

Received on (29-01-2023) Accepted on (26-04-2023)

<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.32.5/2024/11>

**Workplace Spirituality and its Relationship to Job Passion among the Challenge and Resilience Schools Teachers in Hebron Education Directorate**

**Suad Ibrahim Ghanem<sup>\*1</sup>, Dr. Kamal Khalil Makhmra<sup>\*2</sup>**  
**Hebron University- Palestine<sup>\*1</sup>**

\*Corresponding Author: [suadghanem2000@gm,2ail.com](mailto:suadghanem2000@gm,2ail.com)

**Abstract:**

This study aimed to know the workplace spirituality and its Relationship to job passion among the challenge and resilience schools teachers in Hebron Education Directorate. The study population consisted of all the challenge and resilience schools teachers in the academic year (2022), and their number was (792). The sample consisted of (198) male and female teachers who were selected using stratified technique, with a percentage of (38.6%). The study used the correlative descriptive approach. Two tools were: the workplace spirituality scale, and the job passion scale. The results of the study showed a high level of workplace spirituality with an average of (4.15). The level of the job passion came with a degree of high and average of (3.68). The results showed a positive correlation between the dimensions of workplace spirituality and the job passion, the correlation coefficient was (0.564). Results indicated that there were no differences in the workplace spirituality and the job passion according to: teachers' gender, specializations, and years of teaching service. The study recommended paying attention to the spiritual aspect of teachers in order to develop their skills and self-abilities, and to integrate them into the organizational identity of the educational institution.

**Keywords:** Workplace spirituality, job passion, the challenge and resilience schools.

**روحانية مكان العمل وعلاقتها بالشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدى في مديرية تربية وتعليم الخليل**

سعاد ابراهيم غانم<sup>1</sup>، د. كمال خليل مخامرة<sup>2</sup>

جامعة الخليل- فلسطين<sup>1,2</sup>

**المخلص:**

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى روحانية مكان العمل وعلاقتها بالشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدى في مديرية تربية وتعليم الخليل، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس الصمود والتحدى في مديرية تربية وتعليم الخليل في العام الدراسي 2022، والبالغ عددهم (792) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (198) معلماً ومعلمةً بنسبة (25%) من مجتمع الدراسة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم توظيف أداتين للدراسة هما: استبانة روحانية مكان العمل، واستبانة الشغف الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أنّ درجة روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدى جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.15)، كما جاءت درجة الشغف الوظيفي مرتفعة أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (3.68). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين أبعاد روحانية مكان العمل والشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدى في مديرية تربية وتعليم الخليل من وجهة نظرهم، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.564)، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في روحانية مكان العمل والشغف الوظيفي وفقاً لمتغيرات (الجنس، التخصص، عدد سنوات الخدمة). وأوصت الدراسة بالاهتمام بالجانب الروحي لدى المعلمين من أجل تنمية مهاراتهم وقدراتهم الذاتية، ودمجهم في الهوية التنظيمية للمؤسسة التعليمية.

كلمات مفتاحية: الروحانية في مكان العمل، الشغف الوظيفي، مدارس الصمود والتحدى.

## مقدمة:

حازت بعض الأماكن على مدار الحقب التاريخية بهالةٍ وقدسيةٍ ورمزيةٍ دينية، نظراً لما تحمله من معانٍ سامية، فهناك بعض الأماكن ذات الصبغة الروحانية التي تُشد إليها الرجال، وتسعى إليها القلوب قبل الأجساد، كالمسجد الأقصى، والحرم الإبراهيمي، ومكة المكرمة، وغيرها من البقع المباركة، وهناك أيضاً المؤسسات التعليمية وما لها من حرمة وتقدير في الثقافة التنظيمية فالاندماج والانغماس والتعلق الروحي بأماكن معينة موجودٌ منذ الأزل، فلا غرابة أن يكون لمكان العمل الذي يقضي فيه الإنسان ثلث يومه جزءً من هذا التعلق الروحي.

جاء الاهتمام بالروحانية في مكان العمل (Workplace Spirituality) منذ بداية القرن الحادي والعشرين، نتيجة ارتفاع نسبة التحديات والتهديدات التي تتعرض لها بيئة العمل، وأصبح الاهتمام بالتعامل مع الجانب الروحي داخل مكان العمل جزءاً هاماً وأساسياً يؤثر على ثقافة المنظمات التي تنمو إلى تحقيق الاستدامة التنظيمية (Eliyana and Sridadi, 2020)، حيث تقوم القيم الروحانية بتشجيع وتنمية المشاعر الإيجابية في بيئة العمل، كتنمية روح التعاون ضمن الفريق، وتطبيق العدالة والحب والتسامح والإيثار وإدارة الذات، مما يؤدي إلى ظهور آثار إيجابية متعددة، منها: الاندماج والرضا والاستغراق الوظيفي، والالتزام ضمن المنظمة، وهذا بدوره يؤدي إلى انخفاض دوران العمل، وتطوير أداء المنظمة الكلي (Haldorai, 2020).

من هنا، اتجهت المؤسسات في الوقت الحالي إلى الاهتمام بالروحانية في مكان العمل بهدف تأطير أعمالها بالصفات السامية التي قد تعود بفوائد متنوعة في مجالات عدّة، منها: الابتكار والابداع والشفافية والنزاهة والثقة والإنجاز، وهذه المجالات بدورها ستساهم في الشعور بالشغف في الأنشطة، والارتياح والاندماج مع الزملاء داخل المنظمة، وبالتالي تعزيز أداء المؤسسات بشكل عام (AI Saadi & Khalil, 2018)، كما وتسهم في زيادة الرفاهية النفسية، وتنمية الشغف الوظيفي في بيئة العمل (Sembring, Eliyana, & Ningrum, 2020).

يعدُّ مفهوم الشغف الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً، والتي أثارت اهتمام الباحثين في مجالات عدّة وخاصةً في مجال علم النفس التربوي، باعتباره إحدى الأسس التي تقوم عليها مهنة التدريس، حيث يعرف ألتون (Altun, 2017) الشغف في التدريس على أنه: "ميل يظهره شخص ما تجاه نشاط يستثمر فيه الوقت والطاقة، والرغبة في تعلم أشياء جديدة، وهو من العوامل الملهمة والمحفزة للمعلمين، فهو لا يدفعهم إلى التدريس فقط بشكل فعّال بل يتعدى تأثيره على الطلبة، فيدفعهم إلى التعلّم بكفاءة".

ونظراً لما يعانيه شعبنا الفلسطيني من احتلال طالت أذرعه جميع مجالات الحياة ومنها المجال التعليمي، وخاصةً في المدارس التي تتعرض لاعتداءات مستمرة من قبل الاحتلال الصهيوني والتي أُطلق عليها مدارس الصمود والتحدّي، فقد ارتأى الباحثان إجراء دراسة تسلط الضوء على روحانية مكان العمل وعلاقتها بالشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدّي في مديرية تربية وتعليم الخليل. ويأمل الباحثان أن تساعد نتائج هذه الدراسة - القطاع الحكومي - بشكل عام، وقطاع التعليم في فلسطين بشكل خاص على إدراك أهمية العلاقة التفاعلية بين الروحانية في بيئة العمل والشغف الوظيفي للمعلمين والعاملين فيها.

تناولت الكثير من الدراسات السابقة كل من الروحانية في مكان العمل، والشغف الوظيفي وعلاقتها بمتغيرات أخرى، ولكن يوجد نقص حادّ في عدد الدراسات التي جمعت بينهما معاً في دراسة واحدة وبخاصةً في الدراسات العربية - على حد علم الباحثين - ما عدا دراسة النواجحة (El Nawajha, 2022) والتي هدفت التعرف إلى مستوى روحانية مكان العمل، ومستوى نمطي الشغف الوظيفي، والتحقّق من العلاقة الارتباطية بينهما، والكشف عن الفروق في روحانية مكان العمل، ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس، وتكوّنت عينة الدراسة من (139) معلماً ومعلمةً من معلمي المرحلة الأساسية، وتحقيقاً لأهداف الدراسة أعدّ الباحث أداتين للدراسة هما: مقياس روحانية مكان العمل، ومقياس نمطي الشغف الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع جداً لروحانية مكان العمل، ولنمط الشغف الانسجامي، في حين جاء مستوى نمط الشغف القهري بمستوى متوسط، وبيّنت 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 إلى عدم وجود فروق في روحانية مكان العمل ونمطي الشغف الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.

أما دراسة عشري (Ashri, 2021) فقد هدفت إلى اختبار أثر مناخ العمل الأخلاقي بوصفه متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، والروحانية في مكان العمل كوسيط تفاعلي على الرسوخ التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، وتم إجراء البحث على عينة قوامها (370)، وجمعت البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على أفراد العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (277) قائمة بمعدل استجابة (74.8%)، وباستخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية (PLS)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين مناخ العمل الأخلاقي وكل من الرسوخ التنظيمي والروحانية في مكان العمل، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين الروحانية في مكان العمل والرسوخ التنظيمي، بالإضافة إلى وجود أثر للروحانية في مكان العمل في العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي.

وهدفت دراسة الأمينا وعليو ووابيمي (Alamina, Aliyu & Wapaimi, 2020) التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين الروحانية في مكان العمل والاندماج الأكاديمي لدى المحاضرين في الجامعات، وتكوّنت عينة الدراسة من (200) محاضراً في أربع جامعات في نيجيريا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية لروحانية مكان العمل، والأبعاد الفرعية بالاندماج الوظيفي، والشعور بالرضا، والرفاهية النفسية.

وأجرى الساعدي و خليل (Al Saadi and Khalil, 2018) دراسة هدفت إلى تحديد ما تسهم به روحانية مكان العمل بوصفها متغير سلوكي وصفي (غير ملموس) الذي يمثل متغير البحث التفسيري في بناء قيمة أعمال المنظمة بوصفه متغير استجابي، إذ أُجريت في ثلاث منظمات خدمية في ثلاث قطاعات مختلفة هي (الاتصالات الخليوية والصحة والتعليم العالي)، وقد جرى فرز عينات لاختبار فرضيات البحث من خلال استطلاع آرائهم باعتماد (منهج البحث القائم والتحليل البعدي) باستخدام البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS)، وقد توصل الباحثان إلى استنتاج أساسي مفاده وجود تباين في إدراك العينات الثلاثة إزاء روحانية مكان العمل ومدى إسهامها في بناء قيمة أعمال المنظمة، وتمّ التوصل لاستنتاج مفاده ضرورة بناء ثقافة روحانية مكان العمل بشكل لا يقل أهمية عن قيم الالتزام التنظيمي والعوامل المادية الأخرى في تحقيق قيمة أعمال المنظمات.

أما دراسة ألفرن (Alfrin, 2018) فكان هدفها تحديد تأثير شغف العمل والروحانية في العمل على السلوك المبتكر للموظف، وتمّ استخدام أسلوب البحث الكمي الذي يشمل (94) مشاركاً موزعين بالتساوي في جميع أنحاء الشركات الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات الإسلامية في مالانج، وجاوة الشرقية، وإندونيسيا، وتمّ تنفيذ الطريقة الكمية في الدراسة، وأظهرت النتائج أنّ وجود الروحانية في العمل قادر على تعزيز العلاقة بين شغف العمل والسلوك المبتكر للشركات الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات الإسلامية في مالانج.

وقام الشامي (Al Shami, 2014) في دراسته بتحليل مستوى التوافق والتداخل بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال المتغير الوسيط جاذبية الهوية التنظيمية، وتمّ تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (320) فرداً من منتسبي العتبة الحسينية في العراق. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أداة لها، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سببية ما بين روحانية مكان العمل وجاذبية الهوية التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، بحيث أنّ أي تحسين في روحانية مكان العمل سينعكس على مستوى إدراك الفرد لجاذبية الهوية التنظيمية وهو ما يحفز الأفراد للانغماس في الأعمال التطوعية.

وقام كل من راستجار وزاري وداوودي وفرتاش (Rastgar, Zarei, Davoudi, & Fartash, 2012) بدراسة تهدف إلى اختبار ارتباط وتأثير روحانية مكان العمل مع سلوك المواطنة التنظيمية من جهة والأداء الوظيفي من جهة أخرى. وتضمنت عينة الدراسة (300) موظفاً يعملون في (47) فرعاً في إحدى شركات التأمين الإيرانية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط وأثر ذات دلالة معنوية بين روحانية مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية وكذلك بين روحانية مكان العمل والأداء الوظيفي.

أما الدراسات التي تناولت الشغف الوظيفي فكان منها دراسة جنجونان (Junjuna, 2020) والتي هدفت التعرف إلى تأثير شغف العمل على السعادة أثناء العمل في المنزل خلال جائحة (COVID-19)، أجريت هذه الدراسة على (55) مشاركاً منهم (28) امرأة، و(27) رجلاً من مختلف الأعمار والمهّن، أظهرت نتائج الدراسة أن شغف العمل الانسجامي، والقهري له تأثير على بُعد الاندماج، والشعور بالسعادة في العمل.

وكشف الضبع (El-Daba'a, 2019) في دراسته عن العلاقة الارتباطية بين الهناء الذاتي في العمل والتسامي بالذات والشغف والكمالية العصابية، وتم تحديد مدى إسهام هذه المتغيرات في التنبؤ بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال. ضمت عينة الدراسة (163) معلمة رياض أطفال بسوهاج، وأشارت النتائج إلى وجود علاقات ارتباطية موجبة وسلبية بين الهناء الذاتي في العمل والتسامي بالذات والشغف الانسجامي والشغف القهري والكمالية، وكان متغير الشغف الانسجامي أقوى المتغيرات تنبؤاً بالهناء الذاتي في العمل.

وحّد إبراهيم وسليمان وحليم (Ibrahim, Sulaiman, & Halim, 2019) في دراستهم دور نية العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين شغف العمل، والالتزام التنظيمي، وشملت عينة الدراسة (355) معلم في مدارس في ماليزيا، وأظهرت النتائج أنّ مستوى الالتزام التنظيمي وشغف العمل لدى معلمي المدارس كان متوسطاً، بينما جاء مستوى نية البقاء في العمل مرتفعاً، كما أظهرت النتائج أنّ نية العمل توسطت العلاقة بين شغف العمل والالتزام التنظيمي.

وقام قدير وأحمد وحמיד ومحمود (Qadeer, Ahmed, Hameed, & Mahmood, 2016) بإجراء تحقيق تجريبي في تأثير الشغف المتناغم على أداء الموظف من خلال المشاركة في العمل. تكونت عينة الدراسة من (210) موظفاً دائم بدوام كامل و(27) مديرًا لبنك تجاري كبير في باكستان وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الشغف الانسجامي وسلوك المواطنة التنظيمية، وأنّ الموظفين الذين لديهم شغف متناغم بعملهم، أكثر فعالية في الأداء وفي خلق بيئة مواتية لأداء المنظمة بكفاءة وفعالية.

تعقيباً على الدراسات السابقة التي تم استعراضها من الأدبيات العربية والأجنبية، والتي تناولت موضوع روحانية مكان العمل والشغف الوظيفي، يتضح أنّ هذه الدراسات تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها، واختلاف الموضوعات التي تناولتها والبيئات التي أجريت فيها، وتتفرد الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية في أنها تعمل على مواجهة الاختلاف في نتائج بعض الدراسات حول روحانية مكان العمل والشغف الوظيفي في بيئات تواجه تحديات عديدة تتفرد بها فلسطين ومدينة الخليل بشكل خاص ألا وهي مدارس الصمود والتحدي، وتعدّ هذه الدراسة من الدراسات النادرة على -حد علم الباحثين- حيث ربطت بين متغير إداري (روحانية مكان العمل) وتأثيره على متغير نفسي (الشغف الوظيفي) للمعلمين.

#### ثانياً: مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يواجه القطاع التعليمي في فلسطين بشكل عام وفي مدينة الخليل بشكل خاص، منذ سنوات طويلة، انتهاكات واعتداءات مستمرة من قبل جيش الاحتلال الصهيوني، فيجد المئات من طلبة مدارس الخليل ومعلميها وخاصة ممن تقع مدارسهم على خطوط التماس، أو أولئك المقيمون في البلدة القديمة أنفسهم في دائرة المواجهة، وقبضة الخوف، والنيران الاسرائيلية، بشكل يومي، فهناك عدد من المدارس تقع على مقربة أمتار قليلة فقط من البؤر الاستيطانية الأربع في البلدة القديمة، ومدارس أخرى في محيطها، حيث يتعرض المعلمون والتلاميذ المتوجهون إلى المدارس باستمرار لهجمات المستوطنين الذين يطلقون الكلاب المتوحشة والمدرية، ومنهم من يضطر للمرور عبر البوابات الالكترونية من منطقة (H1) الخاضعة للسيطرة الفلسطينية إلى مدارسهم الواقعة في منطقة (H2) الخاضعة للسيطرة الأمنية الإسرائيلية، حيث يخضعون للاحتجاز والتفتيش مما يتسبب بتعطيل وصولهم إلى المدرسة، وفي كثير من الأحيان يمنع مرور المعلمين من خلال تلك البوابات.

وهذه الأوضاع شكّلت واقعاً مريباً وضع وزارة التربية والتعليم أمام تحدياتٍ تطلبت التعامل مع الأمور بحكمة، فأنشأت مدارس في المناطق المهمشة النائية، والمناطق التي تقع على خطوط التماس مع الاحتلال ومستوطنيه وفي المناطق المسماة (ج)، لتمكين طلاب هذه المناطق من حقهم في التعليم وتعزيز صمودهم والحفاظ على الهوية الوطنية الفلسطينية. وأطلقت وزارة التربية والتعليم على المدارس التي تتعرض لاعتداءات بشتى أنواعها مدارس الصمود والتحدي (The Ministry of Education, 2018). وتركزت معظم هذه المدارس في منطقة الحرم الابراهيمي، والبلدة القديمة. وأمام جميع هذه التحديات انتاب المعلمين الذين يعملون في هذه المدارس حالة من التوتر والقلق، واليأس والملل الوظيفي. ومما لا شكّ فيه أنّ تلك المهددات، وما ينتج عنها من اضطرابات نفسية، تقف سداً منيعاً أمام التطور الوظيفي، وزيادة الفاعلية، والشغف بالعمل، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على الروحانية في هذه الأماكن والشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتّحدي.

والروحانية تعتبر من الكفايات الأساسية الواجب توافرها في البيئة التعليمية، ومن الصفات المفترض أن يتصف بها المعلمون، وتتمثل أهميتها في حالة الرضا والسعادة الوظيفية التي يصل إليها المعلم، ويتجلى دورها في الالتزام الديني والأخلاقي والاندماج والشغف بالعمل، ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي:

هل يوجد علاقة ارتباطية بين الروحانية في مكان العمل والشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في مديرية الخليل؟ ومن السؤال الرئيس انبثقت الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في مديرية الخليل؟
2. ما درجة الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في مديرية الخليل؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين روحانية مكان العمل والشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في مديرية الخليل؟
4. هل تختلف متوسطات درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل باختلاف الجنس، التخصص، سنوات الخدمة؟
5. هل تختلف متوسطات درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل باختلاف الجنس، التخصص، سنوات الخدمة؟

#### أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. معرفة درجة روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في مديرية الخليل.
2. معرفة درجة الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في مديرية الخليل.
3. التحقق من العلاقة الارتباطية بين روحانية مكان العمل والشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في مديرية الخليل.
4. الكشف عن وجود اختلافات في متوسطات درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل باختلاف الجنس، التخصص، سنوات الخدمة.
5. الكشف عن وجود اختلافات في متوسطات درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل باختلاف الجنس، التخصص، سنوات الخدمة.

## أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة فيما يأتي:

**الأهمية النظرية:** تساهم هذه الدراسة في التأصيل النظري لمفهوم الروحانية في مكان العمل، والذي يعتبر واحداً من الدوافع والحوافز للانغماس في العمل، وتقوية العلاقات بين الموظفين، والمساهمة في التقليل من مستوى القلق والتوتر والضغوطات النفسية التي يعاني منها الموظفون وبخاصة في المدارس التي تعاني من ظروف صعبة وتحديات مستمرة، والتي تؤثر بدورها على مستوى أدائهم في الوظيفية، والشغف، والاندماج في العمل. فهناك دراسات عديدة سابقة في البيئة الغربية - حسب ما توافر لدى الباحثين- تناولت موضوع الروحانية في مكان العمل، مع نقص واضح لمثل هذه الدراسات في البيئة العربية بوجه عام، والبيئة الفلسطينية ومدارس الصمود والتحدّي بوجه خاص، لذا يسعى البحث الحالي إلى تضييق الفجوة البحثية بين الدراسات العربية والأجنبية في هذا المجال. كما وتأتي أهمية البحث أيضاً من أهمية متغير الشغف الوظيفي، الذي يعتبر مصدراً للطاقة الإيجابية في مكان العمل لتحقيق مستويات عالية من الأداء، كما أنّ البحث الحالي يتناول الشغف في مجال العمل في القطاع التعليمي، ولا توجد إلا دراسة واحدة - على حد علم الباحثين- تناولت هذا المجال، فمعظم الدراسات السابقة التي توفرت حول الشغف كانت في مجالات وقطاعات أخرى.

**الأهمية التطبيقية:** أما الأهمية التطبيقية فإنها تكمن في إمكانية الاستفادة من توصيات هذه الرسالة ونتائجها في توعية المسؤولين في مختلف القطاعات في وزارة التربية والتعليم بمفهوم وأبعاد الروحانية في مكان العمل والشغف الوظيفي وكيفية تبني الممارسات التي تخلق مناخ عمل يسوده الوُدّ والاحترام المتبادل والدافعية للإنجاز بين العاملين فيها.

## حدود الدراسة:

تحددت هذه الدراسة بالحدود الآتية:

**الحدود البشرية:** معلمي ومعلمات مدارس الصمود والتحدي في مديرية التربية والتعليم/ الخليل.

**الحدود المكانية:** مديرية تربية وتعليم الخليل.

**الحدود الزمانية:** الفصل الأول من العام الدراسي 2023/2022م.

**الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على البحث في العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في مديرية تربية وتعليم الخليل من وجهة نظرهم.

**الحد الإجرائي والإحصائي:** تتحدد نتائج الدراسة بما وفرته من شروط فيما يتعلق باختيار العينة وحجمها، وأدوات الدراسة المتمثلة في مقياس روحانية العمل، وأنماط الشغف الوظيفي، والطريقة التي تم تطبيق أدوات الدراسة بموجبها، وطبيعة التحليل الإحصائي المستخدم في تحليل نتائجها للإجابة عن تساؤلاتها.

## مصطلحات الدراسة:

### روحانية مكان العمل (Workplace Spiritual):

عرّفها كل من أشمس ودوشون (Ashmos & Duchon, 2000) بأنها: "إطار من القيم التنظيمية المتمثلة بالثقافة التي تعزز من خبره الأفراد العاملين للرزقيّ والسّموّ في العمل والتواصل مع الآخرين بطريقه توفر مشاعر الفرح والمتعة". ويعرّفها جارج (Garg, 2017) بأنها: "مجموعة من القيم والسلوكيات الأخلاقية النابعة من القلب والموجهة من العقل معتمداً على الإدراك والقواعد المعرفية والمشاعر الإيجابية البناءة التي تساعد الأفراد العاملين على التواصل والتودد وزرع المحبة والتسامح". وعرّفها حبيب وخان (Habeeb & Khan, 2018) بأنها: "مظهر من مظاهر السلوكيات الأخلاقية في جميع نواحي العمل التي تجعل العاملين يؤدون عملهم بكلّ تودد وبحافز قوي، إذ أنّها تُعبّر عن الرّحمة والحكمة والمودّة وجعل الأفراد العاملين يؤدون مسؤوليات أكثر من المطلوب منهم عن طيب خاطر".

بناءً على ما سبق يُعرّف الباحثان روحانية مكان العمل بأنها: شعورٌ داخليٌّ لدى الفرد تحكمه مجموعة من القيم والمعتقدات، والتي يشعر من خلالها بأهمية عمله، وإحساسه بالجماعة التي يعمل في إطارها، ومدى ملاءمة قيمه الشخصية مع قيم المنظمة. ويعرّف الباحثان الرّوحانية في مكان العمل إجرائياً: بالدرجة التي يحصل فيها المفحوص على المقياس المُستخدم في الدراسة الحالية.

### الشغف الوظيفي (Job Passion):

يعرّفه فاليراند (Vallerand, 2012) على أنه: " رغبة قويّة تجاه نشاط معين يفضلها الناس ويحبونه، ويجدونه مهماً، ويشغلون فيه جهودهم وطاقاتهم وأوقاتهم على نسق منتظم".

طوّر فاليراند، بلانشارد، ماجو، كويستتر، راتيل، ليونارد، ومارسولاييس ( Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, ) (Ratelle, Léonard, & Marsolais, 2003) نموذجاً للشغف يُعدّ الأكثر شمولاً، وهو النموذج (الثنائي)، يضم نوعين من الشغف، هما:

**الشغف الانسجامي (Passion Harmonious):** الذي ينشأ من الشّعور الداخلي الذي يتحكم فيه الفرد، والذي يدفعه ويحفّزه لممارسة أنشطته بشغف وبشكل اختياري ودون ضغوط خارجية.

**الشغف القهري (Passion Obsessive):** الذي ينتج عن تخطيطٍ لنشاطٍ معين بحيث يكون مقيداً ولا يستطيع الفرد التحكم فيه، ويخضع للرقابة الخارجية.

ويُعرّف الباحثان الشغف إجرائياً بأنه: ميل الفرد لممارسة نشاط يرغبه ويندمج فيه سواء أكان ذلك بصورة إرادية أو غير إرادية ويشعر معه بالمتعة، ويتمثل ذلك بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الشغف الثنائي لفاليراند ( Vallerand, 2012)، بنمطيه الشغف الانسجامي والشغف القهري.

### مدارس الصمود والتّحدي:

هي مدارس أنشئت من قبل وزارة التربية والتعليم الفلسطينية بهدف الحفاظ على الهوية الفلسطينية، وتقديم خدمة التعليم للطلاب فيها، وهي منتشرة في أرجاء مختلفة من الضفة الغربية، وتحديداً في المناطق المهذّدة بالمصادرة والاستيطان، وفي التّجمعات البدوية والخرب. هدم الاحتلال العديد منها أكثر من مرة وأعيد بناؤها من جديد (Al-Quds Journal, 2018)). وفي مدينة الخليل توجد الكثير من هذه المدارس في البلدة القديمة، وفي محيط الحرم الابراهيمي، والمناطق القريبة من المستوطنات، وبعض هذه المدارس في الخليل وعددها (9) فقط يحصل العاملون فيها على علاوة مخاطرة. كما هو موضح في الجدول (1):

الجدول (1): مدارس الصمود والتّحدي في البلدة القديمة في الخليل والتي يأخذ العاملون فيها علاوة مخاطرة

الرقم	اسم المدرسة	التصنيف
1	الإبراهيمية الأساسية للبنين	مدارس البلدة القديمة - الخليل
2	بئر السبع الأساسية للبنين	
3	اليقظة الأساسية للبنين	
4	الجزائر الأساسية للبنين	
5	آل عمرو الأساسية للبنين	
6	شجرة الدر الأساسية للبنات	
7	الفيحاء الأساسية للبنات	
8	تيسير مرقّة الأساسية للبنات	
9	قرطبة الأساسية المختلطة	

## الإطار النظري:

### روحانية مكان العمل (Spiritual Workplace):

وردت الإشارة إلى طبيعة الروح في القرآن الكريم في سورة الإسراء: ﴿وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا﴾ (سورة الإسراء: 85)؛ ويتضح من هذه الآية الكريمة أنّ طبيعة الروح تختلف عن طبيعة المحسوسات التي يمكن للحواس الخمس التعرف عليها من خلال الاحساس بها أو لمسها، أمّا الروح فيمكن إدراكها من خلال آثارها.

للروحانية تعريفات كثيرة، منها: أنها وعي بالذات وإدراك لمعنى الحياة، وتحقيقاً للانسجام بين القيم الشخصية والقرارات التي يقوم بها الفرد خلال المواقف اليومية. أي أنّ الروحانية حالة من السلام الداخلي، لا تقتصر فقط على أداء الفرائض الدينية، ولكنها تنفيذٌ للقيم التي نؤمن بها في عقيدتنا، وتجسيدها في سلوكياتنا اليومية.

أمّا مفهوم الروحانية في مكان العمل كما ورد في دراسات بعض الباحثين، فيرى العلي (Al-Ali, 2021) أنّ روحانية مكان العمل تقوم على محاولة الفرد الحصول على هدفٍ في الحياة، يتمثل بتطوير علاقة الشخص مع زملائه المرتبط معهم بالعمل، والملاءمة بين القيم التنظيمية وقيمته ومعتقداته الأساسية، فهي تركز على الموازنة بين رؤية ورسالة المنظمة وقيم الفرد من جهة وعلى العمل الهادف والإحساس بالانتماء للمجتمع من جهة أخرى.

أمّا الحسنوي والفلاوي (Al-Hasnawi & Al-Fatlawi, 2016) فينظران إلى الروحانية في مكان العمل على أنها تعبير عن الحكمة والرحمة وجعل الأفراد يؤدّون وظائفهم وواجباتهم على أحسن وجه بكلّ تودد وبحافز قوي، كما وتشجعهم على التعلّم ضمن الجماعة والمنظمة بدلاً من التعلّم الفردي.

ويعرّفها جياكون وجوركيقتش (Giacalone & Jurkiewicz, 2010) بأنها: "تعزيز رضا الموظف سواءً في العمل الفردي أو الجماعي في المنظمة عبر التسامي وعدم الارتباط بالبعد المادي مما يؤدي إلى مشاعر الرضا والسعادة"، مع التأكيد على أنّ الروحانية في مكان العمل هي إطار من القيم التنظيمية تظهر الثقافة التي تعزز تجربة العاملين في المنظمة من خلال عملهم، ومعرفة إحساسهم بأنّ لهم علاقة بالآخرين بطريقة توفر الشعور بالكمال والفرح.

### أهمية روحانية مكان العمل:

تتبع أهمية دراسة الروحانية في مكان العمل من أهمية هذا البعد الروحي وتأثيره في العديد من الجوانب التي تقود إلى إدارة الوقت بشكل فعال، وتحسين العلاقات داخل المنظمة، وتنمية الإبداع والابتكار، وتعزيز قدرة المنظمة على الاستمرارية والمنافسة. ويؤكد سفينوفا (Svejenova, 2005) على أنه يوجد في مفهوم روحانية مكان العمل خيار جوهري يعزّز من رغبة الأفراد ونشاطهم في العمل، وإلهامهم بكيفية دمج أنفسهم مع هوية المنظمة، وفي هذا السياق أكد الشامي (Al Shami, 2014) على فوائد الروحانية في مكان العمل؛ فهي تعمل على خلق حالة من الكمال النسبي للموظف من خلال توسيع حدود وعيه وتولّد السعادة والشعور بالرضا مما تحفزه على الإبداع، وتتميّ قدرته على حل المشكلات ومواجهة التحديات، وتقديم الأفكار المبدعة والحلول المستمرة مما يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي للمنظمة، وفي المقابل فإنّ غياب الروحانية في مكان العمل يؤدي إلى الإرهاق، وقلة التركيز، والضغط وتدني مستوى الإنتاجية وبالتالي انخفاض معدلات الدوام في العمل، وسلوك العمل السلبي، كراكاس (Karakas, 2010). من هنا يتأكد للباحثين أهمية روحانية مكان العمل في المنظمات وبخاصة في المؤسسات التعليمية، حيث أنّ الأخذ بمبدأ روحانية مكان العمل يعدّ وسيلة لتحقيق أهداف المنظمات مع الاهتمام بتحقيق أهداف العاملين.

## أبعاد روحانية مكان العمل:

من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة تبدي للباحثين عدم وجود اتفاق حول أبعاد روحانية مكان العمل، حيث يرى أشمس ودوشون (Ashmos & Duchon, 2000) أنّ روحانية مكان العمل تتضمن ثلاثة أبعاد، هي: الحياة الروحية، والعمل الهادف، والإحساس بالجماعة.

وأضافت دراسة ميليمان، تشابلفسكي وفيرغسون (Milliman, Czaplewski and Ferguson, 2003) بُعد التوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة، وحدّد كنجرسكي وسكراينيك (Kinjerski & Skrypnek, 2006) روحانية مكان العمل في ثلاثة أبعاد هي: الاستغراق في العمل، والإحساس أو الانتماء للجماعة، والارتباط الروحي.

كما وحددت دراسة بنتشاونج وديتش (Petchsawang & Duch, 2009) أبعاد روحانية مكان العمل في أربعة أبعاد، هي: الرّحمة، واليقظة والعمل الهادف، والتفوق. وتناولت دراسة خصاونة والرجوب والزواهره (Khasawnah, Alrjoub & Zawahreh, 2010) خمسة أبعاد للروحانية، هي: التوازن بين العمل والحياة الأسرية، والروح الجماعية، والإنجاز الشخصي، والسلطة، والشعور بالارتباط مع الذات.

في هذه الدراسة، تبنى الباحثان الأبعاد التي وظّفها نواجحة (El Nawajha, 2022) في دراسته، وهي: التعاطف، العمل الهادف، التسامي، وملاءمة القيم، ويرجع ذلك إلى أنّها تعكس أربعة مستويات مختلفة؛ إذ يتعلق التعاطف بالمجموعة، والعمل الهادف يتعلق بالفرد، والتسامي تعني علاقة الفرد مع الله، أما ملاءمة قيم الفرد مع قيم المنظمة فتتعلق بالمنظمة. وفيما يأتي توضيح لهذه الأبعاد:

**1- التعاطف:** هو وعي عميق ورغبة في التخفيف من معاناة الآخرين، وتحملّ للمسؤولية تجاه شخص أقل حظاً، وهذا البعد يتضمن امتلاك اتصال وعلاقة عميقة مع الآخرين يُعبّر عنها بالإحساس بالجماعة، وتتمثل في حالة من التشارك والتبادل والالتزام التي تربط الأفراد بعضهم ببعض، ويوضح فيفر (Pfeffer, 2003) أنّ هذا البعد يعطي للأفراد قيمة للعمل يتمثل بقدرتهم على الشعور بكونهم جزءاً من مجموعة أو مجتمع كبير لديهم معه تفاعلات مستمرة، لذلك فإنّ الفرد يجب أن يندمج مادياً وعاطفياً مع المجموعة من أجل أن يحقق الاستفادة منها. ويشير دتشان وبلومان (Duchan & Plowman, 2005) إلى أنّ التعاطف هو أحد العوامل التي تقلل دوران العمل، أي رغبة الفرد في مغادرة مكان عمله والانتقال إلى مكان عمل آخر؛ ويعود السبب في ذلك إلى أن ترك العمل أو ترك المنظمة من قبل الفرد الذي لديه روابط اجتماعية يمثل تضحية بثروة اجتماعية قد لا يمكن تعويضها في مكان آخر.

**2- العمل الهادف:** وهو شعور الفرد في أنّ عمله يمثل جزءاً مهماً ذا مغزى في حياته، بحيث يتجاوز الشعور بالمعنى المكافآت المادية ويخلق إحساساً بالبهجة ويزيد الطاقة للقيام بالعمل، ويمثّل العمل الهادف كيفية انغماس العاملين في عملهم اليومي، فالشخص له دوافعه وقيمه الخاصة، ويرغب في القيام بعمل وأنشطة تعطيه قيمة ومعنى في حياته وحياة الآخرين. ويمثّل العمل الهادف الركن الأساسي للروحانية في مكان العمل، وهو نتاج للعلاقات الإنسانية في الفكر الإداري والتي تركزت على تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق سعادة العاملين في مكان العمل من خلال زيادة إحساسهم بوجود هدف للجهود التي يبذلونها (Ashmos & Dohcon, 2000).

**3- التسامي:** يأتي من السمو والتي هي حالة من الشعور بالتواصل مع الله في جميع الأعمال التي يؤديها الفرد.

**4- ملاءمة القيم:** هي نوع من المواءمة والتوافق بين قيم الفرد الشخصية وقيم المنظمة ورسالتها باعتبارها جانباً تنظيمياً مهماً في مكان العمل. ويرى ميتروف ودينتون (Mitroff & Denton, 1999) أنّ هذا البعد لروحانية مكان العمل يضم تفاعل العاملين مع الهدف الشامل الذي تسعى المنظمة لتحقيقه، فالملاءمة مع قيم المنظمة يرتبط مع حقيقة تشير بأن هدف الفرد هو أكبر من ذاته، بحيث يجب أن يكون مساهماً ومنجزاً للآخرين والمجتمع.

## الشغف الوظيفي (Job Passion)

**مفهوم الشغف:** يرى روني وروسو وفاليراند (Rony, Rousseau & Vallerand, 2003) أنّ هناك منظورين لمفهوم الشغف: الأول: يرى أن كلمة شغف مأخوذة من الكلمة اللاتينية (passion) بمعنى المعاناة، حيث ينظر الناس إلى أولئك الذين يتصرفون بشغف على أنّهم يعانون من مشكلة ما، وأنهم عبيد لشغفهم؛ لأنه يسيطر عليهم ويتحكم فيهم. أمّا المنظور الثاني: فيرى الشغف على أنّه مشاعر إنسانية إيجابية ومشركة وقوية وذات نزعات سلوكية كامنة، فهي تكون إيجابية طالما كانت هناك دوافع سلوكية، وأنّ وجود الشغف ضروري للإنسان حتى يصل إلى أعلى مستويات الأداء. ويعرّف أستاكوفا وبورتر (Astakofa & Porter, 2015) الشغف الوظيفي على أنّه: المتعة والاستعداد للمثابرة وبذل الجهد بشكل أكبر، والإرادة القوية هي التي تقود الفرد إلى تكريس وقته وطاقته وإعمال عقله في إنجاز عمله عن طيب خاطر.

**أبعاد الشغف الوظيفي:**

وفي هذه الدراسة سيتم استخدام نموذج الشغف الثنائي (The Dualistic Model of Passion) لفاليراند (Vallerand, 2012) والذي يقمّ نوعين من الشغف الوظيفي:

**1- الشغف الانسجامي:** والذي ينشأ من الشعور الداخلي المتحكم فيه، فهو ميل عاطفي نحو العمل يمكن السيطرة عليه، حيث يكون العمل ممتعاً ومندمجاً بالهوية الذاتية للفرد. وللشغف الانسجامي فوائد عدّة، منها: تحسين الأداء، الالتزام التنظيمي، والتأثير الإيجابي.

**2- الشغف القهري:** يصدر من الشعور الداخلي غير المتحكم فيه والذي يسيطر على مشاعر الشخص عند الاندماج في الأنشطة التي تحدث على أسس منظمة وبصفة متكررة، فهو يجبر الفرد على الانخراط في العمل لأسباب منها: الحاجة إلى التواصل الاجتماعي، وتحقيق مكانة اجتماعية، والحاجة لتحقيق تقدير الذات.

فالشغف الانسجامي يساهم في سعادة الشخص في مكان عمله، ويساعد في الوقت نفسه في منع حدوث التجارب التي تؤثر تأثيراً سلبياً في نفسية الإنسان، بسبب الصراع النفسي، والشعور بالشقاء، أو بعدم الراحة النفسية. ولا يتوقع من الشغف القهري مثل هذه النتائج، بل على العكس فقد يساعد في حدوث صراع نفسي أثناء ممارسة الأنشطة الحياتية اليومية، وبالتالي يتسبب في الشعور بالشقاء والتعاسة والارهاق وتضارب الأدوار (Lyubomirsky, King & Diener, 2005).

ويمثّل الشغف الوظيفي أحد الركائز الأساسية لمهنة التعليم، وهو من العوامل المحفزة للمعلمين، حيث يدفع المعلم إلى أداء رسالته بشكل فعّال، وبالتالي يدفع الطلاب إلى التعلّم بكفاءة (Altrun, 2017). والمعلم الذي يتوافر لديه الشغف الوظيفي يتسم بالتفاؤل، والمعرفة العميقة بالمادة العلمية، ويوظّف استراتيجيات تدريس تتلاءم والموقف التعليمي والخصائص النمائية للطلبة، كما ويتعاطف مع الطلبة ويهتم بهم كجزء من عائلته، ويهتم بتعزيز الطلبة وتحفيزهم للاندماج في العملية التعليمية، وهذا يتطلب من المعلم استخدام المعرفة والعاطفة في أن واحد ليحقق تعليماً ذا معنى (Day, 2004). ولا يقتصر تأثير المعلم الشغوف على الطلبة، وإنما قد يكون مؤثراً نشطاً في زملائه والأشخاص الآخرين أثناء تفاعلاتهم الاجتماعية، كما ويعتبر عاملاً محفزاً لأقرانه في بيئة العمل ويوجههم نحو التّغني والمثابرة، مما يسمح بمواصلة العمل حتى في ظل التّحديات والعقبات.

**الطريقة والإجراءات:**

**أولاً: منهج الدراسة:**

من أجل إجراء الدراسة الحالية تمّ استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، الذي يعتبر أكثر المناهج ملاءمة لمثل هذه الدراسة.

### ثانياً: مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في مديرية تربية وتعليم الخليل، خلال العام الدراسي 2022/2023م، والبالغ عددهم (792) معلماً ومعلمة.

وهذه المدارس تضم تلك الواقعة في البلدة القديمة والتي يتلقى معلموها علاوة مخاطرة، وتلك التي تقع في المنطقة (ج)، وكذلك المدارس التي تقع على خطوط التماس أو بالقرب من قرى أربع الاستيطانية وهذه المدارس رغم خطورة موقعها لا يتلقى المعلمون فيها علاوة مخاطرة.

### ثالثاً: عينة الدراسة

تمّ اختيار عينة عشوائية قوامها (198) معلم ومعلمة، بنسبة (25%) من مجتمع الدراسة، والجدول (2) التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.

الجدول (2): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، التخصص، سنوات الخدمة)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	52	26
	انثى	146	74
	<b>المجموع</b>	<b>198</b>	<b>100.0</b>
التخصص	علمي	99	50.0
	أدبي	99	50.0
	<b>المجموع</b>	<b>198</b>	<b>100.0</b>
سنوات الخدمة	أقل من خمس سنوات	57	28.8
	5- أقل من 10 سنوات	42	21.2
	10- أقل من 15 سنوات	35	17.7
	15- 20 سنوات	20	10.1
	أكثر من 20 سنوات	44	22.2
	<b>المجموع</b>	<b>198</b>	<b>100.0</b>

### رابعاً: أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بمراجعة الأدب النظري المتصل بمفهوم روحانية مكان العمل لأغراض تطوير مقياس روحانية مكان العمل، وتمّ تحديد أبعادها من خلال الرجوع إلى مقاييس عدّة استخدمت في دراسات سابقة منها دراسة النواجحة ( El Nawajha, 2022) و دراسة خصاونة والرجوب وزواهرة (Khasawnah, Alrjoub and Al Zawahreh, 2010) ودراسة وبتشساوانج ودتش (Petchsawang & Duch, 2009)، حيث قام الباحثان بإعداد مقياس روحانية مكان العمل والمكوّن في صورته الأولى من (27) فقرة موزّعة على الأبعاد الآتية (التعاطف، العمل الهادف، التسامي، ملاءمة القيم).

### صدق المحكمين:

تمّ عرض أدوات الدراسة على خمسة من المحكمين، وتمّ التعديل والإضافة والحذف بناءً على الملاحظات التي أبدوها.

### أ- مقياس روحانية مكان العمل

تمّ التحقق من صدق الأداة من الناحية الإحصائية أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الدراسة في كل فقرة من فقرات روحانية مكان العمل مع الدرجة الكلية لها، وذلك كما هو موضح في الجدول (3).

الجدول (3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال (محور روحانية مكان العمل)

الدالة الإحصائية	معامل الارتباط (r)	رقم الفقرة	البعد	الدالة الإحصائية	معامل الارتباط (r)	رقم الفقرة	البعد
0.00	0.518**	1	العمل الهادف	0.00	0.414**	1	التعاطف
0.00	0.333**	2		0.00	0.415**	2	
0.00	0.323**	3		0.00	0.547**	3	
0.00	0.318**	4		0.00	0.342**	4	
0.00	0.352**	5		0.00	0.386**	5	
0.00	0.241**	6		0.00	0.320**	6	
0.00	0.354**	7		0.00	0.337**	7	
0.00	0.391**	8					
0.00	0.390**	1	ملاءمة القيم	0.00	0.369**	1	التسامي
0.00	0.400**	2		0.00	0.369**	2	
0.00	0.389**	3		0.00	0.366**	3	
0.00	0.320**	4		0.00	0.287**	4	
0.00	0.333**	5		0.00	0.295**	5	
0.00	0.302**	6		0.00	0.310**	6	

\*\* دالة إحصائية عند ( $\alpha < 0.01$ )

يشير الجدول (3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائية، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات مقياس روحانية مكان العمل، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

ثبات استبانة روحانية مكان العمل:

الجدول (4): معاملات الثبات لمقياس روحانية مكان العمل

كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المقياس
معامل الثبات		
0.801	7	التعاطف
0.825	8	العمل الهادف
0.844	6	التسامي
0.831	6	ملاءمة القيم
<b>0.907</b>	<b>27</b>	<b>الدرجة الكلية للمقياس</b>

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4) إلى أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لجميع مجالات المقياس وللدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، إذ تراوحت قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات المقياس بين (0.801 - 0.844)، وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.907)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

### ب- مقياس الشغف الوظيفي:

استند الباحثان في إعداد مقياس الشغف الوظيفي على بعض المقاييس التي أُعدت في البيئات الأجنبية منها مقياس (Sigmundssona, Hagaa, & Hermundsdottir, 2020) ومقياس فاليراند (Vallerand, 2012)، حيث تكوّن المقياس الذي طوره الباحثان من (12 فقرة) موزعة بالتساوي على بعدين (الشغف الانسجامي، الشغف القهري). وتم التحقق من صدق الأداة من الناحية الإحصائية أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الدراسة في كل فقرة من فقرات الشغف الوظيفي مع الدرجة الكلية لها، وذلك كما هو موضح في الجدول (5) الآتي:

الجدول (5): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل فقرة من فقرات الشغف الوظيفي مع

#### الدرجة الكلية

البدء	رقم الفقرة	معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية	البدء	رقم الفقرة	معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
الشغف الانسجامي	1	0.492**	0.00	الشغف القهري	7	0.417**	0.00
	2	0.405**	0.00		8	0.483**	0.00
	3	0.483**	0.00		9	0.449**	0.00
	4	0.436**	0.00		10	0.422**	0.00
	5	0.591**	0.00		11	0.400**	0.00
	6	0.495**	0.00		12	0.481**	0.00

\*\* دالة إحصائية عند ( $\alpha \leq 0.01$ )

يشير الجدول (5) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات الشغف الوظيفي مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائية، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس ما صيغت من أجل قياسه.

خامساً: ثبات مقياس الشغف الوظيفي:

حُسب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6): معاملات الثبات لمقياس الشغف الوظيفي

المقياس	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الشغف الانسجامي	6	0.828
الشغف القهري	6	0.853
الدرجة الكلية للمقياس	12	0.874

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6) إلى أنّ قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لجميع مجالات المقياس وللدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، إذ تراوحت قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات المقياس بين (0.828 - 0.853)، وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.874)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

سادساً: تصحيح المقياس:

تُصحّح الإجابات على فقرات المقياس من خلال إعطاء الإجابة (موافق بشدة 5 درجات)، والإجابة (موافق 4 درجات)، والإجابة (محايد 3 درجات)، والإجابة (معارض درجتين)، والإجابة (معارض بشدة درجة واحدة).

وتم تقسيم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة (معلمي ومعلمات مدارس التحدي)، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

$$\text{مدى المقياس} = \text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس} = (1-5) = 4$$

$$\text{عدد الفئات} = 3$$

$$\text{طول الفئة} = \text{مدى المقياس} \div \text{عدد الفئات} = 4 \div 3 = 1.33$$

بإضافة طول الفئة (1.33) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابية، تم تحديد درجة الموافقة على مقياسي الدراسة حيث كانت الفئة (2.33 فأقل) درجة منخفضة، والفئة (2.34-3.67) درجة متوسطة، والفئة (3.68 فأكثر) درجة مرتفعة.

### الأسلوب الإحصائي

حُلَّت بيانات الدراسة بعد تطبيق الأدوات على أفراد عينة الدراسة، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية، من خلال استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار كرونباخ ألفا، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار تحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه.

### نتائج الدراسة

**نتائج السؤال الأول:** ما درجة روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل، وذلك كما يتضح في الجدول (7).

**الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود**

**والتحدي في الخليل، مرتبة تنازلياً: (ن=198)**

الدرجة الموافقة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	البعد
مرتفعة	1	0.61	4.40	أتعاطف مع الآخرين في الأمور التي أنا على دراية بها	2	التعاطف
مرتفعة	2	0.62	4.40	أشعر بأنني جزء مهم من فريق العمل الذي أنتمي إليه	7	
مرتفعة	3	0.57	4.40	أستطيع الإحساس بمعاناة الآخرين بسهولة	1	
مرتفعة	4	0.72	4.36	أستمتع بالمشاركة مع زملاء العمل	6	
مرتفعة	5	0.67	4.33	أشعر بأنني عائلة واحدة مع العاملين في مدرستي	5	
مرتفعة	6	0.68	4.08	أبذل جهوداً واعية لإيجاد حلول قابلة للتطبيق لمشاكل الآخرين	4	
مرتفعة	7	0.69	3.96	أشعر بالقلق نحو احتياجات زملائي في العمل	3	
مرتفعة	2	0.38	4.27	الدرجة الكلية للمجال		
مرتفعة	1	0.62	4.51	أعتقد أن العمل الذي أقوم به ذو معنى وقيمة	11	العمل
مرتفعة	2	0.58	4.46	أحرص على وجود علاقة متناغمة مع زملائي في العمل	8	

البيد	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة	
	13	أشعر بأنّ عملي يعود بالفائدة على المجتمع الذي أنتمي إليه	4.39	0.62	3	مرتفعة	
	15	أشعر أنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي	4.24	0.63	4	مرتفعة	
	12	أشعر بالراحة النفسية والمتعة في العمل	3.85	0.90	5	مرتفعة	
	10	أعتقد أنّ العمل الذي أقوم به يحظى بتقدير الآخرين	3.82	0.88	6	مرتفعة	
	9	أتشوق للذهاب إلى مكان العمل في معظم الأيام	3.62	0.97	7	متوسطة	
	14	أشعر أنّ عملي في وظيفتي الحالية يُحقق أكبر إشباع في حياتي	3.59	1.07	8	متوسطة	
	<b>الدرجة الكلية للمجال</b>			<b>4.06</b>	<b>0.53</b>	<b>3</b>	<b>مرتفعة</b>
	التسامي	17	اتصالي بالله يوفر لي طاقة ايجابية خلال تنفيذ عملي في المدرسة	4.88	0.32	1	مرتفعة
16		أشعر بالسعادة كلما تقربت إلى الله في أداء عملي	4.87	0.33	2	مرتفعة	
20		أشعر بالسعادة الكاملة في مدرستي كلما تطوّعت لفعل الخير	4.72	0.48	3	مرتفعة	
18		أشعر أنّ حياتي مليئة بالمعاني الإيجابية في عملي وخارجه	4.15	0.67	4	مرتفعة	
19		أشعر بحيوية يصعب وصفها أثناء قيامي بالتدريس	3.89	0.86	5	مرتفعة	
21		أعيش لحظات ممتعة في العمل	3.88	0.91	6	مرتفعة	
<b>الدرجة الكلية للمجال</b>			<b>4.39</b>	<b>0.38</b>	<b>1</b>	<b>مرتفعة</b>	
ملاءمة القيم	26	يوجد لمدرستي التزام أخلاقي تجاه معلمها	4.06	0.69	1	مرتفعة	
	24	تنسجم قيم الشخصية مع أنظمة وقيم المدرسة التي أعمل فيها	3.91	0.76	2	مرتفعة	
	22	أشعر بارتباط روحي مع رسالة وفلسفة المدرسة التي أعمل فيها	3.83	0.78	3	مرتفعة	
	25	تعمل إدارة المدرسة على رفع الروح المعنوية للمعلمين	3.82	0.96	4	مرتفعة	
	23	تتوافق أهدافي مع رؤية المدرسة التي أعمل فيها	3.81	0.75	5	مرتفعة	

الدرجة الموافقة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	البعد
مرتفعة	6	0.99	3.80	تعمل إدارة المدرسة على تحقيق العدالة بين العاملين	27	
مرتفعة	4	0.64	3.87	الدرجة الكلية للمجال		
مرتفعة		0.39	4.15	روحانية مكان العمل		

تُشير البيانات الموضحة في الجدول (7) إلى أنّ درجة روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.15) وانحراف معياري بلغ (0.39).

ويتضح من الجدول (7) أنّ التسامي احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.39) وانحراف معياري بلغ (0.38)، ثم جاء التعاطف بمتوسط حسابي بلغ (4.27) وانحراف معياري بلغ (0.38)، ثم العمل الهادف بمتوسط حسابي بلغ (4.06) وانحراف معياري بلغ (0.53)، وأخيراً ملاءمة القيم بمتوسط حسابي بلغ (3.87) وانحراف معياري بلغ (0.64).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنّ الروحانية قيم مرتبطة بالأحوال الإنسانية؛ إذ أنّ الإنسان مكوّن من جسد وعقل وروح وعواطف، ويحاول باستمرار تطوير استراتيجيات للتكيف مع البيئة والظروف المحيطة به، فالقيم الروحانية تشجع على الإيثار، والتسامح والمودة، والاهتمام من أجل تحقيق هدف أسمى وأعمق، وتعزّز رضا الموظف سواءً في العمل الفردي أو ضمن إطار جماعي في المنظمة، من خلال التسامي وعدم الارتباط بالبعد المادي فقط بل يتعداها للبعد الوجداني، مما يؤدي إلى تحقيق الرضا والشعور بالسعادة، وتدفعه وتحفزه على الإبداع وتساهم في تعزيز الأداء الوظيفي للمنظمة؛ وتعزيز النمو العقلي والذهني للفرد العامل والذي يساهم في تعزيز قدرة الفرد على حل المشكلات ومواجهة التحديات. كما أنّ المؤسسات التعليمية تحرص على توظيف القيم الروحانية في العملية التعليمية، وتعتبر جزءاً أساسياً في فلسفة ومنهج ورسالة هذه المؤسسات ما يؤدي إلى زيادة حرص العاملين في المدرسة على سمعة ومكان مدرستهم وتحقيق النجاح لها.

وتوافقت هذه النتائج مع دراسة الشامي (Al-Shami, 2014) في التأكيد على أنّ الروحانية في مكان العمل تُعدّ وسيلة لتحقيق أهداف المؤسسة مع السعي لتحقيق أهداف العاملين، وأنّ تأطير الأعمال بالقيم والصفات الراقية التي يوفرها مبدأ الروحانية في مكان العمل سيؤدي إلى تعزيز الأداء الكلي للمنظمة وبالتالي نجاحها واستمرارها.

ب- نتائج السؤال الثاني: ما درجة الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل؟

للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل، وذلك كما يتضح في الجدول (8).

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود

والتحدي في الخليل، مرتبة تنازلياً: (ن=198)

الدرجة الموافقة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	البعد
مرتفعة	1	0.56	4.22	أعمل على إتقان جميع المهارات المتعلقة بعملتي	4	الشغف الانسجامي
مرتفعة	2	0.63	4.18	عملي له أثر طيب في بلورة سمات شخصيتي الإيجابية	1	
مرتفعة	3	0.80	4.05	يتيح لي عملي أن أعيش تجارب ممتعة ولا تُنسى	6	

الدرجة الموافقة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	البعد
مرتفعة	4	0.66	4.00	عملي ينسجم مع أسلوب في الحياة	2	
مرتفعة	5	0.67	3.99	أعتبر عملي بمثابة أرضية خصبة لظهور أفكار جديدة	3	
مرتفعة	6	0.92	3.86	أفضل عملي كثيراً على غيره من الأنشطة الأخرى لمزاياه	5	
<b>مرتفعة</b>	<b>1</b>	<b>0.52</b>	<b>4.05</b>	<b>الدرجة الكلية للمجال</b>		
مرتفعة	1	0.87	3.69	أفكر بعملي أثناء القيام بأشياء أخرى	12	الشغف القهري
متوسطة	2	0.91	3.42	أجد صعوبة في تأجيل نشاطي المفضل	8	
متوسطة	3	0.95	3.38	أنسى أنشطتي المفضلة عندما أنشغل في أي عمل آخر	9	
متوسطة	4	1.01	3.16	أستمتع فقط عندما أمارس عملي	7	
متوسطة	5	1.02	3.13	أستغرق الكثير من الوقت في الأنشطة التي لا أحبها	11	
متوسطة	6	1.02	3.07	أتجنب التفكير في عملي في أوقات الفراغ	10	
<b>متوسطة</b>	<b>2</b>	<b>0.51</b>	<b>3.30</b>	<b>الدرجة الكلية للمجال</b>		
<b>مرتفعة</b>		<b>0.38</b>	<b>3.68</b>	<b>الشغف الوظيفي</b>		

تشير البيانات الموضحة في الجدول (8) أنّ درجة الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.68) بانحراف معياري (0.38). ويتضح من الجدول (8) أنّ الشغف الانسجامي احتل المركز الأول بمتوسط حسابي بلغ (4.05) وبانحراف معياري (0.52)، وجاء في المركز الثاني الشغف القهري بمتوسط حسابي بلغ (3.30) بانحراف معياري (0.51).

ويعزو الباحثان ارتفاع مستوى الشغف الانسجامي لدى معلمي مدارس الصمود والتحدي إلى التوافق مع طبيعة العمل والمباحث العلمية والأنشطة التعليمية التي يمارسونها، والتي لها أثر في خلق وتنمية شخصية المعلم الإيجابية وتتيح له ممارسة تجارب ممتعة تنسجم مع أسلوب حياته وتعتبر أرضية خصبة لظهور أفكار إبداعية، وبالتالي يؤدي إلى الاندماج الوظيفي والسعادة أثناء التدريس. كما ويعزو الباحثان حصول معلمي مدارس الصمود والتحدي على مستوى متوسط في الشغف القهري إلى الظروف الصعبة التي يعيشها أفراد هذه المدارس والنتيجة عن الاعتداءات المستمرة من قبل الاحتلال، إضافة إلى الظروف الناتجة عن انقطاع الرواتب بشكل مستمر، والفاقد التعليمي لدى الطلبة جراء غيابهم المستمر بسبب اعتداءات الاحتلال، وكذلك الوضع الكوروني. وهذا يتفق مع دراسة كل من الضبع (El-Daba'a, 2019) وجنونان (Junjunan, 2020) التي أظهرت نتائجهما أنّ شغف العمل الانسجامي والقهري له تأثير على الاندماج في العمل، ودراسة قدير وآخرون (Qadeer et al., 2016) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الشغف الانسجامي وسلوك المواطنة التنظيمية، وأنّ الموظفين الذين لديهم شغف متناغم بعملهم، أكثر فعالية في الأداء وفي خلق بيئة ملائمة لأداء المنظمة بكفاءة وفعالية.

ج- نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين روحانية مكان العمل والشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل؟

للإجابة عن السؤال الثالث، استخدم معامل ارتباط بيرسون (Correlation Pearson) لإيجاد العلاقة بين روحانية مكان العمل والشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل، كما هو واضح من خلال الجدول (9).

**الجدول (9):** يبين نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين روحانية مكان العمل والشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل.

العلاقات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الروحانية مكان العمل	0.669**	0.00
الشغف الانسجامي		
الشغف القهري	0.152*	0.03
الشغف الوظيفي	0.564**	0.00

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ )، \* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

تشير البيانات الواردة في الجدول (9) إلى وجود علاقة إيجابية بين الروحانية في مكان العمل من جهة وبين الشغف الوظيفي من جهة أخرى، إذ بلغ معامل الارتباط للعلاقة بينهما (0.564) ومستوى دلالة (0.00) وهي دالة إحصائية.

وهذا يدل على أنه كلما زادت روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل كلما زاد الشغف الوظيفي لديهم، والعكس صحيح. كما توجد علاقة موجبة وقوية ودالة بين أبعاد الروحانية في مكان العمل ونمط الشغف الانسجامي، أي كلما ارتفع مستوى روحانية مكان العمل ارتفع مستوى الشغف الانسجامي، وبالتالي يمكن اعتبار روحانية مكان العمل من العوامل المهمة في تعزيز مستوى الشغف الانسجامي، ويعزو الباحثان ذلك إلى التأثير الإيجابي الذي تتضمنه روحانية مكان العمل، والتي تعتبر أرضية خصبة للشعور بالهناج النفسي، والسعادة، وتحقيق الذات، وهذا يؤدي إلى الإبداع والابتكار والعمل باستمرار لإنجاز المهام بحب وشغف كبيرين، فأبعاد روحانية مكان العمل تعتبر قوى دافعة لتحقيق معنى أكبر في الحياة، وقوة تحفيزية تدفع الموظف للانخراط في العمل والأداء الإيجابي، وهذا يتفق مع دراسة النواجحة (El-Nawajha, 2022) وألفرين (Alfrian, 2018) والتي توصلت إلى أن وجود الروحانية في مكان العمل قادر على تعزيز وتقوية شغف العمل.

أما فيما يتعلق بالشغف القهري فقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة بينه وبين أبعاد روحانية مكان العمل ولكن بنسبة أقل من الشغف الانسجامي، وقد يعود ذلك إلى الأوضاع الصعبة التي يعيشها المعلمون في مدارس الصمود والتحدي والتي ينتج عنها انخفاض مستوى الأداء وعدم الشعور بالاستقرار، وبالتالي عدم القدرة على الانجاز بالصورة المطلوبة. وهذا يتعارض مع دراسة النواجحة (El-Nawajha, 2022) والتي أظهرت وجود علاقة ارتباطية سلبية بين أبعاد روحانية مكان العمل ونمط الشغف القهري.

د- نتائج السؤال الرابع: هل تختلف متوسطات درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل باختلاف الجنس، التخصص، سنوات الخدمة؟

أولاً: الفروق في درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل وفقاً لمتغير الجنس. تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لغايات فحص الفروق في متوسطات درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل وفقاً لمتغير الجنس.

**الجدول (10):** نتائج اختبار (ت) (t-test) للفروق في متوسطات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل وفقاً لمتغير الجنس

المتغيرات التابعة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التعاطف	ذكر	52	4.34	0.44	1.329	0.185

المتغيرات التابعة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
العمل الهادف	أنثى	146	4.25	0.37	1.238	0.217
	ذكر	52	3.98	0.66		
	أنثى	146	4.09	0.49		
التسامي	ذكر	52	4.40	0.41	0.052	0.958
	أنثى	146	4.40	0.38		
ملاءمة القيم	ذكر	52	3.86	0.76	0.222	0.825
	أنثى	146	3.88	0.60		
الدرجة الكلية روحانية العمل	ذكر	52	4.14	0.48	0.195	0.846
	أنثى	146	4.16	0.37		

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) / \* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (10) ما يلي:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتّحدي في الخليل وفقاً لمتغير الجنس، عند الدرجة الكلية وجميع أبعاد روحانية العمل، وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (0.05). ويفسّر الباحثان ذلك بأنّ الروحانية في مكان العمل تعني إيجاد المعنى والقيمة من العمل، وهي جزء من بيئة العمل التي تعزز الارتياح والمعنى منه، والمؤسسات التعليمية في بنائها وفلسفتها من أهم أهدافها تنمية القيم الروحانية لدى كلا الجنسين، وبما أنّ المعلمين والمعلمات يعملون في مدارس تتشابه من حيث بيئتها والضغوطات والتحديات التي تواجهها فلا بدّ أن القيم الروحانية تكون واحدة لكلا الجنسين، وتتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراسة النواجحة (EI-Nawajha, 2022).

ثانياً: الفروق في درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس التّحدي في الخليل وفقاً لمتغير التخصص.

تمّ استخدام اختبار (ت) (t-test) لغايات فحص الفروق في متوسطات درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس التّحدي في الخليل وفقاً لمتغير التخصص.

الجدول (11) : نتائج اختبار (ت) (t-test) للفروق في متوسطات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس التّحدي

في الخليل وفقاً لمتغير التخصص

المتغيرات التابعة	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التعاطف	علمي	99	4.28	0.39	0.130	0.897
	أدبي	99	4.27	0.39		
العمل الهادف	علمي	99	4.09	0.54	0.841	0.401
	أدبي	99	4.03	0.54		
التسامي	علمي	99	4.42	0.37	0.585	0.559
	أدبي	99	4.38	0.40		
ملاءمة القيم	علمي	99	3.88	0.68	0.128	0.898
	أدبي	99	3.87	0.62		

المتغيرات التابعة	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية لروحانية مكان العمل	علمي	99	4.17	0.41	0.508	0.612
	أدبي	99	4.14	0.39		

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) / \* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (11) ما يلي:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل وفقاً لمتغير التخصص، عند الدرجة الكلية وجميع أبعاد روحانية العمل، وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (0.05). ويتضح من النتائج أن بُعد التسمي احتل المركز الأول بمتوسط حسابي (4.42) لتخصص العلمي و(4.38) لتخصص الأدبي وهذا يشير إلى أن اتصال المعلمين بالله يوفر لهم طاقة إيجابية خلال تنفيذ العمل في المدرسة وبالتالي الشعور بالسعادة والحيوية والمتعة. ويأتي بُعد التعاطف في المركز الثاني ويتقارب كبير جداً في المتوسط الحسابي لكلا التخصصين، ويتضمن هذا البعد امتلاك اتصال وعلاقة عميقة مع الزملاء في العمل، والشعور بكونهم جزءاً من مجموعة ومجتمع كبير لديهم تفاعلات مستمرة، فيندمج المعلمون مادياً وعاطفياً لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

في المركز الثالث يأتي بُعد العمل الهادف بفارق (0.06) في المتوسط الحسابي للتخصص العلمي والأدبي، ويعد هذا البعد الركن الأساسي للروحانية في مكان العمل لأنه يمثل كيفية انغماس المعلمين في عملهم اليومي، حيث يشعر الموظف أن العمل يتجاوز المكافآت المادية، ويخلق شعوراً بالبهجة في العمل، ويساعده في التعبير عن نفسه، ويخلق حافزاً داخلياً للعمل بكفاءة بغض النظر عن المحفزات الخارجية. وأخيراً يأتي بُعد ملاءمة القيم بفارق (0.01) بين كلا التخصصين، ويتمثل هذا البعد في التوافق بين القيم الشخصية للمعلم ورسالة المدرسة ورؤيتها. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة ألأمينا وعليو ووابيمي (Alamina, Aliyu & Wapaimi, 2020) والتي توصلت لوجود علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية لروحانية مكان العمل، والاندماج الوظيفي، والشعور بالرضا، والرفاهية النفسية بغض النظر عن التخصص.

ثالثاً: الفروق في درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

تم استخدام تحليل التباين المتعدد (ANOVA) لغايات فحص الفروق في متوسطات درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

الجدول (12): نتائج تحليل التباين المتعدد (ANOVA) للفروق في متوسطات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في

مدارس الصمود والتحدي في الخليل وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التعاطف	بين المجموعات	1.659	4	0.415	2.832	0.026*
	داخل المجموعات	28.262	193	0.146		
	المجموع	29.921	197			
العمل الهادف	بين المجموعات	0.914	4	0.229	0.786	0.536
	داخل المجموعات	56.139	193	0.291		
	المجموع	57.053	197			

المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التسامي	بين المجموعات	0.398	4	0.099	0.670	0.613
	داخل المجموعات	28.643	193	0.148		
	المجموع	29.041	197			
ملاءمة القيم	بين المجموعات	2.567	4	.642	1.552	0.189
	داخل المجموعات	79.817	193	.414		
	المجموع	82.385	197			
الدرجة الكلية لروحانية العمل	بين المجموعات	0.785	4	0.196	1.239	0.296
	داخل المجموعات	30.566	193	0.158		
	المجموع	31.351	197			

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) / \* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (12) ما يلي:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات روحانية مكان العمل لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، عند الدرجة الكلية وعند الأبعاد (العمل الهادف، التسامح، ملاءمة القيم)، وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، بينما ظهرت فروقاً عند بُعد (التعاطف).

لإيجاد مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في بعد التعاطف وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (13).

الجدول (13): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات بعد التعاطف وفقاً لمتغير

#### عدد سنوات الخدمة

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	5- أقل من 10 سنوات	10- أقل من 15 سنة	15- أقل من 20 سنة	أكثر من 20 سنة
التعاطف	أقل من 5 سنوات	4.14	-----				
	5- أقل من 10 سنوات	4.28	-----				
	10- أقل من 15 سنوات	4.39	*0.253061	-----			
	15-20 سنة	3.30					
	أكثر من 20 سنة	4.32	*0.185065				

\* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (13) أنّ الفروق في بُعد التعاطف وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة كانت بين ذوي سنوات الخدمة (5) سنوات فأقل من جهة وبين ذوي سنوات الخدمة (10- 15) سنة من جهة أخرى، حيث حصل ذوي سنوات الخدمة (10-15) سنة على مستوى أعلى، كما يتضح من الجدول (15) أيضاً أنّ الفروق في بُعد التعاطف وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة كانت بين ذوي سنوات الخدمة (5) سنوات فأقل من جهة وبين ذوي سنوات الخدمة أكثر من (20) سنة من جهة أخرى، حيث حصل ذوي سنوات الخدمة أكثر من (20) سنة على مستوى أعلى.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أنّ روحانية مكان العمل تمثل الإطار الجامع للقيم التنظيمية، والتي تعزز تجربة الموظف خلال إجراء ممارسة العمل مما يزيد من مشاعر الارتباط المتبادل مع الآخرين بطريقة تعطي شعوراً بالفرح، وتحقيق التوافق مع زملاء العمل، فالوعي العميق بالآخرين والتعاطف معهم والرغبة في التخفيف من معاناتهم وتحمل المسؤولية تجاه الآخرين وبخاصة في بيئة مدارس الصمود والتحدي يحتاج لفترة زمنية أطول وخبرة أكبر لذلك نجد الموظفين ذوي سنوات الخدمة (5) سنوات وأقل لديهم تعاطف أقل من ذوي سنوات الخدمة الأكثر وبخاصة (10-15) سنة و(20) سنة. ومن الجدير بالذكر أنه لا يوجد دراسات سابقة تناولت درجة روحانية مكان العمل لدى المعلمين وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.

السؤال الخامس: هل تختلف متوسطات درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل باختلاف الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخدمة؟

أولاً: الفروق في درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل وفقاً لمتغير الجنس.

تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لغايات فحص الفروق في متوسطات درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل وفقاً لمتغير الجنس.

الجدول (14): نتائج اختبار (ت) (t-test) للفروق في متوسطات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في

الخليل وفقاً لمتغير الجنس

المتغيرات التابعة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الشغف الانسجامي	ذكر	52	4.05	0.55	0.050	0.960
	انثى	146	4.05	0.52		
الشغف القهري	ذكر	52	3.40	0.52	1.462	0.145
	انثى	146	3.28	0.51		
الدرجة الكلية للشغف الوظيفي	ذكر	52	3.73	0.42	1.011	0.313
	انثى	146	3.66	0.37		

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) / \* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (14) ما يلي:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصمود والتحدي في الخليل وفقاً لمتغير الجنس، عند الدرجة الكلية وجميع أبعاد الشغف الوظيفي، وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (0.05). ويمكن تفسير ذلك أنّ المعلمين والمعلمات في هذه المدارس ينتسبون لنفس النظام التعليمي، ولديهم نفس الأهداف، ويتعرضون لنفس العوامل البيئية والضغطات والتحديات، وبالتالي تتقارب العوامل والدوافع إلى الشغف القهري والشغف الانسجامي لدى المعلمين والمعلمات على حدٍ سواء، وهذا يتفق مع دراسة النواجحة (El-Nawajha, 2022).

ثانياً: الفروق في درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل وفقاً لمتغير التخصص.

تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لغايات فحص الفروق في متوسطات درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل وفقاً لمتغير التخصص.

الجدول (15): نتائج اختبار (ت) (t-test) للفروق في متوسطات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في

الخليل وفقاً لمتغير التخصص

المتغيرات التابعة	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الشغف الانسجامي	علمي	99	4.08	0.52	0.742	0.459

المتغيرات التابعة	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الشغف القهري	أدبي	99	4.02	0.53	1.798	0.074
	علمي	99	3.37	0.53		
	أدبي	99	3.24	0.49		
الدرجة الكلية للشغف الوظيفي	علمي	99	3.73	0.38	1.720	0.087
	أدبي	99	3.63	0.38		

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) / \* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (15) ما يلي:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل وفقاً لمتغير التخصص، عند الدرجة الكلية وجميع أبعاد الشغف الوظيفي، وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (0.05). ويفسر الباحثان هذه النتيجة بالطبيعة المزدوجة للشغف الوظيفي حيث يظهر الشغف ببعديه الانسجامي والقهري لدى أفراد العينة بنسب مختلفة، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء ما أكده فيرلاند وآخرون (2003) من أن هناك ثلاثة عوامل تحدد ما إذا كان العمل سيصبح شغفاً أم لا وهي: اختيار العمل، تقييم العمل، واستيعاب العمل كجزء من الذات أو الهوية، لذا يرتبط الشغف الوظيفي بنتائج نفسية مميزة، حيث يميل الأفراد الذين لديهم شغف انسجامي إلى الشعور بالارتياح أثناء مشاركتهم في النشاط المفضل لديهم، وخيبة أمل أقل عند عدم قدرتهم على الانخراط في النشاط، في حين يرتبط الشغف القهري بالنتائج السلبية لشعور الشخص بنوع من الضغط والقهر في هذا النوع من الشغف، وفي ضوء عينة الدراسة فإنّ معلمي التخصصات العلمية يبذلون جهداً كبيراً في التدريس كون المواد العلمية هي الأصعب على الطلبة، ويلجأ المعلمون لاستخدام استراتيجيات ووسائل ونشاطات عدّة لإيصال المعلومات العلمية للطلبة، إضافة لانخفاض مستوى تحصيل الطلاب في المباحث العلمية والنتائج عن الغياب المتكرر لطلبة مدارس العينة بسبب الوضع الأمني الصعب، والفاقد التعليمي الناتج عن الوضع الكوروني، في حين أنّ التخصصات الأدبية يبذل المعلمون فيها جهداً أقل، ما عدا في مبحث اللغة الانجليزية الذي يشكل تحدي آخر لدى معلمي المبحث في جميع المدارس، وبخاصة مدارس الصمود والتحدي. وتوافقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحارثي (2015) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الشغف بشقيه (الانسجامي والقهري) حسب متغير التخصص.

ثالثاً: الفروق في درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

تم استخدام تحليل التباين المتعدد (ANOVA) لغايات فحص الفروق في متوسطات درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

الجدول (16): نتائج تحليل التباين المتعدد (ANOVA) للفروق في متوسطات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس

التحدي في الخليل وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الشغف الانسجامي	بين المجموعات	1.379	4	0.345	1.251	0.291
	داخل المجموعات	53.182	193	0.276		
	المجموع	54.561	197			
الشغف القهري	بين المجموعات	1.930	4	0.482	1.888	0.114
	داخل المجموعات	49.313	193	0.256		
	المجموع	51.243	197			

المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للشغف الوظيفي	بين المجموعات	1.164	4	0.291	2.053	0.089
	داخل المجموعات	27.369	193	0.142		
	المجموع	28.534	197			

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) / \* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (16) ما يلي:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات الشغف الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التحدي في الخليل وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، عند الدرجة الكلية وجميع أبعاد الشغف الوظيفي وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن (67.7%) من عينة الدراسة لديهم خبرة أقل من (15) سنة، وبالتالي تكون طاقتهم للاندماج في العملية التعليمية أكبر، ويشعرون بإحساس إيجابي نابع من شعورهم بالسعادة بوظيفتهم، وتصبح الأنشطة التي يقومون بها أكثر توجهاً نحو معرفة الذات، وتبرز هويته كمعلم. أما الشغف القهري فيأتي نتيجة التحكم من عناصر داخلية على النشاط الذي يمارسه المعلم، ويحاول التدخل في هويته الشخصية وينشأ من الضغوط الخارجية المحيطة بالشخص وهي تتمثل في الاعتداءات التي يتعرض لها أفراد العينة من قبل قوات الاحتلال والمستوطنين، إضافة للضعف الواضح لدى الطلبة وما نتج عنه من فاقد تعليمي نتيجة الوضع الكوروني، وهذا الشغف تجاه نشاط يسيطر على الأفراد ليصبحوا غير قادرين على مقاومة الاندماج في العملية التعليمية مما يؤدي لظهور شغف قهري تجاهه وقد يكون له آثار إيجابية كإتقان مهنة التدريس مع الوقت، وقد ينتج عنه آثار سلبية كأن يفقد الأداء الأمثل لوظيفته، ويكون محصور في التعامل مع خبرته الذاتية ولا يستفيد من خبرات زملائه، ولم تتوافر دراسات سابقة تتناول الشغف الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته بمتغير سنوات الخدمة، غير الدراسة الحالية.

#### التوصيات:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يوصي الباحثان بما يأتي:

- 1- الاهتمام بالجانب الروحي لدى المعلمين من أجل تنمية مهاراتهم وقدراتهم الذاتية، ودمجهم في هوية المنظمة والمؤسسة التعليمية، والتركيز على الكفاءة الذاتية للعاملين بالمدرسة من خلال شعورهم بالثقة والعمل المتبادل والمشاركة في تقديم الأفكار الإبداعية التي تساعد في تحسين جودة التعليم.
- 2- تحقيق التوافق والانسجام بين العاملين في المدرسة، وأدوارهم الوظيفية بالشكل الذي يمكنهم من التعبير عن أنفسهم بشكل كامل، مما يؤدي إلى ارتفاع إحساسهم بأن العمل الذي يقومون به عمل هادف وذو معنى يحقق رفاهيتهم.
- 3- دعم وتنمية قيم الإحساس والانتماء عاطفياً بالمجموعة مما يمثل الشعور الأكثر أهمية بالنسبة لكثير من المعلمين، ويتضمن الشعور العالي بالانتماء والاتصال وروح العمل الجماعي والعلاقات العاطفية، مما يزيد من شغفهم الوظيفي.
- 4- القضاء على الخوف بين الموظفين، لأن الروحانية تزدهر فقط في غياب الخوف، وعدم الاستسلام لقهر الاحتلال واستبدال الخوف بالمتعة والشغف الانسجامي من خلال تقديم علاوات المخاطرة، والمكافأة المادية والمعنوية وتشجيعهم على حب العمل في جميع المدارس التي تتعرض للاعتداءات وتلك التي توجد على خطوط التماس مع المستوطنات الصهيونية.
- 5- يوصي الباحثان بإجراء المزيد من الدراسات التي تتناول روحانية مكان العمل وعلاقتها بمتغيرات.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

- الحسناوي، حسين والفتلاوي، علي. (2016). التأثير الوسيط للنزاهة السلوكية للقائد في العلاقة بين روحانية مكان العمل والالتزام التنظيمي، مجلة جامعة كربلاء العلمية، 14(1).
- الساعدي، مؤيد و خليل، أريج. (2018). الاسهام السلوكي لروحانية مكان العمل في بناء قيمة أعمال المنظمة، مجلة الإرادة والاقتصاد، (115)، 45-67.
- الشمالي، أفضل. (2014). تأثير روحانية مكان العمل في سلوك المواطنة بتبسيط جاذبية الهوية التنظيمية، دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفين العتبة الحسينية المقدسة، [رسالة ماجستير]، جامعة كربلاء .
- الضبع، فتحى. (2019). التَّسامي بالذات والشَّغف والكمالية المُصابية كُمُنَبَّات بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 63(63)، 26-97.
- عشري، تامر. (2021). الروحانية في مكان العمل كوسيط بين مناخ العمل الأخلاقي والرسوخ التنظيمي (بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة)، المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 86-265.
- العلي، محمد. (2021). أثر القيادة التشاركية في تعزيز روحانية مكان العمل دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 55 (17).
- القدس العربي. (2018). مدارس التحدي هي عنوان للشعب الفلسطيني، تم الاسترداد من <https://www.alquds.co.uk> بتاريخ 2022/12/13.
- النواجحة، زهير. (2022). روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 10(1)، 77-92.
- وزارة التربية والتعليم. (2018). أبرز الانتهاكات الإسرائيلية بحق مسيرة التعليم خلال عام 2018. تم الاسترداد من <http://info.wafa.ps> بتاريخ 2022/12/11

### ثانياً: قائمة المراجع الأجنبية والمرومنة:

- Alamina, U. Aliyu, I. & Wapaimi, A.(2020). Workplace spirituality and employee's engagement: an empirical perspective on lecturers work behavior, *Electronic Research Journal of Behavioral Sciences*, 3: 38- 53. [www.erjbehaviouralsciences.com](http://www.erjbehaviouralsciences.com).
- Al shami, A. (2014).The spirituality of the work place and its impact in promoting citizenship behavior by centering the attractiveness of organizational identity (An analytical study of the views of a sample of the threshold Hosseinieh holy staff (In Arabic). [Master Thesis], *Karbala` University*.
- Al Ali, M. (2021). Effect of participatory leadership on enhancing workplace spirituality: an analytical study of the opinions of a sample of workers in the Nineveh Health Department (In Arabic). *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, 17(55 part 2).
- El-Daba'a, F.(2019).Self-transcendence, passion and neurotic perfectionism as predictors of self-satisfaction at work among kindergarten teachers (In Arabic). *The Educational Journal*, 63, 28-97.
- Alfrian, F. D. (2018). Does spirituality at work has an impact on the relationship between passion and innovative behavior of employee?. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 78(6), 106-111.
- Altun, M.(2017).The role of passion in effective teaching and learning. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3(3), 155-158.

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Astakhova, M. N., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human relations*, 68 (8), 1315 -1346.
- Hussain, M. & Gulzar, A. (2020). Interactive effects of workplace spirituality and job autonomy with organization –based self –esteem on organizational learning culture. *International transaction journal of engineering, management, & applied sciences & technologies*, 11, (3): 1- 13. DOI: 10.14456/ITJEMAST.2020.42.
- Qadeer, F., Ahmed, A., Hameed, I., & Mahmood, S. (2016). Linking passion to organizational citizenship behavior and employee performance: The mediating role of work engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(2), 316-334.
- Day, C. (2004). *A passion for teaching*. Routledge.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16(5), 807-833.
- Eliyana, A., & Sridadi, A. (2020). Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: the mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion. *Management Science Letters*, 10(11), 2507-2520.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and organizational performance in Indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2), 191-211.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). The science of workplace spirituality. In *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 19-42.
- Habeeb, S., & Khan, N. U. (2018). Impact of spirituality at workplace on job satisfaction: An empirical study of employees of Prasar Bharti and All India Radio, New Delhi. *J Soc Sci*, 55(1-3), 71-80.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. S., & Li, J. J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International journal of hospitality management*, 86, 102372.
- Ibrahim, A. & Sulaiman, W. & Halim, F. (2019). Work intention as mediator in the relationship between work passion and organizational commitment among teachers in Malaysia. *Int. J. Recent Technol. Eng*, 8, 102-110.
- Junjunan, I. M. (2021). Working during the Pandemic: the effect of work passion on happiness at work while working at home during the Covid-19 Pandemic. In *First International Conference on Science, Technology, Engineering and Industrial Revolution (ICSTEIR 2020)*, 65-69.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94 (1), 89-106.
- Khasawneh, S., Alrjoub, S., & Al Zawahreh, A. (2010). Exploratory and confirmatory factor analyses of the spirituality in the workplace questionnaire (SWQ): A tool for workforce development. *Journal of Institutional Research South East Asia*, 8(1), 70.
- Kinjerski, L. & Skrypnik, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at work. *Journal of management, Spirituality & religion*, 3(3), 231-241.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*.
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999): A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, (40), 83 – 92.

- Petchsawang, P. & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.
- Pfeffer, J. (2003). Business and Spirit: Management Practices That Sustain Values. In R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz (eds). *The Handbook of workplace spirituality*.
- Rastgar, A. A., Zarei, A., Davoudi, S. M., & Fartash, K. (2012). The link between workplace spirituality, organizational citizenship behavior and job performance in Iran. *Arth Prabhand: A journal of economics and management*, 1(6), 51-67.
- Rony, J., Rousseau, F. & Vallerand, R. (2003). The role of passion in the subjective well-being of the elderly. *Journal of Revue Quebecoise de Psychologie*, 34, 143-311.
- Sembiring, M. J., Eliyana, A., & Ningrum, L. S. W. (2020). Effect of workplace spirituality on pro-environmental behaviour mediated by environmental passion. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1282-1290.
- Svejenova, S. (2005). The path with the heart': Creating the authentic career. *Journal of Management Studies*, 42(5), 947-974.
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psychology of well-Being: Theory, research and practice*, 2(1), 1-21.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756.
- El Nawajha, Z. (2022). Workplace Spirituality and its relationship to the two types of Job Passion among the Basic Stage Teacher (In Arabic). *Palestine Technical University Research Journal*, 10.
- Al-Saadi, M. & Khalil, A. (2018). Behavioral contribution to the spirituality of the workplace in building the value of the work of the organization-applied research in a sample of organizations Iraqi Business (In Arabic). *Journal of Administration and Economics*, (115), 45- 67 .
- Ashri, T. (2021). Workplace spirituality as a mediator between ethical work climate and organizational embeddedness applied to education sector staff at Mansoura University (In Arabic) *Arab Journal of Administration*, 41 (2), 286-265.
- .Al-Hasnawi, H. & Al-Fatlawi, A. (2016). The mediator impact of behavioral integrity for leader in the relationship between workplace spirituality and organizational commitment analytical research to a sample opinions from members of the teaching staff at the University of Karbala (In Arabic). *Journal of Kerbala University*, 14(1).
- Sigmundsson, H., Haga, M., & Hermundsdottir, F. (2020). Passion, grit and mindset in young adults: Exploring the relationship and gender differences. *New Ideas in Psychology*, 59, 100795.