

## Spirituality of place and its relationship to job performance of public-school principals in Jerusalem governorate from their point of view

Mrs. Lubna Mousa Abu Sarhan\*<sup>1</sup>, Mr. Ayoub Mousa Olyan<sup>1</sup>, Dr. Kamal Khalil Makhamra<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Educational Sciences | Al-Quds University | Palestine, <sup>2</sup> Faculty of Educational Sciences | Hebron University | Palestine

Received:

04/04/2023

Revised:

15/04/2023

Accepted:

19/04/2023

Published:

30/07/2023

\* Corresponding author:

[lubna.sarhan@moe.edu.ps](mailto:lubna.sarhan@moe.edu.ps)

Citation: Abu-Sarhan, L.

M., Olyan, A. M., &

Makhamra, K. KH. (2023).

Spirituality of place and its

relationship to job

performance of public-

school principals in

Jerusalem governorate

from their point of view.

*Journal of Educational and*

*Psychological Sciences,*

7(27), 1 – 21.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.C040423)

[AJSRP.C040423](https://doi.org/10.26389/AJSRP.C040423)

2023 © AISRP • Arab

Institute of Sciences &

Research Publishing

(AISRP), Palestine, all rights

reserved.

• Open Access



This article is an open

access article distributed

under the terms and

conditions of the Creative

Commons Attribution (CC

BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Abstract:** The study aimed to reveal the spirituality of the place and its relationship to the job performance of public-school principals in Jerusalem governorate from their point of view, by knowing the level of spirituality of the place and the level of job performance of school principals, and the relationship between them, and knowing the statistically significant differences for a group of variables. To achieve the objectives of the study, the researchers used the descriptive, correlational survey method, and the questionnaire as a tool for collecting data from a sample of 96 male and female principals, representing 76.8% of the study population. And to a very high degree, and at the level of fields; Purposeful work obtained the highest average (4.36), then the individual's values corresponded to the values of the organization (4.32), both with a (very high) degree, thirdly, the sense of group (4.20), and fourthly, the workplace (4.12), both with a (high) degree, with a percentage of (85.1%). And that their level of job performance obtained an overall average of (4.31 out of 5) with a (very high) degree, with a percentage of (86.2%). And that the value of the relationship between the spirituality of the place and the job performance of the public- school principals in the Jerusalem governorate according to the Pearson correlation coefficient was (0.608), (moderate positive) and that the higher the level of the spirituality of the place among the public-school principals in the Jerusalem governorate, the higher the level of their job performance. While there were no differences in the estimates of the respondents in the spirituality of the workplace or in job performance according to the variables (gender, number of years of total service, service in administration, qualification, and directorate), the researchers recommended the need to strengthen the education environment and education management in all governorates, to enhance education Palestinian and achieve the goals of the institution.

**Keywords:** spirituality of place, job performance, government schools, Jerusalem.

### روحانيات المكان وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في محافظة القدس من وجهة نظرهم

أ. لبنى موسى أبو سرحان\*<sup>1</sup>، أ. أيوب موسى عليان<sup>1</sup>، د. كمال خليل مخامرة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> كلية العلوم التربوية | جامعة القدس | فلسطين، <sup>2</sup> كلية العلوم التربوية | جامعة الخليل | فلسطين

المستخلص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن روحانيات المكان وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في محافظة القدس من وجهة نظرهم، وذلك بمعرفة مستوى روحانيات المكان ومستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس، والعلاقة بينها، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمجموعة من المتغيرات. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عدد أفرادها 96 مديراً ومديرة وبنسبة 76.8% من مجتمع الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس حصلت على متوسط كلي (4.26 من 5) وبدرجة عالية جداً، وعلى مستوى المجالات: حصل العمل الهادف على أعلى متوسط (4.36) ثم توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة (4.32) وكلاهما بدرجة (عالية جداً) وثالثاً الإحساس بالجماعة (4.20) ورابعاً مكان العمل (4.12) وكلاهما بدرجة (عالية)، وبنسبة (85.1%)، وأن مستوى الأداء الوظيفي لديهم حصل على متوسط كلي (4.31 من 5) وبدرجة (عالية جداً)، وبنسبة (86.2%)، وأن قيمة العلاقة بين روحانيات المكان والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس وفقاً لمعامل ارتباط بيرسون بلغت (0.608)، (إيجابية طردية متوسطة) وأنه كلما زاد مستوى روحانيات المكان لدى مدرّاء المدارس الحكومية في محافظة القدس زاد مستوى الأداء الوظيفي لديهم. في حين لم تظهر أي فروق في تقديرات أفراد العينة في روحانيات مكان العمل ولا في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، وعدد سنوات الخدمة الكلية، والخدمة في الإدارة، والمؤهل والمديرية)، وأوصى الباحثون بضرورة تعزيز بيئة التعليم وإدارة التعليم في كافة المحافظات، لتعزيز التعليم الفلسطيني وتحقيق أهداف المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: روحانيات المكان، الأداء الوظيفي، المدارس الحكومية، القدس.

## 1- المقدمة.

في ظل الظروف العالمية المتداخلة والمتشابكة، وفي زمن العولمة، لم تعد البيئة الداخلية والخارجية لمؤسسات اليوم مستقرة كما كانت من قبل، بل أصبحت الحركية والديناميكية من سماتها الواضحة، الأمر الذي نتج عنه تحديات ومشكلات معقدة ومتشابكة ألقت بظلالها على عمل المؤسسات (يوسفي وعروسي، 2018). أثمرت هذه التحديات والمشكلات عن انخفاض واضح في الاستقرار والأمن الوظيفي وزادت من حالة التأكد، كما ساهمت في انخفاض اخلاقيات العمل، وارتفاع مستوى القلق، وظهور حالات الإجهاد والإرهاق الوظيفي في المؤسسات المعاصرة (الشامي، 2014)، ومن هنا فإن هذه المؤسسات وجدت في مفهوم روحانية مكان العمل خياراً جوهرياً لا يعزز رغبة العاملين ونشاطهم فحسب بل انه يتضمن دمج العاملين مع هوية المنظمة ومصيرها، واتت فكره الروحانية في الوظيفة "Workplace Spirituality" من خلال تشجيع المشاعر الإيجابية (الحب، والمودة، والإيثار)، فأثبتت دراسات عديدة، أهمية الروحانية الوظيفية ضمن مكان العمل في تحقيق مركز تنافسي للمنظمات في الوقت الحاضر (Pawar, 2008;& Rayment, 2007; Daniel, 2010). يساعد بناء الروحانية في مكان العمل في شرح العلاقات الإيجابية بين الروحانية والنتائج التنظيمية الإيجابية، وتؤدي الروحانية في مكان العمل إلى زيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الارتباط بالعمل، والمزيد من الأمانة والثقة والالتزام، ومستويات أكبر من الرضا عن المكافآت الذات السلي، وقلة التركيز وسلوك العمل السلي (Karakas, 2010).

## مشكلة الدراسة:

إن الحال في منظمات اليوم في أمس الحاجة إلى تطوير نماذج أعمال جديدة تبرز القيم الروحية للعاملين في مكان العمل، على اعتبار أنها واحدة من القيم ذات الأهمية لارتباطها بالحال الإنسانية. فأكد العديد من الباحثين والمختصين بهذا الشأن أن مفهوم الروحانية في مكان العمل خيار مهم وجديد يعزز من رغبة العاملين ونشاطهم في العمل، ويتضمن أيضاً إلهامهم عن كيفية دمج أنفسهم مع هوية المنظمة، ومصيرها، من خلال تأكيدهم أن الروحانية في مكان العمل، أصبحت من بين أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات هذه الأيام، بسبب فوائدها الاستراتيجية التي توفرها والتي تشجع مشاعر الحب والإيثار، والمودة، والاهتمام والإنسانية بهدف تحقيق الرضا الداخلي وتحقيق الذات. فكان من الطبيعي والمنطقي على ما تقدم أن تتجه المنظمات اليوم إلى الاهتمام والأخذ بمفهوم الروحانية في مكان العمل، سعياً منها لتأطير أعمالها بتلك الصفات الراقية التي يمكن أن تقود إلى منافع متعددة ومتنوعة في مجالات مختلفة منها: الابتكارية والمصادقية والاستقامة والنزاهة والثقة والإنجاز الشخصي، هذه المجالات دون أدنى شك سوف تساهم في تعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام. يعد مفهوم الروحانية في مكان العمل من المفاهيم المعاصرة التي تعزز الاهتمام بها خلال السنوات الأخيرة، وأصبح محل نقاش وجدل أكاديمي وعلمي، وأعتبر من المواضيع المعقدة وصعبة الفهم، لما لهذا المفهوم من أثر بارز في مستوى أداء العاملين. وقد حثت الدراسات الباحثين على مزيد من البحث في مفهوم روحانية مكان العمل باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات على اختلافها، والتي لا يزال فهمها في الواقع المنظمي محدوداً وغير كامل (يوسفي وعروسي، 2018).

## اسئلة الدراسة:

- 1- ما مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس؟
- 2- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس؟
- 3- ما مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين روحانيات المكان والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس؟
- 4- ما مدى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في كل من (مستوى روحانيات المكان، الأداء الوظيفي) لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة الكلية، سنوات الخدمة في الإدارة، المديرية؟

## فرضيات الدراسة

- وللإجابة عن السؤالين الثالث والرابع تم تحويلهما إلى الفرضيتين كالتالي:
- الفرضية الرئيسية الأولى: المتعلقة بالسؤال الثالث: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الروحانية في مكان العمل والأداء الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في محافظة القدس .

- الفرضية الرئيسية الثانية؛ المتعلقة بالسؤال الرابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha < 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه (الروحانية في مكان العمل، والأداء الوظيفي) في المدارس الحكومية في محافظة القدس من وجهة نظر مديري المدارس تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المديرية).

#### أهداف الدراسة

1. التعرف على مستوى روحانية مكان العمل لدى أفراد عينة الدراسة.
2. التعرف على تأثير أبعاد الروحانية في مكان العمل (مكان العمل، العمل الهادف، الإحساس بالجماعة، التوافق مع القيم التنظيمية) على الأداء الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في محافظة القدس من وجهة نظرهم.
3. الكشف عن الفروق عند مستوى دلالة ( $\alpha < 0.05$ ) في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة تجاه الروحانية في مكان العمل في المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المديرية).

#### أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة الحالية من المسوغات الآتية:

- **الأهمية العلمية:**
  - تكمن أهمية الدراسة الحالية من أهمية متغير الروحانية في مكان العمل، فهي من الاستراتيجيات المحفزة لزيادة الإنتاجية، كما تعد من القوى الفاعلة في توطيد العلاقات بين الموظفين، ومصدر مستدام للميزة التنافسية في بيئة العمل.
  - تأتي أهمية الدراسة في الإشارة إلى دور روحانية العمل في خفض مستوى الاضطرابات النفسية، مثل القلق، والتوتر، والاكئاب، والأزمات المالية التي تعاني منها المؤسسات التعليمية، والتي تنعكس بدورها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والتكيف، والشغف، والاندماج في العمل.
- **الأهمية العملية:**
  - تنبع أهمية الدراسة من أهمية أفراد عينة الدراسة، وإدارتها، يمثلون صفوة، وخيرة أفراد المجتمع، والركيزة الأساسية في نهضة الأمة، وصنع، ورفعته مجدها.
  - تقديم التوصيات المناسبة في هذا المجال لتحسين العمل، وفي تطوير العملية التعليمية في ظروف العمل والانفتاح والمنافسة الشديدة.
  - من المتوقع أن يساهم هذا البحث في زيادة التراكم المعرفي، من خلال النتائج التي تلقي بعض الضوء، حول دور روحانية العمل الوظيفي والمتطلبات الواجب توافرها لدعم السعادة الوظيفية، الذي يؤدي إلى تحسين ظروف العمل على الأقل من الجانب النفسي، بما يؤدي إلى حثهم على سلوك الجيد ضمن البيئة التنظيمية في العمل.

#### حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي: روحانيات المكان وعلاقتها بالأداء الوظيفي
- الحد البشري: مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس.
- الحد المكاني: المدارس الحكومية في محافظة القدس.
- الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام 2023.

#### مصطلحات الدراسة:

- مفهوم الروحانية في مكان العمل
  - قدمت بعض الكتابات والدراسات العلمية تعريفات عدة للروحانية في مكان العمل. فعبر عنها (Ahmadi, et al.2014) بأنها: " أداة فعالة في تعزيز وتطوير سلوك العاملين في المنظمة، بينما يرى (Rayment & Smith، 2007) بأنها حالة أو خبرة يمكن أن توفر للأفراد تقديم مشاعر التفاهم والدعم، والسعي في تحقيق الكمال الداخلي والترابط، الذي يمكن أن يكون مع أنفسهم أو مع الآخرين، أو الطبيعة أو الكون، أو الرب، أو غيرها من القوى الخارجية الأخرى".
  - واتفق (Gupta et al.2014) مع (Golestanipour، 2016) على أنها: "مجموعة من القيم والمشاعر التي تسعي للوصول إلى أماكن عمل أكثر إنسانية وتعبير عن الذات، وبمستويات عالية من الترابط".

- كما عرفها (Rajappan et al., 2017) بأنها: " رغبة الشخص في القيام بعمل هادف يعطي معني له ويخدم الآخرين، والتركيز على المسؤولية الاجتماعية تجاه كل من زملاء ومكان العمل. على ما تقدم من تعريفات، يمكن النظر إلى الروحانية في مكان العمل من وجهة نظر الباحثين كمفهوم يهتم بتشجيع مشاعر الإيثار والمودة والمحبة والاهتمام والإنسانية، بهدف تحقيق غرض أعلى وأعمق، وتطلع لخدمة الآخرين للحصول على أداء أعلى".
- الأداء الوظيفي: يُعرف الأداء الوظيفي بأنه: المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام الوظيفي إلى تحقيقها أي أنه يعني النجاح التنظيمي والنجاح في تحقيق الأهداف التنظيمية (Roslimahmood, & Harath, 2014).
- ويُعرف أيضا بأنه: "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستثمارها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها (المحاسنة، 2013).

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

### أولاً- الإطار النظري:

ويسلط الباحثون الضوء هنا على ما تضمنه الأدب التربوي مما له علاقة ذات أهمية بمتغيري الدراسة الرئيسيين، وهما روحانيات مكان العمل والأداء الوظيفي، وفق الآتي.

#### 2-1-1-أهمية الروحانية في مكان العمل:

لا شك أن الاهتمام بالروحانية في مكان العمل والعوامل المؤثرة فيها والمتأثرة ناتج من أهمية هذا البعد وتأثيره في العديد من الجوانب التي تؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء الفردي والمؤسسي، وتحسين العلاقات التنظيمية. ورد في الساعدي وأريج سعيد (2017) أن أهمية الروحانية في مكان العمل تتمثل بما يأتي:

- أ- تعتبر روحانية مكان العمل خيار جوهري يعزز رغبة العاملين ونشاطهم للعمل من جهة ويلهمهم في الاندماج مع هوية المنظمة من جهة أخرى.
- ب- تحقق منافع متنوعة في مجالات عديدة، كالابتكار والمصادقية والاستقامة والنزاهة والثقة والانجاز الشخصي والالتزام، مما يسهم في تعزيز الأداء المنظمي.
- ج- تساعد روحانية مكان العمل الأفراد في المؤسسة على توسيع حدود وعيهم وشعورهم إلى ما وراء المستوى الطبيعي أو المعتاد، بحيث تقود إلى زيادة حالة الابتكار والإبداع لديهم نتيجة لما تولد لديهم من سعادة وشعور بالرضا.
- د- كما تعزز من النمو العقلي والذهني للفرد العامل مما يسهم في تعزيز قابليته على حل المشكلات، ومواجهة التحديات، وبالتالي تقديم الأفكار المبدعة والحلول المستمرة التي تعزز الأداء المنظمي.
- هـ- إن تبني مفهوم روحانية مكان العمل من قبل المنظمة وترجمته في علاقاتها مع المنظمات الأخرى، كمصادقية في التعامل يضعها موضع ثقة، ويحافظ على سمعتها ومكانتها مما يحقق

### سمات الروحانية في مكان العمل:

هنالك عدة سمات للروحانية في مكان العمل كما حددها (خضير، 2016 ؛ Wong، 2013 )

- التعريف عن أنفسنا كواحدة من القيم الجوهرية التي تتعدى المواقع والأماكن.
- أصالة التركيز، والحكمة والابتكار.
- القيام بأي عمل، والخدمة، والسلوك القيادي.
- تجسيد قيم النزاهة والصدق، والحب، والعطف والاحترام.
- التأكيد على المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع والبيئة.
- الروحانية مع الإله أساس في اتخاذ القرارات الاخلاقية والمعنوية.

### أبعاد الروحانية في مكان العمل:

بمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الروحانية في مكان العمل، إتفقت أغلب الدراسات (Amin et al., 2020، 2019؛ Steyn، 2019؛ Fanggidae et al., 2016): على أن (مكان العمل، العمل الهادف، والعمل الجماعي (الإحساس بجماعة العمل)، والتوافق مع قيم المنظمة) هي الأبعاد الأساسية للروحانية في مكان العمل وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

## 1- العمل الهادف:

يعد العمل الهادف من أهم الجوانب الأساسية للروحانية في مكان العمل الذي يتضمن امتلاك إحساس عميق بمعنى وغرض الفرد، أي أن هذا البعد لروحانية مكان العمل يتمثل بكيفية تفاعل العاملين مع عملهم اليومي، حيث كل شخص له دوافعه وحققه الخاصة به، وفي ذات الوقت يرغب الانضمام للأنشطة التي تعطيه قيمة ومعنى في حياته وحياة الآخرين، حيث يجسد فكرة أن الناس يبحثون عن معنى في العمل، بما جادل به علماء النفس الاجتماعي منذ فترة طويلة أن العمل له معنى بالنسبة للأشخاص يتجاوز بكثير المكافآت المادية المرتبطة عادة بالعمل (كثرة، 2021). حيث أنه لم يأت بشكل عادي، بل هو نتاج لحركة العلاقات الإنسانية في الفكر الإداري والتي تركزت على تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق سعادة العاملين في مكان العمل، من خلال زيادة إحساسهم بوجود غرض هادف في الجهود التي يقدموها، يتضمن التعبير عن حاجات العمل الداخلية الباطنية والروحانية. لأن العديد من الناس لا تبحث فقط عن الكفاءة والتفوق في أعمالها، وإنما أيضا لتؤدي العمل الذي يتضمن قيمة اجتماعية أو يكون ذو غاية وهدف اجتماعي، حيث أن العمل الهادف كأحد عناصر روحانية مكان العمل تمتد جذوره الفكرية لأدبيات التصميم الوظيفي. والذي ينتج بعمل ثلاثة فروض:

- أ- بيئة العمل: والتي تؤثر على كيفية اشتقاق الأفراد لغرض ومعنى العمل.
- ب- خصائص ومزايا الفرد: التي تؤثر على نوع هدف وغرض العمل
- ج- البيئة الاجتماعية: التي تساعد الأفراد على تفسير معنى وغرض وظائفهم. وبالتالي، يجب أن يتضمن تصور الروحانية في العمل ليس فقط الاعتراف بأن الأفراد لديهم حياة داخلية تدفعهم نحو البحث عن المعنى، ولكن هذا الجزء من البحث عن المعنى يتم تحقيقه من خلال العمل الهادف والانتماء إلى المجتمع.

## 2- الإحساس بالجماعة:

يتضمن هذا البعد لروحانية مكان العمل الإتصال والعلاقة العميقة مع الآخرين، والتي تعرف بالإحساس بالجماعة، وتعرف بأنها وجود حالة من التشارك والتبادل والالتزام التي تربط الأفراد بعضهم ببعض، إذ يركز بأن البعد المهم الذي يعطي للأفراد قيمة للعمل ((Ashmos & Duchon, 2005) بقدرتهم على الشعور بكونهم جزءاً من مجموعة أو مجتمع كبير لديهم معه تفاعلات مستمرة، لذلك فإن الفرد يجب أن يندمج مادياً وعاطفياً مع جزء كبير متمثلاً بالمجموعة من أجل أن يحقق الاستفادة من المجموعة. هذا البعد من الروحانية يتضمن الاتصالات والعلاقات العقلية والعاطفية وروح العمل الجماعي ما بين العاملين في الفرق أو المجموعات أو الأقسام داخل المنظمة. فأشار (Mitroff, 2009) أن الانتماء أو الإحساس بالجماعة هو أحد العوامل والمؤشرات المهمة على انخفاض رغبة الفرد في مغادرة مكان العمل والانتقال إلى عمل آخر ويعود السبب في ذلك إلى أن ترك العمل أو ترك المنظمة من الفرد الذي لديه روابط وأوامر اجتماعية يمثل تضحية بموارد اجتماعية قد لا يمكن تعويضها في مكان آخر. أبرز الأمثلة على هذا الانتماء والإحساس بالجماعة في منظمات معروفة عالمياً هي منظمات العمل اليابانية التي تمثل مستوى عالي وراقي لمفهوم الانتماء للجماعة والإحساس بهم لأن الطبيعة الاجتماعية تمثل جزءاً مهماً في حياة الفرد لأن بناء التطوير يتطلب بناء روابط وعلاقات اجتماعية مع الأفراد الآخرين ضمن المجتمع إذ أن طبيعة الكائنات الإنسانية قائمة على العيش الجماعي لا العيش بعزلة بعضهم عن بعضهم الآخر. ويتضمن هذا البعد الدعم وحرية التعبير والاعتراض المتبادل.

## 3- توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة:

تناولت العديد من الدراسات مفاهيم الاندماج والمواءمة بين الموظف والوظيفة التي يعمل فيها، والتي اعتبرت من أهم المؤشرات في نجاح منظمات اليوم، والتي ركزت من خلال نماذج وصف الوظيفة، إلى كيفية وضع الفرد المناسب في المكان المناسب والذي يعمل على تقليل كافته مفاهيم وكافه معوقات العمل الوظيفي، ومن جانب آخر اشار (Daft, 2007) إلى أن نجاح منظمات الاعمال يكمن من خلال الملاءمة الحتمية بين مواصفات الفرد وقيم المنظمة من العادات والتقاليد والاجراءات التي تعتبر في بعض الاحيان من المعوقات لنجاح الحياه الوظيفية. ومن هنا فان الملاءمة التامة بين قيم الفرد وقيم الوظيفة التي يعمل فيها وقيم المنظمة سيعمل ذلك بالتأكيد على خلق الروحانية الوظيفية لدى الفرد ويجعله من الصعوبة الاستغناء عن وظيفته الحالية. بالإضافة إلى اعتقاد الفرد بأن القادة والمدبرين وزملاء العمل لديهم قيم ملائمة ويمتلكون ضميراً واعياً (Ashmos & Duchon, 2005)، ويرى (Ruth, 2015) هذا البعد بأنه حالة الانسجام بين الفرد والمنظمة عندما يقوم أحد الأطراف بتقديم ما يحتاجه الطرف الآخر. كما على انه حالة تحقيق الانسجام والتطابق التي تحدث ما بين خصائص وقيم العمل الشخصي وقيم العمل التنظيمي وتنعكس حالة الملائمة بين قيم الفرد والمنظمة على العدد من المخرجات المرتبطة بالعمل مثل: الدافعية. الرضا الوظيفي. الالتزام التنظيمي. الأداء الوظيفي. قيم العمل.

## 2-1-2-الأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء الوظيفي من المتغيرات المثيرة للاهتمام، التي اهتم بها الكثير من الكتاب والباحثين في علم الإدارة لتحديد تعريفه، حيث جاء في دراسة صوبيص والقيج (2021) بأن الأداء الوظيفي هو عبارة عن قدرة المؤسسة على الاستفادة من مواردها المالية والتنظيمية والبشرية والتكنولوجية الداخلية، والعمل على تحقيق التفاعل بين هذه الموارد والبيئة الخارجية للمؤسسة بما يحقق أهدافها بكفاءة وفاعلية. وقد عرفته عبد الهادي (2017) بأنه: "حصيلة الجهود والعمليات التي تقوم بها المؤسسة، والتي تتمثل بقدرتها على توظيف مواردها، في ضوء التفاعل مع البيئة الداخلية والخارجية، لإنجاز المهام المطلوبة بكفاءة وفاعلية، من أجل تحقيق أهدافها". في حين عرفه عبد الله (2016) بأنه "المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية". أما حسينة (2015) فعرفته بأنه: "محصلة سلوك الفرد في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة، ويعتبر انعكاساً ومقياساً لنجاح الفرد العامل في المنظمة أو فشله في تحقيق أهداف المنظمة المتعلقة بالعمل".

## أنواع الأداء الوظيفي:

بعد عرض مفهوم الأداء الوظيفي، وخصائصه والتعرض إلى وجهات النظر المختلفة للمفهوم حسب اختلاف الخلفيات الفكرية للمعرفين، ننتقل إلى عرض أنواع الأداء في المؤسسة حسب معايير التقسيم التي يمكن تحديدها في أربعة أشكال وهي كالتالي:

أولاً: معيار المصدر، ويقسم حسب هذا المعيار إلى الأداء الداخلي أي أنه ينتج بفضل ما تمتلكه المؤسسة من موارد، والأداء الداخلي يعتمد أساساً على الأداء البشري: هو ما يقوم به أفراد المؤسسة من أداء باعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم. والأداء التقني: يتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثماراتها بشكل فعال، والأداء المالي: ويقصد بها فعالية تعبئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة. وإلى الأداء الخارجي: والمقصود به الأداء الناتج عن التغييرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمؤسسة، فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه، ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده (المسوري، 2012).

ثانياً: معيار الشمولية، حيث يقسم الأداء الوظيفي بناء على هذا المعيار إلى أداء كلي وأداء جزئي، حيث يمثل الأداء الكلي النتائج التي ساهمت فيها جميع عناصر المؤسسة والأنظمة التحتية في تكوينها دون انفراد جزء أو عنصر لوحده في تحقيقها، فالتعرض للأداء الكلي للمؤسسة يعني الحديث عن قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الرئيسية بأدنى التكاليف الممكنة، في حين يمثل الأداء الجزئي قدرة النظام في المؤسسة على تحقيق أهدافه بأدنى التكاليف الممكنة، فالنظام يسعى إلى تحقيق أهدافه الخاصة به، لا أهداف الأنظمة الأخرى، وبتحقيق مجموع أداء الأنظمة يتحقق الأداء الكلي للمؤسسة، ويجب أن تكون الأهداف متسلسلة ومتكاملة تشكل فيما بينها شبكة (المسوري، 2012).

ثالثاً: معيار الزمن: حيث يقسم الأداء الوظيفي حسب معيار الزمن إلى أداء قصير المدى، ومتوسط، وبعيد، ويعني الأداء على المدى القصير قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها على المدى القصير، أما الأداء على المدى المتوسط يتمثل في عنصرين مهمين يعكسان مفهوم الأداء وهما: التكيف بمعنى قدرة المؤسسة على التفاعل مع المتغيرات المحيطة بها ومحاولة تغيير الأنشطة كلما لزم ذلك، والنمو الذي يدل على الاستمرارية التي هي أساس البقاء والذي هو هدف كل منظمة، أما الأداء على المدى البعيد، حيث يعكس هذا المفهوم البقاء في ظل كل المتغيرات البيئية على الصعيد الكلي، وعلى الصعيد الجزئي، ولا يتم إلا بوجود تخطيط استراتيجي بعيد النظر قادر على تحقيق هذا القصد، ووجود تصدور واضح للأداء بطرفيه وهما: الكفاءة، الفعالية (فرج الله، 2012).

## تقييم الأداء الوظيفي:

تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بمدى فاعلية وتميز وجود أداء المؤسسات، على اختلاف أشكالها وانتماءاتها في تأدية وظائفها، وتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، سواء كانت هذه المؤسسات صناعية، تجارية، مالية، أو خدماتية، حيث أشار النجار (2014) أن تقييم الأداء الوظيفي هو عبارة عن حلقة أساسية في العملية الإدارية المتكاملة؛ فالخطوة النهائية في العملية الإدارية هي التقييم وتشمل وضع الأهداف والخطط وتنفيذ البرامج الموضوعية والرقابة عليها، وتعتبر بالمحصلة وسيلة لتوفير المعلومات اللازمة لمختلف أوجه العملية الإدارية.

يسهم التقييم الوظيفي في تحديد المسؤوليات والالتزامات الخاصة بكل موظف؛ مما يساعد على التحفيز في اتخاذ الإجراءات الوقائية والتصحيحية في أوقاتها المناسبة، وكذلك توثيق الإنجازات، ويساعد المؤسسات في تحديد توقعات المستفيدين من خدماتها، والعمل على تحقيق رضا هؤلاء المستفيدين، والارتقاء بجودة الأداء المقدم، كما يوفر للمؤسسة فرصة للتطوير والتحسين المستمرين؛ مما يؤدي إلى زيادة الفاعلية الإدارية وتمكين الصف الثاني من القيادات الإدارية، وتحقيق التنمية الإدارية المستدامة (مخيمر، 2010). يهدف تقييم الأداء الوظيفي إلى وضع أسس وأهداف تساهم في رفع كفاءة الأداء مما يؤدي إلى التطوير المؤسسي، ورسم السياسات والخطط

الاستراتيجية للمؤسسة، ومساعدة المسؤولين في اتخاذ القرارات، والارتقاء بالموارد البشرية والمالية والمادية للمؤسسة، والتعرف على أولويات التطوير التي ينبغي أن تهتم المؤسسة بها، وأن تسخر الموارد من أجل تحقيقها (مرجوشي، 2008)، كما يهدف إلى قياس ما أنجزته مؤسسة معينة خلال فترة زمنية محدودة، والعمل على مقارنته بما تم التخطيط له سواء كما أو نوعاً، من خلال مجموعة من المعايير والمؤشرات التي تحدد مدى التقدم أو التأخر في الأداء، مع تحديد أوجه القصور أن وجدت، وإيجاد طرق وسبل علاجها في الحاضر والمستقبل (الدجني، 2011).

#### محددات الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها. حاولت مجموعة من علماء الإدارة إعداد نموذج لمحددات الأداء حيث قدم بورتر وزميله لولر نموذجاً يستند إلى ثلاثة عوامل رئيسية هي (حصيلة الجهد المبذول، والخصائص الشخصية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي)، فالجهد المبذول في العمل يعكس درجة حماس الفرد وخبراته السابقة إما إدراك الفرد لدوره الوظيفي فيتمثل في سلوكه الشخصي أثناء الأداء وتصوراته وانطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها دوره في المنظمة (العنزي، 2011).

ويمكن القول أن محددات الأداء تستند إلى ثلاث متغيرات هي:

1. الجهد المبذول في العمل: وهو يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل ومدى دافعيته للأداء.
2. القدرات والخصائص الفردية: وهي القدرات الفردية والخبرات السابقة والتي يتوقف الجهد المبذول عليها.
3. إدراك الفرد لدوره الوظيفي: تتمثل في سلوك الفرد الشخصي أثناء الأداء لتصوراته وانطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها في المنظمة.

#### ثانياً- الدراسات السابقة

1. دراسة (النواجحة، 2022)، هدفت الدراسة التعرف على مستوى روحانية مكان العمل، ومستوى نمطي الشغف الوظيفي لدى عينة من المعلمين في المدارس الأساسية في محافظة خان يونس، والتحقق من العلاقة الارتباطية بينهما. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، بالإعتماد على أداتين للدراسة وهما: مقياس روحانية مكان العمل، ومقياس نمطي الشغف الوظيفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (139) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الأساسية. توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع جداً لروحانية مكان العمل، ولنمط الشغف الانسجامي، في حين جاء مستوى نمط الشغف القهري بمستوى متوسط، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف الانسجامي، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف القهري، وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق في روحانية مكان العمل ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.
2. دراسة (غافل وعطية، 2022) هدفت إلى التعرف على الروحانية في مكان العمل لدى موظفي الجامعة، والفروق ذات الدلالة الاحصائية في الروحانية في مكان العمل تبعاً لمتغير نوع الجنس (ذكر، أنثى) ونوع الوظيفة (ملاك، عقد) وقد تألفت عينة الدراسة من (400) موظف، للعام الدراسي (2021 – 2022)، ولتحقيق أهداف البحث اتبع الباحثان المنهج الوصفي، وقد أظهرت النتائج أن الموظفين يتمتعون بروحانية في مكان العمل جيدة، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية وفقاً لمتغير نوع الجنس (ذكور، أنثى) لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير نوع الوظيفة (ملاك-عقد).
3. دراسة (كنزة، 2021)، سعت هذه الدراسة التعرف على أثر روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية لدى الموظفين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية زيوشي محمد طولقة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بالإعتماد على الاستبانة، حيث تكونت عينة الدراسة من 80 موظفاً. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين روحانية مكان العمل وأداء الموارد البشرية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأفراد تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس العمر، سنوات الخبرة، الرتبة المهنية).
4. دراسة (حيدر وياسين، 2021) هدفت الدراسة للتعرف على أثر الروحانية بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تكون مجتمع الدراسة من عينه من الكليات المتمثلة بالكليات الانسانية في جامعة دهبوك، إذ تم توزيع الاستبيان على عينه من التدريسيين في الكليات الانسانية إذ بلغ عدد الاستبيان الموزع (60) استماره، توصلت الدراسة إلى

عدد من النتائج والتي اهمها كانت أن هناك علاقة ارتباط معنوية واثر معنوي بين ابعاد الدراسة المختاره ضمن كليات عينه الدراسة مما اشارت أن الروحانيه الوظيفي مهمه جدا لتحقيق مشاعر السعاده الوظيفية.

5. أما دراسة (يوسفي وعروسي، 2018) فهدفت إلى تحقيق مرتكزين؛ خاض الأول في عرض الساق النظري للروحانية في مكان العمل بالاستناد إلى الأدبيات التي جادت بها الدراسات الإدارية ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي، فيما استهدف المرتكز الثاني تقديم مجموعة من الاستنتاجات، وفق المنهج التحليلي التركيبي، وخلصت الدراسة إلى حث الباحثين على البحث في مفهوم روحانية مكان العمل باعتبارها السمة المفقودة في حياة المنظمات على اختلافها، والتي لا يزال فهمها في الواقع المنظمي محدودا وغير كامل.
6. دراسة (دهش، 2017) وهدفت إلى التعرف على العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والعقد النفسي في جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد. وفق المنهج الوصفي المسحي، حيث بلغت عينة الدراسة (35) استمارة تم اعتمادها في التحليل وأظهرت النتائج أن هنالك علاقة تأثر معنوية للروحانية في مكان العمل في تعزيز العقد النفسي مما يدل على أن الاهتمام بالقيم الروحانية من قبل الإدارات العليا للمنظمة سيؤدي إلى تعزيز العقد النفسي للعاملين وبالتالي شيوع سلوكيات ايجابية مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية .
7. دراسة (خضير، 2016) حددت هذه الدراسة تأثير الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي للعلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في شركة الحفر النفطية العراقية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبالاعتماد على الاستبانة، حيث تكونت عينة الدراسة من (130) العاملين في شركة الحفر العراقية. وأظهرت النتائج النظرية وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات (تقدير الذات والولاء التنظيمي، والروحانية في مكان العمل، وسلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات بشكل عام وفي شركة الحفر النفطية العراقية بشكل خاص. كما أظهرت النتائج العملية وجود علاقات تأثير مباشرة بين (تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية، فضلاً عن الدور التفاعلي لمتغير (الروحانية في مكان العمل).

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن موضوع روحانيات المكان، قد كان محور أساسي في العديد من الدراسات. وبشكل عام فقد اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في البعض من الأهداف واختلفت معها في بعضها الآخر، فقد اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات من حيث استخدام المقاييس التي تساعد على تحديد العلاقة ما بين روحانيات مكان العمل والأداء الوظيفي، كما تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج المعتمد. واستفادت أيضا الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تدعيم محاور الإطار النظري، وتصميم أداة الدراسة. أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أن مجتمع بحثها فئة مختلفة، هي فئة مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس.

### 3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

#### منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي. والذي يحاول الباحثون من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين متغيراتها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة بالفحص والتحليل.

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء المدارس الحكومية في محافظة القدس وضواحيها وبلغ عددهم (125) مديرة/ة. واشتملت عينة الدراسة على (96) استمارة، أي بنسبة (76.8%) من مجتمع الدراسة. والجدول (1.3)، يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة:

#### وصف متغيرات أفراد العينة:

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس.	ذكر	32	33.3
	أنثى	64	66.7

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	بكالوريوس	56	58.3
	ماجستير فأعلى	40	41.7
	15 سنة فأقل	14	14.6
سنوات الخدمة الكلية	أكثر من 15 سنة	82	85.4
	أقل من 5 سنوات	20	20.8
	من 5-10 سنوات	22	22.9
سنوات الخدمة في الإدارة	أكثر من 10 سنوات	54	56.3
	ضواحي القدس	60	62.5
	القدس	36	37.5

يبين الجدول (1.3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس أن نسبة 33.3% للذكور، ونسبة 66.7% للإناث. وبين متغير المؤهل العلمي أن نسبة 58.3% للبكالوريوس، ونسبة 41.7% للماجستير فأعلى. وبين متغير سنوات الخدمة الكلية أن نسبة 14.6% ل 15 سنة فأقل، ونسبة 85.4% أكثر من 15 سنة. وبين متغير سنوات الخدمة في الإدارة أن نسبة 20.8% أقل من 5 سنوات، ونسبة 22.9% من 5-10 سنوات، ونسبة 56.3% لأكثر من 10 سنوات. وبين متغير المديرية أن نسبة 62.5% ضواحي القدس، ونسبة 37.5% للقدس.

#### صدق الأداة:

قام الباحثون بتصميم الاستبانة بصورتها الأولى، ومن ثم تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على المشرف ومجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، حيث وزع الباحثون الاستبانة على ثمانية من المحكمين. حيث طلب منهم إبداء الرأي في عبارات الاستبانة من حيث: مدى وضوح لغة العبارات وسلامتها لغوياً، ومدى شمول العبارات للجانب المدرس، وإضافة أي معلومات أو تعديلات أو عبارات يرونها مناسبة، ووفق هذه الملاحظات تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية. من ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون لعبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع عبارات الاستبانة ويدل على أن هناك التساق داخلي بين العبارات. والجدول التالي تبين ذلك:

جدول (2): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط عبارات مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس

الرقم	قيمة R	الدالة	الرقم	قيمة R	الدالة	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.649**	0.000	9	0.723**	0.000	17	0.570**	0.000
2	0.480**	0.000	10	0.624**	0.000	18	0.637**	0.000
3	0.708**	0.000	11	0.577**	0.000	19	0.781**	0.000
4	0.593**	0.000	12	0.580**	0.000	20	0.513**	0.000
5	0.580**	0.000	13	0.719**	0.000	21	0.522**	0.000
6	0.645**	0.000	14	0.578**	0.000	22	0.523**	0.000
7	0.595**	0.000	15	0.686**	0.000	23	0.544**	0.000
8	0.469**	0.000	16	0.628**	0.000	24	0.534**	0.000

جدول (3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط عبارات مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري

المدارس الحكومية في محافظة القدس

الرقم	قيمة R	الدالة	الرقم	قيمة R	الدالة	الرقم	قيمة R	الدالة
1	0.414**	0.000	8	0.736**	0.000	15	0.816**	0.000
2	0.610**	0.000	9	0.750**	0.000	16	0.720**	0.000
3	0.676**	0.000	10	0.748**	0.000	17	0.757**	0.000
4	0.801**	0.000	11	0.774**	0.000	18	0.736**	0.000

الرقم	قيمة R	الدلالة	الرقم	قيمة R	الدلالة	الرقم	قيمة R	الدلالة
5	0.717**	0.000	12	0.806**	0.000	19	0.722**	0.000
6	0.752**	0.000	13	0.778**	0.000			
7	0.662**	0.000	14	0.825**	0.000			

## ثبات الدراسة:

قام الباحثون من التحقق من ثبات الأداة، من خلال حساب ثبات الدرجة الكلية لمعامل الثبات، لمجالات الدراسة حسب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكانت الدرجة الكلية لمستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس (0.924)، و(0.948) لمستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس، وهذه النتيجة تشير إلى تمتع هذه الأداة بثبات يفي بأغراض الدراسة. والجدول التالي يبين معامل الثبات للمجالات والدرجة الكلية.

## جدول (4): نتائج معامل الثبات للمجالات

م	المجالات	عدد العبارات	معامل الثبات
1	مكان العمل	5	0.845
2	العمل الهادف	7	0.856
3	الإحساس بالجماعة	7	0.909
4	توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة	5	0.760
5	الدرجة الكلية لمستوى روحانيات المكان	24	0.924
	الدرجة الكلية لمستوى الأداء الوظيفي	19	0.948

## إجراءات الدراسة:

قام الباحثون بتطبيق الأداة على عينة الدراسة، حيث تم توزيع استبانة الكترونية، وبعد اكتمال تجميع الاستبانات من العينة بعد إجابتهم عليها بطريقة صحيحة، تبين للباحثين أن عدد الاستبانات المستردة الصالحة والتي خضعت للتحليل الإحصائي: (96) استمارة.

## الوزن المعياري:

وأعطيت كل عبارة خمسة تقديرات لسلم الاستجابة على شاكلة ليكيرت الخماسي، فقد قسم المدى إلى خمس فئات بناء على المدى الذي تنتشر فيه الاستجابات على عبارات الأداة (5-1).

## جدول رقم (5) حساب الوزن النسبي المعياري لدرجة الموافقة.

م	المتوسط المرجح	مستوى الروحانية
1	1.80-1.00	منخفضة جداً
2	2.60-1.81	منخفضة
3	3.40 - 2.61	متوسطة
4	4.20- 3.41	عالية
5	5.00-4.21	عالية جداً.

## المعالجة الإحصائية:

وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences) حيث تم استخراج الآتي:

1. التكرارات والنسب المئوية.
2. معامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha).
3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستبانة.
4. واختبار (ت) (t- test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA).

## 4-نتائج الدراسة ومناقشتها.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس؟ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة التي تعبر عن مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس. جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات.

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة %	الرتبة	الروحانية
2	العمل الهادف	4.36	0.45	87.2	1	عالية جداً
4	توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة	4.32	0.42	86.5	2	عالية جداً
3	الإحساس بالجماعة	4.20	0.54	84.0	3	عالية
1	مكان العمل	4.12	0.54	82.5	4	عالية
	الدرجة الكلية	4.26	0.39	85.1		عالية جداً

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.25) وانحراف معياري (0.387) وهذا يدل على أن مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس جاءت بدرجة عالية، وبنسبة مئوية (85.1%).

وقام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة التي تعبر عن مجال مكان العمل.

## جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال مكان العمل

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	الدرجة
4	كان عملي يجعلني اشعر بالراحة وأنا أقدم خدمات للطلبة	4.32	0.62	86.4	1	عالية
1	مكان عملي يشعرنني بالراحة النفسية.	4.15	0.71	83.0	2	عالية
2	مكان عملي منظم بطريقة يسهل إنجاز المهام المطلوبة.	4.14	0.61	82.8	3	عالية
3	مكان عملي يعزز لدي القدرة على الاتصال والتواصل مع العاملين.	4.12	0.70	82.4	4	عالية
5	مكان عملي يوفر لي مقومات الابداع والابتكار	3.89	0.75	77.8	5	عالية
	الدرجة الكلية	4.1229	0.54	82.5		عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال مكان العمل أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.12) وانحراف معياري (0.535) وهذا يدل على أن مجال مكان العمل جاء بدرجة عالية، وبنسبة مئوية (82.5%).

وقام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة التي تعبر عن مجال العمل الهادف.

## جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال العمل الهادف

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
6	أرى بان هناك حالة من الارتباط ما بين العمل الذي أؤديه ومصلحة المجتمع الذي اعمل فيه	4.56	0.56	91.2	عالية
5	لدي ثقة عالية لإنجاز أعمالي بإخلاص وتفاني	4.55	0.52	91.0	عالية
3	أشعر بأن عملي له قيمة عالية مما يجعلني أتقن عملي بدرجة عالية.	4.46	0.54	89.2	عالية
7	افهم الأشياء التي تعطيني معنى في العمل المدرسي	4.42	0.52	88.4	عالية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
4	عندي دافعية عالية للذهاب إلى عملي.	4.27	0.76	85.4	عالية
2	لدي شعور بالمهمة الشخصية في الحياة التي تساعدني في إكمال عملي بكفاءة وفعالي	4.22	0.58	84.4	عالية
1	أشعر أن عملي يرفع درجة إشباعي الروحي	4.03	0.787	80.6	عالية
	الدرجة الكلية	4.36	0.45	87.2	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال العمل الهادف أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.35) وانحراف معياري (0.45) وهذا يدل على أن مجال العمل الهادف جاء بدرجة عالية، وبنسبة مئوية (87.2%).

وقام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة التي تعبر عن مجال الإحساس بالجماعة.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الإحساس بالجماعة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
6	أنا على دراية بالمعنى الحقيقي للثقة والتواصل مع زملائي	4.39	0.51	عالية	87.8
3	أشعر بأن عملي وتعاوني مع زملائي المعلمين له قيمة كبيرة	4.39	0.66	عالية	87.8
7	أشعر بحرية في التعبير عن رأيي في الاجتماعات والمناقشات	4.29	0.70	عالية	85.8
1	أشعر في داخل المدرسة أننا عائلة واحدة	4.26	0.67	عالية	85.2
2	يتمتع أعضاء فريق العمل الذي أنتمي إليه بروحهم المعنوية العالية	4.04	0.72	عالية	80.8
4	إن المعلمين مرتبطين مع بعضهم البعض بهدف سامي	4.02	0.75	عالية	80.4
5	أشعر بان المعلمين في المدرسة يدعم بعضهم البعض الآخر	4.01	0.67	عالية	80.2
	الدرجة الكلية	4.20	0.54	عالية	84.0

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الإحساس بالجماعة أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.19) وانحراف معياري (0.540) وهذا يدل على أن مجال الإحساس بالجماعة جاء بدرجة عالية، وبنسبة مئوية (84%).

عبارات الاستبانة التي تعبر عن مجال توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
2	أشعر بمشاعر إيجابية حول قيم المدرسة	4.47	0.52	عالية	89.4
5	أشعر بالارتباط الحقيقي مع رسالة المدرسة	4.46	0.58	عالية	89.2
4	تعني المدرسة بجميع العاملين لديها بشكل عادل ومنصف بدون تمييز أو تفرقة	4.37	0.59	عالية	87.4
1	تتوافق أهدافي الشخصية مع أهداف المدرسة	4.32	0.62	عالية	86.4
3	تهتم المدرسة كثيرا بصحة المعلمين ومشكلاتهم المادية والمعنوية	3.99	0.66	عالية	79.8
	الدرجة الكلية	4.32	0.42	عالية	86.5

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.32) وانحراف معياري (0.42)

ويفسر الباحثون هذه النتيجة بتأثير خصوصية مدارس محافظة القدس التي تعاني تحت الاحتلال، ولما لذلك من أثر على استشعارهم لروحانيات مكان العمل بكافة مكوناته المادية والمعنوية، الذي انعكس على ارتباطهم به، وتمسكهم بقيم المؤسسة وبالعمل الجماعي كفريق، لتحقيق أهداف العمل المنشودة، للحفاظ على الحق التاريخي للفلسطينيين في القدس.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس؟ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة التي تعبر عن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس. جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
6	أحاول دائما تحسين أدائي للأفضل وتطويره	4.52	0.52	عالية	90.4
19	أمتلك القدرة على تحمل مسؤولية أعباء العمل المختلفة يوميا	4.43	0.52	عالية	88.6
5	أحاول دائما تبسيط إجراءات العمل في المدرسة	4.40	0.53	عالية	88.0
11	أساهم غالبا في زيادة دقة الأعمال المنجزة	4.38	0.51	عالية	87.6
8	أحاول أداء عملي بأقل تكلفة ممكنة	4.36	0.55	عالية	87.2
10	هناك شفافية ووضوح في العمل داخل المدرسة	4.36	0.58	عالية	87.2
15	أقدم اقتراحات للرفع من الجودة في العمل	4.35	0.50	عالية	87.0
9	أقوم بعملي حسب المعايير المطلوبة	4.33	0.54	عالية	86.6
12	أتجنب الأخطاء قدر المستطاع في عملي كي أنجزه في وقته	4.33	0.56	عالية	86.6
16	يتم توضيح جميع التعليمات والإجراءات اللازمة لإنجاز المهام بكفاءة	4.30	0.48	عالية	86.0
3	أساهم في تعزيز مشاركة وتعاون المعلمين فيما بينهم داخل المدرسة	4.29	0.52	عالية	85.8
4	أساهم في علاج مشاكل العمل وتحقيق الأهداف الوظيفية بشكل جيد	4.29	0.50	عالية	85.8
14	أقدم بدائل وأساليب جديدة تساعد في حل المشكلات	4.29	0.48	عالية	85.8
18	أقوم بمهام إضافية إلى جانب واجباتي الرئيسية	4.28	0.54	عالية	85.6
13	أساهم في تقليل وقت انجاز العمل	4.27	0.57	عالية	85.4
17	أنجز الواجبات والمهام المحددة في الوقت المحدد بمستوى أداء عالي	4.27	0.49	عالية	85.4
7	أنا قادر على تأدية كل مهام في المدرسة	4.25	0.60	عالية	85.0
2	أساهم في تقديم اقتراحات تزيد من حجم الأداء	4.18	0.52	عالية	83.6
1	الوقت المخصص لإتمام العمل كافي لإنجازه	3.96	0.68	عالية	79.2
86.2	الدرجة الكلية	4.31	0.39	عالية	

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.30) وانحراف معياري (0.39) وهذا يدل على أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس جاءت بدرجة عالية، وبنسبة مئوية (86.2%).

وقد يعزو الباحثون هذه النتيجة إلى ادراك المديرين في محافظة القدس لدورهم في مواقعهم في الحفاظ على هوية التعليم الفلسطينية، في ظل تنافسية عالية مع جهات أخرى تسعى لطمس هوية التعليم الفلسطيني في القدس.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين روحانيات المكان والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضية التالية: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين روحانيات المكان والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس"

تم فحص الفرضية بحساب معامل ارتباط بيرسون والدلالة الاحصائية بين روحانيات المكان والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس، كما هو موضح في الجدول (7.4).

جدول (12): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الاحصائية للعلاقة بين روحانيات المكان والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس

الاعتراض المهي لدى مدرء المدارس		المتغيرات
مستوى الدلالة	معامل بيرسون	
0.000	0.414**	مكان العمل
0.000	0.566**	العمل الهادف
0.000	0.381**	الإحساس بالجماعة
0.000	0.614**	توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة
0.000	0.608**	الدرجة الكلية

\* داله احصائية عند  $(\alpha \leq 0.05)$  \*\* داله احصائية عند  $(\alpha \geq 0.01)$

يتبين من الجدول (12) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية (0.608)، ومستوى الدلالة (0.000)، أي أنه توجد علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  بين روحانيات المكان والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس، أي أنه كلما زاد مستوى روحانيات المكان لدى مدرء المدارس الحكومية في محافظة القدس زاد مستوى الأداء الوظيفي لديهم، وكذلك للمجالات، والعكس صحيح.

وفسر الباحثون ذلك بواقع التأثير القيمي والعقائدي والوطني لمكان العمل، إضافة لما وفرته الوزارة والجهات الداعمة من لوجستيات ومعدات ووسائل وغيرها مما من شأنه دعم بيئة التعليم في القدس لتعزيز صمود الفلسطينيين، والحفاظ على الهوية الفلسطينية في التعليم مما دعم الأداء الوظيفي لمديري المدارس، وعزز دافعيتهم نحو العمل.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: "هل توجد فروق في مستوى (روحانيات المكان من ناحية والأداء الوظيفي من ناحية أخرى) لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة الكلية، سنوات الخدمة في الإدارة، المديرية؟

وللإجابة عن هذا الشق الأول من هذا السؤال تم تحويله للفرضيات التالية:

• نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى لمتغير الجنس.

تم فحص الفرضية الأولى بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير الجنس.

جدول (13): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات فيها مستوى روحانيات المكان لدى مديري

المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
مكان العمل	ذكر	32	4.17	0.591	0.556
	أنثى	64	4.10		
العمل الهادف	ذكر	32	4.31	0.772	0.442
	أنثى	64	4.38		
الإحساس بالجماعة	ذكر	32	4.24	0.475	0.636
	أنثى	64	4.18		
توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة	ذكر	32	4.23	1.505	0.136
	أنثى	64	4.37		
الدرجة الكلية	ذكر	32	4.24	0.239	0.811
	أنثى	64	4.26		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0.239)، ومستوى الدلالة (0.811)، أي أنه لا توجد فروق في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير الجنس، وكذلك للمجالات، وبذلك تم قبول الفرضية الأولى.

- نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- تم فحص الفرضية الثانية بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- جدول (14): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المؤهل العلمي

الدلالة	قيمة "t"	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.134	1.512	4.05	56	بكالوريوس	مكان العمل
		4.22	40	ماجستير فأعلى	
0.203	1.282	4.31	56	بكالوريوس	العمل الهادف
		4.43	40	ماجستير فأعلى	
0.153	1.439	4.13	56	بكالوريوس	الإحساس بالجماعة
		4.29	40	ماجستير فأعلى	
0.669	0.429	4.31	56	بكالوريوس	توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة
		4.35	40	ماجستير فأعلى	
0.122	1.561	4.20	56	بكالوريوس	الدرجة الكلية
		4.33	40	ماجستير فأعلى	

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.561)، ومستوى الدلالة (0.122)، أي أنه لا توجد فروق في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكذلك للمجالات، وبذلك تم قبول الفرضية الثانية.

- نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى لمتغير سنوات الخدمة الكلية.
- تم فحص الفرضية الثالثة بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة الكلية.
- جدول (15): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة الكلية

الدلالة	قيمة "t"	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة الكلية	المجال
0.621	0.495	4.06	14	15 سنة فأقل	مكان العمل
		4.13	82	أكثر من 15 سنة	
0.066	1.860	4.15	14	15 سنة فأقل	العمل الهادف
		4.39	82	أكثر من 15 سنة	
0.469	0.727	4.10	14	15 سنة فأقل	الإحساس بالجماعة
		4.22	82	أكثر من 15 سنة	
0.115	1.592	4.16	14	15 سنة فأقل	توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة
		4.35	82	أكثر من 15 سنة	
0.154	1.436	4.12	14	15 سنة فأقل	الدرجة الكلية
		4.28	82	أكثر من 15 سنة	

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.436)، ومستوى الدلالة (0.154)، أي أنه لا توجد فروق في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة الكلية. وكذلك للمجالات، وبذلك تم قبول الفرضية الثالثة.

- نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة. تم فحص الفرضية الرابعة بحساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على متوسطات مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة. جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمتوسطات مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة

المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة في الإدارة	المجال
4.13	20	أقل من 5 سنوات	مكان العمل
4.03	22	من 5-10 سنوات	
4.16	54	أكثر من 10 سنوات	
4.26	20	أقل من 5 سنوات	العمل الهادف
4.31	22	من 5-10 سنوات	
4.42	54	أكثر من 10 سنوات	
4.09	20	أقل من 5 سنوات	الإحساس بالجماعة
4.19	22	من 5-10 سنوات	
4.24	54	أكثر من 10 سنوات	
4.33	20	أقل من 5 سنوات	توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة
4.28	22	من 5-10 سنوات	
4.34	54	أكثر من 10 سنوات	
4.20	20	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
4.21	22	من 5-10 سنوات	
4.29	54	أكثر من 10 سنوات	

يلاحظ من الجدول رقم (11.4) وجود فروق ظاهرية في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (12.4):

جدول (16): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
مكان العمل	بين المجموعات	0.274	2	0.137	0.472	0.625
	داخل المجموعات	26.956	93	0.290		
	المجموع	27.230	95			
العمل الهادف	بين المجموعات	0.415	2	0.207	1.009	0.368
	داخل المجموعات	19.095	93	0.205		
	المجموع	19.510	95			
الإحساس بالجماعة	بين المجموعات	0.320	2	0.160	0.542	0.584
	داخل المجموعات	27.455	93	0.295		
	المجموع	27.775	95			

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة	بين المجموعات	0.049	2	0.024	0.133	0.876
	داخل المجموعات	17.101	93	0.184		
	المجموع	17.150	95			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.190	2	0.095	0.628	0.536
	داخل المجموعات	14.066	93	0.151		
	المجموع	14.256	95			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (0.628) ومستوى الدلالة (0.536) وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة، وكذلك للمجالات، وبذلك تم قبول الفرضية الرابعة.

• نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى لمتغير المديرية.

تم فحص الفرضية الخامسة بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المديرية.

جدول (17): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المديرية

المجال	المديرية	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة "t"	الدلالة
مكان العمل	ضواحي القدس	60	4.18	1.274	0.206
	القدس	36	4.03		
العمل الهادف	ضواحي القدس	60	4.40	1.022	0.309
	القدس	36	4.30		
الإحساس بالجماعة	ضواحي القدس	60	4.23	0.792	0.430
	القدس	36	4.14		
توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة	ضواحي القدس	60	4.34	0.507	0.614
	القدس	36	4.29		
الدرجة الكلية	ضواحي القدس	60	4.29	1.156	0.251
	القدس	36	4.20		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.156)، ومستوى الدلالة (0.251)، أي أنه لا توجد فروق في مستوى روحانيات المكان لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المديرية، وكذلك للمجالات، وبذلك تم قبول الفرضية الخامسة.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى وحدة الحال المكاني الذي يتواجد فيه، مديروا محافظة القدس، ووحدة القيم التي تشكلت لديهم في مواقع عملهم، وارتباط هذه القيم بقيم مؤسسة التعليم الفلسطيني.

• النتائج المتعلقة بالشق الثاني من السؤال الرابع: "ما مدى وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة الكلية، سنوات الخدمة في الإدارة، المديرية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضيات التالية:

نتائج الفرضية الأولى: أثر متغير الجنس.

تم فحص الفرضية الأولى بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير الجنس.

جدول (18): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات فيما مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
ذكر	32	4.35	0.34	0.666	0.507
أنثى	64	4.29	0.41		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0.666)، ومستوى الدلالة (0.507)، أي أنه لا توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير الجنس، وبذلك تم قبول الفرضية الأولى.

نتائج الفرضية الثانية: أثر متغير المؤهل العلمي.

تم فحص الفرضية الثانية بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (19): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
بكالوريوس	56	4.27	0.41	1.096	0.276
ماجستير فأعلى	40	4.36	0.36		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.096)، ومستوى الدلالة (0.276)، أي أنه لا توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تم قبول الفرضية الثانية.

نتائج الفرضية الثالثة: أثر متغير سنوات الخدمة الكلية.

تم فحص الفرضية الثالثة بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة الكلية.

جدول (20): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة الكلية

سنوات الخدمة الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
15 سنة فأقل	14	4.28	0.33	0.312	0.756
أكثر من 15 سنة	82	4.31	0.40		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0.312)، ومستوى الدلالة (0.756)، أي أنه لا توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة الكلية، وبذلك تم قبول الفرضية الثالثة.

نتائج الفرضية الرابعة: أثر متغير سنوات الخدمة في الإدارة.

تم فحص الفرضية الرابعة بحساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على متوسطات مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة.

جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمتوسطات مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة

سنوات الخدمة في الإدارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	20	4.36	0.33
من 5- 10 سنوات	22	4.20	0.43
أكثر من 10 سنوات	54	4.33	0.39

يلاحظ من الجدول وجود فروق ظاهرية في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول: جدول(22): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.326	2	0.163	1.091	0.340
داخل المجموعات	13.874	93	0.149		
المجموع	14.199	95			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (1.091) ومستوى الدلالة (0.340) وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإدارة، وبذلك تم قبول الفرضية الرابعة.

نتائج الفرضية الخامسة: أثر متغير المديرية.

تم فحص الفرضية الخامسة بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المديرية.

جدول (23): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات واقع الإدارة الرقمية في الجامعات

ال فلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها يعزى لمتغير المديرية

المديرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ضواحي القدس	60	4.35	0.41	1.465	0.146
القدس	36	4.23	0.33		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.465)، ومستوى الدلالة (0.146)، أي أنه لا توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة القدس يعزى لمتغير المديرية، وبذلك تم قبول الفرضية الخامسة. ويعزو الباحثون ذلك إلى فهم وأدراك المديرين في محافظة القدس وحدة الهدف الوظيفي لوجودهم، وأهمية دورهم في تحقيق الصمود الفلسطيني، وفرض واقع التعليم وفق الهوية الفلسطينية على أرضهم، للحفاظ على الحق التاريخي للأجيال في هذه الأرض.

### التوصيات والمقترحات.

1. زيادة توجيه الدعم المادي لبيئة التعليم وإدارة التعليم في القدس، لزيادة دور بيئة العمل تحسين أداء المديرين.
2. تعزيز المشاركة الاستراتيجية للعاملين في القدس في صياغة أهداف كل مرحلة، ومواءمتها وأهدافهم ليسهل تحقيقها.
3. تعزيز العمل التشاركي والمجتمعي، وتطوير بيئات العمل لتكون داعمة لأداء العاملين كفرق وجماعات لتحقيق أهداف المؤسسة.
4. تطوير سياسات العمل في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، لدعم بيئات وأماكن العمل في المحافظات الأخرى لما لها من تأثير على أداء العاملين.
5. إيلاء ابعاد المكان وروحانياته اهتماماً خاصاً والتخطيط لتعزيزها، بهدف تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع التعليم في فلسطين.
6. يوصي الباحثون بتنفيذ مزيد من الدراسات التي تشخص واقع علاقة روحانيات المكان بالأداء الوظيفي للمديرين من وجهة نظر المعلمين العاملين معهم، وللمعلمين من وجهة نظر مديريهم، للوقوف على حقيقة واقع الحال، والعمل بمقتضاه لتطوير هذا الواقع.
7. إجراء مزيد من الدراسات التي تتعلق بروحانيات مكان العمل لدى جميع العاملين بمختلف مسمياتهم في محافظة القدس، لمعرفة المجالات التي تحتاج إلى الدعم والإسناد.
8. تكثيف الدراسات التربوية التي تخص قطاع التعليم الفلسطيني، لرسم صورة واضحة تستند إلى دلائل علمية يمكن تقديمها للعالم.

## أولاً- المراجع بالعربية:

- أحمر، شيرين (2011). نموذج لتحسين الأداء المؤسسي لمنظمات المجتمع المدني من منظور الإدارة الاستراتيجية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- حيدر، سنان؛ وباسين، يوسف (2021). الروحانية الوظيفية وأثرها بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية – دراسة ميدانية لآراء عينة من تدريسي عدد من الكليات الإنسانية في جامعة دهوك. مجلة جامعة دهوك، العلوم الإنسانية والاجتماعية، 24(2)، ص 345-369.
- خضير، وميض (2016). الروحانية في مكان العمل كمتغير تفاعلي في العلاقة بين تقدير الذات والولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية للعاملين في شركة الحفر العراقية. مجلة الاقتصادية الخليجي، 27(4)، 67-114.
- الدجني، إياد (2011). دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- دهش، زياد (2017). الروحانية في مكان العمل وأثرها في العقد النفسي دراسة حالة في كلية الادارة والاقتصاد جامعة الكوفة AL GHAREE for Economics and Administration Sciences, 14(3-2).
- رباحة، علي (2011). المقارنة المرجعية مدخل لتحسين الأداء المؤسسي في المنظمات العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الساعدي، مؤيد؛ وأريج، سعيد (2018). الإسهام السلوكي لروحانية مكان العمل في بناء قيمة أعمال المنظمة - بحث تطبيقي في عينة منظمات الأعمال العراقية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 41(115)، 45-67.
- الشامي، أفضل (2014). روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمي (دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي العتبة الحسينية المقدسة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة كربلاء، العراق.
- صويص، محمد، والقبج إيهاب (2021). دور القيادة في تعزيز الأداء المؤسسي في البنوك التجارية في الضفة الغربية. المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 4، ص 87-106.
- عبد الله، مجدي (2019). استراتيجية مقترحة لتطوير الأداء المؤسسي لجامعة الوادي الجديد في ضوء التكامل بين مدخلي التعلم التنظيمي والإدارة بالنتائج. المجلة التربوية، العدد 58.
- عبد الهادي، ميسون (2017). رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة، غزة، فلسطين.
- العززي، سعد؛ العطوي، عامر؛ والعبادي، علي (2011). أنظمة عمل الأداء العالي كمنهج لتعزيز استراتيجية إدارة الموهبة في المنظمات، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 89، ص 91-117.
- غافل، هشام؛ وعطية، أحمد (2022). الروحانية في مكان العمل لدى موظفي الجامعة. Al-Bahith Journal، (3-41) الجزء الثاني.
- كتزة، مغزي (2021). أثر روحانية مكان العمل على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية زيوشي محمد طولقة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- مخيمر، عبد العزيز (2010). قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص 103.
- مرجوشي، أحمد (2008). تقييم الأداء المؤسسي في المنظمات العامة والدولية ط1. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- المسوري، أحمد (2012). واقع الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين. مجلة الاستاذ المجلد 1، العدد 201، ص 665 – 688.
- النجار، مازن (2014). درجة فاعلية الأداء المؤسسي في مؤسسات التعليم الشرعي بوزارة الأوقاف بمحافظة غزة في ضوء النموذج الأوروبي للتميز وسبل تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- النواجحة، زهير (2022). روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمط الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 10(1)، ص 77-92.
- يوسف، كمال؛ عروسي، سميرة (2018). الروحانية في مكان العمل: دراسة مفاهيمية. مجلة العلوم الإنسانية أم البواقي، 5(2)، 190-204.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Ahmadi, S., Nami, N. & Barvarz, R. (2014). The Relationship between Spirituality in The Workplace and Organizational Citizenship Behavior, *Procardia -Social and Behavioral Sciences* , 114,UK.
- Ashmos Plowman., Duchon, Alex. (2005). nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance, *Leadership Quarterly*, Vol.16, Issue 5.
- Daft, R. (2007). *Organizational Behavior* (New York: Harcourt College Publishers).
- Daniel, J. (2010). the Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness, *Journal of Management Development*, 29(5), 310-325.
- Fanggalda, R. E.; Suryana, Y.; Efendi, N. and Hilmiana.(2016). "Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219: 639–646.
- Golestanipour, M. (2016). "Simple and Multiple Relationships between Ethical Leadership, Transformational Leadership and Ethical Climate and Organizational Spirituality among the Employees of the Iran National Steel Industrial", *Review of European Studies*, 8 (2):183-189.
- Gupta, M.; Kumar, V. and Mandeep. (2014). "Creating Satisfied Employees through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India)", *Journal of Business Ethics*, 122 (1): 79-88.
- Harath, H. & Roslimahmood, (2014). Strategic orientations and SME performance: Moderating effect of absorptive capacity of the firm *Asian social science*, Published by Canadian Center of Science and Education, Vol. (10), No. (13).
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*, 94 (1), pp. 89–106.
- Mitroff, I. (2009): A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, Vol. 40. p. 83 – 92.
- Nimitha, Aboobaker, Edward, Manoj and Zakkariya K.A. (2019), *Workplace Spirituality, Employee Wellbeing and Intention to Stay: A multi-group analysis of teachers' Career Choice*, *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28-44.
- Pawar, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*, 21(1).
- Rajappan, S.; Nair, R. S.; Priyadarshini, K. M. and Sivakumar, V. (2017). "Exploring the Effect of Work- place Spirituality on Job Embeddedness among Higher Secondary School Teachers in Ernakulam District", *Cogent Business & Management*, 4(1): 1–9.
- Ruth, D.M. (2015)" Stress, self-esteem and mental health: how does gender make a difference", *Sex Roles* 20, pp. 429–444.
- Smith, J. A., & Rayment, J. (2007). The global SMP fitness framework: A guide for leaders exploring the relevance of spirituality in the workplace. *Management Decision* , 45 (2).
- Smith, J. Lewis,M. (2011). Business Agility Requirements in Financial Services, *Journal of Rotterdam School, F Management Erasmus University Rotterdam*.
- Walt, F. V. and Steyn, P. (2019). "Workplace Spirituality and the Ethical Behavior of Project Managers", *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1):1-9.
- Wong, P. T. (2013). An opponent-process model of servant leadership and a typology of leadership styles. *Human management*, 6(2) pp.234-254.