

# سلوكيات القيادة الروحية و دورها في تعزيز الاخلاقيات المهنية: دراسة إستطلاعية لآراء التدريسيين في المعهد التقني في الموصل

محمد عصام المعاضدي<sup>1</sup> و الاء عبد الموجود العاني<sup>1</sup> وأرام حنا مسعودي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> قسم إدارة الأعمال، جامعة الموصل، الموصل، العراق  
<sup>2</sup> قسم إدارة الأعمال، جامعة جيهان-أربيل، كوردستان، العراق

## المستخلص

هدف البحث تحديد مدى التزام الأفراد المبحوثين بأخلاقيات المهنة ، فضلاً عن قياس طبيعة العلاقة والاثر بين القيادة الروحية بأبعادها الخمسة واخلاقيات المهنة في الميدان المبحوث المتمثل بالمعهد التقني في الموصل، ولتحقيق هذا الهدف تم استطلاع آراء (92) فرداً من التدريسيين العاملين في المنظمة المبحوثة ، ومن خلال توزيع استمارة الاستبيان تم جمع بيانات الجانب العملي ، وقد تبنى البحث عدة فرضيات احصائية ومنها "يوجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الروحية بأبعادها الخمسة وأخلاقيات المهنة " ولغرض اختبار هذه الفرضية وفرضيات البحث الأخرى تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في قراءة البيانات ومعالجتها ميدانياً. وانتهى البحث بتقديم جملة من النتائج كان منها وجود التزام لدى الافراد عينة البحث بأخلاقيات المهنة في المنظمة المبحوثة ، فضلاً عن اثبات فرضيات البحث..

**مفاتيح الكلمات:** القيادة الروحية، ابعاد القيادة الروحية، أخلاقيات المهنة.

## 1. المقدمة

تأثيرها في فاعلية المنظمة وكفاءتها ونتاجيتها. وهذا يمكن أن يسهم في تحقيق التزام عالي للأفراد العاملين بأخلاقيات المهنة.

تمثل القيادة الروحية أحد الانماط المعاصرة التي تسهم بشكل كبير في نجاح المنظمة في أي قطاع في المجتمع لما لها من تأثير على سلوك الافراد العاملين ، وقد ظهر اسلوب القيادة الروحية لسببين أساسيين ،الأول التغييرات التي طالت بيئة منظمات الاعمال بفعل العولمة وسرعة التطورات في مجال الاتصالات والتكنولوجيا والتي اثبتت عدم جدوى الانماط القديمة في ظل الظروف البيئية الراهنة ، والثاني تزايد الفضائح الاخلاقية لكثير من المنظمات وتنامي دور وأهمية سمعة المنظمة في زيادة القيمة السوقية لها (الغزالي ، والخزاعي 2016: 76).

وبناءً على ذلك جاء هذا البحث لاختبار مدى العلاقة والاثر الذي تمارسه القيادة الروحية في : تعزيز التزام العاملين بأخلاقيات المهنة ، وذلك بالتطبيق في المعهد التقني في الموصل .

تهتم المنظمات المعاصرة بتحقيق نتائج الاعمال على مستوى الفرد ايماناً منها بأن ذلك سيسهم في تحقيق الاهداف على مستوى المنظمة ، لذلك فإن إدارة المنظمات تتبنى أنواعاً مهمة من القيادة تبت من خلالها اشارات ايجابية للأفراد العاملين تدفعهم الى الالتزام بثقافة المنظمة وتحقيق أهدافها ، إذ أن تحلي قيادة المنظمة بسلوكيات القيادة الروحية والمتمثلة بالأمل والرؤية والايثار والعضوية تتضمن قيم واتجاهات وعادات وأفكار وسياسات توجه سلوك الأشخاص الذين يعملون تحت أمرتها ، فضلاً عن

مجلة جامعة جيهان- اربيل للعلوم الانسانية والاجتماعية  
المجلد 4، العدد 2 (2020) .

أستلم البحث في 23 آب 2020؛ قُبل في 23 أيلول 2020

ورقة بحث منتظمة: نُشرت في 1 تشرين الأول 2020

البريد الإلكتروني للمؤلف : Meaq80@gmail.com

حقوق الطبع والنشر © 2020 محمد عصام المعاضدي و الاء عبد الموجود العاني وأرام حنا مسعودي.

هذه مقالة الوصول إليها مفتوح موزعة تحت رخصة المشاع الإبداعي النسبية - CC BY-NC-ND 4.0

## 1.1 مشكلة الدراسة

النسب المقبولة لمعامل الفا في الدراسات الانسانية وقد تم استخدام برنامج SPSS V23 لمعالجة البيانات ، وتحديدًا تم استخدام مقاييس الزعة المركزية المتمثلة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري ، فضلاً عن استخدام معامل الارتباط ومعادلة خط الانحدار لاختبار فرضيات البحث. وقد تكونت الاستمارة من جزئين الأول تضمن الفقرات الخاصة بسلوكيات القيادة الروحية إذ بلغت (15) فقرة ، والمحمور الثاني تضمن الاخلاقيات المهنية بواقع (15) فقرة أيضاً، أنظر الجدول (1):

جدول (1) المقاييس المعتمدة لأبعاد البحث

المتغيرات	الأبعاد	المقاييس	الفقرات	معامل الثبات
سلوكيات القيادة الروحية	الرؤية	Chin-Yi Chen et al 2011	3-1	0.747
	الامل		6-4	0.704
	الايمان		9-7	0.751
	الايثار		12-10	0.886
	الدعوة		15-13	0.889
العضوية				
الاخلاقيات المهنية		الزيناتي ، 2014	30-16	0.801

تواجه أغلب منظمات الاعمال بعض السلوكيات غير الصحيحة من قبل الافراد العاملين والتي تأتي نتيجة لقلّة التزامهم بقواعد واخلاقيات العمل ،فالحفاظ على بيئة عمل ايجابية يتطلب الالتزام بأخلاقيات المهنة وخلق هذا الالتزام لا يأتي من فراغ بل يتطلب قيادة واعية بأبعاد العمل وما يؤثر عليها وعلى سلوكيات العاملين ، وعليه فان الية تعزيز الممارسات الاخلاقية للمهنة بحاجة إلى قيادة تفرسها وتزرعها في نفوس العاملين بشكل طوعي وايجابي وعليه يمكن طرح التساؤلات الآتية المعبرة عن مشكلة البحث :

التساؤل الاول: هل تتوفر أبعاد القيادة الروحية لدى القادة في المنظمة المبحوثة ؟  
التساؤل الثاني: هل يوجد التزام اخلاقي بقواعد المهنة في المنظمة المبحوثة ؟  
التساؤل الثالث : هل تمارس أبعاد القيادة الروحية دوراً في تحديد مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة ؟  
التساؤل الرابع : ما مقدار التأثير الذي تمارسه سلوكيات القيادة الروحية في الالتزام بأخلاقيات المهنة في الميدان المبحوث ؟

## 1.2 أهمية البحث وأهدافه

تنبثق أهمية البحث من أهمية المواضيع والمتغيرات التي يعالجها ، إذ يعد البحث مساهمة معرفية في مجالات العلوم السلوكية والادارية من خلال تناوله لنمط معاصر من انماط القيادة التي تحمل في ثناياها ابعاد سلوكية ايجابية فمن خلال تبنيها سوف تسهم في تحفيز الافراد العاملين لممارسة السلوكيات الصحيحة والابتعاد عن السلوكيات الخاطئة. وعليه يسعى البحث الى قياس مدى قدرة القائد الذي يحمل سلوكيات القيادة الروحية في التأثير على الافراد العاملين وجعلهم يلتزمون بأخلاقيات المهنة في المنظمة المبحوثة.

## 1.3 فرضيات البحث

الفرضية الاولى: يوجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الروحية بأبعادها الخمسة وأخلاقيات المهنة .  
الفرضية الثانية: يوجد تأثير معنوي بين القيادة الروحية بأبعادها الخمسة وأخلاقيات المهنة .

## 1.4 الاطار المنهجي

تبنى البحث المنهج الوصفي التحليلي في معالجة البيانات وتحليلها وتفسيرها، واستخدمت استمارة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات من الأفراد عينة البحث، الذين تمثّلوا بالتدريسيين العاملين في المعهد التقني في الموصل ،لقد تم توزيع (150) استمارة استرد منها (92) استمارة صالحة للتحليل ، كما تم اختبار ثبات الاستبانة حسب معامل (كورنباخ الفا) إذ بلغ معامل الفا لمتغير القيادة الروحية (0.948) ، ولمتغير الاخلاقيات المهنية بلغ (0.801) وهي قيم جيد تعد ضمن

## اساليب تحليل البيانات:

1. التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على اتجاهات اتفاق أفراد العين
2. الوسط الحسابي والانحراف المعياري : لتحديد اتجاهات اجابات المبحوثين ضمن المقياس المحدد ومدى تشتتها.
3. معامل الفا كرونباخ: لقياس درجة ثبات استبانة البحث.
4. معامل الارتباط سبيرمان: لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين.
5. معادلة خط الانحدار: لقياس تأثير المتغير المستقل في المعتمد.

## 2. الاطار النظري

تعد القيادة الروحية من نتاجات نظريات القيادة الحديثة التي ركزت على النواحي الاخلاقية والسلوكية للقائد ، وهذا جاء نتيجة للتعامل مع التحديات البيئية ومواجهتها ، فضلاً عن اختلاف مكانة الافراد العاملين في المنظمة من حيث الأهمية والحاجات والرغبات ( Avolio & Luthans, 2003: 5) . وبذلك تعد القيادة الروحية من نماذج القيادة الانسانية التي ترفض الاعتماد على قيم تحقيق المصلحة الشخصية مثل امتلاك القوة والثروة (الشامي: 2014: 55).

وتعرف القيادة الروحية على انها تشجع بيئة عمل تمكن الافراد من عرض مواهبهم لان الوظائف فيها قائمة على الثقة والقيم الانسانية (2: Karada, 2015) وتتجلى أهمية القيادة الروحية في الامور الآتية:

- (176: Benefiel, 2014 ; Fry & Matherly, 2007 و طالب واخرون: 2017):
- تعطي تصور استراتيجي عميق عن حاجات الانسان وغرضه ودلالته في العمل

والحياة. (2011 : 396) ، كما وتعرف على مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الموظف في تصرفاته في إنجاز مهام العمل، ويحتمك إليها في تقييم سلوكه، وتوصف بالحسن أو القبح. (Fordham: 2019: 3).

### 2.3 أسباب عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة

تهتم منظمات الاعمال بالوظيفة؛ من خلال ضبطها بقوانين وآداب أخلاقية وقانونية تحكمها وذلك بسبب أهمية الوظائف وما تؤديه من دور حيوي في إحداث التنمية الشاملة . وفي بيئة الأعمال المعاصرة عندما يتنافس الأفراد ليجؤن إلى الممارسات غير الأخلاقية من أجل تحقيق النجاح والسبب الأساسي وراء السلوك غير الأخلاقي هو أنهم يعتقدون أنّ العمل حرب، وفيما يلي أهم الأسباب التي تدفع الموظف لعدم الالتزام بأخلاقيات المهنة ما يأتي (Neil : 2019) :

1. ضعف الوازع الديني: يعد ضعف الوازع الديني السبب الأبرز في الكثير من السلوكيات غير الأخلاقية في الكثير من مناحي الحياة، ليس فقط في أماكن العمل.
2. صعوبة الحياة: إنّ صعوبة الحياة المادية المترافقة بضعف الرواتب، وكثيراً ما تدفع العديد من الموظفين إلى اختراق القوانين وأخلاقيات المهنة.
3. الاعتقاد بأنه لن يكتشف: كثيراً ما يعتقد العديد من الموظفين بأنه لن يكتشفوا نظراً لذكائهم في التموه والحرص الشديد، ولكن ليس هناك جريمة كاملة ولا بد من اكتشاف الجرم الوظيفي.
4. الضغوطات العليا: وتكون هذه الضغوطات من قبل الإدارة على الموظفين لتحقيق النجاح والتميز، والتنافس غير الشريف بين الزملاء.
5. الجهل بسياسات الشركة: يعد الجهل بسياسات الشركة سبباً آخر يمكن أن يؤدي إلى السلوك غير الأخلاقي في مكان العمل.
6. جذب المزيد من المستثمرين: أو تصوير صورة إيجابية للشركة، وذلك عن طريق الأعمال غير الأخلاقية الخطيرة؛ مثل التلاعب بالتقارير المالية للمؤسسة.
7. تضخيم الفواتير ودفع مبالغ أعلى للمنتج: يعدّ من أساليب الاحتيال على الفاتورة وهي من الممارسات التجارية غير الأخلاقية الشائعة بهدف الحصول على حصتهم من العمولة.
8. تحقيق مكاسب مالية خاصة: وذلك عن طريق مشاركة معلومات الشركة السرية مع المنافسين، وعندما تخلق المؤسسة جواً يشعر فيه الموظفون بالفخر بمنظمتهم فسيتعدون عن ارتكاب أي من هذه الأعمال، وسيتوخون الحذر في تعاملاتهم ويلتزمون في أخلاقياتهم المهنية.

### 3. النتائج

تؤشر النتائج الواردة في الجدول (2) أن أعلى نسبة اتفاق سجلتها القيادة الروحية عند بُعد الدعوة إذ بلغت (71.74%) ، في حين سجل بُعد الرؤية أقل نسبة اتفاق إذ بلغت (57.61%) . أعلى وسط حسابي تم تسجيله لبعد الدعوة إذ بلغت قيمته (2.44) الا أن قيمته

تنظر الى ماهو ابعده من اللحظة في الزمن وبعده من المال في القرار وبعده من الجاذبية في الاشياء وبعده من المشاعر في النفسيات وبعده من الهدف في الاغراض.

• تعزيز ثقافة المنظمة بالقيم الايجابية كالمحبة والايثار والشعور بالعضوية من خلال الفهم والتقدير.

• تحفز الافراد العاملين وتجعلهم يسعون الى التحسين المستمر في كافة العمليات وتحقيق انتاجية أكثر وبجودة عالية ، فضلاً عن توفير خدمات متميزة للزبائن

### 2.1 أبعاد القيادة الروحية

حدد عدد من الكتاب والباحثين ومنهم ((Aydin & Ceylan (2009) (Jeon (2011) ((Fry et al (2011) (Khani, et al : 2015) (Wibawa (2014) ابعاد القيادة الروحية بالاتي:

1. الرؤية: تعني الى أين تتجه المنظمة ؟ وماهي الصورة التي ستكون عليها في المستقبل؟ وهي تشير ايضا الى فئة واسعة من النوايا طويلة الاجل التي ترغب المنظمة بموصلتها ، كما انها تعني تحديد الاتجاه المقصود الذي يشير الى المشاعر العاطفية لكل عضو في المنظمة (Hesanmi: 2011:18). وبذلك لا بد من وجود رؤية قوية تعكس المثل العليا وتعطي معنى العمل وتشجع الامل والايان(Kaya: 2015:602).
2. الامل / الايمان: يعبر الامل عن الرغبة مع التوقع لتحقيق الذات ، أما الايمان فيضيف اليقين الى الامل(Yusof: 2011: 2466) ، ويمثل الامل ايضا الرغبة في ان توقعات العاملين سوف يتم الوفاء بها في مكان العمل (Bodla et al :2013: 119) ان اعضاء المنظمة عندما يضعون الاهداف الصعبة يكون الايمان بها دافع لتحقيق تلك الاهداف.
3. الايثار: قدرة الفرد على ابداء المساعدة طوعياً لزملائه ورؤسائه والمتعاملين مع المنظمة، (طالب واخرون: 2017: 10) ، كما انه يعني مجموعة من القيم والافتراضات وطرائق التفكير التي تعد حق أخلاقي ويتقاسمها أعضاء الفريق ويعلمونها للأفراد الجدد (Aydin & Ceylan: 2009:186)
4. المعنى: هو احساس يتولد لدى الافراد العاملين بأن العمل الذي يؤديه هو مهم وذو معنى بالنسبة لهم ، فضلاً عن ذلك فالافراد يعتقدون أن عملهم يكون له تأثير على حياة الآخرين ، مما يتولد لهم حافز العمل بصورة أفضل(Aydin & Ceylan: 2009:186) .
5. العضوية : تعني درجة مفهوم الفرد لذاته من حيث انتمائه للمنظمة وارتباطه فيها ، والمنظمات تستخدم العضوية كحافز لزيادة الولاء التنظيمي لان العضوية تعبر عن قدرة المنظمة على فهم وتقدير أعضائها لكي يصبحوا أكثر ولاء لها. (Aydin & Ceylan: 2009:186)

### 2.2 أخلاقيات المهنة

تمثل مجموعة من القيم والمثل والاجراءات التي تخص مهنة معينة ، كما وتشير الى المعايير الاخلاقية والسلوكية والتنظيمية المطلوب اتباعها من قبل افراد العمل.(مادو:

البالغة (3)، فهذا يعني أن أبعاد القيادة الروحية غير متوفرة بشكل جيد لدى القيادات في الميدان المبحوث. وسجلت اخلاقيات المهنة وسطاً حسابياً قدره (3.77) وهو قيمة أعلى من قيمة الوسط الفرضي ، وانحراف معياري (0.93) ، الامر الذي يؤشر وجود التزام بأخلاقيات المهنة لدى الافراد العاملين في المنظمة المبحوثة وهو ما يجيبنا على التساؤل الثاني للبحث.

أقل من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3). بلغ الانحراف المعياري لهذه البعد (0.62). أقل قيمة لمعامل الاختلاف سجلتها الابعاد (الامل ، الايثار ، العضوية) اذ بلغت (24.8) وهي تشير الى انها أكثر السلوكيات الموجودة لدى القيادات في الميدان المبحوث. ان هذه المؤشرات تجيبنا عن التساؤل الاول للبحث فيما أن قيمة الوسط الحسابي للقيادة الروحية بأبعادها الخمسة والبالغة (2.3) هي أقل من قسمة الوسط الفرضي

جدول (2) المؤشرات الاحصائية لمتغيرات البحث

ت	نسبة الاتفاق	الحياد	نسبة عدم الاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
المتغير المستقل القيادة الروحية	الرؤية	21.74	20.65	2.15	0.54	0.251
	الامل الايمان	19.2	13.04	2.37	0.59	0.248
	الايثار	19.93	19.93	2.21	0.55	0.248
	المعنى	19.93	8.33	2.44	0.62	0.254
	العضوية	21.74	13.77	2.33	0.58	0.248
المتغير المعتمد / اخلاقيات المهنة	63.91	21.38	14.71	3.77	0.93	0.246

## اختبار الفرضيات

المهنة ، إذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.918). فيما سجلت أقل قيمة لمعامل الارتباط بين الرؤية واخلاقيات المهنة ، إذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.73).

تشير معطيات الجدول (3) الى وجود علاقات ارتباط بين القيادة الروحية بأبعادها الخمسة (الرؤية ، الأمل والايمان، الايثار ، المعنى، العضوية). إذ بلغ معامل الارتباط بين القيادة الروحية واخلاقيات المهنة (0.917) وهذا يقودنا إلى قبول الفرضية الرئيسية الأولى للبحث ، إذ سجلت أقوى علاقة ارتباط بين بعد الدعوة واخلاقيات

جدول (3) يوضح نتائج الارتباط بين القيادة الروحية واخلاقيات المهنة

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	الارتباط
القيادة الروحية	الرؤية	**0.73
	الامل الايمان	**0.785
	الايثار	**0.896
	المعنى	**0.918
	العضوية	**0.911
		**0.917

## تحليل علاقات التأثير

معنوية 0.05 ودرجتي حرية (1-91)، ويتضح من معامل التحديد أن القيادة الروحية تفسر وتساهم بنسبة (85%) من التغيرات التي تطرأ على اخلاقيات المهنة . الامر الذي يدعونا إلى قبول فرضية البحث الرئيسة الثانية

يلاحظ من الأرقام الواردة في الجدول (4) الخاص بتوضيح تأثير المتغير المستقل (القيادة الروحية ) بأبعادها الخمسة على المتغير المعتمد (اخلاقيات المهنة) ، أن العلاقة التأثيرية بينهما ذات تأثير معنوي، لأن قيم (F) المحسوبة للقيادة الروحية ولأبعادها الخمسة كانت أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.96) عند مستوى

جدول (4) تحليل الانحدار للعلاقة التأثيرية بين القيادة الروحية واخلاقيات المهنة

المتغير المعتمد	المؤشرات الاحصائية	القيادة الروحية	الرؤية	الامل	الايثار	المعنى	العضوية	Sig	التاثير	الفرضية
أخلاقيات المهنة	الحد الثابت	0.944	0.655	0.756	0.815	0.840	0.806	.000	يؤثر	قبول
	الميل الحدي	0.921	0.723	0.774	0.897	0.873	0.902	.000	يؤثر	قبول
	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	0.849	0.723	0.774	0.897	0.873	0.814	.000	يؤثر	قبول
	قيمة (F) المحسوبة	506.5	98.84	134.5	370.7	289.1	394.8	.000	يؤثر	قبول
درجات الحرية 91-1										

## الإستنتاجات

- Chen, C, Y., & Yang, C, F., (2011). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis, *Journal of Business Ethics, Vol 105, No.1*, pp.107-114.
- Kazanjan, S. (2019). *Careers in Ethics*. Fordham University, available online: [https://www.fordham.edu/info/25581/careers\\_in\\_ethics](https://www.fordham.edu/info/25581/careers_in_ethics).
- Fry, L & Matherly, L, (2007). Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study. Tarleton State University – Central Texas. Available online: <https://pdfs.semanticscholar.org/f354/43471925684026e5bedf3881c8b511e5b5ab.pdf>
- Fry, L.; Hannah, S; Noel, M., & Walumbwa, F. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance, *The Leadership Quarterly*, Vol. 22, No.2, pp. 259-269.
- Ilesanmi, O. A., (2011), The Role of Strategic Vision Process in Business Development in Nigeria, *Global Journal of Management and Business Research, Vol.11, No. 9*, pp. 16-22.
- Jeon, K, S., (2011). The Relationship of Perception of Organization Performance and Spiritual Leadership, Work place Spirituality, and Learning Organization Culture in the Korean Context, PhD Dissertation, Penn State University.
- Karada, Engin, (2015). Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling". *Educational Sciences: Theory and Practice*, Vol. 9, No. 3, pp.1357-1405.
- Kaya, Ahmet, (2015). The Relationship Between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principal's Behaviors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, Vol. 15, No. 3, pp. 597-606.
- Khani, Amir; Darvish, H.; Miandari, k., & Arani, (2013). The role of spiritual leadership on empowering employees. *Management science letters Vol. 3.No. 3*, pp. 1013-1018.
- Wibawa, A.; Troena, E.; Armann, N. (2014). The Role of Organizational Culture on Spiritual Leadership, Human Capital and Employee Loyalty, *European Journal of Business and Management. Vol 6, No 21*, pp. 144-153.
- Yusof, J., (2011). A multidimensional Approach in the Relationship between Spiritual Leadership and Job Satisfaction: A conceptual Framework, 2nd International Conference on Business and Economic Research. (2nd ICBER 2011) Proceeding 2011-471.

## المراجع

- الزباني، اسامة محمد خليل، (2014). دور اخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط.
- الشامي، أفضل عباس مهدي، (2014). روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسط جاذبية الهوية التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي العتبة الحسينية المقدسة، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
- طالب، علاء فرحان، والطائي، فيصل علوان، وعليوي، علي حسين، (2017). دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد 6، العدد، 23، 1-24.

تمثل اخلاق المهنة مجموعة معايير سلوكية رسمية وغير رسمية يستخدمها الأفراد العاملون كمرجع يرشدهم سلوكهم أثناء أدائهم لأنشطتهم الوظيفية، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام الأفراد العاملين. وقد يقتضي تحديد معايير وقواعد السلوك الاخلاقي وجود دستور أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم بتطبيقه الافراد العاملين في سلوكهم اليومي، فالأخلاق المهنية إذن هي معايير تعد أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب، والذي يتعهد أعضاء المهنة الالتزام بها.

وإذا كانت الأخلاق المهنية ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة، فإنها أكثر أهمية وضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم وذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة، فضلا عن أهمية الدور الذي يؤديه الأكاديميين في المؤسسات التعليمية، إذ تمتد آثار تعليم الطلبة وتنشئتهم إلى سلوكيات يمارسها الطلبة مع الاسرة ومع أعضاء المجتمع إذن التزام الأكاديميين بقواعد وأخلاقيات المهنة ينعكس بصورة أفعال وسلوكيات طلبتهم في المجتمع فتكون سلوكيات الطالب هي المرآة العاكسة لمدى التزام مدرسيهم بأخلاقيات المهنة. ولكن هذا الالتزام يتطلب وجود دعم مستمر من قبل المنظمة وقياداتها، دراستنا أثبتت أن تحلي القائد بسلوكيات القيادة الروحية يساهم في توليد التزام عالي لدى الأفراد العاملين بقواعد وأخلاقيات السلوك المهني، فالقائد عندما يمتلك رؤية تعكس مثله العليا في المنظمة وتعطي معنى للعمل وتشجع الأمل بين الافراد العاملين والايان بأهداف المنظمة والايثار لمصلحة العمل تجعل منه قدوة للأفراد العاملين فضلاً عن اسهامه في ترسيخ أخلاقيات المهنة لدى جميع الأفراد العاملين.

فضلاً عن ذلك فقد اثبتت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقتي ارتباط وتأثير معنويتين بين القيادة الروحية وأخلاقيات المهنة وهو أمر منطقي ينطلق من نتيجة مفادها أن تبني سلوكيات القيادة الروحية يساهم في اشاعة مناخ ايجابي للعمل يدعم الافراد العاملين نحو اعتماد السلوكيات الصحيحة والالتزام بأخلاقيات المهنة. الى تحسين ادائها وتعزيز صحتها لا يأتي من خلال كثرة وظائفها أو مستوياتها أو عدد العاملين فيها وانما من خلال ترشيح كافة أعمالها لتصبح أكثر كفاءة وفاعلية في الأداء وبما يعزز من صحتها التنظيمية التي تنعكس بقدرتها على التنفيذ السليم لاستراتيجياتها وتحركها بخفة في بيئة العمل.

## Reference

- Avolio, B. & Luthans, F. (2009). *The high impact leader: Moments matter in authentic leadership development*, McGraw- Hill, New York.
- Aydin, Bulent, & Ceylan A., (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity, *African Journal of Business Management, Vol.3, No. 5*, 184-190.
- Benefiel, M.; Fry, L. & Geigle, D, (2009). Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research, *Psychology of Religion and Spirituality, Vol. 6, No. 3*, pp. 175-187.
- Bodla, M.; Ali, H.; Danish, R. (2013). Role of Spiritual Leaders in Enhancing Employee's Performance, *Journal of Basic and Applied Scientific Research, Vol.3, No.3*, pp.117-122.

مادو، محمد ، وصالح ، محمد بن مسعد ، والتميمي ، هاني يحيى (2011). الاخلاقيات المهنية في مؤسسات التمويل الاصغر الاسلامية ، مجلة ثقافات ، المجلد 7 ، العدد 2، 389-410

الغزالي ، فاضل راضي غباش ، والخزاعي ، صدام كاظم محمد (2016). دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي : دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد 18 ، العدد 4، 75-95.