

القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية
وعلاقتها بالتماثل التنظيمي

**The Spiritual Leadership of Private School Principals and
Its Relationship with Organizational Symmetry.**

إعداد

سحر مليح رحيل الحبس

إشراف

د. كاظم عادل أحمد الغول

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية الآداب والعلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2024

تفويض

أنا سحر مليح رحيل الحبس، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: سحر مليح رحيل الحبس.

التاريخ: 2024 / 06 / 01.

التوقيع: 




قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي.

للابحثة: سحر مليح رحيل الحبس

وأجيزت بتاريخ: 2024/6/1

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
د.كاظم عادل الغول	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط	
د.ذكريات جبريل القرالة	عضوأمّن داخل الجامعة ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د.دانا عبد الحكيم اخوارشيدة	عضواً من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د. ايمان جميل عبد الرحمن	عضواً من خارج الجامعة	جامعة البلقاء التطبيقية	

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين، محمد بن

عبد الله وعلى من اتبع هداه.

الشكرُ لله تعالى فيما أنجزت في هذا العمل المتواضع، الشكر لله أنني قد حققت ما كنت أسعى له،

والفضل كله له سبحانه وتعالى.

وتقديراً لمشرفي الفاضل (الدكتور كاظم عادل أحمد الغول)، الذي وجهني دائماً وساعدني ولم يأل

جهداً لتحقيق وإنجاز هذه الدراسة، فإنني أوجه له خالص الشكر والعرفان بفضلته والتقدير لجهوده

التي اتسمت بالتواضع والرقي والأخلاق السامية.

كما أتقدم بالشكر الوافر إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة لتكرمهم بوقتهم وقبول مناقشة رسالتي

وتقديم مقترحاتهم وأرائهم للارتقاء بهذه الرسالة وتجويدها.

أقدم الشكر الجزيل لأعضاء لجنة تحكيم الاستبانة لتصويبهم وتوجيههم ونصحهم.

والشكر لجامعة الشرق الأوسط وأعضاء هيئة التدريس لبذلهم الجهود في سبيل العلم، كنتم دوماً

منارةً للعلم فلكم كل الاحترام والتقدير.

الباحثة

سحر الحبس

الإهداء

إلى حبيبنا وشفيعنا وقائدنا وقدوتنا ومعلمنا...رسول الله محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى سيدي وقدوتي وحببي الأول، من بذل صحته وعافيته وعمره لأكون..أطال الله عمره

أبي العظيم

إلى صديقتي من علمتني الصبر والسعي والحكمة، حبيبتي التي آمنت فيّ...أطال الله عمرها

أمي الحنونة

إلى سندي الذي لم يخذلني، كتفي الذي لا يميل، داعمي ورفيقي وصديقي

زوجي المهندس علي

لفلذات فؤادي ناي...جواد...سند...حماهم الله

إلى روح أخي الغالي.....

رافع رحمة الله

إلى الرفاق والعزوة ومصدر الفخر.....إخواني وأخواتي

(علي، رفعة، النشمي، ثامر، سمر، سهى، صبرين)

إلى الأهل والأصدقاء

لكم جميعاً أقدم وأهدي جهدي وعملي وإنجازي

الباحثة

سحر الحبس

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ.....
تفويض.....	ب.....
قرار لجنة المناقشة.....	ج.....
شكر وتقدير.....	د.....
الإهداء.....	ه.....
فهرس المحتويات.....	و.....
قائمة الجداول.....	ح.....
قائمة الملحقات.....	ي.....
الملخص باللغة العربية.....	ك.....
الملخص باللغة الانجليزية.....	ل.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة.....	1.....
مشكلة الدراسة.....	4.....
هدف الدراسة وأسئلتها.....	6.....
أهمية الدراسة.....	6.....
حدود الدراسة.....	7.....
مصطلحات الدراسة.....	8.....

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري.....	9.....
المحور الأول: القيادة الروحية.....	9.....
المحور الثاني: التماثل التنظيمي.....	18.....
ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة.....	25.....
ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة.....	35.....

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة.....	38.....
مجتمع الدراسة.....	38.....

38	عينة الدراسة
39	أداة الدراسة
39	صدق المحتوى
41	تصحيح أداة الدراسة
41	صدق البناء لأداة الدراسة
43	ثبات أداة الدراسة
44	إجراءات الدراسة
45	المعالجة الإحصائية

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

46	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول
53	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني
57	النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

59	مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول
66	مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني
69	مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث
70	التوصيات والمقترحات

قائمة المراجع

71	أولاً: المراجع العربية
77	ثانياً: المراجع الأجنبية
81	الملحقات

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1 - 3	أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة)	38
2 - 3	مجالات الاستبانة تبعاً لمتغيراتها لكل مجال وعدد فقراتها وأرقامها	40
3 - 3	معايير الحكم على الفقرة	41
4 - 3	قيم معاملات ارتباط فقرات متغير القيادة الروحية مع المجال ومع الدرجة الكلية	42
5 - 3	قيم معاملات ارتباط فقرات متغير التماثل التنظيمي مع المجال ومع الدرجة الكلية	43
6 - 3	قيم معاملات الثبات	44
7 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين لدرجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة مرتبة تنازلياً	46
8 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الرؤية) مرتبة تنازلياً	47
9 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الأمل الإيمان) مرتبة تنازلياً	48
10 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الحب الإنساني) مرتبة تنازلياً	49
11 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (المعنى / النداء) مرتبة تنازلياً	50
12 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (العضوية) مرتبة تنازلياً	51
13 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (التزام المؤسسة) مرتبة تنازلياً	52
14 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الإنتاجية) مرتبة تنازلياً	53
15 - 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين لمستوى التماثل التنظيمي في المدارس الخاصة مرتبة تنازلياً	54

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الفصل - رقم الجدول
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التماثل التنظيمي لفقرات مجال (الولاء التنظيمي) مرتبة تنازلياً	16 - 4
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التماثل التنظيمي لفقرات مجال (الانتماء التنظيمي) مرتبة تنازلياً	17 - 4
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التماثل التنظيمي لفقرات مجال (التشابه التنظيمي) مرتبة تنازلياً	18 - 4
58	معامل ارتباط بيرسون بين القيادة الروحية والتماثل التنظيمي	19- 4

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
82	الاستبانة بصورتها الأولية	1
91	قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين	2
92	الاستبانة بصورتها النهائية	3
99	كتب تسهيل مهمة الباحثة	4

القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي

إعداد: سحر مليح رحيل الحبس

إشراف: د. كاظم عادل أحمد الغول

الملخص

هدفت الدراسة الكشف عن القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من محورين، المحور الأول: استبانة القيادة الروحية المترجمة (Fry,2003) موزعة على سبعة مجالات، وهي: الرؤية، والأمل/الإيمان، و الحب الإنساني، والمعنى/النداء، والعضوية، والتزام المؤسسة، والإنتاجية، والمحور الثاني: استبانة التماثل التنظيمي موزعة على ثلاثة مجالات، وهي: الولاء التنظيمي، والانتماء التنظيمي، والتشابه التنظيمي، وتكوّنت عينة الدراسة من (344) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم في لواء القويسمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه القويسمة من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، كما وبيّنت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لتقديرات المعلمين لمستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، وكذلك أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة والتمائل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مديري المدارس الخاصة لنمط القيادة الروحية كأحد أنماط القيادة المدرسية الحديثة، لتحسين قدرتهم على تجاوز الأزمات قبل حدوثها.

الكلمات المفتاحية: مديري المدارس، القيادة الروحية، التماثل التنظيمي، المدارس الخاصة الأردنية، الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، التشابه التنظيمي.

The Spiritual Leadership of Private School Principals and Its Relationship with Organizational Symmetry.

Prepared by: Sahar Mlaih Irhayyel Alhabes

Supervised by: Dr. Kazim Adel Ahmad Al-Ghoul

Abstract

The study aimed to reveal Spiritual leadership among Jordanian private school principals and its relationship to organizational Symmetry. The study used the descriptive, correlational approach, to achieve the objectives of the study; a questionnaire was developed consisting of two axes. The first axis: A Spiritual leadership questionnaire divided into seven areas: (Vision, Hope/Faith, Altruistic love, Calling, Membership, Productivity, Organizational commitment), and the second axis: Organizational Symmetry questionnaire distributed into three areas: (Organizational loyalty, organizational affiliation, organizational similarity). The study sample consisted of (344) male and female private school teachers in the Directorate of Education, Kasbah AL-Qwismah District, and the results of the study showed that the overall arithmetic average of the degree of practicing spiritual leadership among private school principals in the Directorate of Education of the Qasba AL-Qwismah District from the teachers' point of view was high. The results also showed that the overall arithmetic average of the teachers' estimates of the level of organizational Symmetry among Jordanian private school principals from the teachers' point of view was high. The results also showed a statistically significant positive relationship between the Spiritual leadership of private school principals and organizational Symmetry from the point of view of teachers. In light of the results, the study recommended the necessity of private school principals strengthening the Spiritual leadership style as one of the modern school leadership styles, to improve their ability to overcome crises before they occur.

Keywords: School principals, Spiritual leadership, organizational symmetry, Jordanian private schools, Organizational loyalty, Organizational affiliation, Organizational similarity.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

تُبنى الآمال في الأجيال القادمة لتحقيق ما تسعى له الأمم، ومن هذا المنطلق تركز الأمم على أجيالها الناشئة فتبث لهم قيمها ومرتكزاتها، لينشأ جيل ذو انتماء لمجتمعه وقيمه قادر على الإصلاح ومواجهة الأزمات، ومن هنا تأتي أهمية المنظمات التربوية التي تنشئ الجيل وتبث فيه القيم وتغرس الأخلاق الحميدة، وهي التي تدفع بعجلة صلاح الأجيال وخاصة المدارس، فالمدرسة هي مصنع الأجيال القادمة المُكتسبة القيم والمهارات التي يحتاجها المجتمع.

ونتيجة للتطورات السريعة التي يشهدها العالم والتغيرات والتحديات كالعولمة والثورة التكنولوجية، أصبحت الحاجة مُلحة لأنماط جديدة من القيادة حتى تواكب هذه المتغيرات، ووجب الابتعاد عن الأنماط التقليدية التي تُتبع في القيادة، فالنمط القيادي المتبع هو المحرك الرئيس لعجلة نجاح وفاعلية وكفاءة المنظمات، ولأن الإنسان ليس جانب مادي فقط بل هناك الجانب الروحاني، ومن منطلق الاهتمام بالجوانب الروحانية، أنت القيادة الروحية لتهم بهذا الجانب الروحاني فهي تحفز الموظفين من خلال رؤية مشتركة يسعون لتحقيقها بالأمل والإيمان وحب الآخرين والتعاون، حيث تقوم القيادة الروحية على فكرة أن الأفراد يعبرون عن أنفسهم من خلال الروح والقلب والجسد والعقل (Jeon, 2011).

للقيادة وظيفة هامة في إنجاح المنظمات، وزيادة فعاليتها مما أدى إلى زيادة الاهتمام بالأنماط القيادية وتطويرها وابتكار الجديد فيها، حيث تركز المدرسة على قائدها بالدرجة الأولى ونمطه المُتبع في التحفيز للعمل وشحن الهمم، لذا كان لقيادة المدارس الأهمية الكبيرة لما لها من دور رئيس في

نجاح المدرسة وتحقيق أهدافها التربوية، تسعى القيادة إلى وضع رؤية واضحة للمدرسة، وتشكل حلقة وصل بين العاملين أنفسهم وبين الإدارة، وتضع الخطط وتشرف على تنفيذها بكفاءة وفاعلية، فيُرد كل إنجاز وكل مستوى متقدم للأداء للقائد وسياسته ونمطه القيادي المُتبع؛ فالقائد بمثابة العمود الذي يقوم عليه كيان المؤسسة التربوية، ويحرك الطاقات البشرية والمادية، لأن مسؤوليته تحقيق المرجو من المؤسسة التربوية (الزعبي، 2013).

هذا الاهتمام والتعبير عن النفس من خلال الروح والقلب والجسد يُحفز العاملين؛ بسبب أنهم يشعرون بأهميتهم وعدم إهمال أي جانب من جوانب حياتهم، فتغيب فكرة أن العاملين عبارة عن آلة تعمل جسدياً فقط لتحقيق أهداف المنظمة وتلقي الأجر المادي فقط، يُعد نمط القيادة ذا أهمية بصفته المحرك الرئيس للمنظمة وبخاصة المنظمات التربوية التي تسعى لإنشاء جيل واعٍ متعلم ذو قيم تتبع لفلسفة مجتمعه، والقيادة الروحية نمط قيادي يقوم على التحفيز الذاتي وتحفيز المرؤوسين، ويحفز المدير ذاته ويحفز مرؤوسيه لبذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة من خلال الأمل والإيمان والرؤية والإيثار، فتسعى القيادة الروحية لتحفيز الذات في البداية ثم تحفيز الآخرين، يسعى القائد والعاملين إلى بذل كل جهودهم من أجل الوصول إلى تحقيق رؤية المنظمة، ويكون ذلك بكل رغبة لدى العاملين من خلال زرع القيم الروحية من قبل القائد لديهم (موسى، 2017).

وتأتي القيادة الروحية كمحفز للعاملين من قبل القائد، فيسعى العاملون إلى تحقيق أهداف المنظمة، ظهرت في البداية لدى القادة الذين يسعون لإظهار صفاتهم الطيبة وجعلها مُحفزة لبيئة العمل وللعاملين، من خلال إظهار القائد لأبعاد القيادة الروحية للعاملين معه يجعلهم يتحفزون للعمل ويسعون لتحقيق الأهداف الموضوعية.

ظهر مصطلح التماثل التنظيمي عام (1951) لدى العالم فوت Foote الذي أشار لمفهوم التماثل التنظيمي بأنه تصنيف الفرد لنفسه لدى المنظمة التي يعمل بها، فيكون لديه الدافع والرغبة في بذل الجهد والتصرف نيابةً عنها (عاجل، 2022)، وبعد ذلك اهتم الباحثون بمفهوم التماثل التنظيمي ضمن مجال السلوك التنظيمي، حيث يحقق التماثل التنظيمي العديد من المزايا للمؤسسة، ينعكس التماثل التنظيمي على الفرد بشعوره أنه جزء من المنظمة، ويتولد لديه شعور بالانتماء للمنظمة ويسعى لتحقيق رؤيتها ويتمثل بقيمها (إبراهيم والقنبي، 2017).

ازداد الاهتمام بالتماثل التنظيمي لما له دور في زيادة إيمان العاملين برؤية منظماتهم ورسالتها وتمثلها، لذا يُعد هذا التمثل دوراً أساسياً في إنجاح المنظمة وتحقيق مآسيها، ويأتي ذلك الاهتمام من منطلق أهمية الفرد في المنظمة ودوره الهام والقائم على رغبته في العمل وفهمه لحيثيات الأمور، وتوفر حاجات الأفراد العاملين في المنظمة لتهيئة المناخ وبيئة العمل المناسبة لهم، والسعي لرفع مهاراتهم ليصلوا إلى المستوى الذي يجعل لديهم انتماء للمنظمة وقيمها، ويؤثر التماثل التنظيمي إيجاباً في أداء العاملين الوظيفي، عندما يكون مستوى التماثل التنظيمي مرتفعاً يكون الأداء الوظيفي ذا فعالية وكفاءة، فتحقق المنظمة أهدافها بسبب وجود تشارك للأهداف بين المنظمة والعاملين، أما في حالة عدم الاتفاق على الأهداف يؤدي ذلك إلى نتائج غير مرغوبة (Fiol & Huff, 1992). وأشار تشان (Chan, 2006) الوارد في موسى (2021) بأن مصطلح التماثل التنظيمي يُعد مصطلحاً حديثاً في العلوم السلوكية، إلا أن نشأته تعود إلى القدم خاصةً في العلوم الإنسانية، وحظي باهتمام الباحثين لما له أثر كبير وهام على جميع مستويات المنظمات.

يتحقق التماثل التنظيمي من خلال الأبعاد الثلاثة له، وهي: الولاء التنظيمي، والعضوية (الانتماء)، والتشابه التنظيمي، ومن خلال هذه الأبعاد يصبح لدى الشخص تشابه بين أهدافه وأهداف

منظّمته. ويتكرر مصطلح التماثل التنظيمي كمفهوم يدرّس السلوك الإنساني ويفهمه، ويأتي بمعنى إدراك داخلي لدى الفرد بالحاجة للاندماج مع العاملين في منظّمته والمنظمة نفسها، يؤدي هذا الاندماج إلى تشارك الخصائص المركزية بين الفرد وبين منظّمته، فيشعر بأن نجاح المنظمة هو نجاحه الخاص وإخفاقها كذلك، وبهذا فإن التماثل التنظيمي ذو أهمية لدوره في فعالية وكفاءة المنظمة، ومستوى الأداء الوظيفي لدى الفرد والجماعة (رشيد، 2003). ويتمحور التماثل التنظيمي العلاقة بين المنظمة والفرد، بحيث تكوّن هذه العلاقة لدى الفرد مفهومه الخاص عن ذاته، وتتبع أهمية التماثل التنظيمي بأبعاده الولاء التنظيمي، والانتماء التنظيمي، والنشابه التنظيمي، من خلال دوره في المحافظة على هوية المدرسة وثقافتها، حيث أنه يسعى لوجود انتماء من قبل العاملين لمدرستهم وتمثلهم بقيمها، كل ذلك يدفع بهم إلى السعي لتحقيق رؤية مدرستهم، وتفضيل الصالح العام على الصالح الخاص.

تأتي هذه الدراسة لترتبط القيادة الروحية بالتماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية، فالتماثل التنظيمي يعمل على تمثّل الموظف لقيم منظّمته ويسعى لتحقيق أهدافها وتأتي القيادة الروحية مرادفة لذلك فهي تسعى لتحفيز الموظفين بالاهتمام بجوانبهم الروحانية ليحققوا أهداف المنظمة ويسعوا لخدمتها.

مشكلة الدراسة

نظراً لأهمية القيادة وضرورتها في المؤسسات ونجاحها، وخصوصاً المؤسسات التربوية منها، والتي تسعى لبناء الفرد وتكوين قيمه تبعاً لمنظومة المجتمع وركائزه، ومن منطلق أهمية النمط القيادي المتبع في المؤسسة وبالأخص التربوية، وما للقيادة الروحية من دور في تحفيز العاملين للعمل على تحقيق أهداف المنظمة، وبالإشارة إلى توصية دراسة رحمان (2020) بضرورة تعزيز مفهوم

واستخدامات القيادة الروحية، وتوصية دراسة الموسوي والشياوي (2018) بضرورة التركيز على أسلوب القيادة الروحية لحل المشاكل، وتوصية المؤتمر الدولي الرابع للوعي الاستراتيجي والحوكمة في الشرق الأوسط بتشجيع ممارسة القيادة الروحية في المنظمات، وتوصية دراسة عبيد (2019) بضرورة الاهتمام بالتمائل التنظيمي، وتوصية دراسة جواد وحميدي (2021) للاهتمام بنوع النمط القيادي ودوره في رفع مستوى التماثل التنظيمي، تمثلت مشكلة الدراسة بالبحث بالعلاقة المفترضة بين متغير القيادة الروحية ومتغير التماثل التنظيمي، وبناء على عمل وخبرة الباحثة في الميدان التربوي والتي زادت عن 10 سنوات كمعلمة، إستشعرت أهمية تطبيق القيادة الروحية لما لها من دور مهم في تحفيز المعلمين والمعلمات، ودورها في نجاح المنظمات التربوية والقدرة على مواكبة التطورات، ومواجهة التغيرات، ولاحظت حاجة الميدان التربوي بحاجة للقيادة الروحية، وما لذلك من دور مُفترض في نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها، حيث ترتبط القيادة الروحية بالقيم والسلوكيات وتوجهها فينعكس ذلك على الكثير من المتغيرات ومنها التماثل التنظيمي، مما قد يؤثر في الفرد وانتمائه لقيم وأهداف مؤسسته ويسعى لتحقيق رؤيتها، فتصبح مؤسسته ناجحة وذات فعالية وكفاءة. وبناءً على ما سبق جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة في محافظة العاصمة عمّان وعلاقتها بالتمائل التنظيمي، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الروحية، ومستوى التماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بمحافظة العاصمة عمّان؟

هدف الدراسة وأسئلتها

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء

القويسمة بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

2. ما مستوى التماثل التنظيمي في المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة

بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة

ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الروحية، ومستوى التماثل التنظيمي من وجهة نظر

المعلمين في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بمحافظة العاصمة عمان؟

أهمية الدراسة

أهمية هذه الدراسة تكمن في الجانبين النظري والتطبيقي، حيث تأتي هذه الدراسة الأولى على حد علم

الباحثة من حيث دراسة القيادة الروحية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في عمان،.

ومن الناحية النظرية: وبذلك يؤمل أن تُثري هذه الدراسة المكتبة المحلية والعربية وترفدها بمعلومات

نظرية حول القيادة الروحية والعلاقة المفترضة بالتمائل التنظيمي، كما يؤمل أن تفتح الآفاق للباحثين في

إعطاء معلومات جديدة من خلال النتائج والتوصيات والمقترحات فتكون منطلق لإجراء المزيد من الدراسات

المشابهة، والتي قد تؤثر على التطلعات المستقبلية والتوجهات للمؤسسات وفق مجتمعات وحدود مكانية

مختلفة، كما تسعى الدراسة إلى التعرف إلى القيادة الروحية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي، فتقدم المقترحات

والتوصيات التي تخص القيادة الروحية والتمائل التنظيمي .

أما الناحية التطبيقية: يؤمل أن يستفيد منها القادة في الميدان من مديري ومديرات المدارس، لترسيخ المبادئ والقيم من خلال ممارستهم للقيادة الروحية لتحقيق أهداف المدرسة، وتعزيز التماثل التنظيمي، فيصبح العمل الإداري التربوي مدعماً بنمط قيادي حديث، فيصبح مفيد لكل من يقوم على العملية التربوية من أصحاب القرار والسلطة.

حدود الدراسة

حددت الدراسة الحالية بالحدود الآتية:

الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على متغير القيادة الروحية بأبعادها: الرؤية، والأمل والإيمان، والحب الإنساني، والمعنى/النداء، والعضوية، التزام المؤسسة، الإنتاجية. والعلاقة المفترضة مع متغير التماثل التنظيمي بأبعاده: الولاء التنظيمي، والانتماء التنظيمي، والتشابه التنظيمي.

الحد البشري: تقتصر هذه الدراسة على المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة في العاصمة عمان والبالغ عددهم (344).

الحد المكاني: تقتصر الدراسة على المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة في العاصمة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية.

الحد الزماني: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني 2024/2023.

مصطلحات الدراسة

تشتمل الدراسة الحالية على المصطلحات الآتية:

القيادة الروحية: عرّف سامول (Samul, 2020) القيادة الروحية بأنها "تمط 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". وتُعرف القيادة الروحية إجرائياً بأنها: متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس متغير القيادة الروحية المترجم في أداة الدراسة بأبعاده السبعة، وهي: الرؤية، والأمل والإيمان، والحب الإنساني، والمعنى/النداء، والعضوية، التزام المؤسسة، الإنتاجية.

التمائل التنظيمي: عرف إبراهيم والقنبي (ص55، 2017) التماثل التنظيمي بأنه: "شعور الأفراد بأنهم جزء لا يتجزأ من المنظمة، مما يدفعهم إلى الإمتثال بقيمها وعكس أفكارها، كما يحثهم ذلك على الدفاع بقوة عن سياسة منظماتهم وتوجهاتها المستقبلية، والشعور بالفخر والانتماء والولاء لها، ويطلق على هذه الحالة من الارتباط القوي بين الفرد والمنظمة بالتماثل التنظيمي". ويُعرف التماثل التنظيمي إجرائياً بأنه متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات على متغير التماثل التنظيمي في أداة الدراسة بأبعاده الثلاثة: الولاء التنظيمي، والانتماء الوظيفي، والتشابه التنظيمية.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل ما يتعلق بمتغيري الدراسة القيادة الروحية، والتماثل التنظيمي الوارد في الأدب النظري، وكذلك عرضاً لبعض الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الروحية والتماثل التنظيمي، والتعقيب عليها.

أولاً: الأدب النظري

يتضمن الأدب النظري المحور الأول القيادة الروحية نشأتها، ومفهومها، وصفات القائد الروح، وأبعادها، وأهميتها، وخصائصها، ويتضمن المحور الثاني التماثل التنظيمي من مفهومه، وأبعاده، وأهميته، والعوامل المؤثرة به.

المحور الأول: القيادة الروحية

يعتبر دور القيادة التربوية كبيراً وهاماً لما له من أثر في إنجاح المنظمات ورفع كفاءتها، وتعرف القيادة بأنها الأسلوب المتبع في التأثير على التابعين وشحذ همهم لتحقيق الأهداف الموضوعية. وتعد أيضاً مهارة للتعامل مع البشر والقدرة على التأثير في مجموعة من الأفراد، وحُسن استخدام السلطة لتحقيق ذلك، ويرى عسيري (2019) أن القيادة هي: المقدرة على التأثير في العاملين وعلى تصرفاتهم وتوحيد وتنظيم الجهود والمهارات من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية كل ذلك بالإضافة إلى استثمار الإمكانيات والموارد المتاحة.

وللقيادة تأثير واضح في المنظمات التربوية هي حلقة الوصل بين القائد والعاملين والرؤية، لتحقيق الأهداف الموضوعية وإستثمار التغيرات المحيطة، فتصبح المدرسة ذات فعالية أكبر وتسيطر على المشاكل والأزمات المتوقع حصولها بوضع الخطط المناسبة، وتواكب التطورات لاستخدامها

للسالء التروبو (العجمي،2015). وبنظر الحربي (2014) للقيادة بأنها تلك العملية التي تدير الجماعات وتؤثر فيهم وتنظم وتحرك أفكارهم، فيصبح هناك تفاعل بين القائد والجماعة، ولكن ذلك لا يتم إلا من خلال الفهم العميق الدقيق لخصائص التابعين من قبل القائد حتى يستطيع أن يؤثر بهم ويجعلهم يسلكون الاتجاه المطلوب ويتقبلون وجود القائد وتأثيره عليهم.

ويمكن تعريف القيادة بأنها القدرة على تحفيز الأفراد والتأثير فيهم، والسعي لإكسابهم المهارات من خلال التدريب، من أجل تحقيق الرؤية بتحقيق أهداف المنظمة، باحترامهم، وتشجيعهم، وتحفيزهم، وعدم الاعتماد على السلطة إلا عند الضرورة.

نشأة القيادة الروحية

نشأت القيادة الروحية من خلال تركيز نظريات القيادة على الجانب الأخلاقي، فنأتى القيادة الروحية مشجعةً لبيئة العمل ومحفزةً لها، عملياً تقوم القيادة الروحية على قيم تظهر بشكل جلي في السلوك والمواقف، فتحفز القائد نفسه والعاملين للسعي لتحقيق هدف أسمى. ويأتي مصطلح القيادة الروحية (Spiritual Leadership) مكوناً من قسمين Spiritual بمعنى الروحية، و Leadership بمعنى القيادة، كان العالم Fairholm من أوائل من تحدث عن القيادة الروحية، حيث عرف القادة الروحيين أنهم القادة الذين يتحلون بالقيم والأخلاق ومن ضمنها القيم الروحية (Fairholm,1996)، أصبح الجانب الروحي موضوعاً مهماً في مجالات القيادة، وعليه أصبح مفهوم الروحانية والقيادة موضوعان متوافقان، ويسيران جنباً إلى جنب، ففي عام 1992 أصبح جلياً زيادة أعداد الكتب والدراسات والندوات والورش المهمة بالروحانيات في مكان العمل، والدفء إلى تكوين مجال أكاديمي متخصص في القيادة الروحية (Göçn & Şen,2021) .

حظيت القيادة الروحية باهتمام واسع في معظم المجالات مثل التعليم، الصحة وعلم النفس، لذا تزايدت أعداد الأبحاث المهمة بالقيادة الروحية (Kluas&Fernado, 2016). وقد ظهرت القيادة الروحية وانتشرت بين القادة الذين يسعون لإظهار قيمهم الروحية في بيئة العمل وبالأخص الفوضوية لما لها من أثر فهي تحفز القائد واتباعه أيضاً (yusof et al,2011). جاءت القيادة الروحية لتلبي ما تتطلبه القيادة الفاعلة من الاهتمام بالمنظمة ورؤيتها وقيمها والاهتمام بقيم العاملين وحاجاتهم ورغباتهم لتتوافق بين جميع ذلك، فيستمد القائد سلطته ونفوذه من قيمه وليس من مركزه وسلطته وهي التي تجعل الجميع حوله ومعه.

مفهوم القيادة الروحية

تعتبر القيادة الروحية مشتقة من وجود علاقة مع السلطة بحيث تؤثر في تعامل الفرد مع العالم، وترتكز القيادة الروحية على صفات الفرد من صبر ورحمة وحب وشعور بالمسؤولية ورضا، وكل ذلك يؤدي إلى الشعور بالسعادة وجلبها للآخرين (Fry,2003). وتُعرف القيادة الروحية بأنها: السمو والالتزام في مكان العمل والتي تعمل على تحديد احتياجات الأفراد وذلك من أجل تحفيز الذات وتلبية احتياجاتهم (إسماعيل، 2018). ووفقاً لسميث وآخرون (smith,et al,2018) فهي القيادة التي يتبع القادة فيها الأساليب للتأثير على العاملين وتحقيق غاية المنظمة. كما تعتبر أنها تلك القيادة التي تهتم بالبعد الفكري والبعد العاطفي وتعميق العلاقات الشخصية، والسعي الدائم للتطور (Allison et al.,2016). ويؤكد سمعان وعبد السميع (2016) بأن القيادة الروحية هي تلك القيادة التي تستخدم القيم والسلوكيات الأخلاقية لتحفز العاملين لديها، تحسبهم بأهميتهم ويصبح لديهم انتماء للمنظمة. ويرى كونتريراز (Contreras,2016) بأنها: القيم التي يستخدمها القائد في المواقف لتحفيز نفسه وتحفيز الآخرين، فيتولد لدى الأعضاء شعور بالعضوية والدعوة. ويشير توبروني (Tobroni,2015) إلى أن

القيادة الروحية هي: تلك القيادة التي تؤثر في الآخرين وتمثل القدوة في العطف والقيم لدى الآخرين. وتمثل القيادة الروحية الجزء الثقافي للمنظمة، فالإنسان بطبيعته سيسعى لدمج الجانب الروحي لديه في ممارساته المهنية، ويعبر هذا السعي إلى حاجة بشرية للجانب الروحي في مجالات الحياة المختلفة (kantrowitz,1994) ويرى بنفيل (Benefile,2005) أنها: أسلوب قيادي يسعى إلى الموائم بين قيم وتوجهات وأنظمة المنظمة وقيم ومعتقدات العاملين فيها فيتوفر الجو المناسب والمنسجم بين كل منهما.

يشير قاعود وهبه (2020) بأن القيادة الروحية هي القيم التي يمتلكها القائد والسلوكيات التي يمارسها ويطبّقها مع العاملين في المنظمة ويسعى من خلالها إلى تحفيزهم لتحسين الأداء الوظيفي والانتماء للمؤسسة. كما تُعرف أنها القيادة التي تقوم على مجموعة من القيم والمعتقدات الأخلاقية، تسعى هذه القيم والمعتقدات إلى تحفيز العاملين لتحقيق رؤية المنظمة. ويعرفها كالدري (Caldeira) حسب ما ورد لدى الشيباوي والموسوي والموسوي (2018) بأنها تُمثّل هدف استراتيجي لدى القائد الذي يسعى لتحفيز التابعين، وذلك من خلال إظهاره الاحترام والتقدير لهم، وبذلك سيصبح هدف التابعين للقائد هو تحقيق هدف ورؤية المنظمة، والحصول على جودة المنتجات. وهو النمط القيادي الذي يكون القائد فيه ذا نهج سلوكي أخلاقي، فتتجسد القيم في سلوك القائد، كأن يكون صادقاً، متواضعاً، ونزيهاً، ومحللاً للثقة (Ngunjiri,2010).

تصنع القيادة الروحية بيئة عمل مناسبة، يسودها الحب والتفاؤل والأمل ويمكن القول بأن القيادة الروحية هي عبارة عن قيم مثل الإيثار، والأمل، والإيمان، والصبر، والرحمة، والرضا، التي يتصف بها القائد وتظهر جلية في تعامله مع الأفراد العاملين، وتسهم في تكوين الرؤية المستقبلية للمنظمة بجهود أفرادها.

صفات القائد الروحي

يرى فيرهولم (Fairholm, 1996) أن للقائد الروحي صفات لا بد من توافرها، من هذه الصفات الاحترام، المعاملة بالطريقة التي يرغبها لنفسه، الإيمان الكامل بالانضباط، وكذلك الإيمان بالحرية، والعدالة، والمساواة بين الجميع، والأمانة، والإستقلالية. وتتعدد صفات القائد الروحي فمن وجهة نظر فري (Fry, 2003) يرى أن القائد الروحي عليه أن يتمتع بوضوح الرؤية، الإطلاع على الوضع الراهن والتركيز عليه، الشجاعة (عدم الخوف)، والاهتمام بنوع الروابط بين العاملين والعمل على تقويتها، والحدس، والوعي، وبناء العمليات. وعليه على القائد الروحي أن يكون قدوة حسنة، في تصرفاته وردود أفعاله في المواقف، وأن يطابق كلامه أفعاله، فلا يتناقض الفعل مع القول، وعليه أن يكون ذا إيجابية، فيبادر في طرح الأفكار، ويكون متفاعلاً مع الآخرين.

أشار التميمي (2015) إلى أن القائد الروحي ذو حدس ومبدع، لما لهما من دور كبير في حل المشكلات، والتكيف مع الحاجات، فيؤدي ذلك لتحسن الأداء المنظمي، كما يرى أن القائد الروحي عليه أن يكون صادقاً يثق بمن حوله ويجعلهم يثقون به، ويسعى القائد الروحي لتحقيق الذات له وللعاملين معه وذلك يرفع الروح المعنوية له وللعاملين مما يزيد من التكاتف في العمل وتحقيق النجاح، وعندما يكون القائد الروحي ملتزماً تجاه منظمته وأهدافها فإنه يهيئ مناخاً مناسباً يدفع العاملين معه أيضاً إلى الالتزام تجاه المنظمة، واقترح فري (Fry, 2003) نظرية القيادة الروحية (SLT) Spiritual Leadership Theory، وجاءت هذه النظرية بناءً على حاجة المنظمات لتبني بعض عوامل النجاح في ظل التغيرات المتسارعة، ومواكبة التطور التكنولوجي، مثل تبني المرونة، وضرورة التحول، فيرى Fry أنه يجب على المنظمات اتباع نهج شامل يدمج المجالات الأربعة الجسد، والعقل، والروح، والقلب. ويعتمد Fry على الفرضية القائمة على أنه للتحول إلى منظمة متعلمة وناجحة فيتوجب

على القائد أن يكون متنبهاً لاحتياجات العاملين من خلال التعرف على قيمهم ومعتقداتهم، ثم التواصل مع العاملين لبناء علاقات ترابطية وتقويتها.

أبعاد القيادة الروحية

للقيادة الروحية الأبعاد الآتية:

الرؤية Vision: وهي وصف للطريق المستقبلي، وتوضيح أسباب اتخاذ هذا الطريق، وهي مجموعة من التوقعات المستقبلية، فتجيب على سؤال: أين تذهب المنظمة؟، وتسعى الرؤية لبث الأمل والسعي لتحقيق التميز للمؤسسة، وبتكرها القائد لتكون حلقة وصل بين الحاضر والمستقبل (Polat, 2011). ويجب أن يتوفر في الرؤية الشمولية، والتكامل، والترابط بين الأعمال، وتفاعلها فيما بينها (إدريس والغالبي، 2011). وأكد نافي (2018) Nafie أنه يجب على القائد الروحي تحفيز العاملين من خلال ابتكاره لرؤية واضحة، وذلك لتستطيع المنظمة المنافسة ومواجهة التطور التكنولوجي والمتغيرات من حولها.

الأمل والإيمان Hope/Faith: الأمل هو التفاؤل والإيجابية في تحقيق المأمول والهدف، ويأتي الإيمان مصاحباً للأمل لأنه يعد جوهره ويضيف اليقين إليه، فيضفي الشعور بالراحة في وقت الأزمات، والأمل هو وجود الرغبة لدى القائد وتوفرها ثم يضيف الإيمان اليقين للرغبة فتتولد الثقة بأن ما يؤمل سيتحقق (Fry&Cohen, 2003).

الإيثار Altruistic: وتعني بأن يشعر القائد بالتناغم والتكامل من خلال اهتمامه بالغير وتقديره لهم، ويكون الإيثار من خلال الصبر، والكرم، والصدق، واللطف، وعدم الحسد، والسماحة، والتواضع، ونكران الذات، والثقة، والولاء، والنزاهة (Fry, 2003). يجعل الإيثار القائد مشجعاً للعاملين ومحفزاً

لهم، فينظر العاملین للقائد بأنه قائد كفؤ (Fry & Nisiewicz, 2013). كما أنه التطلع لإبداء المساعدة من قبل الفرد للعاملين وزملائه وللمدير وللمتعاملين (طالب وآخرون، 2017).

الدعوة (المعنى)/ Calling: والمعنى هو التركيز على خصائص الأخلاق التي تدعو إلى التفاني في العمل وجودة العمل والالتزام الوظيفي. وهو شعور الفرد بالانتماء لعمله وأهمية عمله التي تُشعره بأنه ينجز عملاً ذا أهمية وله أثر لدى الآخرين، وهذا يجعله يسعى دائماً لكي يكون جزء من العمل ويتوفر لديه الدافع الداخلي لأن ينجز عمله (Fry, 2003).

العضوية (الانتماء) / Membership: وتعني الشعور بالانتماء بأن يكون الفرد جزء من الكل ويشعر بدوره وأهميته لدى المنظمة. فينتمي الفرد لثقافة المنظمة ومجتمعها ويسعى لأن يكون له تقدير فيها، ويتولد هذا الانتماء من خلال التفاعل داخل المنظمة وتكوين علاقات واتصالات متبادلة (Fry, 2009).

التزام المؤسسة: يُقصد به الحماس الذي يدفع بالموظف للالتزام واتباع قوانين المؤسسة، التعبير المرئي عن تصورات الموظف عن عمله، وانطباعاته الشخصية.

الإنتاجية: الإنتاجية هي مؤشر يوضح قدرة عناصر الإنتاج المختلفة على تحقيق مستوى معين من المخرجات، قياساً بالمدخلات التي تم استثمارها في العملية الإنتاجية.

أهمية القيادة الروحية

إن نمط القيادة الروحية يركز على بث الأمل والتفاؤل، والإلهام، وعلو الهمة، والعزيمة (Goleman, 1995) مما يؤدي إلى توليد الشعور لدى المعلمين بأن التغلب على المشكلات والتحديات التي قد تواجههم ممكناً، وتعد القيادة الروحية سبباً في شحذ الهمم، وتشجيع الإنجاز وزيادة المبادرات، مما يؤدي إلى تحسين العملية التعليمية والتعلمية. كما أن لها دور في تحسين الأداء فتؤثر إيجاباً على الأفراد والفريق لتبني لديهم القيم وتولد الانتماء، فيتوفر الالتزام التنظيمي (Bryan, 2008)، والقيادة

الروحية تهدف إلى تحقيق أهداف اجتماعية وأهداف تنظيمية مثل دافعية العمل، صنع القرار، تحسين ظروف وبيئة العمل. يُبرز أندرسون (Anderson, 2000) أهمية القيادة الروحية بأنها تُظهر قيمة للمنظمة من خلال دور القائد في توفير مستوى عالٍ من الحكمة والخبرة وليس المعرفة والمهارات فقط. كما أنها تعمل على إيجاد معتقدات روحانية وتحسنها، فتكون دافع للعاملين لتحسين أدائهم، مما يحقق رضا العاملين في المنظمة (Abdizadeh & khiabani 2017).

كما تتبع أهمية القيادة الروحية من إشباعها لاحتياجات العاملين حيث تسعى القيادة الروحية إلى الموائمة بين قيم المنظمة واحتياجات العاملين، فيسعى العاملون للانسجام مع رؤية ورسالة المنظمة، فيؤدي كل ذلك إلى تحسين الأداء الوظيفي، كما يظهر دور القيادة الروحية في الأداء التنظيمي، حيث لها دور رئيس في تعزيزه وذلك من خلال التوفيق بين اتجاهات القادة وقيمهم، والاهتمام بالحاجات والرغبات الخاصة بالتابعين وتوفيرها لهم، وتسعى القيادة الروحية إلى إيجاد الانتماء لدى التابعين فيجعلهم ذلك يسعون للاهتمام والتعرف على رؤية المنظمة وكل ما يحققها (Chen&Yang,2012). وتتمثل القيادة الروحية بالأفعال والتصرفات، فيكون القائد الروحي مؤثراً من تلقاء نفسه بما يملكه من صفات ومهارات تجعله قدوةً للمحيطين به، فتصرفات القائد الروحي تدفع بالعاملين معه إلى المبادرة والإنجاز. كما تسهم القيادة الروحية إلى وجود التفاهم بين القائد والعاملين مما يؤدي إلى إيجاد بيئة عمل مناسبة وداعمة (Yusof&Mohamad,2014).

تخلق القيادة الروحية علاقات إيجابية بين القائد والعاملين، وتوفر التحفيز للعاملين، مما يؤدي إلى إيجاد بيئة عمل داعمة تؤدي بالمنظمة للوصول إلى أهدافها وغاياتها. (Polat,2011)، كما تبرز أهمية القيادة الروحية من خلال تركيزها على إعطاء تصور إستراتيجي واضح وذو عمق للمنظمة عن احتياجات الفرد وغرضه وغاياته في العمل (طالب وأخرون، 2017). تتيح القيادة الروحية الفرصة

للعاملين في المنظمة للتعبير عن رأيهم واحتياجاتهم ورغباتهم مما يوفر بيئة عمل مناسبة، مما يجعل الروح المعنوية لديهم مرتفعة، ويخفف من نسبة غياب العاملين وبذلك تكون الإنتاجية أكثر (Beytell,2013). وينظر جولمان (Goleman,1995) إلى أهمية القيادة الروحية بجعلها القائد بمثابة أنموذج يقتدي به التابعين، فيثير فيهم روح العمل والتفاني والإخلاص، لأن القيادة الروحية تُركز على الأمل، والإلهام، وشحن الهمم، والعزيمة.

خصائص القيادة الروحية

يرى (Fairhom,1996) أن القيادة الروحية تنسم باشتراكية القيم بين المنظمة والعاملين فيها، ووضع رؤية يكون الجميع معني بها ويسعى لتحقيقها، ويتحمل المخاطر ومواجهتها من خلال التعاون والاتصال الفعال، وخدمة الآخرين، والتغيير، والخبرة البديهية، والسعي للتغيير الإيجابي، فالقائد الروحي يسعى لوضع رؤية مشتركة تُوحد الأهداف والقيم، فيسعى لأن تكون مدرسته أنموذجاً يُحتذى بقيمها وتطبيق معلمها وقائدهم لهذه القيم، فيكون القائد قادراً على التغيير من خلال تأثيره على العاملين، متحملاً للمخاطر فلا يخشاهم بل يتجاوزها ليحقق أهدافه الرؤيوية، وهو قائد يسعى لخدمة العاملين في مدرسته بكل حب وثقة بأنهم قادرين على الإنجاز وتحقيق الأهداف، تسعى القيادة الروحية دائماً إلى تعزيز القيم، وتهتم بتوفير العلاقات الطيبة بين الجميع للإسهام في بث الحماسة والتعاون بينهم وتسعى دائماً إلى التسامي والارتقاء لتكون ردود الأفعال دائماً إيجابية، وتقوم القيادة الروحية على التعاطف بحيث تحفز بيئة العمل من خلاله، وتعتمد القيادة الروحية دوماً البعد الإنساني والأخلاقي (نجم ومحمد، 2021) كما ورد لدى (الحلاوي، 2017).

المحور الثاني: التماثل التنظيمي

تُعرّف كلمة التماثل في اللغة بمعنى التطابق أو التشابه، وهو التشارك في خصائص وصفات معينة (صالح، 2015). كما يُعرّف التماثل التنظيمي بأنه الحالة التي يتم بها الاحترام المطلق للفرد، حيث تزداد رغبته في العمل ويكون الطموح لديه بدرجة عالية (Mosksness, 2014). ويرى (الصرايهر، 2012) أن التماثل التنظيمي هو أن يكون الفرد ملتزماً ومنسجماً بأهداف المنظمة ومتوحداً مع قيمها وأعمالها، ويبدى الاستعداد للتضحية لما يحقق مصالح المنظمة، ببذل الجهود من قبله، وتوفر الانتماء والولاء لها. ويُعرف بأنه التصور المنسجم مع الانتماء، حيث يعرف الفرد نفسه أنه جزء من المنظمة (الغزالي والعبادي 2013). ويؤكد أتوبا (Atouba et al, 2019) بأنها الآلية التي يتعرف من خلالها العاملين في المنظمة التعرف إلى هويتهم ثم يظهرونها للآخرين، ليستطيعوا التعايش داخل المنظمة.

ويمكن القول بأنه الامتثال لأهداف ورؤية المنظمة وقيمها النابع من شعورهم بأنهم جزء هام في المنظمة والفخر والاعتزاز بذلك، فيسعون دوماً للدفاع عن منظماتهم بسبب الرابط القوي بينهم وبين المنظمة والنتائج من الاندماج في القيم والأهداف (إبراهيم والقنبي، 2017). ويرى (المواضييه، 2018) أن التماثل التنظيمي هو دمج ما يرغب به الفرد مع ما ترغب به مؤسسته، حيث ينبع ذلك من خلال الرغبة لدى الموظفين. وهو تلك العملية التي تتوحد فيها قيم أهداف العاملين مع قيم وأهداف منظماتهم، فتتكامل معاً للصالح العام (Haal & Nygren, 1970). ويعرفه (الشواور، 2016) بأنه عملية الاتصال بين الفرد ومنظّمته اتصالاً نفسياً وعاطفياً وذهنياً، والدرجة التي يصل لها الفرد في التشابه مع منظّمته بالأهداف والقيم. ويرى بأن مفهوم التماثل التنظيمي يعتبر امتلاك الفرد للرضا الوظيفي، والقدرة على

إرضاء الآخرين ويُحقق ذلك التوافق المهني أيضاً من خلال الاقتناع النابع من الشخص بعمله وإبداء الرغبة والاستعداد له.

وعرفه العمري (2018) أنه انسجام وقبول الفرد مع القرارات التي تُتخذ وتنفيذها هي وأهداف المنظمة، وأن يكون الفرد متفاعل وأكثر اتصالاً مع الآخرين، وهو تولّد الإحساس العميق داخل الفرد بدوره وأهميته في المنظمة التي يعمل بها، وأن له دور فاعل في تحقيق طوحات وآمال المنظمة، لأن قيمه وأهدافه تطابق قيم وأهداف المنظمة، فيشعر بالفخر والولاء والانتماء للمنظمة ورؤيتها، فيعرف بأن مصير منظّمته هو مصيره أيضاً، فيعمل بجد واجتهاد لتحقيق أهداف المنظمة (إبراهيم وقتبي، 2017). أرجع لاسويل (lasswell) حسبما ورد لدى (cheny Tompkins,1985) مفهوم التماثل التنظيمي إلى توحد الفرد مع الجماعة أو إلى المنظمة، وحاول التوسع بمصطلح التماثل التنظيمي بإيجاد صلة بين دوافع الشخص الداخلية اللاشعورية وبين المواقف والقضايا من حوله.

وكما يرى جونسون وآخرون (Johnson et al,1999) بأن التماثل التنظيمي هو السيكولوجية التي من خلالها تتكون علاقة بين الفرد وبين المنظمة التي يعمل بها، فيعرّف الفرد ذاته من خلالها ويشعر بها فيعبر عن تلك العلاقة بالكيان الاجتماعي الخاص به. واتجه آشפורث وآخرون لتعريف التماثل التنظيمي حسب ما ورد لدى (الشهومي والحدايي والدباء، 2021) بأنه الفهم والإدراك التام من قبل الأفراد تجاه منظمتهم وشعورهم بقيمتها وأهدافها، ومن ثم ولائهم وانتمائهم لها وعضويتهم فيها. أما (الكعبي، 2018) فعرفه بأنه التوافق الذي يكون بين الفرد والمنظمة ويكون هذا التوافق في الخصائص وفي القيم والأهداف التي تحاول المنظمة الوصول لها، فالتماثل التنظيمي هو عملية ترابطية نفسية إدراكية عاطفية بين العامل في المنظمة ومنظّمته، أي أنه إلى أي مدى انسجم العامل مع منظّمته، ويظهر ذلك جلياً من خلال وصفه لنفسه بسمات وقيم منظّمته. لذا يأتي التماثل التنظيمي بمعنى

علاقة تربط الفرد بمنظّمته فيشعر بولائه وانتمائه للمنظمة، ويشترك معها بالأهداف والقيم والخصائص، فيشعر بأنه جزء من المنظمة، ويفتخر ويعتزّ بذلك، فيربط مصيره بمصير منظّمته، ويسعى دوماً لإنجاحها ببذل جهوده في سبيل أن تتحقّق أهداف المنظمة.

أبعاد التماثل التنظيمي

من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بأبعاد التماثل التنظيمي تبين أنها تدور حول عدة أبعاد، وكما ذكرها ووضحها باتشين (Patchen,1970) هي ثلاثة أبعاد الولاء التنظيمي، والانتماء التنظيمي، والتشابه التنظيمي.

الولاء التنظيمي

هو الصورة الإيجابية التي يبديها العاملون في المنظمة بتفضيل الصالح العام على الصالح الخاص والرغبة بالبقاء في المنظمة (Reese,2014). وهو الحالة التي يندمج بها الفرد بشكل كبير مع المنظمة، وسبب هذا الاندماج هو الارتباط الحاصل بين الفرد ومنظّمته فيجعله يشعر بالفخر بها والاعتزاز بانتمائه لها، ويُعرف نفسه بأنه عضو في هذه المنظمة (المواضيه،2018). فلا وجود للتماثل التنظيمي دون توفر الولاء التنظيمي، فالولاء هو حالة الالتزام من قبل الفرد بالأهداف والقيم الخاصة بالمنظمة فيجعل نفسه مرتبطاً بهذه المنظمة، فلا يلتحق الفرد بمنظمة أخرى قد تتشارك مع منظّمته بالأهداف، لأن ولائه التنظيمي سيمنعه من ذلك (العتيبي،2016) ويأتي كذلك بمعنى استعداد الفرد لأن يبذل كامل طاقته لما يخدم المنظمة فيسعى لتحقيق أهدافها ويتمثل قيمها.

الانتماء التنظيمي

هو ارتباط بين الفرد مع منظّمته بطريقة فعّالة بحيث تكون أهدافه متماثلة ومتطابقة مع أهداف المنظمة. ويعرفه (خلوف،2015) أنه تولّد الشعور لدى الفرد والذي يجعله مشتركاً مع المنظمة والعاملين فيها

بالخصائص والقيم فيلجأ لهم وقت الحاجة ويبيدي استعدادة للتعاون فيكون الاتصال فعال فيما بينهم. ولانتماء خصائص عدة حسب ما ورد لدى (Resse,2014) من هذه الخصائص أن الانتماء هو من يجعل الفرد يقرر ترك المنظمة أو البقاء فيها، وبناءً على الانتماء الذي لدى الفرد يكون شكل ردود أفعاله وسلوكياته في المنظمة وفي التعامل مع الآخرين، وهو وصف لحالة الارتباط بين الفرد ومنظمتة.

التشابه التنظيمي

من خلال التشابه التنظيمي يدرك الأفراد العاملين في المنظمة التشابه بينهم في الخصائص، وقد يكون هذا التشابه غير ظاهر لأنه قد لا يكون في جميع الخصائص، بل على الأقل يتقبلون الخصائص غير المشتركة ولا يرفضونها، وبذلك يتوفر لدى الأفراد القابلية لفهم خصائص وأهداف وقيم الأفراد الآخرين في المنظمة، وفهم أهداف وقيم المنظمة وخصائصها ، وأن التشابه التنظيمي هاماً في التماثل التنظيمي، بل أنه البعد الأهم حيث أنه يجب أن يشعر العاملون في المنظمة أنهم متشابهون مع الأفراد العاملين معهم من حيث قيمهم وتقبلهم لأهداف المنظمة وسعيهم للمصالح العام (صالح،2015).

فيجب أن يكون هناك تداخلاً بين قيم المنظمة وصفاتها وقيم الشخص نفسه، فيشعر الفرد من خلال التشابه التنظيمي أنه جزء من المنظمة ويلتصق بها ويسعى في نفس مساعيها وكلما ازداد التشابه كلما ارتفع مستوى التماثل. فإذا ما توفر لدى الفرد الوعي التام بالقيم التي يمتلكها والخصائص والأهداف، وكذلك القيم المشتركة والخصائص والأهداف الخاصة بالعاملين معه في المنظمة، وتم تبادل الفهم للترغبات المشتركة فيما بينهم، بذلك يكون توفر التشابه التنظيمي في المنظمة (Nafei,2018).

أهمية التماثل التنظيمي

يقلل التماثل التنظيمي من ضغوط العمل، ويزيد من درجة الرضا الوظيفي والدافعية نحو العمل فيرتقي بالأداء العام للمنظمة، ويخفف من مقاومة التغيير داخل المنظمة دون اعتراض، فهو يؤثر بطريقة إيجابية في سلوكيات الأفراد وتوجهاتهم واعتقاداتهم (البشابشة،2008). ويسهم التماثل التنظيمي في زيادة التعاون بين الأفراد وتكاتفهم، مما يسهل الاتصال والتعلم والتنسيق (Hogg & Terry , 2000). العاملون الذين يتوفر لديهم تماثل تنظيمي يكونون على استعداد للكشف عن خبراتهم وتوظيفها لتحقيق أهداف منظماتهم، فلا يكون لديهم تركيز على مصالحهم الشخصية بل على المصلحة العامة (Moran,2001).

يرى العزب (2019) أن أهمية التماثل التنظيمي تكمن في دوره في تحسين أداء العاملين حيث أنه يُقدم مصلحة المنظمة وأهدافها على المصالح الفردية عند صنع واتخاذ القرار، كما أنه يسعى لرفع مستوى الولاء للمنظمة، وبث روح التعاون لدى العاملين، فيسعى كل منهم للعمل بكفاءة وفعالية فيصلون لمستوى الرضا الوظيفي. ويشجع التماثل التنظيمي على الاتصال والمشاركة الفاعلة والتعاون بين الأفراد، فتصبح المنظمة متماسكة ومتعاونة (Hogg&Terry,2000).

ويشير العاني والصراف (2019) إلى أن التماثل التنظيمي يسهم في التقليل من حدة الصراعات التنظيمية، ويقلل من مستوى الضغط في العمل، فيؤدي ذلك إلى زيادة الولاء في المنظمة والرضا الوظيفي، كل ذلك يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء العام للمنظمة. للتماثل التنظيمي دور كبير في ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد وذلك لما له دور في تعزيز النمو، والانتماء للمنظمة فيشعر الفرد باحترام الذات مما يسهم كدافع في تعزيز طموحه (Mael& Ashforth,2001).

ويوضح (اللاحم، 2021) السبب في زيادة أهمية التماثل التنظيمي بتوفيره علاقة ذات قوة بين الفرد ومنظّمته مما يسهم في تحفيز الأفراد للإنجاز والإبداع والابتكار، فتزيد لديهم درجة الولاء والانتماء فيبذلون الجهود المضاعفة لصالح المنظمة، ويصلون لمرحلة الرضا الوظيفي والأمان الوظيفي.

العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي

يوجد العديد من العوامل التي تؤثر في التماثل التنظيمي ومنها:

الثقافة التنظيمية

وتعني المعاني والأهداف والسمات الخاصة بالمنظمة والتي تتحول إلى إجراءات وممارسات لدى الموظفين، كما أن نوع الثقافة التنظيمية له دور في درجة التماثل التنظيمي. ويرى تايلور (Taylor) حسب ما ورد في دراسة الصالحي وطرافي وقحيوش (2021) أن الثقافة التنظيمية هي: تركيبة مكونة من القدرات التي يستطيع الفرد اكتسابها، والأخلاق، والفن، والمعتقدات، والعادات، ولذا تتكون الثقافة التنظيمية من نمط سلوكي، ومجموعة القيم، والأهداف، والنظم التكنولوجية.

الهوية التنظيمية

إذا ما كانت الثقافة التنظيمية للمنظمة متميزة عن بقية المنظمات أصبحت ميزة خاصة لها فتعتبر هوية تنظيمية لها تسهم بطريقة فعالة في التماثل التنظيمي.

القيادة التنظيمية

إن القيادة التنظيمية ذات أهمية في المنظمة لما لها من دور رئيس في تحفيز الموظفين، فتوجههم وتدفعهم لتحقيق أهداف المنظمة وتواجه المشكلات وتشبع الحاجات والمتطلبات توفيق (2004).

الصراع التنظيمي

إن المنظمات تقوم على التفاعل بين الأفراد فيها، نتيجة لاختلاف الرأي، أو لرفض التغيير قد ينتج صراع تنظيمي، وهذا بدوره يؤثر سلباً على مستوى التماثل التنظيمي فهناك علاقة سلبية بين التماثل التنظيمي والصراع التنظيمي.

الاتصالات التنظيمية

فكلما كان هناك اتصال دائم ومفتوح بين الأفراد نفسم وبينهم وبين القيادة سيكون لدى المنظمة تدفق للمعلومات، فيتولد لدى الأفراد شعور بأهميتهم ودورهم في المنظمة، مما يسهم في زيادة مستوى التماثل التنظيمي.

مدة الخدمة

مع مرور السنوات يتولد لدى الفرد شعور بانتمائه للمنظمة مما يرفع من مستوى التماثل التنظيمي. فهناك علاقة طردية إيجابية بين مدة خدمة الفرد في المنظمة وانتمائه وولائه لمنظمتها ومع مرور الزمن تصبح قيم وأهداف الفرد أكثر تشابهاً مع قيم وأهداف المنظمة مما يرفع من مستوى التماثل التنظيمي مرابط(2015).

التطبيع الاجتماعي التنظيمي

ويقصد به أن نحاول الموائمة بين صورة الفرد مع المنظمة والعكس أيضاً، فنتشكل أهداف الفرد وسلوكاته بما يتواءم مع المنظمة وتسعى المنظمة لتحقيق أهدافه المهنية، فيصل الفرد إلى حالة التماثل التنظيمي.

جماعة العمل

إن الجماعة التي ينتمي لها الفرد تؤثر في مستوى التماثل لديه، كما أن حجم الجماعة له علاقة عكسية مع التماثل التنظيمي فكلما قل عدد أفراد الجماعة في العمل أصبح من السهل القدرة على رفع مستوى التماثل التنظيمي، ففي المجموعات الصغيرة يكون هناك مستوى أعلى لتلبية الاحتياجات الشخصية.

المشاركة في عملية صنع القرار

إن المشاركة في اتخاذ القرارات يسهم في إبداء الرأي وتحسين مستوى الأداء ورفع الروح المعنوية وزيادة الشعور بالانتماء، فيتولد لدى الفرد شعور بأنه شريك حقيقي لدى المنظمة فيبذل جهده للارتقاء بالمنظمة (حمود، 2002).

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

فيما يتعلق بالدراسات السابقة سيتم إستعراض بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية تتعلق بمتغيري الدراسة.

دراسات تتعلق في القيادة الروحية

نفذ (Karadag,2009) دراسة تهدف إلى اختبار العلاقة السببية بين القيادة الروحية والثقافة التنظيمية لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين في المدارس الابتدائية في منطقة أتاşehir في إسطنبول، اتبع الباحث المنهج العلائقي، وتكون مجتمع الدراسة من (2447) معلماً، وبلغ حجم العينة (359) معلماً، وصمم استبانة خاصة لهذا الغرض، وتوصلت الدراسة إلى أن سلوكيات القيادة الروحية لدى مديري التعليم الابتدائي تؤثر على مستوى الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي، يعد الجانب الإداري هو المتغير الأكثر أهمية والأكثر موثوقية في تحديد إدراك الثقافة التنظيمية، وأن سلوك السلام (سلوك قيادي روحي) هو أهم السلوكات المؤثرة على مستوى الثقافة التنظيمية.

دراسة سونر بولات (Soner Polat,2011) هدفت إلى قياس مستوى صفات القيادة الروحية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية/جامعة قوجه أيلي في تركيا من وجهة نظر الطلبة، استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (1819) طالباً، وبلغ عدد العينة (432) طالباً، وكانت أداة الدراسة استبانة صممت بالاعتماد على مقياس فري (Fry,2003). وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية لم يستطيعوا إظهار صفات القيادة الروحية للطلبة، ويظهر الأكاديميون مواقف تتعلق بالحب الإيثاري بدلاً من الإيمان والرؤية، ويرى طلاب الجامعة أن المادة الأكاديمية تظهر مميزات نظرية القيادة الروحية، والأبعاد جاءت في المستوى المتوسط من وجهة نظر الطلبة.

كان هدف دراسة آرام (2017) التعرف إلى علاقة القيادة الروحية بتلقائية المديرين والموظفين، واتباع المنهج العلائقي في هذه الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من مديري وموظفي المدارس الثانوية في مدينة شهررى في إيران، وبلغ حجم العينة (248) شخصاً، وكانت أداة الدراسة الاستبانة (مقياس Fry) وأظهرت النتائج أن القيادة الروحية لها علاقة ذات معنى وإيجابية مع الكفاءة الذاتية للمديرين والموظفين، كما توصلت إلى أن متوسط درجات القيادة الروحية والتحفيز الذاتي بين المديرات والعاملات أعلى بكثير من المديرين والعاملين الذكور.

هدفت دراسة امجديان وبورظهير ومقدم (2018) إلى تقديم نموذج لتحسين وتعزيز القيادة الروحية في إدارة المدارس الابتدائية في طهران، واتباع المنهج الوصفي المسحي، وكان مجتمع الدراسة جميع معلمي المدارس الابتدائية في طهران وبلغ عددهم (15103) معلماً ومعلمة، وبلغت عينة الدراسة (375) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العنقودية والطريقة الطبقيّة، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أنه وفي بعد الفضيلة جاء مؤشر الثقة في المرتبة الأولى، وفي

المرتبة الأخيرة جاء مؤشر النفاق، وفي بعد الإيمان كان مؤشر المواساة في الدرجة الأولى، أما مؤشر الانسجام والتكامل فكان في المرتبة الأخيرة، أما في بُعد الالتزام التنظيمي فقد جاء مؤشر الجو الحميم بالدرجة الأولى وكان نظام المكافآت في المرتبة الأخيرة، في بعد المعنى (الجاذبية الوظيفية) كانت القيمة الأعلى تتبع للشرف الوظيفي للمعلم، ومؤشر تقييم الأداء في المرتبة الأخيرة، كما تم تحديد واعتماد أربعة عناصر من حيث الأهمية الأول كان الإيمان ب (19) مؤشراً، ثم الالتزام التنظيمي ب(10) مؤشرات، ثم المعنى ب (6) مؤشراً، وأخيراً التقوى ب (19) مؤشراً، وتشير نتائج الدراسة إلى التناقض بين الوضع الراهن والقيادة الروحية.

وقام كيمن وكاردج (Cimen&Karadag, 2019) بدراسة تهدف التعرف إلى العلاقات بين القيادة الروحية والثقافة التنظيمية والصمت التنظيمي والنجاح الأكاديمي للمدرسة، استخدم المنهج العلائقي (السببي) في هذه الدراسة، تكوّن مجتمع الدراسة من (2791) معلماً، وبلغت عينة الدراسة (457) معلماً، كانت أداة الدراسة مكونة من عدة مقاييس، مقياس القيادة الروحية، ومقياس الصمت التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى أن سلوكيات القيادة الروحية أثرت على إدراك المعلمين للثقافة التنظيمية بشكل إيجابي.

هدفت دراسة اوزنقىل وانكا لوجل (Ozgenel& Ankaralaioglu,2020) إلى تحديد إذا ما كان أسلوب القيادة الروحية لدى الإداريين يتنبأ بالثقافة المدرسية وفقاً لتصورات المعلمين العاملين في المستويات المدرسية المختلفة، واستخدم الباحث المنهج المسحي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من(3675) معلماً ومعلمة يعملون في منطقة كاراتال في دولة تركيا، وتكونت عينة الدراسة من(446) معلماً ومعلمة، وكانت أداة الدراسة مقياس إدراك القيادة الروحية ومقياس إدراك الثقافة المدرسية،

وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة متوسطة وإيجابية بين الثقافة المدرسية وأساليب القيادة الروحية لدى الإداريين حسب تصورات المعلمين.

هدفت دراسة الشهومي (2020) التعرف واقع ممارسة مديري المدارس للقيادة الروحية في ولاية عبري بمحافظة الظاهرة بسلطنة عُمان، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من مساعدي المديرين والمعلمين الأوائل في المدارس الموجودة في ولاية عبري، وبلغ حجم العينة (105) مساعداً ومعلمًا، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع ممارسة مديري المدارس للقيادة الروحية في ولاية عبري بمحافظة الظاهرة بسلطنة عُمان جاء بدرجة كبيرة جداً بشكل عام، كما جاءت القيادة الروحية بدرجة كبيرة جداً لجميع محاور الدراسة وهي: الإيمان، الإيثار، العلاقات الإنسانية، الرؤية).

وكان هدف دراسة المعاضيدي والعاني ومسعودي (2020) تحديد مدى التزام الأفراد بأخلاقيات المهنة بالإضافة إلى قياس طبيعة العلاقة والآثار بين القيادة الروحية وأخلاقيات المهنة. واتبع الباحثين المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق الهدف تم تطوير استبيان خاص، وتكونت عينة الدراسة من (92) فرداً، وخلصت نتائج الدراسة إلى جود التزام أفراد العينة في أخلاقيات المهنة.

وكان هدف دراسة رحمن (2020) إلى التعرف إلى القيادة الروحية بأبعادها (الرؤية، حب الإيثار، الالتزام التنظيمي) ودورها في الحد من الصمت التنظيمي، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم المجتمع (100) قائداً تربوي، وبلغت عينة الدراسة (92) قائداً تربوياً، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة وتأثير معنويين إيجابيين بين القيادة الروحية والصمت التنظيمي.

وأيضاً دراسة سابيتا وروستياريني واستاكونلي (Sapta&Rustiarini&Kusuma&AstakonIi,2021) هدفت إلى التعرف إلى دور القيادة الروحية في الالتزام التنظيمي، اتبع المنهج المسحي في هذه الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الذين يعملون في القطاع العام في مقاطعة بالي، ومقاطعة تابانان، ومقاطعة دينباسار في أندونيسيا، وبلغ حجم العينة (214) موظفاً، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، أظهرت النتائج أن القيادة الروحية لا تؤثر على الالتزام التنظيمي من الناحية النظرية، وأظهرت أن القيادة الروحية ضرورية للتحفيز النفسي للآخرين.

أما دراسة نجم وعوض (2021) فهدفت إلى اختبار تأثير القيادة الروحية على الملكية لدى المعلمين والإداريين في مدارس الثانوي العام الحكومي، واتبعت الدراسة المنهج الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مدارس الثانوي العام الحكومية في محافظة الدقهلية في مصر والبالغ عددهم (9149) فرداً، وبلغت عينة الدراسة (369) فرداً من العاملين، وكانت أداة الدراسة قائمة إستقصاء أعدت خصيصاً للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي بين كل من أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، والأمل/الإيمان، وحب الإيثار، والمعني/الاتصال، والعضوية) وأبعاد الملكية النفسية (الكفاءة الذاتية، والهوية الذاتية، والانتماء، والمساءلة، والاستقلال، والمسؤولية).

هدفت دراسة زويتي (2022) تحليل وقياس تأثير القيادة الروحية في مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطارف في الجزائر، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة، تكونت عينة الدراسة من (89) عضواً، وكما تم اعتماد المنهج الوصفي والإسلوب التحليلي، أظهرت النتائج موافقة مرتفعة على مستوى تطبيق أبعاد القيادة الروحية وهي الرؤية، والأمل، والإيمان، وحب الإيثار، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة وتأثير بين مستوى تطبيق أبعاد القيادة الروحية ومستوى الأداء السياقي.

هدفت دراسة الثوابية (2022) التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين في الأردن، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، ومجتمع الدراسة المعلمين في لواء ناعور، وتكونت عينة الدراسة من (310) معلماً ومعلمة، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الحكومية جاءت بدرجة كبيرة، كما أظهرت الدراسة أن بُعد الأمل والإيمان جاء في المرتبة الأولى، وأتى في المرتبة الثانية بُعد الرؤية، ومن ثم بُعد العضوية، وفي المرتبة الرابعة بُعد المعنى، وأخيراً جاء بُعد الإيثار، وجاءت هذه الأبعاد بدرجة ممارسة كبيرة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) في درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الروحية تعزى لمتغيرات: النوع الاجتماعي، المؤهل التربوي، مستوى المدرسة والتفاعل بينها.

وهدفت دراسة طه وعلم الدين (2022) التعرف إلى دراسة مستوى تطبيق القيادة الروحية في الجامعات المصرية، واستخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة (372) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وبلغت العينة (42) عضواً، واستخدمت قائمة الاستقصاء أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسات القيادة الروحية كانت متوسطة على المستوى العام وعلى كل بعد على حدة الرؤية، والأمل/الإيمان، والمعنى، والعضوية.

جاءت دراسة سبها كيتي يازا (Subhaktiyaza,2023) لتهدف إلى دراسة تأثير القيادة الروحية على سلوك المواطنة التنظيمية، واتبع المنهج العلائقي في هذه الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من المحاضرين في منظمات التعليم العالي في منطقة بالي في أندونيسيا، وبلغت عينة الدراسة (120) محاضراً، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت إلى أن القيادة الروحية لها تأثير إيجابي كبير

على سلوك المواطنة التنظيمية، حيث جاء بعد الإيثار بالمرتبة الأولى، كما تعزز القيادة الروحية سلوكيات المواطنة التنظيمية.

دراسات تتعلق بالتماثل التنظيمي

جاء هدف دراسة السعود والصريرة (2009) التعرف درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، واتبع الباحثان المنهج الوصفي، أما مجتمع الدراسة تكون من جميع أعضاء الهيئات التدريسية المتفرغين البالغ عددهم (2905) بالإضافة إلى رؤساء الأقسام الأكاديمية والبالغ عددهم (314)، وكان حجم العينة (582) عضو هيئة تدريس و (77) رئيس قسم، تم استخدام استبانة التماثل التنظيمي التي صممها (cheney,1982)، توصلت الدراسة إلى أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية كانت مرتفعة، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

وكانت دراسة وانغ واخرين (Wang et al.,2011) تسعى إلى معرفة أنظمة تقييم الأداء التنظيمي والتماثل التنظيمي والتعلم التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الوطنية في تايوان، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (1283) موظفاً وموظفة، وتوصلت الدراسة إلى أن أنظمة تقييم الأداء والتعلم التنظيمي لهما أثر على التماثل التنظيمي.

هدفت دراسة العتيبي (2016) إلى تحديد مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكان مجتمع الدراسة مكوناً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، وبلغت عينة الدراسة (150) عضواً من هيئة التدريس، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، أما النتائج فكانت كالآتي: إن درجة توافر التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف قد جاءت مرتفعة، حيث جاء مجال العضوية في المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الثانية مجال التشابه، وكان

مجال الولاء التنظيمي في المرتبة الثالثة، كما توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء هيئة التدريس تعزى للرتبة الأكاديمية، في جميع المجالات، وإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة على مجالي الدراسة الثاني والثالث، وللمجالات عامة، أما المجال الأول (العضوية) فيوجد دلالة إحصائية ولصالح فئة (10 سنوات فأكثر).

جاءت دراسة العمري وبطاح (2016) لتهدف إلى تحديد درجة التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين في محافظات شمال الأردن وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين الموجودين في محافظات الشمال وعددهم (344) مشرفاً ومشرفة تربوية، (300) مشرفاً ومشرفة تربوية هو حجم العينة، وكانت نتائج الدراسة هي: أن درجة التماثل التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، حيث جاء مجال الولاء التنظيمي بالمرتبة الأولى، يليه مجال التشابة التنظيمي، ثم جاء مجال العضوية التنظيمية.

نفذ العنابي (2017) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة التماثل التنظيمي لدى رؤساء الأقسام للكليات العلمية في جامعة واسط في الكويت، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من الهيئة التدريسية في كليات جامعة واسط، وبلغ حجم العينة (353) عضو هيئة تدريس، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن رؤساء الأقسام في كليات جامعات واسط يتمتعون بدرجة مرتفعة في تطبيق التماثل التنظيمي، كما لا يوجد أثر للتفاعلات بين (الجنس، واللقب العلمي، وتخصص الكلية) معاً في تطبيق التماثل التنظيمي.

هدفت دراسة المواضية (2018) التعرف أثر التماثل التنظيمي في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من المربيات في رياض الأطفال في مديرية تربية الزرقاء في الأردن، وبلغ حجم عينة الدراسة (494) مربية، وكانت أداة

الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التماثل التنظيمي متوسط، حيث احتل الولاء التنظيمي المرتبة الأولى يليه التشابه التنظيمي ثم يأتي مجال العضوية.

وكان هدف دراسة كامل (kamil, 2020) التعرف إلى مستوى التوتر التنظيمي حسب نظرية فيكتور، وكذلك التعرف إلى إدارة التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس المتميزين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والعلاقة بينهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي العلائقي، وكان مجتمع الدراسة هو أعضاء هيئة التدريس في المدارس المتميزة في مديريات تربية بغداد السادسة في العراق، وبلغ حجم العينة (515) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتبين توفر التماثل تنظيمي لدى مديري المدارس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتبين وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التوتر التنظيمي والتماثل التنظيمي.

أما دراسة موسى (2021) هدفت التعرف أثر التماثل التنظيمي بأبعاده: الولاء التنظيمي، والتشابه التنظيمي، والعضوية التنظيمية على أداء أعضاء هيئة التدريس، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون المجتمع من كافة أعضاء التدريس من كافة الكليات في جامعة الإسراء وبلغ (236) عضو هيئة تدريس، كانت عينة الدراسة (148) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تطوير استبانة تعبر عن متغيرات الدراسة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية التنظيمية) على أداء أعضاء هيئة التدريس بأبعاده (جودة الأداء، حجم الأداء)، وتباين الأثر بين أبعاد المتغير المستقل على المتغيرات التابعة، إذ أكدت الدراسة على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الولاء التنظيمي و التشابه التنظيمي على جودة الأداء، وأيضاً كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لكل من التشابه التنظيمي والعضوية التنظيمية على حجم الأداء، أما الولاء التنظيمي ليس له أثر ذو دلالة إحصائية

على حجم الولاء التنظيمي، وأيضاً عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعضوية التنظيمية على جودة الأداء.

هدفت دراسة الشهومي والحدابي والدباء (2021) التعرف إلى أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) في سلطنة عُمان، استخدم في هذا البحث المنهج المسحي الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وكان مجتمع الدراسة جميع معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عُمان (12399) معلماً ومعلمة، وبلغت العينة (846) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي للمعلمين جاء في المستوى المرتفع حيث كان التماثل التنظيمي في المرتبة الأولى ثم أتى الالتزام التنظيمي، وكان هناك تأثير مباشر ومتوسط للتماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي، ووجود تأثير تفاعلي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (الدبلوم، البكالوريوس، الماجستير) في العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي حيث جاء في المرتبة الأولى الماجستير وتلاه في المرتبة الثانية البكالوريوس والمرتبة الثالثة الدبلوم، وأظهرت النتائج أنه لا يوجد تأثير تفاعلي تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة.

هدفت دراسة مسيل وعلوان وإبراهيم (2021) التعرف واقع ممارسة التماثل التنظيمي بأبعاده في القطاعات التعليمية في الكويت، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وكان مجتمع الدراسة هو جميع العاملين في المناطق التعليمية الست في دولة الكويت، وبلغ حجم العينة (300) من كلا الجنسين من العاملين، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات تقدير العاملين ومتوسط العلامات على جميع مجالات استبانة التماثل التنظيمي، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التشابه التنظيمي تبعاً لمتغير المؤهل

العلمي ولصالح الدبلوم، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية لصالح منطقة مبارك الكبير، والجوهرية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ولصالح الأكثر من 10 سنوات، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية الأكبر من 40 سنة.

هدفت دراسة حكيمة ولامية (2022) التعرف مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، اتبع المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة في المدارس الابتدائية في مقاطعة قمار في ولاية الوادي في الجزائر، وبلغ حجم عينة الدراسة (96) أساتذاً، وكانت الأداة المستخدمة هي الاستبانة، توصلت الدراسة إلى أن مستوى أبعاد التماثل التنظيمي التشابه التنظيمي، والولاء التنظيمي، والانتماء التنظيمي، جاءت بمستوى مرتفع.

هدفت دراسة القرشي والحري (2023) إلى التعرف على دور التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، الانتماء التنظيمي، التشابه التنظيمي) في تحسين بيئة العمل، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من معلمات المرحلة الثانوية في مكة المكرمة، وبلغ حجم العينة (346) معلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق التماثل التنظيمي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مكة المكرمة جاءت بدرجة كبيرة، حيث جاء بُعد التشابه التنظيمي بالمرتبة الأولى، يليه الولاء التنظيمي ثانياً، ثم جاء بعد العضوية التنظيمية ثالثاً، كما أن درجة معوقات التماثل التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، تعددت وتباينت الدراسات السابقة في الأهداف التي تسعى لتحقيقها، وكما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في الأهداف التي تسعى

لتحقيقها وتحديد منهجيتها وتطوير أدواتها، حيث تميزت هذه الدراسة عن غيرها بدراسة القيادة الروحية والتماثل التنظيمي والعلاقة الارتباطية بينهما لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.

تتفق الدراسة الحالية مع بعض ما جاء في الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي الارتباطي مثل: دراسة Ozgenel & Ankaralaioglu (2020)، ودراسة (2020)، Kamil ودراسة نجم وعوض (2021)، ودراسة العمري، وبطاح (2016).

واختلفت الدراسة الحالية في المنهج المستخدم مع دراسة الشهومي والحدابي والدباء (2021)، ودراسة العتيبي (2016)، دراسة (موسى، 2021)، ودراسة امجديان وبورظهير ومقدم (2018)، ودراسة الثوابية (2022)، ودراسة السعود والصرابرة (2009)، ودراسة القرشي والحري (2023)، دراسة العتايبي (2017)، ودراسة المواضية (2018)، ودراسة موسى (2021)، ودراسة مسيل وعلوان وإبراهيم (2021)، ودراسة حكيمة ولامية (2022)، ودراسة القرشي والحري (2023)، ودراسة زويتي (2022)، دراسة Sapta&Rustiarini&Kusuma&Astakoni، ودراسة Karadag ودراسة Subhaktiyaza (2023)، ودراسة Cimen&Karadag (2019)، ودراسة Soner Polat (2011)، ودراسة رحمن (2020)، ودراسة طه وعلم الدين (2022).

وتتفق هذه الدراسة من حيث مجتمع الدراسة وهو المعلمين والمعلمات مع دراسة الشهومي والحدابي والدباء (2021) ودراسة كامل (Kamil, 2020)، ودراسة نجم وعوض (2021)، ودراسة اوزنقيل وانكاراوغلو (Ozgenel & Ankaralaioglu, 2020)، ودراسة الثوابية (2022)، ودراسة امجديان وبورظهير ومقدم (2018)، دراسة Karadag، دراسة حكيمة، ولامية (2022)، دراسة القرشي

والحربي(2023)، ودراسة امجديان وبورظهير ومقدم (2018)، ودراسة شايمان وكاراداغ (2019Cimen&Karadag)، لكنها اختلفت معها في حجم العينة.

واختلفت في المجتمع مع دراسة العتيبي (2016) حيث تكون مجتمع دراسته من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، ودراسة موسى (2021) التي تكوّن مجتمع دراسته من كافة أعضاء التدريس من كافة الكليات في جامعة الإسراء،دراسة السعود والصريرة (2009) فتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية.

استخدمت الدراسات السابقة جميعها الاستبانة كأداة للدراسة حيث انفتحت مع الدراسة الحالية في الأداة.

أما موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة يتلخص في أنها تناولت موضوع درجة ممارسة القيادة الروحية من قبل مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة في العاصمة الأردنية عمّان، حيث لا تتوافر دراسة تجمع المتغيرين مع بعضهما وطُبقت في المدارس الخاصة -على حدّ علم الباحثة- في الميدان التربوي الأردني، كما تميزت الدراسة في حدودها المكانية التي تمثلت بالمدارس الخاصة الأردنية في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بالعاصمة الأردنية عمّان.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لأهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة في العاصمة عمان، والبالغ عددهم (3239) معلماً ومعلمة وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم الأردنية للعام الدراسي (2023 / 2024).

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (344) معلماً ومعلمة من معلمين ومعلمات المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة في عمان تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة المتيسرة بالرجوع لجداول كيرجي ومورغان (1970) وذلك بهامش ثقة 95% وهامش خطأ 5%، ويوضح الجدول (1-3) توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتها.

الجدول (1-3)

أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة)

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	156	45.3%
	أنثى	188	54.7%
	المجموع	344	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	204	59.3%
	دراسات عليا	140	40.7%
	المجموع	344	100%

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الخبرة	أقل من 5 سنوات	69	20.1%
	5 إلى أقل من 10 سنوات	114	33.1%
	10 سنوات فأكثر	161	46.8%
	المجموع	344	100%

أداة الدراسة

في سبيل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة ومقياس Spiritual Leadership الذي وضعه العالم Fry (2003) وتكونت الاستبانة من جزأين، الجزء الأول تمحور حول القيادة الروحية حيث تمت ترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، ثم عرضه على المحكمين، وبناءً على رأي المحكمين تم فصل الفقرة (1) والفقرة (12)، والفقرة (22)، والفقرة (24)، وحذف الفقرة (11)، وتعديل فقرة (25)، ثم تم إعادتها إلى المحكمين ولأخذ رأيهم وموافقتهم للمرة الثانية وحسب ملاحظاتهم السابقة، وتم توزيع مقياس القيادة الروحية على سبعة مجالات، وهي: الرؤية، والأمل/الإيمان، والحب الإنساني، والمعنى/النداء، والعضوية، والتزام المؤسسة، والإنتاجية.

وتمحور الجزء الثاني حول التماثل التنظيمي، وتم الاستعانة بدراسة موسى (2021)، الشهومي والحدابي والذباء (2021)، في تطويره وتم توزيع متغير التماثل التنظيمي على ثلاثة مجالات، وهي: الولاء التنظيمي، والانتماء التنظيمي، والتشابه التنظيمي.

صدق المحتوى

تكونت الاستبانة في الصورة الأولى من (54) فقرة حيث تكونت من (38) فقرة في الجزء الأول المتعلق بالقيادة الروحية، وتكون الجزء الثاني المتعلق بالتماثل التنظيمي من (16) فقرة، كما هو موضح في الملحق

(1)، ومن أجل التأكد من صدق المحتوى للاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالات: الإدارة والقيادة التربوية وعلم النفس التربوي واللغة العربية حيث بلغ عددهم (12) محكماً ملحق (2)، طلب منهم إبداء الرأي في سلامة ووضوح الصياغة اللغوية ودقتها ودرجة ملائمة الفقرات لمجالات الدراسة ومدى ملائمة كل فقرة للبعد الذي تنتمي إليه وأية تعديلات أو اقتراحات أخرى يرونها مناسبة وفي ضوء مقترحات المحكمين وآرائهم فقد تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة (8) محكمين، حيث وصل عدد الفقرات النهائية للجزء الأول القيادة الروحية إلى (38) فقرة وتكون الجزء الثاني المتعلق بالتمائل التنظيمي من (16) فقرة ويبين الملحق (3) الاستبانة في صورتها النهائية والجدول (2-3) يبين الاستبانة ومجالاتها وعدد فقراتها، وأرقامها.

الجدول (2-3)

مجالات الاستبانة تبعاً لمتغيراتها لكل مجال وعدد فقراتها وأرقامها

المتغير	رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	
القيادة الروحية	1	الرؤية	6	6-1	
	2	الأمل/الإيمان	5	11-7	
	3	الحب الإنساني	6	17-12	
	4	المعنى/ النداء	4	21-18	
	5	العضوية	6	27-22	
	6	التزام المؤسسة	6	33-28	
	7	الإنتاجية	5	38-34	
			مجموع الفقرات	38	38-1
	1	الولاء التنظيمي	6	6-1	
	2	الانتماء التنظيمي	5	11-7	
	3	التشابه التنظيمي	5	16-12	
			مجموع الفقرات	16	16-1
			المجموع الكلي للفقرات	54	

تصحيح أداة الدراسة

قامت الباحثة بالاعتماد على تدرج ليكرت الخماسي حيث قامت بتحديد خمسة مستويات، وهي: موافق بشدة ويعطى الوزن (5)، موافق ويعطى الوزن (4)، موافق إلى حد ما ويعطى الوزن (3)، غير موافق ويعطى الوزن (2)، غير موافق بشدة ويعطى الوزن (1) وللحكم على استجابات العينة على أداة الدراسة قامت الباحثة باستخدام المعادلة الآتية: طول الفئة = الحد الأعلى (5) - الحد الأدنى (1) / عدد المستويات (3) ويبين الجدول (3-3) هذه المعايير.

الجدول (3-3)

معايير الحكم على الفقرة

القيمة	1 - 2.33	2.34 - 3.67	3.68 - 5
درجة التقدير	منخفضة	متوسطة	مرتفعة

صدق البناء لأداة الدراسة

قامت الباحثة بالتحقق من صدق بناء الاستبانة من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها الأساسية بلغ عددها (30) معلماً ومعلمة وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والدرجة الكلية لكل جزء، ويبين الجدولان (3-4) و(3-5) معاملات ارتباط فقرات الاستبانة مع المجال ومع الدرجة الكلية لكل جزء

الجدول (3-4)

قيم معاملات ارتباط فقرات متغير القيادة الروحية مع المجال ومع الدرجة الكلية

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
**0.58	**0.86	20	**0.67	**0.82	1
**0.51	**0.66	21	**0.62	**0.67	2
**0.65	**0.68	22	**0.64	**0.83	3
**0.74	**0.81	23	**0.57	**0.91	4
**0.54	**0.79	24	**0.57	**0.84	5
**0.58	**0.82	25	**0.53	**0.83	6
**0.61	**0.90	26	**0.60	**0.78	7
**0.56	**0.90	27	**0.54	**0.90	8
**0.55	**0.61	28	**0.63	**0.85	9
**0.54	**0.89	29	**0.65	**0.71	10
**0.55	**0.88	30	**0.60	**0.86	11
**0.67	**0.85	31	**0.71	**0.75	12
**0.54	**0.80	32	**0.61	**0.88	13
**0.52	**0.85	33	**0.60	**0.90	14
**0.61	**0.80	34	**0.63	**0.82	15
**0.69	**0.82	35	**0.61	**0.83	16
**0.54	**0.81	36	**0.66	**0.82	17
**0.73	**0.90	37	**0.53	**0.86	18
**0.52	**0.91	38	**0.71	**0.92	19

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين الجدول (3-4) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة الدرجة

الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين (0.61-0.92) وتراوحت معاملات الارتباط

مع الدرجة الكلية بين (0.51-0.74) وهي قيم دالة إحصائياً.

الجدول (3-5)

قيم معاملات ارتباط فقرات متغير التماثل التنظيمي مع المجال ومع الدرجة الكلية

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
**0.85	**0.92	9	**0.86	**0.90	1
**0.70	**0.79	10	**0.59	**0.65	2
**0.74	**0.75	11	**0.81	**0.84	3
**0.59	**0.80	12	**0.89	**0.90	4
**0.77	**0.77	13	**0.75	**0.78	5
**0.57	**0.85	14	**0.83	**0.90	6
**0.56	**0.79	15	**0.70	**0.83	7
**0.60	**0.63	16	**0.76	**0.86	8

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين الجدول (3-5) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين (0.63-0.92) وتراوحت معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية بين (0.56-0.89) وهي قيم دالة إحصائياً.

ثبات أداة الدراسة

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الاستبانة من خلال حساب الثبات بطريقة كرونباخ ألفا حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (30) معلماً ومعلمة ويبين الجدول رقم (3-6) قيم معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا.

الجدول (3-6)
قيم معاملات الثبات

الجزء	مجالات الاستبانة	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
القيادة الروحية	الرؤية	6	0.90
	الأمل/الإيمان	5	0.87
	الحب الإنساني	6	0.91
	المعنى/ النداء	4	0.85
	العضوية	6	0.90
	التزام المؤسسة	6	0.90
	الإنتاجية	5	0.90
	القيادة الروحية ككل	38	0.92
التمائل التنظيمي	الولاء التنظيمي	6	0.90
	الانتماء التنظيمي	5	0.87
	التشابه التنظيمي	5	0.80
	التمائل التنظيمي ككل	16	0.93

يبين الجدول (3-6) معاملات ثبات كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات الاستبانة وللاستبانة الكلية حيث تراوحت معاملات الثبات بين المجالات (0.85-0.90) لجزء القيادة الروحية وبلغ معامل الثبات الكلي (0.92)، أما معاملات ثبات كرونباخ ألفا فقد تراوحت بين (0.80-0.90) لمجالات التماثل التنظيمي وبلغ معامل الثبات الكلي (0.93).

إجراءات الدراسة

قامت الباحثة في هذه الدراسة باتباع الإجراءات التالية:

- 1) القيام بمراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المنشورة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- 2) طُورت أداة الدراسة بالرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة، وعُرضت على المحكمين وذوي الاختصاص للتأكد من الصدق، وفيما يخص متغير القيادة الروحية فقد تمت ترجمة مقياس

(Fry,2003) إلى اللغة العربية والتأكد من صدقة وثباته، ثم تعديل الفقرات التي احتوت على

أخطاء إملائية أو احتاجت إعادة صياغة، بناء على نتائج التحكيم نتائج التحكيم.

(3) تم الحصول على الموافقات الرسمية اللازمة من جامعة الشرق الأوسط وتوجيهها للجهات

ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

(4) تم فحص الصدق والثبات للاستبانة من خلال تطبيقها على العينة الاستطلاعية.

(5) طبقت الاستبانة على مجتمع الدراسة.

(6) تم تفرغ الاستجابات الخاصة بالعينة باستخدام برنامج الإحصاء (SPSS) بعد ذلك

استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها ثم تعميمها.

(7) كما تم تحديد التوصيات المناسبة ليستفيد منها المعنيين بناءً على النتائج التي وردت في هذه

الدراسة.

المعالجة الإحصائية

- إيجاد معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach–Alpha) لإيجاد ثبات الاستبانة.
- إيجاد معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق بناء الاستبانة.
- استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للإجابة عن السؤال الأول والثاني.
- استخراج معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثالث.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يوضح هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد تطبيق أدواتها وجمع البيانات وذلك من

خلال الإجابة عن أسئلتها وفيما يلي عرض نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي نصّ على: ما درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والرتب لتقديرات المعلمين على فقرات أداة القيادة الروحية ويوضح الجدول (4-7) هذه النتائج.

الجدول (4-7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين لدرجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المجالات	الرتبة	التسلسل في الأداة
مرتفعة	0.61	4.33	المعنى/ النداء	1	4
مرتفعة	0.73	4.05	الرؤية	2	1
مرتفعة	0.73	4.03	الأمل / الإيمان	3	2
مرتفعة	0.78	3.97	التزام المؤسسة	4	6
مرتفعة	0.80	3.95	الإنتاجية	5	7
مرتفعة	0.80	3.91	العضوية	6	5
مرتفعة	0.85	3.81	الحب الإنساني	7	3
مرتفعة	0.66	3.99	القيادة الروحية ككل		

يبين الجدول (4-7) أنّ درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية في

مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة

وبمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.66) وجاءت درجة ممارسة القيادة الروحية على

المجالات الفرعية كما يلي: جاء (المعنى/النداء) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (0.61) وبدرجة مرتفعة، وجاء بالرتبة الثانية مجال (الرؤية) بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.73) وبدرجة مرتفعة، وجاء مجال (الأمل/الإيمان) في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.73) وبدرجة مرتفعة، وجاء بالرتبة الرابعة مجال (التزام المؤسسة) بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.78) وبدرجة مرتفعة، وتلاه مجال (الإنتاجية) بالرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة مرتفعة، وجاء بالرتبة السادسة مجال (العضوية) بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة مرتفعة، وجاء بالرتبة السابعة والأخيرة مجال (الحب الإنساني) بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.85) وبدرجة مرتفعة، وقد قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين على فقرات القيادة الروحية وعلى كل مجال وتظهر الجداول (8،9،10،11،12،13،14) هذه النتائج.

الجدول (4-8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الرؤية) مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.74	4.20	التزم برؤية مدرستي	1	2
مرتفعة	0.76	4.15	أفهم رؤية مدرستي	2	1
مرتفعة	0.85	4.00	رؤية مدرستي مقنعة	3	6
مرتفعة	0.85	4.00	أثق في رؤية مدرستي	3	5
مرتفعة	0.89	3.98	رؤية مدرستي تلهمني لأداء أفضل	5	4
مرتفعة	0.91	3.95	مدرستي لديها رؤية لاستخراج أفضل ما لدي	6	3
مرتفعة	0.73	4.05	الرؤية (الكلي)		

يبين جدول (4-8) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الرؤية) جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.73)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.95-4.20)، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي نصها (التزم برؤية مدرستي) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وانحراف معياري (0.74) وبدرجة مرتفعة وجاءت بالرتبة الثانية الفقرة (1) والتي نصها (أفهم رؤية مدرستي) بمتوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري (0.76) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (4) والتي نصها (رؤية مدرستي تلهمني لأداء أفضل) بالرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (3) والتي نصها (مدرستي لديها رؤية لاستخراج أفضل ما لدي) بالرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة مرتفعة.

الجدول (4-9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الأمل/ الإيمان) مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.81	4.09	أظهر إيماني في مدرستي ومهمتها عن طريق فعل كل ما في وسعي لمساعدتها على النجاح	1	5
مرتفعة	0.78	4.09	ثقتي في مدرستي تجعلني "أفعل كل ما يلزم" لتحقيق مهمتها	1	1
مرتفعة	0.83	4.06	ثقتي في مدرستي تجعلني أبذل جهداً إضافياً لمساعدتها في النجاح	3	2
مرتفعة	0.87	4.05	ثقتي في مدرستي تجعلني دائماً أبذل قصارى جهدي في العمل.	4	3
مرتفعة	0.84	3.86	ثقتي في مدرستي جعلتني أضع أهدافاً متقدمة (صعبة) لتحقيق نجاح المدرسة	5	4
مرتفعة	0.73	4.03	الأمل / الإيمان (الكلي)		

يبين جدول (4-9) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الأمل/ الإيمان) جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.73)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.86) - (4.09)، وجاءت الفقرة رقم (5) والتي نصها (أظهر إيماني في مدرستي ومهمتها عن طريق فعل كل ما في وسعي لمساعدتها على النجاح) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.09) وانحراف معياري (0.81)، وجاء بنفس الرتبة الفقرة رقم (1) والتي نصها (ثقتي في مدرستي تجعلني "أفعل كل ما يلزم" لتحقيق مهمتها) بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.78) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (4) والتي نصها (ثقتي في مدرستي جعلتني أضع أهدافا متقدمة (صعبة) لتحقيق نجاح المدرسة) بالرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.84) وبدرجة مرتفعة.

الجدول (4-10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الحب الإنساني) مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.91	3.90	يتصف قادة المدرسة باللطف مع الموظفين	1	2
مرتفعة	0.97	3.85	يتصف قادة المدرسة بشجاعتهم في الوقوف جانب موظفيهم	2	6
مرتفعة	0.94	3.83	يرغب قادة المدرسة بفعل شيء في حال معاناة الموظفين	3	1
مرتفعة	0.97	3.79	يتصف قادة المدرسة بالتواضع	4	5
مرتفعة	0.99	3.77	يتصف قادة المدرسة بتوافق أقوالهم مع أفعالهم	5	3
مرتفعة	0.95	3.75	يثق قادة المدرسة بالموظفين	6	4
مرتفعة	0.85	3.81	الحب الإنساني (الكلي)		

يبين جدول (4-10) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الحب الإنساني) جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.85)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات

(3.75-3.90)، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي نصها (يتصف قادة المدرسة باللطف مع الموظفين) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.90) وانحراف معياري (0.91)، وجاءت الفقرة رقم (6) والتي نصها (يتصف قادة المدرسة بشجاعتهم في الوقوف جانب موظفيهم) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.97) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (3) والتي نصها (يتصف قادة المدرسة بتوافق أقوالهم مع أفعالهم) بالرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (4) والتي نصها (يثق قادة المدرسة بالموظفين) بالرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.95) وبدرجة مرتفعة.

الجدول (4-11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية ل فقرات مجال
(المعنى / النداء) مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.70	4.37	العمل الذي أقوم به له معنى بالنسبة لي	1	3
مرتفعة	0.70	4.35	العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي	2	1
مرتفعة	0.71	4.34	العمل الذي أقوم به يحقق فارقاً في حياة الناس	3	4
مرتفعة	0.72	4.30	أنشطتي الوظيفية لها معنى شخصي بالنسبة لي	4	2
مرتفعة	0.61	4.33	المعنى / النداء (الكلي)		

يبين جدول (4-11) أن درجة ممارسة القيادة الروحية ل فقرات مجال (المعنى / النداء) جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (0.61)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (4.30-4.37)، وجاءت الفقرة رقم (3) والتي نصها (العمل الذي أقوم به له معنى بالنسبة لي) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.37) وانحراف معياري (0.70) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة

رقم (2) والتي نصها (أنشطتي الوظيفية لها معنى شخصي بالنسبة لي) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.72) وبدرجة مرتفعة.

الجدول (4-12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (العضوية) مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.85	4.00	أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لعملي	1	6
مرتفعة	0.84	4.00	أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لي	1	5
مرتفعة	0.86	3.98	أشعر باحترام كبير من قبل قيادة المدرسة.	3	4
مرتفعة	0.91	3.89	أشعر أن مدرستي تقدر عملي	4	3
مرتفعة	0.91	3.88	أشعر أن مدرستي تقدرني شخصياً	5	2
مرتفعة	0.96	3.73	أشعر أن مدرستي تفهم مخاوفي	6	1
مرتفعة	0.80	3.91	العضوية (الكلي)		

يبين جدول (4-12) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (العضوية) جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.80)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.73-4.00)، وجاءت الفقرة رقم (6) والتي نصها (أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لعملي) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.00) وبانحراف معياري (0.85) وبدرجة مرتفعة، كما جاءت بنفس الرتبة الفقرة رقم (5) والتي نصها (أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لي) بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.84) وبدرجة مرتفعة. وجاءت الفقرة رقم (2) والتي نصها (أشعر أن مدرستي تقدرني شخصياً) بالرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة مرتفعة، في حين جاء بالرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) والتي نصها (أشعر أن مدرستي تفهم مخاوفي) بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة مرتفعة.

الجدول (4-13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (التزام المؤسسة) مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.76	4.20	انا مخلص للغاية لمدرستي الحالية	1	5
مرتفعة	0.88	4.08	أشعر بالانتماء القوي لمدرستي	2	6
مرتفعة	0.84	4.05	أشعر بأنني "جزء من العائلة" في هذه المدرسة	3	1
مرتفعة	0.88	3.91	أشعر حقاً كما لو أن مشاكل مدرستي هي مشاكلنا الخاصة	4	4
مرتفعة	0.98	3.82	أتحدث عن مدرستي لأصدقائي كمكان رائع للعمل	5	3
مرتفعة	1.06	3.80	سأكون سعيداً جداً بقضاء بقية حياتي المهنية مع مدرستي الحالية	6	2
مرتفعة	0.78	3.97	التزام المؤسسة (الكلي)		

يبين جدول (4-12) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (التزام المؤسسة) جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.78)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.80-4.20)، وجاءت الفقرة رقم (5) والتي نصها (انا مخلص للغاية لمدرستي الحالية) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وبانحراف معياري (0.76) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (6) بالرتبة الثانية والتي نصها (أشعر بالانتماء القوي لمدرستي) بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.88) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (3) والتي نصها (أتحدث عن مدرستي لأصدقائي كمكان رائع للعمل) بالرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة مرتفعة، في حين جاء بالرتبة السادسة والأخيرة الفقرة رقم (2) والتي نصها (سأكون سعيداً جداً بقضاء بقية حياتي المهنية مع مدرستي الحالية) بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة مرتفعة.

الجدول (4-14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الإنتاجية) مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفعة	0.86	3.98	فريق عملي فعّال للغاية في الحصول على أقصى إنتاجية من الموارد المتاحة	1	5
مرتفعة	0.91	3.97	الجميع مشغول في العمل في المدرسة؛ (هناك قليل من الوقت الضائع).	2	1
مرتفعة	0.88	3.96	يبذل الجميع في قسمي أفضل جهودهم	3	3
مرتفعة	0.90	3.93	تعتبر جودة العمل في قسمي أولوية عالية بالنسبة لجميع الموظفين	4	2
مرتفعة	0.86	3.92	فريق عملي في المدرسة مُنتج للغاية	5	4
مرتفعة	0.80	3.95	الإنتاجية (الكلي)		

يبين جدول (4-14) أن درجة ممارسة القيادة الروحية لفقرات مجال (الإنتاجية) جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.80)، وتراوح المتوسطات الحسابية للفقرات (3.92-3.98)، وجاءت الفقرة رقم (5) والتي نصها (فريق عملي فعّال للغاية في الحصول على أقصى إنتاجية من الموارد المتاحة) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.98) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (4) والتي نصها (فريق عملي في المدرسة مُنتج للغاية) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي نصّ على: ما مستوى التماثل التنظيمي في المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين على فقرات أداة التماثل التنظيمي ويوضح الجدول (4-15) هذه النتائج.

الجدول (4-15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين لمستوى التماثل التنظيمي في المدارس الخاصة مرتبة تنازلياً

المستوى	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المجالات	الرتبة	التسلسل في الأداة
مرتفع	0.77	3.95	الولاء التنظيمي	1	1
مرتفع	0.82	3.94	الانتماء التنظيمي	2	2
مرتفع	0.75	3.90	التشابه التنظيمي	3	3
مرتفع	0.75	3.93	التماثل التنظيمي ككل		

يبين الجدول (4-15) أن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظرهم جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.75)، وجاءت مستوى التماثل التنظيمي على المجالات الفرعية كما يلي: جاء مجال الولاء التنظيمي بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.77) وبمستوى مرتفع، وجاء بالرتبة الثانية مجال الانتماء التنظيمي بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.82) وبمستوى مرتفع، وجاء مجال التشابه التنظيمي في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.75) وبمستوى مرتفع.

وقد قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين

على فقرات التماثل التنظيمي وعلى كل مجال وتظهر الجداول (16،17،18) هذه النتائج.

الجدول (4-16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التماثل التنظيمي لفقرات مجال (الولاء التنظيمي) مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
4	1	لدى مدرستي مكانة خاصة في نفسي	4.03	0.84	مرتفع
1	2	أشعر بالفخر عندما أتحدث عن مدرستي	4.02	0.87	مرتفع
6	3	أتحدث عن مدرستي بإعتزاز	3.97	0.87	متوسط
2	4	إدارة المدرسة تشجع الموظفين على الإستمرار في العمل معها	3.90	0.91	متوسط
3	5	أنظر إلى مشاكل المدرسة على أنها مشاكل خاصة	3.89	0.89	متوسط
5	6	أدافع عن مدرستي كونها مثالية	3.87	0.93	متوسط
		الولاء التنظيمي (الكلي)	3.95	0.77	متوسط

يبين جدول (4-16) أن مستوى التماثل التنظيمي لفقرات مجال (الولاء التنظيمي) جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.77)، وتراوح المتوسطات الحسابية للفقرات (3.87-4.03)، وجاءت الفقرة رقم (4) والتي نصها (لدى مدرستي مكانة خاصة في نفسي) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.03) وانحراف معياري (0.84) وبمستوى مرتفع، وجاءت بالرتبة الثانية الفقرة (1) والتي نصها (أشعر بالفخر عندما أتحدث عن مدرستي) بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.87) وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (3) والتي نصها (أنظر إلى مشاكل المدرسة على أنها مشاكل خاصة) بالرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.89) وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (5) والتي نصها (أدافع عن مدرستي كونها مثالية) بالرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.93).

الجدول (4-17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التماثل التنظيمي لفقرات مجال (الانتماء التنظيمي) مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أشعر بالانتماء إلى مدرستي	4.10	0.83	مرتفع
3	2	أستطيع وصف مدرستي بأنها أسرتي الكبيرة التي أنتمي لها	3.95	0.93	مرتفع
2	3	يعود إستمراري في العمل في المدرسة بسبب حبي لها	3.91	0.96	مرتفع
5	4	صورة مدرستي في المجتمع تمثلني	3.90	0.94	مرتفع
4	5	أشعر بوجود مناخ عائلي في المدرسة	3.87	0.94	مرتفع
		الانتماء التنظيمي (الكلي)	3.94	0.82	مرتفع

يبين جدول (4-17) أن مستوى التماثل التنظيمي لفقرات مجال (الانتماء التنظيمي) جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.82)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.87-4.10) وجاءت الفقرة رقم (1) والتي نصها (أشعر بالانتماء إلى مدرستي) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.10) وانحراف معياري (0.83) وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (4) والتي نصها (أشعر بوجود مناخ عائلي في المدرسة) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.94) وبمستوى مرتفع.

الجدول (4-18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التماثل التنظيمي لفقرات مجال (التشابه التنظيمي) مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	أشعر بالإمتنان تجاه مدرستي	3.97	0.82	مرتفع
5	2	توجد قيم مشتركة بيني وبين زملائي	3.96	0.80	مرتفع
1	2	أهدافي تتطابق مع أهداف المدرسة	3.96	0.85	مرتفع
4	3	تتشابه قلمي مع قيم المدرسة	3.91	0.81	مرتفع
3	4	تقدم لي المدرسة مزايا أفضل من المدارس الأخرى	3.75	1.03	مرتفع
		التشابه التنظيمي (الكلّي)	3.90	0.75	مرتفع

يبين جدول (4-18) أن مستوى التماثل التنظيمي لفقرات مجال (التشابه التنظيمي) جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.75)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.75-3.97)، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي نصها (أشعر بالإمتنان تجاه مدرستي) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.97) وانحراف معياري (0.82) وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (3) والتي نصها (تقدم لي المدرسة مزايا أفضل من المدارس الأخرى) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.03) وبمستوى مرتفع.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث والذي نصّ على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a=0.05) بين درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الروحية ومستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخراج معاملات ارتباط بيرسون بين مستوى ممارسة

القيادة الروحية ومستوى التماثل التنظيمي والجدول (4-19) يبين هذه النتائج.

الجدول (4-19)

معامل ارتباط بيرسون بين القيادة الروحية والتماثل التنظيمي

الدرجة الكلية	التشابه التنظيمي	الانتماء التنظيمي	الولاء التنظيمي	التماثل التنظيمي القيادة الروحية
**0.759	**0.754	**0.737	**0.703	الرؤية
**0.799	**0.793	**0.765	**0.750	الأمل/الإيمان
**0.813	**0.797	**0.762	**0.786	الحب الإنساني
**0.527	**0.487	**0.510	**0.519	المعنى/ النداء
**0.850	**0.821	**0.790	**0.836	العضوية
**0.894	**0.833	**0.874	**0.867	التزام المؤسسة
**0.774	**0.764	**0.754	**0.719	الإنتاجية
**0.920	**0.892	**0.881	**0.880	الدرجة الكلية

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين الجدول (4-19) وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة القيادة

الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية ومستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين على الدرجة

الكلية وعلى جميع المجالات حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط (0.487-0.920).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تناول هذا الفصل استعراض لنتائج الدراسة ومناقشتها، والتوصيات والمقترحات التي توصلت إليها الدراسة، وفيما يأتي توضيحٌ لذلك:

مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي نصّ على: ما درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

بينت نتائج الجدول (4-7) أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (3.81-4.33)، حيث جاء مجال (المعنى/النداء) في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.33)، وانحراف معياري (0.61) وبدرجة مرتفعة، بينما جاء مجال تحمل (الحب الإنساني) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.81)، وانحراف معياري (0.85) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين ككل (3.99)، وانحراف معياري (0.66)، وبدرجة مرتفعة.

وقد تعزو الباحثة أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الروحية قد جاءت بدرجة مرتفعة إلى اهتمام المدارس الخاصة بتعيين الإدارات ذات الكفاءة العالية، وتقوم بمتابعة الإنجازات المحققة من قبلهم بشكل دوري والاهتمام معالجة القصور الذي يظهر والتغلب عليه بشكل فوري، كونها مؤسسات تقوم على استقطاب الطلبة وأولياء الأمور لتحقيق الأرباح والاستمرارية، مما دفع بأرباب العمل في هذه المدارس الاهتمام بتوظيف ذوي بالمهارات القيادية، وتعيين الشباب أصحاب الكفاءة ذوي الطاقة المتجددة القادرون على العمل تحت الضغط وما يتطلبه العمل، وبما أنهم يُوظفون بعقود سنوية مؤقتة، فإن ذلك يجعلهم يسعون دومًا لتطوير مهاراتهم حتى يتمكنوا من الحفاظ على وظيفتهم مما

ينعكس إيجابياً على المعلمين وذلك من خلال التحفيز الدائم والتوجيه المستمر لتحقيق رؤية المدرسة بما في ذلك رسالتها وأهدافها بالابتكار والريادة والإبداع.

وقد تُعزى هذه النتائج إلى إدراك قيادات المدارس وأرباب العمل إلى أهمية مواكبة كل ما هو جديد والتحسين المستمر ومجارات التطور والابتكار والإبداع وذلك لتستطيع البقاء ضمن إطار المنافسة وتحقيق الجذب للطلبة وتحقيق الأرباح، ومن ذلك المنطلق تسعى المدارس إلى توظيف المدراء الذي يمتلكون المهارات الروحية التي تحفز المعلمين والمعلمات إلى الإبداع والابتكار.

اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة الثوابية (2022)، ومع دراسة الزويتى (2022)، ودراسة الشهومي (2020) والتي جاء واقع ممارسة القيادة الروحية لدى المديرين بدرجة مرتفعة.

واختلفت النتائج مع دراسة طه وعلم الدين (2022)، ودراسة سونر بولات (Soner polat,2011) التي جاء واقع القيادة الروحية لدى المديرين بدرجة متوسطة، وقد يُرد سبب الاختلاف إلى البعد الزماني والبعد المكاني واختلاف البعض منها في الميدان التطبيقي.

وفيما يأتي عرض لمناقشة نتائج مجالات القيادة الروحية

أولاً: مجال الرؤية

أظهرت نتائج الجدول (4-8) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.95-4.20)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "التزم برؤية مدرستي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.20) وبانحراف معياري بلغ (0.74)، وبدرجة مرتفعة.

بينما جاءت الفقرة رقم (2) ونصها " مدرستي لديها رؤية لاستخراج أفضل ما لدي " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.95) وبانحراف معياري بلغ (0.91)، وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الرؤية ككل (4.05) وبانحراف معياري بلغ (0.73)، وبدرجة مرتفعة.

جاءت الفقرة "التزم برؤية مدرستي" في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الوعي من قبل المعلمين برؤية المدرسة وأهميتها، وبناءً على هذا الوعي بالأهمية يأتي سبب التزامهم بالرؤية، لما في ذلك من دور في تحقيق الأهداف الموضوعية، ونجاح المؤسسة. ولما في ذلك من أثر في نجاح المعلمين والمعلمات أنفسهم.

أما الفقرة "مدرستي لديها رؤية لاستخراج أفضل ما لدي" فقد جاءت بالمرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة. وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الجو التنظيمي المتوفر في المدارس، سهولة التعامل بين القيادة والمعلمين والمعلمات، وقد يرد سبب ذلك إلى معرفة مكامن القوة لدى كل فرد من قبل القيادات، وكذلك تفويض الصلاحيات ضمن الإمكانيات له دور في استخراج أفضل ما لدى المعلمين والمعلمات.

ثانياً: مجال الأمل /الإيمان

بينت نتائج الجدول (4-9) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.86-4.09)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أظهر إيماني في مدرستي ومهمتها عن طريق فعل كل ما في وسعي لمساعدتها على النجاح" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.09) وبانحراف معياري بلغ (0.81). وبدرجة مرتفعة، كما جاءت الفقرة رقم (2) ونصها " ثقّتي في مدرستي تجعلني أفعل كل ما يلزم لتحقيق مهمتها " بالمرتبة نفسها وبمتوسط حسابي بلغ (2.21) وبانحراف معياري بلغ (4.09) وبدرجة مرتفعة.

أما الفقرة رقم (5) والتي تنص على "تقتي في مدرستي جعلتني أضع أهدافا متقدمة(صعبة) لتحقيق نجاح المدرسة" فجاءت بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.86) وبانحراف معياري (0.84)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الأمل/الإيمان الكلي (4.03) وبانحراف معياري بلغ (0.73) وبدرجة مرتفعة.

جاءت الفقرة "أظهر إيماني في مدرستي ومهمتها عن طريق فعل كل ما في وسعي لمساعدتها على النجاح" والفقرة "تقتي في مدرستي تجعلني أفعل كل ما يلزم لتحقيق مهمتها" بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى الانتماء المرتفع لدى المعلمين والمعلمات مما يجعلهم يسعون لبذل قصارى جهدهم في سبيل تحقيق أهداف المدرسة.

أما الفقرة "تقتي في مدرستي جعلتني أضع أهدافا متقدمة(صعبة) لتحقيق نجاح المدرسة" والتي جاءت بالمرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى الرغبة لدى فريق المدرسة في جعل المدرسة في المقدمة من خلال تحقيق أهداف جديدة غير مسبقة.

ثالثا: مجال الحب الإنساني

بينت نتائج الجدول (4-10) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.75-3.90)، فجاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " يتصف قادة المدرسة باللطف مع الموظفين " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.90) وبانحراف معياري بلغ (0.91) وبدرجة مرتفعة.

بينما جاءت الفقرة رقم (6) ونصها "يثق قادة المدرسة بالموظفين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.75) وبانحراف معياري بلغ (0.95) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الحب الإنساني الكلي (3.81) وبانحراف معياري بلغ (0.85) وبدرجة مرتفعة.

وجاءت الفقرة "يتصف قادة المدرسة باللطف مع الموظفين" بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى معرفة القادة بأهمية صفة اللطف لما لها من قدرة لاستخراج أفضل ما لدى المعلمين والمعلمات في العمل مما يجعل المدرسة تحقق أهدافها.

أما الفقرة "يثق قادة المدرسة بالموظفين" والتي جاءت في المرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات أظهروا مصداقية في التعامل جعلت القادة يثقون بهم.

رابعاً: مجال المعنى/النداء

بينت نتائج الجدول (4-11) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (4.30-4.37)، حيث جاءت الفقرتان رقم (1) والتي تنص على " العمل الذي أقوم به له معنى بالنسبة لي " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.37)، وبانحراف معياري بلغ (0.70) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (4) ونصها "أنشطتي الوظيفية لها معنى شخصي بالنسبة لي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.30) وبانحراف معياري بلغ (0.72) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال المعنى/النداء الكلي (4.33) وبانحراف معياري بلغ (0.61) وبدرجة مرتفعة.

أما الفقرة "العمل الذي أقوم به له معنى بالنسبة لي" والتي جاءت بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة فقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى المصداقية في العمل لدى المعلمين والمعلمات والقيم الأخلاقية العالية التي تحو بهم لاعتبار العمل ذو معنى بالنسبة لهم، والفقرة "أنشطتي الوظيفية لها معنى شخصي بالنسبة لي" والتي جاءت بالمرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة، تعزو الباحثة ذلك إلى الشعور بأهمية الأنشطة الوظيفية وفائدتها التي تعود على المدرسة وعلى المعلم.

خامساً: مجال العضوية

بيّنت نتائج الجدول (4-12) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.77-4.00)، جاءت الفقرة رقم (1) و(2) والتي تنصان على " أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لعملي"، "أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.00) وبانحراف معياري بلغ (0.85) (0.84) وبدرجة مرتفعة.

بينما جاءت الفقرة رقم (6) ونصها "أشعر أن مدرستي تفهم مخاوفي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.77) وبانحراف معياري بلغ (0.96) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال العضوية الكلي (3.91) وبانحراف معياري بلغ (0.80) وبدرجة مرتفعة.

جاءت الفقرتان "أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لعملي" و "أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لي" التي جاءت في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى المعرفة العامة بأهمية الاحترام للمعلمين والمعلمات كأشخاص ولعلمهم، المدرسة تسعى لاستخراج القدرات والمواهب لدى المعلمين للاستفادة منها وبدون الاحترام لن يكون أي ظهور لأي منها، وقد تعزو الباحثة سبب أن الفقرة "أشعر أن مدرستي تفهم مخاوفي" جاءت في المرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة إلى اهتمام القادة بالأوضاع النفسية والحاجات لدى المعلمين، كما يعزى ذلك إلى قوة العلاقات بين القادة من جهة والمعلمين والمعلمات من جهة أخرى.

سادساً: مجال التزام المؤسسة

بيّنت نتائج الجدول (4-13) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.80-4.20)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أنا مخلص للغاية لمدرستي الحالية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.20)، وبانحراف معياري بلغ (0.76) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم

(6) ونصها "سأكون سعيداً جداً بقضاء بقية حياتي المهنية مع مدرستي الحالية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.80) وبانحراف معياري بلغ (1.06) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التزام المؤسسة الكلي (3.97) وبانحراف معياري بلغ (0.78) وبدرجة مرتفعة.

أما الفقرة " أنا مخلص للغاية لمدرستي الحالية " والتي جاءت بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، فقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الصدق لدى المعلمين والمعلمات والإخلاص في العمل والانتماء الذي يجعلهم مخلصين لمدارسهم، أما الفقرة "سأكون سعيداً جداً بقضاء بقية حياتي المهنية مع مدرستي الحالية" والتي جاءت بالمرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة، فتعزو الباحثة ذلك إلى جو العمل الذي يسوده الاحترام، توفير الرواتب والحوافز التي تجعل المعلمين والمعلمات لا يسعون الى وظيفة جديدة.

سابعاً: الإنتاجية

بينت نتائج الجدول (4-14) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.98-3.92)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " فريق عملي فعّال للغاية في الحصول على أقصى إنتاجية من الموارد المتاحة " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.98)، وبانحراف معياري بلغ (0.86) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (6) ونصها " فريق عملي في المدرسة مُنتج للغاية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.92) وبانحراف معياري بلغ (0.86) وبدرجة مرتفعة.

وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الإنتاجية الكلي (3.95) وبانحراف معياري بلغ (0.80) وبدرجة مرتفعة، أما الفقرة " فريق عملي فعّال للغاية في الحصول على أقصى إنتاجية من الموارد المتاحة " والتي جاءت بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، فقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى جو التعاون السائد في العمل، والوعي بأهمية العمل الفعال من أجل تحقيق الأهداف، المقدرة على استغلال الموارد المتاحة لتحقيق أكبر ما يمكن من الإنتاجية، أما الفقرة "فريق عملي في المدرسة مُنتج للغاية" والتي

جاءت بالمرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة، قد تعزو الباحثة ذلك إلى مقدرة الإدارة لتوجيه الجهود واستثمارها بالطريقة الصحيحة، تشجيع العمل كفريق وتهيئة جو العمل المناسب للحصول على الإنتاجية المطلوبة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي نصّ على: ما مستوى التماثل التنظيمي في المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

بينت نتائج الجدول (4-15) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.90-3.95)، حيث جاء مجال الولاء التنظيمي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.95)، وبانحراف معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة، بينما جاء مجال التشابه التنظيمي في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.90) وبانحراف معياري بلغ (0.75) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى التماثل التنظيمي في المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين ككل (3.93) وبانحراف معياري بلغ (0.75) وبدرجة مرتفعة، وقد يعزى سبب هذه النتيجة إلى أن التزام المعلمين والمعلمات برؤية وأهداف مدارسهم وعملهم بإخلاص.

اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة القرشي والحري (2023)، ودراسة حكيمة لامية (2022)، ودراسة العتابي (2017)، دراسة العتيبي (2016)، ودراسة الشهومي والحدايبي والدباء (2021)، ودراسة السعود والصريرة (2009) والتي أظهرت نتائجها أن درجة ممارسة التماثل التنظيمي للمديرين جاء بدرجة مرتفعة، كما أنها اختلفت مع نتائج دراسة المواضية (2018)، دراسة العمري ويطاح (2016)، والتي جاء فيها مستوى التماثل التنظيمي لدى المديرين بدرجة متوسطة، وقد يعزى سبب الاختلاف في النتائج إلى البعد المكاني واختلاف البعد الزمني في الميدان التطبيقي.

وفيما يأتي عرض لمناقشة نتائج مجالات التماثل التنظيمي

أولاً: مجال الولاء التنظيمي

بينت نتائج الجدول (4-16) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.87-4.03)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "لدى مدرستي مكانة خاصة في نفسي" في المرتبة الأولى ومبلغ متوسطها الحسابي بلغ (4.03) وبلغ انحرافها المعياري (0.84) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (6) ونصها "أدافع عن مدرستي كونها مثالية" بالمرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها الحسابي (3.87) وانحرافها المعياري (0.94) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي الولاء التنظيمي الكلي (3.95) وانحراف معياري بلغ (0.77) وبدرجة مرتفعة.

وقد تعزو الباحثة ذلك إلى أن الإخلاص للمدرسة التي يعمل فيها المعلم أو المعلمة بسبب توفر شعور الاندماج والارتباط مع المدرسة.

وجاءت الفقرة "لدى مدرستي مكانة خاصة في نفسي" بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، والتي تشير إلى أن هناك ارتباط بين المعلم والمدرسة مما يجعلهم يشعرون بوجود مكانة خاصة للمدرسة لديهم. أما الفقرة "أدافع عن مدرستي كونها مثالية" والتي جاءت بالمرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة تعزو الباحثة ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات متقبلين وموافقين لأهداف مدرستهم وقيمها ويتبعونها، وبذلك يرون أنها مثالية فيدافعون عنها.

ثانياً: مجال الانتماء التنظيمي

بينت نتائج الجدول (4-17) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.87-4.10)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أشعر بالانتماء إلى مدرستي" في المرتبة الأولى ومبلغ متوسطها الحسابي بلغ (4.10) وبلغ انحرافها المعياري (0.83) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة رقم (6) ونصها "أشعر بوجود مناخ عائلي في المدرسة" بالمرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها الحسابي

(3.87) وبانحرافها المعياري (0.94) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الانتماء التنظيمي

الكلي (3.94) وبانحراف معياري بلغ (0.82) وبدرجة مرتفعة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الراحة التي يشعر بها المعلمون والمعلمات من خلال المناخ الوظيفي

الجيد والعلاقات الجيدة والمزايا المقدمة لهم جعلتهم ينتمون لمدارسهم.

وجاءت الفقرة "أشعر بالانتماء إلى مدرستي" بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، والتي تشير إلى أن

مستوى الغنماء لديهم مرتفع ولا يتولد هذا الانتماء الا بالمصلحة المشتركة بينهم وبين مدارسهم فتقدم

لهم المدرسة ما يحتاجونه من خبرات تدريبية وورش ومزايا مادية.

أما الفقرة "أشعر بوجود مناخ عائلي في المدرسة" والتي جاءت بالمرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة

فتعزو الباحثة ذلك إلى العلاقات الجيدة بين الجميع من قيادات ومعلمين ومعلمات، المناخ الوظيفي

الجيد المهيى من أجل المصلحة العامة.

ثالثاً مجال التشابه التنظيمي

بينت نتائج الجدول (4-18) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.75-3.97)، حيث

جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أشعر بالامتنان تجاه مدرستي" في المرتبة الأولى ومبلغ

متوسطها الحسابي بلغ (3.97) وبلغ انحرافها المعياري (0.82) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة

رقم (6) ونصها "تقدم لي المدرسة مزايا أفضل من المدارس الأخرى" بالمرتبة الأخيرة وبلغ متوسطها

الحسابي (3.75) وبانحرافها المعياري (1.03) وبدرجة مرتفعة.

وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التشابه التنظيمي الكلي (3.90) وبانحراف معياري بلغ (0.75)

وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هناك تشارك بين المعلمين والمعلمات في القيم والأهداف

مما يجعل هناك شعور بالتشابه بينهم وبين مدارسهم.

وجاءت الفقرة "أشعر بالامتنان تجاه مدرستي" بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، والتي تشير إلى أن مستوى الامتنان مرتفع وقد يعزى ذلك للشعور بالفضل من المدرسة، قد يُعزى ذلك لما تقدمه المدارس من دورات تدريبية وورش تساعد المعلمين والمعلمات بالتقدم وزيادة الخبرة.

أما الفقرة "تقدم لي المدرسة مزايا أفضل من المدارس الأخرى" والتي جاءت بالمرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة تعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام قيادات المدارس بالمعلمين والمعلمات ومحاولة الحفاظ عليهم ككادر ثابت في مدارسهم وذلك بتقديم المزايا التفضيلية التي تحافظ على بقائهم في المدرسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث والذي نصّ على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الروحية ومستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة؟

بينت نتائج الجدول (4-19) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الروحية، والتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه القويسمة.

وقد تعزو الباحثة ذلك إلى أنّ المدارس الخاصة تسعى إلى التميز في النتائج، وبالتالي تحرص على تشجيع القيم الروحية، وتقديم الأفكار والمقترحات وتبادل الخبرات والمعارف كما أنها تسعى على تطوير خدماتها وتجدها بشكل مستمر وتحديث منظماتها التعليمية حتى تحافظ على المستوى العال من التماثل التنظيمي، وأنّ ممارسة المدراء للقيادة الروحية يسهم في تعزيز التماثل التنظيمي، فهم قادة مبتكرين ومفكرين استراتيجيين، ويسعون لتوفير البيئة المناسبة والمحفزة للمعلمين والمعلمات وتحقيق النجاح في البيئة التنافسية، وعندما يتبنى المديرون الممارسات الخاصة في القيادة الروحية يتمكنون من تعزيز وتحسين الأداء فالتماثل التنظيمي.

التوصيات والمقترحات

في ضوء النتائج التي تم التوصل لها توصي الباحثة بما يلي:

- الاستمرار في تعزيز المعلمين للتميز في إنجاز المهام المدرسية والمسؤوليات التعليمية.
- الاستمرار في وضع الأهداف المتقدمة وتطويرها وجعلها أكثر تميزاً.
- العمل المستمر من أجل تقوية العلاقات بين القائد والمعلمين والمعلمات.
- إظهار أهمية الانجاز في العمل ومسؤولياته وأثره على الجيل.
- التعريف بأهمية القيادة الروحية وتبنيها كنمط قيادي ذو أثر على المدارس.
- تعزيز وتبني مديري ومديرات المدارس الخاصة لنمط القيادة الروحية بشكل أكبر، لتحسين قدرتهم على تجاوز الأزمات قبل حدوثها، ولتحسين المناخ الوظيفي.
- إجراء دراسات وبحوث مستقبلية عن درجة ممارسة القيادة الروحية في المدارس الأردنية وربطها بمتغيرات أخرى مثل الخفة الاستراتيجية، والريادة التنظيمية، والذكاء الاستراتيجي، والوعي الاستراتيجي، واليقظة التنافسية، والمواطنة التنظيمية.
- ضرورة اتباع المديرين لمبادئ وممارسات القيادة الروحية في المدارس.
- العمل على تبادل الخبرات بين المديرين والمديرات لمواكبة كل ما هو جديد في العمل الإداري لتحقيق التماثل التنظيمي في المدرسة.
- عقد دورات وورش تدريبية للمديرين والمديرات لتطوير الأداء وتنمية الممارسات الروحية بجميع مجالاتها لينعكس ذلك على مستوى التماثل التنظيمي للمدرسة.
- إجراء دراسات مستقبلية عن درجة ممارسة القيادة الروحية في المدارس الحكومية الأردنية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، أسماء. (2018). القيادة الروحية وتأثيرها في تنمية ولاء الموظفين: دراسة تطبيقية على بعض الشركات السياحية والفنادق. *مجلة إتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة جامعة قناة السويس-كلية الساحة والفنادق*، 2(15)، 74-85.

إبراهيم، حسام الدين، والقنبي، محمد. (2017). درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهره في سلطنة عُمان. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، (15).

ادريس، وائل، والغالبي. (2011). *الإدارة الاستراتيجية المفاهيم العمليات (ط.1)*. دار وائل للنشر والتوزيع.

إسماعيل، عمار. (2018). محددات الصمت التنظيمي وأثرها على الإحترق الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات: دراسة تطبيقية. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، 4(4)، 1-51.

البشاشة، سامر. (2018). أثر العدالة في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات الأردنية العامة: دراسة ميدانية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 4(4)، 427-461.

التميمي، آمال. (2015). تأثير القيادة الروحية في الاستقامة التنظيمية لبناء قيمة عليا للعاملين دراسة حالة في العتبة العباسية المقدسة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الكوفة.

توصيات مؤتمر الحكمة الدولي الرابع في الشرق الأوسط. (2023، 5، 21). في موقع خبرني. <https://www.khaberni.com/category/%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D9%85%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%B3-10>

توفيق، عبد الرحمن. (2004). *الشخصية القيادية فكراً وفعالاً (ط.1)*. مركز الخبرات المهنية والإدارة.

الثوابية، فاطمة. (2022). درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.

جواد، علاء الدين، وحميدي، إنعام. (2021). دور المناخ التنظيمي في تعزيز التماثل التنظيمي. مجلة الدراسات الإستراتيجية للكوارث وإدارة الفرص، 3(12) 83-105.

الحري، قاسم. (2014). القيادة المدرسية في ضوء اتجاهات القيادة التربوية الحديثة. الرياض: مكتبة الرشد.

حكيم، مصباحي، وبوبيدي، لامية. (2022). مستوى التماثل التنظيمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 9(4)، 325-345.

الحلاوي، علي. (2017). دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية من خلال الحد من عقبات التغيير [إطروحة دكتوراه منشورة، جامعة كربلاء].

حمود، خضير. (2002). السلوك التنظيمي. دار إثراء للنشر والتوزيع.

خلف زهرة. (2015). الثقافة التنظيمية بين رهانات الانتماء وديناميكية الأداء دراسة حالة [إطروحة دكتوراه جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف]، جامعة الجزائر.

رحمان، نهايت. (2020). دور القيادة الروحية في الصمت المنظمي. مجلة قهلاي زانست العلمية، 5(2)، 27.2.27.5.2.27/lfu.qzj.10.25212.

رشيد، مازن. (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته الرياض: جامعة الملك سعود.

الزعيبي، خلود. (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان العاصمة لأبعاد القيادة التحولية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.

زويتي، س. (2022). أثر القيادة الروحية في الأداء السياقي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أساتذة جامعة الطارف. مجلة العلوم الإنسانية، 20-191 (1) 33،

السعود، راتب، والصريرة خالد. (2009). التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي. دراسات العلوم التربوية، 36، 186-204.

السلامي، يمامه. (2022). تحليل العلاقة بين التماثل التنظيمي ودافعية العاملين على الإنجاز - دراسة تطبيقية على المركز التخصصي الثاني لطب الأسنان في بابل. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 6(24)، 84-102.

سمعان، مجدي، وعبد السميع، جاد الرب. (2016). أثر القيادة الروحية على الدافعية للإنجاز دراسة تطبيقية علي العاملين بقطاعات شركة وسط الدلتا لإنتاج الكهرباء. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، 4(4) 1-29.

الشهومي، حمد. (2020). واقع ممارسة مديري المدارس للقيادة الروحية في ولاية عبري بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان. *بحوث عربية في مجالات التربية النوعية*، 20(20)، 313-333، doi: 10.21608/raes.2020.117829

الشهومي، سعيد، والهدبي، داوود، والدبابة، عبد المجيد. (2021). أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عُمان. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 5(10)، 1-30.

الشواورة، طه. (2016). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية* 1(24).

الشيابوي، حامد، والموسوي، سعد. (2018). تأثير القيادة الروحية في تحقيق الالتزام التنظيمي. *مجلة الغري للعلوم المالية والاقتصادية*، 15(4)، 326-342.

صالح، خالد. (2015). تأثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي، بحث تطبيقي في وزارة التخطيط. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 21(8).

الصالح، مريم، وطرافي، قحيوش. (2021). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي دراسة ميدانية لعينة من أساتذة علم النفس المسييلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف المسييلة.

الصريرة، خالد. (2012). *التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور بالأمن في الإدارات الجامعية* (ط1). دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.

قاعود، صلاح، وهبة، مروة. (2020). تأثير نمط القيادة الروحية على الرضا الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ). *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة* -661، (1)14، 684. doi: 10.21608/jihtha.2020.99890

طالب، علاء. (2017). دور القيادة الروحية في تحقيق الريادة الاجتماعية بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدس. *مجلة الإدارة والإقتصاد*، 6(23).

طه، حسنين، وعلم الدين، محمد. (2022). دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل "دراسة تطبيقية". *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، (1)13، 3-1.

عاجل، عاجل. (2022). *دور التماثل التنظيمي في تعزيز تنفيذ ممارسات إدارة الجودة الشاملة*، [بحث للدبلوم]، جامعة كربلاء.

العاني، آلاء، والصراف، سجي. (2019). قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل : دراسة حالة مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 11(2).

عبيد، ضحى. (2019). *التماثل التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى مديرات رياض الأطفال في محافظة عمان* [رسالة دكتوراه غير منشوره]. جامعة آل البيت.

العنابي، سلام. (2017). *التماثل التنظيمي لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعات واسط من وجهة نظر الهيئة التدريسية*. مجلة نسق، 267، 16-310.

العنبي، تركي. (2016). *التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف*. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 9(3)، 705-762.

العجمي، محمد. (2015). *الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية (ط.3) عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع*.

العزب، حسين. (2019). *الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: مستوَاهما والعلاقة بينهما على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة*. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 15(4).

عسيري، حسن. (2019). *دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية*. *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، 8(1)، 137-150.

العمرى، إسلام، والبطاح، أحمد. (2016). التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بالحوافز المقدمة لهم. *Dirasat: Educational Sciences*, 45(4)، 669-647.

الغزالي، فاضل، والعبادي، هاشم. (2013). التماثل التنظيمي : منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية - دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*, 5(2)، 83-58.

فقيه، بتول. (2017). علاقة القيادة الروحية مع النجاعة الذاتية لدي مدرء وموظفي المدارس المتوسطة في شهر ري. *علوم تربيتي ازديكاه اسلام*, 5(8)، 185-139.

القرشي، أشواق، والحربي، مرادي. (2023). التماثل التنظيمي في تحسين بيئة العمل من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*, 7(35)، 61-
doi: 10.21608/jasep.2023.31845.98

الكعبي، حميد. (2018). دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المصارف العراقية الأهلية / بغداد. *مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية*, 10(23)، 161-141.

اللاحم. أروى. (2021). درجة ممارسة قائدات المدارس المتوسطة لأنماط القيادة وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمات في منطقة القصيم التعليمية. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية مركز رقاد للدراسات والأبحاث*, 9(2)، 334 - 1357.

مرباط، سوريا. (2015). ابعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لذي قابلات الصحة العمومية دراسة ميدانية على المؤسسات الصحة العمومة - بسكرة [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة محمد الخضير.

مسيل، محمود، وعلوان، سهام، وإبراهيم، منى. (2021). التماثل التنظيمي للعاملين بإدارات المناطق التعليمية في الكويت. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*, 5(20)، 412-369،
Doi: 10.21608/jasep.2021.162462

المعاضيدي، محمد، والعاني، الاء، والمسعودي، آرام. (2020). سلوكيات القيادة الروحية ودورها في تعزيز أخلاقيات المهنة. مجلة جامعة جيهان - اربيل للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 121-126.

المعاضيدي، رضا. (2016). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء. دراسات العلوم التربوية، 45(4)، 137-155.

المواضية، سلامة. (2018). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء. دراسات، العلوم التربوية، 45(4)، 137-155.

موسى، فتحي. (2017). دور القيادة الروحية في خفض سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بجامعة مدينة السادات: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث المالية والتجارية، 18(1)، 127-171.

موسى، معاذ. (2021). التماثل التنظيمي وأثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء/الأردن 2021 [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الإسراء.

نجم، عبد الحكيم، ومحمد، أحمد. (2021). العلاقة بين القيادة الروحية و الملكية النفسية (بالتطبيق علي العاملين بمدارس الثانوي العام الحكومية بالدقهلية) . المجلة المصرية للدراسات التجارية، 45(1)، 1-43. 10.21608/alat.2021.217435.43-1

وزارة التربية والتعليم الأردنية. (2020). التقرير الإحصائي لوزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2021/2020، أُسترجعت بتاريخ (18 November 2023).

يوسفي، كمال، وبن محمد، إيمان. (2020). القيادة الروحية: المفاهيم النظرية والمداخل الفكرية. مجلة البحوث والدراسات، 17(2)، 143-162.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Allison, S. T., Kocher, C. T., & Goethals, G. R. (2016). *Spiritual leadership: A fresh look at an ancient human issue. Frontiers in spiritual leadership Discovering the better angels of our nature. New York: Palgrave Macmillan*
- Abdizadeh, M., & Khiabani, M. M. (2014). Implementing the spiritual leadership model in the healthcare industry in Iran. *International Journal of Business and Management*, 9(11),92
- Amjadian, K., Taghipoor zahir, A., & zamani moghadam, A. (2019). A model for the School Management in Primary School, Based on Spiritual Leadership. *School Administration*, 7(2), 124-14.
- Anderson, P. (2000). This place hurts my spirit! *The Journal for Quality and Participation*, 23(4),16.
- Benefiel, M., Fry, L.W. & Giegle, D., 2014, 'Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research, *Psychology of Religion and Spirituality* 6(3), 175-187. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036597>
- Beytell, M. (2013). *Development and validation of a spiritual leadership questionnaire in a South African context* [Doctoral dissertation] North-West University.
- Bryan. J. (2008). *Team Development social networking and its impact on the encouragement of spiritual leadership*", UNIVERSITY OF PHOENIX
- Chen, C. & Yang, C. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis, *Journal of Business Ethics*, 105,107-114.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational Identification. *Communication Monographs*, 50,342-362.
- Cimen,Burcu, Karadaga, Engin.(2019). Spiritual Leadership, Organizational Culture, Organizational Silence and Academic Success of the School, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Educational Administration: Theory and Practice*,25(1),1-50.

- Contreras, F. (2016). Servant and Spiritual Leadership Theories: Are They Two Different Notions?. *Journal of Human Values*, 22(3), 202-208.
- Fairholm, G.(1997). *Capturing the hearth of leadership: Spirituality and community in the new American workplace*. Wesport, CT.: Praeger.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole- self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Fiol, C. & Hulf, A.(1992).Maps for managers; where are we? Where dol we go from here?. *Journal of Management Studies*, 29(3),267-2851.
- Fry,L.(2003).”Toward a Theory of Spiritual Leadership”. *The Leadership Quarterly*, No.14,693-727.
- Fry, L. W. (2009). Spiritual leadership as a model for student inner development. *Journal of leadership studies*, 3(3), 79-82.
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M. S. (2013). *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*: Stanford University Press.
- Gocen,A.,&Sen,S.(2021).Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Ameta- Analysis. *Sage Open*,11(3),1-16. :10.1177/21582440211040777
- Goleman, D. (1995). *Emotiona Intelligence*, NewYork, Bantam Books.
- Hall, D., Schnide, R. & Nygren, H. (1970). Personal factor of organizational identification. *Administrative Science Quarterly*. 15, 176-190.
- Hogg. M. & Terry, D. (2000). Social identity and self categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25, 121-140.
- Jeon, C. (2011). Concptualizing Spiritual Leadership in Secular Organizational Contexts and its Realation to Transformational ,Servant and Environ Mental Leadership ,*Leadership &Orgnization Development Journal*,31(7).
- Johnson, W. L, J, and Johnson, A. M & Heimberg, F. (1999). A primary And Secondar Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*,5(1),159-17.

- Kamil, Jinan.(2020). Organizational Tension According to Victor From Theory and its Relationship to Organizational Symmetry Among the Principals of distinguished Schools from the point view of Faculty Members. *Nasaq*. (27),280-313.
- Karadag, E. (2009).Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*,9(3), 1391-1405.
- Mael, F., & Ashforth, B. (2001). Identification in 1Work, War, sports and Religion: Contrasting the benefits and risks. *The Executive Management Committee*, p 197-222.
- Mosksness,L. (2014).*Verbal Measure ,or Graphic Measure,or Both?Psychometric Study of Organization Identification* [Master Degree in Psychology] Unit Norways Arctic University.
- Mustafa, S. & Ankaralıoğlu, Ö.(2020). The Effect of School Administrators Spiritual Leadership Style on School Culture Spiritual. *Psychology and Counseling (SPC)*,2(5),137-165. 10.37898/spc.2020.5.2.93
- Nafei, W. A. (2018). The role of spiritual leadership in reducing bullying behavior. A study on the industrial companies in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 13(2), 167.
- Nartgun, S. S. & Taskin. (2017). Relationship between Teacher Views on Levels of Organizational Support- Organizational Identification and Climate of Initiative. *Universal Journal of Educational Research*, 5(11).
- Ngunjiri, Faith W., "Lessons in spiritual leadership from Kenyan women".*Journal of Educational Administration*, 48(6), 2010.
- . Patchen, M. (1970). Participation, achievement, and involvement on the job. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.
- Polat,Soner.(2011). The level of Faculty Members Spiritual Leadership (SL) Qualities Display According To Students In Faculty Of Education. *Procedia-Social and Behavioral Siences*.15.2033-2041.

- Reese, Simon.(2014). "Examining the Relationship between organizational identification and learning organization Dimensions: A study of a U.S. *franchies organizational studies,Management and organizational studies*,1(2).
- Smith, G., Minor, M., & Brashen, H. (2018). Spiritual Leadership: A Guide to a Leadership Style That Embraces Multiple Perspectives. *Journal of instructional research*, 7, 80-89
- Spata, ketut et al.(2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent busniss & management*,(8) doi.org/10.1080/23311975.2021.1966865
- Subhaktiyasa, P.G. (2023). Spiritual Leadership Influences Organizational Citizenship Behaviorin Higher Education. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESSAND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, 3(1), 42–51.
- Tobroni, T. (2015). Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia. *British Journal of Education*, 3(11), 40-53
- Wang, H. K., Tseng, J. F., Yen, Y. F., & Huang, I. C. (2011). University Staff Performance Evaluation Systems. *Organizational Learning, and Organizational Identification in Taiwan. Social Behavior & Personality: an international journal*, 39(1).
- Yusof, J. M. (2011). Spiritual leadership and job satisfaction: A proposed conceptual framework. *Information Management and business review*, 2(6), 239- 245.
- Yusof, J. M., & Mohamad, M. (2014). The influence of spiritual leadership on spiritual well-being and job satisfaction: A conceptual framework. *International Review of Management and Business Research*, 3(4), 1948

الملحقات

الملحق رقم (1) أداة الدراسة بصورتها الأولية

حضرة الدكتور/ الدكتورة..... المحترم/المحترمة.

تحية طيبة وبعد.....

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي" بغرض الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط.

وتحقيقاً لهدف الدراسة تم تطوير أداة مكونة من ثلاث محاور، المحور الأول: البيانات الديموغرافية (البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة)، والمحور الثاني: درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بالعاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات حسب المقياس العالمي:

Fry (2003) SPIRITUAL LEADERSHIP (SLT) الذي وضعه العالم

والمحور الثالث: مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بالعاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، وصممت الأداة وفق تدرج ليكرت الخماسي:

موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

ولما عُرف عنكم من خبرة وكفاءة في مجال البحث العلمي ترحو الباحثة منكم التكرم بتحكيم فقرات أداة الدراسة وإبداء رأيكم وملاحظاتكم حول كل فقرة فيما يتعلق بدرجة انتمائها للمجال، ووضوحها، وأي تعديلات أخرى ترونها مناسبة سواء كان ذلك بإضافة فقرات أخرى أو حذفها، وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: سحر الحبس

إسم المحكم	التخصص	جهة العمل	الرتبة الأكاديمية

تعديلات مقترحة	الوضوح		انتماء الفقرة للمجال		المجالات والفقرات	رقم
	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية		
المجال الثاني: الأمل/الإيمان: تعرف بأنها: الثقة بأن الأشياء المأمولة ستتحقق، والإيمان بأن رؤية المدرسة ومهمتها ستتحقق.						
					<p>ثقتي في مدرستي تجعلني "أفعل كل ما يلزم" لتحقيق مهمتها.</p> <p>I have faith in my organization and I am willing to "do whatever it takes" to insure that it accomplishes its mission.</p>	6
					<p>ثقتي في مدرستي تجعلني أبذل جهداً إضافياً لمساعدتها في النجاح.</p> <p>I persevere and exert extra effort to help my organization succeed because I have faith in what it stands for.</p>	7
					<p>ثقتي في مدرستي تجعلني دائماً أبذل قصارى جهدي في العمل.</p> <p>I always do my best in my work because I have faith in my organization and its leaders.</p>	8
					<p>ثقتي في مدرستي جعلتني أضع أهدافاً متقدمة (صعبة) لتحقيق نجاح المدرسة.</p> <p>I set challenging goals for my work because I have faith in my organization and want us to succeed.</p>	9
					<p>أظهر إيماني في مدرستي ومهمتها عن طريق فعل كل ما في وسعي لمساعدتها على النجاح.</p> <p>I demonstrate my faith in my organization and its mission by doing everything I can to help us succeed</p>	10
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						

تعديلات مقترحة	الوضوح		انتماء الفقرة للمجال		المجالات والفقرات	رقم
	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية		
المجال الثالث: الحب الإنساني - إحساس بالتكامل والانسجام والرفاهية الذي ينتج عن الرعاية والاهتمام والتقدير للذات وللآخرين.						
					قادة المدرسة يهتمون بالموظفين. My organization really cares about its people	11
					يتصف قادة المدرسة باللطف مع الموظفين. ويرغبون بفعل شيء في حال معاناة الموظفين My organization is kind and considerate toward its workers, and when they are suffering, wants to do something about it.	12
					يتصف قادة المدرسة بتوافق أقوالهم مع أفعالهم. The leaders in my organization "walk the walk" as well as "talk the talk".	13
					يثق قادة المدرسة بالموظفين. My organization is trust worthy and loyal to its employees.	14
					يتصف قادة المدرسة بالتواضع. The leaders in my organization are honest and without false pride.	15
					يتصف قادة المدرسة بشجاعتهم في الوقوف جانب موظفيهم. The leaders in my organization have the courage to stand up for their people.	16
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						
المجال الرابع: المعنى / النداء - إحساس بأن حياة الشخص العملية لها معنى وتحقق فارقاً						
					العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي. The work I do is very important to me.	17
					أنشطتي الوظيفية لها معنى شخصي بالنسبة لي.	18

تعديلات مقترحة	الوضوح		انتماء الفقرة للمجال		المجالات وال فقرات	رقم
	واضحة غير	واضحة	منتمية غير	منتمية		
					. My job activities are personally meaningful to me.	
					العمل الذي أقوم به له معنى بالنسبة لي. The work I do is meaningful to me.	19
					العمل الذي أقوم به يحقق فرقاً في حياة الناس. The work I do makes a difference in people's lives.	20
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						
المجال الخامس: العضوية : وتعني الشعور بالانتماء بان يكون الفرد جزء من الكل ويشعر بدوره وأهميته لدى المنظمة. فينتهي الفرد لثقافة المنظمة ومجتمعها ويسعى لأن يكون له تقدير فيها. (Fry,2003)						
					أشعر أن مدرستي تفهم مخاوفي. I feel my organization understands my concerns.	21
					أشعر أن مدرستي تقدرني شخصياً وتقدر عملي. I feel highly regarded by my leadership.	22
					أشعر باحترام كبير من قبل قيادة المدرسة. I feel I am valued as a person in my job.	23
					أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لي ولعملي. demonstrates I feel my organization respect for me, and my work	24
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						
المجال السادس: التزام المؤسسة - درجة الولاء أو الانتماء للمنظمة.						

تعديلات مقترحة	الوضوح		انتماء الفقرة للمجال		المجالات وال فقرات	رقم
	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية		
					لا أشعر بأنني "جزء من العائلة" في هذه المدرسة. I do not feel like "part of the family" in this organization.	25
					سأكون سعيدًا جدًا بقضاء بقية حياتي المهنية مع مدرستي الحالية. I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.	26
					أنا أتحدث عن مدرستي لأصدقائي كمكان رائع للعمل. . I talk up this organization to my friends as a great place to work for.	27
					أشعر حقًا كما لو أن مشاكل مدرستي هي مشاكل الخاصة. I really feel as if my organization's problems are my own.	28
					أنا مخلص للغاية لمدرستي الحالية. I feel very loyal to this organization.	29
					أشعر بالانتماء القوي لمدرستي. I feel a strong sense of belonging to my organization.	30
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						
المجال السابع: الإنتاجية - الكفاءة في تحقيق النتائج أو الفوائد أو الأرباح						
					الجميع مشغول في العمل في المدرسة؛ (هناك قليل من الوقت الضائع). Everyone is busy in my department/grade; there is little idle time.	31
					في قسمي تعتبر جودة العمل أولوية عالية بالنسبة لجميع الموظفين. In my department, work quality is a high priority for all workers.	32

تعديلات مقترحة	الوضوح		انتماء الفقرة للمجال		المجالات وال فقرات	رقم
	واضحة غير	واضحة	منتمية غير	منتمية		
					في قسمي، يبذل الجميع أفضل جهودهم. In my department, everyone gives his/her best efforts.	33
					مجموعة عملي في المدرسة مُنتجة للغاية. My work group is very productive	34
					فريق عملي فعال للحصول على أعلى إنتاجية من الموارد المتاحة My work group is very efficient in getting maximum, output from the resources (money, people, equipment, etc.) we have available	35
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						

المحور الثاني: مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بالعاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين.

ويعرف التماثل التنظيمي على أنه " شعور الأفراد بأنهم جزء لا يتجزأ من المنظمة، مما يدفعهم

إلى الإمتثال بقيمها وعكس أفكارها، كما يحثهم ذلك على الدفاع بقوة عن سياسة منظماتهم وتوجهاتها

المستقبلية، والشعور بالفخر والانتماء والولاء لها، ويطلق على هذه الحالة من الارتباط القوي بين

الفرد والمنظمة بالتماثل التنظيمي" (إبراهيم والقنبي،،2017)

تعديلات مقترحة	الوضوح		انتماء الفقرة للمجال		المجالات وال فقرات	رقم
	واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية		
<p>المجال الأول: الولاء التنظيمي: يعرف بأنه: الصورة الإيجابية التي يبديها العاملون في المنظمة بتفضيل الصالح العام على الصالح الخاص والرغبة بالبقاء في المنظمة. (Reese, 2014).</p>						
					أشعر بالفخر عندما أتحدث عن مدرستي.	1
					تشجع إدارة المدرسة الموظفين على الإستمرار في العمل معها.	2
					أنظر إلى مشاكل المدرسة على أنها مشاكل خاصة.	3
					لدى مدرستي مكانة خاصة في نفسي.	4
					أدافع عن مدرستي كونها مثالية.	5
					أتحدث عن مدرستي بإعتزاز.	6
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						
<p>المجال الثاني: الانتماء التنظيمي يعرف بأنه: تولد الشعور لدى الفرد والذي يجعله مشترك مع المنظمة والعاملين فيها بالخصائص والقيم فيلجأ لهم وقت الحاجة ويبدى استعدادة للتعاون فيكون الاتصال فعال فيما بينهم. خلوف(2015)</p>						
					أشعر بالانتماء إلى مدرستي.	7
					يعود إستمراري في العمل في المدرسة بسبب حبي لها.	8
					أستطيع وصف مدرستي بأنها أسرتي الكبيرة التي أنتمي لها.	9
					أشعر بوجود مناخ عائلي في المدرسة.	10
					صورة مدرستي في المجتمع تمثلني.	11
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						

تعديلات مقترحة	الوضوح		انتماء الفقرة للمجال		المجالات وال فقرات	رقم
	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية		
المجال الثالث: التشابه التنظيمي: أن يشعر العاملون في المنظمة أنهم متشابهون مع الأفراد العاملين معهم من حيث قيمهم وتقبلهم لأهداف المنظمة وسعيهم للصالح العام. صالح(2015)						
					أهدافي تتطابق مع أهداف المدرسة.	12
					أشعر بالإمتنان تجاه مدرستي.	13
					تقدم لي المدرسة مزايا أفضل من المدارس الأخرى.	14
					تشابه قيمي مع قيم المدرسة.	15
					توجد قيم مشتركة بيني وبين زملائي.	16
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						

الملحق رقم (2) قائمة بأسماء السادة المحكمين

الرقم	الاسم	الرتبة العلمية	التخصص	مكان العمل
1.	أ.د أماني جرار	استاذ	أصول التربية السياسية	جامعة فيلادلفيا
2.	أ.د خالد السرحان	أستاذ	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
3.	أ.د منيرة الشرحان	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
4.	أ.د عمر رابعة	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة البلقاء
5.	د. ذكريات القرالة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
6.	د.سناء الخوالدة	أستاذ مشارك	إرشاد نفسي	جامعة فيلادلفيا
7.	د.عدنان الطوباسي	أستاذ مشارك	علم النفس التربوي	جامعة فيلادلفيا
8.	د. عمر الرفايعة	أستاذ مشارك	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط
9.	د.عمر كفاوين	أستاذ مشارك	اللغة العربية وآدابها	جامعة فيلادلفيا
10.	د. دانا أخو ارشيدة	استاذ مساعد	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط
11.	د.عبد الرحمن سلامة	مشرف تربوي	اللغة العربية	وزارة التربية والتعليم

حضرة المعلم/ة..... المحترم/المحترمة.

تحية طيبة وبعد.....

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي" بغرض الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط.

وتحقيقاً لهدف الدراسة تم تطوير أداة مكونة من ثلاث محاور، المحور الأول: البيانات الديموغرافية (البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة)، والمحور الثالث: مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بالعاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين.

اما المحور الثاني: درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بالعاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فقد تم اعتماد المقياس العالمي:

Fry (2003) الذي وضعه العالم (SLT) SPIRITUAL LEADERSHIP

وصممت الأداة وفق تدرج ليكرت الخماسي:

موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

ولأنكم من أصحاب الخبرة والاختصاص، ومن المهتمين في هذا المجال؛ فترجو الباحثة من حضرتكم التكرم بملء فقرات الاستبانة، وكلي ثقة بأن تتم الإجابة بدقة وموضوعية حول جميع العبارات الواردة فيها، لأهمية الدراسة ونتائجها التي تعتمد في المقام الأول على المعلومات المقدمة من قبلكم، علماً بأنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية ولأغراض البحث العلمي فقط..

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: سحر الحبس

الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية

يرجى التكرم بإكمال المعلومات العامة والتي تنطبق عليك بوضع إشارة () داخل الأقواس.

1. الجنس: ذكر () , أنثى () .
2. المؤهل العلمي: بكالوريوس () , دراسات عليا () .
3. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات () ، من 5 إلى أقل من 10 سنوات () , 10 سنوات فأكثر () .

الجزء الثاني: درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية

والتعليم للواء القويسمة بالعاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين.

وتعرف القيادة الروحية على أنها: " 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" (Samul, 2020)

رقم	المجالات والفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: الرؤية - تصف رحلة المدرسة وسبب اتخاذنا لها؛ تحدد من نحن؟ وماذا نفعل؟						
1	أنا أفهم رؤية مدرستي.					
2	أنا ملتزم برؤية مدرستي.					
3	مدرستي لديها رؤية لاستخراج أفضل ما لدي.					
4	رؤية مدرستي تلهمني لأداء أفضل.					
5	أثق في رؤية مدرستي.					
6	رؤية مدرستي مقنعة.					
المجال الثاني: الأمل/الإيمان: يعرف بأنه: الثقة بأن الأشياء المأمولة ستتحقق، والإيمان بأن رؤية المدرسة ومهمتها ستتحقق.						
7	ثقتي في مدرستي تجعلني "أفعل كل ما يلزم" لتحقيق مهمتها.					
8	ثقتي في مدرستي تجعلني أبذل جهداً إضافياً لمساعدتها في النجاح.					
9	ثقتي في مدرستي تجعلني دائماً أبذل قصارى جهدي في العمل.					
10	ثقتي في مدرستي جعلتني أضع أهدافاً متقدمة (صعبة) لتحقيق نجاح المدرسة.					
11	أظهر إيماني في مدرستي ومهمتها عن طريق فعل كل ما في وسعي لمساعدتها على النجاح.					
المجال الثالث: الحب الإنساني - إحساس بالتكامل والانسجام والرفاهية الذي ينتج عن الرعاية والاهتمام والتقدير للذات وللآخرين.						
12	يرغب قادة المدرسة بفعل شيء في حال معاناة الموظفين.					
13	يتصف قادة المدرسة باللطف مع الموظفين.					
14	يتصف قادة المدرسة بتوافق أقوالهم مع أفعالهم.					
15	يثق قادة المدرسة بالموظفين.					

					يتصف قادة المدرسة بالتواضع.	16
					يتصف قادة المدرسة بشجاعتهم في الوقوف جانب موظفيهم.	17
المجال الرابع: المعنى / النداء - إحساس بأن حياة الشخص العملية لها معنى وتحقق فارقاً						
					العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي.	18
					أنشطتي الوظيفية لها معنى شخصي بالنسبة لي.	19
					العمل الذي أقوم به له معنى بالنسبة لي.	20
					العمل الذي أقوم به يحقق فارقاً في حياة الناس.	21
المجال الخامس: العضوية : وتعني الشعور بالانتماء بأن يكون الفرد جزء من الكل ويشعر بدوره وأهميته (Fry,2003) لدى المنظمة. فينتمي الفرد لثقافة المنظمة ومجتمعها ويسعى لأن يكون له تقدير فيها.						
					أشعر أن مدرستي تفهم مخاوفي.	22
					أشعر أن مدرستي تقدرني شخصياً.	23
					أشعر أن مدرستي تقدر عملي.	24
					أشعر باحترام كبير من قبل قيادة المدرسة.	25
					أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لي.	26
					أشعر أن مدرستي تظهر الاحترام لعملي.	27
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						
المجال السادس: التزام المؤسسة - درجة الولاء أو الانتماء للمنظمة.						
					أشعر بأنني "جزء من العائلة" في هذه المدرسة.	28

					سأكون سعيدًا جدًا بقضاء بقية حياتي المهنية مع مدرستي الحالية.	29
					أنا أتحدث عن مدرستي لأصدقائي كمكان رائع للعمل.	30
					أشعر حقًا كما لو أن مشاكل مدرستي هي مشاكلنا الخاصة.	31
					أنا مخلص للغاية لمدرستي الحالية.	32
					أشعر بالانتماء القوي لمدرستي.	33
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						
المجال السابع: الإنتاجية - الكفاءة في تحقيق النتائج أو الفوائد أو الأرباح						
					الجميع مشغول في العمل في المدرسة؛ (هناك قليل من الوقت الضائع).	34
					في قسمي تعتبر جودة العمل أولوية عالية بالنسبة لجميع الموظفين.	35
					في قسمي، يبذل الجميع أفضل جهودهم.	36
					في المدرسة مُنتجة مجموعة عملي للغاية.	37
					مجموعة عملي فعالة للغاية في الحصول على أقصى إنتاجية من الموارد المتاحة.	38
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						

المحور الثاني: مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء القويسمة بالعاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين.

ويعرف التماثل التنظيمي على أنه " شعور الأفراد بأنهم جزء لا يتجزأ من المنظمة، مما يدفعهم إلى الإمتثال بقيمتها وعكس أفكارها، كما يحثهم ذلك على الدفاع بقوة عن سياسة منظماتهم وتوجهاتها المستقبلية، والشعور بالفخر والالتزام والولاء لها، ويطلق على هذه الحالة من الارتباط القوي بين الفرد والمنظمة بالتماثل التنظيمي" (إبراهيم والقنبي،،2017)

تعديلات مقترحة	الوضوح		انتماء الفقرة للمجال		المجالات وال فقرات	رقم
	واضح	غير واضح	منتمية	غير منتمية		
المجال الأول:الولاء التنظيمي: يعرف بأنه: الصورة الإيجابية التي يبديها العاملون في المنظمة بتفضيل الصالح العام على الصالح الخاص والرغبة بالبقاء في المنظمة. (Reese,2014).						
					أشعر بالفخر عندما أتحدث عن مدرستي.	1
					تشجع إدارة المدرسة الموظفين على الإستمرار في العمل معها.	2
					أنظر إلى مشاكل المدرسة على أنها مشاكلي الخاصة.	3
					لدى مدرستي مكانة خاصة في نفسي.	4
					أدافع عن مدرستي كونها مثالية.	5
					أتحدث عن مدرستي بإعتزاز	6
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						
المجال الثاني: الانتماء التنظيمي يعرف بأنه: تولد الشعور لدى الفرد والذي يجعله مشترك مع المنظمة والعاملين فيها بالخصائص والقيم فيلجأ لهم وقت الحاجة ويبدي استعداده للتعاون فيكون الاتصال فعال فيما بينهم. خلوف(2015)						
					أشعر بالانتماء إلى مدرستي.	7

تعديلات مقترحة	الوضوح		انتماء الفقرة للمجال		المجالات وال فقرات	رقم
	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية		
					يعود إستمراري في العمل في المدرسة بسبب حبي لها.	8
					أستطيع وصف مدرستي بأنها أسرتي الكبيرة التي أنتمي لها.	9
					أشعر بوجود مناخ عائلي في المدرسة.	10
					صورة مدرستي في المجتمع تمثلي.	11
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						
المجال الثالث: التشابه التنظيمي: أن يشعر العاملون في المنظمة أنهم متشابهون مع الأفراد العاملين معهم من حيث قيمهم وتقبلهم لأهداف المنظمة وسعيهم للصالح العام. صالح(2015)						
					أهدافي تتطابق مع أهداف المدرسة.	12
					أشعر بالإمتنان تجاه مدرستي.	13
					تقدم لي المدرسة مزايا أفضل من المدارس الأخرى.	14
					تشابهه قيمي مع قيم المدرسة.	15
					توجد قيم مشتركة بيني وبين زملائي.	16
أي مقترحات أخرى ترونها مناسبة						

الملحق رقم (4) كتب تسهيل مهمة الباحثة

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan



مكتب رئيس الجامعة
Office of the President

الرقم: در/خ/1230
التاريخ: 2024/04/07

معالي الأستاذ الدكتور عزمي محمود محافظة الأكرم

وزير التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد،

تهديكم جامعة الشرق الأوسط أطيب وأصدق الأمنيات، وحيث إن المسؤولية المجتمعية قيمة أساسية في تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها، ويهدف تعزيز وترسيخ أسس التعاون المشترك الذي يسهم في تأدية الجامعة التزامها نحو خدمة المجتمع المحلي وتنميته، يرجى التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة للطالبة سحر مليح الحبس ورقمها الجامعي (402210106) المسجلة في برنامج ماجستير الإدارة والقيادة التربوية/ كلية الآداب والعلوم التربوية؛ والتي تتولى القيام بتوزيع استبانات لدى المدارس الخاصة في عمان لاستكمال رسالتها الجامعية والموسومة بعنوان "القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي"، علماً أن المعلومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق الاحترام والتقدير...

رئيسة الجامعة

أ.د. سلام خالد المحادين





١٧٥٧٥١١٠/٣

١٤٤٥ شوال ٥

٢٠٢٤/٠٤/١٥

السيد مدير إدارة التعليم الخاص

الموافق:

الموضوع:
(البحث التربوي)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة سحر مليح الحبس تقوم بإجراء دراسة عنوانها "القيادة الروحية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى بيانات ومعلومات، وتطبيق أداة الدراسة على عينة من معلمي ومعلمات المدارس التابعة لإدارتكم. راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الأداة المطبقة مع الأداة المرفقة، وألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

/ وزير التربية والتعليم

عصام رضوان الكساسبة
مدير إدارة التخطيط والبحث التربوي

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي

نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي

نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي

نسخة/ الملف 10/3

المرفقات: (6) صفحات