

دور القيادة الروحية في الحد من سلوك الاستقواء في مكان العمل

دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية

في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة صلاح الدين - أربيل

م.م. شادان صباح احمد
جامعة صلاح الدين - أربيل
كلية الإدارة والاقتصاد

Shadan.ahmed@su.edu.krd

م.م. خليل محمد كريم
جامعة صلاح الدين - أربيل
كلية الإدارة والاقتصاد

khaleel.kareem@su.edu.krd

م.م. هشام أزور محمد
جامعة صلاح الدين - أربيل
كلية الإدارة والاقتصاد

Hisham.mohammed@su.edu.krd

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2022.3.4.6>

تاريخ النشر ٢٠٢٢/١٠/٣٠

تاريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٧/٤

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٥/٢٣

المستخلص

الإطار العام: استخدمت الدراسة عبر إطارها العام لتحديد مشكلة البحث عن طريق طرح عدة أسئلة تتعلق بطبيعة العلاقة والتأثير بين المتغير المستقل المتمثل بالقيادة الروحية والمتغير المعتمد الذي يمثل سلوك الاستقواء، إذ تم وضع المخطط الفرضي للدراسة التي تكونت من فرضيتين رئيسيتين ولغرض التحقق من صحة الفرضيات خضعت جميعها لتحليلات إحصائية وإختبارات عديدة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS V.22).

الهدف: يهدف البحث الحالي إلى معرفة دور القيادة الروحية في الحد من سلوك الاستقواء: دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة صلاح الدين - أربيل، إذ شملت أبعاد المتغير المستقل القيادة الروحية (الرؤية، حب الايثار، العضوية، المعنى) فيما تمثلت أبعاد سلوك الاستقواء (الترهيب، الاستقواء المرتبط بالفرد، الاستقواء المرتبط بالعمل).

منهج الدراسة: استخدم البحث المنهج الوصفي لغرض وصف المتغيرات الرئيسية، والاستعانة بالمنهج التحليلي لتحليل العلاقات والارتباط بين متغيرات الدراسة وأبعادها، وإقتصر مجتمع البحث بكلية الإدارة والاقتصاد، إذ بلغ عدد الأفراد المستجيبين للاستبانة (70) فرداً وكانت عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي بواقع (65) عضواً.

الاستنتاجات والمقترحات: توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير وارتباط معنوية عكسية وسالبة وبمستوى جيد بين القيادة الروحية وسلوك الاستقواء بحسب المستويين الكلي والجزئي، مما يُشير إلى أنه كلما زاد تطبيق الكلية المبحوثة القيم والمبادئ القيادية الروحية كلما أدى ذلك إلى انخفاض أو عدم الانتشار لسلوك الاستقواء، ومن أهم المقترحات التي توصل إليها البحث ضرورة التركيز على نمط القيادة الروحية والاهتمام بالقيم والمبادئ الأخلاقية للقضاء على سلوكيات المنحرفة وسلوك الاستقواء على وجه الخصوص من خلال تفعيل قنوات التواصل بين القادة وأعضاء الهيئة التدريسية ومشاركتهم في صياغة رؤية الكلية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، سلوك الاستقواء، كلية الإدارة والاقتصاد، أربيل.



مجلة اقتصاديات الأعمال

المجلد (٣) العدد (٤) ٢٠٢٢

الصفحات: ١١١-١٣٦

(١١١)

The role of spiritual leadership in reducing bullying behavior in the workplace

An analytical study of the opinions of a sample of faculty members in the
College of Administration and Economics-Salahaddin University-Erbil

Summary

General framework: The study used its general framework to determine the research problem by asking several questions related to the nature of the relationship and the influence between the independent variable represented by spiritual leadership and the approved variable represented by the bullying behavior. All of them are for statistical analyzes and many tests using the statistical analysis program (SPSS V.22).

Objective: The current research aims to know the role of spiritual leadership in reducing bullying behavior, an analytical study of the opinions of a sample of faculty members in the College of Administration and Economics / Salah al-Din University - Erbil. Where the dimensions of the independent variable included spiritual leadership (vision, altruism, membership, meaning), while the dimensions of bullying behavior (intimidation, bullying related to the individual, bullying related to work).

Study methodology: The research used the descriptive approach for the purpose of describing the main variables, and using the analytical method to analyze the relationships and correlation between the study variables and its dimensions. (65) members.

Conclusions and Suggestions: The study concluded that there is an inverse, negative, and good level relationship between spiritual leadership and bullying behavior according to the macro and micro levels, which indicates that the greater the application of the researched college values and principles of spiritual leadership, the more this leads to a decrease or non-proliferation of bullying behavior and one of the most important The proposals reached by the research need to focus on the style of spiritual leadership and attention to moral values and principles to eliminate deviant behaviors and bullying behavior in particular by activating channels of communication between leaders and faculty members and their participation in formulating the college vision.

Key words: spiritual leadership, bullying behavior, College of Administration and Economics, Erbil.

المقدمة:

إن التغييرات الكبيرة التي حدثت في العصر الحالي فرضت على المنظمات بجميع أشكالها وأنواعها عدد من التحديات، لاسيما في ظل العولمة الجديدة والتقدم التكنولوجي وتضارب القيم. الأمر الذي يتطلب من المنظمات مواجهة هذه التحديات بكفاءة وفعالية للوصول إلى أهدافها، ومواكبة هذه التغييرات والتحديات هي إعداد قادة ناجحين قادرين على التغيير والابتكار. ولديه القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات في المواقف المناسبة. وتهتم المنظمات المعاصرة بتحقيق نتائج الأعمال على المستوى الفردي، إيماناً منها بأن هذا هو الحال سوف يساهم في تحقيق الأهداف على مستوى المنظمة، لذلك تتبنى إدارة المنظمات مهمة قيادية ترسل إشارات إيجابية للموظفين تحفزهم على الالتزام بثقافة المنظمة وتحقيق أهدافها، ويجب أن تتميز قيادة المنظمة بالسلوكيات القيادية الروحانية، متمثلة في الأمل، والرؤية، والإيثار، والعضوية، وتشمل القيم والمواقف والعادات الأفكار والسياسات التي توجه سلوك الموظفين تحت قيادته، فضلاً عن تأثيره على فعالية وكفاءة وإنتاجية المنظمة. هذا يمكن أن يساهم في تحقيق الالتزام عالية للأفراد الذين يعملون مع رؤية المنظمة ورسالتها. وأحد أهم الأنماط المعاصرة للقيادة هي القيادة الروحية التي تساهم بشكل كبير في نجاح المنظمة في أي قطاع من قطاعات المجتمع لما لها من تأثير على سلوك الأفراد العاملين وقد ظهر أسلوب القيادة الروحية لسببين رئيسيين، الأول هو التغييرات التي أثرت على بيئة المنظمات الأعمال بسبب العولمة والتطورات السريعة في مجال الاتصالات والتكنولوجيا، والتي ثبت أن الأنماط القديمة غير مجدية في ظل الظروف البيئية الحالية، والثاني أخذ في الازدياد الفضائح الأخلاقية للعديد من المنظمات وتزايد دور وأهمية سمعة المنظمة في منطقة زيادة قيمتها السوقية (الغزالي والخزاعي، ٢٠١٢: ٦٢). ويعد سلوك الاستقواء في مكان العمل من أهم وأهم القضايا المرتبطة بالمنظمات الأعمال في الوقت الحاضر لما لها من آثار كبيرة على الحياة المهنية للموظفين، وإن هذا المصطلح أخذ منحني كبيراً في اهتمامات الكتاب والاكاديميين والباحثين من أجل الوصول إلى أفضل تفسير لهذا الظاهرة، والذي يؤثر على أداء الموظفين داخل المنظمة بسبب سوء المعاملة وانخفاض الروح المعنوية وزيادة معدلات التغيب عن العمل. في ضوء ذلك قام الباحثين بتقسيم الدراسة على أربعة مباحث وكالاتي: تناول المبحث الأول منهجية الدراسة في حين تطرق المبحث الثاني إلى الجانب النظري واستعراض لمتغيرات البحث الذي يتمثل في محورين تناول المحور الأول المتغير المستقل القيادة الروحية، أما المحور الثاني يتضمن سلوك الاستقواء كمتغير تابع وقد اختص المبحث الثالث على الجانب العملي، وختمت الدراسة بالمبحث الرابع إذ قدمت الاستنتاجات في المحور الأول فيما جاء المحور الثاني ليعرض التوصيات التي قدمها الباحثين في دراستهم.

المحور الأول: منهجية الدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة:

تلعب القيادة دوراً بارزاً وهاماً في نجاح أي مؤسسة في أي قطاع لما لها من تأثير كبير على سلوك اتباعها، ونظراً للتغيرات السريعة في بيئة الأعمال في القرن الحادي والعشرين وتعدد وسائل الاتصال بين المديرين والعاملين، أدى ذلك إلى ضرورة ظهور قيادة تهتم بالجانب الروحي، وبالرغم من أهمية القيادة الروحية وتأثيرها الإيجابي على سلوك الأفراد، ودورها في تعزيز العلاقات التنظيمية، إذ أصبحت من الضروريات الأساسية في إدارة المنظمات وعلى الجانب الأكاديمي على

وجه الخصوص، لكنه لم يحظ باهتمام كافٍ من قبل العديد من الباحثين وخاصة في البيئة العراقية وتعد موضوع سلوك الاستقواء هي من أكثر المواضيع شيوعاً في جميع المجتمعات بشكل عام وفي المجتمع العراقي بشكل خاص. الأمر الذي إذا وجد يؤثر على الفرد والمنظمة على حد سواء، إذ يؤدي سلوك الاستقواء بأشكاله المختلفة إلى فقدان أهم عنصر يمتلكه أي منظمة، ألا هو العنصر البشري، من خلال الآثار السلبية الناتجة عن الشعور بعدم الراحة وزيادة القلق، وبالتالي خفض المستويات الرضا عن العمل، وفي ظل المنافسة الشديدة في البيئة العالمية ومن أجل محافظة كلية الإدارة والاقتصاد على كواردها الفاعلة والكفوءة التي تتمتع بها يقترح البحث موضوع (القيادة الروحية) كإجراء تتبعه الكلية للحد من سلوك الاستقواء بين اعضاء هيئتها التدريسية. وتعد البيئة الجامعات والكليات ومراكز البحث العلمي الأكثر ملائمة لممارسة سلوك الاستقواء، وذلك بسبب ابتعادها عن المركزية واستخدام اللامركزية في غالبية الأوقات عند اتخاذ قراراتها (الزغبى، ٢٠١٤: ٢٢) بناءً على ما تقدم، ومن هذا المنطلق استشر الباحث بالدور الذي تلعبه القيادة الروحية في الحد من سلوك الاستقواء، وعليه قام الباحثون بصياغة مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤلات الآتية:

- ما مدى إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لأهمية تطبيق نمط القيادة الروحية وأهمية كل بُعد من أبعادها؟
- هل تعاني كلية الإدارة والاقتصاد من حالات سلوك الاستقواء؟
- هل هناك دور للقيادة الاخلاقية في الحد من ظاهرة سلوك الاستقواء؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

- تتفق من تساؤلات الدراسة الحالية مجموعة من الأهداف تتخلص بما يأتي:
- الكشف عن مستوى إدراك عينة الدراسة لموضوع القيادة الروحية بأبعادها المختلفة.
- تسليط الضوء على القيادة الروحية ودورها في تعزيز هوية الكلية وزيادة روح الانتماء والتعاون والابتعاد عن الانانية بين أعضاء الهيئة التدريسية.
- معرفة طبيعة العلاقة الإرتباطية والتأثيرية بين القيادة الروحية وسلوك الاستقواء، للحد من ظاهرة سلوك الاستقواء وبناء علاقات جيدة بين الموظفين وبما ينعكس على رفع كفاءه العمل الإداري.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

- وجود ندرة ومحدودية في دراسات التي اهتمت بمتغيرات وأبعاد البحث الحالي والعلاقة بينهما، فحسب اطلاع الباحثين لا توجد أي دراسة اجنبية أو عربية سابقة تجمع متغيرات وأبعاد البحث الحالي في انموذج فرضي واحد.
- تقديم الإسهام النظري لمتغيرات الدراسة الحالية عن طريق استعراض خلاصة لأفكار البعض من المفكرين والباحثين في مجال (القيادة الروحية، وسلوك الاستقواء في مكان العمل وأبعادهما) بصورة مجتمعة.

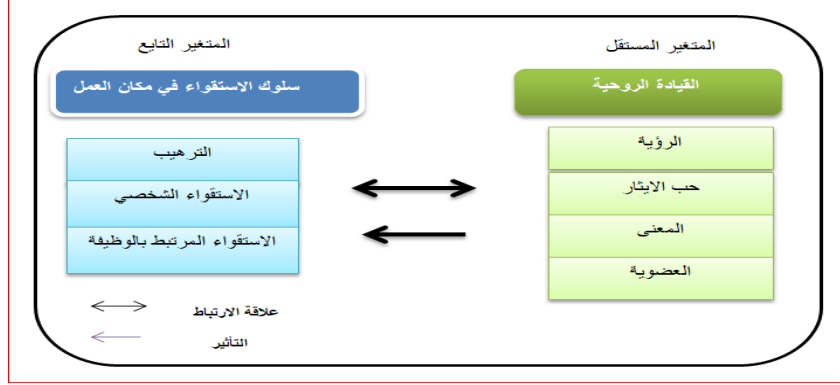
رابعاً: مخطط الدراسة الفرضي:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها تم تطوير مخطط الدراسة ذات صلة بمتغيرين ويقدم انموذج البحث صورة معبرة عن فكرة البحث، ويوضح طبيعة العلاقات واتجاهات التأثير بين متغيرتين، وكما موضح في الشكل (1) ليكون مشتملاً لمتغيرات الدراسة ومن ثم إمكانية قياسه

لعلاقات الارتباط والتأثير فيما بينها ولكي يتم فهم المخطط بشكل أكثر تفصيلاً لابد من توضيح الآتي:

المتغير المستقل: يشمل القيادة الروحية الذي يتضمن أربعة أبعاد الموضحة في المخطط وهم (الرؤيا، حب الايثار، العضوية، المعنى).

المتغير المعتمد: يشمل سلوك الاستقواء في مكان العمل الذي يتضمن ثلاثة أبعاد موضحة في المخطط وهي (الترهيب، الاستقواء الشخصي، سلوك الاستقواء المرتبط بالوظيفة).



الشكل (1) مخطط الدراسة

المصدر: الشكل من إعداد الباحثين.

خامساً: فرضيات الدراسة:

من أجل إيجاد اجابات المنطقية لتساؤلات الدراسة الحالية وتحقيقاً لأهدافه فهناك فرضيتين رئيسيتين توضح العلاقة وتأثير بين متغيرات البحث التي تنبثق من نموذج البحث التي تبنتها البحث، وعلى النحو الآتي:

❖ **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط عكسية معنوية بين أبعاد القيادة الروحية وأبعاد وسلوك الاستقواء في مكان العمل مجتمعة ومنفردة.

❖ **الفرضية الرئيسية الثانية:** هناك تأثير عكسي معنوي بين أبعاد القيادة الروحية وأبعاد سلوك الاستقواء في مكان العمل مجتمعة ومنفردة

سادساً: أدوات جمع البيانات:

من أجل أن تحقق هذا البحث غايته المنشودة، فقد تم الاعتماد في عملية جمع البيانات وتحليلها على عدد من الأدوات بجانبها النظري والميداني، ويمكن تلخيصها بالآتي:

١. الجانب النظري:

بهدف تغطية الجانب النظري للدراسة تم الاعتماد على عددٍ من المصادر والمراجع العلمية والمتمثلة بالأدبيات العربية والانكليزية من كتب ودراسات وبحوث ودوريات علمية ورسائل وأطاريح سابقة لدارسين وأكاديميين معنيين لهم صلة بموضوع البحث، فضلاً عن الإطلاع على مواقع الانترنت المهمة بمجال البحث العلمي لإغناء الجانب النظري.

٢. الجانب الميداني:

اعتمدت استبانة البحث كمصدر رئيسي في جمع المعلومات الأولية من عينة البحث، وكذلك في الحصول على الاجابة عن التساؤلات لغرض إجراء التحليل الإحصائي، وقد وزعت بصورة (١١٥)

مباشرة من قبل الباحثين للمدة من ٢٠٢٢-٢-١٠ لغاية ٢٠٢٢-٥-٢٢ على عينة البحث وقد قسمت على جزئين أساسيين، كما هو موضح في الجدول (2).

الجزء الأول: ويضم معلومات عامة عن بعض المتغيرات الشخصية لعينة البحث وتشمل (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، اللقب العلمي، عدد سنوات الخدمة، الدورات التدريبية).

الجزء الثاني: ويضم (31) فقرة ذات إجابات مقيدة تتعلق بمتغيرات البحث مقسمة على محورين هما:

المحور الأول: يتكون من (18) عبارة خاصة بأبعاد القيادة الروحية.

المحور الثاني : يتكون من (13) فقرة خاصة بأبعاد سلوك الاستقواء في مكان العمل.

الجدول (1) هيكل الاستبانة

الاجزاء	المتغيرات	نوعها	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
الجزء الأول	المتغيرات الديموغرافية للمستجيبين	خصائص الشخصية	5	من إعداد الباحثان
الجزء الثاني	القيادة الروحية وأبعادها	المتغير المستقل		Fry,et.al.,2005
	الرؤية	5		
	حب الايثار	5		
	العضوية	4		
	المعنى	4		
المحور الأول	سلوك الاستقواء وأبعاده	المتغير المعتمد		Fry,et.al.,2010
	الترهيب	5		
	الاستقواء المرتبط بالفرد	4		
	الاستقواء المرتبط بالعمل	4		
المحور الثاني	سلوك الاستقواء وأبعاده	المتغير المعتمد		Einarsen,et.al.,2002
	الترهيب	5		
	الاستقواء المرتبط بالفرد	4		
	الاستقواء المرتبط بالعمل	4		

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

ولتأكد من ثبات أداة البحث تم حساب معامل ألفا كرونباخ Alfa s'Cronbach بحيث يكون مقبولاً إذا كانت قيمته متساوية أو أكبر من (0.70) حسب ما اقترح الاحصائيون وبالإطلاع على نتائج التحليل الاحصائي تبين أن معامل الثبات للاستبانة عالية بشكل عام، إذ بلغ (0.86)، وهذا يدل على ان الاستبانة تستمتع بدرجة عالية من الثبات كما موضح بالجدول الآتي:

الجدول (2) معامل الثبات الفاكرونباخ للمحاور الاستبانة

البعد	عدد العبارات	الفاكرونباخ للعبارة
أبعاد القيادة الروحية	5	0.865
	5	0.889
	4	0.812
	4	0.886
المحور الأول: القيادة الروحية	18	0.845
المحور الثاني: سلوك الاستقواء	13	0.933
معامل الثبات العام		0.865

N=65

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.22).

سابعاً: حدود الدراسة

١. **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة صلاح الدين - اربيل بأقسامها المختلفة.

٢. **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة بالجانب الميداني خلال المدة الواقعة بين (٢٠٢٢-٢-١٠) لغاية (٢٠٢٢-٥-٢٢)، وقد تم توزيع الاستبانة خلال هذه المدة في الميدان المبحوث.

ثامناً: مجتمع وعينة الدراسة:

نظراً لطبيعة متغيرات الدراسة الحالية والمتمثلة في (القيادة الروحية وسلوك الاستقواء في مكان العمل)، فقد لجأ الباحثون إلى الاستعانة بأراء أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد عينة البحث لإكمال متطلبات البحث الحالي، وذلك لإدراكهم العالي لتأثيرات هذه المتغيرات المباشرة وغير المباشرة على الأداء العام للكلية التي يعملون فيها. لذلك اقتصر مجتمع البحث على كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة صلاح الدين – أربيل، بينما تمثلت العينة المبحوثة بأعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام المختلفة للكلية، إذ تم توزيع (72) استبانة وتم استرداد (65) استبانة مدققة وصالحة للتحليل بما يشكل (92.8) من عدد الاستمارات الموزعة، إذ اعتمد الباحثين على برنامج التحليل الإحصائي V.22 Statistical Package for the Social Sciences في عملية تحليل ومعالجة واختبار الفرضيات وصولاً إلى أهداف البحث.

تاسعاً: الأساليب الإحصائية:

- تعتمد الدراسة لوصف ومناقشة البيانات والمعلومات التي يتم تفريغها وتبويبها إحصائياً واختبار الفرضيات على مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية، تتمثل في الآتي:
1. النسب المئوية، التكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف متغيرات الدراسة وتشخيصها وعرض النتائج الأولية ومناقشتها.
 2. معامل ارتباط سبيرمان (Spearman correlation Coefficient) لأغراض قياس قوة العلاقة بين متغيرين، فضلاً عن استخدامه في تحديد الاتساق الداخلي بين فقرات متغيرات الدراسة.
 3. استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لأغراض توضيح التأثيرات بين متغيرين أحدهما تفسيري والآخر استجابي.
 4. معامل ألفا كرونباخ Alpha s'Cronbach للتحقق من ثبات أداة البحث (الاستمارة الاستبانة).

المحور الثاني: الإطار النظري:

أولاً: القيادة الروحية:

مفهوم القيادة الروحية وتعريفها:

مع بداية القرن الواحد والعشرين زاد توجه المنظمات إلى تطبيق أساليب قيادية جديدة تقوم على أساس تشجيع العمل الجماعي، والمشاركة في صنع القرار، والاهتمام بالموارد البشرية، وتعزيز وتنمية مهاراتهم، وخاصة في إطار تعامل أخلاقي من جانب القائد، وتزداد التحديات التي تواجهها الموارد البشرية اليوم في ظل الثورة التكنولوجية في شتي المجالات، مما يجب على المنظمات أن تواجه هذه التحديات حتى يمكن تحقيق أهدافها بكفاءة، ولم تصبح الأساليب التقليدية في إدارة المنظمات قادرة على وفعالية استثمار فرص المرحلة الجديدة التي تستند إلى التكنولوجيا وأدواتها القائمة على تعدد الحصول على المعلومات بشكل سريع وكثف، لذلك لابد من وجود قيادات قادرة على التعامل مع المرحلة الجديدة والحفاظ على المقدرات الجوهرية للمنظمة (Torres, Moreno & Verdu, 2010:1120).

ولقد تناولت الدراسات الخاصة بالعلوم الاجتماعية في العقود الأخيرة من القرن العشرين قدراً من الاهتمام بموضوعات القيادة وأنماطها، إذ بذل الكتاب والباحثين والخبراء جهداً كبيراً لفهم

والتعرف على أنماط القيادة على الرغم من الجدل الثائر حول مفاهيم ونماذج القيادة، وعلى الرغم من ذلك فإن تعريف القيادة أسهل من أن يصبح الفرد قائداً. ويعتقد (Benefiel,2005:724) أن منظمات اليوم فقيرة روحياً، وهذا يؤدي إلى حدوث مشاكل بسبب ذلك، وأن العلوم التنظيمية لم تُعد قادرة على تجنب التحليل والفهم والعلاج للمنظمات ككيانات روحية. وينظر إلى المنظمات اليوم على أنها كيانات روحية نظراً لأن الأشخاص يخصصون الكثير من الوقت في أماكن عملهم، إذ يتم تضمين الهويات الروحية في منظماتهم.

ويقترح (Fry,2003:13) أن مفهوم القيادة الروحية أمر حاسم في مواجهة تحديات البيئة التنظيمية في القرن الحادي والعشرين المليئة بالتغيرات السريعة. فحينما استحدث fry مفهوم "النظرية الروحية" بوصفها طريقة لقيادة المنظمة من خلال القيم، بيّن أهمية الروح ودورها البارز في إدارة المنظمة ككل. وهذا يُعد المنطلق الفكري الرئيس للدراسات، التي تسعى إلى تقديم تصور لعملية الإفادة من فكرة القيادة الروحية في تحقيق التوافق بين قيم الأفراد والقيم التنظيمية لدى القيادات الإدارية بالمنظمات.

ويمكن توضيح مفهوم الروحانية أو الروحية من أجل تكوين صورة متكاملة عن مفهوم القيادة الروحانية على العموم تتخذ مفهوم الروحانية وجهات نظر مختلفة (الذاتية، الوجودية، الدينية) كما أشار إليها (Neck,2002:154):

١. **من وجهة النظر الذاتية (الباطنية):** إن مفهوم الروحانية من وجهة هذه هي تصور أو طريقاً باطنياً يمكن المرء من اكتشاف جوهر ذاته أي إنها مبدأ ينبع من داخل الفرد.

٢. **من وجهة النظر الوجدانية:** حسب هذه وجهة نظر روحانية في مكان العمل هي رغبة الفرد في إيجاد المعنى أو الغرض من عمله داخل المنظمة أو إيمان الفرد بأهداف المنظمة أو التوافق القيمة الشخصية مع قيم المنظمة.

٣. **من وجهة النظر الدينية:** من وجهة نظر هذه ان مفهوم الروحانية يُشير إلى مجموعة من المعتقدات والاعترافات التي تخص دين معين.

ويرى الباحثون أن مفهوم الروحانية ترتبط مع صفات الروح البشرية داخل نفس الإنسان وهذا يشمل سلوكيات النفسية الايجابية مثل الحب والتسامح والتواضع وتحمل المسؤولية والشخصية والاحساس والوفاء والرحمة والصبر والصدق والنزاهة، وهذه سلوكيات التي تنبع من روح الانسان تسعى لجعل الفرد ذات قيمة، أما الدين هو نظام تحتوى على مجموعة من المعتقدات والقيم وسلوكيات وشعائر والايمان الذي هو نزعة فطرية مغروسة في بني آدم، ويمكن القول بأن القيادة الروحية أو روحانية في مكان العمل شاملة بين صفات الروحية وبعض ممارسات الدينية.

ويمكن تعريف الروحانية بأنها توجه أو اهتمام الإنسان نحو كل ما يتعلق بالأمور الروحانية المتعلقة بالروح أو مجموعة من المفاهيم النفسية الايجابية كالتواضع والتسامح والحب والايمان أي تفضيل البحث عن الفضيلة على القيم المادية.

وتتعدد تعريفات القيادة الروحية بتعدد وجهات نظر الكتاب الباحثين عنها كما هو بين في الجدول الآتي:

الجدول (3) تعريف القيادة الروحية من وجهة نظر بعض الباحثين

ت	الباحث والسنة والصفحة	المضمون
١	Noghiu & Middlebrooks, 2010:68	القيادة القائمة على جانب الروحي التي تؤثر بشكل ايجابي على الأفراد من خلال تمكينهم بالالتزام بالقيم الروحية في أعمالهم اليومية.
٢	Reed,et.al.,2011:420	هي تلك النمط من القيادة القائمة على تأكيد التوازن في السلوكيات الإدارية والوعي الذاتي كأساس ثابت للقيم الأخلاقية والنفسية.
٣	Sanusi &manan,2014:79	هي ايجاد الدوافع الذاتية عن طريق الرؤية والحب الايثار، الأمر الذي يؤدي إلى بقاء الروحية من خلال المعنى العضوية والدعوة.
٤	الحكيم والمهدي، ٢٠١٧: ٥٩	قدرة القائد على إلهام الأفراد التواصل مع ذواتهم الروحية التي هي منبع الإبداع والقيم والأخلاق لتحقيق المواءمة بين الرؤيا الفردية والتنظيمية لتنعكس ايجابيا نحو تحقيق ارتفاع في السلوك الايجابي.
٥	كمال وايمان، ٢٠٢٠: ١٥٠	هي قيادة ايجابية تقوم على مجموعة من السلوكيات الاخلاقية والقيم الروحية التي يتحلى بها القائد في تعامله مع اتباعه تحفز ذواتهم وتخلق رؤية مشتركة وتطابق في القيم من خلال زرع مشاعر الأمل وحب الايثار لديهم مما يؤدي إلى تحسين النتائج التنظيمية في المستقبل.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على وفق الأدبيات المعتمدة.

تستنتج من الجدول السابق خصائص القيادة الروحية بأنها:

- إن جوهر القيادة الروحية هي الاهتمام بالجانب الروحي.
- تعكس على مواءمة أهداف الفرد مع أهداف المنظمة.
- يؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية والتزام العاملين.
- إعطاء العاملين شعور بمعنى الحياة.
- تحفيز وإلهام الآخرين.

تأسيساً على ما سبق ذكره نورد تعريفاً إجرائياً للقيادة الروحية على أنها إحدى أنماط القيادة المعاصرة التي تتعامل مع الجانب الروحي للإنسان من خلال تجسيد القيم الروحية كالصدق والمحبة والتواضع والنزاهة والشجاعة التي تنعكس ايجابيا على صحة الفرد وسلوكه وإنتاجيته، فضلاً عن الشعور بالخير والاحترام والتقدير.

أهمية القيادة الروحية:

يُشير (Bindish,et.al.,2015:6) إلى أن القيادة الروحية لها أهمية كبيرة في منظمات الأعمال، لأن التي تعمل على جمع أو ايجاد شعور الانصهار بين الأساسيات الأربعة للوجود الإنساني (القلب والجسم والعقل والروح) التي تصيف على المستوى الشخصي الفرح والسلام والهدوء وعلى مستوى التنظيمي يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي وحب العمل.

كما حدد كل من (نجم، ٢٠١١: ٣٥٠) أهمية القيادة الروحية في النقاط الآتية:

- القيادة الروحية لديها تصور استراتيجي عميق عن حاجات الإنسان وغرضه ودلالته في الحياة العمل.
- هي التي تضيف دلالة على الأشياء الكبيرة والصغيرة من خارج مادياتها ومعاييرها المادية.
- هي القيادة التي تنتظر إلى ما هو أبعد من اللحظة في الزمن والمشاعر والأهداف.
- تسعى إلى بناء منظمة ذات نكهة روحية أخلاقية.
- ويحدد الباحثون أهمية القيادة الروحية بأنها:
- يؤدي إلى زيادة شعور بالانتماء ورفاهية الروحية.

- يولد لدى العاملين الشعور الثقة بالنفس والتفوق من خلال إزالة المخاوف لديهم الناتجة عن القلق والانانية والغيرة والغضب وشعور بالذنب.
- يؤدي إلى ارتفاع الالتزام التنظيمي لدى الأفراد وارتفاع رضى الوظيفي.
- يمنح الأفراد الأمل ويشجعهم ويسهم في زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم.

أبعاد القيادة الروحية:

هناك العديد من الباحثين والكتاب الذين عملوا على تقديم العديد من البحوث والدارسات لتحديد أبعاد القيادة الروحية فمنهم من حددها بسبعة أبعاد (الرؤية، الأمل، الإيمان، حب الايثار، المعنى، العضوية، الالتزام التنظيمي، الإنتاجية) (Aydin & Fry,2003؛ Samangooei,2013) والبعض الآخر حددوها بخمسة أبعاد (الرؤية، الأمل، حب الايثار، المعنى، العضوية)، في حين (Ceylan,2009) يعتقد بأن هناك أربعة أبعاد (الرؤية، الأمل، الإيمان، حب الايثار) (Shafighi, et.al.,2013).

وبناءً على الاتفاق الحاصل بين الباحثين والكتاب تم اختيار أربعة أبعاد هي (الرؤية، حب الايثار، العضوية، المعنى) نظراً لانسجامهم مع متطلبات البحث الحالي:

١. الرؤية:

يمكن أن توضح الرؤية من خلال سؤال بسيط، هو أين تتجه المنظمة، أو ما هي البيئة التي ستكون عليها في المستقبل، فالرؤية تعكس المواقف وظروف الحالية، وتعطي انطباع وتوضيح عن الحالة المستقبلية المرغوبة، ويجب أن تكون الرؤية شاملة ومتكاملة لجميع أعمال المنظمة محققة بذلك التنسيق والترابط والتفاعل بين تلك الأعمال، وهكذا تستطيع أن تحكم وتضبط الوضع الراهن وتضمن المستقبل (أدريس والغالي، ٢٠١١: ١٨)، كما يُشير كل من (Fry,2003:711) و (Yousof,2011:2465) إلى أن رؤيا تُعد موضوعاً مهماً في أدبيات القادة، ففي عام (١٩٨٠) أجبر القادة على مزيد من الاهتمام بموضوع الرؤية والتوجه المستقبلي لمنظماتهم بسبب التغيرات السريعة في التكنولوجيا والمنافسة الشديدة في عالم الأعمال وعدم اتباع استراتيجيات جديدة من قبل المنظمات. ويرى (العمرى، ٢٠٠٩: ٨) أن القيادة الروحية هي التي تقوم بتوضيح رؤيا المنظمة فضلاً عن قدرته على تشجيع وتحفيز آخرين للإيمان بهذه الرؤيا وفهمها وترجمة هذه الرؤيا في المستقبل.

ويرى الباحثون أن الرؤيا توضح الوضع الحالي للمنظمة وهي بمثابة طريق للمستقبل المنظمة لأنها تعطي المعنى للعمل وتوضح الاتجاه العام للتغيير.

٢. حب الايثار:

الايثار يعني مدى قدرة الفرد على إبداء المساعدة لزملاء عمله ورؤسائه والمتعاملين مع المنظمة بشكل تطوعي، فعلى سبيل المثال إعطاء العاملين الجدد وإرشادهم على أساليب العمل وكيفية أداء المهام ومساعدتهم على إكمال الأعمال المتراكمة لديهم، أو أداء أعمالهم أثناء غيابهم (Graham,1986:92)، أما المختصون في مجال العلم النفس الاجتماعي فإنهم يلاحظون أن توجهات الأفراد في الحياة تدور حول موضوعين الأول: هو التعصب والكراهية وما يترتب على ذلك من التمييز وعدوانية على الآخرين، أما الثاني فهو موضوع التجانب والمحبة وما ينشأ عنها من الثقة وايثار ومساعدة، وكلا الحالتين لهما تأثير في الأداء العامل وتحقيق أهداف المنظمة، فالأول سلبي والثاني ايجابي (الخراعي، ٢٠٠٦: ٤٥)، (العنابي، ٢٠٠٧: ١٠٥٦).

ويرى (Fry,2003:695) إن حب الإيثار في القيادة الروحية يعنى الشعور بالتكامل والتناغم والرفاهية التي يصل إليها القائد من خلال الرعاية والاهتمام والتقدير للنفس وللغير. ويرى الباحثون أن حب الإيثار هو مجموعة من الاعتقادات والقيم الأخلاقية التي يمتلكها الأعضاء الحاليون ويتقاسمها وتربسها مع زملاء الجدد وينطلق من الحب للجميع وترك الانانية والتعصب والعدوانية.

٣. العضوية:

تعني العضوية درجة فهم الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة وهي إحساس بالانتماء وشعور البالغ بالالتصاق والجاذبية النفسية، وتعريف ذاته من خلال عضويته بالمنظمة (الحوامة والقرالة، ٢٠٠٦: ٣٧٢؛ البشاشة، ٢٠٠٨: ٤٣٠)، ويرى (Aydin & Ceylan,2009,186) ان العضوية هي قدرة المنظمة على فهم وتقدير أعضائها لكي يصبحوا أكثر ولاء للمنظمة. وتستخدم المنظمات العضوية كحافز لزيادة ولاء للمنظمة. وأشار كل من (Siadat,et.al.,2013:50) و(Zadah & Khiabani,2014:98) إلى أن وجود قائد الروحي في المنظمة تؤثر بشكل الايجابي في تحقيق الرفاه الروحي ويعططي شعور للعاملين بأن عملهم مهمة لدى المنظمة والزملاء الآخرين، وإن هذا الشعور يمكن أن يعزز الثقة واللفة بين العاملين ويعزز العلاقات بين القادة والعاملين، وهذا بدوره ينتج ويولد شعور بالعضوية. ويرى الباحثون أن العضوية هي شعور بالوفاء النابع من داخل نفس الأعضاء المنظمة اتجاه رؤية ورسالة وأهداف المنظمة، يجب على قادة المنظمة تعزيز هذا الشعور من خلال اهتمام باعضائها ويعطيهم القيمة ويعزز علاقاتهم مع المرؤوسين لاكتساب ولائهم وانتمائهم.

٤. المعنى:

يرى (Aydin & Ceylan,2009:186) أن المعنى هو اعتقاد بأن أعضاء المنظمة لديهم شعور بأن العمل الذي يقومون به هو مهم وذو مغزى بالنسبة لهم، فضلاً عن أنهم يعتقدون أن عملهم له تأثير على حياتهم الآخرين، مما يخلق حافزاً لهم للعمل بشكل أفضل. وإن الدور الرئيس الذي يجب على القيادة الروحية أو القائد الروحي أن تلعبه هي أن يشرح للموظفين المعنى الحقيقي لعملهم والعناية به، لتوليد شعور لديهم بأن عملهم مهم وهذه الأهمية ينتج لدى العاملين تأثيرات إيجابية مهمة، بما في ذلك فهم العاملين لوظائفهم، وبذل جهد أكبر وتحمل مسؤولية أكبر اتجاه المنظمة وتعزيز ولائهم (Khani,et.al.,2012:30).

ثانياً: سلوك الاستقواء:

مفهوم سلوك الاستقواء وتعريفه:

يود الباحثون الإشارة إلى أن مفهوم الاستقواء في مكان العمل قد تم تناوله بعبارات مختلفة من قبل العديد من الباحثين، ومن هذه المفاهيم الاستبداد والإرهاب والتنمر والاستقواء، إذ قرر الباحثون ومن الضروري استخدام مصطلح الاستقواء، نظراً للعدد الكبير من الدراسات التي تناولت هذا المصطلح. وتعد سلوك الاستقواء في مكان العمل من سلوكيات منحرفة وضارة يخطر فيه الأفراد من أجل تلبية احتياجاتهم والأهداف المعدة والمخططة لها مسبقاً، أو تكون نتيجة طبيعية لردود الفعل عن الإجراءات والقرارات التنظيمية أو حالة من الظلم أو عدم الشعور بالانصاف أو العدالة فيما يتعلق بالزملاء الآخرين، وهذا النوع من السلوك يأخذ عدة أشكال مثل الإساءة اللفظية

والنفسية والجسدية والإذلال والشائعات، كل هذه علامات تدل على ذلك أن هناك من يستقوي ويضع مؤامرات للموظفين، وقد يكون الاستقواء خفياً أو علنياً، إذ أنها دائماً حالة سيئة تؤثر على الحياة المهنية والشخصية، وصحة الفرد وفي البعض الحالات الشديدة تؤدي إلى الانتحار.

يرى (أبو غزال، ٢٠٠٩: ٨٩) أن الاستقواء هو شكل من أشكال سلوك العدوان، يحدث عندما يتعرض شخص ما بشكل مستمر إلى سلوك سلبي يسبب له الألم، ينتج عن عدم التكافؤ في القوى بين فردين، يُسمى الأول مستقو والآخر ضحية، وقد يكون الاستقواء انفعالياً أو لفظياً أو جسماً. ويشير (جرادت، ٢٠٠٨: ١٠٩) إلى أن الفرد يستقوى عليه أو يقع ضحية عندما يتعرض بشكل متكرر في مدة من الوقت إلى سلوكيات سلبية من جانب فرد آخر أو أكثر. الاستقواء بأنه سلوك عدواني يتضمن الإيذاء الجسدي، أو اللفظي، أو الإذلال بشكل عام، وينتج عن عدم التكافؤ في القوى بين الفردين يسمى الأول مستقوياً (bully) والآخر ضحية (victim) (Juvonen,et.al., 2003:1231).

ويرى الباحثون بأن سلوك الاستقواء في مكان العمل يتميز من سلوكيات الأخرى من خلال النقاط الآتية:

- سلوك عدواني سلبي متكرر ومتعمد ومنظم.
- عدم تكافؤ في القوة أو الطاقة بين الطرفين.
- لا يأتي بصدفة بل هو سلوك مقصود ومخطط نيته تعمد الاضرار وإلحاق الأذى من قبل المستقوي بضحية.

حتى تكون الصورة واضحة عن سلوك الاستقواء، يرى الباحثون أنه من الضروري جداً عرض عدد من التعاريف التي تجعل من المفهوم أكثر وضوحاً وكما مبين في الجدول الآتي:

الجدول (4) تعريف سلوك الاستقواء من وجهة نظر بعض الباحثين

ت	الباحث والسنة والصفحة	المضمون
١	Tambur & Vadi,2012:7	هي مجموعة من الإجراءات والممارسات المتكررة الموجهة إلى شخص أو أكثر من الشخص، وهو أمر غير مرغوب فيه لدى الضحية، وهي السلوكيات متعمدة التي تؤدي إلى الإهانة والإيذاء والضيق والتي قد تتعارض مع الأداء الوظيفي وتؤدي إلى إيجاد بيئة عمل غير سارة.
٢	Constantin & Chirila, 2013:1177	السلوك المدمر والمتكرر للأفعال اللفظية والنفسية والجسدية التي يقوم بها فرد أو جماعة ضد آخرين.
٣	Fox & Cowa,2015:116	السلوك المتطرف والسلبي المتفشي الذي يهدف إلى استمرار الإساءة في مكان العمل والتي تنشأ نتيجة خلل في القوى مسببة الضيق والإذلال والعواقب السلبية الأخرى على الفرد.
٤	Duru,et.al.,2017:3	بأنه عمل عدواني يقوم به شخص أو أكثر من الأشخاص الذين يتمتعون بسلطة اجتماعية أعلى نسبياً وبشكل منهجي متعمداً للضرر لشخص آخر تكون طاقته أقل نسبياً.
٥	Hogan,et.al.,2018:89	إنه سلوك يتخذ شكل لفظي أو جسدي أو اجتماعي أو نفسي من لدن فرد لآخر أو مجموعة من الأفراد في العمل.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على وفق الأدبيات السابقة.

واستناداً إلى ما سبق يرى الباحثون بأن سلوك الاستقواء هي ظاهرة متعمدة ومتكررة نيتهما إلحاق الضرر والأذى بالآخرين سواء كان بشكل مباشر أو غير مباشر الذي ينعكس سلباً على حالة النفسية والتي تنشأ نتيجة عدم تكافؤ القوة أو السلطة.

أبعاد سلوك الاستقواء:

هناك العديد من المقاييس التي استخدمها الباحثون لقياس الاستقواء في مكان العمل الذي يُعد من أكثر السلوكيات سلبية وانحرافاً لدى بعض الموظفين داخل المنظمات، وواحدة من أكثر السلوكيات تأثيراً على الأفراد العاملين التي تؤدي إلى أضرار مادية ومعنوية تلحق بالمنظمات وقد تم اختيار الأبعاد الثلاثة (الترهيب، الاستقواء الشخصي، الاستقواء المرتبط بالعمل) لأنها من أكثر الأبعاد مستخدمة من قبل الباحثين والمعنيين بهذا المصطلح، ويرى الباحثين بأن هذه الأبعاد الثلاثة تتسجم مع متطلبات البحث الحالي:

١. الإيذاء الجسدي:

هو عملية إيذاء الضحية جسدياً بضرب اليد أو بأي وسيلة أخرى مثل الركل والضرب العنيف والخدش بالأظافر والاحتكاك العدائي والأفعال الأخرى التي تسبب ذلك أضرار الضحية (سعد، ٢٠١٥: ٢٠)، يُشير (الفتلاوي وآخرون، ٢٠١٦: ٧٠٨) إلى أن الإيذاء الجسدي على أنه المهاجمة والاعتداء على الفرد أو تهديده في العمل سواء كان ذلك تهديداً مباشراً أم غير مباشر، وبما يسبب له الضرر الجسدي والاجهاد الذي يؤدي في بعض الأحيان إلى الانهيار العصبي. ويرى (Saltzman, et.al., 2002:36) أن الإيذاء الجسدي يمثل الاستخدام المتعمد للقوة البدنية مما قد يتسبب في الوفاة أو العجز أو الإصابة أو الأذى. قد يكون العنف الجسدي في شكل الخدش، أو التدافع، أو الرمي، أو الخنق، أو نتف الشعر، أو الصفع، أو اللكم، أو الضرب، أو الحرق، أو أي شيء آخر يمكن استخدامه لإلحاق الأذى الجسدي.

٢. الاستقواء المرتبط بالعمل:

وهو مجموعة من المضايقات وسوء المعاملة والاستبعاد الاجتماعي والتأثيرات السلبية التي يتعرض لها شخص من شخص آخر، ومن ثم تؤثر على مهام العمل الشخص المستهدف وهذه الإجراءات بشكل متكرر ومنظم وعلى مدى فترة زمنية معينة (Denz & Ertosun, 2010: 130)، وإن الاستقواء المرتبط بالعمل هي قوة ارتباط الأفراد ببيئة العمل، بما في ذلك آثارها وضغوطها المهني، على سبيل المثال، يُعرف الإرهاق بأنه شكل متطرف من سلوك الاستقواء ويمثل مشكلة للموظفين، فضلاً عن ضغوط العمل، فإنه يعتمد على التعب والمشاركة في العمل. وقد تم تعريف الاستقواء المرتبط بالعمل على أنه عملية تصعيدية تسهل انتشار الاستقواء في العمل (Gupta, et.al., 2017:2).

٣. الاستقواء المرتبط بالفرد:

هو مجموعة من الأفعال التي يمكن أن تكون مرتبطة بالشخص صنفهم إلى نوعين من الأفعال غير المباشرة، وهما العزل والتجاهل والاستبعاد وعدم التواصل، والثرثرة واتهامات كاذبة وتقويض. الأفعال المباشرة التي تشمل الهجمات اللفظية، الصراخ والإذلال والترهيب المتعمد والإهانة الشخصية والتلاعب والتهديد (Regnaud, 2014:2)، ويمكن النظر إلى الاستقواء الشخصي على أنه حالة تحدث بين فرد واحد أو عدة أفراد دائماً، وعلى مدى فترة من الزمن، إذ يجد الهدف صعوبة في الدفاع عن نفسه ضد هذه التصرفات، نظراً لعدم وجود قائمة محددة لسلوكيات الاستقواء، فهي تنطوي في معظم الحالات التعرض للعداء اللفظي الذي يتسبب في السخرية من الضحية داخل القسم، أو القيام بأفعال وسلوكيات تشكل خطراً على الضحية (Nielsen, et.al., 2012:39). ويرى (Cheo, 2006:4) أن سلوكيات الاستقواء المرتبطة بالفرد يمكن أن تكون عن (١٢٣)

طريق القيام بأعمال تهدد الفرد، وكذلك وظيفته أو التهديد بمكانته الشخصية والقيام بأعمال من أجل عزله وتكليفه بالعمل الزائد واتخاذ إجراءات لزعزعة استقراره، فضلاً عن استبعاده اجتماعياً عن الآخرين أو إهماله.

المحور الثالث: الإطار الميداني:

وصف مجتمع الدراسة:

تمثل جامعة صلاح الدين مجتمع الدراسة لأنها تحتل مكانة مرموقة في إقليم كردستان لدورها البارز في التقدم العلمي والحضارة ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. تم اختيار جامعة صلاح الدين كمجال لدراستنا لأنها تمثل أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنطقة في إثراء سوق العمل في جميع التخصصات من الأيدي العاملة اللازمة المؤهلة للعمل في جميع القطاعات، إذ تشمل مجموعة كبيرة من الكليات والأقسام متعددة يقومون بإعداد وتأهيل الكوادر البشرية كفوءة للعمل على تحقيق التقدم والتطور الحضاري في الإقليم.

وصف عينة الدراسة:

تشمل عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة صلاح الدين لغرض اختبار فرضيات البحث تم اختيار هذه العينة بناءً على عدة مبررات منها:

١. تُعد كلية الإدارة والاقتصاد من أقدم الكليات داخل الجامعة صلاح الدين، ويستمر باستقرار النسبي من ناحية أعضاء الهيئة التدريسية.
٢. لديها أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس مقارنة بباقي الكليات في الجامعة.
٣. منح الكلية أكثر من شهادة وهي البكالوريوس والدبلوم العالي وماجستير ودكتوراه وأكثر من تخصص مثل الإدارة والمحاسبة والاقتصاد والإحصاء والعلوم المصرفية والسياحة، فضلاً عن قيامها بالعديد من الأنشطة الأخرى إلى جانب أنشطتها الأكاديمية مثل الاستشارات الندوات والمؤتمرات والدورات وندوات الأعمال.

وصف الأفراد المبحوثين:

يوضح الجدول (5) وصف الأفراد المبحوثين من حيث:

١. الجنس:

يمكن القول اعتماداً على معطيات الجدول (5) بنسوح عينة البحث، وذلك لأن أفرادها، سواء الذكور الذين بلغت أعدادهم (38) فرداً، أو الإناث اللواتي بلغت أعدادهن (27) امرأة يعدّون من ناحية العمر في قمة عطائهم، لكونهم واقعون وعلى نحو شامل ضمن الفئات العمرية. من ذوي الخبرة.

٢. الشهادة:

يُشير معطيات الجدول (5) إلى أن الأفراد الحاصلين على شهادة الدكتوراه بلغت نسبتهم (24.6)، في حين بلغت نسبة الحاصلين على الماجستير (75.4)، ويُشير النسب الأنفة إلى غلبة الحاصلين على الماجستير، وهذا لا يعني عدم رغبتهم في الحصول على شهادة الدكتوراه ولكن السبب يعزى إلى أسباب أخرى متعلقة بعدم وجود فرصة لإكمال دراستهم.

٣. اللقب العلمي:

يُشير الجدول (5) إلى أن فئة لقب مدرس ولقب أستاذ مساعد كانت (61.5)، وهذا يدل على وجود ألقاب علمية متقدمة في الكلية وصلت من خلال مهاراتها في إجراء البحوث والدراسات.

٤. عدد سنوات الخدمة:

تُعد مدة الخدمة إحدى المؤشرات الضرورية لتراكم - الخبرة والمعرفة والمهارة والقدرة في إنجاز المهام التدريسية، ويُشير الجدول (5) إلى أن نسبة (28.5) من أعضاء الهيئة التدريسية لهم خدمة من (16 سنة فأكثر) في الكلية.

٥. العمر:

يُشير الجدول (5) أن نسبة (32.6) من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية ضمن الفئة العمرية (46 فأكثر سنة)، وهذا مؤشر إلى النضوج الذهني لدى التدريسين، فضلاً عن وقوعهم ضمن الفئة الخبرة التي في حاجة إلى دورهم في تقليل سلوك الاستقواء. وهذا ما أثرى البحث كون هذه الفئة العمرية تمتلك رصيد كبير من التجارب على الصعيدين العملي والشخصي.

٦. الدورات التدريبية:

يبين الجدول (5) بأن نسبة (61.5%) من أعضاء الهيئة التدريسية كانوا من فئة أكثر من (6) دورات مختلفة، مما يدل على محاولة أعضاء الهيئة التدريسية لتطوير مهاراتهم وقابلياتهم لإنجاز مهامهم التدريسية بكفاءة.

الجدول (5) أوصاف عينة الدراسة

الجنس							
ذكور				إناث			
ع		%		ع		%	
38		58.5		27		41.5	
العمر							
سنة 33-29		سنة 38-34		سنة 45-39		46 سنة فأكثر	
ع		%		ع		%	
10		15.4		20		21	
14		21.5		30.8		32.3	
سنوات الخدمة							
5-1 سنوات		10-6 سنوات		15-11 سنة		16 سنة فما فوق	
ع		%		ع		%	
8		12.3		27		25	
5		7.7		41.5		38.5	
اللقب العلمي							
مدرس مساعد		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ	
ع		%		ع		%	
21		32.3		24		4	
16		24.6		36.9		6.2	
المؤهل العلمي							
ماجستير				دكتوراه			
ع		%		ع		%	
49		75.4		16		24.6	
الدورات التدريبية							
ولا دورة – 5 دورات				أكثر من 6 دورات			
ع		%		ع		%	
25		38.5		40		61.5	

N=65

المصدر: الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على (SPSS V.22).

مواقف المستبينة آراؤهم من مؤشرات متغيري الدراسة:

١. مواقفهم تجاه مؤشرات القيادة الروحية:

تعكس معطيات الجدول (6) مواقف المستبينة آرائهم تجاه مؤشرات القيادة الروحية، ويمكن من خلال تفحصها القول: بأنها استحوذت على رضاهم على نحو عام، وذلك بدلالة معدل الأوساط الحسابية لمجمل هذه المؤشرات، الذي جاء مرتفع بواقع (3.60) وبانحراف معياري مقداره (0.894).

الجدول (6) مواقف المستبينة آرائهم تجاه مؤشرات القيادة الروحية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		X ²	X ³
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.935	3.57	3.1	2	9.2	6	27.7	18	47.7	31	12.3	8	X1	الرؤية
0.897	3.60	1.5	1	10.8	7	26.2	17	49.2	32	12.3	8	X2	
0.956	3.26	1.5	1	21.5	14	35.4	23	32.3	21	9.2	6	X3	
0.866	3.55	3.1	2	7.7	5	27.7	18	53.8	35	7.7	5	X4	
0.897	3.40	1.5	1	13.8	9	36.9	24	38.5	25	9.2	6	X5	
0.864	3.58	1.5	1	10.8	7	24.6	16	53.8	35	9.2	6	X6	الايثار
0.885	3.46	1.5	1	13.8	9	29.2	19	47.7	31	7.7	5	X7	
0.925	3.35	4.6	3	9.2	6	40	26	38.5	25	7.7	5	X8	
0.830	3.46	1.5	1	9.2	6	38.5	25	43.1	28	7.7	5	X9	
0.847	3.43	1.5	1	10.8	7	38.5	25	41.5	27	7.7	5	X10	
0.932	3.60	4.6	3	6.2	4	24.6	16	53.8	35	10.8	7	X11	الانتماء
0.871	3.73	3.1	2	3.1	2	26.2	17	52.3	34	15.4	10	X12	
0.866	3.55	4.6	3	9.2	6	29.2	19	40	26	16.9	11	X13	
0.988	4.01	3.1	2	10.8	7	29.2	19	40	26	16.9	11	X14	
0.831	3.89	3.1	2	1.5	1	16.9	11	60	39	18.5	12	X15	
0.863	3.86	3.1	2	1.5	1	21.5	14	53.8	35	20	13	X16	الاحتراف
0.808	3.81	1.5	1	6.2	4	15.4	10	63.1	41	13.8	9	X17	
0.843	3.76	1.5	1	6.2	4	21.5	14	55.4	36	15.4	10	X18	

N=65

المصدر: الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على (SPSS V.22).

أ. الرؤية:

الفقرات (X5-X1) لقياس هذا البُعد، إذ تراوحت أوساط الحسابية بين (3.26) و(3.60) وإنحرافات المعيارية بين (0.866) و(0.935)، وهذا يعطي نتيجة أولية على توفر بُعد الرؤية في الكلية المبحوثة، وبحسب المؤشر الجزئي كانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى العبارات في هذا البُعد هي للعبارة (X₂) بوسط حسابي بلغ (3.60) وبانحراف معياري بلغ (0.897) التي تُشير إلى محاولة الكلية المبحوثة تشجيع أعضاء هيئتها التدريسية من خلال رؤية الكلية للوصول نحو أداء الأفضل. في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات بُعد الرؤية كانت للعبارة (X₃) بوسط حسابي بلغ (3.26) وبانحراف المعيارية بلغ (0.956)، التي تنص على تسعى كليتنا لمشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في صياغة الرؤية التي تحقق ما هو أفضل للكلية.

ب. حب الايثار:

تراوحت الأوساط الحسابية لمؤشرات بُعد (حب الايثار) (X₆-X₁₀) بين (3.35) و(3.58) وإنحرافات المعيارية بين (0.830) و(0.925)، وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات بُعد حب الايثار في الكلية المبحوثة. وبحسب المؤشر الجزئي فقد كانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البُعد هي للعبارة (X₆) التي بلغ وسط حسابي (3.58) وبانحراف المعيارية بلغ (0.864) والتي تُشير إلى اهتمام كلية المبحوثة بشكل واضح وواقعي بأعضائها. في حين أن أقل

نسبة اتفاق على مستوى عبارات بُعد حب الايثار هي للعبارة (X_8) التي بلغ وسط حسابي (3.35)، وانحراف المعياري بلغ (0.925) والتي تنص على لدى كلية المبحوثة شجاعة في الدفاع عن أعضائها.

ت. العضوية:

تركزت متغيرات هذا البُعد بالعبارات (X_{11} - X_{14}) التي تراوحت أوساط الحسابية وانحرافات المعيارية بين (3.55) و(4.01) وانحراف المعياري بين (0.847) و(0.988) على التوالي، وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات بُعد العضوية في الكلية المبحوثة. وبحسب المؤشر الجزئي فقد كانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البُعد هي للعبارة (X_{14}) بوسط حسابي بلغ (4.01)، وبانحراف المعياري بلغ (0.988) التي تُشير إلى شعور أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة بتقدير كبير من قبل القادة الآخرين في الكلية. في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات بُعد العضوية هي للعبارة (X_{13}) التي بلغ وسط حسابي (3.55)، وانحراف المعياري بلغ (0.866) والتي تنص على أن الكلية المبحوثة تتفهم مخاوف أعضائها التدريسيين.

ث. المعنى:

العبارات (X_{18} - X_{15}) والخاصة بوصف آراء الأفراد المستجيبين تجاه بُعد المعنى، إذ تُشير النسب وبحسب المؤشر الكلي إلى أن الأوساط الحسابية وانحرافات المعيارية تراوحت بين (3.76) و(3.89) وانحراف المعياري (0.808) و(0.863) على التوالي، وهذا يمثل نتيجة أولية على توافر مؤشرات بُعد المعنى في الكلية المبحوثة. وبحسب المؤشر الجزئي كانت أعلى نسبة اتفاق على مستوى عبارات هذا البُعد هي للعبارة (X_{15}) التي بلغ وسط حسابي (3.89)، وانحراف معياري بلغ (0.831)، والتي تُشير إلى العمل في كليتنا بشكل عام ذو معنى بنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية. في حين أن أقل نسبة اتفاق على مستوى عبارات بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات هي للعبارة (X_{18}) بوسط حسابي (3.76) وانحراف المعياري بلغ (0.843) التي تنص على شعور أعضاء الهيئة التدريسية بأنهم مقيم كعضو في مجموعة عمل في الكلية المبحوثة.

٢. مواقفهم تجاه مؤشرات خيارات:

سلوك الاستقواء في مكان العمل:

ويعكس الجدول (7) مواقف المستبينة آراؤهم تجاه مؤشرات خيارات التطوير، ويمكن القول إنها قد استحوذت على رضا هؤلاء أيضاً، وذلك بدلالة معدل الأوساط الحسابية لمجمل الإجابات عليها، الذي جاء مرتفع أيضاً، بواقع (3.04) وبانحراف معياري قدره (1.339). أما بخصوص المرتبة الأولى (أعلى مستوى من الرضا)، فكانت من نصيب المؤشر (Y_1) التي تنص على (بيئة العمل تسودها تصرفات غير صحيحة (كالمزاح)، لأن الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه، كانت الأعلى (3.04) مقارنة بالأوساط الحسابية لبقية المؤشرات، في حين كانت المرتبة الأخيرة من نصيب المؤشر (Y_4) (عملي منتقد دائماً من قبل الآخرين)، لانخفاض الوسط الحسابي لمجمل الإجابات عليه (2.30)، أما بقية المؤشرات الأخرى فتراوحت أوساطها الحسابية ما بين الوسطين المشار إليهما أيضاً.

الجدول (7) مواقف المستبينة آرائهم تجاه مؤشرات سلوك الاستقواء في مكان العمل

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		Y
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.339	3.04	15.4	10	23.1	15	20	13	24.6	16	16.9	11	Y1
1.273	2.58	26.2	17	26.2	17	15.4	10	27.7	18	4.6	3	Y2
1.224	2.56	27.7	18	18.5	12	26.2	17	24.6	16	3.1	2	Y3
1.074	2.30	27.7	18	32.3	21	21.5	14	18.5	12	-	-	Y4
1.144	2.69	18.5	12	23.1	15	35.4	23	16.9	11	6.2	4	Y5
1.166	2.68	15.4	10	35.4	23	16.9	11	26.2	17	4.6	3	Y6
1.175	2.80	12.3	8	33.8	22	24.6	16	20	13	9.2	6	Y7
1.217	3.04	9.2	6	30.8	20	18.5	12	29.2	19	12.3	8	Y8
1.116	2.73	12.3	8	32.3	21	30.8	20	15.4	10	7.7	5	Y9
1.073	2.86	10.8	7	26.2	17	35.4	23	21.5	14	6.2	4	Y10
1.073	2.80	13.8	9	21.5	14	43.1	28	13.8	9	7.7	5	Y11
1.100	2.90	12.3	8	21.5	14	35.4	23	24.6	16	6.2	4	Y12
1.047	2.47	24.6	16	20	13	38.5	25	16.9	11	-	-	Y13

N=65

المصدر: الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على (SPSS V.22).

اختبار أنموذج الدراسة وفرضياتها إحصائياً:

اختبار فرضية العلاقات:

نحاول في هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسة الأولى والمتصلة بفرضية العلاقات التي تنص على أنه (توجد علاقة ارتباط عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد كل من القيادة الروحية منفردة ومجموعة وبين أبعاد سلوك الاستقواء منفردة ومجموعة)، إذ تم استخدام معامل الارتباط البسيط والمتعدد بطريقة (Spearman) بعدة الأداة الإحصائية المناسبة للتعرف على الارتباط بين متغيرات الدراسة ذات البيانات الوصفية، وسيتم التحقق من مدى صحة تلك الفرضية وذلك كما يأتي:

١. العلاقة حسب المؤشر الكلي:

بينت نتائج تحليل الارتباط بين متغيري الدراسة الموضحة في الجدول (8) وجود علاقة عكسية سالبة قوية بين تلك المتغيرات على مستوى المؤشر الكلي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين متغير القيادة الروحية ومتغير سلوك الاستقواء بقيمة (-0.661^{**}) وعند مستوى معنوية (0.01) ، إذ تؤكد هذه النتيجة أن هنالك تلازماً عكسياً بين المتغيرين مما يمكن معه الاستنتاج بأن زيادة اعتماد كلية الإدارة والاقتصاد المبحوثة على القيادة الروحية يؤدي إلى الحد من سلوك الاستقواء لديها. وبناءً على هذه النتيجة يمكن للباحثين الاستنتاج بأن هنالك مستويات معنوية عالية من التلازم بين متغيري الدراسة لدى الكلية المبحوثة، مما يشير إلى أنه كلما زاد تطبيق كلية الإدارة والاقتصاد القيادة الروحية كلما أدى ذلك إلى تحسين أسلوبها في الحد من سلوك الاستقواء.

٢. العلاقة حسب المؤشر الجزئي:

من أجل فهم أوسع للعلاقات بين متغيرات الدراسة وعلى مستوى أبعاد كل منها منفردة ومجموعة وبحسب المؤشر الجزئي فإن النتائج في الجدول (8) تشير إلى وجود علاقات معنوية عكسية سالبة قوية بين أبعاد متغير القيادة الروحية وأبعاد متغير سلوك الاستقواء منفردة ومجموعة، إذ كانت أقوى علاقة منفردة بين بُعد حب الايثار وبُعد الاستقواء المرتبط بالفرد التي بلغت قيمة المعامل لهذه العلاقة (-0.727^{**}) وبمستوى معنوية (0.01) ، في حين أن أقل علاقة معنوية منفردة كانت بين بُعد المعنى وبُعد الاستقواء المرتبط بالوظيفة وبقيمة بلغت (-0.425^{**}) وبمستوى معنوية

(0.01). أما العلاقات بين كل بُعد من أبعاد الروحية وبين متغير سلوك الاستقواء فقد كانت أقوى هذه العلاقات بين بُعد حب الايثار ومتغير سلوك الاستقواء التي بلغت (**-0.719) وبمستوى معنوية (0.01)، ومن حيث أقل علاقة معنوية كانت بين بُعد المعنى مع متغير سلوك الاستقواء وبقيمة بلغت (**-0.506) وبمستوى معنوية (0.01). وبذلك فإن هذه النتائج تدعم تحليل الارتباط حسب المؤشرين الكلي والعام، وأنه كلما زاد توجه الكلية على استخدام أبعاد القيادة الروحية أدى ذلك إلى الحد من سلوك الاستقواء لديها.

الجدول (8) العلاقة بين متغيرات الدراسة منفردة ومجموعة

المؤشر الكلي	سلوك الاستقواء (Y)			المتغير المعتمد	
	الاستقواء المرتبط بالعمل	الاستقواء المرتبط بالفرد	الترهيب	المتغير المستقل	
-0.648**	-0.569**	-0.590**	-0.626**	الرؤيا	القيادة الروحية (X)
-0.719**	-0.604**	-0.727**	-0.657**	حب الايثار	
-0.619**	-0.515**	-0.574**	-0.618**	العضوية	
-0.506**	-0.425**	-0.442**	-0.500**	المعنى	
-0.661**	-0.555**	-0.633**	-0.632**	المؤشر الكلي	

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.01).

* معنوي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05).

N= 65

المصدر: الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

وبذلك فإن نتائج تحليل العلاقات على المستوى الجزئي تدعم وبقوة نتائج تحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة الرئيسية على المستوى الكلي والعام، وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أنه (توجد علاقة عكسية معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الروحية منفردة ومجموعة وبين سلوك الاستقواء منفردة ومجموعة).

تحليل التأثير بين متغيري الدراسة:

يستعرض هذا المحور تحليل تأثير المتغير المستقل المتمثلة القيادة الروحية في المتغير المعتمد المتمثل في سلوك الاستقواء على المستوى الكلي والجزئي، واختبار الفرضية الرئيسية الثانية ومتفرعاتها تم استخدام معامل الانحدار (Regression Coefficient) البسيط بطريقة (Enter) والمتعدد بطريقة (Stepwise) كونها الأدوات الإحصائية المناسبة للتعرف على التأثير بين متغيرات الدراسة وأبعادها، إذ سيتم التحقق من مدى صحة تلك الفرضيات وذلك كما يأتي:

١. تحليل الإنحدار البسيط:

تم استخدام تحليل الإنحدار البسيط للتعرف على تأثير المتغير المستقل (القيادة الروحية) في المتغير المعتمد (سلوك الاستقواء) وعلى المستوى الكلي لتلك المتغيرات، إذ تُشير نتائج التحليل الموضحة في الجدول (9) إلى الآتي:

وجود تأثير عكسي معنوي للمتغير المستقل (القيادة الروحية) في المتغير المستجيب أو المعتمد (سلوك الاستقواء) وعلى مستوى المؤشر الكلي، إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية (P-Value) المحسوبة (0.000) وهي أقل بكثير من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي الذي اعتمدته الدراسة (0.05)، ويدعم ذلك أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (54.376) كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.94) وبدرجات حرية (1,96) مما يُشير إلى معنوية التأثير وعند مستوى (0.05).

واستناداً إلى هذه النتيجة يمكن الاستنتاج بوجود العلاقة تأثيرية عكسية لمتغير القيادة الروحية في متغير سلوك الاستقواء الذي يُشير إلى أن اعتماد كلية الإدارة والاقتصاد على القيادة الروحية يؤثر في الحد مستويات عالية من سلوك الاستقواء لديهم. كما وتُشير نتائج التحليل على المستوى الكلي إلى الآتي:

أ. في ضوء معادلة الانحدار تبين أن قيمة الثابت (B_0) والبالغة (6.149) أن هناك ظهوراً لسلوك الاستقواء من خلال أبعادها وبمقدار (6.149) وذلك عندما تكون قيمة القيادة الروحية ومن خلال أبعادها مساوية للصفر. وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن سلوك الاستقواء تستمد خصائصها وبمستويات عالية من القيادة الروحية التي تستخدمها الكلية المبحوثة.

ب. أما قيمة الميل الحدي (B_1) فقد بلغت (-0.996) وهي دلالة على أن تغيراً مقداره واحد (1) في متغير القيادة الروحية يؤدي إلى تغير مقداره (-0.996) في سلوك الاستقواء، وهو تغير كبير يمكن الاستناد عليه في تفسير العلاقة التأثيرية للمتغير المستقل القيادة الروحية في المتغير المعتمد سلوك الاستقواء.

- أما قيمة (R^2) فقد بلغت (46.3%) التي تُشير إلى أن ما نسبته (46.3%) من التغير الذي يحدث في سلوك الاستقواء يعود إلى القيادة الروحية، أي أن القيمة التفسيرية للمتغير المستقل فيما يحدث للمتغير المستحبيب بلغت (46.3%)، كما تُشير هذه النتيجة إلى أن النسبة التأثيرية المتبقية والبالغة (53.7%) تعود لعوامل تأثيرية أخرى غير مضمنة في الأنموذج الافتراضي الذي أعتمد في البحث الحالي.

الجدول (9) أثر القيادة الروحية في الحد من سلوك الاستقواء على مستوى الكلي

R ²	F	B ₁	الثابت -B ₀	المتغير المعتمد
				المتغير المستقل
46.3%	54.376 Sig.(0.000)	-0.996 t(-7.374) Sig.(0.000)	6.149 t(10.919) Sig.(0.000)	القيادة الروحية

N= 65 F (1, 63) = 3.99

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05).

المصدر: الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

استناداً إلى ذلك يمكن القول بأن هناك تأثير عكسي للقيادة الروحية في سلوك الاستقواء، وعليه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن سلوك الاستقواء تزيد من ظهوره من خلال انخفاض ممارسة القيادة الروحية من قبل قادة الكلية، وهذه النتائج يثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود علاقة تأثير عكسية بين القيادة الروحية وسلوك الاستقواء.

٢. تحليل الانحدار المتعدد:

بهدف التعرف على مستويات التأثير لكافة أبعاد المتغير المستقل القيادة الروحية في المتغير المعتمد والمتمثل سلوك الاستقواء، فقد تم اللجوء إلى تحليل الانحدار المتعدد، إذ أفصحت نتائج التحليل عن وجود عدة نماذج للانحدار (التأثير) الموضحة في الجدول (10) وكالآتي:

أ. الرؤيا: تُشير معطيات الجدول (10) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً للرؤية في سلوك الاستقواء، ويدعمه قيمة (F) المحسوبة (35.245) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وقد فسر معامل التحديد (R^2) ما نسبته (35.9%) من التباين الحاصل في سلوك الاستقواء، أما النسبة المتبقية والبالغة (64.1%) فتعود إلى متغيرات أخرى، كما أن قيمة (B_0) قد بلغت (-0.924)

وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في الرؤية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في سلوك الاستقواء بمقدار (-0.924)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (8.911) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وتشير قيمة الثابت (C) إلى وجود سلوك الاستقواء بمقدار (6.016) حتى لو كانت قيمة الرؤية صفراً.

ب. حب الايثار: تشير معطيات الجدول (10) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لحب الايثار في سلوك الاستقواء، ويدعمه قيمة (F) المحسوبة (59.875) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وقد فسر معامل التحديد (R^2) ما نسبته (48.5%) من التباين الحاصل في سلوك الاستقواء، أما النسبة المتبقية والبالغة (51.5%) فتعود إلى متغيرات أخرى، كما أن قيمة (B_0) قد بلغت (-0.929) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في حب الايثار بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في سلوك الاستقواء بمقدار (-0.929)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (11.636) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وتشير قيمة الثابت (C) إلى وجود سلوك الاستقواء بمقدار (5.941) حتى لو كانت قيمة حب الايثار صفراً.

ت. العضوية: تشير معطيات الجدول (10) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً للعضوية في سلوك الاستقواء، ويدعمه قيمة (F) المحسوبة (43.441) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وقد فسر معامل التحديد (R^2) ما نسبته (40.8%) من التباين الحاصل في سلوك الاستقواء، أما النسبة المتبقية والبالغة (59.2%) فتعود إلى متغيرات أخرى، كما أن قيمة (B_0) قد بلغت (-0.872) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في العضوية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في سلوك الاستقواء بمقدار (-0.872)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (10.379) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وتشير قيمة الثابت (C) إلى وجود سلوك الاستقواء بمقدار (5.461) حتى لو كانت قيمة العضوية صفراً.

ث. المعنى: تشير معطيات الجدول (10) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً للمعنى في سلوك الاستقواء، ويدعمه قيمة (F) المحسوبة (25.298) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وقد فسر معامل التحديد (R^2) ما نسبته (29.4%) من التباين الحاصل في سلوك الاستقواء، أما النسبة المتبقية والبالغة (70.6%) فتعود إلى متغيرات أخرى، كما أن قيمة (B_0) قد بلغت (-0.608) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في المعنى بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في سلوك الاستقواء بمقدار (-0.608)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (9.218) بأنها قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وتشير قيمة الثابت (C) إلى وجود سلوك الاستقواء بمقدار (4.491) حتى لو كانت قيمة المعنى صفراً.

الجدول (10) تأثير أبعاد القيادة الروحية في سلوك الاستقواء

سلوك الاستقواء (Y)				المتغير المعتمد	
F	R ²	B0	الثابت-C	المتغير المستقل	
35.245 Sig.=0.000	35.9%	-0.924 T(-5.937) Sig.=0.000	6.016 T(8.911) Sig.=0.000	الرؤية	القيادة الروحية (X)
59.875 Sig.=0.000	48.7%	-0.929 T(-7.738) Sig.=0.000	5.941 T(11.636) Sig.=0.000	حب الإيثار	
43.441 Sig.=0.000	40.8%	-0.872 T(-6.591) Sig.=0.000	5.461 T(10.379) Sig.=0.000	العضوية	
26.298 Sig.=0.000	29.4%	-0.608 T(-5.128) Sig.=0.000	4.491 T(9.218) Sig.=0.000	المعنى	

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05).
 المصدر: الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.
 N= 65 F(df 1, 63) = 3.99

وتأسيساً على نتائج تحليل الانحدار فإنه يمكن القول بقبول فرضية الرئيسة الثانية التي تنص على أنه "يوجد تأثير عكسي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لأبعاد القيادة الروحية في سلوك الاستقواء (منفردة ومجموعة)"، وهذا يدل على وجود تأثير عكسي للقيادة الروحية في سلوك الاستقواء، أي كلما زاد تطبيق القيادة الروحية وأبعادها في الكلية المبحوثة كلما أدى إلى انخفاض سلوك الاستقواء لديها.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

١. تتذبذب أغلب الإجابات بين المحايد والاتفاق على فقرات الاستبانة، مما يدل على أن هناك استجابات متفاوتة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد.
٢. ندرة الدراسات التي ركزت على دراسة وتفسير العلاقة بين متغيرات البحث الحالي ومحدوديته (القيادة الروحية، وسلوك الاستقواء في مكان العمل) مجتمعة في الجانب النظري والعملي وفق مخطط الدراسة الافتراضي.
٣. تعزز الاهتمام بجانب الروحي خبرة الموظفين في العمل والوظيفة وتسهل شعورهم بالانتماء للآخرين بشكل يوفر مشاعر الفرح واكتمال والسعادة، فضلاً عن إدارة البيئة بشكل فعال ويزيد من قدرتها على متابعة الأفكار والتغذية الداخلية والتطوير المستمر نحو تحقيق الذات والابتعاد عن الانانية.
٤. القيادة الروحية هي عبارة عن مزيج من العلاقات والقيم والمواقف التي تفتح الأبواب للحرية الروحية من خلال إحساس الموظفين بالعضوية التنظيمية، وتؤدي إلى خلق بيئة أخلاقية إيجابية، وتمنح الثقة، وتشجع العلاقات الإيجابية، ويمكن أن تكون محفزة للموظفين من خلال تطبيقاتها لتحقيق الأهداف التنظيمية بسهولة أكبر.
٥. أفرزت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط عكسية سالبة بين درجة ممارسة القيادات الأكاديمية للقيادة الروحية وبين مستوى سلوك الاستقواء على مستوى الكلية.

٦. أظهرت النتائج التحليل الاحصائي عن وجود تأثير عكسي ذات دلالة إحصائية لمتغير القيادة الروحية على مستوى سلوك الاستقواء مجتمعاً ومنفردة.
٧. يُعد مستوى وجود سلوك الاستقواء بين أعضاء الهيئة التدريسية متنامياً نسبياً وهذا يُشير إلى أن الكلية المبحوثة وقادتها مهتمة بمفهوم الروحانية في مكان العمل والقيادة الروحية.
٨. تركزت أعمار أغلبية أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة ضمن فئة كبار العمر، وهذا ما يعزز قدرة تلك الكلية على إتخاذ قرارات فاعلة والتكيف مع التغييرات وذلك لإمتلاكهم الخبرة الكافية مما يجعلهم أكثر قدرة على توظيف وتطبيق قيم ومبادئ القيادة الروحية.
٩. تبين أن الاكثريّة العظمى من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة هم من ذوي الخدمة الاجمالية أكثر من (15 سنة)، وهذا يعكس على صقل المواهب وكسب المهارات والخبرات المناسبة في مجال التخصص والتعامل مع العقبات بالشكل الصحيح، فضلاً عن استيعاب مبادئ والقيم الروحية، فضلاً عن قدرتهم على الابتعاد من سلوكيات السلبية.

ثانياً: التوصيات:

١. توصي الدراسة ضرورة قيام الكلية المبحوثة بزيادة الاهتمام بجانب الروحي لأعضاء هيئتها التدريسية من خلال توفير المعلومات الضرورية لهم ومنحهم الاستقلالية وحرية التصرف بشكل أوسع ومشاركتهم في صياغة الرؤية وحثهم على امتلاك المعرفة اللازمة لأداء مهامهم ووظائفهم التدريسية بكفاءة من خلال الندوات والدورات والمحاضرات.
٢. تقترح الدراسة بضرورة تنمية وتطوير المهارات المتوفرة لدى أعضاء الهيئة التدريسية وتوجيههم نحو تعزيز مجالات أخرى لديهم وتفعيل مهارات خاصة بوظيفتهم كمهارة الطلاقة والمرونة والاستشعار بالمشكلات من خلال دورات وندوات سواء من داخل أو خارج القطر.
٣. تقترح الدراسة بضرورة تبني الكلية المبحوثة قيد البحث وجهات النظر الخاصة بالروحانية المتمثلة بوجهة نظر الموارد البشرية التي تحسن حياة الموظف ونوعية حياته، ووجهة النظر الفلسفية التي تزود العاملين بالإحساس بالهدف وإعطاء معنى للعمل، ووجهة نظر الفردية التي توفر للموظفين الإحساس بالترابط والانتماء.
٤. توصي الباحثين بتطوير نماذج عمل جديدة مبنية على القيادة الروحية التي تؤدي إلى زيادة رفاهية أعضاء الهيئة التدريسية دون التضحية بالأداء في الكلية.
٥. تقترح الدراسة الحالية بتعميم مصطلح الروحانية في الكلية التي ترتبط بخصائص الروح البشرية، وهذا يشمل المفاهيم علم النفس الإيجابي مثل الحب والرحمة والصبر والتسامح والتسامح والرضا والمسؤولية الفردية والشعور والانسجام، لأن الروحانيات تسعى إلى جعل الفرد ذا قيمة ولكن ليس فوق قيم الآخرين.
٦. توصي الدراسة بضرورة تهيئة الظروف لدمج الروحانيات في القيادة وتعزيز النزاهة التنظيمية في الكلية وهذا يستتبع ذلك تقديم رؤية يعرف من خلالها أعضاء المنظمة أن حياتهم لها معنى وتحديث فرقاً.
٧. تقترح الدراسة بضرورة زيادة الوعي لدى الأفراد في المناصب القيادية سواء في قطاع التعليم بتأثير القيادة الروحية في الحد من سلوك الاستقواء، لتقليل مستوى هذا السلوك والسلوكيات السلبية الأخرى وعدم انتشاره.

٨. توصي القيادات الأكاديمية في الكلية على تطوير قابليتهم من خلال تبني أبعاد الرؤية وحب الايثار واتباع بعض الإجراءات التي تساهم في توفير وتدعيم الثقة بينها وبين أعضاء الهيئة التدريسية عن طريق تحقيق العدالة والمساواة وعدم التمييز بين العاملين وتوفير وسائل الاتصالات لمشاركة العاملين للمعلومات المرتبطة بالعمل فضلا عن مشاركتهم في صياغة رؤية الكلية المبحوثة.
٩. توصي الدراسة بضرورة العمل على زيادة سلوكيات القيادة الروحية لدى القيادات الأكاديمية في الكلية المبحوثة لما لها من تأثير على مستوى سلوك الاستقواء واعتمادها كأسلوب إداري في إدارتها وعملها اليومي عن طريق الاختيار والتدريب بعناية لمن يتولون مواقع قيادية وإشرافية من خلال وضع برامج ومعايير لقياس الخصائص والسمات الشخصية.
١٠. فيما يتعلق بالدراسات المستقبلية، يوصي الباحثون المهتمين بدراسة القيادة الروحية بضرورة ربطها بمتغيرات أخرى كسلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي والصمت التنظيمي وفي مجتمعات بحثية أخرى كالبنوك والشركات والمؤسسات العمومية والخاصة.
١١. على القيادات الكلية المبحوثة ولغرض التخلص وعدم انتشار سلوكيات المنحرفة وسلوك الاستقواء على وجه الخصوص الاهتمام بأراء ومقترحات أعضاء الهيئة التدريسية وتشجيعهم على الإفصاح عن مشاعرهم وتبادل افكارهم بالتزامن مع النقد البناء.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. ادريس، وائل محمد صبحي، والغالي، طاهر محسن منصور، ٢٠١١، (الإدارة الاستراتيجية) المفاهيم...العمليات، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
٢. ايمان، يوسف، ابن محمد، كمال، ٢٠٢٠، القيادة الروحية المفاهيم ومداخل الفكرية، جامعة شهيد حمة لخضر الوادي، المجلد ١٧، العدد ٢، الجزائر.
٣. البشاشة، سامر عبدالمجيد، ٢٠٠٨، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 4.
٤. جرادات، عبدالكريم، ٢٠٠٨، الاستقواء لدى طلبة المدارس الأساسية: انتشاره والعوامل المرتبطة به، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 109-124، 4(2).
٥. الحكيم، ليث يوسف ومهدى، امال كاظم، ٢٠١٧، القيادة الروحية وتأثيرها في الاستقامة التنظيمية، مجلة القادسية الادارية والاقتصادية، المجلد ١٩، العدد ٢.
٦. الحوامدة، نضال صالح، والقرالة، أروى عبد السلام، ٢٠٠٦، أثر المشاركة المدركة والمروية في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ٢، العدد ٣.
٧. الخزاعي، صدام كاظم، ٢٠١٦، القيادة الروحية وتأثيرها على التماثل التنظيمي من خلال دور الوسيط العدالة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القادسية.
٨. الزغبى، ريم محمد صايل، ٢٠١٥، درجة وعي الطالبات المتدربات بأسباب ظاهرة التمر في الصفوف الثالثة الأولى وإجراءاتهن للتصدي لها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد الثالث، ع ١٢، تشرين الأول.
٩. سعد، ربا عدنان سعد، ٢٠١٥، العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
١٠. العمري، قاسم شاهين بريسم، ٢٠٠٩، أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها في إنجاح المنظمات الحكومية: دراسة تحليلية لآراء عينة من المدراء والعاملين في محافظة ذي قار، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق.
١١. العناني، حنان، ٢٠٠٧، المساعدة والإيثار لدى عينة من معلمي الأطفال في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 4.

١٢. الغزالي، فاضل راضي غباش والخزاعي، صدام كاظم محمد، ٢٠١٢، دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي: دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية.
١٣. الفتلاوي، ميثاق هاتف وحسين، سحر عباس وعبد علي، محمود فهد، ٢٠١٦، العلاقة بين سلوك الاستقواء في مكان العمل والاحتراق النفسي: بحث تحليلي لعينة من اساتذة كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء، المؤتمر العلمي الحادي عشر، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلد الأول.
١٤. نجم، نجم عيود، ٢٠١١، القيادة الإدارية في قرن واحد والعشرين، ط١، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

15. Aydin, Bulent & Ceylan A., 2009, "The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity", African Journal of Business Management Vol.3 (5).
16. Benefiel, Margaret; Fry, Louis W.; Geigle, David, 2014, "Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research", Psychology of Religion and Spirituality, Vol. 6, No. 3.
17. Bindlish, Puneet, Dutt P. & Pardasani R., 2015, "From growing convergence of spirituality and leadership towards a unified leadership theory", Journal of Spirituality, Leadership and Management, Vol. 6, No.1.
18. Chirila, Teodora & Constantin, Ticu, 2013, "Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A literature review", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 84.
19. Choi, Nia & Majumdar, Satyajit, 2016, "Social entrepreneurship as an essentially contested concept: Opening a new avenue for systematic future research", Journal of Business Venturing.
20. Deniz, N. & Gulen, O.E., 2010, "The Relationship between Personality and Being Exposed to Workplace Bullying or Mobbing", Journal of Global Strategic Management, No. 70.
21. Duru, Pinar, Ocaktan, Mine Esin, Celen, Umit & Orsal, Ozlem, 2017, The Effect of Workplace Bullying Perception on.
22. Fox, Suzy & Cowan, Renee L., 2015, "Revision of the workplace bullying checklist: the importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying", Human Resource Management Journal, Vol 25, No 1.
23. Fry, Louis W. & Matherly, Laura L., 2007, "Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study".
24. Fry, Louis, W., 2003, "Toward a theory of spiritual leadership", The Leadership Quarterly, Vol. 14.
25. Graham, J. W., 1986, "The Influence of Culture on Business Negotiations", Journal of International Business Studies, Spring, Vol. 9, No. 4.
26. Gupta, Richa, Bakhshi, Arti & Einarsen, Stale, (2017), "Investigating Workplace Bullying in India: Psychometric.
27. Hogan, Rosemarie, Orr, Fiona, Fox, Deborah, Cummins, Allison & Foureur, Maralyn, 2018, "Developing nursing and midwifery students' capacity for coping with bullying and aggression in clinical settings: Students' evaluation of a learning resource", Nurse Education in Practice 29.
28. Neck, C. P., 2002, The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. Journal of Managerial Psychology, Vol. 17, No. 3.
29. Psychological Symptoms: A Structural Equation Approach, Science Direct, Journal homepage, Safety and Health at Work.
30. Reed, P.; SENG, Y. & Adni, F., 2011, "Religiousness among terminally ill and healthy adults", Research in Nursing and Health, 9.
31. Regnaud, Deborah, 2014, "The Relationship Between Top Leaders' Observed Narcissistic Behaviors and Workplace Bullying Dissertation Submitted in Partial

- Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Psychology, Walden University.
32. Salehzadeh, R., Pool, J. K., Lashaki, J. K., Dolati, H. & Jamkhaneh, H. B., 2015. Studying the effect of spiritual leadership on organizational performance: an empirical study in hotel industry", *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, Vol. 9 (3).
 33. Saltzman, Linda E., Fanslow, Janet L., McMahon, Pamela M. & Shelley, Gene A., 2002, "External reviewers: Preliminary Versions of Uniform Definitions and Recommended Data Elements", Second Printing (with revisions) Centers for Disease Control and Prevention National Center for Injury Prevention and Control Atlanta, Georgia.
 34. Sandvik, Pamela Lutgen, Sypher, B. D., 2009, "Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections.
 35. Sanusi, Anwar & Manau, Abdul, 2014, "A study on Employees Performance: Spiritual Leadership and Work Motivation with Mediation Work Satisfaction at the University of Darul Ulum", *Indonesia European Journal of Business and Management*.
 36. Siadat, Seyed Ali, Hoveida, Reza & AlemeKeikha, 2013, "An Explanation of the Organizational Intellectual Capital Based on Spiritual Leadership Theory: A case study of State-owned Companies", *International Journal of Management and Social Sciences Research*, Vol. 2, No.12.
 37. Smith, L.S., 2007, "Spiritual leadership as an effective leadership style for the public school superintendent", PhD Dissertation, Duquesne University.
 38. Tambur, Merle & Vadi, Maaja, 2012, "Workplace bullying and organizational culture in a post-transitional country", *International Journal of Manpower*, Vol. 33, No. 7.
 39. Yusof, Juhaizi Mohd, 2011, A multidimensional Approach in the Relationship The Effect of Spiritual Leadership on Organizational Learning Capacity Components in Payam-e-Noor University (PNU) in IRAN, *World of Sciences Journal*, Vol.1, Issue.7.