة نسبياً ج. الالتزام بالتطوع

٢- طبيعة المكافأة:- وتتكون من اربعة فئات

أ. لا شيء على الإطلاق ب. لا شيء متوقع ج. المصروفات المستردة د. الراتب / الأجر المنخفض

٣- السياق او الرعاية التي يتم بموجبها التطوع :

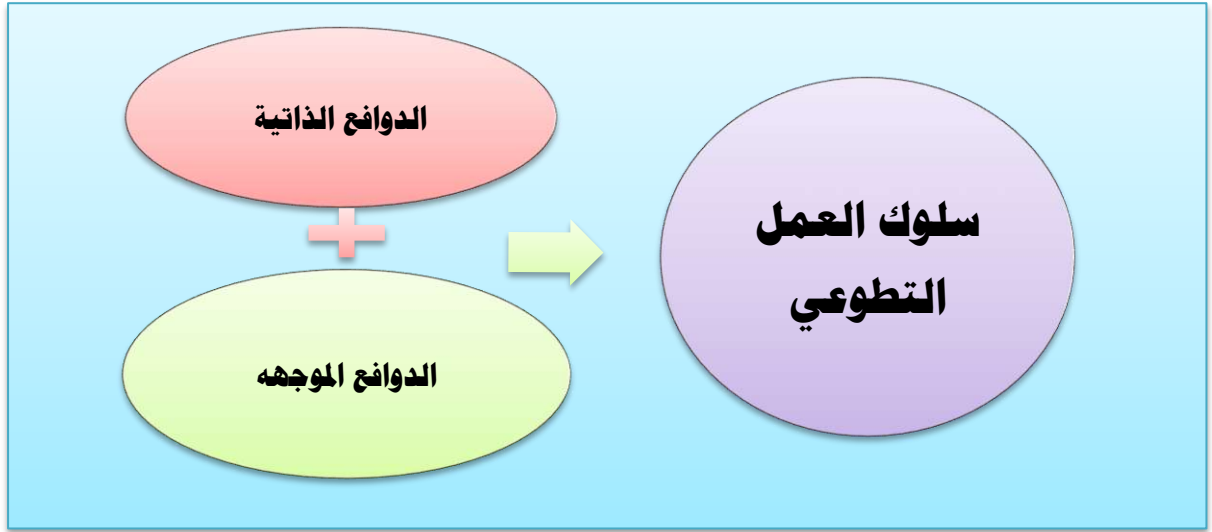
أ. رسمي ب. غير رسمي

٤- المستفيدون المقصودون وتتكون من

أ. ابتعد عن / أساعد الآخرين / الغرباء ب. . ابتعد عن / أساعد الأصدقاء أو الأقارب ج . ابق على نفس المسافة (أيضاً)

٦- انموذج (Cornelis & et al , ٢٠١٣)

وضع (Cornelis & et al , ٢٠١٣,٤٥٦) العمل التطوعي في المنظمات الشبابية: وركز على توقع جوانب متميزة من السلوك التطوعي من خلال بعدين اساسيين هما: دوافع ذاتية ودوافع موجهة.



الشكل (٩)

المصدر: اعداد الباحث استناداً الى (Cornelis & et al , 2013)

٧. نموذج (Liu & Xiulan . , ٢٠٢٠)

تستكشف هذه الدراسة تنبؤات العمل التطوع في المناطق الحضرية في الصين باستخدام بيانات من مسح ٢٠١٣ حول السلوكيات التطوعية للمواطنين الحضريين في الصين. تشير النتائج إلى أن الثقة العامة والعضوية في الحزب الشيوعي الصيني ونوع وحدة العمل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمل التطوعي الذي تنظمه الحكومة. على غرار الدول الغربية، ساعد متغير الدراسة سلوك العمل التطوعي من خلال مقاييسه والمتمثلة ((سلوك المتطوع (سلوكيات بشرية) والمتغيرات الديمغرافية (العمر والجنس) والمتغيرات الخاصة بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية (التعلم والدخل والتدين)، رأس مال الاجتماعي (التكامل والعلاقات الاجتماعية) ورأس مال السياسي)) ، في شرح التطوع على مستوى القاعدة الشعبية الذي تنظمه في المناطق الحضرية.

٨- نموذج (Supriyanto & et al : ٢٠٢٠)

سلوك العمل التطوعي هو سلوك مرتبط بأداء الموظف الذي يتكون من الأنشطة المتعلقة بالوظيفة. من المفترض أن تتضمن سلوكيات المساعدة التطوعية نشاطاً تخطيطياً مدروساً يبحث من خلاله المتطوع عن مناسبات لمساعدة الآخرين ويتطلب ارتباطاً ملتزماً خلال فترة زمنية كبيرة. ينقسم هذا السلوك على قسمين (Supriyanto & et al : ٢٠٢٠,٣):

أولاً - السلوك الايجابي هو تصرفات إيثارية تقيد الافراد مع إمكانية تحسين المنظمة والتي تُعرف عموماً باسم سلوك المواطنة التنظيمية.

ثانياً - السلوك السلبي هو السلوكيات التي من المحتمل أن تلحق الضرر أو تؤذي الزملاء أو المنظمات والتي تعرف باسم سلوك العمل العكسي او سلوك العمل غي المنتج

اعتماداً على ما تقدم ومن خلال عرض النماذج السابقة نلاحظ ان الباحثين اختلفوا فيما بينهم في الاتفاق على نموذج موحد لسلوك العمل التطوعي وطبيعة الاختلاف بينهم يعد حالة صحية لاتساع رقعة المفهوم وارتباطاته وتأثيراته المتعددة في اوجه مختلفة من المتغيرات والموضوعات على مستوى الفرد والمنظمة على حدٍ سواء وعلى مستويات التطبيق، ويبدو انه أفضل اسلوب إذا استوفى الاستحقاق العلمي المتمثل بشمولية الابعاد التي يتضمنها الانموذج للمفهوم.

وفي سبيل استكشاف الانموذج الافضل والاقرب الى توجهات دراستنا الحالية يُخضع الباحث الأنموذج السابقة لتقييم مضمون محتواها تقيماً موضوعياً من حيث الرأي السائد المتمثل بان المعيار الاساس الذي يتفق عليه الباحثين في اختيار انموذج سلوك العمل التطوعي هو شمولية الانموذج للأبعاد الحقيقية ومدى قربها من الواقع الميداني الذي يعبر عن سلوك العمل التطوعي داخل المنظمات خير تمثيل. وبشمولية عالية وواقعية عميقة انصب اختيار الباحث على اختيار انموذج (Spector & Suzy: ٢٠٠٢) علما ان هذا النموذج لا يختلف عن نموذج (Supriyanto, et al : ٢٠٢٠) اذ تم استعمال نفس الأسلوب في الدراسة، الا انه تم اختيار انموذج (Spector & Suzy: ٢٠٠٢) في دراستنا الحالية وتبني ابعاده كمقاييس لسلوك العمل التطوعي تعبر عن واقعها الميداني في (مكان التطبيق) ويعود هذا الاختيار الى كون الانموذج يمثل النظرة الشمولية المتكاملة لواقع سلوك العمل التطوعي وكون ابعاده هي بمثابة المصدق والتطبيق الميداني ، وان ابعاد سلوك العمل التطوعي بكل دلالاتها وحقائقها انما هي تنطلق وتعمل ضمن حدود بيئة الفرد ومعتقداته كونه شكلاً تشير الى التطوع بجانبية الإيجابي والسلبي الذي يتضمن قراراً يتم اختياره بحرية لتخصيص قدر مستدام من الوقت والجهد لمساعدة فرد آخر أو مجموعة أو قضية ، عادةً من خلال منظمة غير ربحية ، وتعتمد بالدرجة الاساس على حالة الحرية في اختيار العمل وان انموذج (Spector & Suzy: ٢٠٠٢) . ركز على ذلك وما تميز به على باقي الأنموذجات بالإضافة كونه من الدراسات الأولى في هذا المجال ، فضلاً عن ان الانموذج يتوافق الى حد بعيد مع الاهمية العلمية التي قدمها الباحثون وما ركز عليه اغلبهم من نقاط اساسية تحيط بمفهوم سلوك العمل التطوعي من ترابط سلوكي في المنظمات بالشكل الذي يعكس واقع التطوع.

سابعاً: ابعاد سلوك العمل التطوعي

تم اختيار انموذج (Spector & Suzy: ٢٠٠٢) كما مبين أعلاه والذي يقسم سلوك العمل التطوعي

على قسمين اساسيين هما: -

أولاً: سلوك المواطنة التنظيمية

تعمل منظمات اليوم على هياكل العمل التي تقع في مجموعة وتتمتع بالحكم الذاتي بدلاً من الفردية ويتم التحكم فيها مركزياً. وان مسار العمل زاد من أهمية التعاون والنشاط بين العمال حيث الجزء الأكبر يتمثل بالسلوكيات الاختيارية مثل المواطنة التنظيمية التي لا يمكن الاستغناء عنها في المنظمات (Ghani& Memon: ٢٠٢٠ , ٤٤).

ان سلوك المواطنة التنظيمية هي احد السلوكيات التقديرية التي لا يشترطها عقد العمل ولا يعترف بها نظام المكافآت الرسمي بشكل مباشر ولكنها تساهم في الأداء الفعال للمنظمة (: ٢٠١٣ : Ilies, et al ١٠٥٣). او انه واحدة من السمات البارزة للموظف لتحسين أداء العمل لفرد اخر وتحسين الفعالية التنظيمية (Ghani& Memon: ٢٠٢٠ , ٤٣)

كما تم تعريفه على أنه سلوك الموظف والذي يكون على الأقل إرادياً إلى حد ما والذي يحسن أداء (Dalal, et al : ٢٠٠٩,١٠٥٢) فالعمل التطوعي هو ممارسة للسلوك الاجتماعي الإيجابي ، والشعور بالمسؤولية والانتماء إلى المجتمع حيث انه يعبر عن شخصية مميزة واسعة النطاق، ويقوم على القيم الاجتماعية والسلوكيات الحميدة مثل الصدق والثقة والتعاون، في هذا العمل يجد الأفراد أنفسهم ويسعون إلى تحقيق مصالحهم الخاصة (Chabuk& Nawfal: ٢٠١٩,١٩٢). فسلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك عمل طوعي إيجابي وهو سلوك فردي تقديري، ولا يتم التعرف عليه بشكل مباشر أو صريح من قبل نظام المكافآت الرسمي ، وهذا في المجمل يعزز الأداء الفعال للمؤسسة، والقصد هنا أن السلوك ليس مطلباً واجب النفاذ للوظيفة أو الوصف الوظيفي ، أي الشروط المحددة بوضوح لعقد عمل الشخص مع المنظمة انما السلوك بالأحرى مسألة اختيار شخصي ، بحيث لا يُفهم إغفاله عمومًا على أنه يعاقب عليه " (Man: ٢٠١٦,١٥). اذ إن استخدام المصطلح التقديري فيما يتعلق ب سلوك المواطنة التنظيمي تعني مايلي (Mekpor& Kwasi: ٢٠١٧,٧٦) :

- ١- أولاً وقبل كل شيء أنها مسألة اختيار الفرد دون أي شكل من أشكال العقوبة حتى عندما لا يتم عرض مثل هذا السلوك.
- ٢- تتجاوز هذه السلوكيات الوصف الوظيفي المحدد رسمياً الذي تعطيه المنظمة للفرد.
- ٣- لا يتم التعرف على سلوك المواطنة التنظيمية كجزء من نظام المكافآت الرسمي للمنظمة، لذلك ينغمس الموظفون في ذلك دون توقع المكافأة على جهودهم.

- أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

على الرغم من عدم وجود اتفاق تام ما بين الباحثين حول ماهي الابعاد الأساسية للمحتوى الحقيقي لمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية الا ان هنالك اتجاهين يستخدمان بشكل متكرر في الأساليب العملية لقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

الاتجاه الاول والذي اشار اليه (Williams & Stella: ١٩٩١) و (Wener: ١٩٩٤). والذي يقسم مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية الى بعدين رئيسيين هما سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تفيد أفرادًا محددين والذي يعني مساعدة الآخرين وبشكل اختياري تام والبعد الثاني هو سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تفيد المنظمة بشكل عام والذي يعني سلوك المساعدة الموجهة نحو المنظمة والذي لا يعد من متطلبات العمل الرسمية.

اما الاتجاه الثاني ويتمثل بنموذج (Organ: ١٩٨٨). والذي يقوم على اساس تقسيم ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية الى خمسة ابعاد رئيسيه وقد اشار اليه و تناوله العديد من الباحثين امثال (Gao: ٢٠٢٠, ٢٥-٢٠٢٠) و (٢٦). و (Supriyanto, et al : ٢٠٢٠, ٣) ومن اهم ابعاد هذا النموذج هي (الإيثار ، والضمير ، والروح الرياضية ، واللباقة او المجاملة ، طوعية المشاركة) وكما مبينه ادناه :

١. الإيثار: -يشير الإيثار إلى سلوك عمل الفرد الذي يساعد زملاؤه في مشاكل العمل، او هو سلوك طوعي يساعد الزملاء ويؤثر إيجابًا على تقييمات الأداء والفاعلية داخل المنظمة.

٢. الضمير: -وسلوك عمل الموظف الذي يظهر من خلال الاستخدام الفعال للوقت والحضور العالي والامتثال للوائح التنظيمية، يعني الضمير تجاوز الحد الأدنى من متطلبات العمل مثل العمل الإضافي، وهو يؤدي دورًا مهمًا في زيادة العمال

٣. الروح الرياضية: هي سلوك عمل الموظفين بموقف رياضي وإيجابي في أداء واجباتهم ومحاولة تجنب الشكاوى. الروح الرياضية تعني التسامح دون شكاوى في مواجهة المواقف التنظيمية دون المستوى الأمثل وتقلل من معدل دوران الموظفين

٤. اللباقة او الكياسة (المجاملة): -هي سلوك يُظهر اهتمامًا بالانخراط في حياة المنظمة، سيما تلك المتعلقة بالسلوك الذي يخفف من المشكلات الخاصة بالعمل التي يواجهها الآخرون، فالسلوك المهذب له تأثير إيجابي على الحد من النزاعات بين الزملاء وجعل العمل الجماعي أكثر كفاءة اذ تشير المجاملة إلى تجنب المشكلات وتخفيف المخاطر، وكذلك منع المشكلات التي يسببها زملاء العمل. او السلوك التقديري من قبل الموظف الذي يهدف إلى منع حدوث مشاكل العمل مع الآخرين والمدركة لتأثيرات سلوك الفرد على الآخرين وعدم الإساءة إلى حقوق الآخرين كذلك منع المشاكل مع الآخرين.

٥. طوعية المشاركة: -هي سلوك يظهر المشاركة الطوعية ودعم الوظائف التنظيمية على الصعيدين المهني والاجتماعي، وهذا الوعي من موقف المسؤولية والمشاركة البناءة في العمليات التنظيمية، أو سلوك العمل للموظف في شكل عضوية تنظيمية جيدة والتي تشير إلى مشاركة الموظفين في إدارة

المنظمات مثل حضور الاجتماعات غير المطلوبة في المنظمة والتي قد تحسن الأداء التنظيمي ومستوى الخدمة وبالتالي تقليل شكاوى العملاء.

وفي هذه الدراسة سنعتمد على الاتجاه الاول وذلك بأخذ بعدين اساسيين وفقا للمتطلبات التطبيقية للدراسة فضلا عن ذلك فان الشق الاخر لمتغير سلوك العمل التطوعي والذي يرتبط بسلوك العمل العكسي (المنحرف) والذي يأخذ نفس المستوى التنظيمي من حيث القياس على مستوى المنظمة كلها وعلى مستوى الافراد

ثانياً. سلوك العمل العكسي

لقد اجتذب مفهوم سلوك العمل العكسي اهتماماً كبيراً لأنه يمكن أن يسبب مشاكل كبيرة من الناحية المالية وغير المالية وكذلك للمنظمات والأفراد في المنظمة، فقد حضي بمستوى عالٍ من الاهتمام في السنوات الأخيرة بسبب العديد من المشاكل العامة التي حدثت فيما يتعلق بسلوك العمل العكسي (Alwansyah & Tantri : ٢٠٢٠, ١٠٩). ان سلوك العمل العكسي غير المنتج مشكلة لأصحاب العمل بسبب طبيعته الواسعة الانتشار، يمكن أن تتخذ سلوكيات العمل التي تؤدي إلى نتائج عكسية مجموعة متنوعة من الأشكال، بدءاً من الأعمال البسيطة نسبياً للسرقة في مكان العمل وحتى العنف في مكان العمل، بغض النظر عم مدى خطورته، فإن سلوكيات العمل العكسي دائماً ما تكون ظاهرة سلبية، ولدى المنظمات مصلحة خاصة في التنبؤ باحتمالية مشاركة الموظفين (أو المتقدمين) في هذه السلوكيات (Ramshida & Manikandan : ٢٠١٣, ٦١).

وهناك العديد من المفاهيم التي إشارة الى سلوك العمل العكسي (غير المنتج) فهو عمل إرادي او سلوك الموظف الذي يضر، أو على الأقل يهدف إلى الإضرار بالمصالح المشروعة المنظمة (Dalal, et al : ٢٠٠٩, ١٠٥٢).

او هو "السلوك المقصود منه إيذاء المنظمة أو أعضاء المنظمة الآخرين" ويمكن أن تشمل العدوان الجسدي واللفظي، وتقليل الجهد في العمل ، وما إلى ذلك وهي سلوكيات تقديرية تنتهك الأعراف والمصالح المشروعة للمنظمة (Ilies, et al : ٢٠١٣, ١٠٥٢).

او كما عرفه (Alwansyah & Tantri : ٢٠٢٠, ١٠٩) هو فعل يتعارض مع قواعد وادوار المنظمة. او هو سلوك الموظفين الذي يضر منظمة أو أعضاء المنظمة مثل السرقة والتخريب والبطء في العمل وإضاعة الوقت ونشر الشائعات , و يمكن تصنيف سلوكيات العمل العكسي على أنها انحراف سلوكي في مكان العمل، اذ يشير إلى تصرفات الموظفين ذات التأثير الضار والذي يعرض المنظمة والموظفين للخطر (Supriyanto, et al : ٢٠٢٠, ٣). فهو سلوك تطوعي ينتهك القواعد التنظيمية الهامة ويهدد بذلك رفاية المنظمة أو أعضائها أو كليهما، وهنا يكون انحراف الموظف طوعياً لأن الموظفين إما يفتقرون إلى الدافع

للتوافق مع التوقعات المعيارية للسياق الاجتماعي أو يصبحون متحمسين لخرق تلك التوقعات (Robinson & Rebecca: ١٩٩٥,٥٥٦). بما ان سلوك العمل العكسي هو سلوك غير منتج لكونه يتجاهل قواعد المنظمة والغرض منه هو إلحاق الضرر بالمنظمة أو الأشخاص الذين يعملون في العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية يمكن أن يتخذ سلوكيات مختلفة من العنف والانحراف والانتقام والتسكع عبر الإنترنت من أجل التحرر من هذا النوع من السلوك وذلك كون سلوك العمل غير المنتج ليس فقط نوعاً واحداً من السلوك فهو مجموعة مجمعة من السلوكيات (Nawaz & et al : ٢٠١٨,٢١١-٢١٢). إذ تختلف أسباب الانحراف في مثل هذه السلوكيات ووسائل التعبير عنها من موقف إلى آخر، ونتيجة لذلك قد يكون من الصعب على المنظمات تحديد أسباب سلوكيات العمل التي تؤدي إلى نتائج عكسية. فسلوك العمل العكسي هو سلوك منحرف كونه سلوك إرادي يضر أو ينوي إلحاق الضرر بالمنظمات أو الأشخاص في المنظمات (Ramshida & Manikandan: ٢٠١٣,٦١). لذا يعد السلوك منحرفاً كمثال حيث يتم تحفيز الشخص للتوافق مع التعليمات المعيارية ومن التوقعات التي يُنظر إليها على أنها تنطبق عليه وفي حال استمرار الانحراف سيفقد عضوية في المجموعة بشكل عام اما في حال الحصول الدافع للتوافق و / أو الحصول على الدافع للانحراف عن المعايير التوقعات، وبالتالي في الواقع تتصرف بشكل مخالف للتوقعات المعيارية (Alwansyah & Tantri : ٢٠٢٠,١٠٩).

وهناك ثلاثة معايير حاسمة لسلوك العمل العكسي هي بينها (Krings & Gregoire: ٢٠١١,١٥٢):

- ١- ان سلوك العمل العكسي ضار لان لديه إمكانية إلحاق الضرر وبالتالي يغطي مجموعة واسعة من السلوكيات السلبية، بدءاً من الحالات المعتدلة نسبياً مثل أخذ وقت طويل لإنجاز المهمة أو التحرش غير الاخلاقي أو تخريب المعدات التنظيمية التي قد تعرض سلامة فريق بأكمله للخطر.
- ٢- ان سلوكيات العمل العكسية هادفة تسبب ضرراً بفعل هادف وبالنتيجة فهو يختلف عن الحوادث حيث يكون الضرر عالي على سبيل المثال، النتيجة غير المقصودة لعمل موظف غير ماهر.
- ٣- يستهدف سلوك العمل العكسي جهتين هما اما المنظمة (وتسمى سلوك العمل العكسي التنظيمي على سبيل المثال، التخريب) أو أصحاب المصلحة (ويسمى سلوك العمل العكسي بين الأفراد؛ على سبيل المثال، العدوان تجاه الزملاء).

ابعاد سلوك العكسي

فقد صنف (Robinson & Rebecca: ١٩٩٥,٥٥٦) سلوكيات العمل العكسية الى بعدين أساسيين هما

١- سلوك العمل العكسي التنظيمي

انحرافات الملكية: -أنها "الحالات التي يكتسب فيها الموظفون أو يلحقون الضرر بالامتلاكات أو الأصول المادية لمنظمة العمل دون إذن"

انحراف الإنتاج: -هي سلوكيات تنتهك المعايير المحظورة رسمياً والتي تحدد الحد الأدنى من جودة وكمية العمل المطلوب تحقيقه"

٢-سلوك العمل العكسي بين الأفراد

العدوان الشخصي: -الذي يحتوي على سلوك منحرف خطير وضار شخصياً، هو التصرف بطريقة عدوانية أو عدائية تجاه أفراد آخرين.

الانحراف السياسي: -السلوك على أنه المشاركة في التفاعل الاجتماعي الذي يضع الأفراد الآخرين في وضع غير مؤات شخصياً أو سياسياً.

الشكل (١٠) يوضح سلوك العمل العكسي في مكان العمل



Source: Robinson, Sandra L.; Bennett, Rebecca J.,(A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study), The Academy of Management Journal, Vol. ٣٨, No. ٢, Apr., ١٩٩٥. P ٥٦٦

المبحث الرابع

العلاقة بين المتغيرات

تمهيد

تتجلى العلاقة بين متغيرات الدراسة كصورة مترابطة لما أشار اليه الباحثون من اسس وبناءات نظرية تربط متغيرات الدراسة بشكل جزئي لتشكّل البناء الفكري المترابط والمتماسك الذي يكون بحد ذاته الاساس المنطقي للعلاقة الميدانية بين المتغيرات , ووفقاً لتفحص الباحث للمصادر المتوفرة لم يتيسر ان وَجَدَ اي تصويرٍ او تمثيلٍ نظري للعلاقة بين المتغيرات الثلاثة , لذلك اتجهت الدراسة الى عرض العلاقة بين كل اثنين من المتغيرات الثلاثة وحسب ما اورده الباحثون في نتائجهم العلمية , والمتمثلة القيادة الروحية , قيم الثقافة الحسينية , وسلوك العمل التطوعي , وعلى النحو الاتي :

اولاً: العلاقة بين القيادة الروحية وسلوك العمل التطوعي

ان القوة المتسارعة للتغيير العالمي والمجتمعي والتنظيمي ، دعت إلى قيادة أكثر شمولية (القيادة الروحية) التي تدمج المجالات الأساسية الأربعة والتي تحدد جوهر الوجود البشري: الجسد (المادي) ، والعقل (التفكير المنطقي أو العقلاني) ، والقلب (العواطف ، المشاعر) والروح ، بالوقت الذي تؤدي التغييرات في مجتمعنا الحديث السريع إلى إدارة المنظمات بشكل مختلف عن الشكل التنظيمي البيروقراطي التقليدي والمركزي والموحد والرسمي القائم على الخوف ، إلى نموذج تنظيمي تعليمي اكثر حداثةً يختلف اختلافاً جذرياً من حيث الاهتمام ما بين الإدارة كسيطرة والقيادة كدافع (Naidoo: ٢٠١٤, ١).

كما تعد سلوكيات القادة أو أسلوب القيادة بشكل خاص مفتاحاً للتأثير على الموظفين لسلوك العمل التطوعي، وقد يشعر الأفراد بالسعادة أو بالفخر لتحقيقهم امر ما أو اليأس من فشلهم عندما يتعلق الامر بسلوك القائد (٢ ، ٢٠٢٠ : Supriyanto & et al). وهناك أربع خصائص أساسية للقائد يعجب بها التابعون والتي تمنح القائد مصداقية في تحفيز الناس على الأداء تشمل الصدق والتطلع إلى الأمام والالهام في السعي لتحقيق رؤية وكفاءة مشتركة، عندما يرى الافراد أن قادتهم يتمتعون بمصداقية عالية فإنهم يكونون كذلك بشكل كبير (Supriyanto & Vivin : ٢٠٢٠, ١٦٧). لذلك تبين ان القيادة لها تأثير على السلوك الفردي في مكان العمل اذ يتمتع القائد الجيد في المنظمة بالقدرة على تحفيز الموظفين على الانخراط في السلوكيات التي تحقق نتائج إيجابية في مكان عملهم فضلاً عن تحسين الرضا الوظيفي للموظفين لذلك من المهم تحديد وفهم الآليات التي تشجع الأفراد على أن يصبحوا قادة جيدين (٢ ، ٢٠٢٠ : Supriyanto & et al). كما تركز أهمية دور القائد في تشجيع الأدوار الإضافية في السلوك بين الأفراد في المنظمة، كون القادة الذين يطورون رؤية فعالة يمكن أن يمنحوا الأفراد إحساساً من خلال الاتصال وإيجاد معنى في الحياة وخلق حياة مختلفة، اذ ان عملية تطوير شكل رؤيوي لقيم الإيثارية من خلال الآمال والمعتقدات في رؤية القائد يشجعي الأفراد في المنظمة على تحقيق أهداف أكثر

تحدياً، كما تسهل القيادة الروحية المشاعر الروحية للموظفين من خلال مساعدتهم على الشعور بمزيد من الأهمية في عملهم ومشاعر المواطنة للمنظمة سيؤدي ذلك في النهاية إلى زيادة السلوكيات التطوعية من قبل للموظفين (Djaelani & Trianmanto: ٢٠٢٠, ٣٩٠٨).

ثانياً: العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي

لا شك في ان الانسان يدرك بفطرته ان هناك قيما انسانية سامية هي قيم الخير والكمال والسعادة والحق والخير والتضحية والايثار والاخلاص وخدمه الاخرين وغيرها من القيم الاخرى وهذه القيم يقدها كل الفرد ، ويصبوا لها كل مجتمع و يطمح اليها كل شخص ولكن هذه القيم نادره الوجود على صعيد التطبيق والسلوك وذلك لسموها ولصعوبة الالتزام بها الامر الذي جعلها تبدو في نظر الافراد كأنها نظريات مثاليه او افكار خيالية من احلام اليقظة باعتبار ان تطبيقها شيء غير ممكن ما دام الانسان هو الانسان في شهوته وغرائزه ورغباته (عبد الله : ٢٠١٧، ٣٨٢).

وبشكل عام، تعد القيم معايير للسلوك يقرر المرء العيش على أساسها، فالقيم هي معتقدات أساسية توفر إرشادات لسلوك الشخص بما في ذلك المواقف والأفعال ويُنظر إليها على أنها معايير للحكم والتفضيل والاختيار (Mutua & Timothy : ٢٠٢١,٢).

جاء الإسلام بوصفه ثورة فكرية وأخلاقية، ثورة قيمية أبرزت حقائق وأقرت تعاليم وهو ثورة إنسانية إذا ما قيست بجاهليتها الحياة العربية قبل الاسلام، وضيق الايديولوجيات الدينية السابقة مثل الوثنية وهذه الثورة الإسلامية الإنسانية تتميز بأنها ثورة مستمرة ومستجدة وذلك لإقرارها قيماً إنسانية تضع الإنسان في أسمى منزلة على الأرض وتحله مرتبة منفردة لا يضاهيها سواها لدى سائر الكائنات الحية وقد سلك الإمام الحسين عليه السلام الطريق نفسه الذي سلكه الأنبياء في ترسيخ تلك القيم الا انه بالطبع واجه ظروفًا غير تلك التي واجهت الأنبياء والسبب في سيره على خط الأنبياء والصالحين الذي دعا إليه الله سبحانه وتعالى ونبيه الكريم محمد (صلى الله عليه واله) وقدم نفسه الطاهرة قرباناً لذلك مما دعا الناس الى التأثر في تلك القيم (السعدي : ٢٠١٣, ٢٢). لتجسيده الى تلك القيم والمتمثلة بقيم الخير والفضيلة ونشرها في صفوف المجتمع وتربية الامه عليها كالصدق واداء الأمانة واعانه الغير واعانة الضعفاء والايثار وغيرها من القيم، التي تعد من اهم المسؤوليات التي القيت على عاتق الانبياء والاولصياء بالإضافة الى مسؤولياتهم بالنسبة الى الجانب العقائدي والشرعي وقد قام الانبياء والاولصياء بهذه المهمة على اكمل وجه فقد تركوا بصمات واضحة و ناصعة في مجال تجسيد القيم (عبد الله: ٢٠١٧، ٣٨٢). علاوة على ذلك، أن القيم هي محددات مهمة في العمل التطوعي والجهود المبذولة لتشجيع الخدمات المجتمعية يجب أن تعترف بالدور الذي تؤديه القيم في السلوك الاجتماعي الإيجابي كونها تعد توقعات مهمة للعمل التطوعي وهي تساعد القادة المتطوعين للتأثير على المتابعين بشكل فعال، كما من المرجح أن يكون القادة الذين يولدون قيماً اجتماعية إيجابية أكثر انخراطاً في العمل التطوعي، وهذا يشير بالتالي إلى أن أحد المجالات المهمة التي يركز عليها المتطوعون هو القيم التي يتبنونها، فإن التطوع هو تعبير عن هوية الافراد وقيمهم حيث يتم تشكيل القيم المميزة للمتطوعين من خلال تجارب الحياة المبكرة والتعليم والمعتقدات الدينية والمهنة كون القيم هي مكون مشترك

لجميع الأديان تشكل تقاليد التطوع المجتمعي وهي مدعومة في العديد من الثقافات العقائدية (Mutua & Timothy : ٢٠٢١,٢).

ثالثاً: العلاقة بين القيادة الروحية وقيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي

القيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة، تُظهر الحقائق أن القيادة موجودة في جميع المنظمات في البلدان ذات الثقافات المختلفة. لكن ما يميز أحدهما عن الآخر هو فعاليتها، إذ يمكن تفسير الاختلافات بسبب عدم التطابق في القيم الثقافية لديهم وتأثر أسلوب القيادة والسلوك الاجتماعي الآخر بالبعد الثقافي الذي يحدث فيه السلوك، كما يواجه القادة مشكلة أنه يتعين عليهم إقامة توازن في الأغراض والمواقف والقيم والأفعال والأقوال والسلوكيات المعاكسة لمجموعات العمل، إذ يبدو أن الأفراد لا يتراجعون أبداً عن قيمهم الثقافية أثناء العمل ولا يتخلون عن أسلوب حياتهم و الأولويات الثقافية، بما لديهم من خبرات تعليمية وإدارية مختلفة، ومعرفة، وشخصيات، وقيم، ومفاهيم وقدرات عندما يدخلون في منظمة و نادراً ما يستطيع القادة تغيير هذه الشخصيات. (shatalebi & Yarmohammadian: ٢٠١١,٣٧٠٤).

أما أسلوب القيادة الروحية هي مجموعة من القيم والمواقف والسلوكيات اللازمة لتحفيز الذات والآخرين بشكل جوهري، وبالتالي فإن كل عضو في المنظمة لديه شعور بالبقاء الروحي من خلال العضوية والدعوة، وأن تأثير القيادة الروحية في دعم الرفاهية الروحية للقادة والأتباع هو تطوير تطابق القيم من خلال الاستراتيجيات والتمكين الجماعي والفردية الذي من شأنه تحسين الصحة النفسية والرفاهية والالتزام التنظيمي وإنتاجية الموظفين، مما سيؤثر في النهاية على أداء المنظمة (Alimudin & et al : ٢٠١٧,٧٦). وتعد القيادة الروحية ظاهرة يمكن ملاحظتها، وهي تحدث عندما يكون الشخص في موقف القيادة، ويقوم بتجسيد القيم الروحية مثل: النزاهة والصدق والتواضع، وتقدير الذات، واحترام الآخرين (الحسيني و فائزة : ٢٠١٩, ٢٢٥). وتقوم القيادة الروحية على أساس سلسلة متداخلة من الصفات المعقدة مثل: (الرحمة-الرعاية-الشجاعة-الكرم-المحبة-الرصانة-الامتنان) (Crossman, ٢٠١٠: ٥٥٣). في جوهرها يجب أن ترتبط القيادة الروحية بالقيم الثقافية للأفراد، بحيث يكون الاهتمام بالفرد بأكمله أمراً بالغ الأهمية في رفع بعضهم البعض إلى مستويات أعلى من الوعي والعمل بحيث يتم التحسين المستمر للذات، والثقافة وعمليات التواصل (Fairholm & Taylor : ٢٠١٥, ٣٤٧) كون إن مصدر النجاح والفشل في أي منظمة هو قائد المنظمة لما له من تأثير كبير على الافراد، وتعتمد قوة ودرجة تكامل الثقافة، وشروط التعزيز الإيجابي، أو تجنب القوة ووضوح الافتراضات التي وضعها مؤسسو أو قادة المنظمة، والتي تتضمن أولاً ثقافة المنظمة. ثانياً، تكشف عن القيم الأساسية. أخيراً تشكيل سياق عمل إيجابي وتقوية العناصر الثقافية وتغيير الجوانب السلبية (Ozgenel & Samet : ٢٠٢٠, ١٣٨-١٣٩). لذا تعد القيادة الروحية "مفتاح مهم لبرامج القيم التنظيمية الفعالة لأن الالتزام الفلسفي الحقيقي مطلوب للتعبير عن قيم ذات معنى والالتزام بإشراك وممارسة الموظفين في تكوين القيمة فهنا الحاجة إلى التركيز على ضمان المعنى للآخرين وتطوير ورعاية الآخرين، وبناء المجتمع والتوافق المتبادل (Fairholm & Taylor : ٢٠١٥, ٣٤٧). ومن منظور الأخلاق والقيم، للقيادة تأثير في تأسيس وتعزيز القيم الفردية والجماعية والتنظيمية، إذ تستند القيادة المستندة إلى القيمة على القيم

المشتركة والداخلية بقوة والتي دعا إليها القائد ويتصرف على أساسها، إذ يوضح القادة والقائمون على القيمة رؤية لمستقبل أفضل لتنشيط الحافز غير العادي للتابعين والالتزام بالأداء من خلال تفعيل قيم الموظفين وتعزيز كفاءتهم الذاتية وجعل تقديرهم الذاتي مرهوناً بمساهماتهم في مهمة القادة والرؤية الجماعية (Naidoo: ٢٠١٤، ٥).

وقد اظهرت الثورة الحسينية المباركة قيماً وانماطاً من الثقافة على مستوى عالي من الإنسانية يحتاجها جميع افراد المجتمع، وهذي القيم هي قيم إنسانية أخلاقية عليا تحاكي المثل التي يجب ان يتحلى بها الافراد في كل مكان وزمان (جاسم ومسلم: ٢٠١٧، ٩٨). فقد أحدث الامام الحسين (ع) انقلاباً فكرياً وعقائدياً وثقافياً من خلال ثورته وكان هذا الانقلاب في جميع مفاصل الفكر الفردي والمجتمعي، إذ اجمع اغلب القادة والمفكرين على ان الامام الحسين (ع) هو مصلح عقائدي ولديه قدرة التأثير الفكري في الآخرين وما زالت رسالته تؤثر في جميع الأوساط الثقافية لكونها تتسم بالاستدامة الفكرية والعقائدية وأصبحت افئدة الناس تهوي اليه للتأثير الواضح من قبل هذه القيادة (العبادي والطائي: ٢٠١٧، ١٦٩). فعند التتبع من قبل الباحث للعلاقة ما بين قيم الثقافة الحسينية مع القيادة الروحية تم ملاحظة ان كلا منهما يحمل مفاهيم وخصائص واهمية تختلف من حيث قابلية التأثير على سلوك العمل التطوعي وبشكل منفصل، وبذلك لكلا منهما دور في طبيعة العلاقة مع السلوك التطوعي وهذا ما تم بيانه في الفقرة الاولى والثانية، لكن عندما يتفاعلان ممكن ان يكون لهما دور فاعل في التأثير على السلوكيات التطوعية الإيجابية

وتأسيساً على ما تقدم يتضح عدم وجود دراسة بينت العلاقة ما بين المتغيرات الثلاثة مما دفع الباحث للسعي لتأسيس صورة مفاهيمية حول طبيعة هذه العلاقة تتوافق مع ما تم عرضه في الدراسة، والتي يمكن النظر اليها عن طريق الآتي: -

الدور التفاعلي للقيادة الروحية ما بين قيم الثقافة الحسينية لدى الافراد لزيادة وتعظيم تأثيرها في ابعاد سلوك العمل التطوعي مجتمعتاً وهذا ممكن ان يتحقق عن طريق:

١. الدور التفاعلي للقيادة الروحية ما بين قيم الثقافة الحسينية على سلوك العمل التطوعي وهذا ممكن ان يتحقق عندما يكون لدى القيادة اهتمام بوسائلها وابعادها مجتمعتاً (الرؤية، الامل /الايمان، الحب الايثاري، المعنى، العضوية) ومدى إمكانية التفاعل مع قيم الثقافة الحسينية بالشكل الذي من الممكن ان تنعكس عنه زيادة في سلوك المواطنة التنظيمية وخفض سلوك العمل العكسي.

٢. تفاعل الرؤية مع قيم الثقافة الحسينية لزيادة وتعظيم تأثيرها في ابعاد سلوك العمل التطوعي وهذا ممكن ان يتحقق عن طريق اهتمام القيادة بالرؤية، فرؤية القائد، التي يفهمها الأعضاء، والمقبولة، والمدعومة برسالة قائمة على أسس قانونية ثابتة، ستكون ضرورية أيضاً للتوصل إلى أهداف وغايات تنظيمية مناسبة إذ تتجلى الرؤية في مكان العمل من خلال تحديد الأهداف والثقة والإيمان والموقف الإيجابي الذي يمكن تحقيقه، ويحتاج القائد إلى إلهام أتباعه وجعلهم يؤمنون برؤيته من خلال تمكينهم وتحريرهم، وهو ما لا

يستطيع فعله سوى صاحب البصيرة , وما مستوى تفاعل رؤية القيادة الروحية بقيم الثقافة الحسينية التي يتحلى بها الأفراد ومدى تأثيرها عليهم بالشكل الذي يدفعهم الى العمل بسلوكيات تطوعية .

٣. تفاعل (الامل / الايمان) مع قيم الثقافة الحسينية لزيادة وتعظيم تأثيرها في ابعاد سلوك العمل التطوعي كون الأمل / الإيمان يعكس ثقة القائد في إمكانية تحقيق الرؤية، والتي يمكن أن تلهم المستويات العالية منها المرؤوسين لإنجاز المهمة المخطط لها بدفع الافراد الى الخوض في السلوكيات التطوعي وذلك من خلال التفاعل مع قيم الثقافة الحسينية التي يؤمن بها الأفراد العاملين.

٤. تفاعل الحب الايثاري مع قيم الثقافة الحسينية لزيادة وتعظيم تأثيرها في ابعاد سلوك العمل التطوعي كون الحب الايثاري يُظهر سلسلة من سلوكيات القادة التي تقدر الرعاية والاحترام المتبادلين وتنتج إحساساً بالفهم والتقدير من قبل أعضاء المنظمة، بناءً على قيم ثقافة حسينية مواتية من المرجح أن يتم تشكيلها بالشكل الذي يمكن عن طريق قيم تدفع العاملين الى المزيد من الايثار والتضحية وتقديم المساعدة الى الآخرين ودعم الافراد والمنظمة من خلال سلوك العمل التطوعي.

٥. تفاعل بعد المعنى/ الاتصال مع قيم الثقافة الحسينية لزيادة وتعظيم تأثيرها في ابعاد سلوك العمل التطوعي ، أن الافراد في المنظمات يبحثون عن معنى في العمل ، والذي يقتنع ممكن ان يعزز الحياة الداخلية للأفراد ويعطي عملهم بُعداً روحياً ، وهنا يأتي دور القائد الروحي في ان يوضح للعاملين المعنى عن حقيقة العمل وما لهم من تأثير في الآخرين بالشكل الذي يولد شعوراً لمواجهة تحديات العمل ، فالمعنى في العمل له مسؤولية إنسانية / اجتماعية تقوم على افتراض أن الافراد و المجتمعات والمنظمات يريدون ويحتاجون إلى المشاركة في مسائل ذات أهمية في إطار أكبر من مجرد مسائل التجارة والصناعة وهنا يكمن دور القائد في التركيز على القيم التي تدفع الافراد في توحيد رؤيتهم في سلوك عمل معين له منفعة مشتركة من قبل الجميع وان هذه المنفعة التي يقوم بها الافراد لا يطمح القائمون بها على مكاسب مادية جراء القيام بها وان إمكانية التفاعل ما بين المعنى في العمل مع قيم الثقافة الحسينية بأبعادها ممكن ان تشكل دافع للتأثير في خلق سلوكيات تطوعية.

٦. تفاعل بعد العضوية /الانتماء مع قيم الثقافة الحسينية لزيادة وتعظيم تأثيرها في ابعاد سلوك العمل التطوعي أن المنظمة ترتبط بأعضائها وتقدرهم ، لذلك يصبح أعضاء المنظمة المخلصين أعضاء مقربين ، فعندما ينخرط القادة والأتباع في هذه العملية ويكتسبون شعوراً بالرعاية والاهتمام المتبادلين ، ويكتسب الأعضاء شعوراً بالعضوية ويشعرون بالفهم والتقدير ، وعندما يتفاعل بعد العضوية مع قيم الثقافة التي يحملها العاملون بما ينتج عنهم من رضى وتقدير ويشعرهم بان الاعمال التي يقومون بها تكسبهم العضوية الى المجتمع وبالتالي ممكن ان تؤثر فيهم وتدفعهم الى السلوك في اعمال تطوعية.

٧. تأثير القيادة الروحية على بعد سلوك المواطنة التنظيمية لزيادة وتعظيم السلوك الإيجابي على المنظمة او على الافراد ويمكن ان يكون من خلال زيادة اهتمام القيادة بالجوانب الروحية والمتمثلة بأبعادها في مجتمعات وإمكانية توفيرها بالشكل الذي من الممكن ان ينعكس على الافراد مما يدفعهم للخوض في السلوكيات التطوعية الإيجابية والتي تكون لها مردودات إيجابية سواء كانت على المنظمة او على الافراد.

٨. تأثير القيادة الروحية على بعد سلوك العمل العكسي للمساهمة في تخفيض السلوك السلبي على المنظمة او ما بين الافراد ويمكن ان يكون ذلك من خلال زيادة الاهتمام القيادة بالجوانب الروحية والمتمثلة بأبعادها مجتمعتا وإمكانية توفيرها بالشكل الذي من الممكن ان ينعكس على الافراد مما يدفعهم الى تجنب السلوكيات السلبية التي يكون فيها ضرر على المنظمة او ما بين الافراد العاملين.
٩. تأثير قيم الثقافة الحسينية على بعد سلوك المواطنة التنظيمية لزيادة وتعظيم السلوك الإيجابي على المنظمة او على الافراد ويمكن من خلال زيادة الاهتمام بقيم الثقافة الحسينية والمتمثلة بأبعادها مجتمعتا وإمكانية توفيرها في سلوك وثقافة الافراد العاملين او في الثقافة المنظمة العامة وان ذلك ممكن ان ينعكس على مستوى الفرد او على مستوى المنظمة في تبني سلوكيات تطوعية إيجابية.
١٠. تأثير قيم الثقافة الحسينية على بعد سلوك العمل العكسي في تخفيض السلوكيات العكسية على مستوى المنظمة او على مستوى الافراد ويمكن من خلال زيادة الاهتمام بقيم الثقافة الحسينية والمتمثلة بأبعادها مجتمعتا وإمكانية توفيرها في سلوك وثقافة الافراد العاملين او ثقافة المنظمة العامة وان ذلك ممكن ان ينعكس على مستوى الفرد او على مستوى المنظمة في تخفيض السلوكيات التطوعية العكسية.

الفصل الثالث الجانب العملي للدراسة

تمهيد:

لغرض الوقوف على النتائج الإحصائية والعلمية الدقيقة عن عينة البحث موضع الدراسة فقد تم التطرق الى الجانب العملي ضمن أحد فصول الدراسة وهو أيضا متطلب علمي يستكمل به إجراءات الدراسة.

اذ تضمن هذا الفصل ثلاثة مباحث، حيث يتناول المبحث الأول (اختبار الصدق والثبات لأدوات الدراسة) لغرض معرفة مدى القدرة والصدق لأدوات القياس ومدى امكانياتها في اختبار الدراسة اما المبحث الثاني فقد تناول (وصف وتشخيص متغيرات الدراسة)، يعمل هذا المبحث على تحليل نتائج البيانات الإحصائية التي تم جمعها لغرض قياس متغيرات البحث اما المبحث الثالث فقد تناول (اختبار فرضيات الدراسة) التي تم التوصل اليها في ظل الدراسة الحالية، وفي ضوء نتائج عملية تحليل البيانات وفق الأساليب الإحصائية.

المبحث الأول

اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة

تمهيد

تعد الاختبارات البنائية ضرورة ملحة للتحقق من موثوقية مقاييس البحث على مستوى بيئة التطبيق، وبذلك يشتمل هذا المبحث على بعض الاختبارات الضرورية الخاصة بفحص واختبار اداة القياس بهدف التأكد من مدى قدرتها على القياس ومدى ملائمتها لواقع مجتمع وعينة الدراسة (لواء على الأكبر-هيئة الحشد الشعبي)، ولتحقيق ذلك تضمن المبحث اختبارات الصدق الظاهري وصدق المحتوى واختبار التوزيع الطبيعي والصدق البنائي الاستكشافي والصدق البنائي التوكيدي واختبار الثبات والاتساق الداخلي، وعلى النحو التالي:

أولاً : ترميز وتوصيف متغيرات البحث

تم ترميز وتوصيف متغيرات البحث بمؤشراتها القياسية لغرض تسهيل اجراءات استخدام اساليب التحليل والمعالجة الإحصائية للبيانات المستخرجة من استمارة الاستبانة وتسهيل مهمة قراءتها والتعامل معها ، ويوضح الجدول (٩) متغيرات البحث الرئيسية وأبعادها الفرعية ورموزها حسب مصطلحاتها الانكليزية وعدد الفقرات في كل بُعد .

الجدول (٩) : ترميز وتوصيف المتغيرات وابعادها الفرعية

عدد الفقرات	رمز المؤشر الاحصائي	الابعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسية
٦	TO	التسامح	قيم الثقافة الحسينية Hussainiya cultural values HusCuIVal
٦	DI	الحوار	
٦	RE	الاصلاح	
٦	SI	الاندماج المجتمعي	
٦	RO	احترام الاخرين	
٦	PRR	ممارسة الطقوس والشعائر	
٦	SP	التضحية من اجل المبادئ	

٥	VI	الرؤية	القيادة الروحية spiritual leadership SpiLea
٥	FH	الامل / الايمان	
٧	AL	الحب الايثاري	
٤	ME	المعنى	
٥	AM	الانتماء / العضوية	
٥	OCBCL	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	سلوك العمل التطوعي Volunteer Work Behavior VolWorBeh
٥	OCBAL	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين	
٧	OCWB	سلوك العمل العكسي التنظيمي	
٩	ICWB	سلوك العمل العكسي بين الافراد	

المصدر : اعداد الباحث استناداً الى استمارة الاستبانة .

ثانياً : اختبار الصدق الظاهري وصدق المحتوى لأداة القياس

يعد الصدق الظاهري وصدق المحتوى مؤشرات أساسيه ومهمه لصدق المقياس اذ اشار (sekрана :٢٠٠٣,٢٠٦) الى ان صدق المقياس هو الذي يقيس ما أعد من أجل قياسه فعلاً، أي يقيس الوظيفة التي أعد لقياسها، ولا يقيس شيء مختلف، والصدق في هذا الإطار يعني إلى أي مدى أو إلى أي درجة يستطيع هذا الاختبار قياس ما قصد أن يقاس به . كما يعد الصدق الظاهري مؤشراً أساسياً ومهما لصدق المقياس ، اذ يؤشر الى ما يظهره المقياس ظاهرياً وليس الى ما يقيسه فعلاً لذا يعتمد بشكل كامل على خبرة وامكانيات الخبير المقيم للموضوع ومدى تشخيصه لشكل المقياس ومدى تمثيله للمتغير المبحوث (Cooper & Schindler, ٢٠١٤:٢٥٧) اما بالنسبة الى صدق المحتوى تشير إلى الدرجة التي ترتبط بها عناصر أداة التقييم بالبنية المستهدفة او الدراسة المستهدفة ، لذا يعد صدق المحتوى أهم جانب من جوانب البناء النظري والى اي مدى يمثل بنود الاختبار تمثيلاً جيداً للمجال المراد قياسه (Dixon & Marie :٢٠١٩,٤٧٧).

اعتماداً على ما سبق، ومن أجل تحديد الصدق الظاهري وصدق المحتوى لمقياس البحث الحالي توجه الباحث الى مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال ادارة الاعمال وذلك للتأكد من صدق اداة القياس وتحديد مدى انسجامها من حيث تمثيل المتغيرات من خلال الابعاد وانتماء ووضوح كل فقرة من حيث المحتوى التطبيقي والصياغة لكل بعد على مستوى عينة الدراسة.

وقد قدم بدورهم السادة المحكمون مجموعة من التعديلات والملاحظات المفيدة حول بعض صياغة واسلوب فقرات القياس وقد جرى بعض المداولات وتبادل للآراء وتم توضيح بعض الامور المتعلقة بفقرات القياس وكيفية تكييف الفقرات حسب الواقع الميداني ومستوى العينة وبذلك تم تغيير بعض الصياغات الخاصة ببعض الفقرات التي رأى السادة الخبراء ضرورة اجرائها لتكون أكثر انسجاماً مع اجابات العينة وأكثر تمثيلاً للمتغيرات ميدانياً.

ثالثاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

جميع الاختبارات الإحصائية التي تستخدم في اختبار فرضيات الدراسة مثل معامل الارتباط البسيط بيرسون وتحليل الانحدار هي اختبارات تعتمد على افتراض وجود البيانات المعلمية. لذا يعد التوزيع الطبيعي من اهم التوزيعات الاحتمالية وذلك لان معظم الظواهر في حياتنا اليومية تتبع التوزيع الطبيعي فهو يستخدم في كثير من المجالات ، كما ان بياناته تظهر بشكل جرس مقلوب ويكون التوزيع متماثلاً عندما تتطابق فيه قيم مقاييس النزعة المركزية كالوسط الحسابي ، الوسيط ، والمنوال ويتوقف الحصول على منحني التوزيع الطبيعي للبيانات على طبيعة العينة وحجمها (Lyon: ٢٠١٤, ٦٢١-٦٢٣) وبذلك يعد اختبار التوزيع الطبيعي من اهم الاختبارات المهمة للتأكد من مدى معلمية البيانات وضمان انها تتبع التوزيع الطبيعي ام لا مما يعطي للباحث حرية اختيار الاساليب التحليلية الملائمة لهذه البيانات واجراء الاختبارات المطلوبة. وبذلك اعتمد الباحث لاختبار التوزيع الطبيعي للبيانات فرضيتين هما:

١. (H₀): فرضية العدم التي تنص على عدم اتباع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث للتوزيع الطبيعي.

٢. (H₁): الفرضية البديلة التي تنص على اتباع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث للتوزيع الطبيعي. وهنا يشير (Tan et al , ٢٠١٠:٧٠) الى اهمية ان تتوزع البيانات ضمن حدود التوزيع الطبيعي ، ويتم فحص التوزيع الطبيعي للبيانات في الغالب من خلال اختبار الالتواء (Skewness) والتقلطح (Kurtosis)، عندما يقترب كل من الالتواء والتقلطح من الصفر يعتبر نمط الاستجابات موزع توزيعاً

طبيعياً، كما يعد مستوى الدلالة للتفطح والالتواء ايضا مؤشراً عن توزيع البيانات وذلك من خلال حساب قيمة (Z) المعيارية بقسمة قيمة احصائية الالتواء والتفطح على خطأها المعياري وكلما كانت قيمتها اقل من $(\pm 2,08)$ ($p < .01$) تكون البيانات ذات توزيع طبيعي. ولأغراض البحث الحالي يتضح من الجدول () ان قيم احصائية اختبار التفطح والالتواء لمتغيرات البحث الرئيسية وابعادها الفرعية جاءت اقل من حدودها الموضحة اعلاه وهذا يدعم ان البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي، كما انه عند ملاحظة قيم (Z) المعيارية يتضح انها جاءت اقل من $(\pm 2,08)$ وهذا يدل على ان جميع متغيرات البحث بأبعادها تخضع للتوزيع الطبيعي وهذا يسمح باستخدام الاساليب المعلمية في التحليل والاختبار. وبذلك يمكن رفض فرضية العدم ويتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على ان بيانات المتغيرات الحالية تتبع التوزيع الطبيعي حسب اجابات عينة.

الجدول (١٠): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

Z	الخطأ	الالتواء	Z	الخطأ	التفطح	المتغيرات والابعاد
Skewness	المعياري	Skewness	Kurtosis	المعياري	Kurtosis	
-١,٨٠٤	٠,١٥٨	-٠,٢٨٥	-١,٧٦٧	٠,٢٩٦	-٠,٥٢٣	TOL
٠,٧٥٩	٠,١٥٨	٠,١٢	-١,٨٢٨	٠,٢٩٦	-٠,٥٤١	DI
-٠,٦٥٨	٠,١٥٨	-٠,١٠٤	-١,٥٩٥	٠,٢٩٦	-٠,٤٧٢	RE
٠,٦١٤	٠,١٥٨	٠,٠٩٧	-٢,١٥٩	٠,٢٩٦	-٠,٦٣٩	SI
-٠,٦٩٦	٠,١٥٨	-٠,١١	-٢,٠٢٤	٠,٢٩٦	-٠,٥٩٩	RO
-١,٦٢٧	٠,١٥٨	-٠,٢٥٧	-١,٥٦٨	٠,٢٩٦	-٠,٤٦٤	PRR
٠,٧٧٨	٠,١٥٨	٠,١٢٣	-٠,٦٤٥	٠,٢٩٦	-٠,١٩١	SP
٠,٦٧٧	٠,١٥٨	٠,١٠٧	-٢,٠٩١	٠,٢٩٦	-٠,٦١٩	قيم الثقافة الحسينية
-١,٨٦١	٠,١٥٨	-٠,٢٩٤	٢,١٣٥	٠,٢٩٦	٠,٦٣٢	VI
-١,٠٥٧	٠,١٥٨	-٠,١٦٧	-١,١٢٥	٠,٢٩٦	-٠,٣٣٣	FH
-١,٥٧٠	٠,١٥٨	-٠,٢٤٨	١,٤٧٠	٠,٢٩٦	٠,٤٣٥	AL
٠,٨٢٩	٠,١٥٨	٠,١٣١	-١,٠٧٤	٠,٢٩٦	-٠,٣١٨	ME
٠,١٩٠	٠,١٥٨	٠,٠٣	-٠,٤٩٣	٠,٢٩٦	-٠,١٤٦	AM
١,٥٣٢	٠,١٥٨	٠,٢٤٢	-١,٠٤٤	٠,٢٩٦	-٠,٣٠٩	القيادة الروحية
-٠,٤٠٥	٠,١٥٨	-٠,٠٦٤	-١,٧٩٤	٠,٢٩٦	-٠,٥٣١	OCBCL
-١,٧٦٦	٠,١٥٨	-٠,٢٧٩	-١,٨٩٥	٠,٢٩٦	-٠,٥٦١	OCBAL
-٠,١٨٤	٠,١٥٨	-٠,٠٢٩	-٢,٠٩٥	٠,٢٩٦	-٠,٦٢	OCWB

-١,٢١٥	٠,١٥٨	-٠,١٩٢	-٢,١٨٦	٠,٢٩٦	-٠,٦٤٧	ICWB
-١,١٦٥	٠,١٥٨	-٠,١٨٤	-٢,٠٨٨	٠,٢٩٦	-٠,٦١٨	سلوك العمل التطوعي

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.٢٣)

رابعاً: اختبار الصدق البنائي الاستكشافي

تم تأسيس طرق تحليل العوامل من خلال تطوير طرق كمية لتحديد الترابط بين متغيرين ومن بين تلك العوامل الإحصائية تحليل العامل الاستكشافي الذي تم تطويره في عام ١٩٠٢ والذي اهتم في تحديد ما إذا كان متغير هو متغير احادي او متعدد الابعاد، ومنذ ذلك الحين استخدم بشكل واسع في تخفيض عدد الابعاد او تخفيض عدد المقاييس الخاصة بالابعاد (Suhr: ٢٠٠٦,٢)

وللتأكد من الصدق العملي الاستكشافي من الضروري التأكد من عدة معايير جوهرية تحقق ذلك يمكن تحديدها بالاتي: (Field , ٢٠٠٩ : ٦٤٤-٦٤٧)

١. التحقق من كفاية حجم العينة الميدانية من خلال مقياس كايزر ماير - اولكن (KMO) (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure) ومدى وجود علاقات الارتباط المتداخلة (Interrelated) بين المتغيرات من خلال اختبار (Bartlett's test) وتحديد معنوية الاختبار من خلال الاعتماد على معنوية قيمة مربع كاي (Chi-Square).
٢. النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر التي يجب ان تعطي دلالة معنوية عندما تساوي او تزيد عن (٦٠%) بشكل عام .
٣. أن لا تقل قيمة الجذور الكامنة (Eigenvalue) لعدد الابعاد الخاصة بقياس كل متغير عن الواحد الصحيح.
٤. ان تزيد نسب تشبع او تحميل العوامل (Factors Loading) عن (٣٠%) لتكون دالة معنوياً ومعتمدة ضمن الدراسات السلوكية والاجتماعية.

وبما ان التحليل العملي الاستكشافي يستخدم اساساً لبناء المقاييس الجديدة للمتغيرات وتطويرها , فانه سوف يعتمد في اطار البحث الحالي على مستوى المتغيرات المستقل والذي تم بناءه من قبل الباحث اذا بعد استخدامه الطرق العلمية في بناء المقياس وكما موضح في الفصل الأول المبحث الثاني من خلال

أخذ عينة من منتسبين ومسؤولي في العتبة الحسينية المقدسة وقد كانت العينة من (٣١١) فرد وبعدها تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لهذا المتغير وعلى النحو الآتي :

- التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير قيم الثقافة الحسينية

يتضمن هذا المقياس (٤٢) فقرة مقسمة على سبعة أبعاد، يجري اختبار مدى صدقها في قياس قيم الثقافة الحسينية من أجل التثبت على الفقرات التي تتمتع بصدق عالي واستبعاد الفقرات غير الملائمة بعد إخضاعها للمعايير التي ذكرت سابقاً ، إذ يتضح من الجدول (١١) أن مدى كفاية عدد أفراد العينة قد بلغ (٠,٨١٧) وهو قيمة احصائية (KMO) وهي أكبر من (٠,٥٠) أي أنها قيمة مقبولة مما يدل على أن العينة مناسبة لأجراء التحليل العاملي . أما بخصوص مدى وجود علاقات الارتباط بين فقرات المقياس فإن ذلك يمكن التحقق منه من خلال مقياس اختبار بارليت (Bartlett's test) إذ يتضح أن مستوى المعنوية لقيمة (Chi-Square) قد بلغت (٠,٠٠٠) وهي نسبة أقل من (٠,٠٥) مما يدل على أن مصفوفة الارتباط ليست مصفوفة وحدة مما يجعل العلاقات بين فقرات المقياس دالة معنوياً.

الجدول (١١) : قيمة احصائية (KMO) واختبار (Bartlett's) الخاص بمقياس قيم الثقافة الحسينية

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.٨١٧
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi- df	٢٦١٣,٥٥٢ ٨٦١
	Sig.	.٠٠٠

المصدر: مخرجات (SPSS V.23).

أما بالنسبة إلى تحليل المكونات الأساسية فإنه يتضح من الجدول (١٢) أن التحليل قد انتخب سبعة عوامل رئيسية تمثل المكونات الأساسية لقيم الثقافة الحسينية تنتظم تحتها الفقرات الخاصة بالمقياس وكانت جذورها الكامنة أكثر من الواحد الصحيح، كما بلغت النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر للعوامل السبعة (٧٤,٥٩٩) وهي أعلى من النسبة المحددة البالغة (٠,٦٠) مما يدل على توفر الدلالة الاحصائية للمقياس.

الجدول (١٢): التباين الكلي المفسر لمقياس قيم الثقافة الحسينية

المكون	الجذور الكامنة الأولية			استخلاص المجمع من التشعبات المربعة			إجمالي مجاميع مربع التشعبات
	الكلي	% من التباين	% التراكمي	الكلي	% من التباين	% التراكمية	الإجمالي
١	١٣,٣٧١	٣١,٨٣٥	٣١,٨٣٥	١٣,٣٧١	٣١,٨٣٥	٣١,٨٣٥	٦,٨٩٣
٢	٤,٨٧٨	١١,٦١٤	٤٣,٤٤٨	٤,٨٧٨	١١,٦١٤	٤٣,٤٤٨	٧,٩٢٨

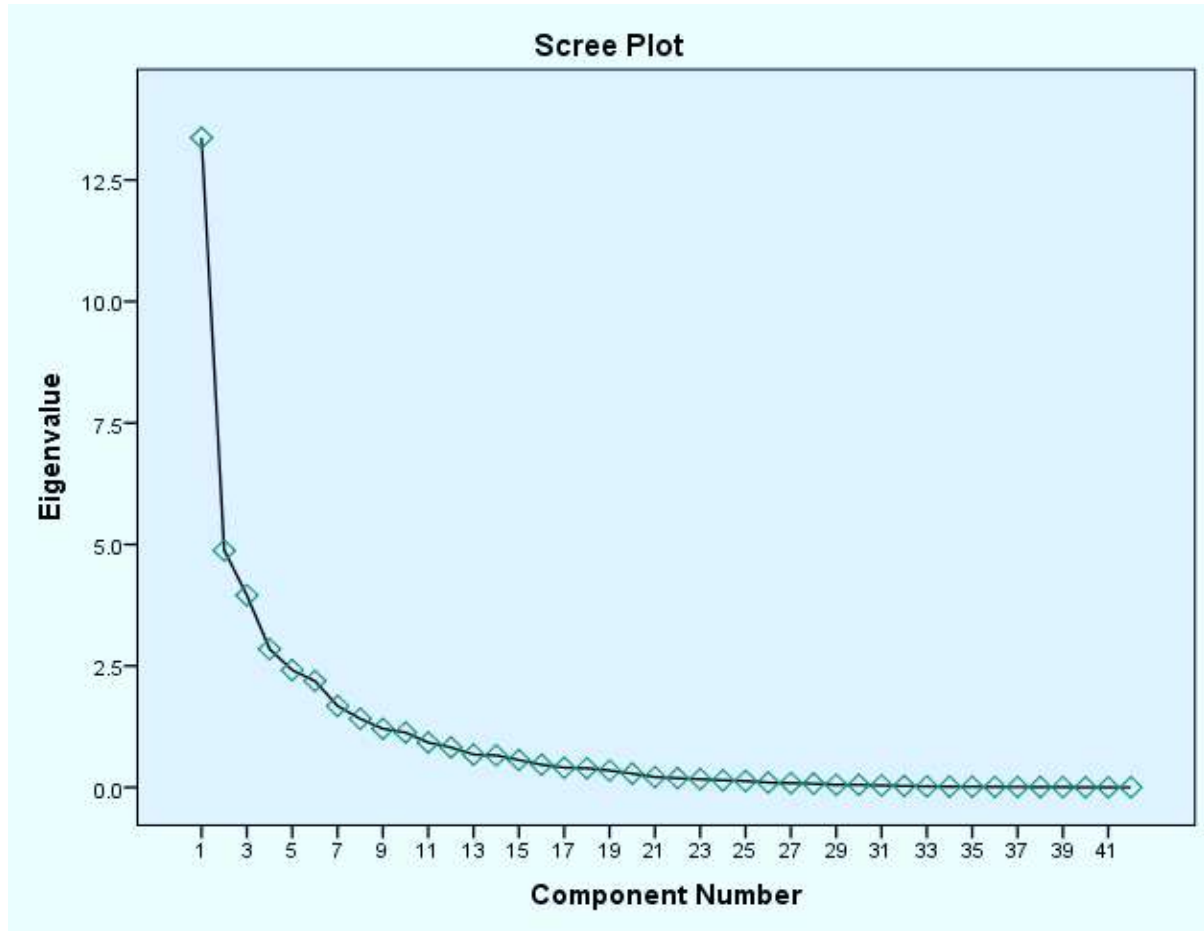
الفصل الثالث: الجانب العملي المبحث الاول: اختبار الصدق والثبات

٦,٦٨٩	٥٢,٨٦٣	٩,٤١٤	٣,٩٥٤	٥٢,٨٦٣	٩,٤١٤	٣,٩٥٤	٣
٧,٨٧٨	٥٩,٦٤١	٦,٧٧٨	٢,٨٤٧	٥٩,٦٤١	٦,٧٧٨	٢,٨٤٧	٤
٤,٦٥١	٦٥,٣٨٩	٥,٧٤٨	٢,٤١٤	٦٥,٣٨٩	٥,٧٤٨	٢,٤١٤	٥
٥,٦٣٠	٧٠,٦٠٧	٥,٢١٨	٢,١٩٢	٧٠,٦٠٧	٥,٢١٨	٢,١٩٢	٦
٥,٨٣٩	٧٤,٥٩٩	٣,٩٩٢	١,٦٧٧	٧٤,٥٩٩	٣,٩٩٢	١,٦٧٧	٧
				٧٧,٩٦٥	٣,٣٦٦	١,٤١٤	٨
				٨٠,٨٣٨	٢,٨٧٢	١,٢٠٦	٩
				٨٣,٥٢٩	٢,٦٩٢	١,١٣١	١٠
				٨٥,٧٣١	٢,٢٠٢	.٩٢٥	١١
				٨٧,٦٩٠	١,٩٥٩	.٨٢٣	١٢
				٨٩,٢٩٨	١,٦٠٨	.٦٧٥	١٣
				٩٠,٨٦٦	١,٥٦٨	.٦٥٩	١٤
				٩٢,٢٠٧	١,٣٤١	.٥٦٣	١٥
				٩٣,٣٢٠	١,١١٣	.٤٦٧	١٦
				٩٤,٢٨٦	.٩٦٦	.٤٠٦	١٧
				٩٥,٢٢٥	.٩٣٨	.٣٩٤	١٨
				٩٦,٠٥٠	.٨٢٦	.٣٤٧	١٩
				٩٦,٧٢٧	.٦٧٧	.٢٨٤	٢٠
				٩٧,٢٣٣	.٥٠٦	.٢١٢	٢١
				٩٧,٦٨٤	.٤٥١	.١٨٩	٢٢
				٩٨,٠٨٩	.٤٠٤	.١٧٠	٢٣
				٩٨,٤٣٤	.٣٤٦	.١٤٥	٢٤
				٩٨,٧٤٧	.٣١٣	.١٣١	٢٥
				٩٨,٩٨٣	.٢٣٦	.٠٩٩	٢٦
				٩٩,١٩١	.٢٠٨	.٠٨٧	٢٧
				٩٩,٣٧١	.١٨٠	.٠٧٦	٢٨
				٩٩,٥٠٠	.١٢٩	.٠٥٤	٢٩
				٩٩,٦٢٥	.١٢٥	.٠٥٣	٣٠
				٩٩,٧١٩	.٠٩٤	.٠٤٠	٣١
				٩٩,٧٨٨	.٠٦٨	.٠٢٩	٣٢
				٩٩,٨٣٩	.٠٥٢	.٠٢٢	٣٣

				٩٩,٨٧٨	.٠٣٩	.٠١٦	٣٤
				٩٩,٩١٣	.٠٣٥	.٠١٥	٣٥
				٩٩,٩٣٨	.٠٢٥	.٠١١	٣٦
				٩٩,٩٦٠	.٠٢٢	.٠٠٩	٣٧
				٩٩,٩٧٧	.٠١٧	.٠٠٧	٣٨
				٩٩,٩٩١	.٠١٤	.٠٠٦	٣٩
				٩٩,٩٩٦	.٠٠٦	.٠٠٢	٤٠
				٩٩,٩٩٩	.٠٠٣	.٠٠١	٤١
				١٠٠,٠٠٠	.٠٠١	.٠٠٠	٤٢

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

والشكل (١١) يوضح الخارطة الركامية للجذور الكامنة التي تمثل المخطط البياني الذي تتضح فيه قيمة الجذور الكامنة لفقرات المقياس (المحور العمودي) وعدد الفقرات (المحور الافقي).



الشكل رقم (١١) الخارطة الركامية لمتغير قيم الثقافة الحسينية

اما ما يتعلق بنسب التشبع لفقرات مقياس قيم الثقافة الحسينية التي تعبر عن مربع معامل الارتباط البسيط بين كل فقرة مع العوامل السبعة المستخرجة على وفق نتائج التحليل العاملي فقد سجل نسباً عالية فاقت النسبة المحددة للدلالة المعنوية البالغة (٠,٣٠) وهي كما موضحة في الجدول (١٣) وحسب العوامل السبعة التي افرزها التحليل العاملي الاستكشافي وقد خلصت نتائج التحليل بتشبع (٣٧) فقره قابله للقياس فيما تم حذف (٥) فقرات لضعف تشبعها مع المعيار المعين وبعد ان اصبح المقياس جاهز تم ادخاله في الاستمارة الرئيسية للبحث والتي تم طرحها على العينة الرئيسية والمتمثلة بأفراد لواء علي الأكبر احد الوية هيئة الحشد .

الجدول (١٣) : نسب التشبع لفقرات مقياس قيم الثقافة الحسينية

نسب التشبع							فقرات المقياس	ت
العامل السابع	العامل السادس	العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الاول		
						.٨٧٨	TOL١	١
						.٨٧٥	TOL٢	٢
						.٧٦٨	TOL٣	٣
						.٦٠٥	TOL٥	٤
						.٤٣٥	TOL٦	٥
						.٢٩٤	TOL٤	٦
					.٨٧٠		DI١	٧
					.٨٠٤		DI٢	٨
					.٧٢٩		DI٣	٩
					.٦٩٥		DI٤	١٠
					.٦٠٢		DI٥	١١
					.٥٣٩		DI٦	١٢
				.٨٢٣			RE١	١٣
				.٧٨٨			RE٢	١٤
				.٧١٧			RE٤	١٥
				.٦٩٨			RE٥	١٦
				.٦٤٣			RE٦	١٧
				.٢٧٩			RE٣	١٨
			.٨٧١				SI١	١٩
			.٨٢٣				SI٢	٢٠
			.٧٦٤				SI٣	٢١
			.٧٥١				SI٤	٢٢
			.٦٣٣				SI٥	٢٣
			.٦١٩				SI٦	٢٤
		.٨١٥					RO١	٢٥

		.٦٩٩					RO٢	احترام الآخرين	٢٦
		.٥٥٩					RO٣		٢٧
		.٥١٨					RO٤		٢٨
		.٤٤٧					RO٥		٢٩
		.١٧٦					RO٦		٣٠
	.٨٤٦						PRR١	ممارسة الطقوس والشعائر	٣١
	.٧٨٩						PRR٣		٣٢
	.٧٦٠						PRR٤		٣٣
	.٤٧٢						PRR٦		٣٤
	.٢٢٩						PRR٢		٣٥
	.١٩٤						PRR٥		٣٦
.٧٨٥							SP١	التضحية من أجل المبادئ	٣٧
.٧٥١							SP٢		٣٨
.٧١٦							SP٣		٣٩
.٦١١							SP٤		٤٠
.٤٥٢							SP٥		٤١
.٣٨٢							SP٦		٤٢

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

خامساً : اختبار الصدق البنائي التوكيدي

ان التحليل العاملي التوكيدي هو نوع من نمذجة المعادلة الهيكلية التي تتعامل بشكل خاص مع نماذج القياس وان الهدف منه هو التأكد على العلاقات ما بين المقاييس أو المؤشرات المرصودة أي التأكد من مدى التوافق ما بين المقياس واجابات العينة في بيئة تطبيق معينة (Brown & Michael ٢٠١٢,٣٦١).

يستخدم هذا التحليل باختبار الفرضية القائلة بوجود علاقة بين المتغيرات المرصودة والعوامل الكامنة اذ يستخدم هذا التحليل للمعرفة النظرية أو البحث التجريبي أو كليهما (Suhr: ٢٠٠٦,١) ولغرض تقييم الانموذج الهيكلية الناتج عن مخرجات التحليل العاملي التوكيدي لا بد من التحقق من معيارين هما: (Hair et al. , ٢٠١٤ : ١١٥)

١. تقديرات المعلمة (Parameter Estimates)

تمثل تقديرات المعلمة الاوزان الانحدارية المعيارية او نسب التشبع وهي القيم الظاهرة على الأسهم التي تربط بين الأبعاد بالفقرات التي تقيسها، حيث ان تقديرات المعلمة تكون مقبولة ومجدية إذا تجاوزت اقيامها نسبة (٠,٤٠).

٢- مؤشرات مطابقة الانموذج (Model Fit Indices)

تستخدم مؤشرات مطابقة الانموذج لقياس مدى مطابقة الانموذج الهيكلي المتحقق من خلال بيانات العينة للمعايير الموضوعية والهيكل الذي اعد من خلاله المقياس، أي التحقق من ان البيانات التي تم الحصول عليها تنسجم مع الانموذج الفرضي للقياس وفق معايير معينة. والجدول (١٤) يوضح مؤشرات تقييم مطابقة الانموذج الهيكلي للتحليل العاملي التوكيدي على مستوى متغيرات البحث.

جدول (١٤) : مؤشرات مطابقة نماذج التحليل العاملي التوكيدي

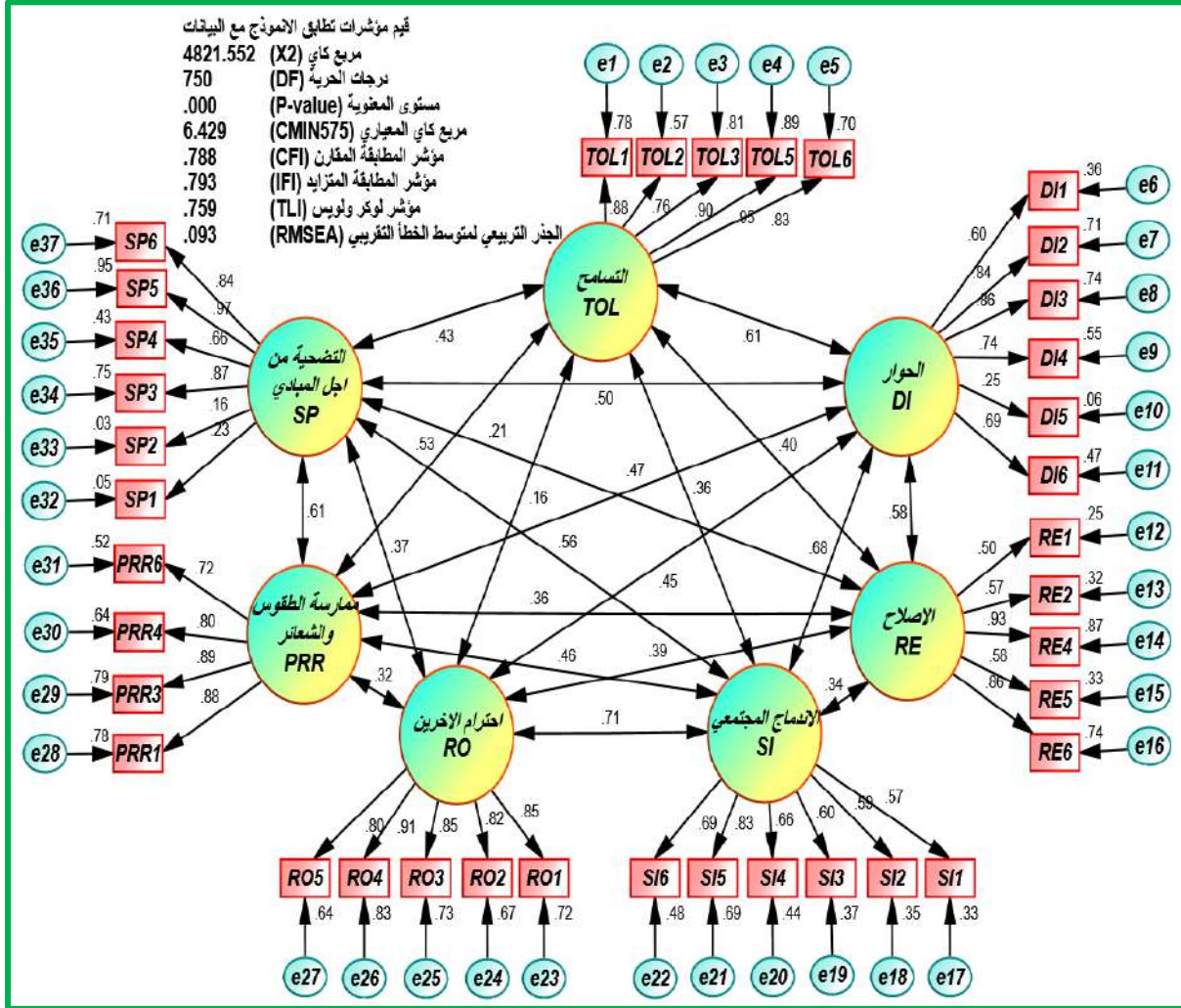
ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
١	النسبة بين قيم x^2 ودرجات الحرية df	$CMIN/DF < ٥$
٢	مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index	$CFI > ٠,٩٠$
٣	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) The Incremental Fit Index	$IFI > ٠,٩٠$
٤	مؤشر توكر ولويس (TLI) The Tucker-Lewis Index	$TLI > ٠,٩٠$
٥	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) Root Mean Square Error of Approximation	$RMSEA < ٠,٠٨$

Source : Singh, V., (٢٠١٦) " **Perceptions of emission reduction potential in air transport : a structural equation modeling approach** ", Environ Syst Decis ٣٦ , P. ٣٨٨ .

١. الصدق البنائي التوكيدي لمتغير قيم الثقافة الحسينية :

تم قياس متغير قيم الثقافة الحسينية من خلال سبعة ابعاد هي (التسامح (٥) فقرة، الحوار (٦) فقرة، الاصلاح (٥) فقرة، والاندماج الاجتماعي (٦) فقرات واحترام الآخرين (٥) فقرات ، وممارسة الطقوس والشعائر (٤) فقرات والتضحية من أجل المبادئ (٥) فقرات) . اذ يتضح من خلال الشكل (١٢) ان اغلب تقديرات المعلمة المعيارية (النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الأبعاد بفقراتها) قد تجاوزت النسبة المقبولة (٠,٤٠) الا الفقرات (DI٥) (الظاهرة في بعد الحوار اذ كان تقديرها (٠,٢٥)) و (SP١) و (SP٢) (والظاهرة في بعد التضحية من أجل المبادئ اذ كان تقدير (SP١) (٠,٢٢) و (SP٢) (٠,١٦) على التوالي) . وهذا يدل على ضعف تمثيلها القياسي للبعد الذي تنتمي اليه مما يستوجب حذفهم، كما ان بعض قيم مؤشرات مطابقة الانموذج كانت غير مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها، وهذا يستوجب الاسترشاد

بمؤشرات التعديل (Modification Indices) التي يقترحها البرنامج لتحسين مستوى مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية الذي يمكن من خلاله تحديد مدى الانسجام بين الهيكل النظري الذي اعد من خلاله المقياس مع اجابات افراد العينة على مستوى عينة الدراسة .

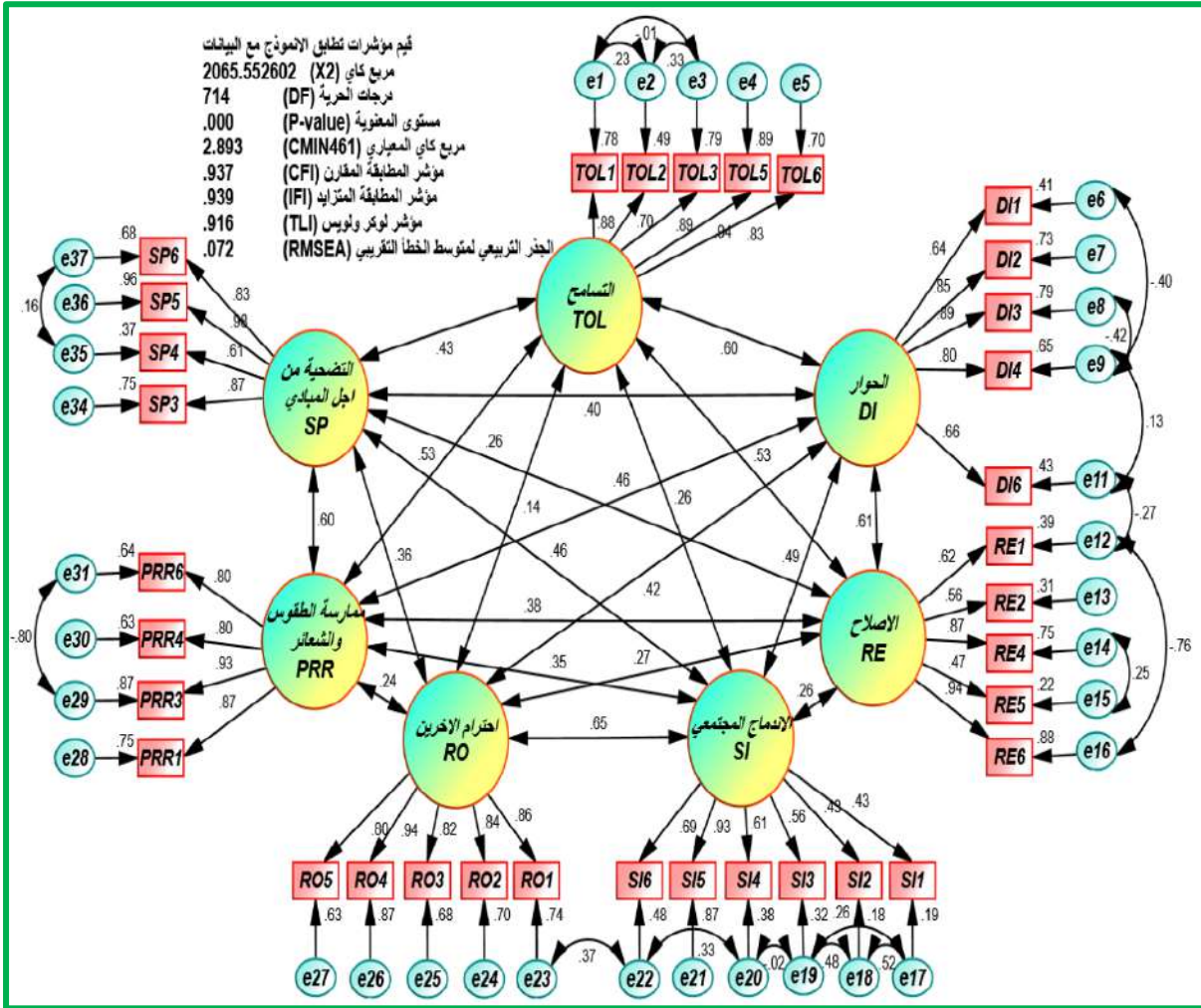


الشكل (١٢) : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير قيم الثقافة الحسينية قبل التعديل

المصدر: مخرجات برنامج Amos v. ٢٣.

ولذلك وبعد حذف الفقرات اعلاه واجراء (١٧) من مؤشرات تعديل الانموذج الهيكلية نلاحظ ان الانموذج قد اكتسب مستوى المطابقة اللازمة وكما يتضح من خلال متابعة مؤشرات مطابقة الانموذج الظاهرة في الشكل (١٣). وبهذا يكون الانموذج الهيكلية قد حصل على مستوى عالٍ من المطابقة لإجابات افراد العينة.

اما بالنسبة الى تقديرات المعلمة فقد كانت كلها نسب معنوية وذلك من خلال متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (١٥) التي اتضح بانها قيم معنوية مما يشير إلى جدوى وصدق هذه المعلمات وامكانية الاعتماد عليها في قياس الابعاد التي تنتمي اليها.



الشكل (١٣) : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير قيم الثقافة الحسينية بعد التعديل

المصدر: مخرجات برنامج Amos v.٢٣.

الجدول (١٥): معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير قيم الثقافة الحسينية

المسارات	الاوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية	
TOL ^١	<---	التسامح	٨٨٣.	٨٥٠.	٢٩,٠٣٦	***
TOL ^٢	<---	التسامح	٧٠٤.	٩٧٨.	٢٨,١٧٥	***
TOL ^٣	<---	التسامح	٨٩٣.	١,١٠٩	٣٩,٥٢٣	***
TOL ^٥	<---	التسامح	٩٤١.	١,٠٠٠		

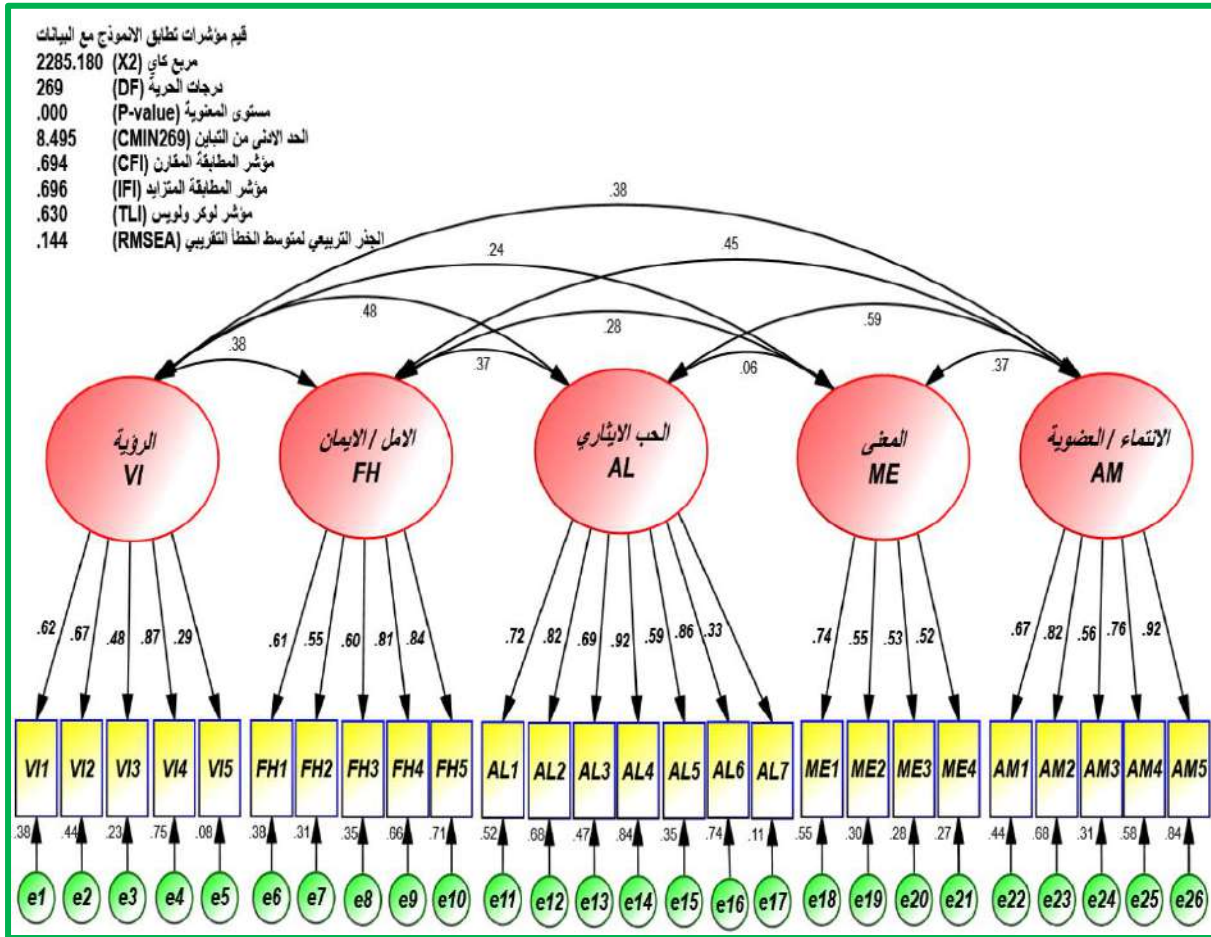
TOL ^٦	<---	التسامح	٨٣٢.	٨٩٧.	٠٢٠.	٤٤,٤٢٣	***
DI ^١	<---	الحوار	٦٤٣.	٨١٨.	٠٦٦.	١٢,٤٦٩	***
DI ^٢	<---	الحوار	٨٥١.	٩٧٥.	٠٣٩.	٢٤,٨٨٢	***
DI ^٣	<---	الحوار	٦٩١.	١,٠٠٠			
DI ^٤	<---	الحوار	٨٠٠.	١,٠٣٤	٠٦٠.	١٧,٢٤٠	***
DI ^٦	<---	الحوار	٦٦٢.	٩٥٤.	٠٥٢.	١٨,١٩٨	***
RE ^١	<---	الاصلاح	٦١٨.	١,٠٠٠			
RE ^٢	<---	الاصلاح	٥٥٩.	٩٥١.	٠٧٢.	١٣,١٢٦	***
RE ^٤	<---	الاصلاح	٨٧٢.	١,١٣٦	٠٧٧.	١٤,٧٩٣	***
RE ^٥	<---	الاصلاح	٤٧١.	٧٨٢.	٠٧٢.	١٠,٨٨٦	***
RE ^٦	<---	الاصلاح	٩٣٩.	١,٢١٠	٠٩٥.	١٢,٧٦٥	***
SI ^١	<---	الاندماج المجتمعي	٤٣٤.	١,٠٠٠			
SI ^٢	<---	الاندماج المجتمعي	٤٢٧.	١,٥٣٢	١٣٦.	١١,٢٨١	***
SI ^٣	<---	الاندماج المجتمعي	٥٦٠.	١,٣٨٧	١٢٦.	١١,٠٢٦	***
SI ^٤	<---	الاندماج المجتمعي	٦٠٨.	١,١٨٦	١٢٥.	٩,٤٩٥	***
SI ^٥	<---	الاندماج المجتمعي	٩٣١.	١,٦٤٦	١٥٣.	١٠,٧٧٠	***
SI ^٦	<---	الاندماج المجتمعي	٦٨٧.	١,٣٨٤	١٤٤.	٩,٦٤١	***
RO ^١	<---	احترام الآخرين	٨٦٠.	١,١١٠	٠٥٣.	٢١,١٠٧	***
RO ^٢	<---	احترام الآخرين	٨٣٨.	١,٠٧٣	٠٥٠.	٢١,٣٠٦	***
RO ^٣	<---	احترام الآخرين	٨٢٠.	١,١٢٧	٠٥٣.	٢١,١١٢	***
RO ^٤	<---	احترام الآخرين	٩٤١.	١,٢٨٥	٠٥٨.	٢٢,٣٠٤	***
RO ^٥	<---	احترام الآخرين	٧٩٦.	١,٠٠٠			
PRR ^١	<---	ممارسة الطقوس والشعائر	٨٧١.	١,١٠٢	٠٥٣.	٢٠,٦٧٧	***
PRR ^٣	<---	ممارسة الطقوس والشعائر	٩٣٢.	١,١٠٠	٠٥٥.	١٩,٨٧٨	***
PRR ^٤	<---	ممارسة الطقوس والشعائر	٨٠٤.	١,٠٠٠			
PRR ^٦	<---	ممارسة الطقوس والشعائر	٨٠١.	١,٠١٩	٠٦٦.	١٥,٤٧٩	***
SP ^٣	<---	التضحية من اجل المبادئ	٨٧٣.	١,٠٠٠			
SP ^٤	<---	التضحية من اجل المبادئ	٦٠٨.	٩٠٤.	٠٦٢.	١٤,٦٣٢	***
SP ^٥	<---	التضحية من اجل المبادئ	٩٨٠.	٩٩٧.	٠٧٣.	١٣,٧٠٩	***
SP ^٦	<---	التضحية من اجل المبادئ	٨٢٧.	١,٠٧١	٠٥٦.	١٩,٠٥٢	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.٢٣).

٢. الصدق البنائي التوكيدي لمتغير القيادة الروحية:

تم قياس متغير القيادة الروحية من خلال خمسة ابعاد فرعية هي (الرؤية (٥) فقرة ، الامل / الايمان (٥) فقرة ، الحب الايثاري (٧) فقرة ، المعنى (٤) فقرة ، العضوية / الانتماء (٥) فقرة). اذ يتضح من

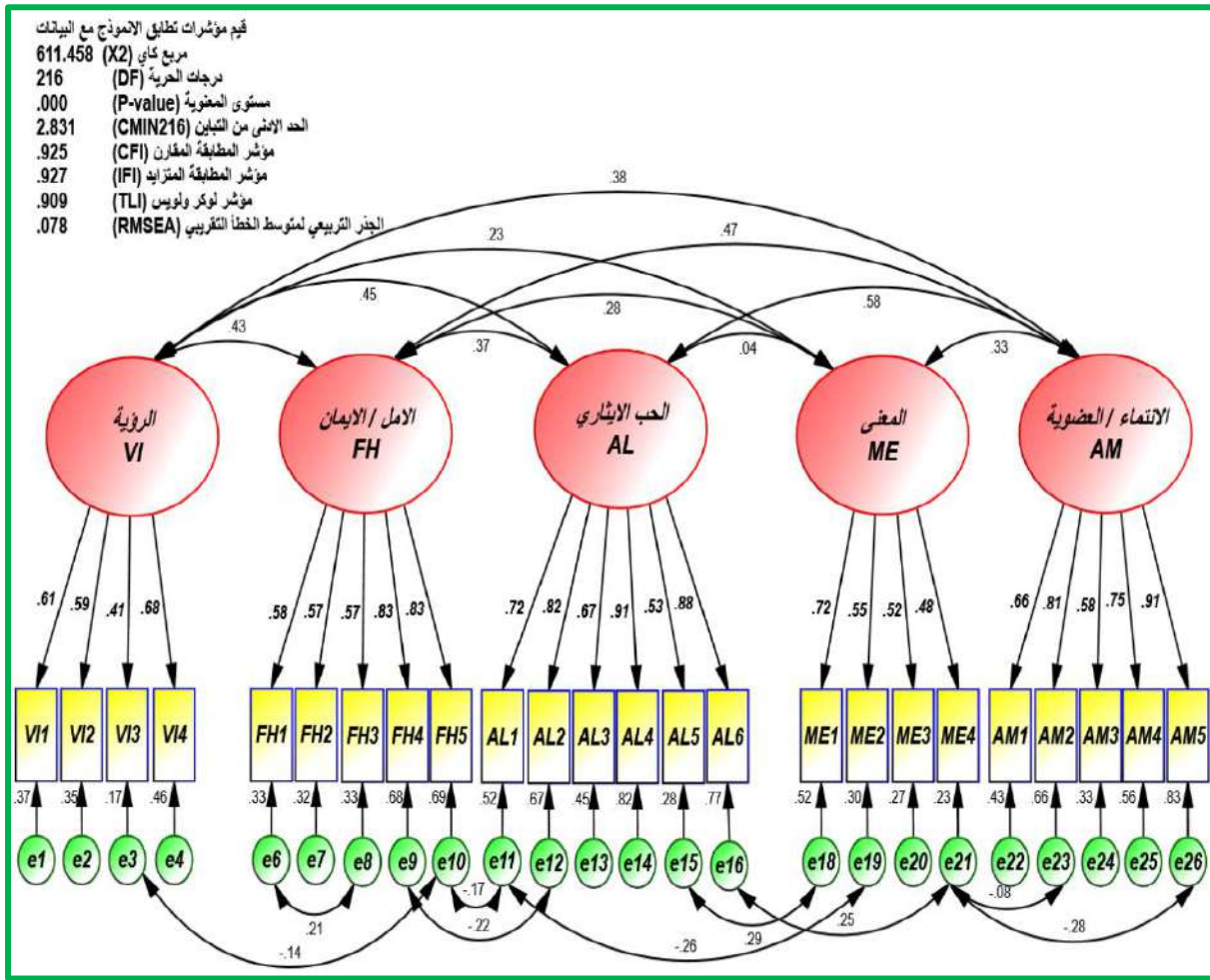
الشكل (١٤) ان تقديرات المعلمة قد تجاوزت نسبة (٠,٤٠)، الا الفقرات (VI٥) (الظاهرة في بعد الرؤية اذ كان تقديرها (٠,٢٩) و(AL٧) (والظاهرة في بعد الحب الايثاري اذ كان تقديرها (٠,٣٣)) كما هي مبينة في الشكل (١٤) وان جميعها نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (١٦) اتضح انها اكبر من (٢,٥٦) عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهذا يشير الى جدوى هذه المعلومات وصدقها.



الشكل (١٤) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القيادة الروحية قبل التعديل

المصدر: مخرجات البرنامج (Amos V.٢٣)

أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الأنموذج وبعد اجراء تسعة من مؤشرات التعديل فقد أظهرت النتائج بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها وكما يتضح من خلال متابعة مؤشرات مطابقة الانموذج الظاهرة في الشكل (١٥) ، وبذلك فان الانموذج الهيكلي قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة مما يؤكد أن متغير القيادة الروحية يقاس بواقع (٢٣) فقرة موزعة على خمسة ابعاد فرعية .



الشكل (١٥) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القيادة الروحية بعد التعديل

المصدر: مخرجات البرنامج (Amos V. ٢٣)

جدول (١٦) : معاملات التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الروحية

المسارات	الوزان الاتحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعاري	النسبة الدرجة	النسبة المعنوية	
VI١	<---	.٦٠٦	١,٢٨٨	.١٨٨	٦,٨٣٩	***
VI٢	<---	.٥٩٠	١,٢٦٨	.١٨٧	٦,٧٨٩	***
VI٣	<---	.٤١٤	١,٠٠٠			
VI٤	<---	.٦٨١	٢,١١٣	.٢٩٦	٧,١٣١	***
FH١	<---	.٥٧٥	.٧٩١	.٠٦٨	١١,٦١٢	***
FH٢	<---	.٥٧٠	.٧١٤	.٠٦٦	١٠,٧٥٥	***
FH٣	<---	.٥٧٤	١,١٩٧	.١٠٥	١١,٤٤٥	***
FH٤	<---	.٨٢٧	.٩١٠	.٠٥٦	١٦,٣٦٦	***
FH٥	<---	.٨٢٩	١,٠٠٠			
AL١	<---	.٧٢٤	.٧٨٠	.٠٤٥	١٧,٥٠٤	***

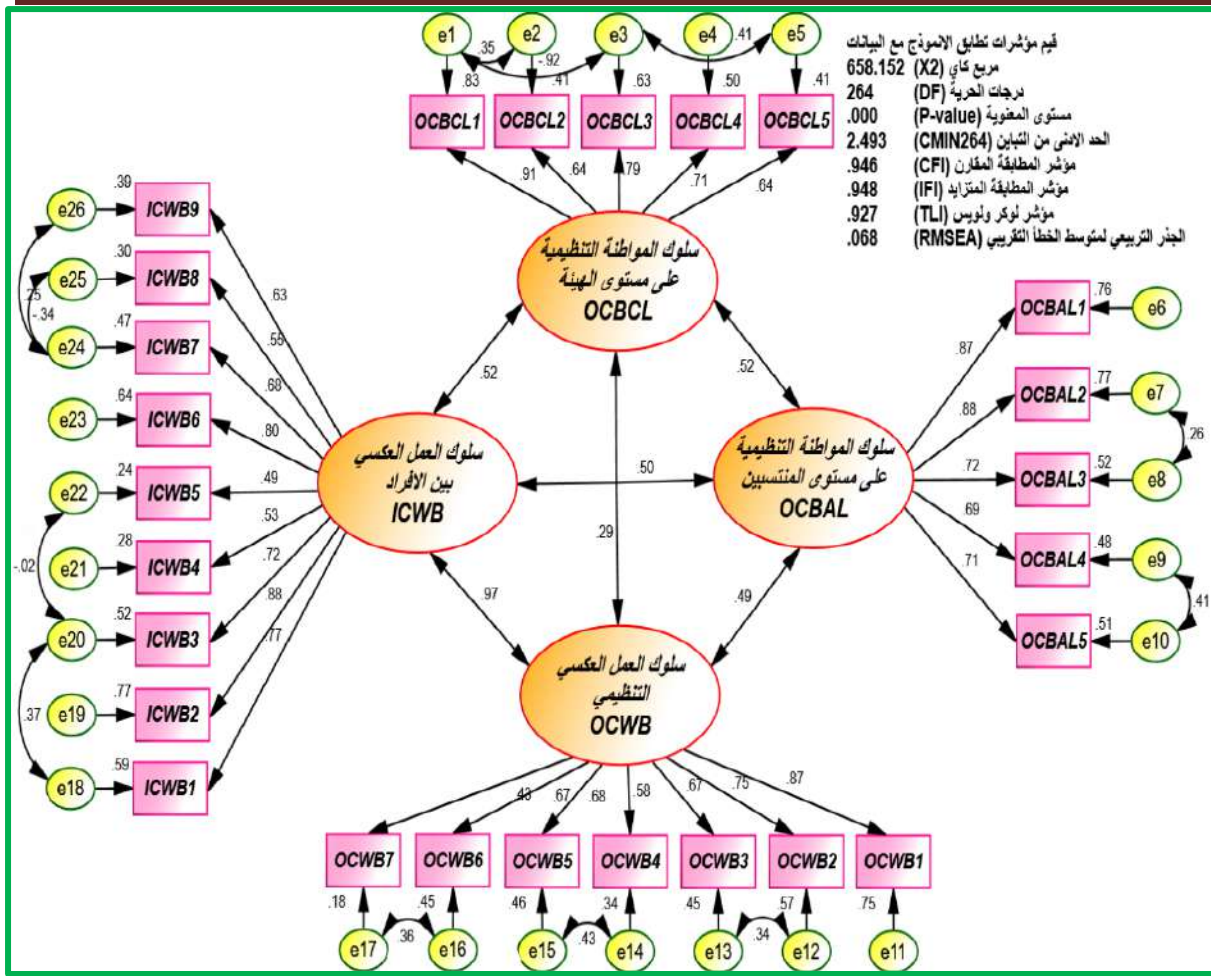
AL ^٢	<---	الحب الايثاري	.٨١٧	.٨٨١	.٠٤٠	٢٢,١٢١	***
AL ^٣	<---	الحب الايثاري	.٦٧٠	١,٠٢١	.٠٦٤	١٦,٠٥٨	***
AL ^٤	<---	الحب الايثاري	.٩٠٧	١,١١٤	.٠٤٤	٢٥,٤١٠	***
AL ^٥	<---	الحب الايثاري	.٥٣٣	.٥١٦	.٠٤٦	١١,٢١١	***
AL ^٦	<---	الحب الايثاري	.٨٧٥	١,٠٠٠			
ME ^١	<---	المعنى	.٧١٨	١,١٥٩	.١٣٥	٨,٦٠٤	***
ME ^٢	<---	المعنى	.٥٤٨	١,٠١٧	.١٣٢	٧,٧٢٧	***
ME ^٣	<---	المعنى	.٥٢٤	.٧٠٥	.٠٩٩	٧,١٥٢	***
ME ^٤	<---	المعنى	.٤٨٣	١,٠٠٠			
AM ^١	<---	الانتماء / العضوية	.٦٥٦	١,٢١٣	.٠٨٤	١٤,٤٤٩	***
AM ^٢	<---	الانتماء / العضوية	.٨١٥	١,٢٧٣	.٠٨٠	١٦,٠٠٠	***
AM ^٣	<---	الانتماء / العضوية	.٥٧٥	.٧٦٥	.٠٦٤	١١,٩٣٩	***
AM ^٤	<---	الانتماء / العضوية	.٧٥٢	١,٠٠٠			
AM ^٥	<---	الانتماء / العضوية	.٩١٣	١,٥٤١	.٠٨٦	١٧,٩٨٣	***

المصدر: مخرجات البرنامج (Amos V.٢٣)

٣. الصدق البنائي التوكيدي لمتغير سلوك العمل التطوعي :

تم قياس متغير سلوك العمل التطوعي من خلال أربعة ابعاد هي (هما سلوك المواطنة التنظيمية مستوى الافراد ب(٥) فقرة وعلى مستوى المنظمة ب(٥) فقرة) ، (سلوك العمل العكسي وعلى مستوى الافراد ب(٧) فقرات وعلى مستوى المنظمة (٩) فقرات). اذ يتضح من الشكل (١٦) ان تقديرات المعلمة قد تجاوزت نسبة (٠,٤٠) كما هي مبينة في الشكل (١٦) وان جميعها نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (١٧) اتضح انها اكبر من (٢,٥٦) عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها.

أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الأنموذج فقد أظهرت النتائج بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها ، وبذلك فان الانموذج الهيكلية قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة مما يؤكد أن متغير سلوك العمل التطوعي يقاس بواقع (٢٦) فقرات موزعة على بعدين وكما مبينه ادناه .



الشكل (١٦) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس سلوك العمل التطوعي

المصدر: مخرجات البرنامج (Amos V. ٢٣)

جدول (١٧) : معلمات التحليل العاملي التوكيدي لمتغير سلوك العمل التطوعي

المسارات	الاوران الاحداثية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعاري	النسبة الدرجة	النسبة المعنوية		
OCBCL ^١	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	.٩١١	١,٠٠٠			
OCBCL ^٢	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	.٦٤٤	.٧٧٧	.٠٥١	١٥,٣١٥	***
OCBCL ^٣	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	.٧٩٤	.٩٠٦	.٠٦٨	١٣,٣٧٠	***
OCBCL ^٤	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	.٧٠٦	.٧٦٧	.٠٥٠	١٥,٣٦٣	***
OCBCL ^٥	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	.٦٤٠	.٧٣٨	.٠٥٤	١٣,٥٩٢	***
OCBAL ^١	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين	.٨٧٣	١,٢٨٠	.٠٧٦	١٦,٩٢٦	***
OCBAL ^٢	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين	.٨٧٩	١,٢٩٥	.٠٧٥	١٧,١٥٥	***

الفصل الثالث: الجانب العملي.....المبحث الأول: اختبار الصدق والثبات

OCBAL ^٣	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين	.٧٢٥	١,٠٤٢	.٠٧٦	١٣,٧٩٥	***
OCBAL ^٤	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين	.٦٩٠	.٩٩١	.٠٥٧	١٧,٢٨٣	***
OCBAL ^٥	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين	.٧١٤	١,٠٠٠			
OCWB ^١	<---	سلوك العمل العكسي التنظيمي	.٨٦٧	١,٥٨٠	.١٠٥	١٥,٠١٥	***
OCWB ^٢	<---	سلوك العمل العكسي التنظيمي	.٧٥٤	١,٣٢١	.٠٩٨	١٣,٤١٨	***
OCWB ^٣	<---	سلوك العمل العكسي التنظيمي	.٦٧٢	١,٠٧٧	.٠٩٠	١١,٩٢١	***
OCWB ^٤	<---	سلوك العمل العكسي التنظيمي	.٥٨٤	.٩٩٣	.٠٩٣	١٠,٧٠٥	***
OCWB ^٥	<---	سلوك العمل العكسي التنظيمي	.٦٨٠	١,٠٣٦	.٠٨٦	١٢,٠٦٢	***
OCWB ^٦	<---	سلوك العمل العكسي التنظيمي	.٦٦٩	١,٠٠٠			
OCWB ^٧	<---	سلوك العمل العكسي التنظيمي	.٤٢٦	.٧٩٩	.٠٨٥	٩,٣٤٨	***
OCBCL ^١	<---	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	.٩١١	١,٧٨٢	.١٨٧	٩,٥٤٩	***
ICWB ^٢	<---	سلوك العمل العكسي بين الأفراد	.٨٧٥	١,٩٢٩	.١٩٢	١٠,٠٤٢	***
ICWB ^٣	<---	سلوك العمل العكسي بين الأفراد	.٧٢٣	١,٤٥٠	.١٥٨	٩,٢٠٢	***
ICWB ^٤	<---	سلوك العمل العكسي بين الأفراد	.٥٢٨	.٩١٢	.٠٦٥	١٣,٩٣٤	***
ICWB ^٥	<---	سلوك العمل العكسي بين الأفراد	.٤٨٩	١,٠٠٠			
ICWB ^٦	<---	سلوك العمل العكسي بين الأفراد	.٧٩٨	١,٧٥٩	.١٨٠	٩,٧٧٨	***
ICWB ^٧	<---	سلوك العمل العكسي بين الأفراد	.٦٨٣	١,٧٩٧	.١٩٩	٩,٠٢٠	***
ICWB ^٨	<---	سلوك العمل العكسي بين الأفراد	.٥٥١	١,١٤١	.١٤٢	٨,٠٢١	***
ICWB ^٩	<---	سلوك العمل العكسي بين الأفراد	.٦٢٨	١,٥٤١	.١٧٦	٨,٧٣٧	***

المصدر: مخرجات البرنامج (Amos V.٢٣)

سادساً : اختبار الثبات لأداة القياس

يقصد بثبات استقرار المقياس وعد تناقضه داخل عناصره أي انه يعطي النتائج نفسها اذا ما عيد

تطبيقه على العينة نفسها أي ثبات واتساق المقياس مع تغيير الوقت ((Sekrana:٢٠٠٣,٣١١)

كما يتمتع المقياس بمصدقية عالية في الاتساق إذا كانت عناصره تقيس نفس البنية، ويعد معامل

الفا كرونباخ المقياس الأكثر استخدامًا في هذا الجانب (٣٣ : ٢٠١٦ , Taherdoost) وللتحقق من

ثبات اداة القياس اعتمد البحث اكثر الاساليب استخداما وهو الفا كرونباخ ، الذي تعد قيمته معتمدة كلما تجاوز نسبة (٠,٧٠) على مستوى البحوث السلوكية (Sekrana:٢٠٠٣,٣١١) فعندما تحصل فقرات المقياس على معامل الفا كرونباخ اعلى او يساوي (٠,٧٠) ومعامل ثبات مركب اعلى او يساوي (٠,٧٠) فان هذا يدل على وجود الثبات. كما تم اعتماد معامل الصدق الهيكلي لتحديد نسبة صدق اداة القياس بالنسبة للمتغيرات والابعاد الفرعية اعتماداً على اجابات افراد العينة . وكما موضح في الجدول (١٨).

ولأغراض البحث الحالي يتضح أن قيم معامل الفا كرونباخ لمتغيرات البحث الرئيسية وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (٠.٩٤٢- ٠,٧١٨) وتعد هذه القيم مقبولة في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم الفا كرونباخ المعيارية البالغة (٠,٧٠) . كما تبين ان قيم معامل الصدق الهيكلي (الذي يستخرج من خلال الجذر التربيعي لقيم الفا كرونباخ) كانت قيم عالية ومجدية بالنسبة للمقاييس المعتمدة على مستوى المتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية .

وبذلك أصبحت أداة البحث صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والصدق الثبات العالي. ويبين الجدول (١٨) معاملات الثبات والصدق الهيكلي لأداة القياس المعتمدة حسب اجابات عينة الدراسة على مستوى عينة الدراسة.

الجدول (١٨) : معاملات الثبات والصدق الهيكلي لمتغيرات الدراسة وابعادها الفرعية

ت	المتغيرات والابعاد	معامل الفا كرونباخ	معامل الصدق الهيكلي
١	التسامح	٠,٩٣٢	٠,٩٦٥
٢	الحوار	٠,٨٢٥	٠,٩٠٨
٣	الاصلاح	٠,٨٦٠	٠,٩٢٧
٤	الاندماج المجتمعي	٠,٨١١	٠,٩٠١
٥	احترام الاخرين	٠,٨٩٥	٠,٩٤٦
٦	ممارسة الطقوس والشعائر	٠,٨٨٢	٠,٩٣٩
٧	التضحية من اجل المبادئ	٠,٨٥٧	٠,٩٢٦
٨	قيم الثقافة الحسينية	٠,٩٤٢	٠,٩٧١
٩	الرؤية	٠,٧٦١	٠,٨٧٢
١٠	الامل / الايمان	٠,٧١٨	٠,٨٤٧
١١	الحب الايثاري	٠,٨٥٢	٠,٩٢٣
١٢	المعنى	٠,٧٩٦	٠,٨٩٢
١٣	الانتماء / العضوية	٠,٨٥٩	٠,٩٢٧
١٤	القيادة الروحية	٠,٨٩٧	٠,٩٤٧
١٥	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	٠,٨٦٧	٠,٩٣١
١٦	سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى	٠,٨٩٦	٠,٩٤٧
١٧	سلوك العمل العكسي التنظيمي	٠,٨٥١	٠,٩٢٢
١٨	سلوك العمل العكسي بين الافراد	٠,٨٨٨	٠,٩٤٢
١٩	سلوك العمل التطوعي	٠,٩٢٠	٠,٩٥٩

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.٢٣.

سابعاً: اختبار الاتساق الداخلي

يهدف هذا الاختبار الى التحقق من مدى وجود الاتساق (الارتباط الداخلي) بين متغيرات وابعاد البحث الحالي مع فقراته، واعتمد الباحث على استخدام معامل ارتباط (Pearson) لمعرفة الارتباطات المعنوية بين تلك المتغيرات والابعاد وفقراتها، اذ تشير الارتباطات المعنوية الى قوة المقياس المعتمد. ويوضح الجدول (١٩) قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس ومتغيراته وابعاده، اذ تبين قيم نتائج

الاختبار وجود علاقات ارتباط معنوية عند مستوى معنوية (0,01) بين المتغيرات والفقرات من جهة والابعاد والفقرات من جهة اخرى، اذ تراوحت بين (**0.928 - **0.275) وهذا يدل على وجود اتساق داخلي عالي على مستوى مقاييس البحث.

الجدول (19) : الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس وابعاده الفرعية

الفقرة	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط الفقرة بالمتغير	الفقرة	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط الفقرة بالمتغير
TOL1	.898**	.636**	FH1	.703**	.473**
TOL2	.749**	.536**	FH2	.553**	.362**
TOL3	.928**	.572**	FH3	.713**	.335**
TOL4	حذفت من خلال التحليل العالمي الاستكشافي		FH4	.786**	.659**
TOL5	.926**	.639**	FH5	.776**	.592**
TOL6	.848**	.566**	AL1	.771**	.627**
DI1	.740**	.671**	AL2	.841**	.719**
DI2	.733**	.672**	AL3	.779**	.509**
DI3	.741**	.711**	AL4	.899**	.623**
DI4	.813**	.621**	AL5	.449**	.499**
DI5	حذفت من خلال التحليل العالمي التوكيدي		AL6	.868**	.602**
DI6	.840**	.641**	AL7	حذفت من خلال التحليل العالمي التوكيدي	
RE1	.693**	.497**	ME1	.785**	.386**
RE2	.731**	.496**	ME2	.664**	.315**
RE3	حذفت من خلال التحليل العالمي الاستكشافي		ME3	.680**	.275**
RE4	.855**	.575**	ME4	.789**	.154**
RE5	.700**	.534**	AM1	.743**	.618**
RE6	.805**	.597**	AM2	.853**	.731**
SI1	.705**	.500**	AM3	.730**	.509**
SI2	.789**	.479**	AM4	.799**	.593**
SI3	.752**	.366**	AM5	.899**	.755**
SI4	.613**	.606**	OCBCL1	.831**	.546**

.٣٤٨**	.٨٠٢**	OCBCL٢	.٥٦٨**	.٧٧٩**	SI٥
.٤٠٩**	.٨٠٨**	OCBCL٣	.٥٤٠**	.٦٨٧**	SI٦
.٣٩٢**	.٨١٢**	OCBCL٤	.٦١٠**	.٧٦٦**	RO١
.٣٧٩**	.٧٨٧**	OCBCL٥	.٦٤٩**	.٨٢١**	RO٢
.٦٤٧**	.٨٠٢**	OCBAL١	.٥٢١**	.٨٣٤**	RO٣
.٥٤٦**	.٨٨٣**	OCBAL٢	.٤٩٨**	.٨٦٨**	RO٤
.٤١١**	.٨٣٥**	OCBAL٣	.٤٩٨**	.٨٦١**	RO٥
.٣٢٩**	.٨٢٩**	OCBAL٤	حذفت من خلال التحليل العالمي الاستكشافي		RO٦
.٥٥٩**	.٨٥١**	OCBAL٥	.٦٢٧**	.٨٧٣**	PRR١
.٧٩٢**	.٨٠٥**	OCWB١	حذفت من خلال التحليل العالمي الاستكشافي		PRR٢
.٥٩٤**	.٧٦٩**	OCWB٢	.٥٨٣**	.٨٧٥**	PRR٣
.٦١٠**	.٧٣٢**	OCWB٣	.٦٩٢**	.٨٤٦**	PRR٤
.٤٩٥**	.٧٠٠**	OCWB٤	حذفت من خلال التحليل العالمي الاستكشافي		PRR٥
.٧٣٢**	.٧٩٢**	OCWB٥	.٦٠٦**	.٧٧٤**	PRR٦
.٧٨٧**	.٨٠٣**	OCWB٦	حذفت من خلال التحليل العالمي		SP١
.٥٠٧**	.٥٣١**	OCWB٧	التوكيدي		SP٢
.٧٢٦**	.٧٧١**	ICWB١	.٦٧٢**	.٨٢١**	SP٣
.٨٣٠**	.٨٠٨**	ICWB٢	.٤٤٨**	.٧١٦**	SP٤
.٦٧٢**	.٨٠٠**	ICWB٣	.٦٧٩**	.٨٦٨**	SP٥
.٤٩٦**	.٦٣٩**	ICWB٤	.٦١٦**	.٨٦١**	SP٦
.٥٢٨**	.٦٧٦**	ICWB٥	.٢٣١**	.٤٥٣**	VI١
.٨١٠**	.٨١١**	ICWB٦	.٣٨٨**	.٥٦٨**	VI٢
.٧٣٦**	.٧٤٢**	ICWB٧	.٤٢٤**	.٦٤٧**	VI٣
.٥١٩**	.٦٢٨**	ICWB٨	.٥٥٦**	.٧٢٦**	VI٤
.٦١٨**	.٦٧٣**	ICWB٩	حذفت من خلال التحليل العالمي التوكيدي		VI٥

المبحث الثاني

الوصف والتحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة وابعادها

تمهيد

يشتمل هذا المبحث على عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من خلال عينة الدراسة لغرض قياس متغيرات البحث الرئيسية وابعادها الفرعية وتحديد نتائج الاحصاءات الوصفية بالاعتماد على بعض المؤشرات الإحصائية ك (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف النسبي ، والاهمية النسبية) استناداً الى مخرجات برامج (Microsoft Excel & SPSS) ، وكما يأتي :

ولأجل تحقيق اهداف البحث وتفسير اجابات عينتها وتحديد مستوياتها ميدانياً تم الاعتماد على تفسير الاوساط الحسابية المتحققة من خلال الرجوع الى خمس فئات تم تحديدها لهذا الغرض والتي تتناسب مع مقياس (Likert) الخماسي (اتفق تماماً - لا اتفق تماماً) المعتمد في تحديد اجابات العينة، وكما يتضح في الجدول (٢٠):

الجدول (٢٠) : تصنيف فئات الوسط الحسابي للوصف الإحصائي

تسلسل الفئة	مدى الفئة	مستوى الفئة
١	١ - ١,٨٠	منخفض جداً
٢	١,٨١ - ٢,٦٠	منخفض
٣	٢,٦١ - ٣,٤٠	معتدل
٤	٣,٤١ - ٤,٢٠	مرتفع
٥	٤,٢١ - ٥,٠٠	مرتفع جداً

Source : Nakapan, W. & Radsiri, S. (٢٠١٢) " *Visual training in virtual world: A comparative study between traditional learning versus learning in a virtual world*, P. ٥٧٣ .

اولاً-وصف وتشخيص متغير قيم الثقافة الحسينية

يتضمن وصف وتشخيص متغير قيم الثقافة الحسينية فقرتين، اذ تناولت الفقرة الاولى وصف وتشخيص فقرات وابعاد هذ المتغير تفصيلاً، اما الفقرة الثانية فتناولت وصف وتشخيص متغير قيم الثقافة الحسينية وابعاده اجمالياً، وكالاتي: -

١- وصف وتشخيص متغير قيم الثقافة الحسينية تفصيلياً

تتعلق هذه الفقرة بوصف وتشخيص فقرات وابعاد متغير قيم الثقافة الحسينية تفصيلياً وكما يأتي:-

أ. وصف وتشخيص بعد التسامح

يتضح من الجدول (٢١) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده التسامح الذي تم قياسه بخمس فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٤,١٣٠) والانحراف المعياري (٠,٧٩٢) ومعامل الاختلاف النسبي (١٩,١٧%) والاهمية النسبية (٨٢,٦٠%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان افراد اللواء عينة الدراسة كانوا لديهم اهتمام ببعده التسامح ويعملون على ترسيخه هذه القيمة على مستوى واسع لدى افراد اللواء عينة الدراسة بالشكل الذي يحقق انسجام واللفة لدى الجميع لذلك يتبين ان هنالك استجابة واسعة لهذا البعد اذ ان مبدأ ترسيخ وتفعيل مبدأ العفو عند المقدرة كونها مهم كونها تعد من مرؤة الإسلام وقد كانت هذه الصفة من الصفات التي كان يتحلى بها الامام الحسين (ع) السلام وقد كانت هنالك العديد من الشواهد التاريخية لتلك الصفة .

وقد حصلت الفقرة الخامسة التي محتواها (نحرص على ان يكون تسامحنا بالفعل والقول معا) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤,١٦١) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٢٨) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٩,٩٠%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٣,٢١%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (نحرص على تطبيق مبدأ العفو عند المقدرة) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٤,١٠٨) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٠٤) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٩,٥٧%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٢,١٦%) وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة.

الجدول (٢١) : الاحصاءات الوصفية لبعده التسامح

الترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
٥	٨٢,١٦	١٩,٥٧	٠,٨٠٤	٤,١٠٨	- نحرص على تطبيق مبدأ العفو عند المقدرة.
٤	٨٢,٢٧	١٩,٦١	٠,٨٠٧	٤,١١٤	- نعمل على توثيق الصلات والعلاقات الاجتماعية الإيجابية بيني وبين الآخرين من خلال قيم التسامح.
٣	٨٢,٦٠	١٩,٧٢	٠,٨١٥	٤,١٣٠	- نحرص على تنمية قيم ثقافة التسامح وقبول الآخر.
٢	٨٢,٧٧	١٩,٧٧	٠,٨١٨	٤,١٣٩	- يسهم التسامح لدينا في تنامي شعور الايثار اتجاه الآخرين.

١	٨٣,٢١	١٩,٩٠	٠,٨٢٨	٤,١٦١	- نحرص على ان يكون تسامحنا بالفعل والقول معا.
-	٨٢,٦٠	١٩,١٧	٠,٧٩٢	٤,١٣٠	المعدل العام لبعء التسامح

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ب. وصف وتشخيص بعد الحوار

يتضح من الجدول (٢٢) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعء الحوار الذي تم قياسه بخمسة فقرات بعد ان تم حذف الفقرة الخامسة من خلال التحليل العاملي التوكيدي ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٤,١٠٢) والانحراف المعياري (٠,٧٧٠) ومعامل الاختلاف النسبي (١٨,٧٦%) والاهمية النسبية (٨٢,٠٤%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان افراد عينة الدراسة تسعى الى تشجيع سلوك الحوار فيما بينهم وعدم التفرّد بالقرارات التي تخص المجموعة وذلك لارتباطه بالمهام الملقاة على عاتقهم كون الاعمال التي يقوم بها افراد عينة الدراسة حساسة جدا ولديها ارتباطات قد تكون متعلقة بحياتهم لذا تحتاج هذه العينة الى مستوى عالي من الانسجام والتفاهم واستخدام مبدأ الحوار ما بينهم وما بين القيادات العليا في اللواء عينة الدراسة وان ذلك أيضا يعد احد الأساليب المهمة في نشاط واعمال افراد عينة الدراسة في كيفية التعامل مع العدو كونه يساهم في تنمية مهارات التحليل للمواقف وزيادة مستويات الثقة بالنفس.

وقد حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (تساعدنا محاوره الاخرين على تنمية مهارات التحليل الذاتي للمواقف والثقة بالنفس) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤,١٤١) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٢٠) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٩,٧٩%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٢,٨٣%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (نستخدم لغة الحوار في انجاز المهام) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٤,٠٦٧) وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٨٢) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٩,٢٤%) وبأهمية نسبية بلغت (٨١,٣٣%)، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة.

الجدول (٢٢) : الاحصاءات الوصفية لبعء الحوار

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
---------------	-------------------	------------------	-------------------	---------------	---------

٤	٨١,٥٥	١٩,٣٤	٠,٧٨٩	٤,٠٧٨	- نحرص على المشاركة في تبادل الأفكار.
٥	٨١,٣٣	١٩,٢٤	٠,٧٨٢	٤,٠٦٧	- نستخدم لغة الحوار في انجاز المهام.
٣	٨١,٨٨	١٩,٤٧	٠,٧٩٧	٤,٠٩٤	- تساعدنا محاوره الاخرين على التبصرة ووضوح الرؤية في العمل.
١	٨٢,٨٣	١٩,٧٩	٠,٨٢٠	٤,١٤١	- تساعدنا محاوره الاخرين على تنمية مهارات التحليل الذاتي للمواقف والثقة بالنفس.
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي					- نوافق على رأي الأغلبية عند المناقشة في موضع الخلاف.
٢	٨٢,٦٠	١٩,٧٢	٠,٨١٥	٤,١٣٠	- نتبنى اسلوب الحوار مع الاخرين بانفتاح وتفاعل في حل المشكلات وترتيب الاولويات.
-	٨٢,٠٤	١٨,٧٦	٠,٧٧٠	٤,١٠٢	المعدل العام لبعده الحوار

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ج. وصف وتشخيص بعد الإصلاح

يتضح من الجدول (٢٣) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده الإصلاح الذي تم قياسه بخمس فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٤,٠٤٠) والانحراف المعياري (٠,٧٤٣) ومعامل الاختلاف النسبي (١٨,٣٩%) والاهمية النسبية (٨٠,٨١%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان افراد العينة في اللواء عينة الدراسة تعمل على الاهتمام بقيم الإصلاح كونها تساهم في رفع الظلم الذي يتعرضون اليه ، كما ان عملية انتهاج قيم الإصلاح من قبل افراد عينة الدراسة تساهم في رفع قيمة الانسان وكرامته والحفاظ على كيانه ومواجهة الفساد الذي يلحق الضرر في المؤسسة التي ينتمون اليها او الفساد الذي يلحق في المجتمع كما ان ذلك يرتبط بمستوى عالي بأداة هيئة الحشد وقيادة لواء على الاكبر عندما تكون مهتمة في ترسيخ قيم الإصلاح الحسيني في نفوس افراد اللواء عينة الدراسة فهذا البعد مهم في ترسيخ مفهوم الإصلاح كقيمة ثقافية حسينية لدى افراد عينة الدراسة بالشكل الذي يعكس ارتباط هذه الفئة بشعار طالب الإصلاح في امة جده الا وهو الامام الحسين (ع).

وقد حصلت الفقرة الخامسة التي محتواها (ننتهج قيم الإصلاح من اجل رفع قيمة الانسان وكرامته والحفاظ على كيانه) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤,١١١) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨١٦) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٩,٨٤%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٢,٢٢%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (تهتم الهيئة في فهم قيم الثقافة الحسينية بشكلها العميق والمدرّوس لتنمية قيم الإصلاح الحسيني في أنفسنا) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٣,٩٥٨) وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٨٦) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٩,٨٦%) وبأهمية نسبية بلغت (٧٩,١٧%)، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة.

الجدول (٢٣): الاحصاءات الوصفية لبعده الإصلاح

الترتيب الفرقات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفرقات
٥	٧٩,١٧	١٩,٨٦	٠,٧٨٦	٣,٩٥٨	- تهتم الهيئة في فهم قيم الثقافة الحسينية بشكلها العميق والمدرّوس لتنمية قيم الإصلاح الحسيني في أنفسنا.
٤	٨٠,٠٠	١٩,٣٧	٠,٧٧٥	٤,٠٠٠	- تعمل إدارة الهيئة على ترسيخ قيم الإصلاح في جميع مفاصل العمل.
٢	٨٢,٠٥	٢٠,٣٦	٠,٨٣٥	٤,١٠٣	- نتساعد مع زملائنا لدفع الظلم الذي نتعرض له في بعض الأحيان.
٣	٨٠,٦١	١٩,٤٢	٠,٧٨٣	٤,٠٣١	- نستلهم قيم الإصلاح من الثورة الحسينية لمواجهة الفساد.
١	٨٢,٢٢	١٩,٨٤	٠,٨١٦	٤,١١١	- ننتهج قيم الإصلاح من اجل رفع قيمة الانسان وكرامته والحفاظ على كيانه.
-	٨٠,٨١	١٨,٣٩	٠,٧٤٣	٤,٠٤٠	المعدل العام لبعده الإصلاح

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

د. وصف وتشخيص بعد الاندماج الاجتماعي

يتضح من الجدول (٢٤) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده الاندماج الاجتماعي الذي تم قياسه بستة فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٣,٧٦٩) والانحراف المعياري (٠,٥٦٥) ومعامل الاختلاف النسبي (١٤,٩٨%) والاهمية النسبية (٧٥,٣٨%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان افراد عينة الدراسة تعمل على الاهتمام بمستويات الاندماج الاجتماعي وتهتم في معالجة مستوى التكامل والانسجام فيما بينها لما له من تأثير على مستوى الاعمال التي يقوم بها افراد عينة الدراسة، كما ان ذلك يؤكد على ان افراد عينة الدراسة من مكتسباتها هذه القيمة وان للبيئة التي يعملون بها تأثير على ذلك بالإضافة الى الارتباط العقائدي بالقضية الحسينية وما لها من

تأثيرات على عينة الدراسة ، كما ان من الضروري التركيز على نقطه مهمة وهي انكار الذات في العمل كونه يؤثر وبشكل كبير على عمل الفريق.

وقد حصلت الفقرة السادسة التي محتواها (نشعر بالفخر عندما ننجز حوائج الاخرين) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٣,٨٨١) وبانحراف معياري بلغ (٠,٧١٥) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٨,٤٢%) وبأهمية نسبية بلغت (٧٧,٦٢%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (نحرص على انكار الذات في عملنا) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٣,٦٢٣) وبانحراف معياري بلغ (٠,٥٩٨) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٦,٥١%) وبأهمية نسبية بلغت (٧٢,٤٧%)، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة.

الجدول (٢٤) : الاحصاءات الوصفية لبعء الاندماج الاجتماعي

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
٦	٧٢,٤٧	١٦,٥١	٠,٥٩٨	٣,٦٢٣	- نحرص على انكار الذات في عملنا.
٥	٧٤,٨٥	١٧,٦٥	٠,٦٦٠	٣,٧٤٢	- نحرص على عدم العجب عندما ننجز اعمال الاخرين.
٤	٧٥,٣٥	١٦,٧٠	٠,٦٢٩	٣,٧٦٧	- نعمل على التجرد من العصبية من اجل التكامل المجتمعي.
٢	٧٦,٤٠	١٧,١٩	٠,٦٥٧	٣,٨٢٠	- نضحى بوقتنا من اجل خدمة الاخرين.
٣	٧٥,٦٢	١٦,٤٨	٠,٦٢٣	٣,٧٨١	- نتبنى اسلوب التكافل والتعاوض مع افراد المجتمع.
١	٧٧,٦٢	١٨,٤٢	٠,٧١٥	٣,٨٨١	- نشعر بالفخر عندما ننجز حوائج الاخرين.
-	٧٥,٣٨	١٤,٩٨	٠,٥٦٥	٣,٧٦٩	المعدل العام لبعء الاندماج الاجتماعي

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

هـ. وصف وتشخيص بعد احترام الاخرين

يتضح من الجدول (٢٥) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعد احترام الاخرين الذي تم قياسه بخمس فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٤,٠٥٦) والانحراف المعياري (٠,٧٨٣) ومعامل الاختلاف النسبي (٦,٦٩%) والاهمية النسبية (٨١,١٢%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان افراد عينة الدراسة تعمل على الاهتمام بقيم الاحترام المتبادل ما بين افراد اللواء وكذلك ما بين افراد اللواء عينة الدراسة وما بين قياداتها التنظيمية والإدارية العليا بالإضافة الى المسائلة المهمة هو عملية احترام الاخرين خارج حدود المنظمة لما لهذه المؤسسة من ارتباطات خارجية ولا سيما في بادئ تشكيل هيئة الحشد الشعبي كونها تشكلت في ظرف استثنائي وما للقيادات من دور في تفعيل هذه القيم كونها تساهم وبشكل كبير في توفير استقرار اداري وتنظيمي وعسكري لدى عينة الدراسة.

وقد حصلت الفقرة الخامسة التي محتواها (التعاون والتكاتف والمحبة أساس عملنا في الهيئة) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤,٠٨٦) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٣٤) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٢٠,٤١%) وبأهمية نسبية بلغت (٨١,٧٢%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (نحرص على حسن المعاشرة في هيئة الحشد) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٤,٠٠٨) وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٩١) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٩,٧٢%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٠,١٧%)، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة.

الجدول (٢٥) : الاحصاءات الوصفية لبعد احترام الاخرين

الترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
٤	٨٠,٧٢	١٩,٥٧	٠,٧٩٠	٤,٠٣٦	- نتعاطف مع زملائي في العمل.
٥	٨٠,١٧	١٩,٧٢	٠,٧٩١	٤,٠٠٨	- نحرص على حسن المعاشرة في هيئة الحشد.
٣	٨١,٣٣	٢٠,١٠	٠,٨١٧	٤,٠٦٧	- نعمل على خلق حالة من الانسجام مع الاخرين.
٢	٨١,٦٦	٢٠,٣١	٠,٨٢٩	٤,٠٨٣	- نضع في اهتماماتنا عدم الاساءة للآخرين في العمل.

١	٨١,٧٢	٢٠,٤١	٠,٨٣٤	٤,٠٨٦	- التعاون والتكاتف والمحبة أساس عملنا في الهيئة.
-	٨١,١٢	١٩,٢٩	٠,٧٨٣	٤,٠٥٦	المعدل العام لبعده احترام الآخرين

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

و. وصف وتشخيص بعد ممارسة الطقوس والشعائر

يتضح من الجدول (٢٦) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده ممارسة الطقوس والشعائر الذي تم قياسه بأربعة فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٤,٠٣٧) والانحراف المعياري (٠,٧٥٢) ومعامل الاختلاف النسبي (١٨,٦٢%) والاهمية النسبية (٨٠,٧٣%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان افراد عينة الدراسة لديها ارتباطات سلوكية وعقائدية في هذا البعد مما يشير ان هذه الممارسات لها تأثير على تصرفات وافعال افراد عينة الدراسة لذا ان عملية المساهمة في ممارسة الطقوس والشعائر من قبل افراد عينة الدراسة له أهمية كبيرة وينعكس على حياتهم العملية واليومية بالشكل الذي يولد التكاتف والمحبة وعدم التفرقة في تعاملاتهم الخارجية والداخلية، كما ان مسألة الاهتمام والاستفادة من هذه الشعائر سيسهم في الحصول على السلوكيات الإيجابية والتي كانت جزء من الممارسات العقائدية لدى عينة الدراسة.

وقد حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (نحرص دائماً على الاهتمام في ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤,٠٦٤) وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٨١) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٩,٢٢%) وبأهمية نسبية بلغت (٨١,٢٧%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (نتساعد على المشاركة في اعداد برامج توعوية في أوقات مواسم الشعائر والطقوس الحسينية) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٤,٠٠٨) وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٥٥) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٨,٨٣%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٠,١٧%) ، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة.

الجدول (٢٦) : الاحصاءات الوصفية لبعده ممارسة الطقوس والشعائر

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
١	٨١,٢٧	١٩,٢٢	٠,٧٨١	٤,٠٦٤	- نحرص دائما على الاهتمام في ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية.
٢	٨٠,٨٩	١٩,٠٣	٠,٧٧٠	٤,٠٤٤	- نساهم في تنظيم الشعائر والطقوس الحسينية لغرض اظهارها بشكل مثالي.
٤	٨٠,١٧	١٨,٨٣	٠,٧٥٥	٤,٠٠٨	- نتساعد على المشاركة في اعداد برامج توعوية في اوقات مواسم الشعائر والطقوس الحسينية.
٣	٨٠,٦١	١٩,٦٩	٠,٧٩٣	٤,٠٣١	- ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية تعد من اهم القيم التي تؤثر في حياتنا.
-	٨٠,٧٣	١٨,٦٢	٠,٧٥٢	٤,٠٣٧	المعدل العام لبعده ممارسة الطقوس والشعائر

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ي. وصف وتشخيص بعد التضحية من أجل المبادئ

يتضح من الجدول (٢٧) نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لبعده التضحية من أجل المبادئ الذي تم قياسه بأربعة فقرات بعد ان تم حذف الفقرة الأولى والثانية من خلال التحليل العاملي التوكيدي ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٣,٩٦٠) والانحراف المعياري (٠,٧٦١) ومعامل الاختلاف النسبي (١٩,٢١%) والاهمية النسبية (٧٩,٢٠%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان افراد عينة الدراسة لديها اهتمام بالمبادئ التي تؤمن بها وانها على استعداد للتضحية من أجل تلك المبادئ سواء كانت تلك التضحية بالمال او بالنفس او بالوقت والجهد وان ذلك يدل على مدى ارتباط افراد عينة الدراسة بتلك المبادئ ويجب التركيز عليها كونها من القيم الكبيرة التي يمكن ان تغيير العديد من الاستراتيجيات والاهداف سواء كانت تلك الأهداف داخلية او خارجية فردية او جماعية بالإضافة يجب الإشارة الى ضرورة معرفة العناصر والعوامل الخارجية التي من الممكن ان تحرك تلك القيم.

وقد حصلت الفقرة الأولى التي محتواها (الكل مستعد ان يضحي بنفسه او بماله من اجل نصره القضية التي يؤمن بها) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤,٠١٤) وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٩٤) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٩,٧٨%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٠,٢٨%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (تسود في الهيئة فكرة عدم التنازل عن قيمنا العليا حتى لو كلفنا ذلك ارواحنا واموالنا) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٣,٩١٧) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٢٦) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٢١,٠٨%) وبأهمية نسبية بلغت (٧٨,٣٤%)، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة.

الجدول (٢٧) : الاحصاءات الوصفية لبعد التضحية من أجل المبادئ

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
					- تسود في الهيئة قيم التضحية من اجل المبادئ والقيم العليا.
					- نتفق جميعا على اهمية التضحية بالغالي والنفس من اجل نصرة المظلومين.
١	٨٠,٢٨	١٩,٧٨	٠,٧٩٤	٤,٠١٤	- الكل مستعد ان يضحي بنفسه او بماله من اجل نصرة القضية التي يؤمن بها.
٤	٧٨,٣٤	٢١,٠٨	٠,٨٢٦	٣,٩١٧	- تسود في الهيئة فكرة عدم التنازل عن قيمنا العليا حتى لو كلفنا ذلك ارواحنا واموالنا.
٢	٧٩,١٧	٢٠,٠٣	٠,٧٩٣	٣,٩٥٨	- نهتم في نشر ثقافة المبادئ التي نؤمن بها للآخرين.
٣	٧٩,٠٠	٢٠,٢٠	٠,٧٩٨	٣,٩٥٠	- نعمل على ترسيخ قيم التضحية في نفوس الأجيال اللاحقة.
-	٧٩,٢٠	١٩,٢١	٠,٧٦١	٣,٩٦٠	المعدل العام لبعد التضحية من اجل المبادئ

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

٢- وصف وتشخيص متغير قيم الثقافة الحسينية اجمالياً

تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير قيم الثقافة الحسينية وابعاده اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (٢٨) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير قيم الثقافة الحسينية والذي يقاس بسبعة ابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (٤,٠١٤) وبلغ الانحراف المعياري (٠,٦٧١) و بلغ معامل الاختلاف (١٦,٧١%) و بلغت الاهمية النسبية (٨٠,٢٧%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير قيم الثقافة الحسينية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد عينة الدراسة ، مما يدل على ان افراد عينة الدراسة تهتم بشكل كبير بمستوى قيم الثقافة الحسينية وابعادها ومدى توافرها لديهم والتي تبنى على التسامح واحترام الاخرين وتأكيد لغة الحوار والإصلاح في المنظمات والمجتمع كما

ان عملية الاندماج الاجتماعي ما بين الافراد تعد من الأمور المهمة التي يركز عليها افراد عينة الدراسة بالإضافة الى وجود بعض المرتكزات الأساسية التي تبنى عليها تصرفات وسلوكيات افراد عينة الدراسة منها ممارسة الطقوس والشعائر الخاصة بهم بالإضافة الى مرتكز المبادئ التي يؤمنون بها فأنها تعد اهم من حياتهم كونها ترتبط بشكل كبير بالعقائد التي يؤمنون بها بالإضافة الى ان ارتباطها بالقيم التي جسدها الامام الحسين (ع) فقد اعطى ذلك أهمية كبرى الى افراد عينة الدراسة بشكل الذي انعكس على ارتفاع مستويات الاستجابة لديهم .

اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد قيم الثقافة الحسينية الفرعية ميدانياً على مستوى عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (التسامح، الحوار، احترام الاخرين، الإصلاح، احترام الاخرين، ممارسة الطقوس والشعائر، التضحية من أجل الاخرين، الاندماج الاجتماعي) على التوالي حسب اجابات افراد العينة، وكما في الجدول (٢٨) الا ان هذا الترتيب وكما مبين ادناه يبين ان مستوى التفاوت بالأهمية ما بين الابعاد بفارق قليله مما يدل على مدى الترابط من حيث الأهمية ما بين الابعاد لدى عينة الدراسة.

الجدول (٢٨) : الاحصاءات الوصفية لمتغير قيم الثقافة الحسينية بأبعاده

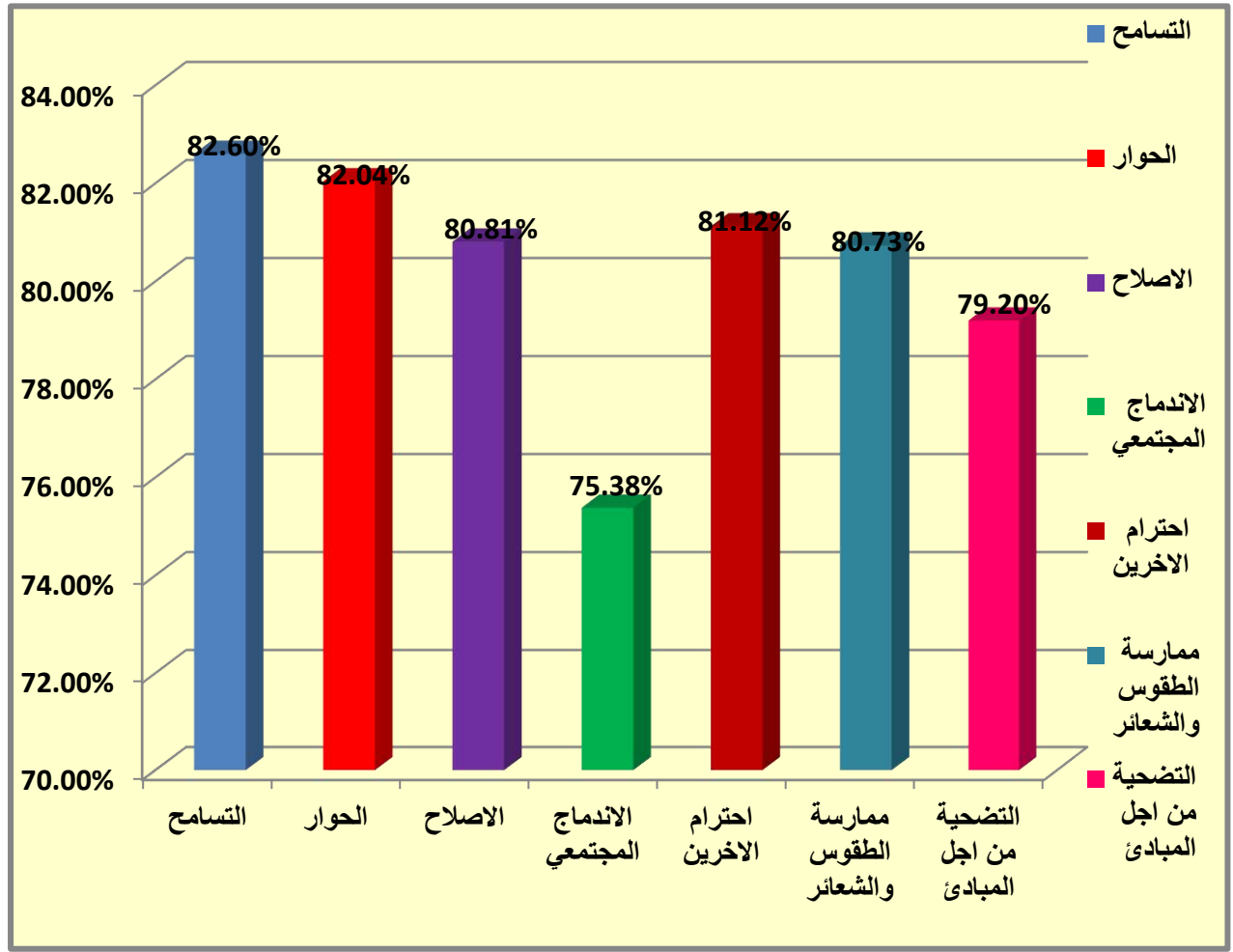
ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
١	٨٢,٦٠	١٩,١٧	٠,٧٩٢	٤,١٣٠	التسامح
٢	٨٢,٠٤	١٨,٧٦	٠,٧٧٠	٤,١٠٢	الحوار
٤	٨٠,٨١	١٨,٣٩	٠,٧٤٣	٤,٠٤٠	الإصلاح
٧	٧٥,٣٨	١٤,٩٨	٠,٥٦٥	٣,٧٦٩	الاندماج الاجتماعي
٣	٨١,١٢	١٩,٢٩	٠,٧٨٣	٤,٠٥٦	احترام الاخرين
٥	٨٠,٧٣	١٨,٦٢	٠,٧٥٢	٤,٠٣٧	ممارسة الطقوس والشعائر
٦	٧٩,٢٠	١٩,٢١	٠,٧٦١	٣,٩٦٠	التضحية من أجل المبادئ
-	٨٠,٢٧	١٦,٧١	٠,٦٧١	٤,٠١٤	المعدل العام لمتغير قيم الثقافة الحسينية

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ويوضح الشكل (١٧) ترتيب الاهمية النسبية لكل بعد من ابعاد قيم الثقافة الحسينية بالاعتماد على

الاهمية النسبية المتحققة على مستوى عينة البحث.

الشكل (١٧) : التمثيل البياني لأبعاد متغير قيم الثقافة الحسينية



المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

ثانياً- وصف وتشخيص متغير القيادة الروحية

يتضمن وصف وتشخيص متغير القيادة الروحية فقرتين ، اذ تناولت الفقرة الاولى وصف وتشخيص فقرات وابعاد هذ المتغير تفصيلاً ، اما الفقرة الثانية فتناولت وصف وتشخيص متغير القيادة الروحية وابعاده اجمالياً ، وكالاتي:-

١- وصف وتشخيص متغير القيادة الروحية تفصيلاً

تتعلق هذه الفقرة بوصف وتشخيص فقرات وابعاد متغير القيادة الروحية تفصيلاً وكما يأتي:-

أ. وصف وتشخيص بعد الرؤية

يتضح من الجدول (٢٩) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده الرؤية الذي تم قياسه بأربع فقرات بعد ان تم حذف الفقرة الخامسة من خلال التحليل العاملي التوكيدي ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٣,٩٥٩) والانحراف المعياري (٠,٧١١) ومعامل الاختلاف النسبي (١٧,٩٧%) والاهمية النسبية

الفصل الثالث: الجانب العملي.....المبحث الثاني: الوصف والتحليل الاحصائي

(٧٩,١٩%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان قيادة هيئة الحشد وقيادة لواء علي الأكبر مجتمع الدراسة ملتزمة بتطبيق رؤية هيئة الحشد وتعمل على جعل تلك الرؤية واضحة وملهمه لأفراد اللواء عينة الدراسة وتكون مفهومه من قبل الجميع . كما ان عليها ان تعمل في زرع الثقة والقناعة لدى افراد عينة الدراسة بتلك الرؤية .

وقد حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (أفهم رؤية هيئة الحشد وألتزم بها) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤,١٠٥) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٠٣) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٩,٥٥%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٢,١١%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (لدي ثقة في رؤية هيئة الحشد لموظفيها) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٣,٧٤٢) وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٧٦) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٢٠,٧٥%) وبأهمية نسبية بلغت (٧٤,٨٥%) ، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة .

الجدول (٢٩) : الاحصاءات الوصفية لبعد الرؤية

الترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
١	٨٢,١١	١٩,٥٥	٠,٨٠٣	٤,١٠٥	أفهم رؤية هيئة الحشد وألتزم بها.
٢	٨٠,٣٣	١٩,٦٣	٠,٧٨٩	٤,٠١٧	مجموعة العمل الخاصة بي لديها بيان رؤية يبرز أفضل ما لدي.
٣	٧٩,٠٠	٢٢,٩٢	٠,٩٠٥	٣,٩٥٠	تلهم رؤية هيئة الحشد أفضل أداء لي.
٤	٧٤,٨٥	٢٠,٧٥	٠,٧٧٦	٣,٧٤٢	لدي ثقة في رؤية هيئة الحشد لموظفيها.
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي					رؤية هيئة الحشد واضحة ومقتعة بالنسبة لي
-	٧٩,١٩	١٧,٩٧	٠,٧١١	٣,٩٥٩	المعدل العام لبعد الرؤية

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ب. وصف وتشخيص بعد الامل/ الايمان

يتضح من الجدول (٣٠) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعد الامل / الايمان الذي تم قياسه بخمس فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٣,٧٢١) والانحراف المعياري (٠,٥٥٥) ومعامل الاختلاف النسبي (١٤,٩٠%) والاهمية النسبية (٧٤,٤٣%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان القيادة لواء علي الأكبر مجتمع الدراسة تبذل جهود كبيرة

من أجل زرع الأمل والايان لدى افراد اللواء برؤية قادة هيئة الحشد كون ذلك سينعكس على إمكانية بذل أقصى الجهود من قبلهم من أجل تحقيق اهداف ورؤية هيئة الحشد وان ذلك بدوره سيبين مدى الثقة التي تم زرعها لديهم بأفكار ورؤية الهيئة والقائمين عليها وبالتالي سيهم بسرعة تحقيق الأهداف المنشودة .

وقد حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (أنا مثابر وأبذل جهدًا إضافيًا لمساعدة هيئة الحشد على النجاح لأنني أو من بما تمثله) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٣,٧٨١) وبانحراف معياري بلغ (٠,٧١٤) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٨,٨٩%) وبأهمية نسبية بلغت (٧٥,٦٢%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (أبذل قصارى جهدي دائماً في عملي لأنني أثق بهيئة الحشد وقادتها) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٣,٦٨٦) وبانحراف معياري بلغ (٠,٥٠٦) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٣,٧٢%) وبأهمية نسبية بلغت (٧٣,٧٣%) ، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة.

الجدول (٣٠) : الاحصاءات الوصفية لبعد الامل / الايمان

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
لدي إيمان بهيئة الحشد وأنا على استعداد للقيام بكل ما يتطلب الأمر لضمان تحقيقها لمهمتها.	٣,٧٦٧	٠,٧٤٢	١٩,٧١	٧٥,٣٥	٢
أنا مثابر وأبذل جهدًا إضافيًا لمساعدة هيئة الحشد على النجاح لأنني أو من بما تمثله.	٣,٧٨١	٠,٧١٤	١٨,٨٩	٧٥,٦٢	١
أبذل قصارى جهدي دائماً في عملي لأنني أثق بهيئة الحشد وقادتها.	٣,٦٤٥	٠,٨٢٤	٢٢,٦١	٧٢,٩١	٥
أضع أهدافاً صعبة لعملي لأنني أو من بهيئة الحشد ونريد أن ننجح سوياً.	٣,٦٩٠	٠,٥٥٦	١٥,٠٧	٧٣,٨٠	٤
أظهر إيماني بهيئة الحشد ومهمتها من خلال بذل كل ما في والسعي للنجاح.	٣,٧٤٠	٠,٦٤٩	١٧,٣٥	٧٤,٧٩	٣
المعدل العام لبعد الامل / الايمان	٣,٧٢١	٠,٥٥٥	١٤,٩٠	٧٤,٤٣	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ج. وصف وتشخيص بعد الحب الايثاري

يتضح من الجدول (٣١) نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لبعد الحب الايثاري الذي تم قياسه ستة فقرات بعد ان تم حذف الفقرة الخامسة من خلال التحليل العاملي التوكيدي ، اذ بلغ الوسط الحسابي

الفصل الثالث: الجانب العملي.....المبحث الثاني: الوصف والتحليل الاحصائي

الكلي لهذا البعد (٣,٧١٠) والانحراف المعياري (٠,٧٩٩) ومعامل الاختلاف النسبي (٢١,٥٤%) والاهمية النسبية (٧٤,٢٠%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان القيادات في لواء علي الأكبر وهيئة الحشد متواضعون وغير متكبرين وصادقون بدون كبرياء ولا يهتمون بموظفيهم ولا يعاقبون على الأخطاء التي تحدث دون قصد من قبل افراد اللواء وهذا يؤكد لدى افراد اللواء ان قادتهم لديهم الشجاعة للدفاع عنهم وعن شعوبهم لذا نلاحظ استجابة عالية من قبل عينة الدراسة .

وقد حصلت الفقرة الخامسة التي محتواها (هيئة الحشد لا تعاقب على الأخطاء من دون ارتكابها عمداً) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٣,٩٣٩) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٧٠) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٢٢,٠٩%) وبأهمية نسبية بلغت (٧٨,٧٨%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (القادة في هيئة الحشد يسرون على الأقدام ويتحدثون الينا) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٣,٤١٦) وبانحراف معياري بلغ (١,١٥١) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٣٣,٧٠%) وبأهمية نسبية بلغت (٦٨,٣١%) ، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة .

الجدول (٣١) : الاحصاءات الوصفية لبعد الحب الايثاري

الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	ترتيب الفقرات
٧٤,٠٢	٢٥,٨٦	٠,٩٥٧	٣,٧٠١	هيئة الحشد تهتم حقاً بموظفيها	٤
٧٤,٢٤	٢٥,٣٢	٠,٩٤٠	٣,٧١٢	هيئة الحشد لطيفة ومراعية لموظفيها، وعندما يحتاجون مساعده، تريد أن تفعل شيئاً حيال ذلك.	٢
٦٨,٣١	٣٣,٧٠	١,١٥١	٣,٤١٦	القادة في هيئة الحشد يسرون على الأقدام ويتحدثون الينا	٦
٧٤,١٣	٢٧,٨٢	١,٠٣١	٣,٧٠٦	هيئة الحشد جديرة بالثقة ومخلصة لموظفيها.	٣
٧٨,٧٨	٢٢,٠٩	٠,٨٧٠	٣,٩٣٩	هيئة الحشد لا تعاقب على الأخطاء من دون ارتكابها عمداً.	١
٧٣,٩٦	٢٦,٢٨	٠,٩٧٢	٣,٦٩٨	القادة في هيئة الحشد صادقون وبدون كبرياء زائف.	٥
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي					
٧٤,٢٠	٢١,٥٤	٠,٧٩٩	٣,٧١٠	المعدل العام لبعد الحب الايثاري	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

د. وصف وتشخيص بعد المعنى / الاتصال

يتضح من الجدول (٣٢) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعد المعنى / الاتصال الذي تم قياسه بأربعة فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٤,٠٧٩) والانحراف المعياري (٠,٧٦٢) ومعامل الاختلاف النسبي (١٨,٦٩%) والاهمية النسبية (٨١,٥٨%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان قيادات اللواء وهيئة الحشد يعملون على خلق معاني كبيره في نفوس العاملين افراد اللواء عينة الدراسة عن طريق توضيح الدور الكبير الذي يقومون به واشعارهم بان ما يقومون به له معنى كبير في تحقيق امن واستقرار البلد وهذا يخلق لهم شعور إيجابي يدفعهم لتحقيق الأفضل كما ان هذا الدور ينمي قنوات التواصل مع جميع الأشخاص المحيطين بهم من خلال تقديس للدور الكبير الذي يقومون به من أجل خدمة المجتمع كما ان ذلك يعزز الجانب النفسي والعائدي لديهم الذي يعد من الأمور المهمة في سلوك افراد عينة البحث.

وقد حصلت الفقرة الأولى التي محتواها (العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤,١٥٠) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٥٩) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٢٠,٧١%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٢,٩٩%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (أنشطة وظيفتي ذات مغزى شخصي بالنسبة لي) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٣,٩٥٨) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٤٤) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٢١,٣٢%) وبأهمية نسبية بلغت (٧٩,١٧%)، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة.

الجدول (٣٢) : الاحصاءات الوصفية لبعد المعنى

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
١	٨٢,٩٩	٢٠,٧١	٠,٨٥٩	٤,١٥٠	العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي.
٤	٧٩,١٧	٢١,٣٢	٠,٨٤٤	٣,٩٥٨	أنشطة وظيفتي ذات مغزى شخصي بالنسبة لي
٣	٨١,٩٤	١٩,٤٩	٠,٧٩٩	٤,٠٩٧	العمل الذي أقوم به مفيد بالنسبة لي.
٢	٨٢,٢٢	٢٠,٤٢	٠,٨٣٩	٤,١١١	العمل الذي أقوم به يحدث فرقاً في حياة الناس .
-	٨١,٥٨	١٨,٦٩	٠,٧٦٢	٤,٠٧٩	المعدل العام لبعد المعنى

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

هـ. وصف وتشخيص بعد الانتماء / العضوية

يتضح من الجدول (٣٣) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده الانتماء /العضوية الذي تم قياسه بخمسة فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٣,٥٨٨) والانحراف المعياري (٠,٥١٥) ومعامل الاختلاف النسبي (١٤,٣٥%) والاهمية النسبية (٧١,٧٦%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان قيادات اللواء وهيئة الحشد يقدرون الافراد العاملين في اللواء ويشيدون بتفانيهم في عملهم عن طريق اشعارهم بالاحترام والتقدير وان وجودهم في هذا العمل له أهمية كبيرة وانهم عناصر أساسية لوجود هذا الكيان كما ينبغي على رؤسائهم في العمل الاهتمام بشكل اكبر بالجوانب التي تثير مخاوفهم في العمل كون ذلك سيساهم بشكل اكبر في تحقيق اهداف المنظمة .

وقد حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (أشعر بالتقدير كشخص في عملي) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٣,٧٣٤) وبانحراف معياري بلغ (٠,٦٣٨) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٤,٣٥%) وبأهمية نسبية بلغت (٧١,٧٦%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (أشعر أن هيئة الحشد تتفهم مخاوفي) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٣,٤٢١) وبانحراف معياري بلغ (٠,٥٨٢) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٧,٠٢%) وبأهمية نسبية بلغت (٦٨,٤٢%) ، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة .

الجدول (٣٣) : الاحصاءات الوصفية لبعده الانتماء /العضوية

الترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
٥	٦٨,٤٢	١٧,٠٢	٠,٥٨٢	٣,٤٢١	أشعر أن هيئة الحشد تتفهم مخاوفي.
٣	٧١,٩٧	١٦,٣٦	٠,٥٨٩	٣,٥٩٨	أشعر أن هيئة الحشد تقدرني وتقدر عملي.
٢	٧٣,١٩	١٧,٥٩	٠,٦٤٤	٣,٦٥٩	أشعر بتقدير كبير من قيادتي.
١	٧٤,٦٨	١٧,٠٨	٠,٦٣٨	٣,٧٣٤	أشعر بالتقدير كشخص في عملي.
٤	٧٠,٥٣	١٦,٢٤	٠,٥٧٣	٣,٥٢٦	أشعر أن هيئة الحشد تُظهر الاحترام لي ولعملي
-	٧١,٧٦	١٤,٣٥	٠,٥١٥	٣,٥٨٨	المعدل العام لبعده الانتماء /العضوية

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

٢- وصف وتشخيص متغير القيادة الروحية اجمالياً

تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير القيادة الروحية وابعاده اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (٣٤) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير القيادة الروحية والذي يقاس بخمس ابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط

الحسابي الكلي لهذا المتغير (٣,٨١٢) وبلغ الانحراف المعياري (٠,٥٤٢) و بلغ معامل الاختلاف (١٤,٢١%) و بلغت الاهمية النسبية (٧٦,٢٣%) ، وتشير هذه النتائج الإحصائية الى ان متغير القيادة الروحية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد عينة الدراسة ، مما يدل على ان قيادات اللواء وهيئة الحشد الشعبي تسعى الى الاهتمام بأبعاد القيادة الروحية من حيث الاهتمام بالقيم والمواقف والسلوكيات التي يجب على الافراد العاملين أن يتبنوها في تحفيز النفس والآخرين جوهرياً وايضاح رؤية واهداف القيادة وتنامي حب الايثار واستشعار الامل والايمان بحيث يكون لكل منهما شعور بالبقاء الروحي من خلال الانتماء والعضوية وان ما يقومون به له معنى في حياتهم ، ويشعرون بأنهم يفهمون ويقدرّون من خلال ما يقومون به .

اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد القيادة الروحية الفرعية ميدانياً على مستوى عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (المعنى، الرؤية، الامل / الايمان ، الحب الايثاري ، الانتماء / العضوية) على التوالي حسب اجابات افراد عينة الدراسة ، وكما موضح في الجدول (٣٤) .

الجدول (٣٤) : الاحصاءات الوصفية لمتغير القيادة الروحية بأبعاده

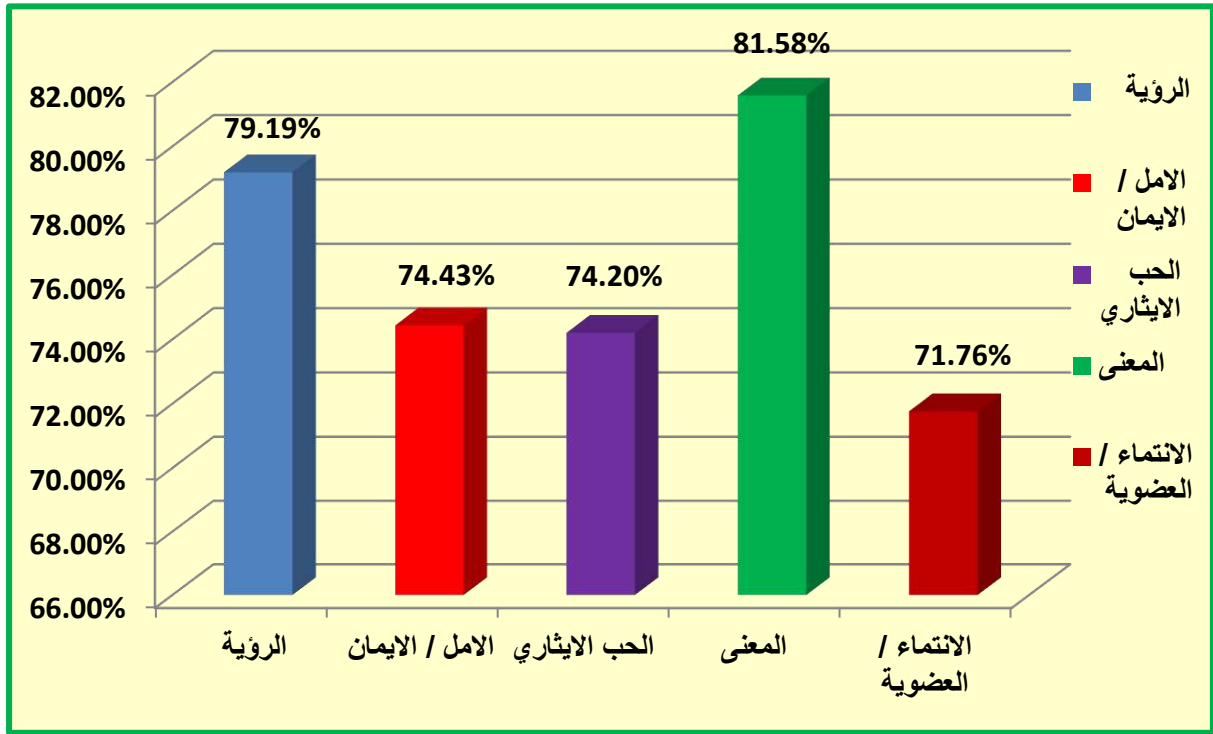
الترتيب الابعاد	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
٢	٧٩,١٩	١٧,٩٧	٠,٧١١	٣,٩٥٩	الرؤية
٣	٧٤,٤٣	١٤,٩٠	٠,٥٥٥	٣,٧٢١	الامل / الايمان
٤	٧٤,٢٠	٢١,٥٤	٠,٧٩٩	٣,٧١٠	الحب الايثاري
١	٨١,٥٨	١٨,٦٩	٠,٧٦٢	٤,٠٧٩	المعنى
٥	٧١,٧٦	١٤,٣٥	٠,٥١٥	٣,٥٨٨	الانتماء / العضوية
-	٧٦,٢٣	١٤,٢١	٠,٥٤٢	٣,٨١٢	المعدل العام لمتغير القيادة الروحية

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ويوضح الشكل (١٨) ترتيب الاهمية النسبية لكل بعد من ابعاد القيادة الروحية بالاعتماد على

الاهمية النسبية المتحققة على مستوى عينة البحث.

الشكل (١٨) : التمثيل البياني لأبعاد متغير القيادة الروحية



المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

ثالثاً - وصف وتشخيص متغير سلوك العمل التطوعي

يتضمن وصف وتشخيص متغير سلوك العمل التطوعي فقرتين، إذ تناولت الفقرة الاولى وصف وتشخيص فقرات وابعاد هذ المتغير تفصيلياً، اما الفقرة الثانية فتناولت وصف وتشخيص متغير سلوك العمل التطوعي وابعاده اجمالياً، وكالآتي: -

١- وصف وتشخيص متغير سلوك العمل التطوعي تفصيلياً

تتعلق هذه الفقرة بوصف وتشخيص فقرات وابعاد متغير سلوك العمل التطوعي تفصيلياً وكما يأتي:-

أ. وصف وتشخيص بعد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة

يتضح من الجدول (٣٥) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة الذي تم قياسه بخمس فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٤,٣٨٠) والانحراف المعياري (٠,٣٩٣) ومعامل الاختلاف النسبي (٨,٩٨%) والاهمية النسبية (٨٧,٥٩%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان افراد عينة الدراسة لديها اهتمام واسع لمساعدة الاخرين لأداء مهامهم وخاصة في الظروف غير الاعتيادية كما يمتلكون الايثار وشغف المساعدة فيما بينهم بالوقت الذي يكون الافراد ملتزمين بالتعليمات التي تصدر من الجهات العليا للهيئة وقادة اللواء مما دفعهم في بعض الأوقات الى العمل في أوقات الاستراحة في حال تم تكليفهم باي مهام

ان اقتضت الضرورة لكن لا يمنع ذلك من قيام القيادات العليا بإيضاح ان تلك الاعمال التي يقومون بها هي لظروف استثنائية غير عادية ولوقت محدد فأن ذلك ممكن ان يؤثر على نوع الأداء المطلوب منهم .

وقد حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (نلتزم بتعليمات عملنا بالشكل الذي يعكس احترامي لها وبشكل طوعي) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤,٤٦٨) وبانحراف معياري بلغ (٠,٥٠٠) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١١,١٨%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٩,٣٦%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (نتطوع دائماً لمساعدة الاخرين لأداء مهامهم وخاصة في الظروف غير الاعتيادية) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٤,٢٤٤) وبانحراف معياري بلغ (٠,٤٣٠) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٠,١٣%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٤,٨٨%) ، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة .

الجدول (٣٥) : الاحصاءات الوصفية لبعث سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
نتطوع دائماً لمساعدة الاخرين لأداء مهامهم وخاصة في الظروف غير الاعتيادية.	٤,٢٤٤	٠,٤٣٠	١٠,١٣	٨٤,٨٨	٥
نمتلك الايثار وشغف المساعدة فيما بيننا.	٤,٣٤٦	٠,٤٩٩	١١,٤٩	٨٦,٩٣	٤
نقدم العون والتوجيه الى زملائنا الجدد في العمل وبشكل تطوعي .	٤,٤٢٤	٠,٤٩٥	١١,١٩	٨٨,٤٨	٢
نلتزم بتعليمات عملنا بالشكل الذي يعكس احترامي لها وبشكل طوعي.	٤,٤٦٨	٠,٥٠٠	١١,١٨	٨٩,٣٦	١
ننجز بعض المهام في أوقات استراحتنا إذا تم تكليفنا من قبل الهيئة.	٤,٤١٦	٠,٤٩٣	١١,١٨	٨٨,٣١	٣
المعدل العام لبعث سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	٤,٣٨٠	٠,٣٩٣	٨,٩٨	٨٧,٥٩	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ب. وصف وتشخيص بعد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد

كما يتضح من الجدول (٣٦) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعث سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد الذي تم قياسه بخمس فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٤,٤٢٤) والانحراف المعياري (٠,٤٢٣) ومعامل الاختلاف النسبي (٩,٥٦%) والاهمية النسبية (٨٨,٤٨%) ، وهذا يدل على

ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان افراد اللواء يعملون على مساعدة المنتسبين الجدد وبشكل طوعي وتشجيع زملائهم في العمل على انجاز مهامهم بأقصى جهد ممكن وبأقصر فتره ممكنه ويعملون على مساعدة زملائهم خارج أوقات الدوام ان تطلب الامر الى ذلك الا انه يبقى لديهم مهمه تنشيط جانب مساعدة الزملاء ممن لديهم مشاكل في المهام المناطة بهم وان كل ذلك يلتزم الدعم الروحي والنفسي لكي يستمر افراد اللواء في هذا السلوك الايجابي .

وقد حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (نعمل على مساعدة زملائنا الجدد في العمل وبشكل تطوعي) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٤,٤٧٧) وبانحراف معياري بلغ (٠,٥٠٠) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١١,١٧%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٩,٥٣%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (نحاول مساعدة زملائنا ممن لديهم مشاكل في المهام المناطة بهم) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٤,٣٤٦) وبانحراف معياري بلغ (٠,٤٧٦) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (١٠,٩٦%) وبأهمية نسبية بلغت (٨٦,٩٣%) ، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات مرتفع حسب اجابات افراد العينة .

الجدول (٣٦) : الاحصاءات الوصفية لبعث سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفرقات
نحاول مساعدة زملائنا ممن لديهم مشاكل في المهام المناطة بهم.	٤,٣٤٦	٠,٤٧٦	١٠,٩٦	٨٦,٩٣	٥
نساعد الاخرين ممن لديهم اعباء عمل كبيرة.	٤,٣٩٣	٠,٤٨٩	١١,١٣	٨٧,٨٧	٤
نعمل على مساعدة زملائنا الجدد في العمل وبشكل تطوعي .	٤,٤٧٧	٠,٥٠٠	١١,١٧	٨٩,٥٣	١
نشجع زملائنا على انجاز الاعمال المناطة بهم.	٤,٤٦٥	٠,٤٩٩	١١,١٩	٨٩,٣١	٢
نعمل بعد أوقات الدوام الرسمي في حال احتاج زملائنا الى ذلك.	٤,٤٣٨	٠,٤٩٧	١١,١٩	٨٨,٧٥	٣
المعدل العام لبعث سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد	٤,٤٢٤	٠,٤٢٣	٩,٥٦	٨٨,٤٨	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ج. وصف وتشخيص بعد سلوك العمل العكسي التنظيمي

يتضح من الجدول (٣٧) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده سلوك العمل العكسي التنظيمي الذي تم قياسه بسبعة فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٢,٤٤٤) والانحراف المعياري (٠,٩٩٢) ومعامل الاختلاف النسبي (٤٠,٦٠%) والاهمية النسبية (٤٨,٨٩%) ، وهذا يدل على ان اتفاق نسبي لدى افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد مما يؤكد ان افراد عينة الدراسة تعمل بشكل نسبي على تقليل سلوك العمل العكسي او المنحرف على مستوى المنظمة من خلال اتباع التعليمات والضوابط مع الالتزام بالأمانة وعدم اخذ شيء من الواء دون وجه استحقاق ووفق السياقات الرسمية مع الالتزام بأقصى حد ممكن من الوقت المطلوب وعدم التلاعب بأوقات الدوام مع الالتزام بعدم أداء الواجب بشكل خاطئ .

وقد حصلت الفقرة السابعة التي محتواها (لقد تعتمد البعض عدم اتباع التعليمات وعن قصد) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٢,٥٥١) وانحراف معياري بلغ (١,١٨٠) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٤٦,٢٥%) وبأهمية نسبية بلغت (٥١,٠٢%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان متوسط على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (يأخذ بعض الزملاء في العمل نقودا من رئيسي دون إذن) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٢,٢١٣) وانحراف معياري بلغ (١,١٣٦) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٥١,٣٣%) وبأهمية نسبية بلغت (٤٤,٢٧%)، وان هذه الفقرة حصلت على اقل مستوى الاستجابات وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان متوسط او دون ذلك من قبل عينة الدراسة.

الجدول (٣٧) : الاحصاءات الوصفية لبعده سلوك العمل العكسي التنظيمي

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
٢	٥٠,٥٣	٤٦,٥٦	١,١٧٦	٢,٥٢٦	- يأخذ بعض زملائي معدات بدون اذن.
٣	٥٠,٣٠	٤٧,١٤	١,١٨٦	٢,٥١٥	- يتلاعب بعض زملائي بساعات العمل مما يؤثر على عمل الهيئة.
٧	٤٤,٢٧	٥١,٣٣	١,١٣٦	٢,٢١٣	- يأخذ بعض الزملاء في العمل نقودا من رئيسي دون إذن.
٤	٤٨,٩٢	٤٦,٠٧	١,١٢٧	٢,٤٤٦	- هنالك من يأخذ ممتلكات أشخاص اخرين في العمل.
٥	٤٨,٨٦	٤٤,٨٩	١,٠٩٧	٢,٤٤٣	- هنالك من يؤدي بعض الاعمال بصورة خاطئة ويقصد.
٦	٤٨,٣١	٤٤,٥٩	١,٠٧٧	٢,٤١٦	- ينجز بعض الزملاء الاعمال ببطء عندما يحتاج الامر الى سرعة بالإتجاز.
١	٥١,٠٢	٤٦,٢٥	١,١٨٠	٢,٥٥١	- لقد تعتمد البعض عدم اتباع التعليمات وعن قصد.

المعدل العام لبعد سلوك العمل العكسي على مستوى الهيئة	٢,٤٤٤	٠,٩٩٢	٤٠,٦٠	٤٨,٨٩	-
--	-------	-------	-------	-------	---

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

د. وصف وتشخيص بعد سلوك العمل العكسي بين الافراد

يتضح من الجدول (٣٨) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعد سلوك العمل العكسي على مستوى الافراد الذي تم قياسه بتسعة فقرات ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٢,٦٠٨) والانحراف المعياري (٠,٩٥٥) ومعامل الاختلاف النسبي (٣٦,٦٢%) والاهمية النسبية (٥٢,١٦%) ، وهذا يدل على ان اتفاق نسبي لدى افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد مما يؤكد ان افراد عينة الدراسة لديها اهتمام نسبي في تقليل السلوك العمل العكسي (المنحرف) او غير المنتج على مستوى الافراد من خلال التركيز على عدم اخذ استراحات طويله مع الالتزام بأوقات بدأ الدوام مع التماسك في العمل فيما بينهم وعدم وضع الملامة على بعضهم البعض في حال حصل خطأ كون ذلك يرتبط بحساسية عمل افراد اللواء لما له من ارتباطات قد تكون ميدانية في موقع الواجب الحساس او في موقع الواجب التنظيمي او الإداري كون عملهم له خصوصية عالية ولديه تشعبات حساسة بالأخص ضرورة التأكيد على بناء عنصر الثقة العالي وعدم استخدام أساليب الخداع فأنها تؤثر على كفيته بناء علاقات إيجابية واتخاذ قرارات قد تكون لها تأثير مصيري على عمل افراد اللواء عينة الدراسة ان عملية التركيز على عنصر مهم وهو إيضاح الدور الكبير الذي يقوم به افراد اللواء وان عملهم له معنى وذو قيمة كبيره فأن ذلك سيسهم من زيادة الولاء والانتماء والعضوية للفريق كما سيعمل على تقليل السلوكيات السلبية او غير المنتجة .

وقد حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (يأخذ البعض استراحة أطول من المدة المحددة) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (٢,٨٣١) وبانحراف معياري بلغ (١,٠٣٦) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٣٦,٦١%) وبأهمية نسبية بلغت (٥٦,٦٢%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة.

في حين حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (يقل البعض من قيمة الأداء الوظيفي لأشخاص اخرين) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (٢,٥٤٠) وبانحراف معياري بلغ (١,٠٥٠) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (٤٥,١٦%) وبأهمية نسبية بلغت (٥٠,٨٠%)، ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان متوسط او دون ذلك من قبل عينة الدراسة.

الجدول (٣٨) : الاحصاءات الوصفية لبعد سلوك العمل العكسي على مستوى الافراد

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
٢	٥٦,٣٤	٤١,٧٥	١,١٧٦	٢,٨١٧	- يتأخر بعض زملائي عن الدوام وبدون عذر رسمي.
٥	٥٢,٨٠	٤١,٩٣	١,١٠٧	٢,٦٤٠	- لم يحضر البعض من زملائي لإنجاز الاعمال ويتظاهر بالمرض رغم انه ليس مريض.
١	٥٦,٦٢	٣٦,٦١	١,٠٣٦	٢,٨٣١	- يأخذ البعض استراحة أطول من المدة المحددة.
٧	٤٩,٣٦	٤٢,٦٠	١,٠٥١	٢,٤٦٨	- يعمل البعض قبل الوقت المحدد لغرض السرعة.
٤	٥٢,٩١	٣٩,٦٨	١,٠٥٠	٢,٦٤٥	- يستخدم البعض أساليب الخداع دانما في العمل والتي لا تنسجم مع قيم الثقافة الحسينية.
٦	٥٠,٨٠	٤٥,١٦	١,١٤٧	٢,٥٤٠	- يقلل البعض من قيمة الأداء الوظيفي لأشخاص آخرين.
٣	٥٥,٢٤	٣٩,١٨	١,٠٨٢	٢,٧٦٢	- يلوم بعض زملائي الآخرين على الأخطاء التي ارتكبوها.
٩	٤٧,٥٩	٤٧,٠٤	١,١١٩	٢,٣٨٠	- نقل من احترام شخص اخر في العمل.
٨	٤٧,٧٦	٤٥,٦٥	١,٠٩٠	٢,٣٨٨	- يخلق بعض زملائي حالات الصراع فيما بين المنتسبين.
-	٥٢,١٦	٣٦,٦٢	٠,٩٥٥	٢,٦٠٨	المعدل العام لبعده سلوك العمل العكسي على مستوى الافراد

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

٢- وصف وتشخيص متغير سلوك العمل التطوعي اجمالياً

تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير سلوك العمل التطوعي اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (٣٩) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير سلوك العمل التطوعي والذي يقاس ببعدين ميدانيين مقدمة على مستويين ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (٣,٤٦٤) وبلغ الانحراف المعياري (٠,٤٧٣) و بلغ معامل الاختلاف (١٣,٦٤%) و بلغت الاهمية النسبية (٦٩,٢٨%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير سلوك العمل التطوعي قد حاز على درجة جيدة من الاهمية حسب اجابات الافراد عينة الدراسة ، مما يدل على ان افراد عينة الدراسة لديها اهتمام في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنظمة الكلي او على مستوى الافراد وتعمل على تعزيزه كما انها تسعى على تقليل سلوكيات العمل العكسي (السلوك المنحرف) سواء كان ذلك على مستوى المنظمة ككل او على مستوى الافراد وان ذلك يعد نقطة إيجابية لكن يقع على عاتق القيادات الإدارية سواء كانت على مستوى اللواء او على مستوى هيئة الحشد الشعبي تعزيز ذلك الجانب من خلال وضع برنامج تحفيزي ارشادي يمكن من تعزيز الثقة المتبادلة ما بين افراد عينة الدراسة وقياداتها من اجل الاسهام في تحقيق الغرض الذي من اجله تشكلت هيئة الحشد الشعبي

اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد سلوك العمل التطوعي الفرعية ميدانياً على مستوى عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالآتي (سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد ومن ثم على مستوى الهيئة، سلوك العمل العكسي بين الافراد ومن ثم على المستوى التنظيمي) على التوالي حسب اجابات افراد عينة الدراسة ، وكما موضح في الجدول (٣٩) ،

الجدول (٣٩) : الاحصاءات الوصفية لمتغير سلوك العمل التطوعي بأبعاده

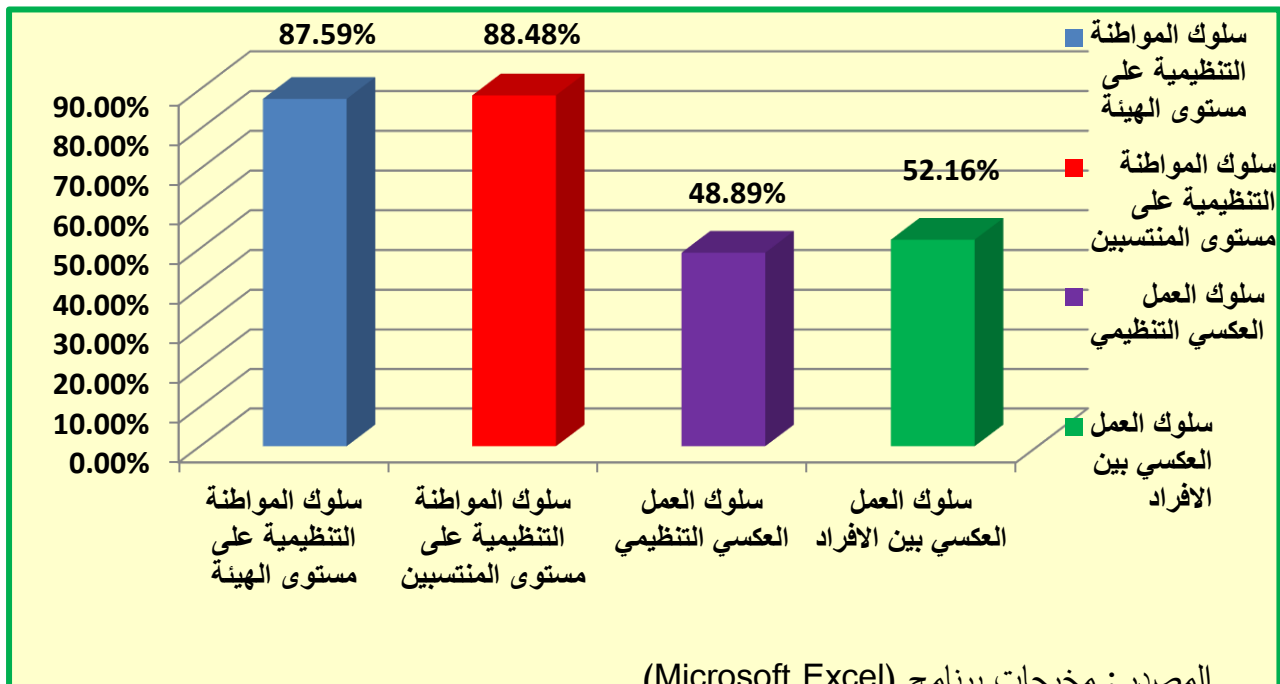
الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة	٤,٣٨٠	٠,٣٩٣	٨,٩٨	٨٧,٥٩	٢
سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد	٤,٤٢٤	٠,٤٢٣	٩,٥٦	٨٨,٤٨	١
سلوك العمل العكسي التنظيمي	٢,٤٤٤	٠,٩٩٢	٤٠,٦٠	٤٨,٨٩	٤
سلوك العمل العكسي بين الافراد	٢,٦٠٨	٠,٩٥٥	٣٦,٦٢	٥٢,١٦	٣
المعدل العام لمتغير سلوك العمل التطوعي	٣,٤٦٤	٠,٤٧٣	١٣,٦٤	٦٩,٢٨	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ويوضح الشكل (١٩) ترتيب الاهمية النسبية لكل بعد من ابعاد سلوك العمل التطوعي بالاعتماد

على الاهمية النسبية المتحققة على مستوى استجابة افراد عينة الدراسة.

الشكل (١٩) : التمثيل البياني لأبعاد متغير سلوك العمل التطوعي



المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel)

المبحث الثالث اختبار وتفسير فرضيات الدراسة

تمهيد

يسعى هذا المبحث الى اختبار وتفسير فرضيات البحث بما تحويه من فرضيات ارتباط وتأثير وتفاعل ما بين المتغيرات، وقد اعتمدت مجموعة من الادوات المعلمية الدقيقة لاختبار الفرضيات، وبذلك يشتمل هذا المبحث على ثلاث فقرات رئيسة خصصت الاولى لاختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة بينما خصصت الفقرة الثانية لاختبار فرضيات التأثير بين متغيراتها في حين اشتملت الفقرة الثالثة على اختبار فرضية التأثير التفاعلي، وكما يأتي:

اولاً / اختبار فرضيات الارتباط

استخدم الباحث اسلوب الارتباط البسيط (Pearson) لغرض اختبار فرضيات الارتباط بين المتغير المستقل (قيم الثقافة الحسينية) والمتغير التفاعلي (القيادة الروحية) والمتغير التابع (سلوك العمل التطوعي) بأبعاده الفرعية. ولتفسير قيمة معامل الارتباط وكيفية الحكم عليه، سيتم اعتماد الرأي القائل بتقسيمه الى خمس فئات اساسية وكما يتضح في الجدول (٤٠) :

الجدول (٤٠) فئات تفسير مستوى معامل الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
١	لا توجد علاقة ارتباط	$r = ٠$
٢	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm ١$
٣	ضعيفة ايجابية او سلبية	$\pm (٠,٠٠ - ٠,٣٠)$
٤	قوية ايجابية او سلبية	$\pm (٠,٣١ - ٠,٧٠)$
٥	قوية جدا ايجابية او سلبية	$\pm (٠,٧١ - ٠,٩٩)$

Source : Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (٢٠٠٩). " **Research methods for business students** " ٥th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England , P. ٤٥٩.

وتظهر جداول (٤٠) معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين متغيرات الدراسة الحالية ، ويشير الى نوع الاختبار (٢-tailed) ، اضافة الى شموله على مختصر (Sig.) الذي يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط من خلال مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية من غير أن تظهر قيمها ، فإذا

ظهرت العلامة (***) على معامل الارتباط فإن هذا يدل على معنوية معامل الارتباط عند مستوى (٠,٠١) ودرجة ثقة (٩٩%) ، فيما تدل العلامة (*) على معنويته عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة ثقة (٩٥%).

١. اختبار الفرضية الرئيسية الاولى:

(يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي).

تشير نتائج الجدول (٤١) الى وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل الطوعي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (***) (٠.٣٢٢) وتشير هذه القيمة الى العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبدرجة ثقة (٩٩%). وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان افراد عينة الدراسة كلما كان لديهم اهتمام عالي بأبعاد قيم الثقافة الحسينية من استخدام لغة الحوار والتسامح والمحبة والاحترام المتبادل والاندماج الاجتماعي فيما بينهم كذلك بالتركيز على القيم التي لديها تأثير كبير على سلوكيات وتصرفات الأفراد عينة الدراسة من ممارسة الطقوس والشعائر والتضحية من أجل المبادئ التي يؤمنون بها وان هذا من شأنه ان يحقق مستويات متقدمة من سلوك العمل التطوعي سواء كان ذلك بتعزيز سلوك العمل التطوعي الإيجابي او بتخفيض سلوك العمل التطوعي السلبي.

الجدول (٤١) : معاملات الارتباط بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي

المتغيرات	سلوك مواطنة تنظيمية على مستوى المنظمة	سلوك مواطنة تنظيمية على مستوى الافراد	سلوك العمل العكسي التنظيمي	سلوك العمل العكسي على مستوى الافراد	سلوك العمل التطوعي	
قيم الثقافة الحسينية	Pearson Correlation	.٦٠٣**	.٦٦١**	-.٢١٠**	-.٢١٩**	.٣٢٢**
	Sig. (٢tailed)	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠
	N	٣٦١	٣٦١	٣٦١	٣٦١	٣٦١

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.٢٣).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على (يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي).

وتتبقى من فرضية الارتباط الرئيسية الاولى أربعة فرضيات فرعية تتمثل بالآتي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة)

اذ تشير نتائج الجدول (٤١) الى وجود علاقة ارتباط قوية موجبة وذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وبعد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**٠.٦٠٣) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبدرجة ثقة (٩٩%).

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان افراد عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام بقيم الثقافة الحسينية بأبعادها فأن ذلك من شأنه ان يحسن من مستوى سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة ككل وان يعزز مستويات الايثار وشغف المساعدة والالتزام بالتعليمات الخاصة بالعمل مع التطوع لإنجاز بعض المهام التي قد تحتاجها هيئة الحشد في أوقات الاستراحة اذ تم تكلفهم.

وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على (يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وبعد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة).

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: (يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد)

اذ تشير نتائج الجدول (٤١) الى وجود علاقة ارتباط قوية موجبة وذات دلالة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**٠.٦٦١) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبدرجة ثقة (٩٩%).

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان افراد عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام بقيم الثقافة الحسينية بأبعادها فأن ذلك من شأنه ان يحسن من مستويات سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى افراد عينة الدراسة اذ يمكن ان يعزز لديهم المساعدة فيما بينهم لإنجاز المهام للأفراد الذين يتأخرون في انجاز مهامهم او لديهم عبئ عمل أكبر كما ان ذلك يشجعهم على مساعدة زملائهم الجدد الذين لم يتقنوا العمل بعد

وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على (يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الأفراد).

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (يوجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل العكسي التنظيمي)

اذ تشير نتائج الجدول (٤١) الى وجود علاقة عكسية سالبة وذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل العكسي التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما $(-0,210^{**})$ وتشير هذه القيمة الى العلاقة العكسية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية $(0,01)$ وبدرجة ثقة (99%) . وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان افراد عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام بقيم الثقافة الحسينية بأبعادها فأذ ذلك من شأنه ان يقلل من سلوك العمل العكسي التنظيمي اذ يمكن ان يحد من السلوكيات التي لها ضرر على المنظمة من حيث المساهمة في تعزيز شعور الالتزام في العمل وعدم اخذ ممتلكات المنظمة مع أداء الاعمال بشكلها الصحيح والالتزام بأوقات الدوام مع الحرص على سرعة الإنجاز للمهام الموكلة إليهم.

وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على (يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل العكسي التنظيمي).

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: (يوجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل العكسي بين الأفراد)

اذ تشير نتائج الجدول (٤١) الى وجود علاقة عكسية سالبة وذات دلالة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل العكسي بين الافراد، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما $(-0,219^{**})$ وتشير هذه القيمة الى العلاقة العكسية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية $(0,01)$ وبدرجة ثقة (99%) .

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان افراد عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام بقيم الثقافة الحسينية بأبعادها فأذ ذلك من شأنه ان يقلل من سلوك العمل العكسي بين الافراد اذ يمكن ان يحد من السلوكيات التي لها ضرر على الافراد العاملين من حيث المساهمة في تعزيز الالتزام في العمل وعدم

التظاهر في بعض الحالات بالمرض او اخذ استراحة اكثر من الوقت المحدد للفرد مع عدم استخدام أساليب الخداع والمماطلة في العمل والملازمة الاخرين في حال حدوث أي اخفاق من قبل الزملاء او تقليل قيمة العمل الزملاء مع خفض في الصرعات الداخلية ما بين الموظفين العاملين فأن كل ما تم ذكره ممكن ان يعزز من مستوى خفض السلوكيات غير المنتجة والتي لها ضرر على الافراد العاملين في المنظمة. وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على (يوجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل العكسي بين الافراد)

٢. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

(يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل التطوعي.)

تشير نتائج الجدول (٤٢) الى وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين متغير القيادة الروحية وسلوك العمل التطوعي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**٠.٣٨٢) وتشير هذه القيمة الى العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبدرجة ثقة (٩٩%). وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان إدارة هيئة الحشد وبالإشتراك مع قيادة لواء علي الأكبر مجتمع الدراسة تسعى الى إيضاح رؤيتها وجعلها أكثر ملموسية لدى افراد عينة الدراسة كما تعمل على زرع الامل وحب الايثار لديهم كون ذلك يعزز العضوية والانتماء ويجعل عمل الافراد عينة الدراسة له معنى مما يوفر استقرار وحب للعمل الذي يقومون به وان ذلك سيسهم في تعزيز سلوك العمل التطوعي لدى افراد عينة البحث.

الجدول (٤٢) : معاملات الارتباط بين القيادة الروحية وسلوك العمل التطوعي

المتغيرات	سلوك مواطنة تنظيمية على مستوى المنظمة	سلوك مواطنة تنظيمية على مستوى الافراد	سلوك العمل العكسي التنظيمي	سلوك العمل العكسي على مستوى الافراد	سلوك العمل التطوعي
Pearson Correlation	.٦٨٦**	.٧٢٩**	-.١٩٩**	-.٢٢٦**	.٣٨٢**
Sig. (٢tailed)	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠
N	٣٦١	٣٦١	٣٦١	٣٦١	٣٦١

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.٢٣).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص (يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل التطوعي).

وتنبثق من فرضية الارتباط الرئيسية الثانية اربعة فرضيات فرعية تتمثل بالآتي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة)

اذ تشير نتائج الجدول (٤٢) الى وجود علاقة ارتباط قوية موجبة وذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وبعد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**٠,٦٨٦) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبدرجة ثقة (٩٩%).

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان إدارة هيئة الحشد وبالإشتراك مع قيادة لواء علي الأكبر مجتمع الدراسة تسعى الاهتمام في القيادة الروحية فان ذلك من شأنه ان يعزز سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة.

وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة).

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: (يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين)

اذ تشير نتائج الجدول (٤٢) الى وجود علاقة ارتباط قوية موجبة وذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وبعد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**٠,٧٢٩) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبدرجة ثقة (٩٩%).

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان إدارة هيئة الحشد وبالإشتراك مع قيادة لواء علي الأكبر مجتمع الدراسة تسعى الاهتمام في القيادة الروحية فان ذلك من شأنه ان يعزز سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد عينة البحث.

وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين).

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (يوجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل العكسي التنظيمي)

اذ تشير نتائج الجدول (٤٢) الى وجود علاقة ارتباط سالبة وذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وبعد سلوك العمل العكسي التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.199^{**}) وتشير هذه القيمة الى العلاقة العكسية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبدرجة ثقة (٩٩%).

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان إدارة هيئة الحشد وبالإشتراك مع قيادة لواء علي الأكبر مجتمع الدراسة تسعى الاهتمام في القيادة الروحية فان ذلك من شأنه ان يعمل على تخفيض سلوك العمل العكسي التنظيمي لدى عينة البحث.

وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (يوجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل العكسي التنظيمي).

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: (يوجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل العكسي بين الافراد)

اذ تشير نتائج الجدول (٤٢) الى وجود علاقة ارتباط سالبة وذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل العكسي بين الافراد، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.226^{**}) وتشير هذه القيمة الى العلاقة العكسية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبدرجة ثقة (٩٩%).

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان إدارة هيئة الحشد وبالإشتراك مع قيادة لواء علي الأكبر مجتمع الدراسة تسعى الاهتمام في القيادة الروحية فان ذلك من شأنه ان يعمل على تخفيض سلوك العمل العكسي على مستوى الافراد عينة البحث.

وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (يوجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل العكسي بين الأفراد).

ثانياً / اختبار فرضيات التأثير

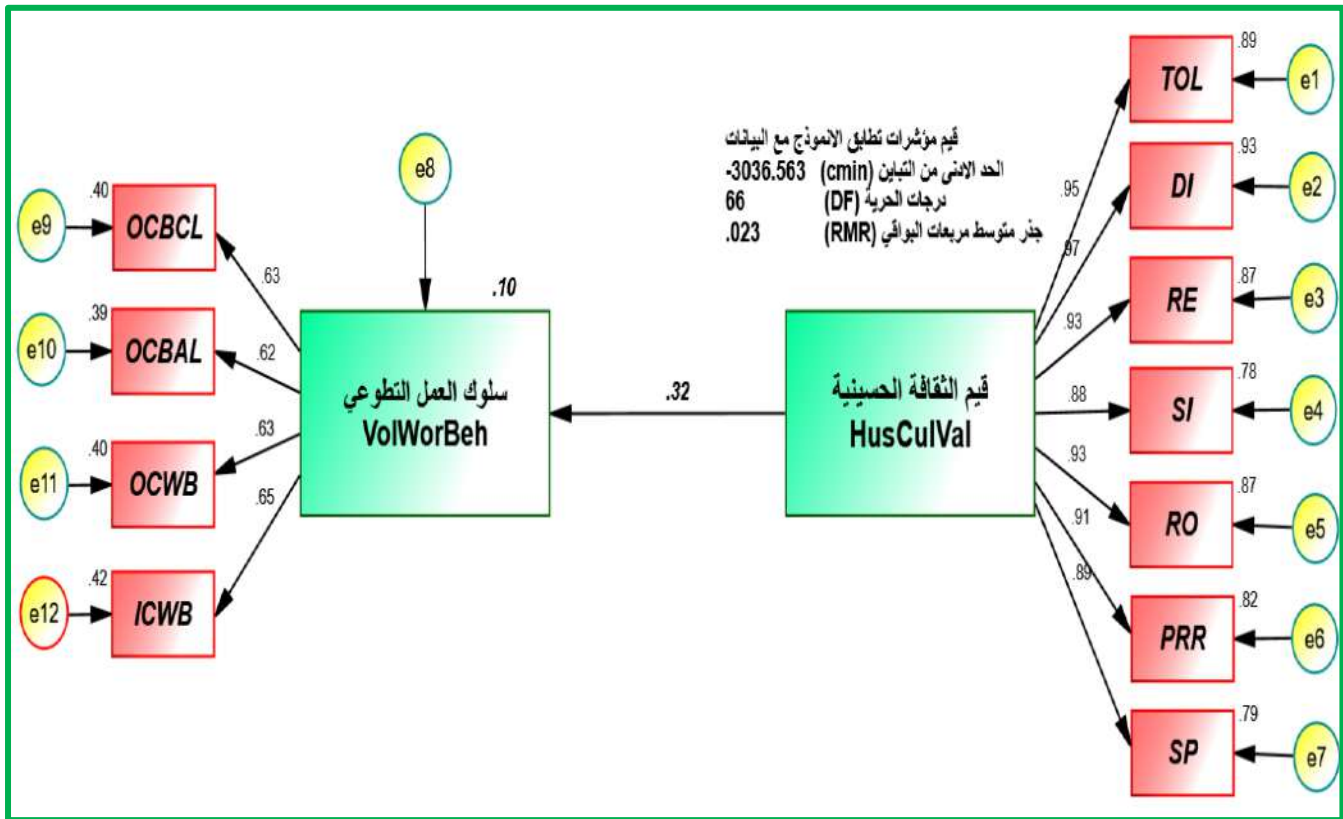
نظرًا للتقدم المتزايد باستمرار في أدوات القياس والتحليل ، يتمتع علماء النفس والقياس بإمكانية أكبر في الجمع بين النتائج السلوكية أو المعرفية القائمة على عدة عوامل أو مكونات من مختلف العلوم الاجتماعية والسلوكية والصحية ، وبذلك يمكن أن تكون (SEM) خيارًا معقولًا لتحديد وفحص طبيعة العلاقات بين مجموعة متغيرات بناءً على النظريات أو المعرفة الموثقة في الدراسات السابقة (Hwang ، ٨ : ٢٠٢٠ ، et al.) كما تعد تقنية نمذجة المعادلة الهيكلية SEM أسلوب فعال للغاية من حيث تمثيل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات الكامنة على العوامل المقاسة في النموذج الافتراضي وبذلك تمتاز هذا التقنية بانها عكس تحليل الانحدار اذ تسمح بأدراج أخطاء القياس في التحليلات لان تجاهل اخطاء القياس يمكن ان يؤدي الى تقديرات معلمات متحيزة بين المتغيرين مما يؤدي الى تفاقم المشكلة دون حلها (Sardeshmukh & Vandenberg, ٢٠١٧: ١-٣) . وبذلك تعد تقنية متقدمة حديثة لتحديد مستوى التأثير المباشر بين المتغيرات، وسيتم اعتمادها لغرض اختبار فرضيات التأثير الرئيسية والفرعية، وكما يأتي:

٣. اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي).

يوضح الشكل (٢٠) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير قيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها، فقد بلغت قيمة (RMR=٠,٠٢٣) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (٠,٠٠٨). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (٠,٣٢) وهذا يعني ان متغير قيم الثقافة الحسينية يؤثر في سلوك العمل التطوعي بنسبة (٣٢%) على مستوى عينة البحث. وهذا يعني ان تغير وحدة واحده من قيم الثقافة الحسينية لدى عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغيير سلوك العمل التطوعي بنسبة (٣٢%). وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤٣) البالغة (٦,٤٥٩) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (٢٠) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (٠.١٠) وهذا يعني بأن متغير قيم الثقافة الحسينية قادر على تفسير ما نسبته (١٠%) من التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل التطوعي في اللواء عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (٩٠%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلة في أنموذج البحث.

وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثالثة والتي تنص على (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي).



الشكل (٢٠) تأثير قيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. ٢٣)

جدول (٤٣)

مسارات ومعلومات اختبار تأثير قيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل التطوعي

المسارات	الاوران الاتحادية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعاري	النسبة الدرجة	النسبة المعنوية
----------	-----------------------------------	----------------------	------------------	------------------	--------------------

سلوك العمل التطوعي	<---	قيم الثقافة الحسينية	.٣٢٢	.٢٩٢	.٠٤٥	٦,٤٥٩	***
TOL	<---	قيم الثقافة الحسينية	.٩٤٥	١,٠٨٧	.٠٢٠	٥٤,٩٠٩	***
RO	<---	قيم الثقافة الحسينية	.٩٣٣	١,٠٥٤	.٠٢١	٤٩,٢٠٣	***
RE	<---	قيم الثقافة الحسينية	.٩٣٤	١,٠٢٥	.٠٢١	٤٩,٦٩٩	***
DI	<---	قيم الثقافة الحسينية	.٩٦٧	١,٠٧٨	.٠١٥	٧١,٦٠٤	***
SI	<---	قيم الثقافة الحسينية	.٨٨٢	.٧٩٦	.٠٢٢	٣٥,٤٤٦	***
PRR	<---	قيم الثقافة الحسينية	.٩٠٧	.٩٧٠	.٠٢٤	٤٠,٩١١	***
SP	<---	قيم الثقافة الحسينية	.٨٩١	.٩٨٩	.٠٢٧	٣٧,٢٠٩	***
OCBCL	<---	سلوك العمل التطوعي	.٦٣٢	.٩٧٢	.٠٦٣	١٥,٤٨٥	***
OCBAL	<---	سلوك العمل التطوعي	.٦٢٣	.٩٢١	.٠٦١	١٥,١٠٥	***
OCWB	<---	سلوك العمل التطوعي	.٦٣١	.٩٦٤	.٠٦٣	١٥,٤١٦	***
ICWB	<---	سلوك العمل التطوعي	.٦٥١	١,٠٢٢	.٠٦٣	١٦,٢٨٨	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. ٢٣)

وتتبع من الفرضية الرئيسة الثالثة اربعة فرضيات فرعية يمكن اختبارها كالاتي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة)

يوضح الشكل (٢١) وجود تأثير إيجابي قوي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (٠.٦٠) وهذا يعني ان قيم الثقافة الحسينية يؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة بنسبة (٦٠%) على مستوى عينة الدراسة. وهذا يعني ان تغير وحدة واحدة من قيم الثقافة الحسينية لدى افراد عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة بنسبة (٦٠%). وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤٤) البالغة (١٤,٣٢٤) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص على (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة).

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد)

يوضح الشكل (٢١) وجود تأثير إيجابي قوي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية على بعد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (٠.٦٦) وهذا يعني ان قيم الثقافة الحسينية تؤثر بشكل قوي في بعد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد بنسبة (٦٦%) عينة الدراسة. وهذا يعني ان تغير وحدة واحدة من قيم الثقافة الحسينية لدى افراد عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد بنسبة (٦٦%). وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤٤) البالغة (١٦,٦٩٧) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص على (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنتسبين).

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل العكسي التنظيمي)

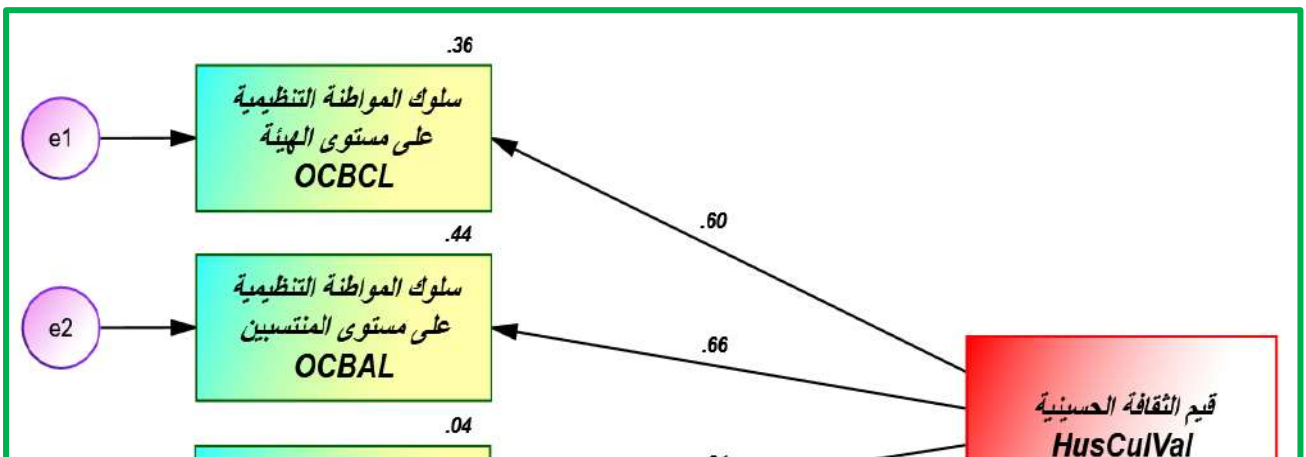
يوضح الشكل (٢١) وجود تأثير سلبي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية على بعد سلوك العمل العكسي التنظيمي، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (-٠,٢١) وهذا يعني ان قيم الثقافة الحسينية تؤثر عكسياً في سلوك العمل العكسي التنظيمي بنسبة (-٠,٢١%) على مستوى عينة الدراسة. وهذا يعني ان تغير وحدة واحدة من قيم الثقافة الحسينية لدى افراد عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير عكسياً في بعد سلوك العمل العكسي التنظيمي بنسبة (-٠,٢١%). وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤٤) البالغة (-٤,٠٨٤) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص على (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل العكسي التنظيمي).

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل العكسي بين الافراد)

يوضح الشكل (٢١) وجود تأثير سلبي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية على بعد سلوك العمل العكسي بين الافراد، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (-٠,٢٢) وهذا يعني ان قيم الثقافة الحسينية تؤثر عكسيا في سلوك العمل العكسي بين الافراد بنسبة (-٠,٢٢%) على مستوى عينة الدراسة. وهذا يعني ان تغير وحدة واحدة من قيم الثقافة الحسينية لدى افراد عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير عكسيا في بعد سلوك العمل العكسي بين الافراد بنسبة (-٠,٢٢%). وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤٤) البالغة (-٤,٢٥١) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص على (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لقيم الثقافة الحسينية في سلوك العمل العكسي بين الافراد).



الشكل (٢١) تأثير متغير قيم ثقافة الحسينية في ابعاد متغير سلوك العمل التطوعي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. ٢٣)

جدول (٤٤)

مسارات ومعلومات اختبار تأثير متغير قيم ثقافة الحسينية في ابعاد متغير سلوك العمل التطوعي

المسارات	الاوران الاتحاديّة المعيارية	التقدير اللامعيارى	الخطأ المعيارى	النسبة النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
OCBCL <---	HusCulVal	.٦٠٣	.٨٤٠	.٠٥٩	١٤,٣٢٤ ***
OCBAL <---	HusCulVal	.٦٦١	.٨٨٦	.٠٥٣	١٦,٦٩٧ ***
OCWB <---	HusCulVal	-.٢١٠	-.٢٩١	.٠٧١	-٤,٠٨٤ ***
ICWB <---	HusCulVal	-.٢١٩	-.٣١١	.٠٧٣	-٤,٢٥١ ***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. ٢٣)

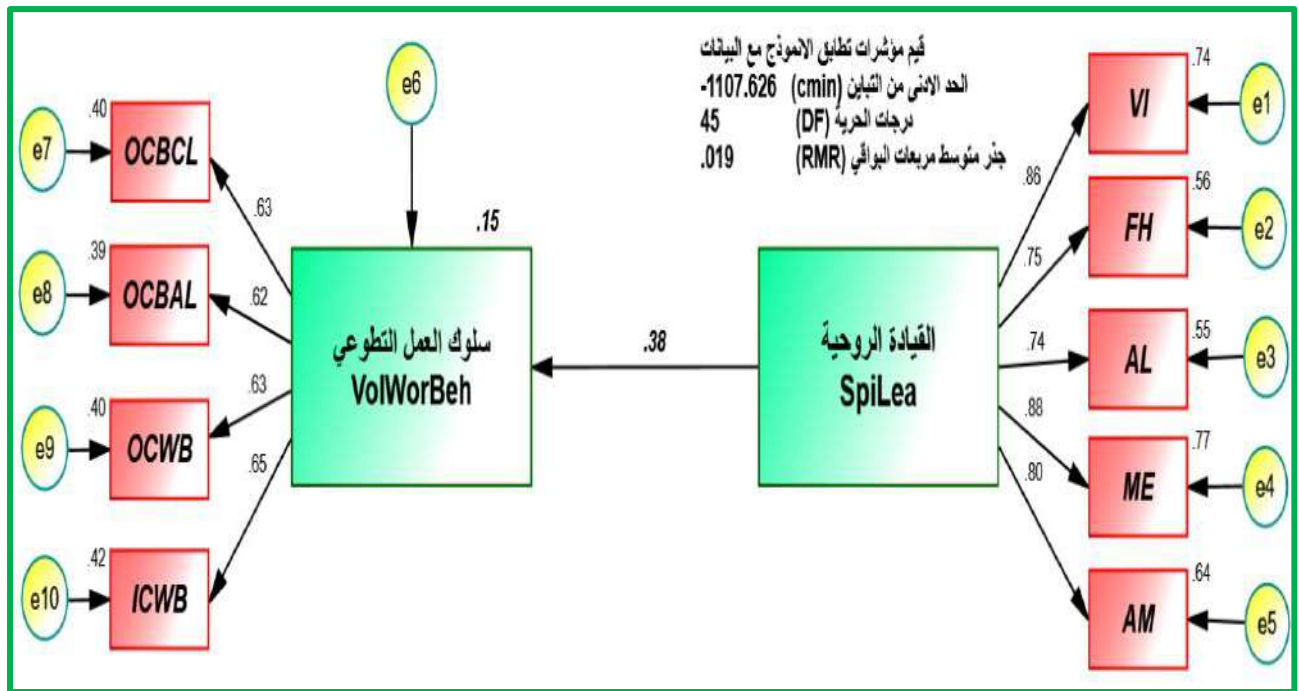
٤. اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة: (يوجد تأثير طردى ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك العمل التطوعي).

يوضح الشكل (٢٢) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير القيادة الروحية في سلوك العمل التطوعي، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=٠.٠١٩) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (٠.٠٠٨). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعيارى قد بلغت (٠.٣٨) وهذا يعني ان متغير القيادة الروحية يؤثر في سلوك العمل التطوعي بنسبة (٣٨%) على مستوى عينة البحث. وهذا يعني ان تغير وحدة واحدة في القيادة الروحية في عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير سلوك العمل التطوعي بنسبة (٣٨%). وتعد هذه القيمة معنوية

وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤٥) البالغة (٧,٨٣٦) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (٢٢) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (٠.١٥) وهذا يعني بأن متغير القيادة الروحية قادر على تفسير ما نسبته (١٥%) من التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل التطوعي في عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (٨٥%) فنعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث.

وبناءً على ما تقدم يتم قبول الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك العمل التطوعي).



الشكل (٢٢) تأثير القيادة الروحية على سلوك العمل التطوعي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. ٢٣)

جدول (٤٥)

مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيادة الروحية على سلوك العمل التطوعي

المسارات		الاوران الاتحداية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعاري	النسبة الدرجة	النسبة المعنوية
سلوك العمل التطوعي	<---	٣٨٢.	٤٥١.	٠٥٨.	٧,٨٣٦	***
VI	<---	٨٥٩.	١,١١٩	٠٣٥.	٣١,٨٧٢	***
AM	<---	٨٠١.	٧٥٥.	٠٣٠.	٢٥,٣٦٦	***
AL	<---	٧٤٣.	١,٠٨٨	٠٥٢.	٢١,٠٩٣	***
FH	<---	٧٤٦.	٧٥٧.	٠٣٦.	٢١,٢٥٣	***
ME	<---	٨٧٨.	١,٢٢٥	٠٣٥.	٣٤,٨٠٨	***
OCBCL	<---	٦٣٢.	٩٧٢.	٠٦٣.	١٥,٤٨٥	***
OCBAL	<---	٦٢٣.	٩٢١.	٠٦١.	١٥,١٠٥	***
OCWB	<---	٦٣١.	٩٦٤.	٠٦٣.	١٥,٤١٦	***
ICWB	<---	٦٥١.	١,٠٢٢	٠٦٣.	١٦,٢٨٨	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. ٢٣)

وتتبع من الفرضية الرئيسية الرابعة اربعة فرضيات فرعية يمكن اختبارها كالاتي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة)

يوضح الشكل (٢٣) وجود تأثير إيجابي قوي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (٠.٦٩) وهذا يعني ان القيادة الروحية تؤثر في بعد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة بنسبة (٦٩%) على مستوى عينة الدراسة. وهذا يعني ان تغير وحدة واحدة من القيادة الروحية في عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة بنسبة (٦٩%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤٦) البالغة (١٧,٩٠٣) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الهيئة).

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية : (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد)

يوضح الشكل (٢٣) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد ، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (٠.٧٣) وهذا يعني ان القيادة الروحية تؤثر في بعد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد بنسبة (٧٣%) على مستوى عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة واحدة من القيادة الروحية في عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد بنسبة (٧٣%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤٦) البالغة (٢٠,٢٢٥) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على (يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الافراد).

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك العمل العكسي التنظيمي)

يوضح الشكل (٢٣) وجود تأثير سلبي ذو دلالة معنوية لمتغير للقيادة الروحية في سلوك العمل العكسي التنظيمي، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (-٠.٢٠) وهذا يعني ان القيادة الروحية تأثير عكسي في سلوك العمل العكسي التنظيمي بنسبة (-٠.٢٠%) على مستوى عينة الدراسة. وهذا يعني ان تغير وحدة واحدة من القيادة الروحية في عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير عكسياً لسلوك العمل العكسي التنظيمي بنسبة (-٠.٢٠%). وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤٦) البالغة (-٣,٨٦٣) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠).

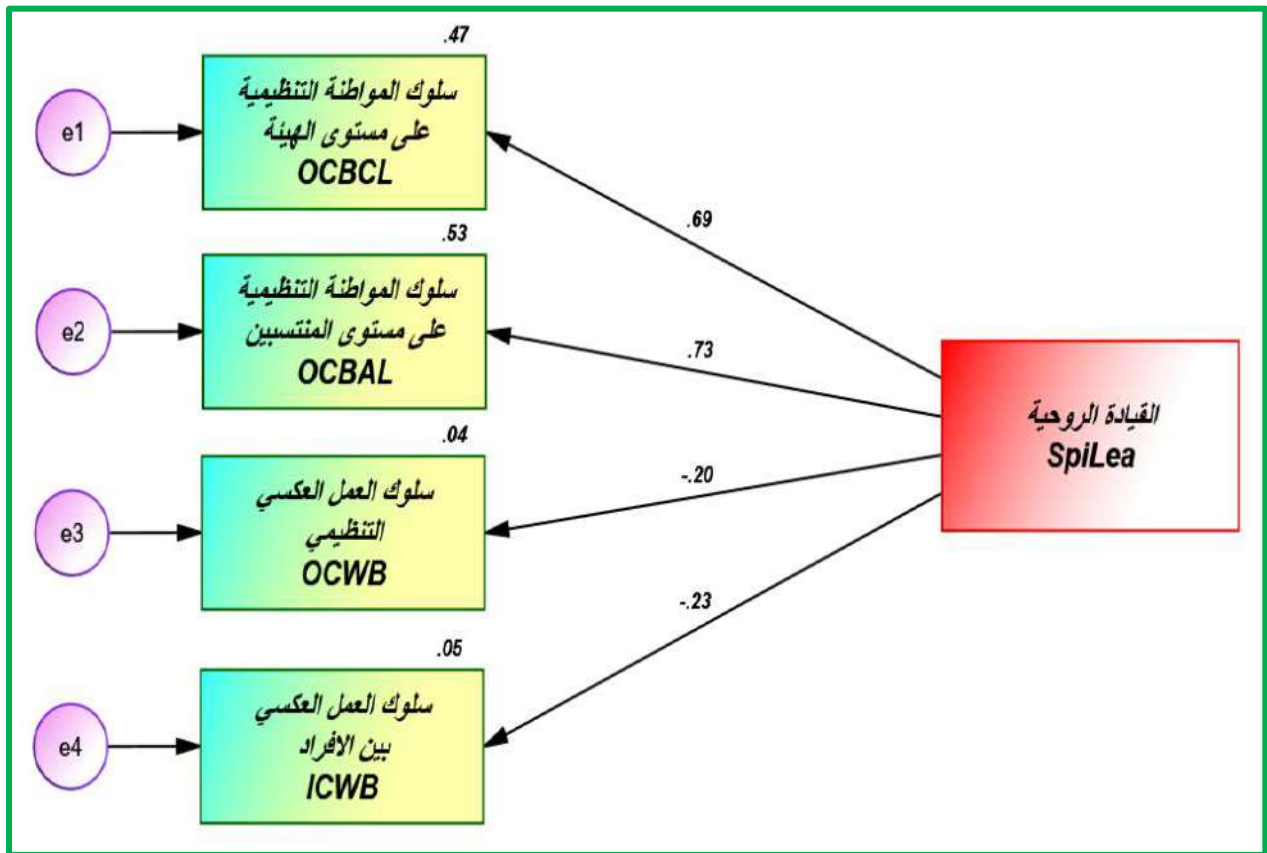
وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك العمل العكسي التنظيمي).

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك العمل العكسي بين الافراد)

يوضح الشكل (٢٣) وجود تأثير سلبي ذو دلالة معنوية لمتغير للقيادة الروحية في سلوك العمل العكسي بين الافراد، اذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (-٠.٢٣) وهذا يعني ان القيادة

الروحية تأثير عكسي في سلوك العمل العكسي بين الافراد بنسبة (٠.٢٣-%) على مستوى عينة الدراسة. وهذا يعني ان تغير وحدة واحدة من القيادة الروحية في عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير عكسي لسلوك العمل العكسي بين الافراد بنسبة (٠.٢٣-%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٤٦) البالغة (-٤,٣٩٢) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠).

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في سلوك العمل العكسي بين الافراد).



الشكل (٢٣) تأثير متغير القيادة الروحية على ابعاد سلوك العمل التطوعي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. ٢٣)

جدول (٤٦)

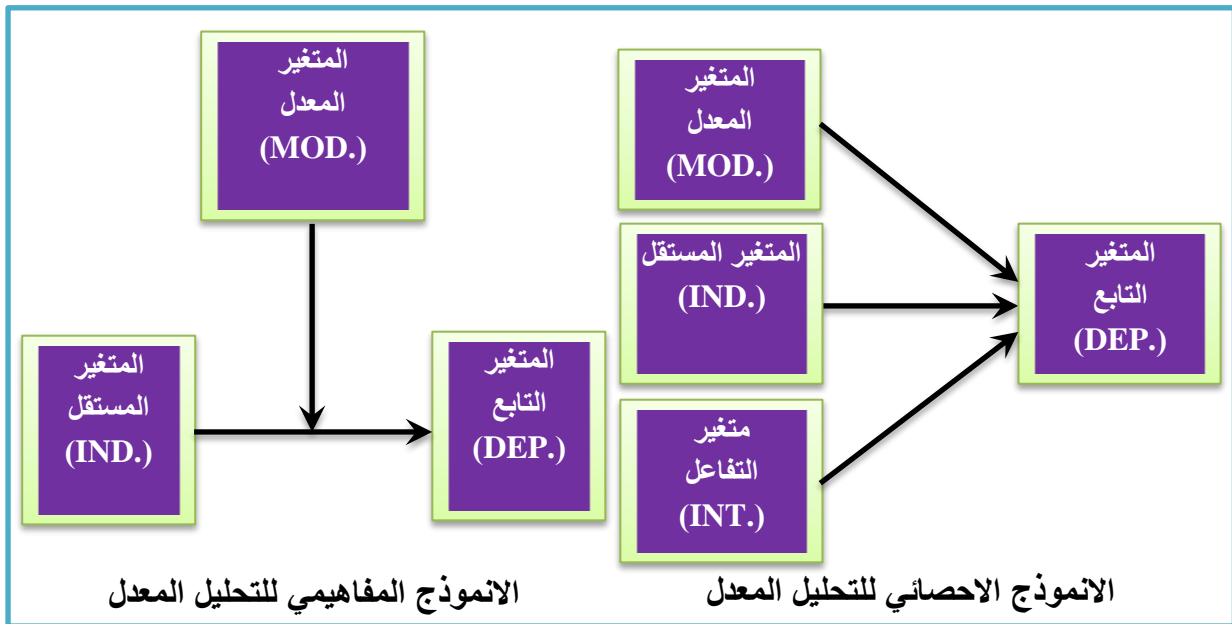
مسارات ومعلومات اختبار تأثير متغير القيادة الروحية في ابعاد متغير سلوك العمل التطوعي

المسارات	الاوران الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
OCBCL <---	SpiLea .٦٨٦	١,٢٤٧	.٠٧٠	١٧,٩٠٣	***
OCBAL <---	SpiLea .٧٢٩	١,٢٧٥	.٠٦٣	٢٠,٢٢٥	***
OCWB <---	SpiLea -.١٩٩	-.٣٦٠	.٠٩٣	-٣,٨٦٣	***
ICWB <---	SpiLea -.٢٢٦	-.٤١٨	.٠٩٥	-٤,٣٩٢	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. ٢٣)

ثالثاً :- اختبار فرضية التفاعلي

لأجل اختبار فرضية التفاعل سيتم اعتماد تقنية احصائية متقدمة هي التحليل المعدل (Moderation Analysis) الذي يهدف الى تحديد مستوى التفاعل بين المتغيرين المعدل والمستقل من خلال بناء متغير التفاعل (Interaction Variable) والقيام بعدة خطوات متسلسلة تتضمن تنفيذ الية التحليل. ويوضح الشكل (٢٤) الانموذج المفاهيمي والانموذج الاحصائي الخاص بالتحليل المعدل وتوصيف اختبار فرضية التفاعل.



الشكل (٢٤) : الانموذج المفاهيمي والاحصائي للتحليل المعدل

Source : Memon, M. A., Cheah, J. H., Ramayah, T., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (٢٠١٩). " Moderation analysis: issues and guidelines." Journal of Applied Structural Equation Modeling, ٣(١), P. ii .

واعتماداً على ما سبق، ولأغراض اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة (فرضية التفاعل) سيتم استخدام تقنية التحليل المعدل وفق أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية، وكما يأتي:

٥. اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة: (يوجد تأثير معدل ذو دلالة معنوية للقيادة الروحية في العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي).

اذ تم تحويل بيانات المتغيرات الى صيغة القياس المعيارية (Z Scoring) ومن ثم بناء متغير التفاعل (Interaction Variable) من خلال تفاعل المتغير المستقل (قيم الثقافة الحسينية) والمتغير المعدل (القيادة الروحية) ، وسيتم الحكم على جدوى الدور المعدل من خلال معيارين الاول مدى الدلالة المعنوية لمتغير التفاعل والثاني مقدار التغير في قيمة معامل التحديد (R^2) بين الانموذج الاول والثاني بحيث اذا كان التغير ايجابي فان هذا يدل على ان العلاقة التأثيرية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي تتغير ايجابياً تبعاً لتغير مستوى القيادة الروحية المتبعة في عينة الدراسة.

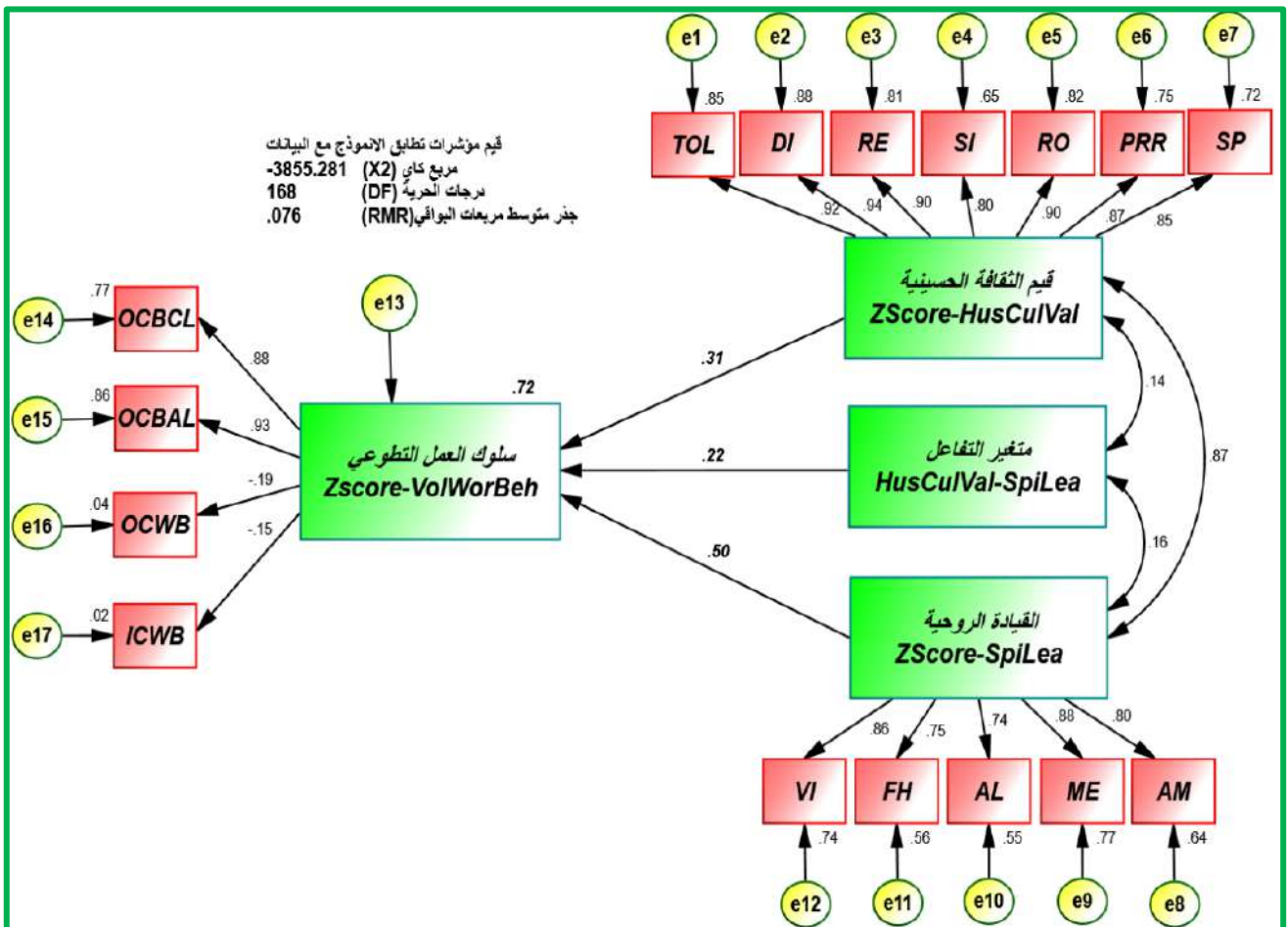
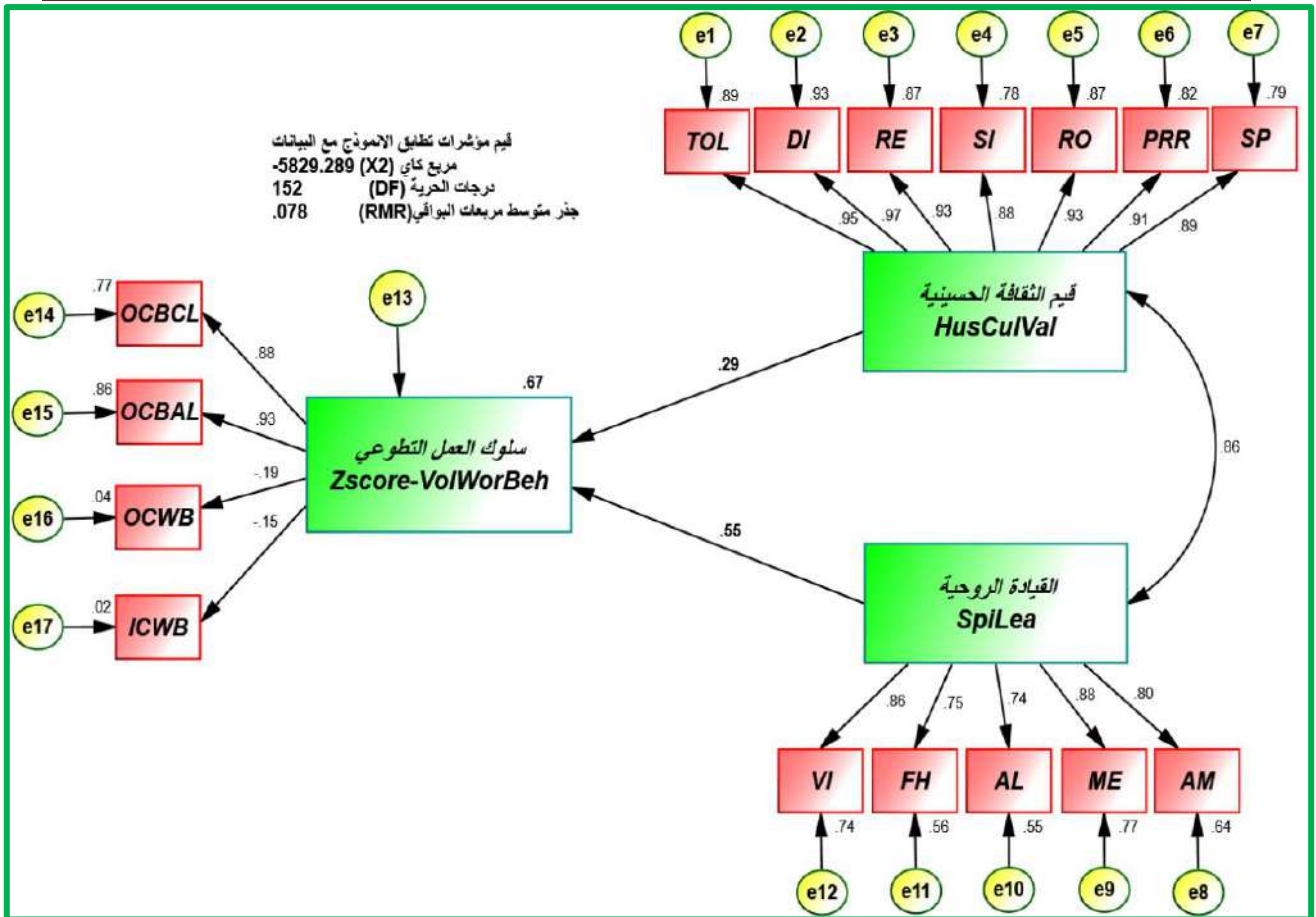
وبذلك يوضح الشكل (٢٥) اختبار فرضية التفاعل التي تتمثل بتحديد مستوى الدور المعدل للقيادة الروحية في تعزيز العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي.

جدول (٤٧)

مسارات ومعلمات اختبار فرضية التفاعل

Paths	S.R.W.	Estimate	S.E.	C.R.	P	R^2
سلوك العمل التطوعي <--- قيم الثقافة الحسينية	.٣٠٧	.٣٠٧	.٠٥٧	٥,٣٤٨	***	<u>Model ١</u> $R^2 = .٦٧٣$
سلوك العمل التطوعي <--- القيادة الروحية	.٥٠١	.٥٠١	.٠٥٨	٨,٦٩٠	***	<u>Model ٢</u> $R^2 = .٧٢٠$
سلوك العمل التطوعي <--- متغير التفاعل Interaction Var.	.٢٢١	.٢٠٤	.٠٢٦	٧,٧٥٨	***	<u>Change of</u> $R^2 = .٠٤٧$

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.٢٣) .

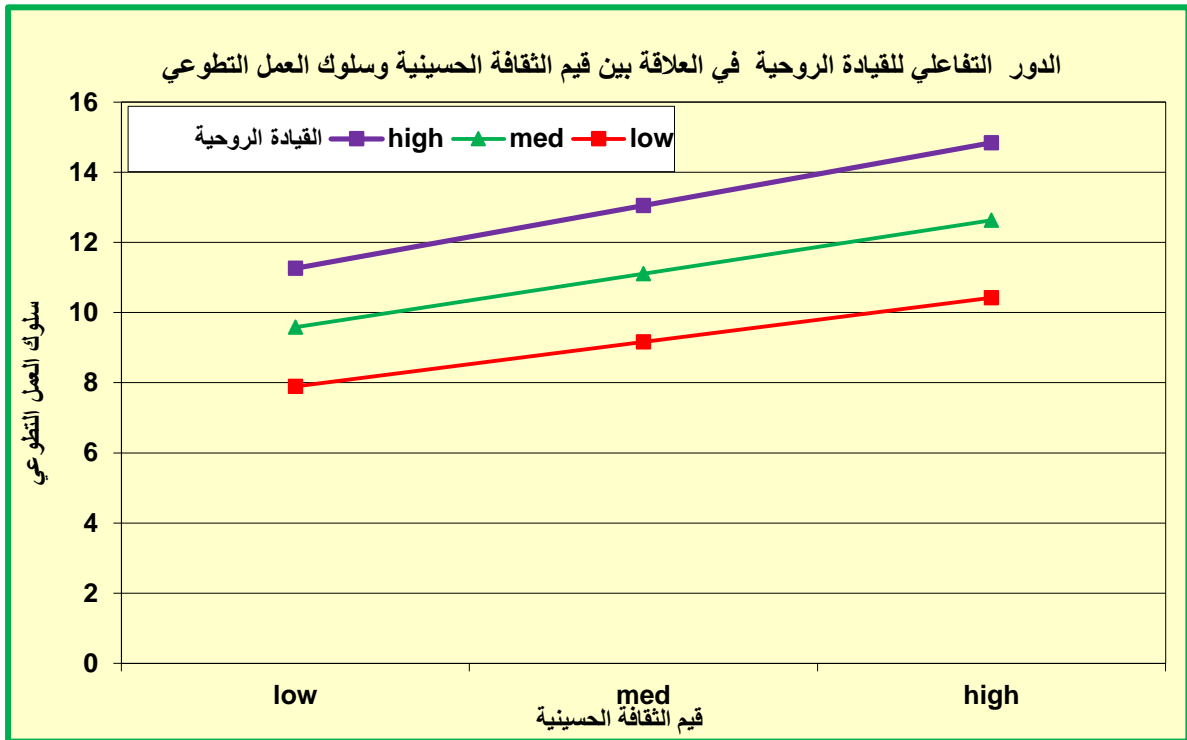


الشكل (٢٥) تأثير القيادة الروحية في العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. ٢٣)

وتبين من الانموذج الهيكلي الاول ان قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت (0.673) في حين ان القيمة ازدادت في الانموذج الهيكلي الثاني بفعل وجود متغير التفاعل اذ بلغت (0.720) وهذا يعني ان التغير كان ايجابيا وقد بلغت قيمته (0.047). كما نلاحظ من خلال الانموذج الهيكلي الثاني ان قيمة تقدير معامل التأثير لمتغير التفاعل البالغة (0.204) تتمتع بالدلالة المعنوية وذلك استدلالاً بقيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (47) البالغة (7,758) وهي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته. وبالتالي فان ذلك يثبت الدور المعدل لمتغير القيادة الروحية في العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي، اي ان مستوى العلاقة الطردية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي سوف يرتفع بتغير مستوى القيادة الروحية بمقدار وحدة واحدة، ولذلك فان قيادة هيئة الحشد وقيادة لواء علي الاكبر بالإمكان ان تعتمد على اسس وعوامل وابعاد ومرتكزات القيادة الروحية في زيادة وتعزيز العلاقة ما بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي.

وتؤكد النتائج اعلاه امكانية قبول الفرضية الرئيسية الخامسة. ويوضح الشكل (26) المخطط البياني للعلاقة التفاعلية بين متغيرات الدراسة الذي يظهر المستويات الثلاثة للمتغير المعدل القيادة الروحية (منخفض , متوسط , عالي) وكيف انها تعدّل العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي بشكل تفاعلي .



قيم الثقافة الحسينية	low	med	high
high	١١,٢٦٠٤٦	١٣,٠٥٠٥٦	١٤,٨٤٠٦٦
med	٩,٥٧٨٧١	١١,١٠٥٧١	١٢,٦٣٢٧١
low	٧,٨٩٦٩٧	٩,١٦٠٨٦	١٠,٤٢٤٧٥

الشكل (٢٦): التمثيل البياني لمستويات القيادة الروحية كمتغير معدل في العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي

المصدر : مخرجات برنامج (Mod Graph).

الفصل الرابع الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل مبحثين هما

المبحث الأول : الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة الحالية بجانبها النظري ووفقا للمرتكزات الفكرية والمفاهيمية لمتغيرات الدراسة, والعملية في ضوء نتائج عملية تحليل البيانات وفق الأساليب الإحصائية, لذا سيقوم الباحث بعرض الاستنتاجات العلمية.

المبحث الثاني: فقد قسم هذا المبحث الى شقين الأول يعرض التوصيات التي تم التوصل لها في ضوء الاستنتاجات المذكورة والتي من المؤمل ان تساعد مجتمع وعينة الدراسة على الارتقاء بأدائها وتحقيق اهدافها المرجوة. أما الشق الثاني فقد تم تناول المقترحات المستقبلية حول الدراسات المحتملة والتي ترتبط بهذه المتغيرات.

المبحث الاول الاستنتاجات

تمهيد:

يتضمن هذا المبحث عرض لاهم الاستنتاجات النظرية والعملية التي تمثل الحصيلة النهائية للجهود المبذولة من قبل الباحث في اعداد هذه الدراسة وايضاح النتائج النهائية التي اثمرت عنها الجهود الفكرية للمتغيرات وانعكاساتها الميدانية على عينة ومجتمع الدراسة.

أولاً: الاستنتاجات النظرية

١. تعد قيم الثقافة الحسينية أحد المرتكزات الأساسية لبناء المجتمع كون القيم هي الضابط والمعيار الأساسي للسلوك الفردي والاجتماعي، وهو ما يؤكد ضرورة تعميق وفهم قيم الثقافة الحسينية بشكلها الواسع.
٢. أحد اهم مميزات قيم الثقافة الحسينية انها تمتلك القدرة على التجدد مع مرور الوقت دون التغيير في ركائزها مع احتفاظها بعلامتها الاساسية.
٣. تكمن أهمية الثقافة الحسينية في استيعابها لكافة الاحداث السياسية، والاجتماعية، والاخلاقية، المستجدة في حياة الافراد، مع استنهاضها للقيم الإنسانية والروحية، واحتفاظها بميزة قبول التجديد والتغيير نحو الأفضل دائماً.
٤. اتسمت قيم الثقافة الحسينية بسلاح قيم الخير والفضيلة شعارا وسلوكا وهو الامر الذي جعلها خالدة ومتجددة.
٥. تعد قيم الإصلاح من اهم مرتكزات قيم الثقافة الحسينية ولهذا المفهوم استدلالاته العقلية فمنها ما يرتبط بفهمنا لأهداف ودوافع هذه النهضة، ومنها ما يرتبط بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وعدم الخضوع للظلم وتأسيس الحرية للعالم، وكذلك ما يتعلق بإنشطة الأدوار الى أصحابها ولا سيما في الجانب السياسي والذي كان النواة الحقيقية للإصلاح لأن الامة مرتبطة بقادتها.
٦. تؤكد ركيزة التوضيح من أجل المبادئ على عمق التأثير العالي لقيم الثقافة الحسينية على المجتمع وعينة الدراسة بشكل خاص بالشكل الذي يدفع الفرد الى ان يضحى بالمال والجهد والوقت والنفس دون اكرات.
٧. البناء الفكري لقيم الثقافة الحسينية لديه تقارب مع الثقافة التنظيمية الا ان الأخير يمثل من حيث المضمون جزءاً يسيراً من قيم الثقافة الحسينية وذلك لشموليتها وارتكازها الى ركائز أساسية لا تتغير مع تغير الأشخاص والاهواء.

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية.....المبحث الاول: الاستنتاجات

٨. بعد ان تم الحصول على بناء مقياس قيم الثقافة الحسينية النظري والعملي ممكن ان يكون نواة للانطلاق به نحو تطبيقات أخرى وفي العديد من المجالات كونه يرتبط بقيم ثقافة المنظمات والمجتمع والافراد على حدا سواء.
٩. اتضح ان القادة عندما يعملون على اظهار التصرفات والسلوكيات التي تتحلى بها القيادة الروحية ممكن ان ينعكس على التصرفات والسلوكيات العاطفية والروحية لدى العاملين.
١٠. تعمل القيادة الروحية على إرساء جانب الاطمئنان الروحي لدى الناس بشكل عام ولدى افراد منتسبي لواء علي الأكبر بشكل خاص لما لديها من عوامل ترتبط بجوانب الروحية للعاملين.
١١. توفر القيادة الروحية جوانب مهمة لها القدرة على جعل المنظمة منافساً قوياً لما لها من إمكانية تأثير على العاملين سيما عندما تكون الرؤية واضحة للجميع.
١٢. تعمل القيادة الروحية على تعزيز الترابط ما بين القيادات والافراد العاملين وان ذلك ممكن ان يوفر سرعة عالية في تحقيق الأهداف سواء كان على مستوى المنظمة او على مستوى الافراد العاملين.
١٣. تؤسس القيادة الروحية الى بناء مؤسسي صحيح بالأخص لدى المنظمة المبحوثة لحدثة تأسيسها واما توفره القيادة الروحية من حالة الانسجام والترابط ما بين قياداتها وفرادها.
١٤. توفر القيادة الروحية شعور لدى الافراد العاملين بأن الاعمال التي يقومون بها معنى وان ذلك ممكن ان يعزز او اصر الانتماء وعضوية الفرد للمنظمة.
١٥. يعد سلوك العمل التطوعي ظاهره متنامية تكتسب أهميتها من كونها نزعة إنسانية يتبناها الافراد عندما تكون الأوضاع غير الطبيعية او في حالة حصول كوارث طبيعية او عندما يشعر بأن الاخرين بحاجة الى مساعده وان ذلك سيشعره بأن ما يقوم به له معنى.
١٦. الدوافع تبقى المحرك الأكبر لسلوك العمل التطوعي هي التي تحرك الفرد للقيام بهذه التصرفات والسلوكيات التي من الممكن ان تكون إيجابية ومن الممكن ان تكون سلبية.
١٧. يعد العمل التطوعي مورداً مهماً لحل المشكلات الاجتماعية والبيئية في جميع أنحاء العالم وله تأثير كبير على تماسك المجتمعات.
١٨. ان العمل التطوعي لديه العديد من الفوائد منها ما يكون على المستوى الفردي ومنها ما يكون على مستوى المجتمع ومنها ما يكون أكبر من ذلك.

ثانياً: الاستنتاجات الميدانية

١. تم بناء مقياس قيم الثقافة الحسينية معتمد على الخطوات العلمية في بناء المقياس والذي خلصت نتائجه بسبعة ابعاد هي (التسامح، والعفو، والإصلاح، والاندماج الاجتماعي، احترام الآخرين، ممارسة الطقوس والشعائر، التضحية من أجل المبادئ). والذي تم الاعتماد في بناء المقياس على عينة استكشافية من منتسبي ومسؤولي العتبة الحسينية المقدسة وذلك لخصوصية المكان والارتباط المكاني لأفراد عينة الدراسة بهذا المتغير.
٢. هنالك استجابة عالية من لدن افراد عينة البحث الى جميع ابعاد قيم الثقافة الحسينية وبنسب متفاوتة وهذا يؤكد ان افراد عينة الدراسة تشكل قيم الثقافة الحسينية لديهم أهمية كبيره وان ذلك يوضح الأهمية النسبية العالية التي ظهرت لفقرات المتغير.
٣. هنالك استجابة عالية من لدن افراد عينة الدراسة الى جميع ابعاد القيادة الروحية وهذا يدل على ان قيادة هيئة الحشد الشعبي ولواء على الأكبر لديها اهتمام بأبعاد القيادة الروحية لكن بنسب متفاوتة وان ذلك يؤكد الأهمية النسبية العالية التي ظهرت لفقرات المتغير.
٤. ان متغير سلوك العمل التطوعي قد حاز على درجة جيدة من الأهمية وفقاً لإجابات افراد عينة الدراسة، مما يدل على ان افراد عينة البحث لديها اهتمام في سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنظمة الكلي او على مستوى الافراد وتعمل على تعزيزه كما انها تسعى على تقليل سلوكيات العمل العكسي (السلوك المنحرف) سواء كان ذلك على مستوى المنظمة ككل او على مستوى الافراد.
٥. بينت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل الطوعي الإجمالي وكذلك بوجود علاقة ارتباط ما بين قيم الثقافة الحسينية وابعاد سلوك العمل التطوعي على المستوى الفرعي وبنسب متفاوتة ما بين الابعاد.
٦. بينت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباط وذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل التطوعي بشكل اجمالي وكذلك وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وابعاد سلوك العمل التطوعي على المستوى الفرعي وبنسب متفاوتة ما بين الابعاد.
٧. بينت نتائج الدراسة الى وجود علاقة تأثير موجبة وذات دلالة معنوية بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل الطوعي الإجمالي وكذلك بوجود علاقة ارتباط ما بين قيم الثقافة الحسينية وابعاد سلوك العمل التطوعي على المستوى الفرعي
٨. بينت نتائج الدراسة الى وجود علاقة تأثير وذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وسلوك العمل التطوعي بشكل اجمالي وكذلك وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الروحية وابعاد سلوك العمل التطوعي على المستوى الفرعي.

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية.....المبحث الاول: الاستنتاجات

٩. بينت نتائج الدراسة الى وجود دور معدل لمتغير القيادة الروحية في العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي وان ذلك يتطلب زيادة الاهتمام في الجوانب الروحية لما لها من تأثير وتفعيل للقيم الحسينية التي تساهم بشكل واضح في تعزيز سلوك العمل التطوعي الإيجابي وتخفيض سلوك العمل التطوعي السلبي.
١٠. ساهمت قيم الثقافة الحسينية في زيادة سلوك العمل التطوعي الإيجابي سواء كان على مستوى المنظمة او على مستوى الافراد بنسبه أكبر منه لسلوك العمل التطوعي السلبي.
١١. ساهمت القيادة الروحية في زيادة سلوك العمل التطوعي الإيجابي سواء كان على مستوى المنظمة او على مستوى الافراد بنسبه أكبر منه لسلوك العمل التطوعي السلبي.
١٢. بينت نتائج الدراسة ان هنالك نسبة تأثير وارتباط ما بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي مقداره (٣٢%) لكن عندما دخلت القيادة الروحية كمتغير تفاعلي بلغت النسبة (٧٢%) وهذا يشير الى تفسير معرفة القوة الدافعة التي استثارة عامة الناس للتطوع والتي استعملتها المرجعية الدينية العليا في النجف الاشرف والمتمثلة بسماحة المرجع الديني الأعلى السيد علي الحسيني السيستاني (دام ظلّه الوارف) للتأثير على عامة الناس وامتثالهم لأوامره بالتطوع الكفائي للدفاع عن البلد اذ تمثله بقدرتها كقياده روحية للجميع بتفعيل قيم الثقافة الحسينية وبالتالي تمكن من الحصول على اكبر عملية تطوعية لدفع الخطر وهنا نجد الإجابة عن التساؤل الذي تم طرحه في مشكلة البحث حول القوة الدافعة والباعث الذي عمل على تحريكهم .

المبحث الثاني

التوصيات والمقترحات المستقبلية

تمهيد:

يتضمن هذا المبحث عرض لمجموعة من التوصيات الخاصة بهيئة الحشد الشعبي ولواء على الأكبر المنظمة عينة الدراسة، فضلا عن مجموعة من المقترحات للباحثين والمهتمين بهذا الشأن. في ضوء ما قدمه الباحث في دراسته الحالية من اطر نظرية وتطبيقية، وما اظهرته الاستنتاجات بجانبها النظري والميداني.

أولا: التوصيات

١. العمل على إرساء قيم الثقافة الحسينية كمرتكزات أساسية للمنظمات وجعلها ثقافة تنظيمية تعمل بها المنظمات بشكل عام والمنظمة المبحوثة بشكل خاص.
٢. مفاتحة الجهات ذات العلاقة على تكييف قيم الثقافة الحسينية وجعلها منهاج علمي كمفردة دراسية تدرس في المدارس والجامعات.
٣. عمل ندوات وورش عمل توضح وترکز على مفاهيم قيم الثقافة الحسينية وتأثيراتها على المجتمع والمنظمات بشكل عام والمنظمة المبحوثة بشكل خاص.
٤. التعرف على الدوافع التي من الممكن ان تحرك قيم الثقافة الحسينية وان تحدث فارق أكبر في سلوكيات العاملين.
٥. تطوير نماذج جديده للقيادة الروحية والتي من الممكن ان تعزز مستوى بناء الثقة ما بين القيادات العليا والافراد العاملين من أجل زيادة مستوى الارتباط ما بين الفرد والمنظمة.
٦. إعطاء دور أكبر الى القيادة الروحية من خلال زيادة الاهتمام بمفاهيم وابعاد القيادة الروحية من قبل قيادة هيئة الحشد ولواء على الأكبر واعتمادها كمنهج ثابت من خلال تعزيز المعايير الروحية والأخلاقية والتربوية وبناء علاقات ايجابية بشكل أكثر تميز مع العاملين من اجل كسب ثقتهم وإظهار التقدير والاحترام لهم.
٧. عمل القيادات العليا في هيئة الحشد ولواء على الأكبر على ترسيخ مفهوم حب الايثار والتفاني ما بين العاملين فأنها من الابعاد المهمة في القيادة الروحية.
٨. ترسيخ مفهوم سلوك العمل التطوعي وبيان أهميته لدى المجتمع بشكل عام والمنظمة عينة الدراسة بشكل خاص.
٩. ارشاد الافراد الذين لديهم اعمال تطوعية عكسية (منحرفه) او غير منتجها وايضاح ان ما يقومون به هذه اعمال ضاره وغير مفيدة ولديها ضرر على الفرد نفسه وعلى المنظمة والآخرين.

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية.....المبحث الثاني: التوصيات والمقترحات المستقبلية

١٠. العمل على وضع برامج تمكن المنظمة من الحد بشكل أكبر من السلوكيات غير المنتجة مع إيضاح ان ما يقومون به يتضارب مع ما يحملونه من قيم حسينية.
١١. التأكيد على بناء علاقات جيدة ما بين المنظمات غير الربحية والدولة فأن ذلك سينعكس على حجم الاعمال التطوعية وبالتالي سينعكس على المجتمع ككل.
١٢. فتح قنوات جديده تعزز من سلوك العمل التطوعي تكون فيها الدولة الراعي لتلك القنوات والبرامج.
١٣. إقامة ندوات وورش عمل توضح الدور الكبير للأعمال التطوعية الإيجابية وما يمكن ان تحققه تلك الاعمال.
١٤. العمل على تطوير مقياس قيم الثقافة الحسينية وتطبيقه على بيئة مغايره فأنه من الممكن ان تكون هنالك إضافة علمية أخرى.
١٥. العمل على تعزيز مبدأ استخدام لغة الحوار في انجاز والمهام والواجبات.
١٦. زيادة اهتمام هيئة الحشد الشعبي وقيادة لواء علي الأكبر في فهم قيم الثقافة الحسينية بشكلها العميق والمدرّوس لتنمية قيم الإصلاح الحسيني في نفوس العاملين في اللواء.
١٧. الحرص على إشاعة ثقافة انكار الذات في انجاز الاعمال كونها في بعض الاعمال تولد الغرور وقد يذهب الاجر والثواب في بعضاً منها.
١٨. زيادة الاهتمام في قيم الاندماج الاجتماعي والحرص من قبل قيادة هيئة الحشد الشعبي وقيادة لواء علي الأكبر على حسن المعاشرة في الهيئة وجعلها من ثوابت الهيئة.
١٩. التأكيد على مشاركة هيئة الحشد ولواء علي الأكبر بشكل اكثر فاعلية في اعداد برامج توعوية في أوقات مواسم الشعائر والطقوس الحسينية والتأكيد على أهمية المحافظة على أسس هذه الشعائر والطقوس الحسينية.
٢٠. التثقيف بشكل أوسع على عدم التنازل عن القيم العليا حتى لو كلفنا ذلك ارواحنا واموالنا.
٢١. العمل على زرع الثقة من قبل قيادة هيئة الحشد الشعبي ولواء علي الأكبر لدى افرادها برؤية الهيئة وأهدافها.
٢٢. ضرورة أدراك قيادات هيئة الحشد الشعبي ولواء علي الأكبر لأن يكونون قريبين بشكل أكبر من افراد الهيئة واللواء على وجه التحديد من خلال عمل جولات تفقيده والتحدث الى افرادهم فان ذلك يعزز إمكانية التقارب منهم وكذلك يعزز قيم الايثار والتضحية من أجل المبادئ التي يؤمنون بها ويكونون بشكل أكثر انسجام.
٢٣. ضرورة معرفة قيادة هيئة الحشد الشعبي وقيادة لواء علي الأكبر مخاوف الافراد العاملين لديهم والتي من الممكن ان تقلل من ارتباطهم وانتمائهم للهيئة واللواء على وجه التحديد.

٢٤. التأكيد على ترسيخ ثقافة التطوع من أجل مساعدة الآخرين لأداء مهامهم وخاصة في الظروف غير الاعتيادية.
٢٥. العمل على إيضاح ان بعض الاعمال التطوعية عكسية وضبط تلك التصرفات كون يوجد لديها ضرر على المنظمة وعلى الافراد العاملين فيها لا سيما وان هذا التشكيل يمتاز بصيغة عقائدية وان أي تصرف ممكن ان ينعكس على اللواء والهيئة بشكل أوسع.
٢٦. زيادة الاهتمام والتقدير بالأعمال التطوعية الإيجابية التي يقوم بها الافراد العاملين واشعارهم بأن ما يقومون به له معنى مهم وله تأثير كبير سواء كان ذلك التأثير على مستوى المجتمع او على مستوى المنظمة او على المستوى الفردي.
٢٧. ينبغي ضرورة قيام القيادات العليا بالتركيز على عنصر مهم وهو إيضاح الدور الكبير الذي يقوم به افراد اللواء وان عملهم له معنى وذو قيمة كبيره فأن ذلك سيسهم من زيادة الولاء والانتماء والعضوية للفريق كما سيعمل على تقليل السلوكيات السلبية او غير المنتجة.
٢٨. ضرورة زيادة تمسك قيادة الحشد الشعبي وقيادة لواء علي الاكبر بتوجيهات المرجعية الدينية العليا والمتمثل بسماحة المرجع الديني الأعلى السيد علي الحسيني السيستاني (دام ظله الوارف) ومهما كانت الظروف المستقبلية التي من الممكن ان تعيق ارتباطهم بها على ان لا يحدث اشكليه في ارتباطاتهم الإداري الرسمي. كون هذا التشكيل هو تشكيل عقائدي بالإضافة الى إمكانية المرجعية في معرفة البواعث والدوافع الأساسية لتحريك الشعب العراقي على وجه التحديد مع معرفة مقدار تمسكهم بالقيم الحسينية مع ايمان الناس بها بوصفها قياده روحية معتدلة لهم مع اختلاف قومياتهم.

ثانياً: المقترحات المستقبلية

- هنالك مجموعة من المقترحات المستقبلية التي طرقتها الباحثة لتوسيع الدراسة مستقبلاً، وقياس تأثيراتها مع المتغيرات الاخرى وكما يأتي: -
- ١- دراسة الدور التفاعلي للقيادة الروحية في العلاقة بين قيم الثقافة الحسينية والروحانية في مكان العمل.
 - ٢- دور قيم الثقافة الحسينية في تعزيز الولاء التنظيمي من خلال الدور الوسيط لنزاهة القائد
 - ٣- دور قيم الثقافة الحسينية في تحقيق الرضا الوظيفي من خلال الدور الوسيط للذكاء الاستراتيجي للقيادات العليا في المنظمة.
 - ٤- دور قيم الثقافة الحسينية في تعزيز سلوكيات العاملين من خلال الدور الوسيط للقدرات الإبداعية.
 - ٥- تأثير النزاهة التنظيمية في تعزيز سلوك العمل التطوعي
 - ٦- قيم الثقافة الحسينية ودورها تحقيق النجاح التنظيمي من خلال الدور الوسيط للقيادة الروحية.
 - ٧- الدور التفاعلي لسلوك المواطنة التنظيمية ما بين قيم الثقافة الحسينية والأداء المتميز.

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية المبحث الثاني: التوصيات والمقترحات المستقبلية

- ٨- دور القيادة الروحية في تحقيق الاستقرار الوظيفي من خلال الدور الوسيط للكفاءة الذاتية لدى القادة.
- ٩- دور قيم الثقافة الحسينية في تحقيق الولاء الوظيفي من خلال تحسين السمعة المدركة.
- ١٠- دور القيادة الروحية في تعزيز السمعة المدركة من خلال التفكير الاستراتيجي.

أولاً: المصادر العربية

• القرآن الكريم

أ- الكتب

- ١- إبراهيم، مصطفى وأخرون " المعجم الوسيط " بيروت، دار احياء التراث ، ج ٢ ، ط ٢ ، ١٩٨٧ ، ص ٧٦٨.
- ٢- السعدي ، حاتم جاسم عزيز "القيم التربوية في فكر الامام الحسين (ع)" ، دراسة تحليلية ، العتبة الحسينية المقدسة ، قسم الشؤون الفكرية ، ٢٠١٣ .
- ٣- المعجم الوسيط ، " معجم وقواميس اللغة العربية" ، القاهرة . مكتبة الشروق الدولية ، ٢٠٠٤ .
- ٤- الموسوي ، السيد محمود ، " الثقافة الحسينية " البحرين ، مطبعة البحرين، (٢٠٠٤).
- ٥- المجلسي ، محمد باقر " بحار الانوار الجامعة للدرر اخبار الانمة الاطهار " دار احياء التراث العربي ، بيروت ، ١١١٠ هـ ، الجزء ٤٥ ، ط ٣.
- ٦- طهطاوي، سيد أحمد . " القيم التربوية في القصص القرآني " مصر: دار الفكر العربي، ط ١ ، ١٩٩٦ .

ب- الاطاريح والرسائل

- ١- الدليمي، نوال إبراهيم" الفكر التربوي في وصايا الخلفاء العباسيين(العصر الأول ١٣٢-٢١٨) دراسة تحليلية" ، أطروحة دكتوراه، كلية التربية(ابن رشد)، جامعة بغداد، ١٩٩٥ ، ص ٣٣٠
- ٢- الفراء، منى إسماعيل و الصوفي، حمدان عبد الله " درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم" رسالة ماجستير في إدارة التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، ٢٠١٨ .
- ٣- اليساري، صلاح مهدي، طالب ، علاء فرحان . (٢٠١٧) . " الذكاء الاستراتيجي ونزاهة القائد ودورهما في تحقيق الأداء المتميز- دراسة تحليلية" ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء ، كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٤- طالب ، علاء فرحان ، الطائي ، فيصل علوان ، عليوي ، علي حسين " دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية عن طريق الحد من عقبات التغيير" - بحث تحليلي لأراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة.المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، المجلد ١٤ ، العدد ٥٧ ، ٢٠١٨ ، ص ١-٢٨ .

٥- كونده ، سلمى ، بلخيري ،كمال " المجتمع المدني والعمل التطوعي في الجزائر دراسة ميدانية على عينه من الجمعيات الخيرية بولاية سطيف" أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، علم الاجتماع ، الجزائر ، ٢٠٢٠.

ج- الدوريات والمؤتمرات

- ١- إبراهيم، إيمان يونس. "الثورة الحسينية... أيقونة للارتقاء الأخلاقي والإصلاح المجتمعي". مجلة إشراقات تنموية ، ٢٠١٩ ، ٣٠٥-٣٣٢.
- ٢- ال حيدر، امال خلف علي " إنسانية الخطاب العلوي قراءة معرفية في الابعاد القيمية " ، مجلة المبين ، العدد ٧ ، ٢٠١٨ ، ٥٠-٦٨.
- ٣- البياتي ، انتصار زين العابدين ، الساعدي ، انتصار معاني "دور الاسرة في غرس القيم الاخلاقية للعمل التطوعي لدى الشباب" مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد ٥٨ ، ٢٠١٨ ، ٢٨٠-٢٩١.
- ٤- التميمي ، نابلس صلال ، " ثقافة الثورة عند الامام الحسين (ع)" مؤسسة وراث الأنبياء، للدراسات التخصصية للنهضة الحسينية ، مجلة الإصلاح الحسيني - العدد الرابع عشر ، ٢٠١٦ ، ص٢٣٥-٢٥٥.
- ٥- التميمي، نابلس صلال . "ثقافة الثورة عند الإمام الحسين (عليه السلام)" ، مجلة الباحث، العدد ٣٥ ، ٢٠٢٠ ، ١١-٣٥
- ٦- الحسيني، حسين محمد سعد الدين و فايزة عبده أحمد علي . "أثر القيادة الروحية على الأبناء." المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة -جامعة المنصورة ٥,٣, ٢٠١٩ ، ٢٢١-٢٤٣.
- ٧- الرحيم وعبد الحسين مهدي. "نزعة الانسانية او الانسية في اعتبارات ثورة الامام الحسين (ع) حتى محط الرحال في كربلاء" مجلة السبط، العدد ٤ . ٢٠١٧ ، ص ١٣-٧٣.
- ٨- الصوافي، سعيد ابن راشد "دور الثقافة الإسلامية في التربية الأخلاقية" مؤتمر التربية الأخلاقية والتحديات المعاصرة (١٥-١٦ ابريل) ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٥ .
- ٩- الطائي، يوسف حجيم، والعبادي، هاشم فوزي. "ثورة الإمام الحسين عليه السلام منبراً للإصلاح الإداري المستدام ومدخلاً للتغيير الاستراتيجي المتجدد". مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، العدد ٤٣ ، الجزء ٣ ، ٢٠١٧ ، ١٥١-١٧٥.
- ١٠- العارضي ، احسان " الشهادة الحسينية والحشد الشعبي تعانق الفعل والموقف " مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، العدد ٤٣ ، الجزء ٣ ، ٢٠١٧ ، ١٠٧-١٢٦ .
- ١١- القاسمي، سمير عبد المنعم. "الطقوس والمعالجات الفنية في العرض العراقي لمرحلة الإمام الحسين." مجلة نابو ، ٢٠١٨ ، المجلد ٢٠ ، العدد ٢٣ ، الصفحات ٤٤-١.

- ١٢- المصري، راغدة محمد، " المنظومة القيمية للنهضة الحسينية"، مؤسسة وراث الأنبياء للدراسات التخصصية للنهضة الحسينية، مجلة الإصلاح الحسيني - العدد الرابع عشر (٢٠١٦)، ٢٣٤-٢١٩.
- ١٣- جابك، هاله عبد الهادي والخفاجي، نوفل عامر صالح. "العمل النفسي والسلوكي في المجتمع". مجلة جامعة بابل للعلوم البحتية والتطبيقية ٢٧،٥ (٢٠١٩): ١٩٢-١٩٨.
- ١٤- جاسم، أنمار عبد الجبار وعبد الأمير، ضرغام سامي " القيم الاجتماعية الإسلامية في فكر الامام علي ابن الحسين (ع) " مجلة القادسية للعلوم الانسانية، المجلد ٢٠، العدد ١، ٢٠١٧، ص ٤٦٧-٤٩٢.
- ١٥- جاسم، سناء سعيد، " المنظومة القيمية والأخلاقية في النهضة الحسينية"، مؤسسة وراث الأنبياء للدراسات التخصصية للنهضة الحسينية، مجلة الإصلاح الحسيني - العدد السابع عشر ٢٠١٧، ص١٨٧-٢٢١.
- ١٦- جاسم، وسام حسين و مسلم، احمد جاسم " الامن الثقافي في ضوء القيم النهضوية للثورة الحسينية" وقائع المؤتمر العملي الرابع، مركز العميد للدراسات والبحوث ، المجلد الثاني ، ٢٠١٧.
- ١٧- رزاق، فاتن محمد . " مقومات التسامح العالمي وتأثيرها على السالم " مجلة العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية، جامعة بغداد . ٣٠١-٣٣٤: (٢٠٢٠) ٥٣
- ١٨- عباس، محمد خضير " اصلاح النظم الاسلامية في فكر الامام علي (ع) " ، مجلة المبين ، العدد ١٠ ، (٢٠٢٠).
- ١٩- عبد القادر، فوشان وأحمد، العلاوي. "الاندماج الاجتماعي: المفهوم، الأبعاد والمؤشرات" .مجلة الراصد العلمي .(٢٠١٧) ١، ٤، ٤٥-٢٩.
- ٢٠- عبد الكاظم ، حسن هادي. "الشعائر الدينية وأثرها على رسوم طلاب السادس الاعدادي-النجف الأشرف إنموذجا " ، مجلة كلية جامعة الطوسي ، ٢٠١٩، العدد ٧، ٤١-٨٤.
- ٢١- عبد الله، جبار محارب. "تجسيد القيم الانسانية في النهضة الحسينية " . مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، العدد ٤٣، الجزء ٣ ، ٢٠١٧، ٣٧٥-٤٠٢.
- ٢٢- عبيد، منى حسين، وخميس، خلود محمد. "الإصلاحات الدستورية ومستقبل الحقوق والحريات العامة في العراق " ، مجلة الدراسات العربية والدولية،(٢٠٠٩)
- ٢٣- محمد ، حمدان رمضان " ثورة الامام الحسين(ع) الإصلاحية وابعادها الانسانية في العالم الإسلامي: رؤية اجتماعية" ، مجلة العميد ، العدد ١٠ ، العدد ٣٧ ، ٢٠٢١.
- ٢٤- محمد ، علي دربول . "الاصلاح في بلدان الخليج العربية: البحرين دراسة حالة " .مجلة الدراسات الدولية . ١٣-١: (٢٠١٦) ٦٧

ثانياً: المصادر الأجنبية

A. Thesis and Dissertations

١. Kyle, John Wesley. **An Exploration of Human Dignity as a Foundation for Spiritual Leadership**. Thesis or dissertation. University of Derby (United Kingdom), ٢٠٢١.٤
٢. Wagner, Tracy A. **Exploring the Spiritual Leadership Practices of Female Private College and University Presidents**. Diss. Thesis. Barry University, ٢٠١٨.١
٣. Wilson, Charles L. A "relational study of leadership spirituality and organizational performance in home health care agencies". Thesis University of Phoenix, ٢٠٠٨.٢

B. Books

١. Alberto, P. A., & Troutman, A. C. .**"Applied behavior analysis proc"**, ٢٠٠٣.
٢. Bicard, S. C, Bicard, D. F. ,& the IRIS Center. **" Defining behavior"**. Retrieved on [month day, year,] from". (٢٠١٢) "[http://iris.peabody.vanderbilt.edu/case_studies/ ICS-.٠١٥](http://iris.peabody.vanderbilt.edu/case_studies/ICS-.٠١٥)
٣. Cooper, D.R. & Schindler, P.S. ,**" Business research methods"** (١٢th edn)". Boston:McGraw-Hill, ٢٠١٤
٤. Ferreira, Marisa R., Joao F. Proenca, and Teresa Proenca. **"Motivations and management factors of volunteer work in nonprofit organisations: a literature review."** ٨th International Congress of the International Association on Public and Nonprofit Marketing. , ٢٠٠٩.
٥. Field, Andy. **"Discovering statistics using spss third edition."** ,(٢٠٠٩).
٦. Gao, Wenyi. **"Gender and Organizational Citizenship Behavior."** ٥th International Symposium on Social Science (ISSS ٢٠١٩). Atlantis Press, ٢٠٢٠.
٧. George M Jennifer & Jones R Gareth. **"Understanding and Managing Organizational Behavior"**, Pearson Education, Inc., ٦th, ٢٠١٢
٨. Greenleaf, R.K. **" Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness "**. New York: Paulist Press. ١٩٧٧.
٩. John R. Schermerhorn, & Richard N. Osborn & Mary Uhl-Bien & James G. Hunt **" organizational behavior."** ١٢th ed. ٢٠١٢

١٠. Johns Gary & Saks M. Alan, “**Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work**”, Pearson Canada Inc., 9th, ٢٠١٤
١١. McShane, Steven Lattimore, Mary Ann Young Von Glinow, and Mary Ann Von Glinow. “**Organizational behavior**”. New York, NY: McGraw-Hill Irwin, ٢٠٠٥.
١٢. Robbins, Stephen P., and Tim Judge. “**Essentials of organizational behavior.**” ١٢th ed.(٢٠١٤).
١٣. Sekrana, Uma, “**Research methods for business**”, A skill building, ٢٠٠٣ .ed٤. John Wiley & Sons, Incthapproach”.
١٤. Slocum, John W., and Don Hellriegel. “**Principles of organizational behavior**”. Mason, OH: South-Western Cengage Learning, ٢٠١١
١٥. Snyder, C. R., and Shane J. Lopez. “**The future of positive psychology.**” Handbook of positive psychology, Oxford university press (٢٠٠٢).
١٦. Woldie, Mirkuzie, and Kiddus Yitbarek. “**Informal Care and Community Volunteer Work in Global Health.**” Handbook of Global Health (٢٠٢٠).

C. Journal & Periodicals

١. Afriansyah, Anggi. “**Establishing School as a Dialogue Space: A Case Study at Kolese Gonzaga High School.**” Society ٨,١ (٢٠٢٠): ٤٨-٦٣.
٢. Ahern, Kenneth R., Daniele Daminelli, and Cesare Fracassi. “**Lost in translation? The effect of cultural values on mergers around the world.**” Journal of Financial Economics ١١٧,١ (٢٠١٥): ١٦٥-١٨٩.
٣. Akhtar, Salman, and Archana Varma. “**Sacrifice: Psychodynamic, cultural and clinical aspects.**” The American journal of psychoanalysis ٧٢,٢ (٢٠١٢): ٩٥-١١٧.
٤. Al-Ani, Wajeha. “**Methodological analyses and applications to determine and maximize the added value of volunteer work in Oman.**” International Journal of Humanities and Social Sciences ٦,٢ (٢٠١٧): ٥٣-٦٤.
٥. Alhendi, Osama, et al. “**Tolerance, Cultural Diversity and Economic Growth: Evidence from Dynamic Panel Data Analysis.**” Economies ٩,١ (٢٠٢١): ٢٠.
٦. Alimudin, Arasy, et al. “**Effect of Spiritual Leadership to Organizational Culture and Employee’s Loyalty.**” Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis ٣,٢ (٢٠١٧): ٧٦-٨٦.

٧. Al-Merr, Ali, S. S. & Irtaimah, Hani J. " **Cultural Values on Continuous Improvement in Private Schools in Kuwait**" International Journal of Business and Management; Vol. ١٥, No. ٥;)٢٠٢٠(. ٣٧-٤٥.
٨. Altıok, Pınar. " **Applicable vision, mission and the effects of strategic management on crisis resolve.**" Procedia-Social and Behavioral Sciences ٢٤ (٢٠١١): ٦١-٧١.
٩. Alwansyah, Adam Ahmad, Evi Santi, and Tantri Yanuar Rahmat Syah. " **The Effect of Cyber bullying Victimization on Counterproductive Work Behavior.**" International Journal of Global Operations Research ١,٣ (٢٠٢٠): ١٠٩-١١٣.
١٠. Aydin, Bulent, and Adnan Ceylan. " **The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity.**" African Journal of Business Management ٣,٥ (٢٠٠٩): ١٨٤-١٩٠.
١١. Bailis, Daniel S., and Judith G. Chipperfield. " **Hope and optimism.**" (٢٠١٢): ٣٤٢-٣٤٩.
١٢. Baloglu, Nuri, and Engin Karadag. " **A theoretical analysis on spiritual leadership.**" Educational Administration: Theory and Practice ١٥,٢ (٢٠٠٩): ١٦٥-١٩٠.
١٣. Banerjee, Saikat. " **Dimensions of Indian culture, core cultural values and marketing implications.**" Cross Cultural Management: An International Journal (٢٠٠٨).
١٤. Baykal, Elif. " **Spiritual Leadership in Collectivist Cultures: Turkey Example.**" Science and Spirituality for a Sustainable World: Emerging Research and Opportunities. IGI Global, ٢٠١٩, ٤٤-٦٩.
١٥. Baykal, Elif. " **Spiritual Leadership in Collectivist Cultures: Turkey Example.**" Science and Spirituality for a Sustainable World: Emerging Research and Opportunities. IGI Global, ٢٠١٩, ٤٤-٦٩.
١٦. Bellmore, Leisa. " **For the good of others and ourselves: The benefits of volunteer work.**" ٢٠١٨, p1٣-١٥.
١٧. Bellmore, Leisa. " **For the good of others and ourselves: The benefits of volunteer work.**" ٢٠١٨, p1٢-١٥.

١٨. Bergner, R. M. "What is behavior? And so what?" New ideas in psychology, ٢٩(٢), (٢٠١١) ١٤٧-١٥٥.
١٩. Bindlish, Puneet, Priyanka Dutt, and Rupali Pardasani. "From growing convergence of spirituality and leadership towards a unified leadership theory." Journal of spirituality, leadership and management ٦, ١ (٢٠١٢): ٣-٢٣.
٢٠. Borchardt, Pietra, and Monica De Fatima Bianco. "Meanings of volunteer work: A study with members of a Lutheran institution." RAM. Revista de Administração Mackenzie ١٧, ٥ (٢٠١٦): ٦١-٨٤.
٢١. Borgatti, Stephen P., and Daniel S. Halgin. "Analyzing affiliation networks." The Sage handbook of social network analysis ١ (٢٠١١): ٤١٧-٤٣٣.
٢٢. Brayko, Carolyn A., Ramona A. Houmanfar, and Elizabeth L. Ghezzi. "Organized cooperation: A behavioral perspective on volunteerism." Behavior and Social Issues ٢٥, ١ (٢٠١٦): p ٧٧-٩٨.
٢٣. Brown, Timothy A., and Michael T. Moore. "Confirmatory factor analysis." Handbook of structural equation modeling (٢٠١٢): ٣٦١-٣٧٩.
٢٤. Bueker, Catherine Simpson. "The Acquisition of Cultural Capital." Experiences of Women of Color in an Elite US Public School. Palgrave Macmillan, Cham, ٢٠١٧. ١٤٩-١٧٦.
٢٥. Chabuk, Halla Abdul-Hadi, and Nawfal Amer Salih Al-Khafaji. "Effects of Voluntary Work on Psychological and Behavioral Treatment of Individuals in Society." Journal of University of Babylon for Pure and Applied Sciences ٢٧, ٥ (٢٠١٩): ١٩٢-١٩٨.
٢٦. Chambers, Clare. "Respect, Religion, and Feminism: Comments on Lori Watson and Christie Hartley, Equal Citizenship and Public Reason: A Feminist Political Liberalism." Journal of Applied Philosophy ٣٧, ٥ (٢٠٢٠): ٨٦٣-٨٧٢.
٢٧. Chegini, F., Molan, S., & Kashanifar, S. "An Examination of the Impact of Cultural Values on Brand Preferences in Tehran's Fashion Market". Procedia Economics and Finance, ٣٦, ٢٠١٦, ١٨٩-٢٠٠.

٢٨. Chen, Chin-Yi, and Chin-Fang Yang. **"The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis."** *Journal of business ethics* ١٠٥,١ (٢٠١٢): ١٠٧-١١٤.
٢٩. Chen, Silu, et al. **"Spiritual leadership on proactive workplace behavior: the role of organizational identification and psychological safety."** *Frontiers in psychology* ١٠ (٢٠١٩): ١٢٠٦.
٣٠. Chwialkowska, Agnieszka, Waheed Akbar Bhatti, and Mario Glowik. **"The influence of cultural values on pro-environmental behavior."** *Journal of Cleaner Production* (٢٠٢٠).
٣١. Cordero & et al. **"Staff Nurses Synergistic Attitude towards Institutional Vision, Mission and Goals Using Bloom's Taxonomy: An Input to Operations Planning."** *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume ٨, Issue ١٢, December ٢٠١٨, .p٨٤٠.
٣٢. Cornelis, Ilse, Alain Van Hiel, and David De Cremer. **"Volunteer work in youth organizations: predicting distinct aspects of volunteering behavior from self- and other- oriented motives."** *Journal of Applied Social Psychology* ٤٣,٢ (٢٠١٣): ٤٥٦-٤٦٦.
٣٣. Crossman, J. **"Environmental and spiritual leadership: Tracing the synergies from an organizational perspective"**, *Journal of business ethics*, Vol.١٠٣, No.٤(٢٠١٠), pp.٥٥٣-٥٦٥
٣٤. Dalal, Reeshad S., et al. **"A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance."** *Academy of Management Journal* ٥٢,٥ (٢٠٠٩): ١٠٥١-١٠٦٦.
٣٥. Dali, Nuradli Ridzwan Shah Mohd, and Hanifah Abdul Hamid. **"The University's Vision, Mission and Goals: Attaining Academia's Perception."** (٢٠٠٩).
٣٦. Danowski, James A., and Han Woo Park. **"East Asian Communication Technology Use and Cultural Values."** *Journal of Contemporary Eastern Asia* ١٩,١ (٢٠٢٠): ٤٣-٥٨.
٣٧. Davies, Siobhan, Jason Wilson, and Malcolm Ridges. **"Redefining 'cultural values'—the economics of cultural flows."** *Australasian Journal of Water Resources* (٢٠٢٠): ١-١٢.

٣٨. Diaz-Saenz, Hector R. "**Transformational leadership.**" The SAGE handbook of leadership ٥,١ (٢٠١١): ٢٩٩-٣١٠.
٣٩. Dixon, Diane, and Marie Johnston. "**Content validity of measures of theoretical constructs in health psychology: Discriminant content validity is needed.**" British Journal of Health Psychology ٢٤,٣ (٢٠١٩): ٤٧٧-٤٨٤.
٤٠. Djaelani, A., A. Sanusi, and B. Trianmanto. "**Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior.**" Management Science Letters ١٠,١٦ (٢٠٢٠): ٣٩٠٧-٣٩١٤.
٤١. Duh, Mojca, Jernej Belak, and Borut Milfelner. "**Core values, culture and ethical climate as constitutional elements of ethical behaviour: Exploring differences between family and non-family enterprises.**" Journal of business ethics ٩٧,٣ (٢٠١٠): ٤٧٣-٤٨٩.
٤٢. Egel, Eleftheria, and Louis W. Fry. "**Spiritual leadership as a model for Islamic leadership.**" Public Integrity ١٩,١ (٢٠١٧): ٧٧-٩٥.
٤٣. Einolf, Christopher, and Susan M. Chambré. "**Who volunteers? Constructing a hybrid theory.**" International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing ١٦,٤ (٢٠١١):p ٢٩٨-٣١٠.
٤٤. Ekeke, Emeka C., and Ubong Ekpenyong Eyo. "**The Necessity of Hope: A Philosophical and Theological Appraisal.**" European Scientific Journal ١٢,٥ (٢٠١٦).
٤٥. Erdurmazlı, Eser. "**On the servant leadership behaviors perceived in voluntary settings: The influences on volunteers' motivation and organizational commitment.**" SAGE Open ٩,٣ (٢٠١٩):p١-١٩ ٢١٥٨٢٤٤٠١٩٨٧٦٢٦٥.
٤٦. Erturk, Abbas, and Emrah Donmez. "**Ruhsal Liderlik ve Eğitimdeki Yansımaları.**" Mugla Sıtkı Koçman universitesi Egitim Fakultesi Dergisi ٤,١ (٢٠١٧): ١١-١٩.
٤٧. Ezinwanne M Onwuka. "**scientific culture and African cultural values.**" (٢٠١٩). Email: ezinwanne.dominion@gmail.com

٤٨. Fairholm, G. W.. **"Capturing the heart of leadership: Spirituality and community in the new American workplace"**. Westport, CT: Praeger Publishers.(١٩٩٧).
٤٩. Fairholm, Matthew R., and Taylor W. Gronau. **"Spiritual leadership in the work of public administrators."** Journal of Management, Spirituality & Religion ١٢,٤ (٢٠١٥): ٣٥٤-٣٧٣.
٥٠. FanggidaE , Rolland Epafra. **"Spirituality leadership to create transformational leadership: referring to leadership values in Christianity in Indonesia."** Grand Inna, Kuta, Bali, Indonesia ٢٠٣ (٢٠١٥).
٥١. Folkman, Susan. **"Stress, coping, and hope."** Psychological aspects of cancer. Springer, Boston, MA, ٢٠١٠. ٩٠١-٩٠٨.
٥٢. Fry, Louis W. **"Spiritual leadership as a model for student inner development."** Journal of leadership studies ٣,٣ (٢٠٠٩): ٧٩-٨٢.
٥٣. Fry, Louis W., and John W. Slocum Jr. **"Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership."** Organizational dynamics ٣٧,١ (٢٠٠٨): ٨٦-٩٦.
٥٤. Fry, Louis W., Steve Vitucci, and Marie Cedillo. **"Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline."** The leadership quarterly ١٦,٥ (٢٠٠٥): ٨٣٥-٨٦٢.
٥٥. Fry, L. W., and J. Lee Whittington. **"Spiritual leadership as a paradigm for organization transformation and development."** National Academy of Management Meeting. Honolulu, Hawaii. Vol. ٢٥. No. ٦. ٢٠٠٥.
٥٦. Fry, L., and E. Egel. **"Spiritual Leadership: Embedding Sustainability in the Triple Bottom Line."** Graziadio Business Review ٢٠,٣ (٢٠١٧): ١-١٢.
٥٧. Fry, Louis W. **"Spiritual leadership "** Texas A&M University – Central Texas, Killeen, TX, USA (٢٠١٦): ١-٦.
٥٨. Fry, Louis W. **"Toward a theory of spiritual leadership."** The leadership quarterly ١٤,٦ (٢٠٠٣): ٦٩٣-٧٢٧. APA

٥٩. Fry, Louis W., et al. "**Spiritual leadership as an integrating paradigm for servant leadership.**" Integrating spirituality and organizational leadership (٢٠٠٧): ٧٠-٨٢
٦٠. Ghani, Bilqees, and K. R. Memon. "**The HR practices and organizational citizenship behavior.**" International journal of management sciences and business research ٩,١ (٢٠٢٠): ٤٣-٥٢.
٦١. Gibson L. James, Ivancevich M. John, Donnelly H. James & Konopaske Robert, "**Organizations Behavior Structure Processes**", The McGraw-Hill Companies, Inc., ١٤th, ٢٠١٢
٦٢. Gocen, Ahmet, and Ragip TERZI. "**The Causal Effect of Spiritual Leadership on Organizational Health in Educational Organizations.**" International Online Journal of Educational Sciences ١١,٢ (٢٠١٩).
٦٣. Gocen, Ahmet, and Terzi, Ragip. "**The Causal Effect of Spiritual Leadership on Organizational Health in Educational Organizations.**" International Online Journal of Educational Sciences ١١,٢ (٢٠١٩).
٦٤. Grigore, Ana-Maria, and Andreea MITROI. "**Spiritual Leadership—An Emerging Paradigm.**" Review of International Comparative Management , (٢٠٠٩): ١٣١-١٣٦.
٦٥. Grønberg, Kirsten A., and Brent Never. "**The role of religious networks and other factors in types of volunteer work.**" Nonprofit Management and Leadership ١٤,٣ (٢٠٠٤): ٢٦٣-٢٨٩.
٦٦. Guiso, Luigi, Paola Sapienza, and Luigi Zingales. "**The Value of Corporate Culture**" Initiative on Global Markets ٣١,٨٦ (٢٠١٣).
٦٧. Hair Jr, Joe F., et al. "**Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research.**" European business review (٢٠١٤).
٦٨. Hallinger, Philip, and Ronald H. Heck. "**What do you call people with visions? The role of vision, mission and goals in school leadership and improvement.**" Second international handbook of educational leadership and administration. Springer, Dordrecht, ٢٠٠٢. ٩-٤٠.
٦٩. Hardenberg, Roland. "**Sacrifice.**" The International Encyclopedia of Anthropology (٢٠١٨): ١-٧.

٧٠. Hegland, Mary Elaine. **"Shi'a women of Northwest Pakistan and agency through practice: Ritual, resistance, resilience."** PoLAR ١٨ (١٩٩٥): ٦٥.
٧١. Hunsaker, W., and W. Jeong. **"Engaging employees through spiritual leadership."** Management Science Letters ١٠,١٥ (٢٠٢٠): ٣٥٢٧-٣٥٣٦.
٧٢. Hustinx, Lesley, and Frans Lammertyn. **"Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective."** Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations ١٤,٢ (٢٠٠٣): ١٦٧-١٨٧.
٧٣. Hustinx, Lesley. **The organizational behavior of volunteers revisited? Explaining differences in styles of volunteering in the Red Cross in Flanders.** Nomos, ٢٠١٠..p ٢٣٩-٢٦٠
٧٤. Hynes, Robert A., and Andrea I. Nykiel. **"Maximizing outcomes of volunteer programs through a functional approach to motivation."** Journal of College and Character ٥,٩ (٢٠٠٤).
٧٥. Iguisi, Osarumwense. **"Motivation-related values across cultures."** African Journal of business management ٣,٤ (٢٠٠٩): ١٤١-١٥٠.
٧٦. Ilies, Remus, et al. **"Guilty and helpful: An emotion-based reparatory model of voluntary work behavior."** Journal of Applied Psychology ٩٨,٦ (٢٠١٣): ١٠٥١..
٧٧. Infield, M., and A. Mugisha. **"Culture, values and conservation: a review of perspectives, policies and practices."** Fauna & Flora International, Cambridge UK ٢ (٢٠١٣).
٧٨. Jahandar, Parivash, et al. **"Nurses' perspective on spiritual leadership: A qualitative study based on fry's spiritual leadership model."** Electronic physician ٩,١١ (٢٠١٧): ٥٧٢١.
٧٩. Jeon, Ki Seok. **"The relationship of perception of organization performance and spiritual leadership, workplace spirituality, and learning organization culture in the Korean context."** (٢٠١١).
٨٠. Junaedi, I. Wayan Ruspendi, and Dermawan Waruwu. **"The Model of Spiritual Leadership in Transforming the Millennial Generation Economy in Bali."** ٢٠٢٠.

٨١. Jurt, Christine, et al. **"Cultural values of glaciers."** The high-mountain cryosphere: Environmental changes and human risks. Cambridge University Press, ٢٠١٥. ٩٠-١٠٦.
٨٢. Kapitany, Rohan, Christopher Kavanagh, and Harvey Whitehouse. **"Ritual morphospace revisited: the form, function and factor structure of ritual practice."** Philosophical Transactions of the Royal Society B ٣٧٥, ١٨٠٥ (٢٠٢٠): ٢٠١٩٠٤٣٦.
٨٣. Kaya, Ahmet. **"The relationship between spiritual leadership and organizational citizenship behaviors: A research on school principals' behaviors."** Educational Sciences: Theory & Practice ١٥, ٣ (٢٠١٥).
٨٤. Khani, Amir H. A. & Arani, Hossein S., **"An empirical investigation on the effects of spiritual leadership components on organizational learning capacity"**, A case study of Payame Noor University, Management Science Letters, ٢٠١٣
٨٥. Kinnunen, Jouko, and Maria Rundberg. **"Measuring the importance of volunteer work in the Åland Islands."** Conference Paper for ٥٣rd ERSA Congress ٢٧-٣١ August ٢٠١٣, Palermo, Sici (٢٠١٤).
٨٦. Klingborg, Donald J & et al **"What Is Leadership?"** Leadership and Professional Development, Article in Journal of Veterinary Medical Education ٢٠٠٦, ٢٨٠-٢٨٣.
٨٧. Krings, Franciska, and Grégoire Bollmann. **"Managing counterproductive work behaviors."** Responsible Management Practices for the ٢١st Century (٢٠١١): ١٥١-١٥٩.
٨٨. Krishnakumar, Sukumarakurup, et al. **"The "good" and the "bad" of spiritual leadership."** Journal of Management, Spirituality & Religion ١٢, ١ (٢٠١٥): ١٧-٣٧.
٨٩. Lima, Pedro Augusto Bertucci, and Enzo Barberio Mariano. **"Volunteer work and happiness: a systematic literature review with sustainable development approach."** Latin American Journal of Management for Sustainable Development ٥, ١ (٢٠١٩): ١٧-٣٦.
٩٠. Link, Perry. **"The limits of cultural reform in Deng Xiaoping's China."** Modern China ١٣, ٢ (١٩٨٧): ١١٥-١٧٦.

٩١. Liu, Fengqin, and Xiulan Zhang. **"Who are Volunteers in Urban China?."** VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations (٢٠٢٠): ١-١٦.
٩٢. Liu, Fengqin, and Xiulan Zhang. **"Who are Volunteers in Urban China?."** VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations (٢٠٢٠): ١-١٦.
٩٣. Ljungblom, Mia, and Thomas Taro Lennerfors. **"The Lean principle respect for people as respect for craftsmanship."** International Journal of Lean Six Sigma (٢٠٢١).
٩٤. Lyon, Aidan. **"Why are normal distributions normal?."** The British Journal for the Philosophy of Science ٦٥,٣ (٢٠١٤): ٦٢١-٦٤٩.
٩٥. Maine, Fiona, Victoria Cook, and Tuuli Lahdesmaki. **"Reconceptualizing cultural literacy as a dialogic practice."** London Review of Education ١٧,٣ (٢٠١٩): ٣٨٣-٣٩٢.
٩٦. Makka, Anoosha. **"Spirituality and Leadership in a South African Context."** Leading in a VUCA World. Springer, Cham, ٢٠١٩. ٧٧-٩٠.
٩٧. Makkar, Shikha, and Ajay Kumar Singh. **"A conceptual development of spiritual leadership model."** International Journal of Business and Globalisation ٢٦,٣ (٢٠٢٠): ٢٣٩-٢٥٢.
٩٨. Makkar, Shikha, and Ajay Kumar Singh. **"A conceptual development of spiritual leadership model."** International Journal of Business and Globalisation ٢٦,٣ (٢٠٢٠): ٢٣٩-٢٥٢.
٩٩. Man, Mihaela. **"Managers and organizational citizenship behavior."** Scientific Bulletin-Nicolae Balcescu Land Forces Academy ٢١,١ (٢٠١٦): ١٨.
١٠٠. Mandal, Eugenia. **"Sacrifices of women and men in close relationships: the types and structure of sacrifices. The approach and avoidance motives for making sacrifices."** (٢٠٢٠).
١٠١. Mariyanti, Eka, and Nor Azilah Husin. **"Organizational Commitment as Mediating the Relationship Between Spiritual Leadership on the Sharia Hotels Performance."** Advances in Social Sciences Research Journal ٧,٢ (٢٠٢٠): ٢٠٢-٢١٣.

١٠٢. Matusov, Eugene, and Kiyotaka Miyazaki. "**Dialogue on dialogic pedagogy.**" *Dialogic Pedagogy: An International Online Journal* ٢ (٢٠١٤).
١٠٣. Meier, S., and A. Stutzer. "**Is volunteering rewarding in itself? IZA Discussion Papers ١٠٤٥.**" Institute for the Study of Labor (IZA) (٢٠٠٤)
١٠٤. Mekpor, Benjamin, and Kwasi Dartey-Baah. "**Leadership styles and employees' voluntary work behaviors in the Ghanaian banking sector.**" *Leadership & Organization Development Journal* (٢٠١٧).
١٠٥. Melikov, Ibragim & et al." "**Dialogue Of Cultures As An Alternative To Tolerance In Intercultural Communication**" «Social and Cultural Transformations in the Context of Modern Globalism»." (٢٠١٩).
١٠٦. Meyer, Rustin D., et al. "**Measuring job-related situational strength and assessing its interactive effects with personality on voluntary work behavior.**" *Journal of Management* ٤٠,٤ (٢٠١٤): ١٠١٠-١٠٤١.
١٠٧. Mikołajczak, Paweł, and Piotr Bajak. "**Does NGOs' Commercialization Affect Volunteer Work? The Crowding out or Crowding in Effect.**" *Public Organization Review* (٢٠٢٠): ١-١٦.
١٠٨. Miles, Donald E., et al. "**Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior.**" *International journal of selection and assessment* ١٠,١- ٢ (٢٠٠٢): ٥١-٥٧.
١٠٩. Mishra, Deepanjali. "**role of ethics in spiritual leadership.**" *International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM)*, ISSN: Vol. ٥, No.٣, May-June ٢٠١٦,٦٠-٦٩.
١١٠. Muresan, Roxana Bejan &Urzeala, Constanta "**Study motivating students for volunteer work.**" *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences* , ٢٠١٩:p١٥٤-١٦١.
١١١. Musick, Marc A., and John Wilson. "**Volunteering and depression: The role of psychological and social resources in different age groups.**" *Social science & medicine* ٥٦,٢ (٢٠٠٣): ٢٥٩-٢٦٩.
١١٢. Mutua, Jacqueline Nthoki, and Timothy Mwangi Kiruhi. "**Volunteer public leaders' values-driven leadership: the case of village elders in Kenya.**" *Heliyon* ٧,٣ (٢٠٢١): e٠٦٤١١.

١١٣. Naidoo, Marilyn. "The potential of spiritual leadership in workplace spirituality." *Koers* ٧٩,٢ (٢٠١٤): ٠١-٠٨.
١١٤. Naidoo, Marilyn. "The potential of spiritual leadership in workplace spirituality." *Koers* ٧٩,٢ (٢٠١٤): ٠١-٠٨.
١١٥. Nawaz, Rub, et al. "The Impact of Psychopathy on Counterproductive Work Behavior." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* ٨,٧ (٢٠١٨): ٢٠٨-٢٢٠.
١١٦. Nelson, Taryn. "A comparative look at national volunteerism legislation." *The Inter-American Initiative for Social Capital, Ethics and Development*, Inter-American Development Bank (٢٠٠٥).
١١٧. Ngunjiri, Faith Wambura. "Lessons in spiritual leadership from Kenyan women." *Journal of Educational Administration* ٤٨,٦ (٢٠١٠): ٧٥٥-٧٦٨.
١١٨. Nguyen, Phuong V., et al. "The role of the spiritual leadership of the leader in the results of the organization." *Asian Academy of Management Journal* ٢٣,٢ (٢٠١٨).
١١٩. Nicolae, Mariana, Irina Ion, and Elena Nicolae. "Spiritual Leadership: Implications for Managerial Action." *Business Ethics and Leadership from an Eastern European, Transdisciplinary Context*. Springer, Cham, ٢٠١٧. ١٥-٢١.
١٢٠. Nicolae, Mariana, Irina Ion, and Elena Nicolae. "The research agenda of spiritual leadership. Where do we stand?." *Revista De Management Comparat International* ١٤,٤ (٢٠١٣): ٥٥١.
١٢١. Niemandt, CJP Nelus. "Discerning spirituality for missional leaders." *Leading in a VUCA World*. Springer, Cham, ٢٠١٩. ١٥١-١٦٨.
١٢٢. Niemandt, CJP Nelus. "Discerning spirituality for missional leaders." *Leading in a VUCA World*. Springer, Cham, ٢٠١٩. ١٥١-١٦٨.
١٢٣. Nullens, Patrick. "From Spirituality to Responsible Leadership: Ignatian Discernment and Theory-U." *Leading in a VUCA World*. Springer, Cham, ٢٠١٩. ١٨٥-٢٠٧.
١٢٤. Ogbonna, Emmanuel. "The uneasy alliance of organisational culture and equal opportunities for ethnic minority groups: A British example." *Human Resource Management Journal* ٢٩,٣ (٢٠١٩): ٣٠٩-٣٢٧.

١٢٥. Ogundare, Temitope, et al. **"In the community but not of it??: The Social Integration of Nigerian Patients with Schizophrenia."** *Clinical Schizophrenia & Related Psychoses* ١٤,٣ (٢٠٢٠): ٦٠-٦٣.
١٢٦. Organ, Dennis W. **"Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome"**. Lexington Books/DC Heath and Com, ١٩٨٨.
١٢٧. Ozgan, Habib, and Sahabettin Aksab. **"The Examination of the Social Integration Perceptions of Undergraduate Students."** *Journal of Education and Training Studies* ٦.n٣a (٢٠١٨): ٢٦-٣٤.
١٢٨. Ozgenel, M., and S. Ankaralıoğlu. **"The effect of school administrators' spiritual leadership style on."** (٢٠٢٠). ١٦٥-١٣٧
١٢٩. Ozgenel, Mustafa, and Samet Ankaralıoğlu. **"The Effect of School Administrators' Spiritual Leadership Style on School Culture."** *Spiritual Psychology and Counseling* ٥,٢ (٢٠٢٠): ١٣٧-١٦٥.
١٣٠. Pan, Youqin, et al. **"Effects of Social Media Usage on Social Integration of University Students."** *International Journal of Technology in Teaching and Learning* ١٥,١ (٢٠١٩): ١-١٧.
١٣١. Phuong, Quynh Duong, and Aki Harima. **"The impact of cultural values on Vietnamese ethnic entrepreneurs in Germany."** *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation* ١٥,٢ (٢٠١٩): ٨٥-١١٦.
١٣٢. Piliavin, Jane Allyn, and Erica Siegl. **"Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study."** *Journal of Health and Social Behavior* ٤٨,٤ (٢٠٠٧): ٤٥٠-٤٦٤.
١٣٣. Qasemi, Hamid Reza. **"Toward a Spiritual System in Organization through Spiritual Leadership."** *Proceedings of the ٥٣rd Annual Meeting of the ISSS-٢٠٠٩, Brisbane, Australia. ٢٠٠٩.*
١٣٤. Raelin, Joseph A. **"Dialogue and deliberation as expressions of democratic leadership in participatory organizational change."** *Journal of Organizational Change Management* (٢٠١٢).
١٣٥. Ramshida, A. P., and K. Manikandan. **"Organizational commitment as a mediator of counterproductive work behavior and organizational culture."** *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* ٢,٢ (٢٠١٣): ٥٩-٦٩.

١٣٦. Rarick, Charles A. "**Confucius on management: Understanding Chinese cultural values and managerial practices.**" Available at SSRN ١٠٨٢٠٩٢ (٢٠٠٧).
١٣٧. Reave, Laura. "**Spiritual values and practices related to leadership effectiveness.**" *The leadership quarterly* ١٦,٥ (٢٠٠٥): ٦٥٥-٦٨٧.
١٣٨. Reed, P.; SENG, Y.; Adni, F. "**Religiousness among terminally ill and healthy adults**" *Research in Nursing and Health*, ٩, ٢٠١١
١٣٩. Ribeiro, José Luís Pais. "**Exploration of an agentic construct that impacts health behaviors in general population.**" (٢٠١٢).
١٤٠. Robinson, Sandra L. and Rebecca J. Bennett. "**A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study.**" *Academy of management journal* ٣٨,٢ (١٩٩٥): ٥٥٥-٥٧٢.
١٤١. Rturk, Abbas, and Emrah Dönmez. "**Spiritual Leadership and Its Reflections in Education.**" *Muğla Sıtkı Koçman University Journal of Education* ٤,١ (٢٠١٧): ١١-١٩.
١٤٢. Sahertian, Pieter, and Umiati Jawas. "**Cultural Values and Leadership Excellence.**" ٢nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH ٢٠٢٠). Atlantis Press, ٢٠٢١.
١٤٣. Samul, Joanna. "**Spiritual leadership: Meaning in the sustainable workplace.**" *Sustainability* ١٢,١ (٢٠٢٠): ٢٦٧.
١٤٤. Sandra, Danny, and Sharda Nandram. "**Spiritual Leadership as a Driver of Organizational Entrainment.**" *Proceedings of The International Conference On Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning*. ٢٠١٧.
١٤٥. Schugurensky, Daniel, and Karsten Mündel. "**Volunteer work and learning: Hidden dimensions of labour force training.**" *International handbook of educational policy*. Springer, Dordrecht, ٢٠٠٥. ٩٩٧-١٠٢٢.
١٤٦. Schwartz, Shalom. "**A theory of cultural value orientations: Explication and applications.**" *Comparative sociology* ٥,٢-٣ (٢٠٠٦): ١٣٧-١٨٢.
١٤٧. Selli, Lucilda, Volnei Garrafa, and Jose Roque Junges. "**Beneficiaries of volunteering: a bioethical perspective.**" *Revista de saude publica* ٤٢ (٢٠٠٨): ١٠٨٥-١٠٨٩.

١٤٨. Setyaningrum, Retno Purwani, Margono Setiawan, and Dodi Wirawan Irawanto. **"Servant Leadership Characteristics, Organisational Commitment, Followers' Trust, Employees' Performance Outcomes: A Literature Review."** *European Research Studies* ٢٣,٤ (٢٠٢٠): ٩٠٢-٩١١.
١٤٩. shatalebi, Badri & Yarmohammadian, Mohammad Hossien. **"Value based leadership paradigm."** *Procedia-Social and Behavioral Sciences* ١٥ (٢٠١١): ٣٧٠٣-٣٧٠٧.
١٥٠. Sheikh, Adnan Ahmed, et al. **"The spiritual role of a leader in sustaining work engagement: A teacher-perceived paradigm."** *SAGE Open* ٩,٣ (٢٠١٩): ١-١٥.
١٥١. Silva, Alberto. **"What is leadership?."** *Journal of Business Studies Quarterly* ٨,١ (٢٠١٦): ١.
١٥٢. Singh, Vedant. **"Perceptions of emission reduction potential in air transport: a structural equation modeling approach."** *Environment Systems and Decisions* ٣٦,٤ (٢٠١٦): ٣٧٧-٤٠٣.
١٥٣. Snyder, C. Richard. **"Hope theory: Rainbows in the mind."** *Psychological inquiry* ١٣,٤ (٢٠٠٢): ٢٤٩-٢٧٥.
١٥٤. Snyder, Charles R., et al. **"The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope."** *Journal of personality and social psychology* ٦٠,٤ (١٩٩١): ٥٧٠.
١٥٥. Söderhamn, Ulrika, et al. **"To be a trained and supported volunteer in palliative care—a phenomenological study."** *BMC palliative care* ١٦,١ (٢٠١٧): ١٨.
١٥٦. Sokol, Mariana, et al. **"Tolerance in the Communicative Culture of Modern Educational Manager."** *Propósitos y Representaciones* ٩.SPE٣ (٢٠٢١): ١١٧٠.
١٥٧. Spector, Paul E., and Suzy Fox. **"An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior."** *Human resource management review* ١٢,٢ (٢٠٠٢): ٢٦٩-٢٩٢.
١٥٨. Storme, Marcel, et al. **"Civil Procedure in Cross-Cultural Dialogue: Eurasia Context."** (٢٠١٢).

١٥٩. Suhr, D. D. "Paper ٢٠٠-٣١ Exploratory or Confirmatory Factor Analysis? Retrieved October ٧, ٢٠١٥." (٢٠٠٦).
١٦٠. Supriyanto, A. & et al. " **The effect of Organizational Citizenship Behavior on job satisfaction mediated with spiritual leadership.**" International Journal of Business and Society, Vol. ٢١ No. ٢, ٢٠٢٠, ٧٣٧-٧٤٨.
١٦١. Supriyanto, Achmad Sani, and Vivin Maharani Ekowati. "**Spiritual leadership and Islamic organizational citizenship behavior: examining mediation-moderated process.**" IJICC International Journal of Innovation, Creativity and Change. ١٣,٣ (٢٠٢٠): ١٦٦-١٨٥.
١٦٢. Supriyanto, Achmad Sani, and Vivin Maharani Ekowati. "**Spiritual leadership and Islamic organizational citizenship behavior: examining mediation-moderated process.**" IJICC International Journal of Innovation, Creativity and Change. ١٣,٣ (٢٠٢٠): ١٦٦-١٨٥.
١٦٣. Supriyanto, Achmad Sani, et al. "**Leadership styles as a predictor of the voluntary work behaviors of bank employees.**" IJEM International Journal of Economics and Management ١٤,١ (٢٠٢٠): ١-١١.
١٦٤. Sweeney, Patrick J., and Louis W. Fry. "**Character development through spiritual leadership.**" Consulting Psychology Journal: Practice and Research ٦٤,٢ (٢٠١٢): ٨٩.
١٦٥. Tabellini, Guido. "**Institutions and culture.**" Journal of the European Economic association ٦,٢-٣ (٢٠٠٨): ٢٥٥-٢٩٤.
١٦٦. Taherdoost, Hamed. "**Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research.**" How to test the validation of a questionnaire/survey in a research (August ١٠, ٢٠١٦) (٢٠١٦).
١٦٧. Tan, S. W., Ideris, A., Omar, A. R., Yusoff, K., & Hair-Bejo, M. "**Sequence and phylogenetic analysis of Newcastle disease virus genotypes isolated in Malaysia between ٢٠٠٤ and ٢٠٠٥**". Archives of virology, ١٥٥(١), ٢٠١٠, ٦٣-٧٠.
١٦٨. Thoits, Peggy A., and Lyndi N. Hewitt. "**Volunteer work and well-being.**" Journal of health and social behavior (٢٠٠١): ١١٥-١٣١.

١٦٩. Turinsky, Theresia, and Magdalena Nowicka. "**Volunteer, citizen, human: Volunteer work between cosmopolitan ideal and institutional routine.**" *Refugee protection and civil society in Europe*. Palgrave Macmillan, Cham, ٢٠١٩. p٢٤٣-٢٦٨.
١٧٠. Van Saane, Joke. "**Personal leadership as form of spirituality.**" *Leading in a VUCA World*. Springer, Cham, ٢٠١٩. ٤٣-٥٧.
١٧١. Velthuis, E., Verkuyten, M. & Smeekes, A. **The Different Faces of Social Tolerance: Conceptualizing and Measuring Respect and Coexistence Tolerance.** *Soc Indic Res* (٢٠٢١). <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02724-0>
١٧٢. Verkuyten, Maykel, and Melanie Killen. "**Tolerance, dissenting beliefs, and cultural diversity.**" *Child Development Perspectives* ١٥,١ (٢٠٢١): ٥١-٥٦.
١٧٣. Villalobos-Buehner, María. "**Fostering cultural competence awareness by engaging in intercultural dialogue—a telecollaboration partnership.**" *CALL and complexity—short papers from EUROCALL* (٢٠١٩): ٣٧٩-٣٨٣.
١٧٤. Walton, Jeremy F. "**Labours of Inter-religious Tolerance: Cultural and Spatial Intimacy in Croatia and Turkey.**" *The Cambridge Journal of Anthropology* ٣٣,٢ (٢٠١٥): ٥٩-٧٦.
١٧٥. Wang, Minghui, et al. "**The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective.**" *Frontiers in psychology* ٩ (٢٠١٩): ٢٦٢٧.
١٧٦. Weegen, Kim van der, et al. "**Practices of ritualization in a Dutch hospice setting.**" *Religions* ١١,١١ (٢٠٢٠): ٥٧١.
١٧٧. Werner, Jon M. "**Dimensions that make a difference: Examining the impact of in-role and extrarole behaviors on supervisory ratings.**" *Journal of applied psychology* ٧٩,١ (١٩٩٤): ٩٨.
١٧٨. Williams, Larry J., and Stella E. Anderson. "**Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors.**" *Journal of management* ١٧,٣ (١٩٩١): ٦٠١-٦١٧.
١٧٩. Wilson, John. "**Volunteering.**" *Annual review of sociology* ٢٦,١ (٢٠٠٠): ٢١٥-٢٤٠.

١٨٠. Wilson, John, and Marc Musick. **"Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work."** *American sociological review* (١٩٩٧): ٦٩٤-٧١٣.
١٨١. Wittek, Rafael, and René Bekkers. **"Altruism and prosocial behavior: sociology of."** *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Oxford: Elsevier ١ (٢٠١٥): ٥٧٩-٥٨٣.
١٨٢. Wong, Lok Ping, Wing Hong Chui, and Yan Yuen Kwok. **"The volunteer satisfaction index: A validation study in the Chinese cultural context."** *Social indicators research* ١٠٤,١ (٢٠١١): p١٩-٣٢.
١٨٣. Yang, Mari, and Louis W. Fry. **"The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout."** *Journal of Management, Spirituality & Religion* ١٥.٤ (٢٠١٨): ٣٠٥-٣٢٤.
١٨٤. Yartekwei, Emmanuel Lartey **"Postcolonial African practical theology: Rituals of remembrance, cleansing, healing and re-connection."** *Journal of Pastoral Theology* ٢١,٢ (٢٠١١): ١-١.
١٨٥. Yoon, Cheolho. **"The effects of national culture values on consumer acceptance of e-commerce: Online shoppers in China."** *Information & Management* ٤٦,٥ (٢٠٠٩): ٢٩٤-٣٠١.
١٨٦. Zabun, Beyhan. **"The Education of Syrian Children in Terms of Functional and Spiritual Social Integration: A Theoretical Analysis."** *Online Submission* ٩,٤ (٢٠١٨): ٢١-٢٧.
١٨٧. Zulaika, Joseba. **"The Dark God: The Sacrifice of Sacrifice."** *Religions* ١٢,٢ (٢٠٢١): ٦٧.

الملحق رقم (١)

مصطلحات ترتبط بمتغير قيم الثقافة الحسينية

ت	مفردات ترتبط بقيم الثقافة الحسينية	نعم	كلا
١	التسامح (الرحمة، العفو، التعايش السلمي، السلم المجتمعي، مواجهة ثقافة الكراهية، النهي عن الجور والطغيان، عدم السكوت على الظلم، إشاعة حب الخير، الروح الإنسانية، القيم الروحية)		
الملاحظات			
٢	الحرية (الاستقلالية الفكرية، الاستقلال العاطفي، الاستدماج الديني، التسلسل الهرمي، عدم خرق القيم المجتمعية، السلم المجتمعي، قبول الرأي الآخر، الغيرة، الوفاء بالعهد، التمسك بالقيم الوجدانية)		
الملاحظات			
٣	الإصلاح (اصلاح النفس، التوعية، الاهتمام بشؤون الآخرين، النزعة الإنسانية، التضحية، الايثار، العدل)		
الملاحظات			
٤	الاندماج الاجتماعي (انكار الذات، النهي عن العجب، الايثار، التضحية من اجل الآخرين، الشعور بالإنجاز، تكامل الانساق، التكامل الاجتماعي، ممارسة الطقوس والشعائر، التعاون، الجود)		
الملاحظات			
٥	الحوار (، تعميق التفاهم، الاعتراف بالآخر، الحكمة، كشف الشبهات، الشراكة، نبذ التعصب، القيم الايجابية)		
الملاحظات			
٦	المساواة (التوزيع العادل للموارد، التكافل الاجتماعي، النهي عن الظلم، التحرير الوجداني المطلق، الامر بإقامة العدل، الاستقامة)		
الملاحظات			
٧	احترام الآخرين (التسامح الإيجابي، مواجهة ثقافة الكراهية والتطرف المجتمعي، التعاطف، حسن المعاشرة، الانسجام، عدم الإساءة، التعاون والتكاتف والمحبة، الاستدماج الديني)		
الملاحظات			

ملحق رقم (٢)

استمارة أسئلة مقابلة

أسئلة المقابلة	
السؤال الاول	هل يمكنك أن تشرح لي بشيء من التفصيل عن قيم الثقافة الحسينية ؟ ماهي
الاجابة	
السؤال الثاني	كيف تقوم بتكليف عمك في تعزيز قيم الثقافة الحسينية لجعلها مناسبة مع المشهد الاجتماعي والثقافي والسياسية الحالي
الاجابة	
السؤال الثالث	ما رأيك حول ارتباط نبذ العنف والحرية والمساواة والاندماج المجتمعي والاصلاح واحترام الاخرين والاستشارة بقيم الثقافة الحسينية
الاجابة	
السؤال الرابع	كيف نعزز قيم الثقافة الحسينية لدى عامة الناس بالشكل الذي تصبح قاعدة في الحياة العملية
الاجابة	
السؤال الخامس	هل واجهت تضارب في القيم الثقافة الحسينية التي تروج لها والقيم الفردية في المجتمع
الاجابة	
السؤال السادس	ماهي العوائق التي تعتدها بصفتك كمختص في القضية الحسينية كموانع لتطبيق قيم الثقافة الحسينية كقاعدة ثقافية شعبية
الاجابة	
السؤال السابع	ماهي الركائز او المكونات الأساسية لقيم الثقافة الحسينية برأيك كمختص في هذا المجال.
الاجابة	
السؤال الثامن	هل هناك شيء تودّ إضافته قبل نهاية المقابلة
الاجابة	
السؤال التاسع	ماهو رأيك بالجدول رقم (١)

ملحق رقم (٣)

استمارة توليد فقرات المقياس قبل التخفيض

الفقرات	الأبعاد	ت
- احرص على تطبيق مبدأ العفو عند المقدرة	التسامح	١
- يسهم تسامحي بتوثيق الصلات والعلاقات الاجتماعية الإيجابية بيني وبين الآخرين		٢
- احرص على تنمية قيم ثقافة الاختلاف وقبول الآخر		٣
- احرص على نبذ سلوك العنف من خلال التسامح والمحبة		٤
- يسهم التسامح في تنامي شهور الايثار اتجاه الآخرين		٥
- احرص على ان يكون تسامحي بالفعل لا بالقول .		٦
- احرص على ان أشرك الآخرين في افكاري	الحوار	٧
- استخدم لغة الحوار في انجاز الاعمال		٨
- تعمل محاوره الآخرين على التبصرة ووضوح الرؤية في العمل		٩
- تعمل محاوره الآخرين على تحديد نقاط القوة والضعف في العمل		١٠
- أوافق على رأي الأغلبية عند المناقشة في موقع الخلاف		١١
- يحرص القائمين على منظمتي ترسيخ لغة الحوار كمبدأ للتأكيد على أهمية الاعمال التي نقوم بها.		١٢
- احرص على تحقيق العدالة مع جميع فئات المجتمع مهما كانت خلفيتهم العقائدية	الإصلاح	١٣
- تحقق عملية التوزيع العادل للموارد داخل المنظمة حالة من الانسجام والتفاهم		١٤
- تعد عملية التوعية والاسترشاد من أولويات اعмали من أجل تحقيق العدالة		١٥
- اعمل مع زملائي من اجل إقامة العدل في منظمتي		١٦
- اشعر بعدالة تقييم مسؤولي في العمل		١٧
- احرص على اصلاح نفسي قبل الآخرين		١٨
- اتساعد مع زملائي لدفع الظلم الذي نتعرض اليه في بعض الاحيان		١٩
- اعمل على تحقيق التعاون والعمل المشترك ما بين العاملين		٢٠
- لغة الإصلاح تعمق المشاعر الطيبة والتعاطف مع الآخرين		٢١
- اعد عملية التوضيح من اجل الآخرين احد المبادئ السامية والتي احرص على تطبيقها		٢٢
- احرص على انكار الذات في عملي		٢٣
- احرص على عدم العجب عندما انجز اعمال الآخرين		٢٤

٢٥	الاندماج الاجتماعي	- تعد عملية التجرد من العصبية ركيزة في التكامل المجتمعي
٢٦		- اضحي في وقت من اجل خدمة الاخرين
٢٧		- اعمل على نبذ الشائعات المغرضة في العمل من اجل وحدة النسيج الاجتماعي
٢٨		- تدعيم أسلوب التكافل والتعاقد بيني وبين افراد المجتمع
٢٩		- تسهم قيمة الغيرة في الحفاظ على النسيج الاجتماعي
٣٠		- اشعر بالفخر عندما انجز حوانج الاخرين
٣١	احترام الاخرين	- اتعاطف مع زملائي في العمل
٣٢		- احرص على حسن المعاشرة في منظمتي
٣٣		- اعمل على خلق حالة من الانسجام مع الاخرين
٣٤		- يحرص القائمين على منظمتي الى عدم الإساءة للأخرين في العمل
٣٥		- التعاون والتكاتف والمحبة أساس عملنا في منظمتي
٣٦		- احترام الحريات والحقوق لكل فرد في المنظمة
٣٧	ممارسة الطقوس والشعائر	- نحرص دائما على الاهتمام في ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية.
٣٨		- تعمل إدارة العتبة الحسينية على احياء الممارسات الخاصة بالطقوس والشعائر الحسينية .
٣٩		- نساهم في تنظيم الشعائر والطقوس الحسينية لغرض اظهارها بشكل مثالي.
٤٠		- نتساعد على المشاركة في اعداد برامج توعوية في أوقات مواسم الشعائر والطقوس الحسينية .
٤١		- نحرص دائما على الاهتمام في ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية.
٤٢		- تعمل ممارسة الطقوس على ترسيخ قيم الثقافة في المنظمة
٤٣		- ممارسة الطقوس والشعائر جزء من شخصية منتسبي العتبة
٤٤		- نعمل على ترسيخ قيم ممارسة الطقوس والشعائر الى افراد اسرتنا
٤٥	التضحية من أجل المبادئ	- تسود في العتبة قيم التضحية من اجل المبادئ والقيم العليا
٤٦		- نتفق جميعا على اهمية التضحية بالغالي والنفيس من اجل نصره المظلومين.
٤٧		- الكل مستعد ان يضحي بنفسه او بماله من اجل نصره القضية التي يؤمن بها .
٤٨		- تسود في العتبة فكرة عدم التنازل عن قيمنا العليا حتى لو كلفنا ذلك ارواحنا واموالنا .
٤٩		- نهتم في نشر ثقافة المبادئ التي نؤمن بها للأخرين .
٥٠		- نعمل على ترسيخ قيم التضحية في نفوس الأجيال اللاحقة
٥١		- تعد قيم التضحية من اجل المبادئ احد أسس ثقافة المنظمة

ملحق رقم (٤)

استمارة توليد فقرات المقياس بعد التخفيض

ت	الابعاد	الفقرات	الملاحظات
١	التسامح	- نحرص على تطبيق مبدأ العفو عند المقدرة.	-
٢		- نعمل على توثيق الصلات والعلاقات الاجتماعية الإيجابية بيني وبين الآخرين من خلال قيم التسامح.	-
٣		- نحرص على تنمية قيم ثقافة التسامح وقبول الآخر.	-
٤		- نحرص على نبذ سلوك العنف عبر قيم التسامح والمحبة.	- تم حذفها في التحليل العاملي الاستكشافي
٥		- يسهم التسامح لدينا في تنامي شعور الايثار اتجاه الآخرين.	-
٦		- نحرص على ان يكون تسامحنا بالفعل والقول معا.	-
٧	الحوار	- نحرص على المشاركة في تبادل الأفكار.	-
٨		- نستخدم لغة الحوار في انجاز المهام.	-
٩		- تساعدنا محاورة الآخرين على التبصرة ووضوح الرؤية في العمل.	-
١٠		- تساعدنا محاورة الآخرين تنمية مهارات التحليل الذاتي للمواقف والثقة بالنفس.	-
١١		- نوافق على رأي الأغلبية عند المناقشة في موضع الخلاف.	-
١٢		- نتبنى اسلوب الحوار مع الآخرين بانفتاح وتفاعل في حل المشكلات وترتيب الاولويات.	-
١٣	الإصلاح	- تهتم العتبة الحسينية في فهم قيم الثقافة الحسينية بشكلها العميق والمدروس لتنمية قيم الإصلاح الحسيني في أنفسنا.	-
١٤		- تعمل إدارة العتبة الحسينية على ترسيخ قيم الإصلاح في جميع مفاصل العمل.	-
١٥		- نحرص على اصلاح أنفسنا قبل الآخرين.	- تم حذفها في التحليل العاملي الاستكشافي
١٦		- نتساعد مع زملائنا لدفع الظلم الذي نتعرض له في بعض الأحيان.	-
١٧		- نستلهم قيم الإصلاح من الثورة الحسينية لمواجهة الفساد.	-
١٨		- ننتهج قيم الإصلاح من اجل رفع قيمة الانسان وكرامته والحفاظ على كيانه.	-
١٩		- نحرص على انكار الذات في عملنا.	-

٢٠	الاندماج الاجتماعي	- نحرص على عدم العجب عندما ننجز اعمال الاخرين.
٢١		- نعمل على التجرد من العصبية من اجل التكامل المجتمعي.
٢٢		- نضحي بوقتنا من اجل خدمة الاخرين.
٢٣		- نتبنى اسلوب التكافل والتعاوض مع افراد المجتمع.
٢٤		- نشعر بالفخر عندما ننجز حوانج الاخرين.
٢٥		- نتعاطف مع زملائي في العمل.
٢٦		- نحرص على حسن المعاشرة في هيئة الحشد.
٢٧	احترام الاخرين	- نعمل على خلق حالة من الانسجام مع الاخرين.
٢٨		- نضع في اهتماماتنا عدم الاساءة للآخرين في العمل.
٢٩		- التعاون والتكاتف والمحبة أساس عملنا في الهيئة.
٣٠		- احترام الحريات والحقوق لكل فرد في العتبة الحسينية.
		- تم حذفها في التحليل العالمي الاستكشافي
٣١		- نحرص دائما على الاهتمام في ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية.
٣٢	ممارسة الطقوس والشعائر	- تعمل إدارة العتبة الحسينية على احياء الممارسات الخاصة بالطقوس والشعائر الحسينية.
٣٣		- نساهم في تنظيم الشعائر والطقوس الحسينية لغرض اظهارها بشكل مثالي.
٣٤		- نتساعد على المشاركة في اعداد برامج توعوية في اوقات مواسم الشعائر والطقوس الحسينية.
٣٥		- عملية المشاركة في الشعائر والطقوس الحسينية لا تقتصر على مذهب معين.
٣٦		- ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية تعد من اهم القيم التي تؤثر في حياتنا.
٣٧		- تسود في العتبة الحسينية قيم التضحية من اجل المبادئ والقيم العليا.
٣٨	التضحية من أجل المبادئ	- نتفق جميعا على اهمية التضحية بالغالي والنفيس من اجل نصره المظلومين.
٣٩		- الكل مستعد ان يضحى بنفسه او بماله من اجل نصره القضية التي يؤمن بها.
٤١		- تسود في العتبة الحسينية فكرة عدم التنازل عن قيمنا العليا حتى لو كلفنا ذلك ارواحنا واموالنا.
٤١		- نهتم في نشر ثقافة المبادئ التي نؤمن بها للآخرين.
٤٢		- نعمل على ترسيخ قيم التضحية في نفوس الأجيال اللاحقة.

ملحق رقم (٥)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال / الدراسات العليا

برنامج الدكتوراه

السيد المجيب المحترم
نهديكم أطيب تحياتنا.....

م / استبانة اطروحة دكتوراه

تمثل الاستبانة التي بين أيديكم جزءاً من مشروع اطروحة الدكتوراه في إدارة الأعمال الموسومة (الدور التفاعلي للقيادة الروحية ما بين قيم الثقافة الحسينية وسلوك العمل التطوعي - بحث تحليلي لآراء عينة من منسبي هيئة الحشد الشعبي لواء علي الأكبر (ع)) حيث تتضمن مجموعة من الفقرات التي تستخدم لقياس متغيرات الدراسة أعلاه ، لذلك فان مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية عن واقع هيئة الحشد سيكون له أثر إيجابي في وصول هذه الاطروحة إلى المستوى المطلوب .

نرجو تفضلكم باختيار الإجابة المناسبة لكل فقرة ، مع ملاحظة ما يلي :

1. وضع علامة (✓) في الحقل الذي يبين مدى اتفاقك مع الفقرة المطروحة.
 2. الاجابة على جميع فقرات الاستبانة ، لان ترك فقرة دون اجابة يؤدي الى عدم صلاحية الاستمارة وبالتالي اهمالها.
 3. الباحث مستعد للإجابة عن اي تساؤل قد يتبادر الى اذهانكم.
- علماً بأن المعلومات المدونة كافة ستنم بطابع السرية والأمانة العلمية والتي ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، نشكر لكم تعاونكم وحسن استجابتكم .
مع تمنياتنا لكم بالنجاح والموفقة الدائمة في أعمالكم

إعداد طالب الدكتوراه

صلاح مهدي عباس اليساري

٢٠٢٠ م

إشراف

أ. د فيصل علون الطائي

أ. م. د زينب مكي البناء

١٤٤٣ هـ

المحور الأول / المعلومات التعريفية بعينة البحث
يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب لكل فقرة

أ. العمر : سنة .

ب. التحصيل الدراسي :

ج. المركز الوظيفي :

د. مدة الخدمة :

المحور الثاني / الفقرات المتعلقة بمتغيرات البحث

أولاً :- قيم الثقافة الحسينية هي عبارته عن منظومة متكاملة محكمة النسيج مترابطة الحلقات تقوم على اركان ثابتة من القران الكريم , وسنة الرسول محمد (ص) وأهل البيت (ع) تجسد تطبيقات عملية في سلوك الانسان , مما يجعلها تمثل النموذج الأمثل بوصفه منتج معرفي , وعقدي حضاري متجذر في الإرث الثقافي الإسلامي , فهي ليست مجرد حادثة تاريخية , بل نهضة حية متجددة تعبئ نسفاً من القيم للأجيال عبر العصور(المصري , ٢٠١٦).
وتتضمن الأبعاد الآتية :-

١- التسامح : هي قيمة إنسانية ايجابية يتمتع بها الأفراد بوصفها ثقافة تمنحهم العيش بحرية واحترام وتجاهل السلوكيات السلبية .

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
١	- نحرص على تطبيق مبدأ العفو عند المقدرة.					
٢	- نعمل على توثيق الصلات والعلاقات الاجتماعية الإيجابية بيني وبين الآخرين من خلال قيم التسامح.					
٣	- نحرص على تنمية قيم ثقافة التسامح وقبول الآخر.					
٤	- نحرص على نبذ سلوك العنف عبر قيم التسامح والمحبة.					
٥	- يسهم التسامح لدينا في تنامي شعور الايثار اتجاه الآخرين.					
٦	- نحرص على ان يكون تسامحنا بالفعل والقول معا.					

٢- الحوار: هو قيمة جوهرية ثقافية تمثل لغة من لغات التفاعل الإنساني تستند الى طرح فكري متسا باحترام الآخرين وذا مدلول علمي وعقلي وذو اثر ملموس.

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
١	- نحرص على المشاركة في تبادل الأفكار.					
٢	- نستخدم لغة الحوار في انجاز المهام.					
٣	- نساعدنا محاوره الآخرين على التبصرة ووضوح الرؤية في العمل.					
٤	- نساعدنا محاوره الآخرين تنمية مهارات التحليل الذاتي للمواقف والثقة بالنفس.					
٥	- نوافق على رأي الأغلبية عند المناقشة في موضع الخلاف.					
٦	- نتبنى اسلوب الحوار مع الآخرين بانفتاح وتفاعل في حل المشكلات وترتيب الاولويات.					

٣- الإصلاح: هو نهج فكري إصلاحي يهدف الى تغيير نوعي في نمط الاستجابة للمؤثرات المحيطة بالأفراد الى وضع أفضل لغرض تصحيح الانحراف الحاصل في المسار الحالي الخاطى.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	- تهتم الهيئة في فهم قيم الثقافة الحسينية بشكلها العميق والمدرّوس لتنمية قيم الإصلاح الحسيني في أنفسنا.					
٢	- تعمل إدارة الهيئة على ترسيخ قيم الإصلاح في جميع مفاصل العمل.					
٣	- نحرص على اصلاح أنفسنا قبل الآخرين.					
٤	- نتساعد مع زملائنا لدفع الظلم الذي نتعرض له في بعض الأحيان.					
٥	- نستلهم قيم الإصلاح من الثورة الحسينية لمواجهة الفساد.					
٦	- ننتهج قيم الإصلاح من اجل رفع قيمة الانسان وكرامته والحفاظ على كيانه.					

٤- الاندماج المجتمعي: هو عملية تكوين مجتمعات آمنة ومستقرة وعادلة عبر إزالة التفكك الاجتماعي والاستبعاد الاجتماعي عن طريق ربطها بالثقافة الإيجابية المصممة لتغيير الظروف والسلوكيات التي تولد الإقصاء الاجتماعي.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	- نحرص على انكار الذات في عملنا.					
٢	- نحرص على عدم العجب عندما ننجز اعمال الآخرين.					
٣	- نعمل على التجرد من العصبية من اجل التكامل المجتمعي.					
٤	- نضحى بوقتنا من اجل خدمة الآخرين.					
٥	- نتبنى اسلوب التكافل والتعاوض مع افراد المجتمع.					
٦	- نشعر بالفخر عندما ننجز حوائج الآخرين.					

٥- احترام الآخرين: هو أحد القيم الحميدة التي يتميز بها الإنسان، للتعبير عن تقدير واحترام الآخرين والعناية والاحتفاظ بهم .

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	- نتعاطف مع زملائي في العمل.					
٢	- نحرص على حسن المعاشرة في هيئة الحشد.					
٣	- نعمل على خلق حالة من الانسجام مع الآخرين.					
٤	- نضع في اهتماماتنا عدم الاساءة للآخرين في العمل.					
٥	- التعاون والتكاتف والمحبة أساس عملنا في الهيئة.					
٦	- احترام الحريات والحقوق لكل فرد في الهيئة.					

٦- ممارسة الطقوس والشعائر: هي ممارسة لمجموعة القواعد التي يتخذها الإنسان وتتخذها الجماعات في تعاملها وتصرفها مع ما تعدّه مقدّساً والتي تنبع من الإيمان بذلك.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما

١	-	نحرص دائما على الاهتمام في ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية.				
٢	-	تعمل إدارة الهيئة على احياء الممارسات الخاصة بالطقوس والشعائر الحسينية.				
٣	-	نساهم في تنظيم الشعائر والطقوس الحسينية لغرض اظهارها بشكل مثالي.				
٤	-	نساعد على المشاركة في اعداد برامج توعوية في اوقات مواسم الشعائر والطقوس الحسينية.				
٥	-	عملية المشاركة في الشعائر والطقوس الحسينية لا تقتصر على مذهب معين.				
٦	-	ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية تعد من اهم القيم التي تؤثر في حياتنا.				

٧- قيمة التضحية من اجل المبادئ: هي قيمة أخلاقية تحتاج الى ايمان يقابل عملية التضحية مبني على الفطرة السليمة والعقيدة المتينة.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	-					
٢	-					
٣	-					
٤	-					
٥	-					
٦	-					

ثانيا:- القيادة الروحية: هي "القيم والمواقف والسلوكيات التي يجب على المرء أن يتبناها في تحفيز نفسه جوهرياً والآخرين بحيث يكون لكل منهما شعور بالبقاء الروحي من خلال الدعوة والعضوية – أي إنهم يختبرون المعنى في حياتهم ، ولديهم شعور بإحداث فرق ، ويشعرون بأنهم يفهمون ويقدررون" (Fry; ٢٠٠٥، ٨٣٦)، وتتضمن الآتي من الابعاد:-

١- الرؤية : هو ما تسعى هيئة الحشد الى تحقيقه في المستقبل عبر مواردها المتوافرة .

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماما
١	أفهم رؤية هيئة الحشد وألتزم بها.					
٢	مجموعة العمل الخاصة بي لديها بيان رؤية يبرز أفضل ما لدي.					
٣	تلهم رؤية هيئة الحشد أفضل أداء لي.					
٤	لدي ثقة في رؤية هيئة الحشد لموظفيها.					
٥	رؤية هيئة الحشد واضحة ومقنعة بالنسبة لي					

٢- أمل \ الايمان: هو قيام المنتسبين بما يتطلبه الامر من اجل تعظيم قيمة الهيئة من خلال تحقيق أهدافها.

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
١	لدي إيمان بهيئة الحشد وأنا على استعداد للقيام بكل ما يتطلب الأمر لضمان تحقيقها لمهمتها.					
٢	أنا مثابر وأبذل جهداً إضافياً لمساعدة هيئة الحشد على النجاح لأنني أوّمن بما تمثله.					
٣	أبذل قصارى جهدي دائماً في عملي لأنني أثق بهيئة الحشد وقادتها.					
٤	أضع أهدافاً صعبة لعملي لأنني أوّمن بهيئة الحشد ونريد أن ننجح سوية.					
٥	أظهر إيماني بهيئة الحشد ومهمتها من خلال بذل كل ما في والسعي للنجاح.					

٣- الحب الايثاري : هو شعور بالانسجام والتفاهم بين القائد ومنتسبي الهيئة بالشكل الذي ينتج عنه الرعاية والاهتمام وتقدير والاحترام المتبادل والذي ينعكس على سلوكياتهم في العمل .

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
١	هيئة الحشد تهتم حقاً بموظفيها					
٢	هيئة الحشد لطيفة ومراعية لموظفيها، وعندما يحتاجون مساعده، تريد أن تفعل شيئاً حيال ذلك.					
٣	القادة في هيئة الحشد يسرون على الأقدام ويتحدثون الينا					
٤	هيئة الحشد جديرة بالثقة ومخلصة لموظفيها.					
٥	هيئة الحشد لا تعاقب على الأخطاء من دون ارتكابها عمداً.					
٦	القادة في هيئة الحشد صادقون وبدون كبرياء زائف.					
٧	القادة في هيئة الحشد لديهم الشجاعة للدفاع عن شعوبهم					

٤- المعنى: هو تنامي الشعور لدى المنتسبين بان ما يقومون به له معنى ويحدث فارق في الحياة العملية سواء كانت في العمل او المجتمع .

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
١	العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي.					
٢	أنشطة وظيفتي ذات مغزى شخصي بالنسبة لي					
٣	العمل الذي أقوم به مفيد بالنسبة لي.					
٤	العمل الذي أقوم به يحدث فرقاً في حياة الناس .					

٥- الانتماء \ العضوية: وهو الشعور لدى المنتسبين بالفهم والتقدير وانهم جزء من مجتمع اكبر بالشكل الذي يخلق حالة من الترابط فيما بينهم .

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
١	أشعر أن هيئة الحشد تتفهم مخاوفي.					
٢	أشعر أن هيئة الحشد تقدرني وتقدر عملي.					
٣	أشعر بتقدير كبير من قيادتي.					
٤	أشعر بالتقدير كشخص في عملي.					
٥	أشعر أن هيئة الحشد تظهر الاحترام لي ولعملي					

ثالثاً:- سلوك العمل التطوعي : بأنه سلوك العمل التطوعي هو سلوك مرتبط بأداء الموظف الذي يتكون من الأنشطة المتعلقة بالوظيفة. من المفترض أن تتضمن سلوكيات المساعدة التطوعية نشاط تخطيط مدروس يبحث من خلاله المتطوع عن مناسبات لمساعدة الآخرين ويتطلب ارتباطاً ملتزماً خلال فترة زمنية كبيرة (٣, ٢٠٢٠, Supriyanto, et al).
ينقسم هذا السلوك إلى قسمين:

٦- سلوك المواطنة التنظيمية :- هي واحدة من السمات البارزة للموظف لتحسين أداء زميل العمل وتحسين الفعالية التنظيمية (٤٣, ٢٠٢٠, Ghani & Memon).
ويتضمن الأبعاد الآتية (١- على مستوى الهيئة ٢- على مستوى المنتسبين):
أ- على مستوى الهيئة.

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
١	نتطوع دائماً لمساعدة الآخرين لأداء مهامهم وخاصة في الظروف غير الاعتيادية.					
٢	نمتلك الايثار وشغف المساعدة فيما بيننا.					
٣	نقدم العون والتوجيه الى زملائنا الجدد في العمل وبشكل تطوعي .					
٤	نلتزم بتعليمات عملنا بالشكل الذي يعكس احترامي لها وبشكل طوعي.					
٥	ننجز بعض المهام في أوقات استراحتنا إذا تم تكليفنا من قبل الهيئة.					

ب- على مستوى المنتسبين.

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
١	نحاول مساعدة زملائنا ممن لديهم مشاكل في المهام المناطة بهم.					
٢	نساعد الآخرين ممن لديهم أعباء عمل كبيرة.					
٣	نعمل على مساعدة زملائنا الجدد في العمل وبشكل تطوعي .					
٤	نشجع زملائنا على انجاز الاعمال المناطة بهم.					
٥	نعمل بعد أوقات الدوام الرسمي في حال احتاج زملائنا الى ذلك.					

٧- سلوك العمل العكسي (المنحرف):- او هو "السلوك المقصود منه إبداء المنظمة أو أعضاء المنظمة الآخرين" ويمكن أن تشمل العدوان الجسدي واللفظي، وسحب الجهد في العمل ، وما إلى ذلك كل هذه السلوكيات تقديرية وتنتهك الأعراف والمصالح المشروعة للمنظمة (٢٠١٣، ١٠٥٢ : Ilies, et al). وينقسم الى بعدين اساسين هما أ- سلوك العمل العكسي التنظيمي ب- سلوك العمل العكسي بين الافراد

أ- سلوك العمل العكسي التنظيمي

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماما
١	- يأخذ بعض زملائي معدات بدون إذن.					
٢	- يتلاعب بعض زملائي بساعات العمل مما يؤثر على عمل الهيئة.					
٣	- يأخذ بعض الزملاء في العمل نقودا من رئيسي دون إذن.					
٤	- هنالك من يأخذ ممتلكات أشخاص آخرين في العمل.					
٥	- هنالك من يؤدي بعض الاعمال بصورة خاطئة ويقصد.					
٦	- ينجز بعض الزملاء الاعمال ببطيء عندما يحتاج الامر الى سرعة بالإتجاز.					
٧	- لقد تعمد البعض عدم اتباع التعليمات وعن قصد.					

ب- سلوك العمل العكسي بين الافراد

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماما
١	- يتأخر بعض زملائي عن الدوام وبدون عذر رسمي.					
٢	- لم يحضر البعض من زملائي لإتجاز الاعمال ويتظاهر بالمرض رغم انه ليس مريض.					
٣	- يأخذ البعض استراحة أطول من المدة المحددة.					
٤	- يعمل البعض قبل الوقت المحدد لغرض السرقة.					
٥	- يستخدم البعض أساليب الخداع دائما في العمل والتي لا تتسجم مع قيم الثقافة الحسينية.					
٦	- يقلل البعض من قيمة الأداء الوظيفي لأشخاص آخرين.					
٧	- يلوم بعض زملائي الآخرين على الأخطاء التي ارتكبوها.					
٨	- نقلل من احترام شخص اخر في العمل.					
٩	- يخلق بعض زملائي حالات الصراع فيما بين المنتسبين.					

ملحق رقم (٦)

استمارة الاستبانة بعد تخفيض الفقرات من خلال التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي

ت	الابعاد	الفقرات	الملاحظات
١	التسامح	نحرص على تطبيق مبدأ العفو عند المقدرة.	-
٢		نعمل على توثيق الصلات والعلاقات الاجتماعية الإيجابية بيني وبين الآخرين من خلال قيم التسامح.	-
٣		نحرص على تنمية قيم ثقافة التسامح وقبول الآخر.	-
٤		نحرص على نبذ سلوك العنف عبر قيم التسامح والمحبة.	- تم حذفها في التحليل العملي الاستكشافي
٥		يسهم التسامح لدينا في تنامي شعور الايثار اتجاه الآخرين.	-
٦		نحرص على ان يكون تسامحنا بالفعل والقول معا.	-
٧	الحوار	نحرص على المشاركة في تبادل الأفكار.	-
٨		نستخدم لغة الحوار في انجاز المهام.	-
٩		تساعدنا محاوره الآخرين على التبصره ووضوح الرؤية في العمل.	-
١٠		تساعدنا محاوره الآخرين تنمية مهارات التحليل الذاتي للمواقف والثقة بالنفس.	-
١١		نوافق على رأي الأغلبية عند المناقشة في موضع الخلاف.	- تم حذفها في التحليل العملي الاستكشافي
١٢		نتبنى اسلوب الحوار مع الآخرين بانفتاح وتفاعل في حل المشكلات وترتيب الاولويات.	-
١٣	الإصلاح	تهتم هيئة الحشد في فهم قيم الثقافة الحسينية بشكلها العميق والمدرّس لتنمية قيم الإصلاح الحسيني في أنفسنا.	-
١٤		تعمل إدارة هيئة الحشد على ترسيخ قيم الإصلاح في جميع مفاصل العمل.	-
١٥		نحرص على اصلاح أنفسنا قبل الآخرين.	- تم حذفها في التحليل العملي الاستكشافي
١٦		نتساعد مع زملائنا لدفع الظلم الذي نتعرض له في بعض الأحيان.	-
١٧		نستلهم قيم الإصلاح من الثورة الحسينية لمواجهة الفساد.	-
١٨		ننتهج قيم الإصلاح من اجل رفع قيمة الانسان وكرامته والحفاظ على كيانه.	-

-	نحرص على انكار الذات في عملنا.	الاندماج الاجتماعي	١٩
-	نحرص على عدم العجب عندما ننجز اعمال الاخرين.		٢٠
-	نعمل على التجرد من العصبية من اجل التكامل المجتمعي.		٢١
-	نضحي بوقتنا من اجل خدمة الاخرين.		٢٢
-	نتبنى اسلوب التكافل والتعاوض مع افراد المجتمع.		٢٣
-	نشعر بالفخر عندما ننجز حوائج الاخرين.		٢٤
-	نتعاطف مع زملاني في العمل.	احترام الاخرين	٢٥
-	نحرص على حسن المعاشرة في هيئة الحشد.		٢٦
-	نعمل على خلق حالة من الانسجام مع الاخرين.		٢٧
-	نضع في اهتماماتنا عدم الاساءة للآخرين في العمل.		٢٨
-	التعاون والتكاتف والمحبة أساس عملنا في الهيئة.		٢٩
-	احترام الحريات والحقوق لكل فرد في العتبة الحسينية.		٣٠
تم حذفها في التحليل العالمي الاستكشافي			
-	نحرص دائما على الاهتمام في ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية.	ممارسة الطقوس والشعائر	٣١
-	تعمل إدارة العتبة الحسينية على احياء الممارسات الخاصة بالطقوس والشعائر الحسينية.		٣٢
تم حذفها في التحليل العالمي الاستكشافي			
-	نساهم في تنظيم الشعائر والطقوس الحسينية لغرض اظهارها بشكل مثالي.		٣٣
-	نتساعد على المشاركة في اعداد برامج توعوية في اوقات مواسم الشعائر والطقوس الحسينية.		٣٤
-	عملية المشاركة في الشعائر والطقوس الحسينية لا تقتصر على مذهب معين.		٣٥
تم حذفها في التحليل العالمي الاستكشافي			
-	ممارسة الطقوس والشعائر الحسينية تعد من اهم القيم التي تؤثر في حياتنا.		٣٦
-	تسود في هيئة الحشد قيم التضحية من اجل المبادئ والقيم العليا.	التضحية من أجل المبادئ	٣٧
حذفت من خلال التحليل العالمي التوكيدي			
-	نتفق جميعا على اهمية التضحية بالغالي والنفيس من اجل نصرة المظلومين.		٣٨
-	الكل مستعد ان يضحي بنفسه او بماله من اجل نصرة القضية التي يؤمن بها.		٣٩
-	تسود في هيئة الحشد فكرة عدم التنازل عن قيمنا العليا حتى لو كلفنا ذلك ارواحنا واموالنا.		٤١
-	نهتم في نشر ثقافة المبادئ التي نؤمن بها للآخرين.		٤١

٤٢	نعمل على ترسيخ قيم التضحية في نفوس الأجيال اللاحقة.	-
فقرات متغير القيادة الروحية		
١	أفهم رؤية هيئة الحشد وألتزم بها .	-
٢	مجموعة العمل الخاصة بي لديها بيان رؤية يبرز أفضل ما لدي .	-
٣	تلهم رؤية هيئة الحشد أفضل أداء لي .	-
٤	لدي ثقة في رؤية هيئة الحشد لموظفيها .	-
٥	رؤية هيئة الحشد واضحة ومقتعة بالنسبة لي	- حذف من خلال التحليل العملي التوكيدي
٦	لدي إيمان بهيئة الحشد وأنا على استعداد للقيام بكل ما يتطلب الأمر لضمان تحقيقها لمهمتها .	-
٧	أنا مثابر وأبذل جهداً إضافياً لمساعدة هيئة الحشد على النجاح لأنني أو من بما تمثله .	-
٨	أبذل قصارى جهدي دائماً في عملي لأنني أثق بهيئة الحشد وقادتها .	-
٩	أضع أهدافاً صعبة لعملي لأنني أو من بهيئة الحشد ونريد أن ننجح سوياً .	-
١٠	أظهر إيماني بهيئة الحشد ومهمتها من خلال بذل كل ما في والسعي للنجاح .	-
١١	هيئة الحشد تهتم حقاً بموظفيها	-
١٢	هيئة الحشد لطيفة ومراعية لموظفيها، وعندما يحتاجون مساعده، تريد أن تفعل شيئاً حيال ذلك .	-
١٣	القادة في هيئة الحشد يسيرون على الأقدام ويتحدثون الينا	-
١٤	هيئة الحشد جديرة بالثقة ومخلصة لموظفيها .	-
١٥	هيئة الحشد لا تعاقب على الأخطاء من دون ارتكابها عمداً .	-
١٦	القادة في هيئة الحشد صادقون وبدون كبرياء زائف .	-
١٧	القادة في هيئة الحشد لديهم الشجاعة للدفاع عن شعوبهم	- حذف من خلال التحليل العملي التوكيدي
١٨	العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي.	-
١٩	أنشطة وظيفتي ذات مغزى شخصي بالنسبة لي	-
٢٠	العمل الذي أقوم به مفيد بالنسبة لي .	-
٢١	العمل الذي أقوم به يحدث فرقاً في حياة الناس .	-

-	أشعر أن هيئة الحشد تتفهم مخاوفي .	العضوية /الانتماء	٢٢
-	أشعر أن هيئة الحشد تقدرني وتقدر عملي .		٢٣
-	أشعر بتقدير كبير من قيادتي .		٢٤
-	أشعر بالتقدير كشخص في عملي .		٢٥
-	أشعر أن هيئة الحشد تظهر الاحترام لي ولعملي		٢٦
لا يوجد فيها حذف	فقرات مقياس متغير السلوك التطوعي		

ملحق (٧)

جدول بأسماء السادة الذين تم اجراء مقابلات معهم من قبل الباحث

ت	التاريخ	الاسم	الصفة	عدد المقابلات
١	٢٠٢١/٤/٢٤	سماحة المرجع الديني السيد المدرسي (دام ظلّه الوارف)	اية الله	١
٢	٢٠٢١/٣/٢٧	سماحة المرجع الديني الشيخ فاضل الصفار (دام ظلّه الوارف)	اية الله	مقابله واحدة لأكثر من ساعة
٣	٢٠٢١/٣/٤	سماحة السيد محمد علي بحر العلوم	خطيب وعالم ومدير مؤسسة بحر العلوم الخيرية، ولديه العديد من المؤلفات، ومؤسس لمعهد العلمين للدراسات العليا	مقابله واحدة لأكثر من ساعة
٤	٢٠٢١/٤/٣ و ٣/٥	سماحة السيد حسين الحكيم	أحد كبار خدام المنبر الحسيني، ولديه العديد من المؤلفات	٢
٥	٢٠٢١/٤/٢	سماحة الشيخ زمان الحسنوي	أحد كبار خدام المنبر الحسيني، ولديه العديد من المؤلفات	مقابله واحد لأكثر من ساعة
٦	٢٠٢١/٣/١٥ و ٣/٤	سماحة الشيخ إبراهيم النصيراي	أحد كبار خدام المنبر الحسيني، ولديه العديد من المؤلفات	٢
٧	٢٠٢١/٣/٣	سماحة الشيخ علي الفتلاوي	أحد كبار خدام المنبر الحسيني، ورئيس قسم في العتبة الحسينية المقدسة/ ولديه العديد من المؤلفات ومؤسس للعديد من المكتبات العلمية في أكثر من مكان	١
٨	٢٠٢١/٤/٨	سماحة الشيخ إبراهيم الاشر	أحد كبار خدام المنبر الحسيني/ مدير مكتب السيد المرجع الديني السيد المدرسي	١
٩	٢٠٢١/٣/٢٧ و ٣/٣	السيد الدكتور أفضل الشامي	معاون الأمين العام للعتبة الحسينية المقدسة للشؤون الفكرية والثقافية / عضو مجلس إدارة العتبة الحسينية / رئيس هيئة التعليم الجامعي	٢
١٠		سماحة الشيخ جعفر الابراهيمي	تم التواصل معه وتم التحضير الى المقابلة وتم إعطاء مقدمات عن الموضوع لكن المقابلة لم تكتمل لكثرت اعمال سماحته	
١١		سماحة الشيخ حبيب الكاظمي	تم الاعتذار لسفره خارج القطر	

ملحق (٨)

أسماء السادة الخبراء الذين حَكَموا استمارات الاستبانة

ت	الاسم	الاختصاص الدقيق	مكان العمل
١	أ. د. عامر علي حسين العطوي	السلوك التنظيمي	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة المثنى
٢	أ. د. ميثاق هاتف الفتلاوي	السلوك التنظيمي	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
٣	أ. د. ليث علي يوسف الحكيم	السلوك التنظيمي	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الكوفة
٤	أ. د. علي حسون فندي الطائي	السلوك التنظيمي	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد
٥	أ. د. حسين حريجة الفتلاوي	ادارة الموارد البشرية	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
٦	أ. د. يوسف حجيم الطائي	أدارة التسويق	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الكوفة
٧	أ. د. صالح عبد الرضا رشيد	إدارة استراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة القادسية
٨	أ. د. عمار عبد الأمير زوين	السلوك التنظيمي	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الكوفة
٩	أ. د. علي رزاق العابدي	ادارة الموارد البشرية	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
١٠	أ. د. صلاح الدين الكبيسي	ادارة الاستراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد
١١	أ.م. د. الهام ناظم الشيباني	إدارة تسويق	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
١٢	م. د. أفضل عباس الشامي	الإدارة الاستراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة وارث الانبياء
١٣	م. د. صالح مجيد الخزرجي	اللغة العربية	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة وارث الانبياء

Abstract

This study aimed to determine the interactive (modifying) role of spiritual leadership in the relationship between the (Husseini) culture values and the behavior of volunteer work, based on the problem of the Iraqi organizations' lack of interest in the behavior of volunteering, as it was diagnosed with a main question represented by (Is there an interactive role (modifier) for spiritual leadership in The relationship between the values of (Husseini) culture and the behavior of voluntary work)?. the study adopted a model (fry: 2005) to measure spiritual leadership, which consisted of five dimensions (vision, hope/faith, altruistic love, meaning/communication, membership/belonging). The scale was built by the researcher as it included seven dimensions (tolerance, dialogue, reform, social integration, respect for others, ritual and ritual practice, sacrifice for the sake of principles) to measure Husseini culture value. The scholar adopted a model (Spector & Suzy: 2002) to measure volunteer work behavior, which included organizational citizenship behavior on two levels (first: organizational citizenship behavior at the organizational level, second: organizational citizenship behavior at the individual level) and reverse work behavior at two levels (first: organizational reverse work behavior, second: work behavior interpersonal reverse) The analytical, descriptive and exploratory approach was adopted in presenting, analyzing and interpreting the study data, and the questionnaire was used as a main tool in collecting data , as well as some personal interviews with members of the exploratory sample. (361) questionnaires were distributed to members of the Ali al-Akbar Brigade, one of the formations of the Popular Mobilization Authority. For the purpose of statistical analysis, the study relied on exploratory and confirmatory factor analysis as basic structural tests for the validity of the approved standards, with a set of descriptive statistical measures, Pearson correlation coefficient, and structural equation modeling to measure influence relationships, as well as the modified analysis. The study reached several conclusions, including the interest of the leadership of the Ali al-Akbar Brigade and the Popular Mobilization Authority in applying the concepts of spiritual leadership, and that in the event of an increase in the rates of interest in spiritual leadership and the implementation of its spiritual mechanisms at the field level, it modifies the relationship between the values of (Husseini) culture and the behavior of positive volunteer work with Possibility to reduce counterfactual behavior. The study resulted in a set of recommendations, the most important: the necessity of the leaders in the Ali al-Akbar brigade to follow the approach of the "supreme guide" in Najaf and to follow because the "supreme guide" possesses great knowledge of Husseini values and their embodiment of ideals, which made them more spiritual in society in general Because of clear experience through what "supreme guide" issued with "fatwa" for adequate defense, as this was manifested in a broad response.

Keywords: Husseini culture value, spiritual leadership, voluntary work behavior, organizational citizenship behavior, reverse work behavior.

*Ministry of Higher Education and Scientific Research
Karbala University
College of Administration and Economics
Department of Business Administration*



The interactive role of spiritual leadership between “Husseini” culture value and voluntary work behavior

*An analytical exploratory study of the opinions of members of
the Ali al-Akbar Brigade - Popular Mobilization Authority*

**A Dissertation Submitted to the Council of
College of Administration and Economics, Karbala
University as a Partial Fulfillment of
the Requirements for the Philosophy Doctoral
Degree in Business Administration Sciences**

By:

Salah Mahdi Abass Alysari

Supervised by Prof. Dr.

Faisal Alwan ALtaey

And Ass. Prof. Dr.

Zainab Maky Albana'a

2021
1444