

Spiritual Leadership and Its Relationship to Job Passion among Female teachers of Public Schools in the Hail Education Directorate

القيادة الروحية وعلاقتها بالشغف الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية بإدارة تعليم منطقة حائل

ali saleh alshahyeya¹, nourah mubarak aldossary², nouf naif Alharbi²

علي صالح الشايخ¹، نورة مبارك الدوسري²، نوف نايف الحربي²

1. Professor of Educational Administration and Planning, Department of Educational Leadership, College of Education, Qassim University, Buraidah, Saudi Arabia
2. PhD Candidate, Department of Educational Leadership, College of Education, Qassim University, Buraidah, Saudi Arabia

١. أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط، قسم القيادة التربوية، كلية التربية، جامعة القصيم، بريدة، المملكة العربية السعودية
٢. طالبة دكتوراه، قسم القيادة التربوية، كلية التربية، جامعة القصيم، بريدة، المملكة العربية السعودية

Received:20/09/2025 Revised:09/01/2026 Accepted:24/01/2026

تاريخ التقديم:20/09/2025 تاريخ ارسال التعديلات:09/01/2026 تاريخ القبول:24/01/2026

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الحكومية بإدارة تعليم منطقة حائل للقيادة الروحية من وجهة نظر المعلمات، والوقوف على مستوى الشغف الوظيفي لدى المعلمات بإدارة تعليم منطقة حائل من وجهة نظرهن، كما هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية والشغف الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية بإدارة تعليم منطقة حائل. ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت (٢٦٠) معلمة من معلمات التعليم العام بمدينة حائل؛ تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة. وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة كبيرة جداً، كما أن مستوى الشغف الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظرهن متحقق بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل والشغف الوظيفي لدى المعلمات .

الكلمات المفتاحية: القيادة الروحية، الشغف الوظيفي، مديرات المدارس، المعلمات، القيادة.

Abstract:

The study aimed to examine the extent to which public school female principals in the Hail Education Directorate practice spiritual leadership, and to assess the level of job passion among these principals from the perspective of female teachers. It also sought to explore the nature of the relationship between spiritual leadership and job passion among public school female principals in the Hail region. To achieve these objectives, the study employed a descriptive correlational methodology and relied on a questionnaire as the primary tool for data collection. The sample consisted of 260 female teachers from general education schools in the city of Hail, selected through simple random sampling.

The findings revealed that the degree to which spiritual leadership is practiced by public school principals in Hail, from the teachers' perspective, is very high. Similarly, the level of job passion among the female teachers, as perceived by themselves, was also high. Furthermore, the results indicated a significant positive correlation between the degree of spiritual leadership practiced by school principals and the level of job passion among teachers.

Keywords: Spiritual Leadership, Job Passion, School Principals, the teachers. The leadership

مقدمة الدراسة

تعدُّ الإدارة المدرسية أحد الأعمدة الرئيسة في النظام التعليمي؛ إذ تمثل حلقة الوصل الحيوية بين السياسات التعليمية العليا والممارسات اليومية داخل المدرسة. وأصبح ينظر إلى مديرة المدرسة باعتبارها قائدة تربوية تسهم بشكل فاعل في تحسين جودة المخرجات التعليمية، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، وليس مجرد منفذة للإجراءات الإدارية الروتينية.

كما تضطلع مديرات المدارس بدور جوهري في تشكيل بيئة تعليمية محفزة، ودعم فاعلية المعلمات، وتحسين المخرجات التعليمية. وفي ظل التوجهات الحديثة نحو تطوير التعليم؛ لم تعد مهام مديرات المدارس تقتصر على الجوانب الإدارية والتنظيمية؛ بل امتدت لتشمل أدواراً قيادية إستراتيجية تتطلب رؤى واضحة، ومهارات عالية، وقيماً إنسانية تسهم في بناء ثقافة مدرسية إيجابية ومستدامة (karadage, 2009). وهذا ما أفرز الحاجة إلى أنماط قيادية أكثر شمولاً، وعمقاً، وقادرة على استنهاض طاقات العاملين، وتعزيز انتمائهم، وتوجيههم نحو أهداف عليا تتجاوز الإنجاز المادي، أو الوظيفي (Pudyaningsih et al., 2020).

ومن هذا المنطلق برزت القيادة الروحية بوصفها نمطاً حديثاً يدمج بين البعد الأخلاقي والروحي للقائد، وبين تحقيق الأهداف التنظيمية؛ حيث تعتمد على مفاهيم مثل الإلهام، والمعنى، والهدف السامي، وتعزز الإيمان بأهمية الدور المهني، وتأثيره في حياة الآخرين (polet, 2013). ومن هذا المنظور تصبح الإدارة المدرسية الروحية أكثر قدرة على بث الأمل، وإيجاد مغزى عميق في العمل، وبناء علاقات قائمة على الاحترام، والثقة؛ ما ينعكس بدوره على المناخ المدرسي العام. فالقيادة الروحية -بوصفها نمطاً يربط بين البعد الإنساني والأداء المؤسسي- قد تسهم في تعزيز بيئة عمل إيجابية وداعمة، وتساعد مديرات المدارس على مواجهة التحديات المتزايدة بإيمان عميق برسالتهم التربوية (الحبس، 2024).

وهذا النمط من القيادة لا يكتفي بتطوير الأداء المؤسسي؛ بل يلامس دوافع الأفراد الداخلية، ويغذي ارتباطهم المهني، ويحفز استمرارية العطاء (العظمة، 2012)؛ إذ إن البيئة التي تنبثق من قيادة قائمة على المعنى والقيم يمكن أن تسهم في تغذية شعور العاملين بالحب العميق للعمل، والرغبة الصادقة في التطوير، والرضا المستمر عن الجهد المبذول، كما تسهم بكونها بيئة عمل إيجابية تسهم بالاحترام المتبادل، والثقة، والتمكين؛ ما ينعكس إيجاباً على الأداء، والانتماء للمؤسسة (نجم وعوض، 2021؛ ونبيح، 2021).

وفي المؤسسات التعليمية تأتي المعلمة كركيزة أساسية في تشكيل جودة التعليم، وتوجيه الأجيال، ويعد الشغف الوظيفي من المتغيرات النفسية المهمة المرتبطة بأدائهم، وفاعلية العمل المدرسي، فالمعلمة التي تمتلك شغفاً عالياً بعملها غالباً ما تكون أكثر التزاماً، وابتكاراً، وقادرة على التأثير الإيجابي في فريق العمل (Onyyeabor, et al., 2024)؛ حيث يشكل

الشغف الوظيفي الدافع الداخلي المستمر الذي يجعل الفرد يستمتع بعمله، ويشعر بالرضا، والارتباط العاطفي به؛ ما ينعكس على جودة أدائه، واستدامة عطائه (العززي، 2023).

وفي ظل التحديات المهنية، والنفسية التي تواجه المعلمات؛ يصبح من الضروري استكشاف العوامل التنظيمية التي تسهم في تعزيز هذا الشغف، وعلى رأسها الأسلوب القيادي المعتمد في المؤسسة التعليمية؛ لذا تأتي هذه الدراسة لاستكشاف العلاقة بين القيادة الروحية والشغف الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية؛ وذلك بهدف فهم كيف يمكن للقيم والممارسات الروحية في القيادة أن تعزز من شغف المعلمات بوظيفتهن.

مشكلة الدراسة

تميّزت القيادة الروحية بكونها أحد الأنماط الحديثة التي تنادي بتحقيق التوازن بين النجاح المادي، والنمو الروحي، وتغذية الاحتياجات الأساسية للقادة، والموظفين؛ ما ينعكس على تحقيق أهداف المنظمة، وتحقيق رضا العاملين (قاعود ووهبة، 2020).

ومن هذا المنطلق تناولت العديد من الدراسات القيادة الروحية في المؤسسات التعليمية؛ فقد أشارت دراسة المشوموي (2020) في سلطنة عمان، ودراسة الثوابية (2022)، والنوايسة (2024)، والحبس (2024) في الأردن إلى ارتفاع درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية للقيادة الروحية. بينما أظهرت دراسة الزواهره (2023) وحلالشة ودرأوشة (2023)، في حين أظهرت دراسة المصري (2023) أن ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس في فلسطين جاء بدرجة كبيرة جداً. وعند إلقاء الضوء على ممارسة القيادة الروحية في التعليم العالي؛ فقد أشارت دراسة عيسى (2016) أن آراء العاملين بجامعة الطائف تكاد تكون محايدة حول توافر القيادة الروحية، في حين أظهرت دراسة إسماعيل (2017) مستوى ممارسة منخفضاً للقيادة الروحية من وجهة نظر العاملين بجامعة مدينة السادات بمصر، بينما أوضحت دراسة علم الدين (2021) أن مستوى ممارسات القيادة الروحية بالجامعات الحكومية بمصر جاء بدرجة متوسطة.

وقد تنوعت الدراسات التي تناولت القيادة الروحية وارتباطها بالمتغيرات الأخرى؛ فقد أشارت دراسة سبع (2021) وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الروحية والارتباط بالعمل. كما أوضحت دراسة كمال وآخرين (2024) وجود علاقة ارتباطية بين مستوى ممارسة كل من نمطي القيادة الروحية والقيادة الموزعة. في حين أشار عدد من الدراسات لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الروحية وكلٍّ من الالتزام التنظيمي، والإنتاجية، والنجاح التنظيمي، وكذلك علاقتها بالصحة التنظيمية، ومدى ارتباطها بشكل إيجابي بالسلوك الإبداعي للموظفين من خلال التحفيز الذاتي، إضافة للعلاقة الإيجابية بين القيادة الروحية وبين الرضا الوظيفي للعاملين، وأداء المعلمين، وكذلك استغراقهم الوظيفي (غنيم،

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بإدارة تعليم منطقة حائل من وجهة نظر المعلمات؟
2. ما مستوى الشغف الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية بإدارة تعليم منطقة حائل من وجهة نظرهن؟
3. ما طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية والشغف الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية بإدارة تعليم منطقة حائل؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى:

1. الكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الحكومية بإدارة تعليم منطقة حائل للقيادة الروحية من وجهة نظر المعلمات.
2. الوقوف على مستوى الشغف الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية بإدارة تعليم منطقة حائل من وجهة نظرهن.
3. التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الروحية والشغف الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية بإدارة تعليم منطقة حائل.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في المجالين النظري والتطبيقي كما يلي:

الأهمية النظرية

1. تتبع أهمية الدراسة من أهمية القيادة التربوية وأتماطها بشكل عام، وتحديد القيادة الروحية بوصفها مفهوما متقدما عن القيادة التقليدية.
2. تتبثق أهمية هذه الدراسة من الأهمية البالغة لضرورة الاهتمام بمعنويات ومشاعر المعلمات، وتوظيف الدراسات النفسية في مجال الإدارة المدرسية.
3. نتائج الدراسة قد تسهم في سد فجوة معرفية تتمثل في قلة الدراسات التي تناولت الشغف الوظيفي في قطاع التعليم العام؛ ما ينطوي على إثراء الأدبيات، وإفادة الباحثين في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية

1. دعم الشغف الوظيفي للمعلمات في إدارة تعليم حائل من خلال تبني أبعاد القيادة الروحية؛ بما يعود بالنفع على الممارسات الإدارية، وتحسين الصورة الذهنية عنها لدى كافة الأطراف.
2. يتوقع أن تقيّد نتائج الدراسة مديرات المدارس في تبني القيادة الروحية في مدارس التعليم العام، ودعمها.

2020؛ محمد وكامل، 2022؛ تشانغ ويانغ، 2020؛ قاعود ووهبة، 2020، وحلالشة ودراوشة، 2023، المصري؛ 2023).

وانطلاقاً مما سبق؛ فإن المؤسسات التعليمية تسعى من خلال مراعاة الأنماط القيادية إلى الاهتمام بالقيم، والاتجاهات، والسلوكيات المطلوبة لتحفيز الذات، والآخرين؛ ما يكفل تحسین اتجاهات المعلمين نحو أداء أعمالهم؛ حيث تسهم القيادة الروحية في حفز السلوكيات الإنتاجية من خلال ارتباطها سلبياً بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية (كامل، 2023).

ونظراً لتأثر المؤسسات التعليمية بالمتغيرات، والمستجدات التعليمية المستمرة، إضافة لنصاب الحصص الدراسية التي تصل إلى 24 حصة دراسية للمعلم الممارس (لائحة الوظائف التعليمية)، والكثافة الطلابية في الكثير من المدارس؛ فقد تعكس على اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس. في حين يؤدي الشغف دوراً مهماً في تحقيق التوازن بين الإرهاق الذي يواجهه المعلمين، وبين أدائهم التعليمي (Fabelico & afalla, 2020). كما أكد أركي (2023) دور الشغف الوظيفي كوسيلة لتنمية الجوانب الإبداعية لدى المعلمين، وتجويد أعمالهم المهنية، وتحسين أدوارهم التعليمية تجاه الطلاب.

حيث كشف عبدالفتاح (2023) ارتفاع الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مصر. بينما أشار أحمد (2023) إلى أن الشغف الوظيفي لدى المعلمين في بغداد جاء بدرجة متوسطة. في حين أظهرت نتائج دراسة النواجحة (2022) أن مستوى نمط الشغف الانسجامي جاء بدرجة عالية، بينما جاء الشغف القهري بدرجة متوسطة لدى معلمي المرحلة الأساسية في فلسطين.

ونظراً لتأثير الشغف الوظيفي على الأداء المهني، ومدى تأثره بالمتغيرات الأخرى؛ فقد ارتبط الشغف الوظيفي إيجابياً بكل من الفاعلية المدرسية، والكفاءة المهنية، والكفاءة الإنتاجية للمعلم، وتحسين المناخ التنظيمي (العززي، 2023؛ عبدالفتاح، 2023؛ أحمد، 2023؛ permarupan et al. 2013). كما أكد النواجحة (2022) على علاقة الارتباط الإيجابية بين روحانية مكان العمل والشغف الانسجامي لدى المعلمين، في حين وجدت علاقة ارتباط سلبية بين روحانية مكان العمل والشغف القهري. في حين ارتبط الشغف الوظيفي بعلاقة ارتباط سلبية بالاحترق النفسي للمعلمين (العززي، 2023؛ من بيرماروبان وآخرين (2013) (permarupan et al. 2013).

وبناء على ما تقدم من دور القيادة الروحية في تعزيز الرضا الوظيفي، وتحسين الممارسات المهنية، إضافة لدور الشغف الوظيفي، وانعكاسه على أداء المعلمين؛ ما يستدعي دراسة القيادة الروحية وعلاقتها بالشغف الوظيفي لدى مديرات المدارس الحكومية بإدارة تعليم منطقة حائل.

ويعرف إجرائياً بأنه درجة محبة المعلمة لعملها، ورغبتها في القيام به؛ وذلك من خلال شعورها الداخلي بأهمية هذا العمل، وانعكاس ذلك على ممارستها المهنية.

الإطار النظري

أولاً: القيادة الروحية

مفهوم القيادة الروحية

توجد صعوبة في إيجاد تعريف موحد للقيادة الروحية؛ حيث إنها تتضمن البحث عن رفاهية الآخرين بأي طريقة؛ وذلك لأدائهم للعمل (سبع، 2021). ويعرفها توبروني (2015) Tobroni بأنها القيادة التي يمكن أن تلهم وتثير وتؤثر وتعبى القدوة، والعطف، والقيم، والهوية في الآخرين. كما تشير القيادة الروحية إلى عملية الأداء التنظيمي من خلال رؤية متطابقة بين القادة والعاملين، وخلق مناخ من الثقة التنظيمية، وتدعيم الاتصالات، وإلهام حماس العاملين؛ الأمر الذي يمكنهم من التعرف على معنى عملهم، ورؤية ورسالة مؤسستهم؛ بما يشعرون بأنهم يستطيعون أن يحققوا مستويات أعلى من الالتزام، والأداء (عيسى، 2016).

أبعاد القيادة الروحية

1. الرؤية Vision: تشير إلى فئة من النيات طويلة المدى ترغب المؤسسة في استمرارها، وتميز بأنها واسعة، وشاملة لجميع أنشطة المنظمة، ومستقبلها، وعادة ما يبتغى الأفراد إلى الرؤية؛ لتستثير إمكاناتهم، وتدفعهم نحو المستقبل؛ فهي تعتبر دافعا داخلياً، وقويماً للإنسان (كمال وآخرون، 2024).
2. الأمل/ الإيمان Hope Faith: وهو الرغبة المصحوبة بتوقع تحقيق الإنجاز. أما الإيمان؛ فهو أبعد من الأمل، أو توقع شيء مرغوب، والإيمان هو أكثر من مجرد تمنٍ لشيء ما؛ حيث يعتمد على القيم، والاتجاهات، والسلوكيات التي تحقق التأكد، والثقة المطلقة في أن ما هو مرغوب ومتوقع سوف يتحقق (غنيم، 2020).
3. حب الإيثار Altruistic love: يمثل حب الإيثار أحد مكونات الثقافة التنظيمية؛ فهو يمثل مجموعة المبادئ، والقيم، والمعتقدات المشتركة التي تعتبر صحيحة أخلاقياً، وتبني الهوية المجتمعية، ويعرّف الحب الإيثاري بأنه الشعور بالوفرة، والانسجام، والرفاهية الناتجة عن التعايش في بيئة تنظيمية يظهر فيها القادة والأتباع اهتماماً حقيقياً، واحتراماً لبعضهم البعض (علم الدين، 2021).
4. الشعور بالأهمية (المعنى/ المغزى من العمل) Meaning: وفقاً لنظرية فري Fry (2003) للقيادة الروحية؛ فإن مفهوم المعنى يشير إلى ما إذا كان أعضاء المنظمة يعتقدون بأن الوظائف التي يقومون بها ذات أهمية، ومعنى، وتصنع فارقاً في حياة الناس. كما

3. قد تفيد نتائج الدراسة القائمين على السياسات التربوية، وإدارات التعليم؛ لاتخاذ قرارات تسهم في تيسير السبل نحو إثارة الشغف الوظيفي لدى المعلمات.

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة الحالية على ما يلي:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على ممارسة القيادة الروحية من خلال أبعادها: الرؤية، والأمل، والإيمان، والإيثار، والمعنى، والعضوية، والالتزام التنظيمي، وعلاقتها بالشغف الوظيفي.
الحدود المكانية والبشرية: تم تطبيق الدراسة على معلمات التعليم العام الحكومي بإدارة تعليم منطقة حائل.
الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1446هـ.

مصطلحات الدراسة

القيادة الروحية

التعريف الاصطلاحي

عرّف كمال (2019) القيادة الروحية بأنها مجموعة السلوكيات، والقيم، والمواقف التي يشعر بها القائد، وتحفز أعضاء المنظمة لبناء تطلع واضح للمستقبل، ومدعوم بمشاعر الأمل، وحب الإيثار؛ لتوليد إحساس العضوية التنظيمية لديهم.

كما يشير سامويل (2020) Samul للقيادة الروحية بأنها نمط قيادي متقدم يركز على إنشاء رؤية لتجربة الإحساس بالهدف، والمعنى، وإنشاء ثقافة تنظيمية قائمة على القيم الروحية؛ من أجل الشعور بالانتماء، والعضوية، والتقدير في المدرسة التي يعمل بها المعلم.

ويعرفها الباحثون بأنها درجة ممارسة مديرة المدرسة للنمط القيادي المرتكز على تحفيز أعضاء المدرسة، وبناء تطلع واضح للمستقبل، وإنشاء ثقافة تنظيمية قائمة على القيم الروحية؛ لتعزيز الانتماء لديهم.

الشغف الوظيفي

التعريف الاصطلاحي

يعرف مو (2016) moe الشغف الوظيفي لدى المعلمين بكونه إحساساً دائماً يعطي تأثيراً على النشاط، والتركيز في مجال التدريس، ويسهم في حيوية المعلم، ومدى استغراقه في عمله، وقدرته على مواجهة التحديات في بيئة التعليم، والتعلم.

عرّفه عبدالفتاح (2023) بأنه: "شعور قوي تجاه العمل كأحد المجالات بالاعتماد على الخبرة، والممارسة، ويعبر عن المشاركة، والالتزام، والجهد تجاه قيمة تفضيل مهم للغاية لدى الفرد، ويدفعه للتركيز، وأداء السلوكيات اللازمة لتحقيق أهدافه" (ص192).

لا يقتصر الشغف الوظيفي على الشعور بالاندفاع، أو الرغبة في العمل فقط؛ بل يشمل عدة أبعاد متكاملة تتمثل في الاستمتاع بالعمل؛ كالإخلاص، والحب، والرغبة الكبيرة للعمل، والذي يمثل محفزاً، ودافعا قوياً للإبداع. كما يقوم الشغف على التحفيز الذاتي، والمتمثل في القدرة على تحفيز النفس دون انتظار أي عوامل تحفيز خارجية، والتي تدفعه على نحو مستمر تجاه القيام بالمهام، والواجبات المطلوبة منه (السعداوي، 2023)

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج الدراسة

انطلقت الدراسة من فلسفة ما بعد الوضعية التي تؤمن بالبحث عن المعرفة من خلال الملاحظة، والقياس، وبناء المقاييس الرقمية، واختزلها بعدة أبعاد؛ للتمكن من فهم الظاهرة (كريسويل، 2019). ومستخدم المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهدف لتحديد العلاقة بين متغيرين وأكثر؛ مع بيان طبيعة هذه العلاقة، والتأكيد على أن هذا المنهج لا يهدف إلى الكشف عن العلاقات السببية بين المتغيرات؛ بل وجود ارتباط بينها (العساف، 2016).

ثانياً: مجتمع الدراسة

تمثل المجتمع في الدراسة الحالية من جميع معلمات التعليم العام بمدينة حائل (حكومي)، وعددهن (5787)، في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1446هـ (وزارة التعليم، 2024).

ثالثاً: عينة الدراسة

عينة تقنين الاستبانة (العينة الاستطلاعية)

تكونت العينة الاستطلاعية من 50 معلمة من معلمات التعليم العام بمدينة حائل، وتم التطبيق عليهن في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1446هـ.

عينة الدراسة الأساسية

تكونت من 260 معلمة من معلمات التعليم العام بمدينة حائل، وتم اختيارهن بطريقة عشوائية ميسرة، وتم التطبيق عليهن في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1446هـ، وبلغت نسبة عينة الدراسة 4.5% من المجتمع المستهدف، والجدول (1) يوضح توزيع المعلمات عينة الدراسة الأساسية وفقاً للمتغيرات المختلفة:

جدول 1 توزيع المعلمات عينة الدراسة الأساسية وفقاً للمتغيرات المختلفة

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة	المرحلة التدريسية	العدد	النسبة
معلم ممارس	222	85.4%	المرحلة الابتدائية	136	52.3%
معلم متقدم	33	12.7%	المرحلة المتوسطة	69	26.5%
معلم خبير	5	1.9%	المرحلة الثانوية	55	21.2%
الخبرة التدريسية					
أقل من 10 سنوات	90	34.6%	10 سنوات فأكثر	170	65.4%

أن الشعور بالأهمية يشير إلى خبرة التفوق في كيفية صنع الفارق من خلال خدمة الآخرين (إسماعيل، 2021).

5. العضوية Membership: تمنح العضوية الموظف وعياً بأنه مفهوم، ومقدّر؛ وهي تعني شعور الموظفين بالاهتمام تجاه المنظمة، ومحاولة الوصول إلى الأهداف التنظيمية، وتشمل الهياكل الاجتماعية، والثقافية، أو تعني أن تفهم المنظمة أعضائها، وتقديرهم، بحيث يصبح الموظفون أعضاء مخلصين فيها (نجم وعوض، 2021).

ثانياً: الشغف الوظيفي

مفهوم الشغف الوظيفي

الشغف الوظيفي هو الشعور بالاهتمام العميق، والانغماس الكامل في العمل الذي يؤديه الشخص؛ حيث يصبح العمل ليس مجرد واجب، أو مصدر للرزق؛ بل إنه نشاط مثير يلهم الشخص، ويجفزه لتحقيق النجاح، والابتكار (عباس، 2024).

وقد عرفه السعداوي (2023) بأنه الميل القوي تجاه شيء محدد، أو مفهوم، أو نشاط يجبه الفرد، ويقدره، ويستثمر وقته وطاقته فيه على نحو منتظم؛ للحد الذي يصبح جزءاً من هوية الفرد. كما عرفه العنزي والمطيري (2023) بأنه حالة نفسية ومزيج من الدوافع الذاتية للعمل، والمشاعر الإيجابية القوية، والارتباط بالهادف بالعمل، والشعور بالمعنى، والقيمة.

ويمكن أن نستنتج مما سبق أن الشغف الوظيفي يمثل إحدى الركائز النفسية، والسلوكية المهمة التي تعزز من فاعلية الموظف، وكفاءته في بيئة العمل؛ إذ يتجاوز كونه مجرد اهتمام، أو التزام وظيفي ليعبر عن ارتباط عميق بالعمل؛ مدفوع بالدوافع الذاتية، والرغبة في الإنجاز، وتحقيق الذات.

أنواع الشغف الوظيفي

الشغف الوظيفي ليس مجرد شعور عابر؛ بل هو عنصر أساسي لتحقيق النجاح الشخصي، والمهني؛ فيتطلب من الأفراد والمنظمات العمل معا على تعزيز هذا الشغف؛ من خلال توفير بيئة عمل إيجابية، وداعمة، وتوفير الفرص للتطور، والتقدير المستمر.

ووفقاً لنموذج فاليراند (Vallerand et Al., 2003) الثنائي؛ هناك نوعان من الشغف الوظيفي: يسمى النوع الأول الشغف الانسجامي: ويشير إلى ميل عاطفي نحو العمل يمكن السيطرة عليه؛ حيث يكون العمل مهماً، وممتعاً، وجزءاً مندمجاً بالهوية الذاتية للفرد، بينما يشير الشغف القهري إلى الضغط الداخلي الذي يجبر الفرد على الانخراط في العمل؛ بسبب حالات الطوارئ الداخلية التي تتحكم فيه؛ كالحاجة إلى التواصل الاجتماعي، وبلوغ المكانة الاجتماعية، والحاجة إلى تحقيق وتقدير الذات (النواجحة، 2023).

أبعاد الشغف الوظيفي

وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد أو محور فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول (2):

جدول 2 معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد أو المحور المنتمته إليه العبارة

الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط
المحور الأول: القيادة الروحية							
الرؤية	الأمل/ الإيمان	الإيثار	تابع: الإيثار	0.800	0.844	0.861	0.954
1	6	11	16	**	**	**	**
2	7	12	17	0.840	0.942	0.948	0.932
3	8	13	المعنى	0.938	0.943	0.936	0.932
4	9	14	0.923	0.880	0.958	0.961	
5	10	15	0.927	0.967	0.941	0.959	
22	27	31	0.879	0.966	0.545	0.982	
23	28	32	0.907	0.933	0.870	0.939	
24	29	33	0.899	0.970	0.862	0.939	
25	30	34	0.929	0.969	0.888	0.939	
26	30	35	0.962	0.877	0.877	0.939	
المحور الثاني: الشغف الوظيفي							
1	5	8	0.901	0.963	0.937	0.937	
2	6	9	0.919	0.934	0.908	0.937	
3	7	10	0.963	0.953	0.922	0.937	
4	0.812	** دالة عند مستوى 0.01	0.812	**	0.812	0.812	

يتضح من جدول (2) أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد أو المحور المنتمته إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

تم كذلك التأكد من تماسك وتجانس الأبعاد الفرعية للمحور الأول للاستبانة، والخاص بالقيادة الروحية فيما بينها بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور؛ فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول (3):

رابعاً: أدوات الدراسة

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالي، وتحقيقه للأهداف التي يسعى إليها؛ تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تكونت الاستبانة من قسمين:

1. البيانات الديموغرافية، وتشمل: المسمى الوظيفي: (معلم ممارس، معلم متقدم، ومعلم خبير)، والمرحلة التدريسية: (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، والخبرة التدريسية: (أقل من خمس سنوات، من خمس إلى عشر سنوات، أكثر من عشر سنوات).

2. قياس متغيرات الدراسة مشتملة على:

أ. أبعاد القيادة الروحية لمقياس فري وماتيري (fry & matherly, 2006)، والتي تشمل: بعد الرؤية، ومحتوي على 5 عبارات، وبعد الأمل والإيمان، ويشمل 5 عبارات، وبعد الإيثار الذي يشمل 7 عبارات، وبعد المعنى الذي يضم 4 عبارات، وبعد العضوية 5 عبارات، وبعد الالتزام التنظيمي الذي يشمل 4 عبارات، وبعد الإنتاجية الذي يضم 5 عبارات. ومجموع كَلِّي للمقياس يشمل 35 عبارة. ب. عبارات مقياس باتريسيا وليم (patricia & lim, 2019) للشغف الوظيفي، والذي يشمل 10 عبارات.

ويتبع هذا المقياس تدرجاً خماسياً (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً)، وفيما يلي توضيح للاستبانة، وكفاءتها السيكمومترية:

صدق وثبات الاستبانة

الصدق

للتحقق من صدق الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية؛ تم الاعتماد على الصدق الظاهري (صدق المحكمين)؛ حيث قام الباحثون بترجمة المقياس باستخدام أسلوب الترجمة، وإعادة الترجمة للإنجليزية، ثم تم عرض الاستبانة على 4 من المحكمين الخبراء، والمتخصصين في مجال القيادة التربوية، وطلب منهم دراسة الاستبانة، وإبداء آرائهم فيها من حيث المطابقة بين إعادة الترجمة وعبارات المقياس الأصلي، ومدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد المنتمته إليه، ومدى وضوح العبارات، وسلامة صياغتها اللغوية، وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقترح طرق تحسينها؛ وذلك بالحذف، أو الإضافة، أو إعادة الصياغة. وقد تم إجراء التعديلات في ضوء تعديلات المحكمين.

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي؛ وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد أو المحور المنتمته إليه العبارة؛

نصَّ السؤال الأول للبحث الحالي على: "ما درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات؟".

البعد الأول: الرؤية

جدول 6 المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الرؤية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
1	أنفهم رؤية إدارة مدرستي، وألتزم بها.	4.323	0.763	كبيرة جداً	1
2	رؤية الفريق الذي أعمل معه في المدرسة تظهر أفضل ما لدي.	4.154	0.795	كبيرة	5
3	رؤية مديرة مدرستي تقودني إلى تأدية العمل بشكل أفضل.	4.200	0.856	كبيرة جداً	2
4	أثق في رؤية مديرة مدرستي بالنسبة للمعلمات.	4.158	0.902	كبيرة	4
5	رؤية مديرة مدرستي ملهمة، ومقنعة.	4.185	0.832	كبيرة	3
	الدرجة الكلية لممارسة القيادة الروحية فيما يتعلق ببعد الرؤية.	4.204	0.830	كبيرة جداً	

يتضح من الجدول (6) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق بالرؤية متحققة بدرجة كبيرة جداً؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد (4.204 من 5)، وانحراف معياري 0.830.

ويمكن أن يعزى ارتفاع هذا البعد؛ نظراً للتحويل نحو تمكين المدارس الذي شكل عاملاً محفزاً على صياغة رؤى واضحة للمدارس، وجعل أهدافها وخطط عملها أكثر وضوحاً وبناءً على مؤشرات ومعايير التقويم الذاتي؛ وهذا ما يفسر حصول عبارة: "أنفهم رؤية مدرستي، وألتزم بها" على أكثر العبارات موافقة في البعد؛ ما يتفق مع ما أشارت له دراسة ربيع وأحمد (2021) بتعزيز القيادة الروحية للانتماء الوظيفي للمدرسة، والعمل على الوفاء بمتطلباتها، وتحقيق أهدافها. كما تتفق مع دراسة كمال وآخرين (2024) التي أظهرت ارتباطاً إيجابياً بين القيادة الروحية والارتباط الوظيفي.

وفي المقابل؛ فإن حصول عبارة: "رؤية الفريق الذي أعمل معه في المدرسة تظهر أفضل ما لدي" كأقل العبارات موافقة بالبعد -رغم أنها حصلت على درجة ممارسة كبيرة-؛ ما قد يشير إلى أن فرق العمل المدرسية لا تزال تعمل بلا تحديد دقيق لرؤية وأهداف دقيقة؛ حيث ما زالت تعمل ضمن إطار عمل قصير المدى لا يتطلب وجود رؤية واضحة للعمل المستمر على مدة زمنية أطول.

البعد الثاني: الأمل / الإيمان

جدول 7 المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الأمل / الإيمان

جدول 3 معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المحور الأول للاستبانة (القيادة الروحية) والدرجة الكلية للمحور

المحور الأول: القيادة الروحية			
معامل الارتباط	البعد	معامل الارتباط	البعد
**0.966	العضوية	**0.841	الرؤية
**0.957	الالتزام التنظيمي	**0.927	الأمل / الإيمان
**0.882	الإنتاجية	**0.965	الإثارة
		**0.949	المعنى

يتضح من الجدول (3) اتساق وتجانس أبعاد المحور فيما بينها، وتماسكها مع بعضها البعض.

الثبات

تم التحقق من ثبات درجات محاور الاستبانة الحالية وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ؛ فكانت معاملات الثبات كما هي موضحة بالجدول (4):

جدول 4 معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور وأبعاد الاستبانة

معامل الثبات	المحاور والأبعاد
0.930	الرؤية
0.952	الأمل / الإيمان
0.975	الإثارة
0.972	المعنى
0.950	العضوية
0.971	الالتزام التنظيمي
0.855	الإنتاجية
0.988	القيادة الروحية ككل
0.979	المحور الثاني: الشغف الوظيفي

يتضح من الجدول (4) أن محاور وأبعاد الاستبانة الحالية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً. ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية لقياس المتغيرات

جدول 5 محكات الحكم على درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل ومستوى الشغف الوظيفي لدى المعلمات من وجهة نظرهن

المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد أو المحور			
أقل من 1.8	من 1.8 لأقل من 2.6	من 2.6 لأقل من 3.4	من 3.4 لأقل من 4.2
أقل من 1.8	من 1.8 لأقل من 2.6	من 2.6 لأقل من 3.4	من 3.4 لأقل من 4.2
درجة التحقق			
ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة
كبيرة جداً			

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: نتائج إجابة السؤال الأول

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
11	تتم مديرة مدرستي بالمعلمات، وتراعي احتياجاتهن.	4.219	0.867	كبيرة جداً	3
12	تحرص مديرة مدرستي على النهوض بمستوى المعلمات.	4.208	0.872	كبيرة جداً	4
13	تظهر أقوال مديرة مدرستي في أفعالها.	4.188	0.865	كبيرة	5
14	تنق زميلاتي المعلمات في أداء مديرة المدرسة.	4.154	0.925	كبيرة	7
15	تعمل مديرة المدرسة على تنبيه المعلمات على الأخطاء غير المقصودة دون معاقبتهم.	4.181	0.867	كبيرة	6
16	تظهر مديرة مدرستي تقديراً للمعلمات.	4.238	0.886	كبيرة جداً	2
17	تتحلى مديرة مدرستي بالصدق	4.262	0.866	كبيرة جداً	1
	الدرجة الكلية لممارسة القيادة الروحية فيما يتعلق بعد الإيثار	4.207	0.878	كبيرة جداً	

يتضح من الجدول (8) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق ببعده الإيثار متحققة بدرجة كبيرة جداً؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد (4.207 من 5)، وانحراف معياري 0.878.

كما سبق يمكن القول بأن مديرات مدارس التعليم بمنطقة حائل يتمتعن بقدر من الإيثار باهتمامهن بالمعلمات، ومراعاة احتياجاتهن، وتقدير جهودهن؛ الأمر الذي يشير لوجود نوع من الصحة التنظيمية، والذي أكدته دراسة كامل (2021) بارتباط أبعاد القيادة الروحية بتحقيق الصحة التنظيمية في المؤسسة.

وقد جاءت عبارة: "تتحلى مديرة مدرستي بالصدق" كأعلى العبارات موافقة؛ وهذا يشير لمدى التزام مديرات مدارس تعليم منطقة حائل بمطابقة أفعالهن لأفعالهن؛ ما قد يعزى إلى المرجعية الإسلامية التي تُحتم التحلي بهذا الخلق كمسلمة قبل أن تكون مديرة مدرسة. في حين جاءت عبارة: "تنق زميلاتي المعلمات في أداء مديرة المدرسة" كأقل العبارات موافقة؛ ما قد يفسر بصعوبة حكم المعلمة على آراء المعلمات الأخريات؛ ما خلق تبايناً في الاستجابات.

البعد الرابع: المعنى

يتضح من الجدول (9) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق ببعده المعنى متحققة بدرجة كبيرة جداً؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
6	أثق في قدرة مديرة مدرستي على تحقيق رسالة المدرسة، وأهدافها.	4.231	0.815	كبيرة جداً	4
7	أبذل جهداً إضافياً لمساعدة مديرة مدرستي على النجاح.	4.219	0.867	كبيرة جداً	5
8	أبذل قصارى جهدي في عملي دائماً لتحقيق أهداف مدرستي.	4.335	0.776	كبيرة جداً	1
9	أضع أهدافاً طموحة لعملي؛ لتقتني في أداء مديرة مدرستي.	4.242	0.800	كبيرة جداً	3
10	أثق في أداء مديرة مدرستي؛ لأنها تبذل ما في وسعها لمساعدتي على النجاح.	4.250	0.893	كبيرة جداً	2
	الدرجة الكلية لممارسة القيادة الروحية فيما يتعلق ببعده الأمل/ الإيمان	4.255	0.830	كبيرة جداً	

يتضح من الجدول (7) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق ببعده الأمل/ الإيمان متحققة بدرجة كبيرة جداً؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد (4.255 من 5)، وانحراف معياري 0.830.

وتشير هذه النتائج إلى درجة كبيرة جداً من الإيمان بقدرات وأدوار مديرات المدارس بمنطقة حائل، وقد يعزى ذلك إلى خبرة المديرات في مجال الإدارة المدرسية، إضافة لنوعية التنمية المهنية المقدمة لمديرات المدارس التي عززت لديهن سمات القيادة، والتي انعكست على مدى إيمان معلماتهن بجن. وقد جاءت عبارة: "أبذل قصارى جهدي في عملي دائماً لتحقيق أهداف مدرستي" متفقة مع ما أشارت له نبع (2021) بالتأثير الإيجابي لبعده الإيمان والأمل على الارتباط بالعمل. كما تتفق مع دراسة ربيع وأحمد (2021) بوجود تأثير معنوي لممارسة القيادة الروحية على الكفاءة الذاتية للمعلمين.

بينما جاءت عبارة: "أبذل جهداً إضافياً لمساعدة مديرة مدرستي على النجاح" كأقل العبارات موافقة بالبعد؛ ما قد يشير إلى اعتقاد المعلمات بأن جهودهن المبذولة كافية لتحقيق أهداف المدرسة دون الحاجة لبذل المزيد من الجهود، والتي قد تكون خارج نطاق قدراتهن، وقد تعزى هذه النتيجة للنسبة المنخفضة للمعلمات على مستوى متقدم وخبير والتي تبلغ أقل 15% من عينة الدراسة، واللافت قد يكن أكثر قدرة على تقديم خدمات ومساعدة لمديرة المدرسة؛ نظراً لما يتميز به من خبرة معرفية، ومهارة.

البعد الثالث: الإيثار

جدول 8 المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الإيثار

الدرجة الكلية لممارسة القيادة الروحية فيما يتعلق ببعده العضوية	4.231	0.870	كبيرة جداً
--	-------	-------	------------

للمدرجات الكلية على هذا البعد (4.208 من 5)، وبانحراف معياري 0.897.

جدول 9 المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد المعنى

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
18	تعزز مديرية مدرستي بقيمتها الفاضلة.	4.262	0.875	كبيرة جداً	1
19	تدعم مديرية مدرستي المعلمات بشجاعة.	4.219	0.880	كبيرة جداً	3
20	ما تؤديه مديرية مدرستي من عمل مهم جداً بالنسبة لي.	4.223	0.898	كبيرة جداً	2
21	تؤثر مديرية مدرستي في المعلمات إيجاباً من خلال أنشطتها الشخصية.	4.127	0.936	كبيرة	4
	الدرجة الكلية لممارسة القيادة الروحية فيما يتعلق ببعده المعنى	4.208	0.897	كبيرة جداً	

يتضح من الجدول (10) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق ببعده العضوية متحققة بدرجة كبيرة جداً؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للمدرجات الكلية على هذا البعد (4.231 من 5)، وبانحراف معياري 0.870.

كما سبق يمكن القول بأن المديرات -من وجهة نظر المعلمات- يظهرن سلوكيات قيادية تعزز العضوية، والمشاركة داخل البيئة المدرسية بشكل عام، وقد جاءت عبارة: "مهمة الإدارة رؤية ذات معنى" كأكثر العبارات موافقة؛ ما يشير إلى أن المديرات ينجحن في إعطاء عملهن القيادي هدفاً واضحاً، وذا مغزى؛ وهو ما يعزز ولاء المعلمات، وشعورهن بالانتماء. وهذا ما يتماشى مع توجهات القيادة الحديثة التي تركز على: "القيادة بالمعنى"، وليس فقط بالمهام الإدارية. كما جاءت كذلك عبارة: "تعبر مديرية مدرستي عن أهمية جهود المعلمات" في المرتبة الثانية كأعلى العبارات موافقة؛ ما يشير إلى أن مديرات المدارس يظهرن أهمية جهود المعلمات؛ وهو ما قد يفسر من خلال الواقعيين الاجتماعي، والثقافي الذي يعزز أهمية الكلمة الحسنة ضمن إطار العلاقات الاجتماعية، والوظيفية، إضافة لوعي مديرات المدارس لأهمية التعزيز المعنوي لتحفيز المعلمات.

ومن جانب آخر؛ جاءت عبارة: "تعزز مديرتي تميز المعلمات" كثاني أقل عبارة موافقة من عينة الدراسة؛ ما قد يشير إلى أن المعلمات لا يشعرن دائماً بأن المديرية تعمل على إبراز نقاط قوتهن الفردية، أو تشجع تميزهن المهني، والتربوي بشكل واضح، وقد تعزى هذه النتيجة إلى تركيز المديرات على الجانبين الإداري، والروتيني دون تحفيز للمبادرات النوعية، وغياب الحوافز، أو آليات التقدير المعلن داخل المدرسة. وأخيراً جاءت عبارة: "تتعامل مديرية مدرستي مع الطالبات، وتؤثر فيهن إيجاباً" كأقل العبارات؛ ما يشير إلى أن المديرية قد لا تكون حاضرة بشكل كاف في الحياة المدرسية اليومية للطالبات، أو أن تأثيرها الإيجابي غير ملموس بشكل واضح. وقد يكون ذلك نتيجة لتركيز المديرات على الإدارة الموجهة للمعلمات دون التفاعل المباشر مع الطالبات، كذلك كثرة الأعباء الإدارية التي تقلل من فرص التفاعل التربوي، إضافة لكون 52% من عينة الدراسة من معلمات المرحلة الابتدائية، والتي قد تفسر وجود بعض القصور في تواصل مديرية المدرسة مع الطالبات الأصغر سناً؛ نظراً لطبيعتهن، وخصائصهن العمرية.

البعد السادس: الالتزام التنظيمي

يتضح من الجدول (11) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق ببعده الالتزام التنظيمي متحققة بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للمدرجات الكلية على هذا البعد (4.190 من 5)، وبانحراف معياري 0.899.

وتظهر هذه النتيجة أن مديرات مدارس تعليم منطقة حائل يمارسن معنى القيادة الروحية بدرجة كبيرة جداً؛ حيث يظهرن وعياً داخلياً؛ كالقيم، وخارجياً؛ كتمارين ودعم للمعلمات؛ ما يعزز نمطهن القيادي الروحي؛ حيث أظهرن المعلمات في استجاباتهن إلى وعيهم وتأييدهن للممارسات الإيجابية لمديرات مدارسهن. وهذا ما يتفق مع بانديا Pandia et al. (2023) التي أشارت إلى أن السلوك التنظيمي يتأثر بشكل كبير بالقيادة الروحية، فحينما يعمل القادة على تحسين السلوك التنظيمي من خلال التحفيز والتعزيز؛ يصبح الموظفون راضين عن مواقف القادة، وممارساتهم. كما تظهر عبارة: "تعزز مديرية مدرستي بقيمتها الفاضلة" كأعلى العبارات موافقة؛ ما يشير لاعتزاز مديرات المدارس بقيمتهم، ومبادئهم؛ ما يعكس اعتزازاً بهويتهم، وهذا ما يتفق مع دراسة ربيع وأحمد (2021) بوجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الروحية على الهوية الذاتية.

البعد الخامس: العضوية

جدول 10 المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد العضوية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
22	مهنة الإدارة قيمة، وذات معنى.	4.292	0.838	كبيرة جداً	1
23	تتعامل مديرية مدرستي مع الطالبات، وتؤثر فيهن إيجاباً.	4.177	0.870	كبيرة	5
24	تعزز مديرية مدرستي تميز المعلمات.	4.181	0.889	كبيرة	4
25	تحترم مديرية مدرستي المعلمات.	4.250	0.880	كبيرة جداً	3
26	تعبر مديرية مدرستي عن أهمية جهود المعلمات.	4.254	0.873	كبيرة جداً	2

33	تحرص مديرة مدرستي على أن يبذل الجميع قصارى جهدهم.	4.165	0.852	كبيرة	2
32	تهتم مديرة مدرستي بجودة العمل، وتوليها أولوية عالية.	4.165	0.879	كبيرة	3
35	تحرص مديرة مدرستي على استثمار الحد الأقصى من الموارد المتاحة (مالية، بشرية)؛ لتحقيق الحد الأعلى من المخرجات.	4.158	0.884	كبيرة	4
31	تبقى مديرة المدرسة جميع الموظفين مشغولاً، ولا توجد أوقات فراغ كثيرة.	3.746	1.004	كبيرة	5
	الدرجة الكلية لممارسة القيادة الروحية فيما يتعلق ببعده الإنتاجية.	4.088	0.894	كبيرة	

يتضح من الجدول (12) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمين فيما يتعلق ببعده الإنتاجية متحققة بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد (4.088 من 5)، وبانحراف معياري 0.89.

ومما سبق؛ يظهر اهتمام مديرات المدارس بتجويد الأعمال المدرسية، وتعزيز الإنتاجية، الأمر الذي ينعكس على أداء المعلمين واهتمامهم بتحسين وتطوير ممارساتهم؛ وهذا ما يتفق مع دراسة نرابادي Nurbadi et al. (2021) التي أشارت لوجود تأثير مباشر للقيادة الروحية على أداء المعلمين، وتحصيل الطلاب من خلال أداء المعلمين. وقد جاءت العبارة: "تحرص مديرة مدرستي على أن تكون مجموعة العمل منتجة للغاية" كأعلى العبارات موافقة؛ وهذا قد يعزى لرغبة مديرات المدارس في تحقيق القدرة الإنتاجية الأعلى للوصول لمستهدفات المدرسة، وتطوير أدائها الذي بات مرتبطاً بالعديد من المعايير والمجالات، لعل أبرزها هو التحصيل التعليمي، وارتفاع نتائج طلاب المدرسة في الاختبارات الوطنية؛ لذا أصبحت جهود مديرات المدارس تركز على تطوير أداء المعلمين، وتحسين المخرجات التعليمية.

ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج في إجابة السؤال الأول للدراسة يمكن تلخيصه في الجدول (13):

جدول 13 درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمين

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	القيادة الروحية
5	كبيرة جداً	0.830	4.204	الرؤية
1	كبيرة جداً	0.830	4.255	الأمل/ الإيمان
4	كبيرة جداً	0.878	4.207	الإثبات
3	كبيرة جداً	0.897	4.208	المعنى
2	كبيرة جداً	0.870	4.231	العضوية
6	كبيرة	0.899	4.190	الالتزام التنظيمي

يتضح مما سبق أن المعلمين يؤيدون تحقق الالتزام التنظيمي كأحد أبعاد القيادة الروحية؛ وهذا ما يتفق مع دراسة ديجلان Djaelani. Et al. (2020) بأن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الروحية والالتزام التنظيمي. وقد جاءت العبارة: "مديرة مدرستي تتحدث عن مدرستي كمكان رائع للعمل به" كأعلى العبارات موافقة؛ ما قد يشير لمدى سعادة مديرات المدارس بعمليهن الحالي؛ وهو ما يتفق مع دراسة علم الدين (2021) بوجود ارتباط إيجابي بين القيادة الروحية والسعادة بالعمل. كما يظهر هذا الجانب مدى رضا مديرات المدارس عن عملهن؛ وهو ما يتفق كذلك مع دراسة كل من بانديا وآخرون وديجلان وآخرون (2023) Pandia et al. & (2020) Djaelani. Et al. أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الروحية والرضا الوظيفي.

ومن جهة أخرى؛ حازت عبارة: "مديرة مدرستي ستكون سعيدة جداً بقضاء بقية حياتها المهنية في هذه المدرسة" أقل العبارات موافقة؛ ما قد يعزى لكثافة الأعباء الإدارية التي ازدادت مؤخراً نتيجة تمكين المدارس، والتحول الرقمي، والتغيرات التنظيمية المتزايدة في السنوات القليلة الماضية؛ ما قد يكون شكلاً تحدياً أمام رغبة مديرات المدارس في الاستمرار بعمليهن بقية حياتهن المهنية.

جدول 11 المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الالتزام التنظيمي

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
27	تشعري مديرة مدرستي بأني جزء من عائلة كبيرة في مدرستي.	4.192	0.922	كبيرة	3
28	مديرة مدرستي ستكون سعيدة جداً بقضاء بقية حياتها المهنية في هذه المدرسة.	4.165	0.892	كبيرة	4
29	مديرة مدرستي تتحدث عن مدرستي كمكان رائع للعمل به.	4.204	0.884	كبيرة جداً	1
30	تشعر مديرة مدرستي بمشكلات المدرسة وكأنها مشكلاتها.	4.200	0.900	كبيرة جداً	2
	الدرجة الكلية لممارسة القيادة الروحية فيما يتعلق ببعده الالتزام التنظيمي	4.190	0.899	كبيرة	

البعد السابع: الإنتاجية

جدول 12 المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الإنتاجية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
34	تحرص مديرة مدرستي على أن تكون مجموعة العمل منتجة للغاية.	4.204	0.852	كبيرة جداً	1

7	كبيرة	0.893	4.146	عملي مرض بالنسبة لي.	9
2	كبيرة جداً	0.840	4.265	أنا متحمسة للقيام بعملتي بشكل جيد.	10
	كبيرة	0.895	4.174	الدرجة الكلية لمستوى الشغف الوظيفي	

يتضح من الجدول (14) أن مستوى الشغف الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظرهن متحقق بدرجة كبيرة؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور (4.174 من 5)، وانحراف معياري 0.895، وجاءت أربع من العبارات في هذا المحور متحققة بدرجة كبيرة جداً، وست منها متحققة بدرجة كبيرة؛ حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية للعبارات بين (4.031 و 4.273). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن ما نسبته 65% من عينة الدراسة هنَّ معلمات ذوات خبرة أكثر من 10 سنوات؛ ما يشير لخبرة عملية طويلة واستمرارية في مجال التدريس، والتي قد تنم عن محبة لهذا العمل.

وجاء في الترتيب الأول العبارة: "عملي مهم بالنسبة لي". تليها العبارة: "أنا متحمسة للقيام بعملتي بشكل جيد". ثم العبارة: "تكرر لديّ مشاعر إيجابية نحو عملي". تليها العبارة: "العمل دور مهم في صقل شخصيتي". ثم العبارة: "بمر الوقت بسرعة حينما أكون منخرطاً في عملي". تليها العبارة: "أحب القيام بعملتي". ثم العبارة: "عملي مرض بالنسبة لي". تليها العبارة: "أستمتع بأداء عملي". ثم العبارة: "أفضي الكثير من الوقت في عملي؛ لأني مستمتعة به، ولست مضطرة". وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة: "أشوقُ لعملي عند الاستيقاظ صباحاً".

كما سبق؛ يمكن القول بأن مستوى الشغف الوظيفي لدى المعلمات بمنطقة حائل جاء بدرجة كبيرة؛ ما يشير إلى أن المعلمات بمنطقة حائل يتميزن بالالتزام ودافعية داخلية تجاه عملهن، ومستوى مرتفع من رضاهن المهني، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الخصائص الثقافية والاجتماعية للمنطقة؛ حيث تحظى مهنة التعليم بمكانة مرموقة، وتعدُّ خياراً مهنيّاً مستقرّاً، وذا بعد اجتماعي مهم للمرأة. كما أن انخفاض حدة المنافسة، أو الضغوط في بعض البيئات التعليمية مقارنة بالمدن الكبرى، قد يسهم في توفير بيئة أكثر تحفيزاً واستقراراً، وتعزز من دافعية المعلمات، وحماسهن لأداء العمل ببجودة عالية. متفقة هذه النتيجة مع دراسة عبدالفتاح (2023)، ومختلفة مع دراسة عبدالقادر (2023) التي أشارت لمستوى شغف وظيفي متوسط لدى المعلمين. بينما أظهرت نتائج دراسة النواجحة (2022) درجة كبيرة جداً في الشغف الوظيفي لدى المعلمين.

ولقد جاءت عبارة: "عملي مهم بالنسبة لي". تليها العبارة: "أنا متحمسة للقيام بعملتي بشكل جيد"؛ ما يشير لدرجة كبيرة جداً من قيمة العمل لدى المعلمات؛ وهذا ما يتفق مع دراسة عبدالقادر (2023) التي أشارت لبذل المعلمين أقصى جهد أثناء التدريس. كما جاءت عبارة: "أنا متحمسة للقيام بعملتي بشكل جيد" كثنائي أعلى العبارات؛ ما يشير إلى أن المعلمات يؤدين عملهن بدافع من الحب والتقدير لمهنتهن؛ وهذا ما

7	كبيرة	0.894	4.088	الإنتاجية
	كبيرة جداً	0.871	4.200	القيادة الروحية ككل

يتضح من الجدول (13) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة كبيرة جداً بمتوسط وزني (4.200 من 5)، وانحراف معياري 0.871. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة المصري (2023). بينما اختلفت مع دراسة الثوابية (2022) التي أظهرت درجة ممارسة كبيرة للقيادة الروحية لدى مديري المدارس، ودراسة حلالشة ودرأوشة (2023) التي أظهرت مستوى ممارسة متوسطاً، في حين كشفت دراسة إسماعيل (2017) عن درجة ممارسة منخفضة للقيادة الروحية. الجدير بالذكر أن الدراسة الحالية، ودراسة المصري (2023) طبقت على مديرات المدارس، في حين طبقت بقية الدراسات على مديري المدارس؛ ما قد يعزى إلى السمات النفسية والاجتماعية للنساء، وميلهن للقيادة بالعاطفة، والرحمة، وطبيعة الذكاء العاطفي لديهن، وتفهم الآخرين، والتفاعل معهم، والذي يعدُّ جوهر القيادة الروحية.

وبالنسبة للأبعاد الفرعية؛ جاءت خمسة منها متحققة بدرجة كبيرة جداً؛ وهي بعد "الأمل/ الإيمان" في الترتيب الأول، متفق بذلك مع دراسة الثوابية (2022). يليه بعد "العضوية". ثم بعد "المعنى". يليه بعد "الإيثار". ثم بعد الرؤية". وجاء بعدان منها بدرجة تحقق كبيرة؛ وهما بعد "الالتزام التنظيمي"، وفي الترتيب الأخير بعد "الإنتاجية"؛ حيث تراوحت قيم المتوسطات بين (4.088 و 4.255)

ثانياً: نتائج السؤال الثاني

نصَّ السؤال الثالث للبحث الحالي على: "ما مستوى الشغف الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية بمدينة حائل من وجهة نظرهن؟".

جدول 14 المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات محور الشغف الوظيفي

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
1	أحب القيام بعملتي.	4.196	0.944	كبيرة	6
2	تكرر لديّ مشاعر إيجابية نحو عملي.	4.231	0.879	كبيرة جداً	3
3	عملي مهم بالنسبة لي.	4.273	0.847	كبيرة جداً	1
4	أشوقُ لعملي عند الاستيقاظ صباحاً.	4.031	0.942	كبيرة	10
5	أستمتع بأداء عملي.	4.142	0.883	كبيرة	8
6	لعملي دور مهم في صقل شخصيتي.	4.223	0.836	كبيرة جداً	4
7	أفضي الكثير من الوقت في عملي؛ لأني مستمتعة به، ولست مضطرة	4.035	0.976	كبيرة	9
8	بمر الوقت بسرعة حينما أكون منخرطاً في عملي	4.196	0.907	كبيرة	5

مديرات المدارس للقيادة الروحية تسهم في تحسين الشغف الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الحكومية بمدينة حائل. ويمكن تفسير هذا الارتباط في ضوء الطبيعة التحفيزية والعاطفية التي تتميز بها القيادة الروحية؛ حيث تخلق هذه القيادة مناخاً مهنيًا يتسم بالإيمان بالرسالة، والتمكين، والرؤية ذات المعنى، ما يسهم في تعزيز دافعية المعلمات الداخلية تجاه عملهن. كما قد يكون هناك دور للتأثير الثقافي للمنطقة؛ حيث تتسم بثقافة مجتمعية قائمة على العلاقات الإنسانية، والدعم المعنوي؛ لذا فإن ممارسة المديرات للقيادة الروحية تجد أرضاً خصبة للتأثير الإيجابي؛ ما يدعم الشغف الوظيفي بوصفه انعكاساً للانتماء، والتقدير الذاتي، والمهني.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة نبع (2021) التي أشارت لعلاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة الروحية بالارتباط بالعمل، ودراسة علم الدين (2021) التي أظهرت ارتباطاً إيجابياً للقيادة الروحية، والسعادة في العمل، كما أظهرت دراسة كمال وآخرين (2024) علاقة ارتباطية دالة بين القيادة الروحية والارتباط الوظيفي. وأخيراً ظهرت علاقة ارتباطية كذلك بين القيادة الروحية والرضا الوظيفي (وهبة، 2020؛ Djaelani. Et al., 2020).

التوصيات

1. تنفيذ مبادرات قيادية، وورش تدريبية؛ للتعريف بالقيادة الروحية، وأبعادها، ونتائجها الإيجابية المتوقعة؛ لتعزيز ممارستها من قبل مديرات المدارس بشكل واعٍ، وعلمي.
2. اعتماد إدارة الموارد البشرية لمميزات وحوافز مادية ومعنوية تعزز انتماء القيادات المدرسية لوظائفهن، وتشجعهن على الاستمرار في مناصبهن القيادية.
3. تطوير المهارات الإنتاجية لدى مديرات المدارس، والاستفادة القصوى من كافة موارد المدرسة؛ وذلك من خلال تصميم قوائم بالمهارات الضرورية للقيادات المدرسية، وتطويرها من خلال برامج النمو المهني، وتبادل الزيارات.
4. زيادة جاذبية بيئة العمل المدرسية، ومنح الحوافز التي تزيد من درجة استمتاع المعلمات بأداء أعمالهن، بتكامل جهود الإدارات المعنية وإدارة المدرسة.
5. استحداث مؤشرات في مجال الإدارة المدرسية - معيار القيادة التعليمية - يقيس ممارسات مديرة المدرسة التي تعزز انتماء المعلمات للمدرسة، وتشجيع مبادراتهن، وتقدير جهودهن؛ لخلق بيئة عمل تعاونية محفزة.

الإفصاح والتصريحات

تضارب المصالح: ليس لدى المؤلفين أي مصالح مالية أو غير مالية ذات صلة للكشف عنها. المؤلفون يعلنون عن عدم وجود أي تضارب في المصالح.

الوصول المفتوح: هذه المقالة مرخصة بموجب ترخيص إسناد الإبداع التشاركي غير تجاري 4.0 الدولي (CC BY- NC 4.0)، الذي يسمح

بتفق مع دراسة المصري (2023) التي أكدت على علاقة القيادة الروحية بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمات، إضافة إلى ما أشارت له دراسة حلالشة ودراوشة (2023) بعلاقة ارتباط إيجابية بين القيادة الروحية والأداء الوظيفي للمعلمين.

في حين جاءت عبارة: "أقضي الكثير من الوقت في عملي؛ لأنني مستمتعة به، ولست مضطرة". و"أتشوق لعملي عند الاستيقاظ صباحاً" كأقل عبارتي موافقة من قبل المعلمات رغم حصولهما على موافقة العينة بدرجة كبيرة، ولكن قد يعزى هذا الانخفاض عن بقية العبارات لطبيعة الالتزامات الاجتماعية الأخرى لدى المعلمات، وواجباتهن كأمهات؛ ما قد يحول دون الاستمتاع التام بأدوارهن المهنية؛ وهذا ما يتفق مع دراسة عبدالقادر (2023) التي أظهرت كذلك درجة متوسطة في حرص المعلمين والمعلمات على إيجاد تناسق بين أعمالهم وحياتهم الشخصية.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث

نص السؤال الخامس على: "ما طبيعة العلاقة بين درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل والشغف الوظيفي لدى المعلمات؟". وقد استخدم معامل ارتباط بيرسون في الكشف عن طبيعة هذه العلاقة.

جدول 15 معاملات الارتباط بين درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل والشغف الوظيفي لدى المعلمات

القيادة الروحية	الشغف الوظيفي	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الرؤية	0.704	0.01
الأمل/ الإيمان	0.788	0.01
الإيثار	0.787	0.01
المعنى	0.803	0.01
العضوية	0.817	0.01
الالتزام التنظيمي	0.780	0.01
الإنتاجية	0.797	0.01
الدرجة الكلية	0.826	0.01

** دالة عند مستوى 0.01.

يتضح من الجدول (15) أنه توجد علاقات موجبة قوية، ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل والشغف الوظيفي لدى المعلمات.

ومن الواضح هنا أن النتائج تؤكد على العلاقات الموجبة بين درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة حائل والشغف الوظيفي لدى المعلمات؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية للقيادة الروحية والشغف الوظيفي بين (0.704 و 0.817). بينما بلغت قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للقيادة الروحية والشغف الوظيفي 0.826؛ وهو ما يؤكد أن الزيادة في درجة ممارسة

[البيت]

<https://search.mandumah.com/Record/140>

1012

سبع، سنية محمد أحمد سليمان. (2021). تأثير القيادة الروحية على الارتباط بالعمل دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء في مصر. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئة*، 457-420. (2)12

https://journals.ekb.eg/article_188329.html

السعداوي، إيمان فيصل السيد. (2023). دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (دراسة تطبيقية). *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، 48(1). 698-655.

عباس، سهيل لقمان. (2024). الشغف الوظيفي مدخل لتعزيز الأداء الإبداعي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة الحمداني. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 20. 1319-1329.

[6e25ad73a34eb932286a61439c1d2051.pdf](https://search.mandumah.com/Record/1433672)

عبدالفتاح، أسماء. (2023). التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لكل من الشغف الوظيفي والكفاءة المهنية الرقمية وأسلوب التفسير التفاضلي لدى المعلمين. *مجلة الإرشاد النفسي*، 75. 187-223.

https://journals.ekb.eg/article_311110.html

العساف، صالح. (2016). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. دار الزهراء.

العظمة، علاء الدين. (2012). نظريات القيادة النظرية الروحية الإلهامية التحفيزية. *مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية*، 4. 23-24.

<https://search.mandumah.com/Record/493>

149

علم الدين، محمد. وعبدالغفار، عبدالمجيد. (2021). دور السعادة في العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الروحية والتميز المؤسسي [أطروحة دكتوراه غير منشورة] جامعة السادات.

العززي، عطا الله. (2023). الشغف الوظيفي والاحتراف الوظيفي وعلاقته بالفاعلية المدرسية لدى مديري ومديرات المدارس في مدينة عرعر بالمملكة العربية السعودية. *المجلة السعودية للعلوم التربوية*، 10. 41-58.

<https://sjes.org.sa/index.php/sjes/article/view/153>

عيسى، أحمد السيد أحمد. (2017). أثر تطبيق القيادة الروحية على الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة الطائف. *جامعة طنطا. كلية التجارة*، 3. 180-134.

<https://search.mandumah.com/Record/848>

109

غنيم، منال أحمد محمد. (2020). دور القيادة الروحية في تنمية النجاح التنظيمي: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في محافظة المنوفية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 1(5). 225-252.

https://journals.ekb.eg/article_107680.html

بالاستخدام والمشاركة والتعديل والتوزيع وإعادة الإنتاج بأي وسيلة أو تنسيق، طالما أنك تمنح الاعتماد المناسب للمؤلف (المؤلفين) الأصليين. والمصدر، قم بتوفير رابط لترخيص المشاع الإبداعي، ووضح ما إذا تم إجراء تغييرات. يتم تضمين الصور أو المواد الأخرى التابعة لجهات خارجية في هذه المقالة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقالة، إلا إذا تمت الإشارة إلى خلاف ذلك في جزء المواد. إذا لم يتم تضمين المادة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقال وكان الاستخدام المقصود غير مسموح به بموجب اللوائح القانونية أو يتجاوز الاستخدام المسموح به، فسوف تحتاج إلى الحصول على إذن مباشر من صاحب حقوق الطبع والنشر. لعرض نسخة من هذا الترخيص، قم بزيارة:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

المراجع

أحمد، علي عبدالقادر. (2023). قياس مستوى الكفاءة الإنتاجية ودورها في الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الأولى من وجهة نظر مديريها. *مجلة الرفادين للعلوم الرياضية*، 26 (82). 423-

<https://search.mandumah.com/Record/443>

1433672

إسماعيل، عمار فتحى موسى. (2017). دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التنمر الوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 1(18). 171-127.

<https://search.mandumah.com/Record/102>

7564

الثوابية، عبدالكريم عبدالجليل. (2023). درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين في الأردن. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، (43). 687-700.

الحيس، سحر. (2024). القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي [رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط]. قاعدة معلومات درا المنظومة.

<https://search.mandumah.com/Record/141>

7968

حلالشة، دعاء هاني سعيد، ودراوشة، نجوى عبدالحميد. (2023). درجة ممارسة المدارس للقيادة الروحية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في لواء بني عبيد. *مجلة البلقاء*، 1 (26). 140-125.

<https://search.mandumah.com/Record/141>

0773

آل درع، طحتون. (2018). الاحتياجات التدريسية لمديري المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، 10(1). 423-453.

<https://search.mandumah.com/Record/103>

8118/Details

الزواهره، إيناس عطا الله حيدان. (2023). درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى للقيادة الروحية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية لدى المعلمين [جامعة آل البيت، جامعة آل

رابطة التربويين العرب، 20 (9). 313-333.
<https://search.mandumah.com/Record/1083430/Description>

وزارة التعليم. (2025). إحصاءات نظام نور.

يوسف، كمال. (2019). دور القيادة الروحية في تعزيز الثقة التنظيمية دراسة اختبارية في كلية الاقتصاد بجامعة المسيلة. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 13(1)، 37-60.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/92317>

References

- Abbās, S. L. (2024). Al-shaghaf al-wazīfī madkhal li-ta'zīz al-'adā' al-'ibdā'ī: Dirāsah istitlā'iyyah li-ārā' ayyinah min al-'āmilīn fī Jāmi'at al-Hamdāniyyah [Job passion as an approach to enhance creative performance: A survey study at Al-Hamdaniya University]. Majallat al-Gharī lil-'Ulūm al-Iqtisādiyyah wa-al-'Idāriyyah, 20, 1319-1329.
- Abd al-Fattāh, 'A. (2023). Al-ta'thīrāt al-mubāshirah wa-ghayr al-mubāshirah li-kull min al-shaghaf al-wazīfī wa-al-kifā'ah al-mihniyyah al-raqamiyyah wa-uslūb al-tafsīr al-tafā'ulī ladā al-mu'allimīn [Direct and indirect effects of job passion, digital professional competence, and optimistic explanatory style among teachers]. Majallat al-Irshād al-Nafsī, 75, 187-223.
- al-'Assāf, Ṣ. (2016). Al-madkhal 'ilā al-baḥth fī al-'ulūm al-sulūkiyyah [Introduction to research in behavioral sciences]. Dār al-Zahrā'
- al-'Azmah, 'A. al-D. (2012). Naẓariyyāt al-qiyādah: al-naẓariyyah al-rūhiyyah al-ilhāmiyyah al-tahfīziyyah [Theories of leadership: Spiritual, inspirational, and motivational]. Majallat al-Iqtisād al-Islāmī al-'Ālamiyyah, 4, 23-24.
- Āl-Dur', T. (2018). Al-iḥtiyājāt al-tadrībiyyah li-mudīrī al-madāris al-ḥukūmiyyah bi-al-Mamlakah al-'Arabiyyah al-Su'ūdiyyah [Training needs of public school principals in Saudi Arabia]. Majallat Jāmi'at al-Fayyūm lil-'Ulūm al-Tarbawīyyah wa-al-Nafsiyyah, 10(1), 423-453.
- Al-Habs, S. (2024). Al-qiyādah al-rūhiyyah ladā mudīrī al-madāris al-khāṣṣah al-'Urdunniyyah wa-'alāqatuhā bi-al-tamāthul al-tanzīmī [Spiritual leadership among private school principals in Jordan and its relationship to organizational identification] (Master's thesis, Middle East University).
- al-Hushūmī, Ḥ. D. M. (2020). Wāqī' mumārasat mudīrī al-madāris lil-qiyādah al-rūhiyyah fī Wilāyat 'Ibrī bi-Muḥāfazat al-Zāhirah fī Salṭanat 'Umān [Reality of spiritual leadership practice among school principals in Ibrī, Oman]. Rābiṭat al-Tarbawīyyīn al-'Arab, 20(9), 313-333.
- al-'Irāqbah, Ḥ. 'A. Ṣ. (2022). Darajat mumārasat al-qiyādah al-rūhiyyah ladā mudīrī al-madāris al-thanawiyyah wa-'alāqatuhā bi-mustawā al-iltizām al-wazīfī ladā al-mu'allimīn fī 'Ammān [Spiritual leadership practices and their relation to job commitment in Amman] (Master's thesis, Al-Ḥāshimiyyah University).

قاعود، مروة. وهبة، مروة. (2020). تأثير نمط القيادة الروحية على الرضا الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية. المجلة الدولية والسياحة والضيافة. 14(1)، 684-661. تأثير نمط القيادة الروحية على

الرضا الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ)

كامل، حاتم حسين. (2023). تأثير القيادة الروحية على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية. 13(3). 3979-3914

<https://search.mandumah.com/Record/1273821>

كريسويل، جون. (2019). تصميم البحوث الكمية-النوعية-المرجعية (عبدالمحسن القحطاني، مترجم). دار المسيلة للنشر والتوزيع.

كمال، حنان البدر. محمود، مصطفى حسن بيومي. محمود، حنان عبدالستار. (2024). نمطي القيادة الروحية والموزعة ودورها في تحقيق الارتباط الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة أسوان. مجلة جامعة أسوان للعلوم الإنسانية، 3(4). 71-94.
https://journals.ekb.eg/article_354925.html

محمد، نسرين جاسم. كامل، سيف علي. (2021). القيادة الروحية وتأثيرها في الصحة التنظيمية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 65. 146-133. القيادة الروحية و تأثيرها في الصحة التنظيمية : بحث تحليلي في المديرية العامة لا إنتاج الطاقة الكهربائية الوسطى و محطاتها

المصري، مروان وليد سليمان. (2023). درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية في محافظة خان يونس وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلماتها. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، 16، 114-59. درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديرات المدارس الحكومية في محافظة خان يونس وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلماتها

نجم، عبدالحكيم. عوض، أحمد محمد. (2021). العلاقة بين القيادة الروحية والملكية النفسية بالتطبيق على العاملين بمدارس الثانوي العام الحكومية بالدقهلية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 1(45). 310-353.

<https://search.mandumah.com/Record/1231733>

النواجحة، زهير. (2022). روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 10(1). 77-92.

<https://tj.ptuk.edu.ps/index.php/pturj/article/view/230>

النوايسة، حنين حسام. (2024). أثر القيادة الروحية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. جامعة عمان العربية. 1-102.

<https://search.mandumah.com/Record/1485495>

المشومي، حمد ذياب مسعود. (2020). واقع ممارسة مديري المدارس للقيادة الروحية في ولاية عبري بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان.

- Djaelani, A. K., Sanusi, A., & Triatmanto, B. (2021). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 11(3), 3907-3914.
- Fabelico, Fitzgerald and Afalla, Bonimar. (2020). Perseverance and Passion in the Teaching Profession: Teachers' Grit, Self-Efficacy, Burnout, and Performance. *Journal of Critical Reviews*, 12, 23-35.
- Ghunaym, M. 'A. M. (2020). Dawr al-qiyadah al-rūhiyyah fī tanmiyat al-najāh al-tanzīmi: Dirāsah taṭbīqiyyah 'alā al-bunūk al-tijāriyyah fī Muḥāfazat al-Munūfiyyah [Spiritual leadership and organizational success in banks in Menoufia]. Al-Majallah al-'Ilmiyyah lil-Dirāsāt wa-al-Buḥūth al-Māliyya wa-al-'Idāriyyah, 5(1), 225–252.
- Ḥalālshah, D. H. S., & Darāwishah, N. 'A. (2023). Darajat mumārasat al-madāris lil-qiyadah al-rūhiyyah wa-'alāqatuhā bi-mustawā al-'adā' al-wazīfī lil-mu'allimīn fī Liwā' Banī 'Ubayd [The degree of spiritual leadership practice in schools and its relationship to teachers' job performance in Bani Ubaid]. Majallat al-Balqā', 26(1), 125–140.
- Hamad, A. A. (2023). Qiyās mustawā al-kifā'ah al-intājiyyah wa-dawr-hā fī al-shaghaf al-wazīfī li-mudarrisī al-tarbiyah al-riyādiyyah fī madāris mudiriyyat tarbiyat Baghdād al-Karakh al-'Ulā min wajhat nazar mudiriḥā [Measuring the level of productive efficiency and its role in job passion for physical education teachers in Baghdad Al-Karkh First directorate]. Majallat al-Rāfidain lil-'Ulūm al-Riyādiyyah, 26(82), 423–443.
- 'Isā, 'A. al-S. 'A. (2017). Athar taṭbīq al-qiyadah al-rūhiyyah 'alā al-iltizām al-tanzīmi: Dirāsah taṭbīqiyyah 'alā al-'āmilīn bi-Jāmi'at al-Tā'if [Impact of spiritual leadership on organizational commitment]. Jāmi'at Ṭantā, Kulliyyat al-Tijārah, 134–180.
- Isma'il, 'A. F. M. (2017). Dawr al-qiyadah al-rūhiyyah fī khudūd sulūkiyyāt al-tanammur al-wazīfī li-l-'āmilīn bi-Jāmi'at Madīnat al-Sādāt [The role of spiritual leadership in reducing workplace bullying behaviors at Sadat City University]. Majallat al-Buḥūth al-Māliyya wa-al-Tijāriyya, 18(1), 127–171.
- Kāmil, Ḥ. Ḥ. (2023). Ta'thīr al-qiyadah al-rūhiyyah 'alā sulūkiyyāt al-'amal al-muḍaddah li-al-intājiyyah [Spiritual leadership and counterproductive work behaviors]. Majallat al-Ma'had al-'Ālī lil-Dirāsāt al-Naw'iyyah, 13(3), 3914–3979.
- Kamāl, Ḥ. al-B., Maḥmūd, M. Ḥ. B., & Maḥmūd, Ḥ. 'A. (2024). Namaṭāh al-qiyadah al-rūhiyyah wa-al-mūz'a'ah wa-dawruhā fī taḥqīq al-irtibāṭ al-wazīfī ladā 'uḍwā' hay'at al-tadrīs wa-mu'awīnīhim bi-Jāmi'at Aswān [Spiritual and distributed leadership styles and their role in employee engagement at Aswan University]. Majallat Jāmi'at Aswān lil-'Ulūm al-Insāniyyah, 3(4), 71–94.
- Karadag, E. (2009). Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9(3), 1391-1405.
- al-Miṣrī, M. W. S. (2023). Darajat mumārasat al-qiyadah al-rūhiyyah ladā mudīrāt al-madāris al-ḥukūmiyyah fī Muḥāfazat Khān Yūnis wa-'alāqatuhā bi-al-istiḡrāq al-wazīfī ladā mu'allimātihā [Spiritual leadership and work engagement among female principals and teachers in Khan Younis]. Majallat al-Jāmi'ah al-Islāmiyyah lil-'Ulūm al-Tarbawīyyah wa-al-Ijtīmā'iyyah, 16, 59–114.
- al-Nawwājīh, Z. (2022). Rūḥāniyyat makān al-'amal wa-'alāqatuhā bi-namaṭay al-shaghaf al-wazīfī ladā mu'allimī al-marḥalah al-asāsiyyah [Workplace spirituality and job passion types among basic stage teachers]. Majallat Jāmi'at Filasṭīn al-Taqaniyyah lil-Abḥāth, 10(1), 77–92.
- al-Nawāysah, Ḥ. Ḥ. (2024). Athar al-qiyadah al-rūhiyyah fī ta'zīz al-walā' al-tanzīmi ladā 'uḍwā' hay'at al-tadrīs fī Jāmi'at Mu'tah [Impact of spiritual leadership on organizational loyalty among faculty at Mutah University] (Master's thesis, 'Amman Arab University).
- Al-Sa'dāwī, 'I. F. S. (2023). Dawr al-qiyadah al-rūhiyyah fī ta'zīz al-shaghaf al-wazīfī min khilāl taṭbīq namūdhaj PERMA lil-sādah al-wazīfiyyah: Dirāsah taṭbīqiyyah [The role of spiritual leadership in enhancing job passion through PERMA model]. Al-Majallah al-'Ilmiyyah lil-Buḥūth al-Tijāriyyah, 48(1), 655–698.
- Al-Thawwābiyyah, 'A. 'A. J. (2023). Darajat mumārasat al-qiyadah al-rūhiyyah ladā mudīrī al-madāris min wajhat nazar al-mu'allimīn fī 'Urdunn [The degree of practicing spiritual leadership among school principals from teachers' perspectives in Jordan]. Majallat Ittihād al-Jāmi'at al-'Arabiyyah lil-Buḥūth fī al-Ta'līm al-'Ālī, 43, 687–700.
- al-'Unazī, 'A. (2023). Al-shaghaf al-wazīfī wa-al-iḥtirāq al-wazīfī wa-'alāqatuhā bi-al-fā'iliyyah al-madrasīyyah ladā mudīrī wa-mudīrāt al-madāris fī Madīnat 'Ar'ar [Job passion, burnout, and school effectiveness among principals in Arar, Saudi Arabia]. Al-Majallah al-Su'ūdiyyah lil-'Ulūm al-Tarbawīyyah, 10, 41–58.
- Al-Zawāhirah, 'I. 'A. Ḥ. (2023). Darajat mumārasat mudīrī madāris mudiriyyat al-tarbiyah wa-al-ta'līm li-mintaqat al-Zarqā' al-'Ulā lil-qiyadah al-rūhiyyah wa-'alāqatuhā bi-al-istiḡām al-tanzīmiyyah ladā al-mu'allimīn [Spiritual leadership practices of school principals in Zarqa First Directorate and their relation to teachers' organizational integrity] (Master's thesis, Al al-Bayt University).
- Arce, andre. (2021). Being an innovative and creative teacher: passion-driven professional duty. *VILNIUS TECH Journals*. 14 (1), 125-144.
- Chidinma, Onyeabo. Nelson, Ikechukwu. Amarachi, Nnamani. Blessing, Chigozie ,Nwatu. Anthony, Okonkwo. (2024). The Moderating Role of Work Passion in the Relationship Between Organizational Climate and Burnout in a Sample of Secondary School Teachers. *Caritas Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(1). 40-59.
- Creswell, J. (2019). *Tasmīm al-buḥūth al-kammiyyah – al-naw'iyyah – al-mazjiyyah* ('A. al-Qaḥṭānī, Trans.). Dār al-Masīlah.

- diltā li-tawzī‘ al-kahrabā’ fī Miṣr [Impact of spiritual leadership on work engagement in Delta Electricity Distribution Company in Egypt]. *Al-Majallah al-‘Ilmiyyah lil-Dirāsāt al-Tijāriyyah wa-al-Bī‘iyyah*, 12(2), 420–457.
- Samul, J. (2020). Spiritual leadership: Meaning in the sustainable workplace. *Sustainability*, 12(1), 1-16.
- Tahā, H. S., ‘Ilm al-Dīn, M., & ‘Abd al-Ghaffār, ‘A. M. (2022). Dawr al-qiyādah al-rūḥiyyah fī taḥqīq al-sa‘ādah fī al-‘amal [The role of spiritual leadership in achieving workplace happiness]. *Al-Majallah al-‘Ilmiyyah lil-Buḥūth al-Tijāriyyah*, 13(1), 1–30.
- Tobroni, T. (2015). Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia. *British Journal of Education*, 3(11), 40-53.
- ‘Ubayd, J., & al-Muḥammadāwī, H. (2022). Al-shaghaf ladā al-murshidīn al-tarbawīyyīn [Passion among educational counselors]. *Majallat Kulliyat al-Tarbiyah*, 4, 481–504.
- Wizārat al-Ta‘līm. (2025). *‘Iḥṣā’ iyyāt Niẓām Nūr* [Noor System Statistics.
- Yang, J., Chang, M., Zhou, H., & Zhang, Y. (2020). The chain mediation effect of spiritual leadership on employees’ innovative behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 1053–1068. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0022>.
- Yūsufī, K. (2019). Dawr al-qiyādah al-rūḥiyyah fī ta‘zīz al-thiqah al-tanzīmiyyah: Dirāsah ikhtibāriyyah fī Kulliyat al-Iqtisād bi-Jāmi‘at al-Masīlah [Spiritual leadership and organizational trust at University of M’sila]. *Majallat Abḥāth Iqtisādiyyah wa-‘Idāriyyah*, 13(1), 37–60.
- Zhou, Y., Chen, S., Deng, X., Wang, S., & Shi, L. (2023). Self-efficacy and career resilience: The mediating role of professional identity and work passion in kindergarten teachers. *Journal of Psychology in Africa*, 33(2), 165–170. <https://doi.org/10.1080/14330237.2023.2207052>
- Moe, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and teacher Education*, 59, 431- 437.
- Muḥammad, N. J., & Kāmil, S. ‘A. (2021). Al-qiyādah al-rūḥiyyah wa-ta’thīruhā fī al-ṣiḥḥah al-tanzīmiyyah [Spiritual leadership and organizational health]. *Majallat Kulliyat Baghdad lil-‘Ulūm al-Iqtisādiyyah al-Jāmi‘ah*, 65, 133–146.
- Najm, ‘A. & ‘Awad, ‘A. M. (2021). Al-‘alāqah bayn al-qiyādah al-rūḥiyyah wa-al-milkiyyah al-nafsiyyah: bi-al-taṭbīq ‘alā ‘āmilī madāris al-thanawīyyah al-‘ām al-ḥukūmiyyah bi-al-Daqahliyyah [Spiritual leadership and psychological ownership in public high schools in Dakahlia]. *Al-Majallah al-Miṣriyyah lil-Dirāsāt al-Tijāriyyah*, 45(1), 310–353.
- Permarupan, P. Yukthamarani. Saufi, Roselina Ahmad. Kasimc ,Raja. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee’s Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95.
- Polat, soner. (2011). The Level of Faculty Members’ Spiritual Leadership (SL) Qualities Display According To Students in Faculty of Education. *Social and Behavioral Sciences*, 15, 2033-2041.
- Pudyaningsih, ranta. Joes Dwiharto. & Muhammad, Tahajjud. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance. *Management Science Letters is dedicated*, 10 (16), 3735-3740.
- Qā‘ūd, M., & Wahbah, M. (2020). Ta’thīr namaṭ al-qiyādah al-rūḥiyyah ‘alā al-riḍā al-wazīfī ladā ‘āmilī sharikāt al-siyāḥah al-Miṣriyyah [Effect of spiritual leadership style on job satisfaction in Egyptian tourism companies]. *Al-Majallah al-Duwaliyyah lil-Siyāḥah wa-al-Ḍiyāfah*, 14(1), 661–684.
- Saba, S. M. A. S. (2021). Ta’thīr al-qiyādah al-rūḥiyyah ‘alā al-irtibāṭ bi-al-‘amal: Dirāsah taṭbīqiyyah ‘alā al-‘āmilīn bi-sharikah shamal al-