



Organizational Aesthetics and its role in the emergence of self-leadership skills within the organization An exploratory study of a sample of tax authority employees - Musayyib branch

الجمال التنظيمي ودوره في ظهور مهارات القيادة الذاتية داخل المنظمة

دراسة استطلاعية لعينه من موظفي هيئة الضرائب – فرع المسيب

*م.د. عصام عليوي العبيدي **م.م. سنان عليوي الجنابي ***م.م. محمد حسين ناظم عباس

Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationship between Organizational Aesthetics and Self-leadership skills in Tax Authority - Musayyib Branch, importance of research includes rare of studies that investigated the relationship between Organizational Aesthetics and Self-leadership skills . Furthermore, there is a reality problem, which has a significant effect on Iraqi high education sector. Based on the random sampling, 33 questionnaires were distributed to employees at Tax Authority - Musayyib Branch. Only 32 questionnaires were returned. Out of which 31 questionnaires were usable resulting into a response rate of 97%. The theoretical results show the knowledge gap related to identification the nature of the relationship between Organizational Aesthetics and Self-leadership skills . The practical results show the significant and positive correlation between Organizational Aesthetics and Self-leadership skills. Moreover, the significant and positive effect of Organizational Aesthetics Self-leadership skills .

*مديرية تربية بابل – المسيب .

**مديرية تربية بابل .

***جامعة بابل .

المستخلص: يسعى البحث الحالي إلى تفسير طبيعة وتحديد مستوى العلاقة بين الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية في هيئة الضرائب – فرع المسيب، ويأتي ذلك بوصفه محاولة لتقليل أو ردم الفجوة المعرفية بين متغيري البحث. فضلاً عن محاولة وضع الأسس الصحيحة والمناسبة لصناعة قادة بالاعتماد على رموز نابعة من المجتمع العراقي، من الممكن أن تستثمر لكي تكون رأس مال لمنظماته الهادفة للربح أو الخدمية. وتحقيقاً لذلك قام الباحثين بتوزيع 33 استبانة على عدد من الموظفين في هيئة الضرائب – فرع المسيب. وكان عدد الاستبانات المسترجعة 32 استبانة، أما عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي فقد بلغ 31 استبانة وبمعدل 97% من الاستبانات المسترجعة. وأظهرت النتائج النظرية وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية في المنظمات بشكل عام وفي المنظمة قيد البحث بشكل خاص، كما أظهرت النتائج التطبيقية وجود ارتباط معنوي موجب بين الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية. وكذلك وجود تأثير معنوي موجب للجمال التنظيمي في مهارات القيادة الذاتية.

المقدمة: في عام ٢٠٠٠م زعم (Pascale) وزملائه أن المنظمات تدرك أن "الموارد البشرية" لا تريد أن يُدار بقواعد قديمة مع التطور المعرفي الحاصل. فالموظفون الآن يتوقعون سرعة الاستجابة، والحكمة، وخلق القيمة وصنع المعنى من قبل المنظمات الحديثة. وفقاً لـ Hansen et al (2007)، تتطلب منظمات القرن الحادي والعشرين منظوراً جديداً للبحث التنظيمي من خلال الارتباط بالمشاعر والحدس والأفكار حيث يستخدم الناس أكثر من العقلانية والفكرية لاتخاذ القرارات. نظراً لأن المنظمات قد تغيرت ببطء لتصبح أكثر تمحوراً حول الإنسان، فقد بدأ الباحثون في الاهتمام بالجماليات التنظيمية التي يمكن أن توفر مجموعة واسعة من الأفكار المتولدة من المعنى المحسوس من خلال التصورات الحسية على عكس المعرفة الفكرية. تم تحفيز فلسفة الجماليات التنظيمية بسبب الوعي المتزايد بالقضايا الإنسانية في المنظمات مثل المعنى والروحانية والتنمية البشرية. أننا اليوم نتوق إلى الكمال والمعنى بعد قرن ركز على الكفاءات المكتسبة من خلال التقنيات الآلية والاختزال. في هذا الصدد، تعطي الجماليات وجهة نظر رائدة تركز على التجربة الحسية. يجدر البحث في الجماليات التنظيمية لأنها يمكن أن تعطي فهماً جديداً للقضايا التنظيمية والطرق الحسية غير المعترف بها للمعرفة التي يمكن أن تلقي الضوء على إدارة الأفراد في المنظمات. لذا فالبحث الحالي يبحث دور الجمال التنظيمي في اظهار مهارات القيادة الذاتية في المنظمة قيد البحث.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث: البحث الحالي ينطلق من فكرة رئيسة تعد امتداداً للأطر النظرية والفكرية، التي ظهرت في عدد من الدراسات السابقة في إن الجمال التنظيمي يمثل امتلاك المنظمة لثقافات وأخلاقيات عمل فنية وحساسة تسعى الى ايجاد بيئة تنظيمية مترفة ومناسبة تسهم في بناء نوع متميز من القادة. ومع ذلك وعلى حد علم الباحثين، توجد ندرة في الدراسات التي أهتمت بدراسة العلاقة بين الجمال

التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية، وبشكل خاص في البيئة التنظيمية للمنظمات العراقية. لذا يعد البحث الحالي محاولةً في طريق ردم الفجوة المعرفية Knowledge Gap بين هذين المتغيرين، عن طريق دراسة العلاقة بينهما في أنموذج فرضي واحد.

إستناداً لما تقدم، يمكن للباحث أن يحدد صياغة مشكلة البحث الحالي بالآتي: "إن غياب الاهتمام بالجمال التنظيمي يؤدي إلى عدم امتلاك المنظمات لمهارات القيادة الذاتية".

ثانياً: تساؤلات البحث: في ضوء مشكلة البحث التي تم تحديدها في أعلاه، تتبع عدد من التساؤلات، التي يمكن وضعها فيما يأتي:

أ. ما هو مستوى إنتشار الجمال التنظيمي في المنظمة قيد البحث؟

ب. ما هو مستوى إنتشار مهارات القيادة الذاتية في المنظمة قيد البحث؟

ج. هل توجد علاقة إرتباط بين الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية في المنظمة قيد البحث؟

د. هل توجد علاقة تأثير للجمال التنظيمي في مهارات القيادة الذاتية ضمن نطاق المنظمة قيد البحث؟

ثالثاً: أهداف البحث: إن تساؤلات البحث الحالي الواردة في أعلاه، يمكن الإجابة عنها عن طريق تحقيق الأهداف الآتية:

أ. تحديد مستوى إنتشار الجمال التنظيمي في المنظمة قيد البحث.

ب. معرفة مدى وجود مهارات القيادة الذاتية في المنظمة قيد البحث.

ج. معرفة طبيعة العلاقة بين الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية في المنظمة قيد البحث؟

رابعاً: أهمية البحث: إن أهمية البحث الحالي يمكن تمثيلها في محورين رئيسين هما:

أ. المحور الأول: الأهمية النظرية: وتتضمن:

١- يعد البحث الحالي على حد علم الباحثين أول محاولة من نوعها لدراسة العلاقة بين متغيري الجمال التنظيمي ومهارات لقيادة الذاتية في أنموذج فرضي واحد.

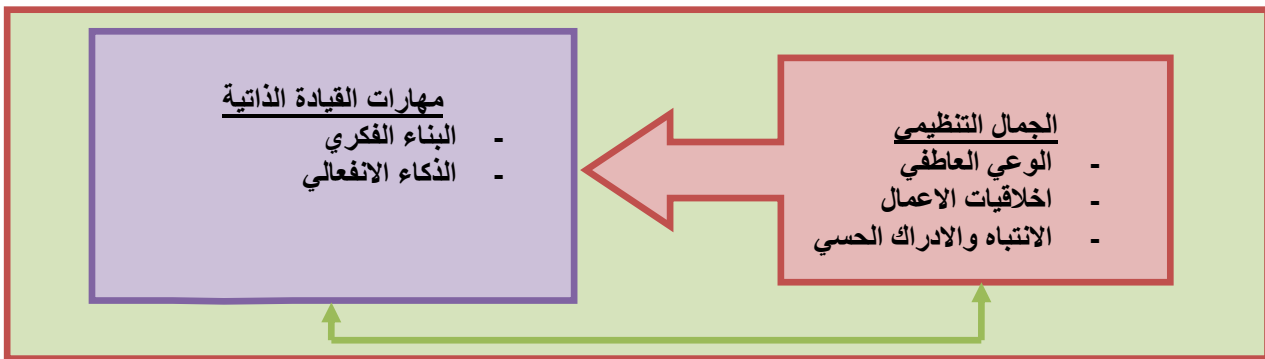
٢- استعراض عدد من الآراء الفكرية والنظرية لعدد من الباحثين السابقين، التي تمثل حلقة التواصل في مجال متغيري البحث.

ب - الأهمية التطبيقية: وتتضمن:

١- يعد البحث الحالي مساهمة جادة في ظل عدم وجود أنشطة فاعلة لمختلف المنظمات العراقية، من أجل استنهاض القيم والثقافات والأخلاقيات ضمن بيئة عملها.

٢- كما يعد البحث الحالي نقطة الانطلاق، التي يمكن أن نستفاد من استنتاجاته وتوصياته من أجل تغيير وتطوير واقع القيادات في المنظمات العراقية.

خامساً: أنموذج البحث الفرضي: استناداً إلى آراء عدد من الباحثين في الدراسات السابقة، التي قدمت إشارات لطبيعة العلاقة بين متغيري البحث الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية ، قام الباحثين بتقديم أنموذج فرضي يبين طبيعة العلاقة بينها، كما موضح في الشكل (1).



الشكل (1) أنموذج البحث الفرضي

إن الشكل (1) في أعلاه، يظهر متغير الجمال التنظيمي باعتباره متغيراً مستقلاً، يتكون من ثلاثة أبعاد هي: (الوعي العاطفي، اخلاقيات الاعمال، الانتباه والادراك الحسي)، ومهارات القيادة الذاتية باعتبارها متغيراً تابعاً يتكون من بعدين هما : (البناء الفكري ، الذكاء الانفعالي).

سادساً: فرضيات البحث: من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي ووضع إجابات منطقية وموضوعية لتساؤلاته، تم صياغة فرضيتين رئيسيتين هما:

- الفرضية الرئيسة الأولى: تنص على "إن الجمال التنظيمي له ارتباط معنوي موجب مع مهارات القيادة الذاتية"، وتتنبأ عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. الفرضية الفرعية الأولى: تنص على: "إن الوعي العاطفي له ارتباط معنوي موجب مع مهارات القيادة الذاتية".

٢. الفرضية الفرعية الثانية: تنص على: "إن اخلاقيات الاعمال لها ارتباط معنوي موجب مع مهارات القيادة الذاتية".

٣. الفرضية الفرعية الثالثة: تنص على: "إن الانتباه والادراك الحسي له ارتباط معنوي موجب مع مهارات القيادة الذاتية".

- الفرضية الرئيسية الثانية: تنص على "إن الجمال التنظيمي له تأثير معنوي موجب في مهارات القيادة الذاتية " وتنبتق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. الفرضية الفرعية الأولى: تنص على: "إن الوعي العاطفي له تأثير معنوي موجب في مهارات القيادة الذاتية ".

٢. الفرضية الفرعية الثانية: تنص على: "إن أخلاقيات الاعمال لها تأثير معنوي موجب في مهارات القيادة الذاتية ".

٣. الفرضية الفرعية الثالثة: تنص على: "إن الانتباه والادراك الحسي له تأثير معنوي موجب في مهارات القيادة الذاتية ".

سابعاً: مقياس البحث: لمعرفة مستوى انتشار متغيري البحث وطبيعة العلاقة بينهما في المنظمة قيد البحث، تم قياسهما باستخدام استبانة مكونة من (16) فقرة بتدرج (لا أتفق تماماً، لا أتفق، محايد، اتفق، اتفق تماماً). ولقد تم تطوير مقياس المتغير المستقل (الجمال التنظيمي) بالاعتماد على دراسة (Jennifer (2011)، والمؤلف من (9) فقرات وثلاثة أبعاد هي: (الوعي العاطفي، أخلاقيات الاعمال، الانتباه والادراك الحسي)، وقد تم تطوير مقياس المتغير التابع (مهارات القيادة الذاتية) بالاعتماد على دراسة (Houghton & Neck (2002)، والمؤلف من (7) فقرات وبعدين هما: (البناء الفكري، الذكاء الانفعالي)، كما مبين في الجدول (1).

الجدول (1) مقياس البحث

المتغير	البعد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
الجمال التنظيمي	الوعي العاطفي	3	تم تطوير المقياس بالاعتماد على: Jennifer (2011)
	اخلاقيات الاعمال	3	
	الانتباه والادراك الحسي	3	
مهارات القيادة الذاتية	البناء الفكري	3	تم تطوير المقياس بالاعتماد على: Houghton & Neck (2002)
	الذكاء الانفعالي	4	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على عددٍ من الأدبيات الادارية السابقة.

ثامناً: أداة البحث: تم توزيع استبانة البحث الحالي والتي مثلت أدواته الرئيسية بصورة مباشرة من قبل الباحثين على عدد من المستجيبين. وقد قسمت على جزئين رئيسيين، مثلت المعلومات العامة عن بعض العوامل الخاصة بعينة البحث أولها وشملت (الجنس والحالة الاجتماعية والعمر ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة). أما ثانيها فقد تكون من (16) فقرة انقسمت على محورين هي: (المحور الأول- تكون

من (9) فقرات تتعلق بقياس الجمال التنظيمي، والمحور الثاني- تكون من (9) فقرات تتعلق بقياس مهارات القيادة الذاتية).

تاسعاً: مجتمع البحث وعينته: في أدناه بيان مفصل لمجتمع وعينة البحث الحالي وكما يأتي:

أ. مجتمع البحث: لإتمام متطلبات البحث الحالي، قام الباحثين بالاستعانة بأراء العاملين في هيئة الضرائب – فرع المسيب ، لدرايتهم وادراكهم للعوامل والمتغيرات ، التي قد تؤثر في بيئة عملهم بصورة عامة ومتغيرات البحث الحالي بصورة خاصة .لذا فإن مجتمع البحث الحالي يتكون من جميع العاملين في المنظمة المذكورة والبالغ عددهم (45) موظف .

ب. عينة البحث: لضمان الحصول على نتائج دقيقة للبحث الحالي، قام الباحثين بتوزيع (33) استبانة على عدد من العاملين في هيئة الضرائب – فرع المسيب وبصورة عشوائية.

عاشراً: أساليب التحليل الإحصائي:في البحث الحالي تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية الموجودة في البرنامجين الإحصائيين AMOS v.22 و SPSS v.22، تمثلت بالوسط الحسابي والخطأ المعياري والانحراف المعياري وكذلك معامل ألفا كرونباخ والتوزيع الطبيعي والارتباط وأوزان الانحدار المعياري، والتحليل العاملي التوكيدي وذلك لتحديد مستوى توافر متغيراته واختبار فرضيات.

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

أولاً- مفهوم الجمال التنظيمي: يُعد الجمال التنظيمي (Organizational Aesthetics) من الموضوعات التي لم تكن متداولة في البحوث والدراسات العلمية المختلفة وخاصة المتعلقة بالسلوكيات البشرية في المنظمات، ألا أن هذا المصطلح بدأ يلفت أنظار المهتمين في السلوك البشري لدراسة مدى تأثيره على أداء منظمات الأعمال في الوقت الحاضر من أجل الوصول إلى ما تسعى إليه هذه المنظمات، وذلك من خلال تمثيل مبادئه في سلوك العاملين وجعله إحدى الثقافات الانسانية التنظيمية الضرورية، كونه يساعدهم في الابتعاد عن الاخطار والمضايقات الوظيفية او عدم التفاهم والالتزام بالجوانب الأخلاقية والعمليات المنطقية المبنية على الحقائق العلمية الرصينة التي تمثل اراء ورغبات واهداف الافراد العاملين .

ينقل (1 : 2010، Strati) بان اول ظهور للجمال التنظيمي كان ما بين الفترة 1980 – 1990 والذي ازدهر ورأى النور في مطلع الالفية الجديدة ولكن لم يلقى الاهتمام الكافي والمناسب مع اهمية هذا البعد الحيوي والذي يستطيع بدوره من تقديم الدعم والتنظيم وخلق روح حب العمل في بيئات العمل المختلفة . يعود اول استخدام لمصطلح الجمال التنظيمي على يد الكاتب Alexander Baumgarten وذلك عام (1735) والذي كان احد الفروع الاساسية للفلسفة المعرفية الانسانية والتي انطوت على المصطلحات الاساسية للعبقرية والجمال والذوق، والسمو الروحي وهذا ما كان

ظاهرا عند فلاسفة اليونان والرومان في ذلك الوقت (Peter , 2015 : 1) . لذلك يمكن القول بان الجمال التنظيمي كان وما زال يوصف من خلال محورين اساسيين ، الاول منهما : يتمحور في الصفات الفنية الفسيولوجية (الحواس التي تعمل باللمس ، والاستشعار ، السمع ، الشم ، الخ .. والتي تكون متصلة بالإدراك والانتباه) ، والثاني يتمحور في الصفات المعرفية (المشاعر والتفاهات) او ما تسمى برودود الافعال على الأعمال الفنية ، والتي تكون متصلة بتنوع الفكر والتعبير الثقافي (Jennifer , 2011,3) .

يعد الجمال التنظيمي Organizational Aesthetics من المصطلحات التي استخدمت في مجالات علمية متعددة منذ وقت مبكر، كون هذا الموضوع يمكن ان نعه من الموضوعات القديمة الحديثة ، اذ انه قديما في تجاربه ونظرياته واحتكاكه ومساهمته في العديد من العلوم المهمة في العالم ، بالإضافة الى انه مستحدث في اصطلاحاته العديدة وتنوع مجالاته واتساع ميادينه ، اذ إنه حقل علمي واسع متنوع هدفه إدراك العلاقات ، ومن أجل ذلك يستند إلى علوم مختلفة من علم النفس الى علم الاجتماع ولذا يرى البعض أنه لم يستقر بعد علما خاصا له أدواته المعرفية وأجهزته المميزة. ونعتقد بان هذا يمكنه ان يساهم في مساعدة المنظمات المعاصرة الى ايجاد اجواء تنظيمية تعاونية متفهمة ومناسبة ذات اجواء تنظيمية مناسبة.

يذكر (Weggeman et al , 2007: 348) ان علم الجمال هو من المصطلحات الفلسفية التي كانت متداولة في السنوات القديمة والتي تركز على الجوانب الاجتماعية وتظهرها بالمظهر الجميل والمتألق من خلال توفير الاجواء الاجتماعية المترفة للمجتمع وتوفير المتنزهات والغابات والاماكن الترفيهية الاخرى ، بعد ذلك رأى اصحاب المنظمات بضرورة تطبيق ذلك على البيئات التنظيمية من اجل انجاح الاهداف المشتركة ما بين المنظمة والافراد العاملين .

يُوصف (Wasserman & Frenkel ، 2011 : 502) الجمال التنظيمي على انه احد اشكال الثقافة التنظيمية التي تساهم في عمليات المراقبة من خلال بناء وتنظيم البيروقراطية والهويات المهنية داخل المنظمة ، أي انها شكل من أشكال المعرفة الإنسانية التي تنتج الاوصاف الاساسية للحواس (السمع والبصر واللمس والذوق) بالإضافة الى القدرة على الحكم الجمالي الخاص بالمنظمة والذي تساعد في توفير العوامل المثالية للبيئة التنظيمية المتكاملة .

يؤكد (Antunes & Mafra ، 2014 : 216) بان الجمال التنظيمي هو شكل من اشكال الثقافة الانسانية الذي يعتمد اعتمادا كبيرا على الحواس الاساسية للإنسان والتي يمكن تنفيذها واتباعها في بيئات العمل ، بالإضافة الى اتباع الرقابة المعتمدة على الحكم الجمال في تنفيذ اهداف العمل .

ويُعرف ايضا على انه احد الادوات القيادية التي تجعل القادة يظهرون بمستوى عال من الوعي العاطفي الذي يجسد الشعور بالتعاطف والمشاركة مع الآخرين بشكل إيجابي مع الانتباه الحسي والجسدي باستخدام الحواس والحدس في اتخاذ القرارات وتعزيز شعور متناغم من التماسك داخل المنظمة ، بالإضافة الى تعزيز الهدف الأخلاقي والتأكيد على مبادئ العدالة ومحاربة الظلم والفساد التنظيمي (Jennifer, 2011: 9) .

وفي السياق ذاته ، يرى الباحثين بان الجمال التنظيمي هو عبارة عن الاساليب الادارية والثقافية التي يعتمد عليها الافراد العاملين والقيادات داخل المنظمة في اتباع السلوكيات الروحية والحسية والجسدية مجتمعة من اجل الوصول الى الاهداف المرجوة والمخطط لها في الوقت المناسب .

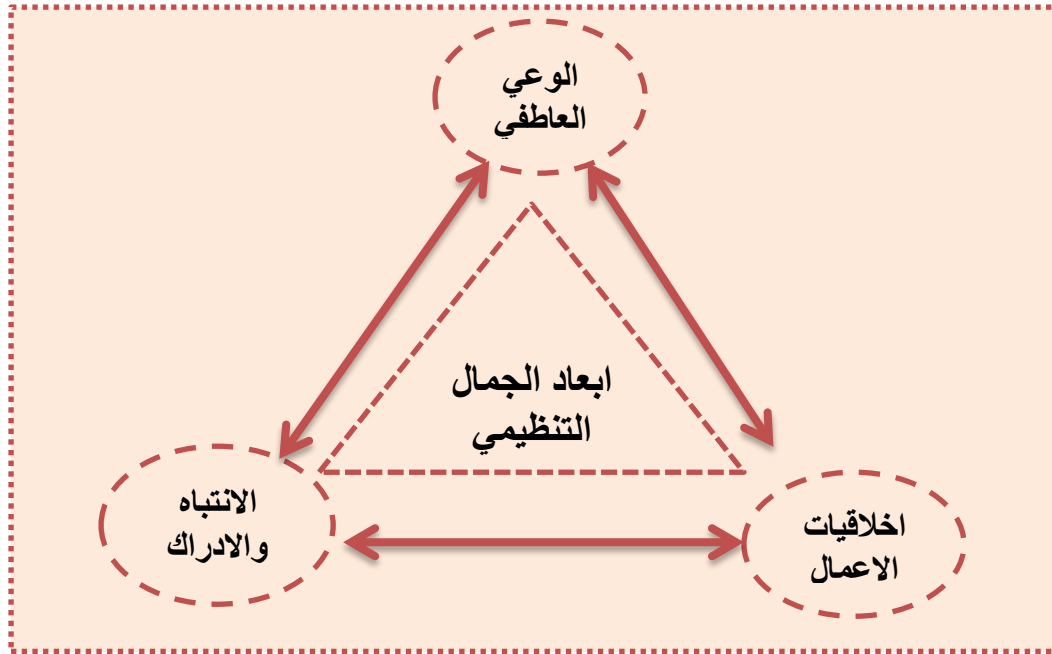
ثانيا - اهمية الجمال التنظيمي : الهدف الاساسي والاهمية من اتباع اساسيات الجمال التنظيمي في المنظمات هو لتحقيق البيئات المثالية او ما تسمى بالعمل المكاني المترف والذي يساعد على تعزيز هوية المؤسسة وأهدافها فضلا عن زيادة توقعات تحقيق اهداف الافراد العاملين من خلال توفير الاجواء المناسبة والمساعدة لتحقيقها بكل كفاءة وفعالية (Wasserman & Frenkel , 2015: 2) ومن وجهة نظر (Schroeder, 2008: 3) بان الجمال التنظيمي لا يتعلق بالأمور الادارية البحتة بل انها تتعلق بالأذواق والثقافة البصرية العامة وما تحتاج اليه النفس البشرية من اجل الشعور بالسعادة والراحة في مكان العمل ، وهذا ما يحقق الراي القائل بان القيادة ليست علما فحسب بل انها فن يتطلب امورا تنظيمية متميزة وذات جماليات وظيفية فاخرة.

يؤكد (Rizwan , 2013: 6) بان للجمال التنظيمي الاهمية البالغة في اشاعة اساسيات الثقافة الانسانية داخل المنظمة وامكانية تطبيقها من خلال مجموعة من المنبهات التي تقوم بدور الحساسات التنظيمية الاساسية لها مثل الذوق والرحمة أو الحكم والتركيز والادراك والتعامل بعطف مع الآخرين ، بالإضافة الى التركيز على الحس الجمالي والذي يعد الرافد الاساسي في تحقيق التوازن والانسجام والتي تؤدي جميعها الى ما يسمى بالاكتمال الجسدي ، ومن هذا المنطلق الذي ذكره الكاتب والذي يشجع أو يدفع الافراد العاملين إلى تقدير الجمال التنظيمي ،

وبناءً على ما تقدم، يرى الباحثين بان الجمال التنظيمي هو من المفاهيم التي تمكن القيادة والافراد العاملين من الوصول الى تحقيق اهدافها في الوقت المناسب ومن خلال الامكانيات المتوفرة لديها مع تشجيع تلك القيادات بان تكون اكثر واقعية وتميز ويكون سلوكها ذات تأثير واضح وإيجابي بالافراد العاملين ودفعهم للابتكار والابداع من اجل تحقيق اساسيات الجماليات التنظيمية.

ثالثا - ابعاد الجمال التنظيمي : بسبب حداثة مفهوم الجمال التنظيمي وندرة الدراسات التي سلطت الضوء على أهم مجالاته وتطبيقاته وبعد اطلاع الباحثين على مجموعة من الدراسات والأدبيات السابقة

لم يتم العثور ألاً على بعض الإشارات في عدد من الدراسات العالمية، التي تبين أهم أبعاد ومقاييس هذا المفهوم الحيوي الذي يمكن أن يؤدي الدور الفاعل والمؤثر في تحقيق نجاح المنظمات ، اذ قام الباحثين بتبني وتطوير بعض الابعاد، التي نقلتها دراسة (Jennifer 2011)، التي تبين حيثيات وأساسيات هذا المفهوم المهم، كما مبين في الشكل (2).



الشكل (2) ابعاد الجمال التنظيمي المصدر: من اعداد الباحثين

استنادا على ما تم توضحيه في الشكل (2) في أعلاه، المتضمن مجموعة من الأبعاد الرئيسة الجمال التنظيمي سوف يقوم الباحثين بتوضيح هذه الأبعاد، كما مبين في الفقرات الآتي:

١- الوعي العاطفي :يذكر (ابراهيم، ٢٠١١:١) بان العاطفة جزء أساسي من التكوين النفسي للفرد جنبا إلى جنب مع العقل والإرادة، اذ تبدأ العاطفة كنبذة صغيرة تنمو تدريجياً في اتجاه النضج ، وعليه فان العاطفة هي إمكانية إنسانية رائعة ينبغي التعامل معها وتوجيهها إيجابياً حتى يمكن أن تثري الشخصية وتكسبها حيوية ونضارة .

يساعد الوعي العاطفي في معرفة ماذا نحتاج من علاقاتنا وما نريد وما لا نريد في حياتنا اليومية، كما يساعد في علاقاتنا مع الآخرين، لأن وعينا بمشاعرنا يساعدنا في التعبير عنها بشكل واضح، ومن ثم نعمل على حل النزاع بشكل أفضل وبعض الناس أكثر إحساساً بمشاعرهم من غيرهم باختلاف شخصياتهم وطباعهم، ولكن يمكن لغالبية الناس إدراك مشاعرهم مع اختلاف التعبير عنها وهنا يأتي دور الوعي العاطفي كخطوة أولى نحو الذكاء العاطفي، وهي مهارة تساعد الفرد على النجاح في الحياة (صبيح ، 2016 : 1) .

٢- أخلاقيات الأعمال :تنقل الموسوعة الحرة (ويكيبيديا ، 2016) أخلاقيات الأعمال هي شكل من أشكال الأخلاقيات التطبيقية التي تدرس المبادئ الأخلاقية والمشكلات الأخلاقية أو الأدبية التي تنشأ في بيئة الأعمال التجارية، إذ انها الأمر الذي ينطبق على جميع جوانب إدارة الأعمال ذات الصلة بسلوك الأفراد ومنظمات الأعمال ككل ، ومنذ بداية القرن الواحد والعشرين هناك ازدياد في الطلب على العمليات الأكثر أخلاقية في مجال الأعمال والإجراءات المعروفة باسم (الأخلاقيات) وفي الوقت نفسه يتم تطبيق الضغط على الانتاج لتحسين أخلاقيات الأعمال من خلال مبادرات القطاع العام وقوانينه الجديدة (مثل ارتفاع الضرائب). في كثير من الأحيان يمكن للأعمال تحقيق مكاسب قصيرة الأجل من خلال العمل بطريقة غير أخلاقية، ولكن مثل هذه السلوكيات تميل إلى تقويض الاقتصاد بمرور الوقت. يضيف المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (2016) بان الأخلاقيات تشير بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكل وعاء حضاريا لها عبر فترات زمنية متعاقبة وفي هذا الإطار يمكن أن ننظر للمجتمعات البدائية ومعاييرها الأخلاقية الصارمة ثم المجتمعات الصناعية ومعاييرها الأخلاقية المتجددة المرنة وأخيراً المجتمع العالمي المعرفي ومعاييرها الأخلاقية النسبية التي تستوعب هذا التطور الهائل في مجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية غيرها.

٣- الانتباه والادراك الحسي : يعد الانتباه والادراك الحسي كما ذكره (الياسري ، 2015 : 1) بانه الخطوة الاولى في اتصال الفرد ببيئته وتكيفه لها بل انها الاساس الذي تقوم عليه سائر العمليات الاخرى إذ بدون الانتباه والادراك الحسي لا يستطيع الفرد ان يعي شيئاً او يتعلم ونفكر فلا بد من ان ننتبه اليه ومن ثم ندركه ، وهناك مجموعة من المميزات والخصائص التي يقدمه هذا البعد من خلال :

- ✓ هما أساس تفاعل الإنسان مع بيئته وتكيفه معها .
- ✓ هما أساس جميع العمليات الأخرى .
- ✓ السلوك يتوقف على الإدراك ، فنحن نستجيب للبيئة كما ندركها لا كما هي في الواقع .
- ✓ الانتباه والإدراك لهما ارتباط وثيق بشخصية الفرد وتوافقه الاجتماعي ، فالانتباه والإدراك لمشاعر الآخرين هامين في التفاعل الاجتماعي السليم .
- ✓ اضطراب الانتباه والإدراك عرض مشترك في جميع الاضطرابات العقلية .
- ✓ الانتباه هو تركيز الشعور حول شيء معين ، والإدراك هو معرفة هذا الشيء .
- ✓ الانتباه يسبق الإدراك ويمهد له .

تضيف موسوعة المعرفة (2016) بان الإدراك أو بشكل أكثر تحديدا الإدراك الحسي Perception مصطلح يطلق على العملية العقلية التي نعرف بواسطتها العالم الخارجي الذي ندركه وذلك عن طريق المثيرات الحسية المختلفة ولا يقتصر الإدراك على مجرد إدراك الخصائص الطبيعية

للأشياء المدركة ولكن يشمل إدراك المعنى والرموز التي لها دلالة بالنسبة للمثيرات الحسية . فعملية تلقي ، و تفسير و اختيار و تنظيم المعلومات الحسية هي ما ندعوه بالإدراك الحسي أو التحسس في علم النفس ، اذ يدرس الإدراك الحسي بطرق تتراوح من البيولوجية إلى النفسانية و حتى الطرق التجريبية مثل التجارب الفكرية thought-experiment لفلسفة العقل .

رابعا - مفهوم ودور المهارات القيادة الذاتية: يُعد تطبيق اساسيات ومقومات مفهوم مهارات القيادة الذاتية Self-leadership skills في المنظمات المعاصرة من الأمور الإيجابية، التي يمكن أن تدفع المنظمة وإنجازاتها إلى الأمام وجعلها قادرة على مواجهة الصعاب والتهديدات المحيطة بها نتيجة التقدم التكنولوجي والعولمة والسرعة الكبيرة في نظم المعلومات ، بالإضافة إلى جعلها منسجمة ومتماسكة ومتفاهمة فيما بينها وبين الأفراد العاملين والذي يؤدي ذلك الى ان تكون ذات سمعة طيبة ترن في أذهان زبائنهم والمجتمع المحيط بها.

ان اول ظهور لمهارات القيادة الذاتية كان في منتصف السبعينيات من القرن الماضي باعتبارها توسعا في الإدارة الذاتية والتي كانت متجذرة في نظرية التحكم الذاتي النفسي ، وقد ذكر هذا في كتاب " بدائل القيادة " للزميلان Kerr and Jermier وذلك عام ١٩٧٨ ، وذكروا بان مهارات القيادة الذاتية قد تظهر من خلال استراتيجيات سلوكية وإدراكية محددة ومصممة للتأثير الإيجابي على الفعالية والكفاءة الشخصية للأفراد العاملين داخل المنظمة Neck & Houghton (2006 : 271) .

اضاف كل من (Neck & Houghton , 2006 : 273) بان مهارات القيادة الذاتية قد تم التطرق لها لأول مرة عام 1983 في احدى الكتب المتخصصة بالعلوم الاجتماعية والنفسية التي تهدف الى قيادة الذات ومن ثم قيادة الآخرين مع الاعتماد على مبادئ الرقابة الذاتية والتحكم بالمشاعر والافراد وسيطرة القرارات العقلية البناءة على القرارات العاطفية السلبية ، علما ان هذا النوع من المهارات القيادية كان يظهر في مجالين اساسيين هما قيادة الفرق الذاتية و التمكين القيادة ، اما في الوقت الراهن فان هذه المهارات قد شملت العديد من المجالات النفية والاجتماعية والعاطفية العقلية .

ويمكن ان ينظر لمهارات القيادة الذاتية على انها عملية التأثير على الذات من اجل انشاء التوجيه الذاتي والدافع الذاتي اللانحاز للاداء ، وقد استمد هذا المفهوم أساسا من أدب التعلم الاجتماعي والأعمال ذات الصلة في ضبط النفس والسلوك التنظيمي المتوازن والمنضبط ، وغالبا ما توصف مهارات هذا النوع من القيادات نموذج السيطرة السيبرانية المستمر ، والذي ينظر هذا النموذج الى هذه المهارات على انها عملية الحد من الاختلافات والحساسية التنظيمية وردود الفعل السلبية وهذا ما يجعل المنظمة ومن فيها من قادة وافراداً عاملين اكثر نضجا ووعيا ودراية (Godwin et al , 1999 : 155) .

يذكر (Norris , 2008 : 45) بان مهارات القيادة الذاتية تعد من السلوكيات والمهارات التي يتمتع بها القائد والتي تكون نابعة من قواعده المعرفية والتحفيزية التي يتمتع بها وفق النظريات الاجتماعية المختلفة مثل (نظرية التعلم الاجتماعي ، النظرية الإدراكية الاجتماعية ، نظرية الميل الاجتماعي) والتي تساعده مجتمعة على التأثير في الآخرين من اجل اىصال المنظمة واهدافها الى بر الامان .

يرى (Houghton , 2000: 7) بان مهارات القيادة الذاتية هي بمثابة مصطلح شامل للتأثير الذاتي الذي يساعد القادة على اتباع كافة الاستراتيجيات السلوكية والمعرفية التي تركز على السلوك الذاتي مع استراتيجية التفكير الذاتي البناء ، والتي تجعل القائد والافراد العاملين معه في حلقة اتصال واسعة وواضحة تساعدهم على اكمال الاعمال الموكلة اليهم بكفاءة وفعالية عاليتين .

ومن وجهة نظر (Boss & Sims , 2008 : 142) فان مهارات القيادة الذاتية هي بمثابة التنظيم العاطفي الذاتي للفراد العاملين والقادة على وجه الخصوص ، أي انها التأثير الذي يستخدمه الافراد من السيطرة على سلوكهم وافكارهم من اجل زيادة وتحسين والفعالية الشخصية كونها شكل من أشكال التنظيم الذاتي الفردي

ومن خلال العرض اعلاه ، يرى الباحثين بان مهارات القيادة الذاتية هي مفهوم حديث يدل على قدرة القائد على إدارة الوقت وإنجاز الأعمال بشكل تلقائي حتى يحقق الأهداف المخطط لها في الوقت والمكان المناسبين وعلى أكمل وجه، ولهذا يتميز الفرد الذي يتمتع بمهارات القيادة الذاتية بعدة خصائص أهمها: القدرة على التصرف والإبداع في المواقف الحرجة والتعاون الافراد العاملين معه للتغلب على المعوقات التنظيمية بالإمكانات الذاتية.

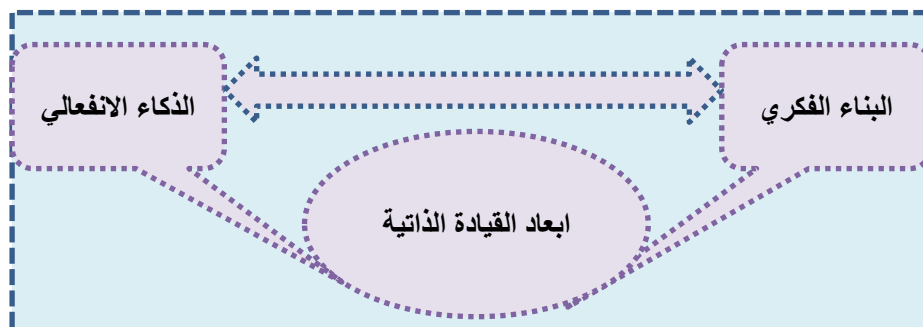
خامسا - أهمية اتباع مهارات القيادة الذاتية : يُعد تطبيق اساسيات ومقومات مهارات القيادة الذاتية في المنظمات المعاصرة من الأمور الإيجابية، التي يمكن أن تدفع المنظمة وإنجازاتها إلى الأمام وجعلها قادرة على مواجهة الصعاب والتهديدات المحيطة بها نتيجة التقدم التكنولوجي والعولمة والسرعة الكبيرة في نظم المعلومات ، بالإضافة إلى جعلها منسجمة ومتناسكة ومتفاهمة فيما بينها وبين الأفراد العاملين معها والذي يؤدي ذلك الى ان تكون ذات سمعة طيبة ترن في أذهان زبائنهم والمجتمع المحيط بها.

يذكر (John , 2012 :1) بان لمهارات القيادة الذاتية أهمية بالغو ومؤثرة في قرارات المنظمة كونها تُمثل قدرة الفرد على اتخاذ القرارات الحرجة والصعبة جدا عندما لا يكون هناك عذر واضح ، مع ايجاد الحلول المناسبة التي تيسر العمليات التنظيمية وجعلها اكثر حكمة وواقعية .

يضيف (2 : Roberto, 2014) بان هناك العديد من القيادات المعروفة والجيدة التي لها القدرة على قيادة الافراد والاعمال داخل وخارج المنظمات ، ولكن هناك قيادة يمكنها ان توفر الحياة التنظيمية المتوازنة التي تكون بعيدة عن التشنج والتعصب الوظيفي او ما يسمى الاحتراق والاغتراب الوظيفي ، وهذه القيادة هي القيادة الذاتية وما لها من دور فاعل وبارز في تحقيق الاهداف الشخصية والتنظيمية في الوقت المناسب على حد سواء ، وعليه يمكن ان نوضح اهمية هذه القيادة من خلال الاتي :

- تساعد القيادة الذاتية على اتباع ادارة الوقت في العمل .
 - تساعد القيادة الذاتية على زيادة الوعي الذاتي والمهني .
 - تساعد القيادة الذاتية على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية .
 - تساعد القيادة الذاتية على اتباع الاساليب والسلوكيات العقلية والابتعاد عن العاطفية منها .
- وبناءً على ما تقدم، يمكننا ان نتوصل الى ان مهارات القيادة الذاتية هي من المفاهيم التي تمكن قرارات الافراد في المنظمات من الوصول الى تحقيق اهدافها في الوقت المناسب ومن خلال الامكانيات المتوفرة لديها مع تشجيع تلك القيادات بان تكون اكثر واقعية وتميز ويكون سلوكها ذات تأثير واضح وايجابي بالافراد العاملين ودفعهم للابتكار والابداع ، وكل هذا يجعل هذه الدراسة لها أهمية بالغة والتي دفعت بدورها الباحثين للتعرف على أساسيات هذا المتغير الذي يساعد في تخفيف التوترات والنزاعات بين الاطراف المشاركة في العملية الادارية والتنظيمية من أجل تحسين الأجواء التنظيمية وتوفير التوازن والسعادة التنظيمية للعاملين.

سادسا - ابعاد مهارات القيادة الذاتية : بسبب حداثة مفهوم مهارات القيادة الذاتية وندرة الدراسات التي سلطت الضوء على أهم مجالاته وتطبيقاته وبعد اطلاع الباحثين على مجموعة من الدراسات والأدبيات السابقة لم يتم العثور إلا على بعض الإشارات في عدد من الدراسات العالمية، التي تبين أهم أبعاد ومقاييس هذا المفهوم الحيوي الذي يمكن أن يؤدي الدور الفاعل والمؤثر في تحقيق نجاحات المنظمات ، اذ قام الباحثين بتبني بعض الابعاد التي نقلتها دراسة (Houghton & Neck 2002) التي تبين حيثيات وأساسيات هذا المفهوم المهم، كما مبين في الشكل ادناه (3).



الشكل (3) ابعاد القيادة الذاتية المصدر: من اعداد الباحثين

بناءً على ما تم توضيحه في الشكل (3)، المتضمن مجموعة من الابعاد الرئيسية للقيادة الذاتية وسوف يقوم الباحثين بعرضها، كما مبين في الفقرات الآتية

✓ البناء الفكري :ينقل المعهد العالمي للفكر الاسلامي (2013 : 1) بان البناء الفكري يعد من أهم ما يميز أفراد مجتمعاتنا الحالية في قضايا الحوار والخطاب وتبادل الآراء والنقاش بين مختلف الأجناس والأعراق والديانات والطوائف، هو ما يحمله هؤلاء الأفراد من مستوى فكري مميز، يُطرح على فئات مجتمعية واسعة، ويُحرّك جميع الأذهان نحو فكر هذا الفرد، بخطاب مبسط ومتدرج ومتميز في الطرح، كي يستوعبه الجميع ويتفاعل معه بروح واحدة. وهذا ما برز في الإعلام من طرح تنافسي لبعض المفكرين الذين لم يتمكنوا من مخاطبة كافة العقول، والوصول بها إلى نمطية تفكير بناء.

يضيف دربندي (بلا : 1) بان الفكر والتفكير عمليات عقلية متوازنة تسمح للإنسان بنمذجة وتحليل العالم المحيط به، ومن ثم التعامل به بفاعلية حسب أهدافه و خطته وتتضمن عملية التفكير معالجة المعلومات عندما نقوم بحل المشكلات، والاستنتاج واتخاذ القرارات، لذلك فان التفكير هو أعلى وظيفة استعرافية، وتحليل عملية التفكير يدخل ضمن حقل علم النفس الاستعرافي ، وبما ان الفكر والتفكير هما المحوران الأساسيان في حياة الانسان فيجب عليه ان يهتم بعملية بناءهما، و يمكن تعريف البناء الفكري بأنه "عملية تحصيل وتراكم المعرفة، والتفقه (بالتفكير والتأمل) في هذه المعرفة لينتج سلوك وخبرة تؤهله للتفاعل مع المحيط .

✓ الذكاء الانفعالي وصف الباحثين "Rouven Baron" الذكاء الانفعالي عام 1985 بأنه القدرة على التعامل مع مشاعرنا ومع الآخرين بطريقة ناجحة، ثم جاء بعده Daniel Golman عام 1995 وعرف الذكاء الانفعالي بأنه مجموعة مهارات انفعالية واجتماعية يتمتع بها الشخص والتي تلزمه للنجاح المهني وباقي شؤون حياته الأخرى، ثم جاء بعد ذلك كل من "Meyer & Salovi" خلال عام 1997 بتعريف آخر للذكاء الانفعالي بأنه: المقدرة على إدراك الانفعالات ومعرفتها وتنظيمها لدعم الرقي الانفعالي والعقلي ، لذلك يمكن القول بأن الذكاء الانفعالي هو نوع من المقدرة الذاتية التي من خلالها يدرك الفرد أحاسيسه و انفعالاته اثناء حدوثها وتقييمها تقييماً واضحاً ودقيقاً وذلك من أجل تسخيرها لمصلحة علاقته مع نفسه من جهة ومع الآخرين العاملين معه من جهة (الجازي ، 2016 : 1) .

ويمكن القول بان الذكاء الانفعالي هو مجموعة من المهارات والكفاءات في الجوانب الشخصية والاجتماعية، و الانفعالية التي تؤثر في قدرة الفرد على التكيف مع البيئة المحيطة به ، اي انه حث النفس على الاستمرار في مواجهة الإحباطات والتحكم في النزوات وتأجيل الإحساس بإشباع النفس وإرخائها، ويتضمن كذلك القدرة على تنظيم الحالة النفسية، ومنع الأسى والألم من شل القدرة على التفكير ويتضمن أيضا القدرة على التعاطف والشعور بالأمل (سالم ، 2006 : 17) .

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

أولاً: ترميز المقياس: إن مقياس البحث الحالي صمم بشكل أساس لمعرفة طبيعة العلاقة بين الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية. ولغرض التحقق من طبيعة هذه العلاقة في الجانب الإحصائي بدقة وسهولة، يعرض الجدول (2) الرموز الخاصة بالمقياس.

الجدول (2) ترميز المقياس

المتغير ورمزه	البعد	رمزه	عدد الفقرات
الجمال التنظيمي OA	الوعي العاطفي	EA	3
	اخلاقيات الاعمال	BE	3
	الانتباه والادراك الحسي	AP	3
مهارات القيادة الذاتية SLS	البناء الفكري	IC	3
	الدكاء الانفعالي	EI	4

المصدر: من إعداد الباحثين.

ثانياً: وصف الخصائص الديموغرافية للمستجيبين: من أجل التعريف بالخصائص الديموغرافية للمستجيبين، يظهر الجدول (3) وصفاً لهذه الخصائص

الجدول (3) وصف الخصائص الديموغرافية للمستجيبين

المتغير	التصنيف	عدد المستجيبين	النسبة المئوية للمستجيبين %
الجنس	ذكر	26	84
	أنثى	5	16
المجموع الكلي		31	100
الحالة الاجتماعية	متزوج	26	84
	غير متزوج	4	13
	غير ذلك	1	3
المجموع الكلي		31	100
العمر	18 - 25	4	13
	26 - 33	15	48
	34 - 41	6	19
	42 - 49	4	13
	50 فأكثر	2	7
المجموع الكلي		31	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستعانة ببرنامج SPSS v.22.

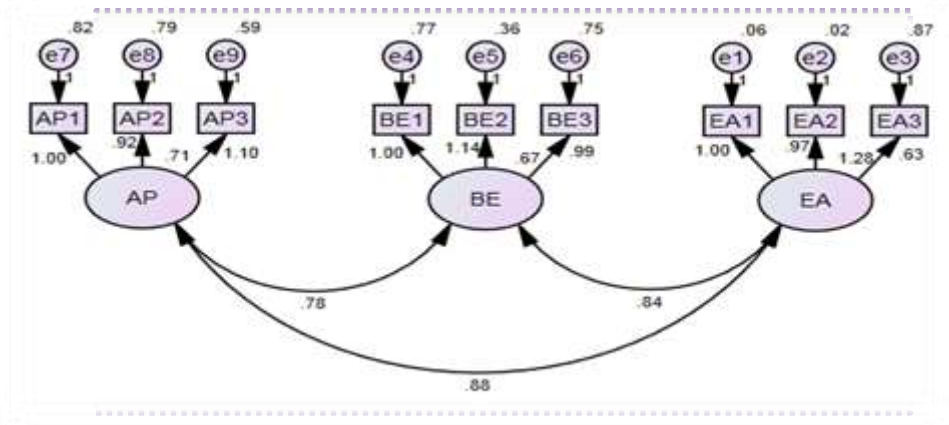
إن الجدول (3)، يظهر إن الخصائص الديموغرافية، التي يتمتع بها المستجيبين في البحث الحالي تعكس مدى إدراكهم ودرايتهم بواقع مدارسهم، وهي بذلك تعطيهم القدرة من الإجابة على فقرات الاستبانة بصورة دقيقة.

ثالثاً: اختبار جودة مطابقة أداة المقياس: إن تحديد جودة مطابقة أداة المقياس، تم من خلال ما يأتي:

١. الصدق الظاهري: تم اختبار الصدق الظاهري لأداة مقياس البحث الحالي بصيغتها الأولية، من خلال عرضها على عدد من المختصين في مجال إدارة الأعمال، واعتماداً على مقترحاتهم وآرائهم تم إعادة صياغة بعض فقراتها لتكون بصورتها النهائية لتكون أكثر دقةً ووضوحاً لعينة البحث.

٢. صدق البناء (المفهوم): من خلال استعمال البرنامج الإحصائي Amos v.22، تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي لمعرفة مدى توافر صدق البناء (المفهوم) لمقياس البحث الحالي، كما يتضح مما يأتي:

أ. تحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل الجمال التنظيمي: إن الشكل (4)، يظهر جميع النتائج المتعلقة بالتحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل الجمال التنظيمي والمكون من (9) فقرة.



الشكل (4) نموذج متغير الجمال التنظيمي

إن الشكل (4)، يظهر إن النتائج الخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل الجمال التنظيمي جميعها أعلى من الحدود الدنيا للقبول، فضلاً على إنها معنوية، كما مبين في الجدول (4).

الجدول (4) نتائج تحليل Regression Weights لمتغير الجمال التنظيمي

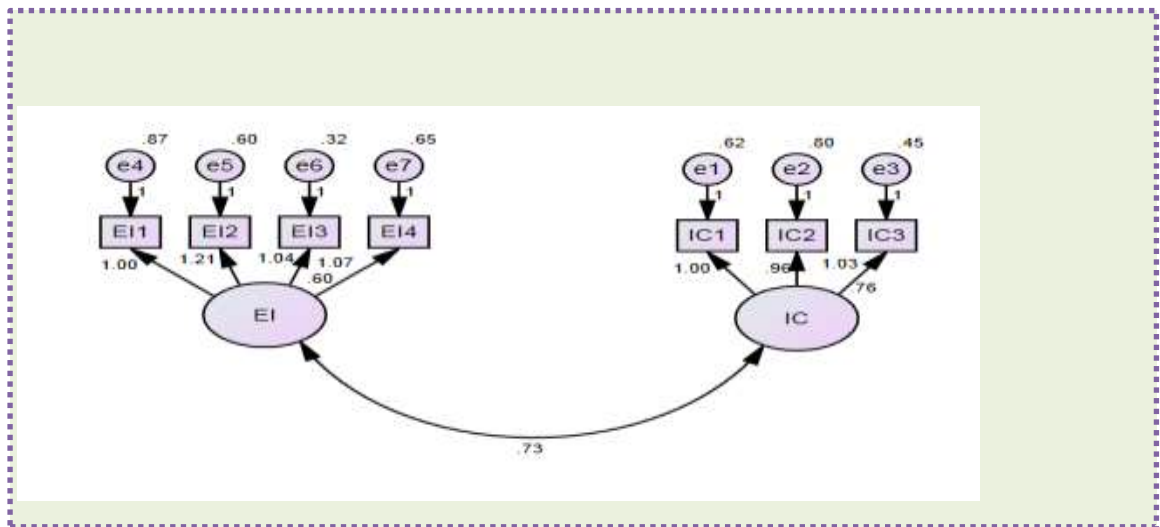
Item	Estimate
EA1	.977
EA2	.993
EA3	.607
BE1	.680
BE2	.839

BE3	.683
AP1	.679
AP2	.655
AP3	.768

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22.

إن نتائج الجدول (4)، أظهرت أن البيانات الخاصة بقيم Regression Weights لمتغير الجمال التنظيمي ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة، إذ إنها متوافقة تماماً مع قاعدة Hair et al. (2010)، التي حددت الشرط الرئيس لقبول قيم هذا التحليل في أن تكون أكبر أو تساوي 0.50.

ب - التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع لمهارات القيادة الذاتية: إن الشكل (5)، يظهر جميع النتائج المتعلقة بالتحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع لمهارات القيادة الذاتية والمكون من (7) فقرات.



الشكل (5) نموذج متغير مهارات القيادة الذاتية

من الشكل (5)، يظهر إن النتائج الخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع لمهارات القيادة الذاتية جميعها أعلى من الحدود الدنيا للقبول، فضلاً على إنها معنوية، كما مبين في الجدول (5).

الجدول (5) تقديرات نموذج مهارات القيادة الذاتية

Item	Estimate
IC1	.741
IC2	.681
IC3	.803
EI1	.641
EI2	.772
EI3	.819

المصدر: نتائج برنامج .AMOS v.22.

إن نتائج الجدول (5)، أظهرت أن البيانات الخاصة بقيم Regression Weights لمتغير مهارات القيادة الذاتية ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة، إذ إنها متوافقة تماماً مع قاعدة Hair et al. (2010)، التي حددت الشرط الرئيس لقبول قيم هذا التحليل في أن تكون أكبر أو تساوي 0.50. رابعاً - **ثبات المقياس:** تم قياس معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، لفقرات مقياس المتغيرين الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية، لمعرفة مدى توافر الثبات والاتساق الداخلي لفقراته، كما موضح في الجدول (6).

الجدول (6) ثبات المقياس

المتغير ورمزه	البعد ورمزه	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الجمال التنظيمي OA	الوعي العاطفي EA	3	.83
	اخلاقيات الاعمال BE	3	.88
	الانتباه والادراك الحسي AP	3	.75
مهارات القيادة الذاتية SLS	البناء الفكري IC	3	.85
	الذكاء الانفعالي EI	4	.76

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستعانة ببرنامج SPSS v.22.

إن الجدول (6)، أكد على أن فقرات مقياس متغيري الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية، تتوافر فيها خاصيتي الثبات والاتساق الداخلي، فقد تراوح معامل ألفا كرونباخ لها بين (.75-.88)، وهذا يتناغم مع ما أشار إليه كلاً من Sekaran & Bougie (2010) في أن قيمة هذا المعامل يجب أن تكون أكبر من (.70).

خامساً: مستوى انتشار متغيرات البحث الحالي: تم تحليل آراء عينة البحث البالغ عددهم (226) مستجيب، لمعرفة مستوى انتشار متغيري البحث الحالي (الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية)، لعينة من موظفي هيئة الضرائب – فرع المسيب، وذلك بمقارنة نتائج تحليل عدد من اختبارات التحليل الإحصائي الوصفي المتمثلة بـ (المتوسط، الخطأ المعياري، الانحراف المعياري)، مع الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) لمقياس ليكرت الخماسي، كما يتضح من الفقرات التالية.

أ. **الجمال التنظيمي:** إن نتائج الجدول (7)، أظهرت أن اختبارات التحليل الإحصائي الوصفي أشارت إلى عدم انتشار متغير الجمال التنظيمي لعينة من موظفي هيئة الضرائب – فرع المسيب قيد البحث، فلقد حقق هذا المتغير متوسط عام مقداره (2.373333) وهو أقل من الوسط الفرضي الذي قيمته

(3)، بخطاً معياري عام (0.112333)، مما يدل على دقة إجابات عينة البحث، مع إنحراف معياري عام (1.058444)، وهذا يدل على انخفاض تشتت إجاباتهم حول الوسط الحسابي.

الجدول (7) التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير الجمال التنظيمي

الفقرات	المتوسط	الخطأ المعياري	الإنحراف المعياري
EA1	0.99	.096	1.113
EA2	1.65	.098	1.103
EA3	2.71	.095	.972
BE1	3.69	.113	1.250
BE2	2.67	.014	1.161
BE3	2.66	.111	1.029
AP1	1.38	.193	.948
AP2	3.33	.095	.970
AP3	2.28	.196	.980
المعدل العام	2.373333	0.112333	1.058444

المصدر: نتائج برنامج SPSS v.22.

ب. مهارات القيادة الذاتية: نتائج الجدول (8)، أظهرت أن اختبارات التحليل الإحصائي الوصفي أشارت إلى عدم إنتشار متغير مهارات القيادة الذاتية في موظفي هيئة الضرائب – فرع المسيب قيد البحث، فلقد حقق هذا المتغير متوسط عام مقداره (2.36006) وهو أقل من الوسط الفرضي الذي قيمته (3)، بخطاً معياري عام (0.170012)، مما يدل على دقة وموضوعية إجابات عينة البحث، مع إنحراف معياري عام (1.05401)، وهذا يدل على انخفاض تشتت إجاباتهم حول الوسط الحسابي.

الجدول (8) التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير مهارات القيادة الذاتية

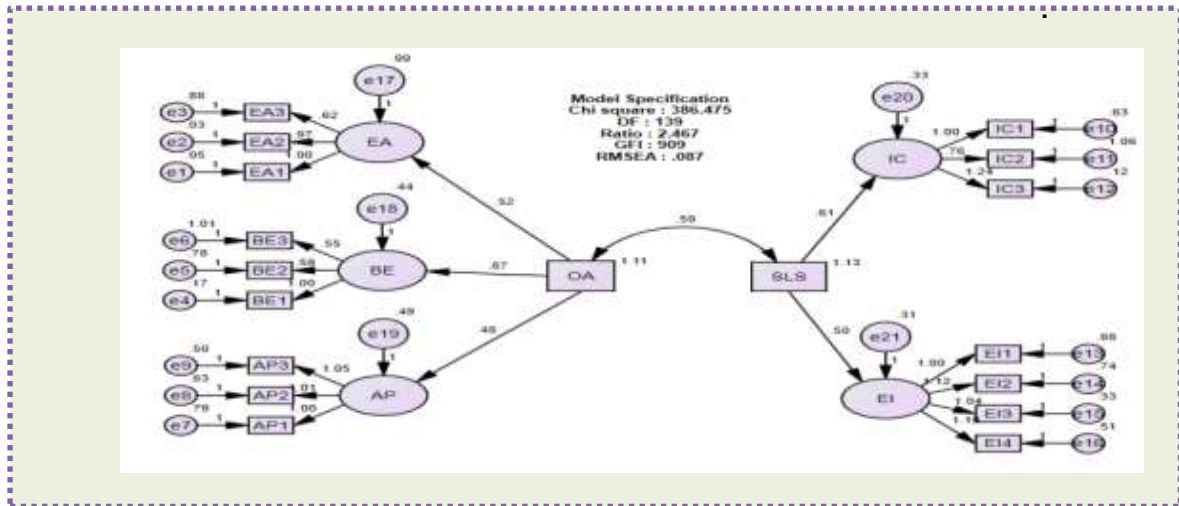
الفقرات	المتوسط	الخطأ المعياري	الإنحراف المعياري
IC1	2.18	.016	1.180
IC2	1.27	.126	1.184
IC3	2.16	.115	1.175
EI1	3.32	.110	1.117
EI2	2.22	.102	1.042
EI3	3.14	.108	1.101
EI4	2.23	.103	1.054
المعدل العام	2.36006	0.170012	1.05401

المصدر: نتائج برنامج SPSS v.22.

سادساً: اختبار فرضيات البحث: تم إجراء اختبار فرضيات البحث كما يأتي:

أ. اختبار فرضية البحث الرئيسة الأولى: نصت على: "إن الجمال التنظيمي له ارتباط معنوي موجب مع مهارات القيادة الذاتية".

يظهر النموذج في الشكل (6)، والمكون من (16) فقرة صحة الفرضية الرئيسة الأولى، فضلاً عن إنه مطابق لمؤشرات جودة المطابقة (إذ إن Ratio هي أقل من 3، و P-value هي أكبر من 0.05، و GFI هي أكبر من 0.90، و RMSEA هي أقل من 0.05).



الشكل (7) نموذج علاقة الارتباط بين الجمال التنظيمي مهارات القيادة الذاتية

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22.

من الشكل (6)، يتبين إن معامل الارتباط بين الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية هو معنوي موجب إذ قد بلغ (591). كما مبين في الجدول (9) أدناه.

الجدول (9) علاقة الارتباط بين الجمال التنظيمي ومهارات القيادة الذاتية

Path	Estimate	S.E.	C.R.	P
OA <--> SLS	.591	.140	4.231	***

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22.

كما إن جميع التشبعات العاملية لل فقرات المكونة لهذا النموذج هي أكبر من الحدود الدنيا للقبول، التي أكد Hair et al. (2010) بأنها يجب أن تكون أكبر أو تساوي (0.50). لقيم Regression Weights. وهي تحت مستوى معنوية 0.001 < p، وما يؤكد ذلك إن قيم C.R. هي أكبر من 1.96، كما مبين في الجدول (10) أدناه.

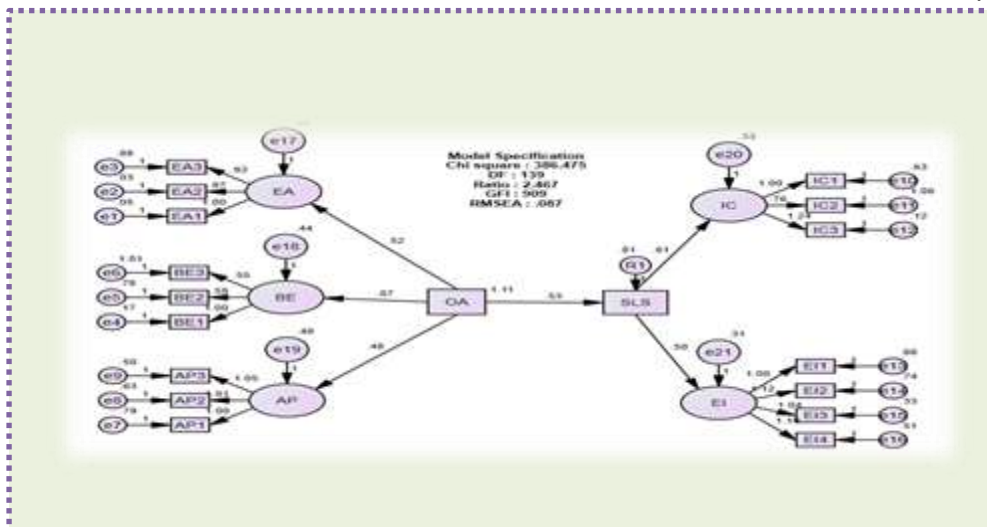
الجدول (10) تقديرات نموذج اختبار فرضية البحث الرئيسة الأولى

Item	Estimate	S.E.	C.R.	P
------	----------	------	------	---

EA1	.982	.105	4.585	***
EA2	.989	.038	25.211	***
EA3	.602	.093	6.682	***
BE1	.939	.094	4.734	***
BE2	.604	.104	5.713	***
BE3	.527	.113	4.882	***
AP1	.697	.077	5.263	***
AP2	.737	.185	5.442	***
AP3	.789	.188	5.600	***
IC1	.735	.113	6.148	***
IC2	.539	.160	4.775	***
IC3	.952	.165	7.518	***
EI1	.636	.087	5.611	***
EI2	.710	.214	5.237	***
EI3	.814	.181	5.746	***
EI4	.789	.210	5.637	***

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22.

ب. إختبار فرضية البحث الرئيسة الثانية: نصت على: "إن الجمال التنظيمي له تأثير معنوي موجب في مهارات القيادة الذاتية". يظهر الأنموذج في الشكل (7)، والمكون من (16) فقرة صحة الفرضية الرئيسة الأولى، فضلاً عن إنه مطابق لمؤشرات جودة المطابقة (إذ إن Ratio هي أقل من 3، و P-value هي أكبر من 0.05، و GFI هي أكبر من 0.90، و RMSEA هي أقل من 0.05).



الشكل (7) أنموذج علاقة التأثير الجمال التنظيمي في مهارات القيادة الذاتية

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22.

إن الشكل (7)، يبين وجود تأثير معنوي موجب للجمال التنظيمي في مهارات القيادة الذاتية مقداره (534)، ومعامل R أشار إلى أن نسبة تأثير الجمال التنظيمي في مهارات القيادة الذاتية قد بلغت (81)، وإن ما نسبته (19)، تعود إلى عوامل أخرى تؤدي إلى ظهور مهارات القيادة الذاتية ، كما مبين في الجدول (11).

الجدول (11) تأثير الجمال التنظيمي في مهارات القيادة الذاتية

Path			Estimate	S.E.	C.R.	P
SLS	<---	OA	.534	.095	5.638	.000

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22.

كما إن جميع التشبعات العاملية للفقرات المكونة لهذا النموذج هي أكبر من الحدود الدنيا للقبول، التي أكد Hair et al. (2010) بأنها يجب أن تكون أكبر أو تساوي (50). لقيم Regression Weights. وهي تحت مستوى معنوية 0.001 $p <$ ، وما يؤكد ذلك إن قيم C.R. هي أكبر من 1.96، كما مبين في الجدول (12).

الجدول (12) تقديرات نموذج إختبار فرضية البحث الرئيسة الثانية

Item	Estimate	S.E.	C.R.	P
EA1	.808	.105	4.585	***
EA2	.966	.038	25.211	***
EA3	.621	.093	6.682	***
BE1	.799	.094	4.734	***
BE2	.594	.104	5.713	***
BE3	.553	.113	4.882	***
AP1	.796	.077	5.263	***
AP2	1.006	.185	5.442	***
AP3	1.053	.188	5.600	***
IC1	.732	.113	6.148	***
IC2	.764	.160	4.775	***
IC3	1.238	.165	7.518	***
EI1	.794	.087	5.611	***
EI2	1.121	.214	5.237	***
EI3	1.042	.181	5.746	***
EI4	1.186	.210	5.637	***

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.22.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات : تم وضع أهم الاستنتاجات، التي توصل لها البحث كما يأتي:
أ. الاستنتاجات المعرفية:

من خلال استعراض الإطار النظري للبحث، يمكن وضع أهم الاستنتاجات المعرفية في محورين وهما:

المحور الأول: الاستنتاجات الخاصة بمتغير الجمال التنظيمي : وتتضمن:

١. تفتقر الدراسات المتعلقة بالجمال التنظيمي إلى توضيح انعكاساته على مهارات القيادة الذاتية.
٢. أظهر الجانب النظري إن متغير الجمال التنظيمي يتألف من ثلاثة أبعاد هي: الوعي العاطفي، أخلاقيات الأعمال، الانتباه والادراك الحسي).
٣. إن الجمال التنظيمي يعد امتداداً للقيم الفكرية والاجتماعية الرشيدة مع اتباع العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية، التي قد تتمثل في شخص ما.
٤. إن الجمال التنظيمي بعد مورداً رئيساً لصناعة قادة تميزهم سلوكياتهم وقراراتهم المتعلقة.

المحور الثاني: الاستنتاجات المتعلقة بمتغير مهارات القيادة الذاتية: وتتضمن:

١. بين الجانب النظري إن متغير مهارات القيادة الذاتية من الممكن أن يتضمن بعدين هما: (البناء الفكري ، التفكير الانفعالي).
 ٢. تبين بأن مهارات القيادة الذاتية باتت واضحة ومنتشرة بين الأوساط العاملة نوعاً ما في المنظمة قيد البحث.
 ٣. إن إنتشار مهارات القيادة الذاتية تتأثر بإجراءات الجماليات التنظيمية والشعور بالانتماء مع توفر الكياسة والفتنة التي يتمتع بها الافراد العاملين في المنظمة قيد البحث .
 ٤. إن تشجيع وتحفيز إنتشار مهارات القيادة الذاتية تتأثر بإنتشار مبادئ وتطبيقات الجمال التنظيمي في المنظمة قيد البحث.
- ب. الإستنتاجات التطبيقية: إن الجانب العملي من البحث نتج عنه مجموعة من الاستنتاجات التطبيقية المتمثلة بما يأتي:

١. إن متغير الجمال التنظيمي لا يعد منتشراً في المنظمة قيد البحث.

٢. كما إن متغير مهارات القيادة الذاتية لا تعد منتشرة في المنظمة قيد البحث.

٣. إن متغير الجمال التنظيمي وأبعاده له ارتباط معنوي موجب بمتغير مهارات القيادة الذاتية في المنظمة قيد البحث.

٤. إن متغير الجمال التنظيمي وأبعاده له تأثير معنوي موجب في متغير مهارات القيادة الذاتية في المنظمة قيد البحث.

ثانياً: التوصيات: إن توصيات البحث تتضمن ما يأتي:

١- توفير الملاك الوظيفي المتمرس والمؤمن بقسسية المهنة ، وتشجيعهم على الإبداع والتقدم والازدهار من أجل مساعدة المنظمة من تنفيذ الأهداف كافة والخطط الصحية والارتقاء بها من أجل الحفاظ على سلامة وبناء الاجيال القادمة.

٢- يجب على القيادة التشاور والتواصل مع الملاكات الوظيفية ومناقشة المشاكل والحلول بشأن القضايا ذات العلاقة بالعمل، بالإضافة إلى توفير مسارات العمل الواضحة للجميع الأطراف المعتمدة على الأنصاف، مع اتباع كافة القوانين والتعليمات على جميع الأفراد العاملين دون استثناء من أجل تحقيق مبادئ العدالة التنظيمية.

٣- القيادة وكثيراً من الأفراد العاملين غير مدركين للجوانب الإيجابية للجمال التنظيمي في مكان العمل، وعليه يجب توضيح ذلك من خلال الندوات والبرامج التدريبية والتوجيهية.

٤- تشجيع الأفراد العاملين وتحفيزهم عن طريق الحوافز والمكافآت من أجل اتباع معايير الجمال التنظيمي والتعامل بالحسنى والأخلاق التنظيمية والإنسانية داخل المنظمة.

٥- توحيد الأهداف والسعي إلى وضوحها مع أشراك الأفراد العاملين في وضعها من أجل ضمان تحقيقها.

٦- الابتعاد عن إثارة المشاكل التي تظهر سلباً على بيئة العمل، كونها تمتص كل طاقات العاملين وامكانياتهم، وفي المقابل فإن ذلك يؤدي إلى إهمال احتياجات الأفراد العاملين في المنظمة بـ صور عامة .

المصادر

المصادر العربية :

١. سالم ، ياسين الشواورة ، (2006) . علاقة الذكاء الانفعالي بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية عند طلبة جامعة مؤتة . رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القياس والتقويم قسم علم نفس . جامعة مؤتة .
المصادر الانكليزية :

2. Antunes , I ,. Mafra , E ,. (2014) . Organizational Aesthetics as a Contribution in the Management of Entrepreneurial Organizations: Systematic Literature Review and Qualitative Meta-Synthesis . International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No. 10(1) .
3. Boss , A,D ,. Henry , P ,. Sims , J ,. (2008) . Everyone fails! Using emotion regulation and self-leadership for recovery . Journal of Managerial Psychology ,Vol. 23 No. 2 .
4. Godwin , J,L,. Neck ,C,P ,. Houghton ,J,D ,. (1999) . The impact of thought self-leadership on individual goal performance, A cognitive perspective . The Journal of Management ,Development, Vol. 18 No. 2 .
5. Houghton , J ,D ,. (2000) . The Relationship between Self-Leadership and Personality: A Comparison of Hierarchical Factor Structures . Dissertation submitted to the Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of . Doctor of Philosophy In Management .
6. Jennifer , K ,. (2011) . How Might Aesthetic Knowing Relate to Leadership A Review of the Literature . International Journal of Education & the Arts Editors Margaret Macintyre Latta University of Nebraska-Lincoln, U.S.A. Christine Marmé Thompson ISSN 1529-8094 .
7. Neck , C ,P,. Houghton , J ,D ,. (2006) . Two decades of self-leadership theory and research Past developments, present trends, and future possibilities . Journal of Managerial Psychology ,Vol. 21 No. 4 .
8. Norris , S,E ,. (2008) . An Examination of Self-Leadership . Emerging Leadership Journeys, Vol. 1 Iss. 2 .
9. Peter , L ,. (2015) . History of Aesthetics . Aesthetics from Classical Greece to the Present: A Short History. New York: Macmillan, DOI: 10.1093/OBO/9780195396577-0002 .
10. Rizwan , M ,J ,. (2013) . Management Construct of Aesthetic in Organization Science, Management construct of aesthetic in organization science . School of Business and Economics ,University of Management and Technology, Lahore, Pakistan .

11. Schroeder , J ,E ,. (2008) . Aesthetic Leadership .
Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1168743> .
12. Strati, A ,. (2010) . Aesthetic Understanding of Work and
Organizational Life: Approaches and Research Developments .
Sociology Compass 4/10 , 880–893, 10.1111/j.1751-
9020.2010.00323.x .
13. Wasserman , V ,. Frenkel , M ,. (2015) . Spatial Work in
Between Glass Ceilings and Glass Walls: Gender- Class
Intersectionality and Organizational Aesthetics . Reprints and
permissions: sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav DOI:
10.1177.
14. Weggeman, M ,. Lammers, L ,. Akkermans, H ,. (2007) .
Aesthetics from a design perspective . Journal of Organizational
Change Management , 20(3), 346-358.

مصادر الانترنت :

- ١- الموسوعة الحرة (ويكيبيديا) ، . (2016) . أخلاقيات الأعمال .
<https://ar.wikipedia.org/wiki>
- ٢- الياسري ، وفية جبار محمد هاشم ، . (2015) . الانتباه الإدراك الحسي .
<http://www.uobabylon.edu.iq>
- ٣- المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، . (2016) . مفهوم أخلاقيات الأعمال وأهميته .
<https://hrdiscussion.com/hr92705.html>
- ٤- المعهد العالمي للفكر الاسلامي ، . (2013) . البناء الفكري: مفهومه وعناصره ومستوياته .
<http://iiitjordan.org>
- ٥- ابراهيم ، مي علي ، . (2011) . النضج العاطفي عند الشباب .
<http://www.alwaei.com>
- ٦- دربندي ، خالد ، . (بلا) . البناء الفكري وقبول الأفكار .
<http://www.dwarozh.net>
- ٧- صبيح ، كندة ، . (2016) . نصائح لتحسين الوعي العاطفي .
<http://www.sayidaty.net>
- ٨- موسوعة المعرفة ، . (2016) . المعرفة .
<http://www.marefa.org>