

2022

The Mediating Role of Spiritual Intelligence in Enhancing the Effect of Leadership Competencies on Quality of working Life in Saudi Universities: An Empirical Study from Academic Leaders' Viewpoints

Tawfeeq Zayed Alregeb PhD
King Saud University, talregeb@ksu.edu.sa

Follow this and additional works at: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre>



Part of the [Educational Leadership Commons](#), and the [Higher Education Commons](#)

Recommended Citation

Alregeb, Tawfeeq Zayed PhD (2022) "The Mediating Role of Spiritual Intelligence in Enhancing the Effect of Leadership Competencies on Quality of working Life in Saudi Universities: An Empirical Study from Academic Leaders' Viewpoints," *International Journal for Research in Education*: Vol. 46: Iss. 3, Article 11. Available at: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre/vol46/iss3/11>

This Article is brought to you for free and open access by Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in International Journal for Research in Education by an authorized editor of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact j.education@uaeu.ac.ae.



المجلة الدولية للأبحاث التربوية International Journal for Research in Education

المجلد (46) العدد (3) مايو 2022 - Vol. (46), issue (3) May 2022

Manuscript No. : 1778

The Mediating Role of Spiritual Intelligence in Enhancing the Effect of Leadership Competencies on Quality of working Life in Saudi Universities: An Empirical Study from Academic Leaders' Viewpoints

الدور الوسيط للذكاء الروحي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة
الوظيفية في الجامعات السعودية : دراسة تطبيقية من وجهة نظر القادة
الأكاديميين

Received	Nov 2020	Accepted	Jun 2021	Published	May 2022
الاستلام	نوفمبر 2020	القبول	يونيو 2021	النشر	مايو 2022

DOI : <http://doi.org/10.36771/ijre.46.3.22-pp338-370>

Dr. Tawfeeq Zayed Mohammad Al-Regeb

King Saud University

Kingdom Saudi Arabia

talregeb@ksu.edu.sa

د. / توفيق زايد محمد الرقب

جامعة الملك سعود

المملكة العربية السعودية

The Mediating Role of Spiritual Intelligence in Enhancing the Effect of Leadership Competencies on Quality of working Life in Saudi Universities: An Empirical Study from Academic Leaders' Viewpoints

Abstract

The aim of the study was to identify the impact of leadership competencies on the quality of working Life in Saudi Universities. A related purpose was to examine how the impact of leadership competencies fluctuates based on spiritual intelligence. A suggested model for the impact of Leadership competencies on both quality of working life and spiritual intelligence was built in public Saudi universities in Riyadh. The study used the descriptive analytical method. The study sample consisted of a total pf 228 academic leaders in the official Saudi universities located within the borders of the Saudi capital Riyadh. The results of the study found that academic leaders in Saudi universities practice leadership competencies, spiritual intelligence, and quality of working life to a high degree. The results of the study also showed that leadership competencies and spiritual intelligence have a direct positive impact on the quality of working life in those universities, and there is also a direct positive impact of leadership competencies on spiritual intelligence in them. On the other hand, spiritual intelligence plays a positive mediating role between leadership competencies and quality of working life in official Saudi universities. The study recommended the necessity of enhancing interest in leadership competencies, spiritual intelligence and quality of working Life in Saudi universities.

Keywords: Leadership competencies, Spiritual intelligence, Quality of Working Life, Academic Leaders

الدور الوسيط للذكاء الروحي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية : دراسة تطبيقية من وجهة نظر القادة الأكاديميين

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية. ودراسة كيف يتقلب تأثير الجدارات القيادية، استناداً إلى الذكاء الروحي. تم بناء نموذج مقترح لتأثير الجدارات القيادية على كل من جودة الحياة الوظيفية والذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية بمدينة الرياض. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية الرسمية الواقعة ضمن حدود العاصمة السعودية الرياض، والبالغ عددهم (228). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية، يمارسون الجدارات القيادية والذكاء الروحي وجودة الحياة الوظيفية بدرجة مرتفعة. كما وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن الجدارات القيادية والذكاء الروحي لهما تأثير إيجابي مباشر على جودة الحياة الوظيفية في تلك الجامعات، كما ويوجد تأثير إيجابي مباشر للجدارات القيادية على الذكاء الروحي فيها، ومن ناحية أخرى، فإن الذكاء الروحي يلعب دوراً وسيطاً إيجابياً بين الجدارات القيادية وجودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاهتمام بمدخلي الجدارات القيادية وجودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية.

الكلمات المفتاحية: الجدارات القيادية، الذكاء الروحي، جودة الحياة الوظيفية، القادة

الأكاديميين

المقدمة

يعد الذكاء الروحي أحد أهم المفاهيم الحديثة التي لها دور هام في تحقيق التكيف الانفعالي والاجتماعي والديني مع الذات والآخرين. وهو من المفاهيم الحديثة في ميدان العلوم النفسية، وله تأثير واضح في حياة الأفراد في كافة مجالات الحياة؛ مما يستوجب دراسته دراسة علمية. وتعتبر الشخصية أحد المفاهيم التي نالت اهتمام العديد من الباحثين في مجال علم النفس، كما أن التحولات والتغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم كل يوم، تساعد في إحداث تغيرات في طبائع الأفراد، وأنماط سلوكهم وشخصياتهم، مما يزيد الحاجة إلى التعرف على أنماط هؤلاء الأفراد وسلوكهم؛ للتعرف على خصائصهم وأبعاد شخصياتهم.

وقد أكد ولمان (2005) Wolman على أهمية الذكاء الروحي من خلال قدرته على تسهيل عمليات اتخاذ القرار وتمييز الخيارات، التي ستكون ذات معنى باستخدام أساليب التكيف والحكم الأخلاقي دون تجاوز حدود المسلمات التي يقتنع بها العقل ويمارسها. حيث أكدت دراسة هاردويك (2012) Hardwick أن الذكاء الروحي يؤثر على حياة القادة الأكاديميين وممارساتهم التعليمية فضلاً عن حياتهم الخارجية، كما يجعلهم أكثر دراية بالمسائل القانونية والأخلاقية التي تنشأ عن تناول الدين والقيم الروحية في التعليم لاستيعاب هذه المسائل، و تبني نظرتهم الدينية والروحية التي قد تؤثر على حياتهم المستقبلية.

ونظراً للدور الفاعل لعلم السلوك التنظيمي في تنمية وإطلاق الطاقات البشرية في المؤسسات، جاء الاهتمام بالجداريات القيادية كأولوية قصوى؛ لتمكين قادة تلك المؤسسات عن وعي وبصيرة بطرق وأساليب التمكين والمشاركة والتعلم، وهيكله العمليات بما يساعد على التنمية والتطوير (الخضر والفضلي، 2007).

وتعتبر جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life) من المفاهيم الإدارية الحديثة والمعاصرة في مجال إدارة العنصر البشري، حيث بدأ الاهتمام بها من قبل المنظمات لتحسين وتطوير أداء العاملين، والتخلص من العقبات التي تحول دون تقدمها وتطورها (البليبي، 2012). حيث تمثل جودة الحياة الوظيفية في الجامعات أهمية كبيرة، نظراً لانعكاسها الكبير على أداء ورضا أعضاء هيئة التدريس وجميع العاملين في الجامعة، وما لذلك من تأثير على مؤسسات التعليم العالي في المجتمع، ولا شك بأن الحفاظ على أداء تلك الجامعات والعاملين فيها هدف استراتيجي لأي دولة مهما كان مستوى تقدمها (جاد الرب، 2008).

ونظراً لتزايد حاجة الجامعات للتعليم، ومن أجل مواكبة التغيرات المتسارعة في التعليم الجامعي، فهي بحاجة ماسة إلى التوسع في استقبال الأفكار والانفتاح، وخلق وابتكار طرق جديدة للأداء، والاهتمام بتدريب العاملين، وتحفيزهم على الابتكار لممارسة نشاطاتهم. حيث يعد الالتزام

بجودة الحياة الوظيفية، من أولويات قيم الأفراد ومحركات سلوكهم، فإن تأكيد القيادة على تقديم أداء يتسم بالجودة من خلال امتلاكها للقدرات والمعارف والمهارات اللازمة للقيام بأداء وظيفي متميز، واستخدام قدراتها الروحية، سوف يؤدي إلى تحسين نوعية المخرجات والعمليات، مما يبرز أهمية الثقافة القائمة على الجدارات؛ لتكون الجامعة قادرة على النمو والاستقرار مع البيئة الجديدة، وبناء على ذلك، يظهر التأثير الكبير للجدارات القيادية على جودة الأداء كما اشارت إليه دراسة دوشون وبلومان (2005) Duchone and Plowman، وما توصلت إليه دراسة ريفي Reave (2005) بأن الذكاء الروحي يؤثر بشكل إيجابي على جودة الأداء، وأن وحدات العمل ذات الروحانية العالية أفضل أداءً من وحدات العمل الأقل روحانية. وبالتالي يلاحظ أن هناك تناسقاً واضحاً بين القيم الروحية والممارسات والقيادة الفاعلة، وتأثيرها الإيجابي على نجاح القيادة، وعليه فإنه بات من الضروري إدراك الدور الوسيط للذكاء الروحي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعتبر السمات الرئيسية للقائد الذكي روحياً عنصراً هاماً في تحقيق قدرات ومزايا متعددة للعاملين وللأداء الفاعل لمنظمتهم. من خلال مقدرته على حل المشكلات، وتحقيق الأهداف، والتعامل الإيجابي مع المواقف والأحداث (Salicru, 2010)، حيث توصلت دراسة الصبيحة (2014) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متغير الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز الأكاديمي. وأظهرت دراسة روجرز و دانتي (2001) Rogers and Dantley بأن القيادات المتسمة بالذكاء الروحي يمكنها خلق بيئات داعمة، وتوفير مساندة اجتماعية في نطاق الجامعة، كما أن هذه البيئات من شأنها تحسين المشاعر والأحاسيس وإثراء الروابط والعلاقات الاجتماعية بين طلبة الكليات والعاملين. كما أن مؤسسات التعليم العالي تلعب دوراً هاماً في دعم الاقتصاد، وتوفير الخبرات المهنية ذات السمعة العريقة، من خلال ما يمتلكه القادة الأكاديميون فيها من جدارات قيادية، تمكنهم من خلق رؤى مستقبلية قادرة على مواجهة التحديات، إلا إن بعض الدراسات قد شخّصت بعض المشكلات ونواحي القصور في البيئة التنظيمية والأداء العام للجامعات، حيث أظهرت دراسة رضوان (2014) أن الكفايات القيادية والإدارية والتقويمية والمعلوماتية جاءت بدرجة متوسطة، وأشارت دراسة ماضي (2014) إلى أن جودة الحياة الوظيفية في مؤسسات التعليم العالي جاء بدرجة متوسطة في جميع المجالات، في حين أكدت دراسة العبادي (2013) أن الذكاء الروحي يسهم بشكل كبير في تعزيز الأبعاد القيادية وتنميتها بصورة فاعلة. وكشفت دراسة زاري وآخرون Zare et al., (2014) أن الاهتمام بمستوى الحياة الوظيفية أدى إلى تحسين مستوى أداء العاملين.

وبناءً عليه تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في اعتقاد الباحث في وجود جملة من المشكلات وأوجه القصور في الجامعات السعودية كون الباحث أحد العاملين فيها، تستوجب الدراسة والبحث في معرفة تأثير الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية، ومعرفة الدور الذي يلعبه الذكاء الروحي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية، من منطلق أن القيادات التي تتسم بالذكاء الروحي يمكنها خلق بيئات داعمة ومحفزة في التعليم الجامعي.

وعليه تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن سؤالها الرئيس التالي: " ما الدور الوسيط للذكاء الروحي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين؟ ". ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:

1. ما تأثير الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية؟
2. ما تأثير الجدارات القيادية على الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية؟
3. ما تأثير الذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية؟
4. ما الدور الوسيط الذي يلعبه الذكاء الروحي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط للذكاء الروحي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية الرسمية، من خلال الأهداف الآتية:

1. بيان تأثير الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية.
2. بيان تأثير الجدارات القيادية على الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية.
3. بيان تأثير الذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية.
4. التعرف على الدور الوسيط الذي يلعبه الذكاء الروحي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية.

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من خلال كونها:

1. تشكل نقطة انطلاق لمنحى بحثي يمكن البناء عليه في الدراسات المستقبلية، المتعلقة بموضوع الجدارات القيادية، والذكاء الروحي، وجودة الحياة الوظيفية في التعليم العالي؛ كاستجابة منطقية للتحديات المعاصرة.

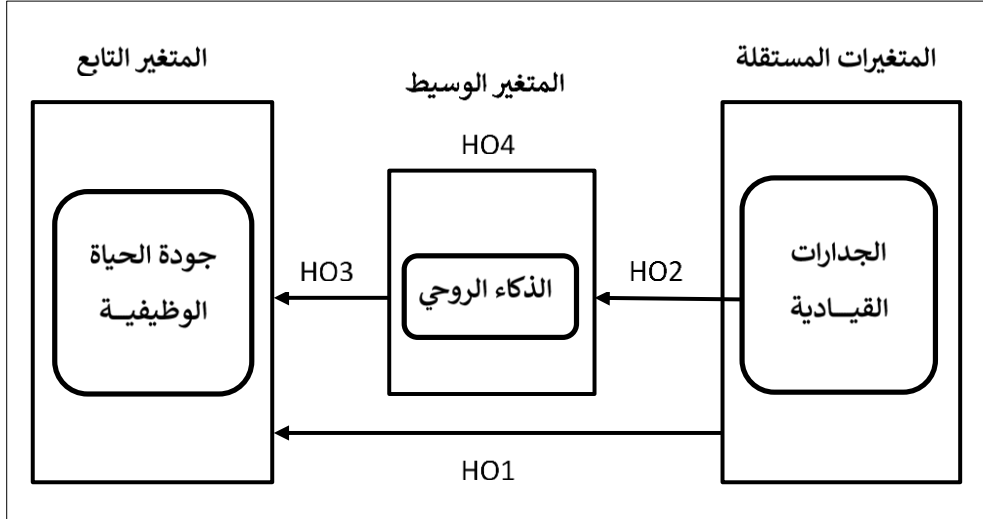
2. قد تشخص التفاعل بين متغيرات الدراسة، بما يساهم في استخراج مفاهيم جديدة قادرة على الوصول إلى طبيعة العلاقات وتأثيراتها، وبيان الجدوى المستقبلية منها.
3. قد تساعد نتائجها في استنباط أهم الممارسات التي يمكن أن تساعد في تحسين الواقع التنظيمي في الجامعات، وأنظمة التعليم العالي.
4. قد تفيد المسؤولين وصانعي القرار في التعليم العالي، وتوجه اهتمامهم لمدخل الذكاء الروحي، والجدارات القيادية، وجودة الحياة الوظيفية، ودمجهما ضمن برامج التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية، ولأعضاء هيئة التدريس، والعاملين في الجامعات.

أنموذج الدراسة وفرضياتها

يبين الشكل (1) أنموذج الدراسة ومتغيراتها، والذي يعطي تصوراً أولياً عن علاقات الارتباط والتأثير، بين متغيرات الدراسة والتي ستكون في صورة كمية، وتم صياغة فرضيات الدراسة على أساس فرضية العدم (الصفيرية)، اتساقاً مع مشكلة الدراسة وأسئلتها وأنموذجها. حيث يتضح من الشكل وجود ثلاثة متغيرات: أحدهما مستقل، والمتمثل بالجدارات القيادية، والآخر تابع، والمتمثل بجودة الحياة الوظيفية، والثالث وسيط، والممثل بالذكاء الروحي.

شكل 1

أنموذج الدراسة وفرضياتها



الفرضية الأولى: لا يوجد تأثير إيجابي عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية.

الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير إيجابي عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للجداريات القيادية على الذكاء الروحي في الجامعات السعودية.

الفرضية الثالثة: لا يوجد تأثير إيجابي عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية.

الفرضية الرابعة: لا يوجد دور وسيط للذكاء الروحي عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين الجداريات القيادية وجودة الحياة الوظيفية بوجود في الجامعات السعودية.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

الجداريات القيادية (Leadership Competencies): "مجموعة القيم والمهارات والقدرات الضمنية التي يمتلكها القادة، وتمكنهم من القيام بأداء وظيفي متميز، والتنبؤ بالسلوك والتوجيه والتحفيز، بكفاءة وفاعلية، وصولاً؛ لتحقيق الأهداف المنشودة" (النواصرة، 2019، ص 26).

الجداريات القيادية إجرائياً: مجموعة الجداريات والعمليات القيادية التي يلتزم القادة الأكاديميون بالجامعات السعودية باتقانها وتطبيقها بمهارة وكفاءة؛ لتحقيق مجموعة من الغايات والأهداف المشتركة، وتتمثل في الفقرات التي تم اعتمادها في أداة الدراسة التي أعدها وطورها الباحث لهذا الغرض.

الذكاء الروحي (Spiritual Intelligence): "مجموعة السمات الفطرية والقيم الأخلاقية السامية، والقدرات والخصائص الروحية التي تمكن الفرد من حل المشكلات وتحقيق الأهداف، والتعامل الإيجابي مع المواقف والأحداث، وزيادة الفاعلية في الحياة، وتحقيق السعادة النفسية، والسلام الداخلي مع النفس والبيئة المحيطة" (الصبيحة، 2014، ص 12).

الذكاء الروحي إجرائياً: القيم والسمات والقدرات الروحية التي يمثلها القادة الأكاديميون في بيئة العمل الجامعي، والتي تمكنهم من التعامل الإيجابي في المواقف والأحداث، وتهدف إلى زيادة الفاعلية في الحياة، وتتمثل في الفقرات التي تم اعتمادها في أداة الدراسة التي أعدها وطورها الباحث لهذا الغرض.

جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life): "مجموعة من الأنظمة والبرامج والعمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تهدف إلى تحسين وتطوير بيئة العمل، وتؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، وتسهم في تحقيق الرضا العام وتحسين القدرات في أداء العمل، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وللعاملين والمتعاملين معها" (جاد الرب،

(2008، ص 356).

جودة الحياة الوظيفية إجرائياً: مجموعة الخصائص الشخصية المشتركة الموجودة لدى القادة الأكاديميين في بيئة العمل الجامعي والمطلوبة؛ لتحسين بيئة العمل، وتحقيق الرضا العام، والأداء المتميز، وتمثل في الفقرات التي تم اعتمادها في أداة الدراسة التي أعدها وطورها الباحث لهذا الغرض.

القادة الأكاديميون (Academic leaders): "هم أولئك الذين يصنعون النجاح والتأثير في بيئة العمل الأكاديمي الجامعي" (الرقب، 2020، ص 889).

القادة الأكاديميون إجرائياً: هم العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات السعودية ممن يمتلكون التأثير في بيئة العمل الأكاديمي من خلال الاستجابة على أداة الدراسة التي أعدها وطورها الباحث لهذا الغرض.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

يشير مفهوم الجدارات القيادية (Leadership Competencies) إلى ما يمتلكه القادة الأكاديميون من القدرات والمعارف والمهارات التي تمكنهم من القيام بأداء وظيفي متميز والتنبؤ بالسلوك والتوجيه والتحفيز واحتواء المواقف الحرجة. ويرى داس وآخرون (2011)، Das et al.، بأن الجدارات القيادية بأنها مجموعة المهارات القيادية التي يمتلكها القادة والتي تتيح لهم القدرة على التخطيط بكفاءة وفعالية، ومقدرتهم على العمل بطريقة تساعدهم على الاستجابة وبصورة ملائمة وفق المواقف والظروف البيئية.

ويرى الباحث أن القيادة الاستراتيجية تعتمد على الجدارات القيادية لتحقيق أهدافها بجدارة وفعالية، حيث تمكن هذه الجدارات القادة من تصور المستقبل بفرصه وتحدياته مما يجعلهم على بصيرة بما سيواجهه منظماتهم لوضع الخطط اللازمة لتدارك المخاطر والتهديدات.

وأشار بتلانا ودورادو (2010) Battilana and Dorado إلى أن النمط القيادي المعزز بالجدارات القيادية، يساعد القادة على صياغة الرؤى المستقبلية للمؤسسة، ويشكل ثقافة تنظيمية متماز بالمرونة في العمليات التطويرية، وهذا يحتم على المؤسسات تهيئة وإعداد قادتها ليكونوا، قادرين على ممارسة فعاليات تحمل رؤى استراتيجية تحقق لها أداءً متميزاً.

وقد حدد كروتو ورايموند (2004) Croteau and Raymond أربعة أبعاد يمكن من خلالها قياس الجدارات القيادية تتمثل في: الرؤية المشتركة وهي المقدررة على تطوير رؤية مشتركة يساهم فيها جميع العاملين، والروح التعاونية: من خلال توحيد سلوك العاملين نحو تحقيق

الأهداف، وتمكين العاملين: من خلال تشجيع الفرق والأفراد ليعملوا ذاتياً، والإبداع والابتكار: من خلال المقدرة على تطوير نواتج جديدة لتحقيق الريادة والتميز، والمهارات المميزة: من خلال ما يمتلكه القادة من مهارات ينفردون بها عن الآخرين، وأخيراً، الموارد المميزة: من خلال امتلاك الإمكانات والموارد والمصادر بشكل أفضل عما يمتلكه الآخرون.

وترى أحمد (2018) بأن الجدارات القيادية للقادة الأكاديميين تتضمن مقدرتهم على التأثير الإيجابي في العاملين، وتطوير أساليب العمل، وتحفيز العاملين نحو الفاعلية والابتكار والإبداع، واستثمار إمكاناتهم، وتوفير المناخ المثالي للتعامل في إطار العلاقات الإنسانية، والتواصل الشفهي المباشر مع العاملين، ووجود رؤية واضحة ومحددة لديهم، ويعملون في مستوى من التخطيط الاستراتيجي المتميز، والمقدرة على التغيير والمخاطرة والإبداع وقبول التحدي في العمل، وأخذ زمام المبادرة في دعم الأنشطة المهنية التطويرية.

ويرى الباحث أن الوصول بأداء القادة الأكاديميين إلى مستويات مهنية عالية، ورفع مستوى القدرات القيادية لديهم، غاية جوهرية ومهمة؛ للحفاظ على تميزهم وكفاءة أداءهم، وبالتالي فإن تمكين وتفعيل دور القادة في تعزيز الجدارات القيادية لديهم سينعكس إيجاباً على تطوير أداء العاملين وإحداث التغيير التنظيمي المطلوب.

ويشير مفهوم الذكاء الروحي (Spiritual Intelligence) إلى القدرة الشخصية على تطبيق القيم الأخلاقية السامية، واستخدام القدرات والخصائص الروحية لحل المشكلات وتحقيق الأهداف، والتعامل الإيجابي مع المواقف والأحداث، وزيادة الفاعلية في الحياة، وتحقيق السعادة النفسية، والسلام الداخلي مع النفس والبيئة المحيطة.

وقد حدد إيمونز (2000) Emmons خمسة مكونات للذكاء الروحي وهي: القدرة على التسامح والقدرة على الدخول في حالات روحية عالية من الوعي، والقدرة على استثمار الأنشطة اليومية والأحداث والعلاقات مع الإحساس بما هو مقدس، والقدرة على استخدام المصادر الروحية في مواجهة المشاكل اليومية، والقدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة مثل (التسامح، والتعبير عن الاعتراف بالجميل، والتواضع، وإظهار العطف).

ويشير سمبكينز (2002) Simpkins أن الذكاء الروحي ليس مرتبطاً بالدين بالضرورة، بل يمكن ملاحظته من خلال الصدق والتعاطف، والتعاون والقدرة على الاندماج مع الآخرين، والإحساس بالراحة بوجودهم. ويؤكد إيمونز (2003) Emmons أن أهمية الذكاء الروحي تتمثل في مساعدة الفرد على حل مشكلاته ومحاربة التفكير الخرافي، كما يساعد في تنمية الوظائف الإدراكية الفعالة لدى الفرد، وفي تحقيق النجاح والتطور لديه. ويوصف الذكاء الروحي بأنه من أكثر الأساليب فاعلية في تطوير الفضائل الروحية، والنضج الروحي؛ لتكوين أفرادٍ منتجين قادرين على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات.

كما يرى أرنوط (2007) أن الذكاء الروحي هو المحرك الرئيس لسلوك الفرد الذي يدفعه نحو فعل الخير، وتقديم المساعدة للآخرين، وعبادة الله وشكره، ويسمح للفرد بالقدرة على التمييز بين الأشياء الصحيحة والخاطئة، وأن وجود مستوى عالٍ من الذكاء الروحي يساعد الفرد على ضبط سلوكه وتحقيق أهدافه وطموحاته (الربيع، 2013).

ويرى سينغ وسينها (2013) Singh and Sinha أن الذكاء الروحي مكون أساسي وجوهري لجميع الذكاءات الأخرى لأنه يشكل مصدر توجيه لسلوكات الآخرين، ويتصف الأفراد ذوي الذكاء الروحي المرتفع بتقديم استجابات مناسبة لطبيعة الموقف، كما يقومون بتحليل سبب وجودهم في الموقف المشكل، وكيف يستطيعون التعامل معه بالشكل المناسب. كما وافترض كنج (2008) King وجود أربعة مكونات تصف الذكاء الروحي وهي:

1. التفكير الوجودي الناقد (Critical Existential Thinking): ويتمثل هذا المكون في القدرة على التفكير بالأسئلة المتعلقة بالوجود.
2. إيجاد المعنى الشخصي (Personal Meaning Production): ويعني هذا المكون بقدرة الفرد على استخلاص معنى الشخصية من جميع الجوانب المادية والعقلية.
3. الوعي المتسامي (Transcendental Awareness): يتعلق هذا المكون بقدرة الفرد على فهم علاقاته المحيطة.
4. توسيع حالة الوعي (Conscious State Expansion): ويعني هذا المكون بالقدرة على الاستمرار في حالة التركيز والقدرة على التفكير التحليلي.

ويرى الباحث بأن الذكاء الروحي هو البوصلة الخاصة بالقائد الأكاديمي، وهو المحرك الذي يقوده نحو المعنى، وأداء دوره بكفاءة وفاعلية، ومساعدته على الإندماج في العمل، وتحقيق التفاعلات الإيجابية التي تقود إلى الإنجاز.

وحدد جاد الرب (2008) جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من الأنظمة والبرامج والعمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تهدف إلى تحسين وتطوير بيئة العمل، وتؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، وتسهم في تحقيق الرضا العام وتحسين القدرات في أداء العمل، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة وللعاملين والمتعاملين معها.

ويشير ماضي (2014) إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية والاهتمام بأبعادها وبرامجها المختلفة سيؤدي حتماً إلى زيادة الانتاجية والارتقاء بمستويات ومعدلات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ويوضح علاقة جودة الحياة الوظيفية بأداء أعضاء هيئة التدريس من خلال الأبعاد التالية:

1. النمط القيادي: حيث يؤثر النمط القيادي للقادة الأكاديميين على الأداء والرضا الوظيفي والانتاج.
2. الاستقرار والأمن الوظيفي: وهذا من شأنه أن يساعد على زيادة الابتكار والتطوير وكفاءة الأداء.
3. الترقية الوظيفية: من خلال إشباع حاجات التميز لدى أعضاء هيئة التدريس وطموحاتهم التي يسعون لتحقيقها.
4. الرواتب والمكافآت: من خلال إشباع الحاجات المادية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس.
5. التوازن بين العمل والحياة: من خلال قيام أعضاء هيئة التدريس بالتزاماتهم الشخصية والعائلية دون أن يكون ذلك على حساب العمل والذي سينعكس سلباً على أدائهم.
6. التنمية المهنية: وهذا بدوره يساهم في تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس ومن ثم يؤدي إلى تحسين أدائهم.

ويرى السالم (2009) أن هناك تأثيرات إيجابية بناءة لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المنظمات من خلال المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع، وزيادة الرضا الوظيفي، وتحسين ودعم العلاقات الإنسانية، والمشاركة بالأفكار البناءة، وزيادة انتماء العاملين وولائهم.

وقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات المسحية، أن نسبة كبيرة من الجامعات ومؤسسات التعليم العالي أكدت على أن الاهتمام بتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية أدى إلى تحسين مستوى أداء العاملين والعمل فيها ككل (Zare et al., 2014).

وترى مصطفى (2015) أن هناك ارتباطاً كبيراً بين النمط القيادي وأخلاقيات العمل، فالقادة الأخلاقيون لا بد أن يكونوا الأكثر تواضعاً وانفتاحاً واحتراماً ورعاية للآخرين، الأمر الذي يسهم في زيادة جودة الحياة الوظيفية، كما أن القائد الذي يخلق اتجاهات إيجابية بين مرؤوسيه وينهج النمط الديمقراطي في القيادة، يزيد من التزام وفعالية مرؤوسيه ويحمل تأثيراً كبيراً على المنظمة والمجتمع ككل.

ويرى الباحث أن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية، تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية، تتحملها الجامعات، وتقع على كاهل القيادات الأكاديمية فيها، ونجاحها في ذلك يساعد على إطلاق طاقات العاملين لتحقيق أداءٍ متميز.

الدراسات السابقة

يزخر الأدب التربوي بالعديد من الدراسات التي تناولت محاور الدراسة، وقام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة، والتي هي ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية، ومنها

ما طبق على بيئات تربوية عربية، ومنها ما طبق على بيئات تربوية أجنبية.

فقد أجرى حمادنة (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة تكونت من (35) فقرة موزعة على ستة مجالات، هي: (النمط القيادي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والترقية الوظيفية، والرواتب والمكافآت، والتوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية، التدريب والتعليم). وتم توزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (420) عضو هيئة تدريس خلال الفصل الأول (2019/2018) وبعد إجراء عمليات التحليل الإحصائي للبيانات، كانت أهم نتائج الدراسة: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل. ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (الإناث) باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).

وأجرت أحمد (2018) دراسة هدفت إلى وضع تصور مقترح للجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستعانت بالاستبانة التي طبقت على جولتين باستخدام أسلوب دلفي (Delphi Technique) على عينة بلغت (100) عضواً من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لأهم الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط في ضوء الإطارين النظري والميداني للدراسة، تمثلت في تسع جدارات، هي: جدارات قيادية، جدارات إدارية، جدارات أكاديمية، جدارات فنية، جدارات فكرية، جدارات معرفية، جدارات تكنولوجية، جدارات إنسانية، جدارات شخصية؛ لمساعدتهم على ممارسة شتى مجالات عملهم، ومواجهة التغييرات والمستجدات بفعالية وكفاءة عالية؛ من أجل تحقيق أعلى مستوى في الممارسات والعمليات والنواتج والخدمات في الأقسام والكليات والجامعة.

وأجرت كلاً من خشبة والبيديوي (2018) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وفحص طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والذكاء الروحي والتفكير الابتكاري، والكشف عن إسهام الذكاء الروحي والتفكير الابتكاري في التنبؤ بالتمكين النفسي، وكذلك الكشف عن الفروق في درجاتهم على مقياس التمكين والذكاء الروحي والتفكير الابتكاري تبعاً لمتغيرات (النوع، الخبرة، العمر، الرتبة الأكاديمية)، وتكونت عينة الدراسة من (502) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم العاملين بجامعة الأزهر، وتراوحت أعمارهم ما بين (29-50) عاماً فما فوق، وقد قامت الباحثتان بإعداد ثلاثة مقاييس: مقياس التمكين النفسي،

ومقياس الذكاء الروحي، ومقياس التفكير الابتكاري. وأسفرت النتائج عن وجود مستوى متوسطاً من التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ووجود علاقة موجبة من التمكين النفسي والذكاء الروحي والتفكير الابتكاري، وإسهام الذكاء الروحي والتفكير الابتكاري في التنبؤ بالتمكين النفسي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التمكين النفسي والذكاء الروحي والتفكير الابتكاري ترجع إلى النوع الاجتماعي ولصالح الذكور، والخبرة لصالح الأكثر خبرة، والعمر لصالح الأكبر عمراً، والرتبة الأكاديمية لصالح الأستاذ والأستاذ المساعد.

كما وأجرى بندري وآخرون (Bandari et al., 2018) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة ساراواك الحكومية عن جودة الحياة الوظيفية، وتكونت عينة الدراسة من (278) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة ساراواك الحكومية عن جودة الحياة الوظيفية كان كبيراً، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

في حين هدفت دراسة إندياني وآخرون (Endayani et al., 2018) إلى التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة براويجايا، وتكونت عينة الدراسة من (74) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام الاستبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة براويجايا الأندونيسية كان كبيراً جداً.

بينما تناولت دراسة كلاً من (Mosaybian and Araghizade 2017) تأثير الذكاء الروحي على التمكين الوظيفي، وأجريت الدراسة على (130) موظفاً من العاملين في جامعة بايام نور التابعة لمحافظة كرمانشاه، واستخدم الباحثان مقياس الذكاء الروحي الذي أعده (Moghimi) ومقياس التمكين الوظيفي الذي أعده (Spritzer 1995)، وأسفرت النتائج عن تأثير الذكاء الروحي تأثيراً موجباً على الأبعاد الفرعية للتمكين الوظيفي والمتمثلة في الشعور بالكفاءة، والشعور بالفاعلية، والمعنى، عدا بعد السلطة.

وخلصت نتائج دراسة أبو حميد (2017) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين في جامعة الأقصى بغزة، وتكونت عينة الدراسة من (166) موظفاً وموظفة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (24) فقرة موزعة على أربعة مجالات، هي: (النمط القيادي والإشرافي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين في جامعة الأقصى بغزة كان متوسطاً وفي جميع المجالات.

ومن جانب آخر أجرى الشهري (2016) دراسة هدفت إلى تعرف درجة توافر المهارات القيادية السائدة لدى رؤساء الأكاديمية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستعانت بالاستبانة التي طبقت على (220) من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أن المهارات القيادية بصفة عامة لدى رؤساء الأقسام متوفرة بدرجة عالية.

أما رضوان (2014) فقد حاول في دراسته الإجابة عن التساؤل التالي: ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيغل للكفايات المهنية من وجهة نظر الطلبة؟ واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة التي طبقت على عينة مكونة من (218) طالب تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وأسفرت الدراسة عن الكثير من النتائج، من أهمها: أن أعضاء هيئة التدريس يتوفر لديهم بعض الكفايات المهنية بدرجة عالية كالكفايات التدريسية؛ لذا وجب تعزيزها، وأن بعض الكفايات كانت ممارستهم لها بشكل متوسط كالكفايات القيادية والإدارية والتكنولوجية والتقويمية والإنسانية والذاتية والمعلوماتية؛ مما يستدعي الاهتمام بها والتركيز على تنميتها وتطويرها لدى أعضاء هيئة التدريس.

وهدف دراسة فريد وآخرون (Farid et al., 2014) إلى التحقق من مستوى العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات البحثية العامة في قرية كلانج بماليزيا. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث اعتمد الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تم توزيع (330) استبانة على مجتمع الدراسة المكون من (2902) عضو هيئة تدريس من كافة الكليات بالجامعة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي. حيث يلعب كل من الابعاد التالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس (التعويضات العادلة، ظروف العمل، تطوير القدرات البشرية، فرص النمو والامن، الاندماج الاجتماعي، المبادئ الدستورية، التوازن بين الحياة والعمل، المكانة الاجتماعية).

وأجرت الصبحية (2014) دراسة هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز الأكاديمي ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب وطالبات معهد العلوم الشرعية بسلطنة عُمان. تألفت عينة الدراسة من (110) طالباً من الذكور والإناث، أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الروحي لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متغيري الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز الأكاديمي، وأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياسي الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز

الأكاديمي وأنه يمكن التنبؤ بدرجات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي بناء على درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي.

في حين قام ماضي (2014) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية (الأزهر، الإسلامية، الأقصى)، وتكونت عينة الدراسة من (344) موظفاً وموظفة في الجامعات الفلسطينية. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة تضمنت (74) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، هي: (المجال الأول: الجوانب التنظيمية والوظيفية؛ ويشمل: المشاركة في اتخاذ القرارات، والسلوك القيادي والإشراف في العمل، والإلتزام التنظيمي، والاستقرار والأمان الوظيفي، وبرامج التدريب والتعليم)، المجال الثاني: بيئة العمل المادية والمعنوية؛ ويشمل: (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، توازن الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، العلاقات الاجتماعية)، المجال الثالث: الجوانب المالية والاقتصادية؛ ويشمل: (الأجور والمكافآت المادية والمعنوية، فرص الترقية والتقدم الوظيفي). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية (الأزهر، الإسلامية، الأقصى) كان متوسطاً وفي جميع المجالات.

أما العبادي (2013) فقد هدفت دراسته إلى تسليط الضوء على معرفة الجوانب الأساسية للذكاء الروحي للقيادات الإدارية في إيجاد بيئة مكونة من الأخلاق والصفات تساهم في دعم القيادة الأخلاقية لهم. إذ حاول البحث الربط بين مكونات الذكاء الروحي (Spiritual Intelligence)، والقيادة الأخلاقية (Ethical Leadership) ولتحقيق أهداف البحث في ضوء ما جاء به من أفكار ومعطيات نظرية تم بناء أنموذج يوضح العلاقة بين الجوانب الأساسية للذكاء الروحي (التفكير الوجودي الحاسم، والإنتاج الشخصي للفرد، والوعي الإداري المبهم، وتوسع حالة الوعي)، والقيادة الأخلاقية بشكل عام، واعتمدت في البحث مقاييس عالمية في قياس متغيرات أنموذج البحث في ضوء فرضياته. وجمعت البيانات من عينة من الكليات في جامعة الكوفة شملت (200) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في ثلاث كليات. وبعد استخراج نتائج البحث تم التوصل إلى عدد من الإستنتاجات كان من أهمها أن مكونات الذكاء الروحي تساهم وبشكل كبير في تعزيز القيادة الأخلاقية، وتنميتها.

وفي دراسة عاشور (2012) والتي هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تصور أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي الممارس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق هذا الهدف، والاستبانة التي تم تطبيقها على عينة بلغت (200) عضو هيئة تدريس بجامعة اليرموك. وانتهت الدراسة إلى أن أكثر أنماط القيادة ممارسة بين رؤساء الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك هو

النمط القيادي الديمقراطي، يليه النمط القيادي التسلطي، يليه النمط القيادي المتساهل. وفحصت دراسة كلٍ من (2012) Overbuy and Suvanujasiri مساهمة كل مكون من مكونات الجدارات القيادية من خلال إجراء أنموذج المعادلة الهيكلية. وتكونت عينة الدراسة من (511) طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا تخصص إدارة أعمال في تايلاند. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستدلالي، من خلال استبانة أعدت لتحقيق هدف الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن كلاً من قيادة التغيير، والفتنة، والتوجه بالنتائج، وقيادة الأفراد، وبناء الائتلافات، تعتبر أبعاداً شاملةً للجدارات القيادية.

وأخيراً هدفت دراسة كلٍ من (2011) Managieri and Arnn إلى تحديد مسؤوليات رئيس القسم الأكاديمي وصفاته الإنسانية. وتكونت عينة الدراسة من (65) رئيس قسم أكاديمي، منهم (27) رئيس قسم في جامعات خاصة، و(38) رئيس قسم في جامعات عامة. وتوصلت الدراسة إلى عدة مسؤوليات وصفات خاصة ينبغي توافرها في رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات العامة والخاصة، منها: التخطيط الأكاديمي، وتطوير السياسات واتخاذ القرارات، وإدارة الموازنة الأكاديمية، والقدرة على القيادة والإدارة والتنظيم، والقدرة على العمل مع المجموعات الأكاديمية، والمهارة في الاتصالات، وحسن التعامل والموضوعية في العلاقات مع أعضاء هيئة التدريس.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح استفادة الدراسة الحالية منها في دعم الإطار النظري للدراسة الحالية، وكذلك في تصميم وتطوير أداة الدراسة الخاصة بمجالات الدراسة ومتغيراتها، كما ويلحظ اختلاف الدراسات السابقة في أهدافها، إلا أن الدراسة الحالية اهتمت بدراسة الدور الوسيط للذكاء الروحي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية، وهذا ما يميزها عن الدراسات السابقة من خلال ادخالها الذكاء الروحي كمتغير وسيط والذي تنفرد به الدراسة عن غيرها من الدراسات. وقد اعتمدت بعض الدراسات السابقة على البحث الميداني، بالاستناد إلى الأدبيات السابقة، ومنها من اعتمد على الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وهذا ما اعتمدت عليه الدراسة الحالية، ووجود متغير وسيط، واستخدام أسلوب تحليل المسار الذي نادراً ما يتم استخدامه في الدراسات العربية.

طريقة الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لملائمة هذا المنهج لأهداف الدراسة، وما تنطوي عليه من دراسةٍ ورصدٍ للواقع أو الظاهرة، بهدف جمع البيانات، وتحليلها واختبار الفرضيات، وإيجاد العلاقة بين متغيراتها، ووصفها وصفاً كمياً، وتم استخدام الاستبانة، التي تم إعدادها كأداة للحصول على المعلومات التي يحتاجها الجانب التطبيقي للدراسة.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: الجامعات السعودية الرسمية الواقعة ضمن العاصمة السعودية الرياض.
الحدود البشرية: القادة الأكاديميون في الجامعات السعودية الرسمية الواقعة ضمن العاصمة السعودية الرياض.
الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2020/2019 م.

مجتمع الدراسة وعينتها ووحدة التحليل

تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية الرسمية الواقعة ضمن العاصمة السعودية الرياض وعددهم (815). وسحبت عينة عشوائية بسيطة بنسبة (40%) من مجتمع الدراسة بلغ تعدادها (255)، تم توزيع الاستبانات على أفراد وحدة التحليل وعددها (255) استبانة، استرجع منها (235) استبانة، وبعد فرز الاستبانات المسترجعة تبين وجود (7) منها غير صالحة لعملية التحليل، وبهذا يصبح عدد الاستبانات الصالحة لعملية التحليل ما مجمله (228) استبانة. والجدول (1) يوضح الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد وحدة التحليل.

جدول 1

وصف المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

ت	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية	المجموع الكلي
1	التخصص الأكاديمي	التخصص الصحي	78	34%	228
		التخصص العلمي	85	37%	
		التخصص الإنساني	65	29%	
2	الرتبة الأكاديمية	أستاذ	66	29%	228
		أستاذ مشارك	60	26%	
		أستاذ مساعد	102	45%	
3	المركز الوظيفي	عميد	36	16%	228
		وكيل	89	39%	
		رئيس قسم	103	45%	

يشير الجدول (1) إلى نتائج التحليل الوصفي للخصائص الشخصية والوظيفية من أفراد وحدة التحليل. إذ تبين أن ما نسبته (71%) من أفراد وحدة التحليل هم من التخصصات الصحية والعلمية، وأن (29%) هم من التخصصات الإنسانية. وقد بينت نتائج التحليل الوصفي أن (55%) من أفراد وحدة التحليل هم من رتبة الأستاذ والأستاذ المشارك، وأن النسبة المتبقية والبالغة (45%)

هم من رتبة الأستاذ المساعد. أما ما يتعلق بالمركز الوظيفي فقد أشارت النتائج أن (16%) من أفراد وحدة التحليل هم من العمداء، وأخيراً، بينت النتائج أن (84%) من أفراد وحدة التحليل هم ممن يشغل وظيفة وكيل ورئيس قسم أكاديمي.

أداة الدراسة

تم بناء أداة الدراسة بناء على مراجعات الأدب التربوي والقيادي السابق حيث تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) والتي تضمنت ثلاثة أجزاء، تناول الجزء الأول: الجدارات القيادية والذي اعتمد الباحث في قياسه بالاستناد إلى (Overby and Suvanujasiri (2012)، وكذلك (Das, et al., (2011)، وأيضا (Croteau and Raymond (2004). كما تناول الجزء الثاني الذكاء الروحي وفيه استند الباحث إلى المقياس المحدد من قبل كنج (king (2009)، وكذلك (Amram and Dryer (2008)، والصبحية (2014) مع التعديل عليهما لموائمتها مع البيئة الأكاديمية. وأخيراً، جودة الحياة الوظيفية والذي تم الاعتماد على حمادنة (2019)، وأبو حميد (2017)، وكذلك ماضي (2014) في قياسه.

ومن أجل قياس العوامل والتثبت من صدقها تم عرض أداة الدراسة (الاستبانة) على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة والكفاءة في القيادة للتأكد من الصدق الظاهري للأداة. وتجاوزت درجة القطع بين المحكمين على الملاحظات (82%)، وهي درجة مقبولة حسب طريقة (Nedlesky's Method). وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم إجراء ما يلزم من تعديل أو حذف أو إضافة لتطوير الاستبانة بصورتها النهائية. وقام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة ارتباط كل محور مع الدرجة الكلية للاستبانة. وتم اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس حيث تم تقييم تماسك المقياس بحساب (Cronbach Alpha)، حيث يعتمد على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى. وعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة Alpha لكن من الناحية التطبيقية يعد (Alpha ≥ 0.60) معقولاً في البحوث المتعلقة بالإدارة والعلوم الإنسانية (Sekaran and Bougie (2010). وقد كانت نتيجة ثبات أبعاد الاستبانة أن متغير الجدارات القيادية حصل على معامل ثبات بلغ (0.79) فيما بلغ معامل ثبات بعد الذكاء الروحي (0.77) وأخيراً، بلغ معامل ثبات بعد جودة الحياة الوظيفية (0.79) وهي نسب مقبولة للقيام بعملية التحليل لتحقيق أهداف الدراسة. والجدول (2) يبين معاملات الصدق والثبات لأداة الدراسة.

جدول 2

معاملات الصدق والثبات لمجالات المقياس

ت	محاور الدراسة	الصدق البنائي		عدد الفقرات	الثبات
		معامل الارتباط	Sig* مستوى الدلالة		
1	الجداريات القيادية	0.86	0.00	15	0.79
2	الذكاء الروحي	0.82	0.00	12	0.76
3	جودة الحياة الوظيفية	0.85	0.00	13	0.79
	الاستبانة ككل	-	-	40	0.78

المعالجة الإحصائية

استخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة أداة الدراسة وتصلح لتحقيق أهدافها حيث تم استخدام برنامج تحليل المسار Amos v.21، وكذلك تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الوصفية والنسب المئوية كالتكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل بيرسون ومعامل Cronbach Alpha للتأكد من درجة صدق وثبات المقياس المستخدم، وتحليل الانحدار البسيط. وللحكم على متوسطات استجابات أفراد العينة على المحاور والفقرات تم الاعتماد على المقياس النسبي الآتي: من الدرجة (1) إلى أقل من الدرجة (2.33) تكون الأهمية منخفضة، ومن الدرجة (2.33) إلى الدرجة (3.66) تكون الأهمية متوسطة، ومن الدرجة (3.67) فأكثر تكون الأهمية مرتفعة. ويشتمل التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة على الآتي:

أولاً: تحديد مستوى متغيرات الدراسة

لتحديد مستوى متغيرات الدراسة في الجامعات السعودية الرسمية الواقعة ضمن العاصمة السعودية الرياض، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي (t) للتحقق من معنوية الفقرة وأهميتها كما هو موضح في الجدول (3).

جدول 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t ومستوى متغيرات الدراسة

ت	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	Sig*	الترتيب المستوي
1	الجداريات القيادية	3.82	0.83	8.38	0.00	3 مرتفعة
2	الذكاء الروحي	3.85	0.72	11.64	0.00	2 مرتفعة
3	جودة الحياة الوظيفية	4.22	0.47	23.25	0.00	1 مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.96	0.88	13.66	0.00	مرتفعة

قيمة (t) الجدولية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ (1.66). تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

يشير جدول (3) إلى إجابات أفراد وحدة التحليل عن متغيرات الدراسة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة بين (3.82-4.22) فقد جاء في المرتبة الأولى متغير "جودة الحياة الوظيفية" بمتوسط حسابي بلغ (4.22) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.96) وانحراف معياري بلغ (0.47) فيما حصل متغير "الذكاء الروحي" على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.85) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.96) وانحراف معياري بلغ (0.72). وفي المرتبة الثالثة والأخيرة جاء متغير "الجدارت القيادية" بمتوسط حسابي (3.82) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.96) وانحراف معياري بلغ (0.83). وبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في استجابات أفراد وحدة التحليل حول متغيرات الدراسة وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد وحدة التحليل حول متغيرات الدراسة إذ كانت كافة مستويات الدلالة أقل من (0.05) لجميع المتغيرات. وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية متغيرات الدراسة في الجامعات السعودية الرسمية من وجهة نظر أفراد وحدة التحليل مرتفعًا.

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر إيجابي مباشر عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للجدارت القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر الجدارت القيادية على الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية، وكما هو موضح بالجدول (4).

جدول 4

نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير الجدارت القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية

معاملات الانحدار Coefficients		جدول تحليل التباين الأحادي ANOVA				ملخص النموذج Model Summary		المتغير التابع
Sig* الدلالة	(T) المحسوبة	(β) التأثير	Sig* الدلالة	(F) المحسوبة	(DF) درجات الحرية	(R ²) التحديد	(R) الارتباط	
0.00	5.87	0.53	0.00	32.87	1 الانحدار 226 البواقي 227 المجموع	0.28	0.530	جودة الحياة الوظيفية

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

ويوضح الجدول (4) أثر الجدارت القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للجدارت القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية. فقد بلغ معامل الارتباط R (0.53) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.28)، أي أن ما قيمته (0.28)

من التغيرات في جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية، ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام بالجدارات القيادية. كما بلغت درجة التأثير β (0.53). وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالجدارات القيادية يؤدي إلى زيادة في جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية بقيمة (0.53) ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة التي بلغت (32.87) وهي دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ كما بلغت قيمة T المحسوبة (5.87) وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الرئيسية الأولى، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر إيجابي مباشر للجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر إيجابي مباشر عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للجدارات القيادية على الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر الجدارات القيادية على الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية، وكما هو موضح في الجدول (5).

جدول 5

نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير الجدارات القيادية على الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية

معاملات الانحدار Coefficients			جدول تحليل التباين الأحادي ANOVA			ملخص النموذج Model Summary		المتغير التابع
Sig* (T)	(β) التأثير	Sig* الدلالة	(F) المحسوبة	(DF) درجات الحرية	(R ²) التحديد	(R) الارتباط		
				1 الانحدار				الذكاء الروحي
0.005	2.78	0.33	0.005	9.67	226 البواقي	0.11	0.33	
				227 المجموع				

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

يبين الجدول (5) أثر الجدارات القيادية على الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للجدارات القيادية على الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية. فقد بلغ معامل الارتباط R (0.33) عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ أما معامل التحديد (R²) فقد بلغ (0.11)، أي أن ما قيمته (0.11) من التغيرات في الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام بالجدارات القيادية. كما بلغت درجة التأثير β (0.33). وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالجدارات القيادية يؤدي إلى زيادة في الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية بقيمة (0.33) ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (9.67) وهي دالة عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.78)، وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الرئيسية الثانية، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر إيجابي مباشر للجدارات القيادية على الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر إيجابي مباشر عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية. ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر الذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية.، وكما هو موضح في الجدول (6).

جدول 6

نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير الذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية

معاملات الانحدار Coefficients			جدول تحليل التباين الأحادي ANOVA			ملخص النموذج Model Summary		المتغير التابع
Sig* الدلالة	(T) المحسوبة	(β) التأثير	Sig* الدلالة	(F) المحسوبة	(DF) درجات الحرية	(R ²) التحديد	(R) الارتباط	
					1 الانحدار			
0.005	3.62	0.36	0.001	12.14	226 البواقي	0.13	0.36	الذكاء الروحي
					227 المجموع			

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يبين الجدول (6) أثر الذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية. فقد بلغ معامل الارتباط R (0.36) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.13)، أي أن ما قيمته (0.13) من التغيرات في جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام بالذكاء الروحي. كما بلغت درجة التأثير β (0.36). وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالذكاء الروحي يؤدي إلى زيادة في جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية بقيمة (0.36) ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (12.14) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (3.62)، وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الرئيسية الثالثة، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر إيجابي مباشر للذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الرابعة: لا يلعب الذكاء الروحي دورًا وسيطًا إيجابيًا ذا دلالة إحصائية في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ولاختبار هذه الفرضية تم الاستعانة بتحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج Amos Ver,21 المدعوم ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وذلك للتحقق من وجود تأثير غير مباشر للجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية بوجود الذكاء الروحي وكما هو موضح في الجدول (7).

جدول 7

نتائج تحليل المسار للتأثير غير المباشر للجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية بوجود الذكاء الروحي

Sig* الدلالة	قيمة مسار التأثير CR	معاملات التأثير	نوع التأثير	المتغيرات
0.000	7.66	0.76	مباشر	الذكاء الروحي ← الجدارات القيادية
0.000	5.36	0.49	مباشر	جودة الحياة ← الجدارات القيادية
0.000	7.76	0.72	مباشر	جودة الحياة ← الذكاء الروحي
0.001	4.15	0.25	غير مباشر	جودة الحياة ← الذكاء الروحي ← الجدارات القيادية

يوضح الجدول (7) نتائج تحليل المسار للتأثير غير المباشر للجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية بوجود الذكاء الروحي. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر غير مباشر للجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية بوجود الذكاء الروحي كمتغير وسيط، إذ بلغ التأثير المباشر للجدارات القيادية على الذكاء الروحي (0.76)، وهو ما يشير إلى أن الجدارات القيادية تؤثر على الذكاء الروحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالجدارات القيادية في الجامعات السعودية الرسمية من شأنه توليد تأثير على الذكاء الروحي، وبلغت قيمة مسار التأثير (المسار الحرج Critical Ratio) (7.66)، وهي دلالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وبذات السياق بلغ التأثير المباشر للجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية (0.49)، وهو ما يشير إلى أن الجدارات القيادية تؤثر على جودة الحياة الوظيفية، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالجدارات القيادية من شأنه توليد تأثير على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية، وبلغت قيمة مسار التأثير (المسار الحرج Critical Ratio) (5.36) وهي دلالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

بلغ التأثير المباشر للذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية (0.72) وهو ما يشير إلى أن الذكاء الروحي يؤثر على جودة الحياة الوظيفية، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالجدارات القيادية من شأنه توليد تأثير على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية، وبلغت قيمة مسار التأثير (المسار الحرج Critical Ratio) (7.76) وهي دلالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

كما بلغ التأثير غير المباشر للجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية بوجود الذكاء الروحي (0.25) وهو ما يؤكد الدور الذي يلعبه الذكاء الروحي كمتغير وسيط في تعزيز أثر للجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية، وبلغت قيمة مسار التأثير (المسار الحرج Critical Ratio) (4.15) وهي دلالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك دورًا غير مباشر للذكاء الروحي في العلاقة بين الجدارات القيادية وجودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية، إذ أن زيادة الاهتمام بالجدارات القيادية من قبل الجامعات السعودية الرسمية في ظل وجود الذكاء الروحي من شأنه توليد تأثير على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية نتيجة عملية تساهم بتحقيق جزء من أهداف الدراسة، وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الرئيسة الرابعة، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص يلعب الذكاء الروحي دورًا وسيطًا إيجابيًا ذي دلالة إحصائية في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

جدول 8

مؤشرات الموائمة لأنموذج المعادلة الهيكلية

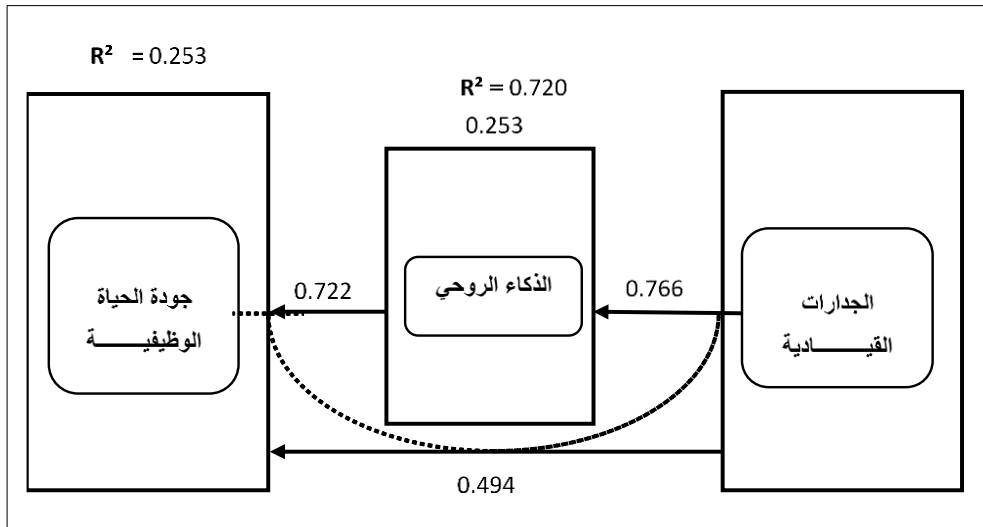
المؤشر	قيم النتيجة	عتبة القيم
X^2	92.76	-
DF	72	-
X^2 / DF	1.38	> 3
<i>Absolute Fit Level</i>		
GFI	0.94	< 0.90
RMSEA	0.07	تتراوح قيمتها بين 0.05 - 0.08
<i>Incremental Fit Level</i>		
AGFI	0.91	< 0.90
CFI	0.93	< 0.90
NFI	0.92	< 0.90

وتحقيقًا لأهداف الدراسة بشكل شمولي، وبهدف بناء أنموذج مقترح لتأثير الجدارات القيادية على كلاً من الذكاء الروحي وجودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية وذلك

باستخدام أنموذج المعادلات الهيكلية. إذ بينت النتائج المعروضة بالجدول (8) أن الأنموذج المقترح قد حقق المواثمة التامة، إذ بلغت قيمة Chi المحسوبة (92.76)، وهي ذات دلالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. وما يتعلق بمؤشرات المواثمة المطلقة Absolute Fit فقد بلغت قيمة Goodness of Fit Index (GFI) (0.94) وهو مؤشر مواثمة الجودة وهو مقارب إلى قيمة الواحد صحيح. وبنفس السياق بلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي Root Mean Square of Approximation (RMSEA) (0.07) وهو يقترّب من قيمة الصفر. أما ما يرتبط بمؤشرات المواثمة التدريجية Incremental Fit فقد بلغت قيمة مؤشر Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) (0.91) وهو مؤشر مواثمة الجودة المعدل وهو مقارب إلى قيمة الواحد صحيح. كما بلغت قيمة مؤشر المواثمة المقارن Comparative Fit Index (CFI) (0.93) وهو مقارب إلى قيمة الواحد صحيح، وأخيراً، بلغت قيمة مؤشر المواثمة الطبيعي Normal Fit Index (NFI) (0.92) وهو مقارب إلى قيمة الواحد صحيح. والشكل (2) يوضح الأنموذج المقترح لتأثير الجدارات القيادية على كلاً من الذكاء الروحي وجودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية.

شكل 2

الأنموذج المقترح لتأثير الجدارات القيادية على كلاً من الذكاء الروحي وجودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية



مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

يمكن تلخيص نتائج الدراسة الحالية على النحو التالي:

1. تبين النتائج التي توصلت لها الدراسة أن متغير الجدارات القيادية في الجامعات السعودية الرسمية من وجهة نظر أفراد التحليل كان مرتفعاً. ويعزى ذلك إلى أن القادة الأكاديميين ونظراً لمواقفهم القيادية لديهم من المهارات والقدرات والكفايات الضمنية التي يمتلكونها ما تمكنهم من التخطيط والتوجيه والتحفيز بكفاءة وفاعلية. وهذا ما يتفق مع دراسة الشهري (2016) والتي أظهرت أن متغير الجدارات القيادية كان مرتفعاً لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الطائف، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة رضوان (2014) والتي أظهرت أن الكفايات القيادية متوفرة بشكل متوسط. وفيما يتعلق بمتغير الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية من وجهة نظر أفراد التحليل كان مرتفعاً. ويعزى ذلك إلى إن طبيعة عمل القيادات الأكاديمية والأدوار التي يقومون به، تتطلب منهم استخدام قدراتهم وخصائصهم الروحية في حل المشكلات وتحقيق الأهداف والتعامل الإيجابي مع المواقف والأحداث. وهذا ما يتفق مع دراسة الصبيحة (2014) وأخيراً، وفيما يرتبط بجودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية من وجهة نظر أفراد التحليل فقد كان مرتفعاً. ويعزى ذلك إلى أن القادة الأكاديميين يسعون جاهدين من خلال مهامهم إلى تعزيز الجودة والتعلم والإبداع، وزيادة الرضا الوظيفي، وتحسن ودعم العلاقات الإنسانية وزيادة انتماء العاملين وولائهم. وهذا ما يتفق مع دراسة حمادنة (2019) والتي أظهرت أن متغير جودة الحياة الوظيفية كان مرتفعاً، ودراسة كل من Bandari et al. (2018)، ودراسة Endayani et al. (2018)، حيث أظهرتا أن متغير جودة الحياة الوظيفية كان مرتفعاً، واختلفت مع كل من دراسة أبو حميد (2017)، ودراسة ماضي (2012)، إذ أظهرتا أن متغير جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً وفي جميع المجالات.

2. بينت نتائج التحليل الإحصائي لفرضيات الدراسة وجود أثر إيجابي مباشر للجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$. ويعزى ذلك إلى أن القادة الأكاديميين يخلقون اتجاهات إيجابية بين رؤوسهم وهم أكثر انفتاحاً واحتراماً ورعاية للآخرين وهو ما يسهم في زيادة جودة الحياة الوظيفية لديهم. وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة أحمد (2018)، التي أظهرت وجود تأثير دال إحصائياً للجدارات القيادية في تطوير العاملين وتحفيزهم واستثمار إمكاناتهم وهو ما يعزز من جودة الحياة الوظيفية لديهم، وكذلك دراسة مصطفى (2015)، والتي أظهرت أن هناك ارتباطاً كبيراً بين الجدارات القيادية وأخلاقيات العمل الوظيفي، وكذلك أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي مباشر للجدارات القيادية على الذكاء الروحي في الجامعات السعودية الرسمية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

ويعزى ذلك إلى أن القيادة الأكاديمية المعززة بالجدارات القيادية لديها المقدرة على التأثير في العاملين وتحفيزهم وزيادة فاعليتهم في الحياة ومساعدتهم في حل مشاكلهم؛ مما يسهم في زيادة الذكاء الروحي لديهم. وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة العبادي (2013)، التي بينت أن الذكاء الروحي يسهم وبشكل فاعل في تعزيز المهارات القيادية والجوانب الأخلاقية وتنميتها. وكذلك أظهرت وجود أثر إيجابي مباشر للذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويعزى ذلك إلى أن القائد الأكاديمي الذي يتسم بالذكاء الروحي يؤثر على أداء العاملين، ورضاهم الوظيفي، وزيادة الانتاج في العمل وتحسين قدراتهم وزيادة انتمائهم؛ مما يسهم في زيادة جودة الحياة الوظيفية لديهم. وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة كلٍ من (Mosaybian and Araghizade 2017)، التي أظهرت أن الذكاء الروحي يؤثر بشكل إيجابي على التمكين النفسي للعاملين والشعور بالكفاءة والفاعلية والذي ينعكس إيجاباً على جودة الحياة الوظيفية. وأخيراً، أظهرت نتائج الدراسة بأن الذكاء الروحي يلعب دوراً وسيطاً إيجابياً ذي دلالة إحصائية في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويعزى ذلك إلى أن القيادات الأكاديمية أكثر دراية بالمسائل القانونية والأخلاقية التي تنشأ عن تناول الدين والقيم الروحية في التعليم، وهم أكثر تواضعاً واحتراماً ورعاية للآخرين؛ وهذا له تأثير مباشر على جودة الحياة الوظيفية والالتزام الوظيفي. وهذا ما يتفق إلى حد ما مع نتيجة دراسة (Hartwick 2012)، والتي أظهرت أن الذكاء الروحي يؤثر في حياة القادة الأكاديميين وممارساتهم التعليمية، فضلاً عن حياتهم الخارجية.

ثانياً: التوصيات

توصي الدراسة بناءً على النتائج التي توصلت إليها بما يلي:

1. تعزيز الجدارات القيادية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية من خلال دعم استراتيجية العمل الجماعي، والتواصل الفعال؛ لضمان نجاح إجراءات التخطيط الاستراتيجي.
2. الاهتمام بالذكاء الروحي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية من خلال وضع استراتيجية لدعم القيم الروحية وتبني السلوكيات الإيجابية والقيم الروحية مع العاملين في العمل.
3. ضرورة العناية برفاهية العاملين وتحسن مستوى جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية من حيث إتاحة فرص الترقى، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتوضيح مبرراتها، وتوفير الأمن الصحة المهنية وعوامل السلامة وزيادة الإحساس بالأمان الوظيفي والاستقرار.

4. تقديم برامج تطويرية للقيادات الأكاديمية في مجال الجدارات القيادية والذكاء الروحي وجودة الحياة الوظيفية مبنية على تحديد الاحتياجات التطويرية، والكفايات والجدارات القيادية والمهنية؛ لتحقيق الميزة التنافسية في التعليم العالي.
5. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتعلق بالذكاء الروحي وعلاقته بعدد من المتغيرات المعرفية والشخصية، سواء أكان لدى القادة الأكاديميين أم أعضاء هيئة التدريس أم الطلبة الجامعيين؛ وذلك لندرة الدراسات التي تناولت هذا المتغير.

تضارب المصالح

أفاد الباحث بعدم وجود تضارب في المصالح فيما يتعلق بالبحث، والملكية الفردية، ونشر هذا البحث.

المراجع

- أبوحميد، هاشم. (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة: فلسطين.
- أحمد، أمل. (2018). الجداريات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسبوت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية. *المجلة التربوية*، جامعة سوهاج، 56(1)، 33-126.
- أرنوط، بشرى. (2007). الذكاء الروحي وعلاقته بسمات الشخصية لدى عينات عمرية مختلفة. *مجلة كلية التربية*، 72 (17)، 124-190.
- البلبيسي، أسامة. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة: فلسطين.
- جاد الرب، سيد. (2008). *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية*. القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- حمادنة، همام. (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي*، 12 (39)، 103-130.
- خشبة، فاطمة؛ والبدوي، عفاف. (2018). مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وعلاقته بالذكاء الروحي والتفكير الابتكاري لديهم. *مجلة كلية التربية بنها*، 1 (116)، 209-334.
- الربيع، فيصل. (2013). الذكاء الروحي وعلاقته بالجنس ومستوى التحصيل لدى طلبة كلية التربية في جامعة اليرموك الأردنية. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 9 (4)، 353-364.
- رضوان، بواب. (2014). *الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة: طلبة جامعة جيجل نموذجاً*. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة سطيف، الجزائر.
- السالم، مؤيد. (2009). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة: مدخل استراتيجي تكاملي*. عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.
- الشهري، عثمان. (2016). *المهارات القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة: المملكة العربية السعودية.
- الصباحية، حنان. (2014). *الذكاء الروحي وعلاقته بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى طلاب وطالبات معهد العلوم الشرعية بسلطنة عمان*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، نزوى: عُمان.
- عاشور، محمد. (2012). درجة تصور أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي الممارس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك. *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية*، 25 (3)، 335-390.
- العبادي، هاشم. (2013). الجوانب الأساسية للذكاء الروحي ودورها في ممارسات القيادة الأخلاقية. *مجلة كلية الكوفة*، 7 (1)، 871-888.
- ماضي، خليل. (2014). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية*. أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة السويس، جمهورية مصر العربية.
- مصطفى، إيمان. (2015). أثر خصائص القيادة الخادمة على جودة الحياة الوظيفية: دراسة مقارنة على قطاع البنوك. *المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة*، 1 (1)، 113-143.
- Abu Hameed, H. (2017). *The impact of the dimensions of quality of work life on the effectiveness of administrative decision-making at Al-Aqsa University in Gaza* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, The Islamic University, Gaza: Palestine.

- Ahmad, A. (2018). The necessary professional qualifications for heads of academic departments at Assiut University from the point of view of faculty members: a field study (in Arabic). *Educational Journal, Sohag University*, 56(1), 126-33.
- Al-Abadi, H. (2013). Basic Aspects of Spiritual Intelligence and Their Role in Ethical Leadership Practices (in Arabic). *Kufa College Journal*, 7 (1), 871-888.
- Al-Balbeisi, O. (2012). *Quality of work life and its impact on the job performance of workers in non-governmental organizations in the Gaza Strip* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, The Islamic University, Gaza: Palestine.
- Al-Khader, O. H., & Al-Fadhli, H. M. (2007). Are the Smartest Spiritually Happier, *Journal of Social Sciences*, 35 (2), 13-38.
- Al-Rabie, F. (2013). Spiritual intelligence and its relationship to gender and achievement level among students of the Faculty of Education at Yarmouk University of Jordan (in Arabic). *The Jordanian Journal of Educational Sciences*, 9 (4), 353-364.
- Al-Regeb, T. (2020). Total Quality Management's Role in Consolidating Social Responsibility at Saudi Universities (in Arabic). *The Educational Journal*, 72(72), 879 – 941.
- Al-Shehri, O. (2016). *The leadership skills prevalent among the heads of academic departments at Taif University from the point of view of the faculty members* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah: Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Sobhiya, H. (2014). *Spiritual intelligence and its relationship to the motivation for academic achievement among male and female students of the Institute of Sharia Sciences in the Sultanate of Oman* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, University of Nazwa, Nazwa: Oman.
- Amram, Y., & Dryer, C. (2008). *The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS): Development and preliminary validation*, Paper presented at the 116th Annual (August 2008) Conference of the American Psychological Association, Boston.
- Arnaut, B. (2007). Spiritual intelligence and its relationship to personality traits in different age samples (in Arabic). *Journal of the College of Education*, 72 (17), 124 -190.
- Ashour, M. (2012). The degree of faculty members' perception of the leadership style practiced by the heads of academic departments at Yarmouk University (in Arabic). *Damascus University Journal of Educational Sciences*, 25 (3), 335-390.
- Battilana, J., & Dorado, S. (2017). Building sustainable hybrid organizations: The case of commercial microfinance organization, *Academy of Management Journal*, 53 (6), 1419-1440. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.57318391>
- Blalock, A. (2010). *Administrative Development Needs of Department Chairmen*, In Selected Four-year, private liberal Arts Colleges, University Microfilms Inc, Michigan.
- Croteau, A., & Raymond, L. (2004). "Performance outcomes of stratégie and IT competencies alignment". *Journal of Information Technology*, 19(1), 178 190. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jit.2000020>

- Das, A., Kumar, V., & Kumar, U. (2011). The role of leadership competencies for implementing TQM: An empirical study in Thai Manufacturing Industry, *International Journal of Quality Reliability Management*, 28 (2),195-219. <https://doi.org/10.1108/02656711111101755>
- Duchon, D. T., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance, *The Leadership Quarterly*, 16 (1), 807-833. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition and the psychology of ultimate concern, *International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3-26. https://doi.org/10.1207/S15327582IJPR1001_2
- Emmons, R. A. (2003). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*, New York: A division of Guilford Publications.
- Endayani, F., Musadieq, M.A., & Afrianty, T.W.(2018). The Effect of Quality of Work – Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable, *Russian Journal of Agricultural and Socio- Economic Sciences*, 74(2), 108-114. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12>
- Fatithah, N., Sabil, S., Jayos, S., Amaran, M. A., & Hamdan, R. (2018). Quality of work life among academicians in selected public institutions of higher learning in Sarawak, *Global Business and Management Research*, 10(2), 218-222. <http://ir.unimas.my/id/eprint/22424>
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university, *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Hamadna, H. (2019). The level of quality of work life among faculty members at the Jordan University of Science and Technology (in Arabic). *The Arab Journal of Higher Education Quality Assurance*, 12 (39), 103 -130.
- Hartwick, JMM. (2012). *An overview of an emerging area of research into the religious and spiritual lives of public-school teachers*. In: Jeynes, W, Robinson, DW (eds) International Handbook of Protestant Education. International Handbooks of Religion and Education 6, Heidelberg, London, New York: Springer, 663-677.
- Jad Al-Rub, S. (2008). *Quality of work life in modern business organizations* (in Arabic). Cairo: Arab Al-Nahda House for Publishing and Distribution.
- Khashaba, F., & Al-Badawi, A. (2018). The level of psychological empowerment among faculty members and their assistants and its relationship to their spiritual intelligence and innovative thinking (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education in Benha*, 1 (116), 209-334.
- King, D. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition model and measure*, Unpublished Master's Thesis, Trent University Peterborough, ON, Canada.

- Madi, Kh. (2014). Quality of work life and its impact on the level of job performance: An applied study on Palestinian universities (in Arabic). Unpublished doctoral thesis, Suez University, Arab Republic of Egypt.
- Managieri, J. & Arnn, W. (2011). Responsibilities and Qualifications of the Chief Officer: Past, Present, and Future, *Journal of Higher Education Management*, 7(1), 11-18.
- Mosaybian, N., & Araghizade, A. (2017). Surveying The Effect of Spiritual Intelligence on Employee Empowerment, *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, 6(9), 17-25.
- Mustafa, I. (2015). The impact of servant leadership characteristics on the quality of work life: a comparative study on the banking sector (in Arabic). *The Scientific Journal of Economics and Trade*, 1 (1), 113-143.
- Overbuy, J., and Suvanujasiri, A. (2012). A Second order confirmatory factor analysis of a leadership competency model: An empirical study conducted in Thailand, *The Journal of Applied Business Research*, 28(5), 1073 – 1084. <https://doi.org/10.19030/jabr.v28i5.7247>
- Radwan, B. (2014). *The professional competencies required for university faculty members from the students' point of view: Jijel University students as a model* (in Arabic). Unpublished Ph.D. Thesis, University of Setif, Aljazaer.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness, *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655-687. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.003>
- Rogers, J., & Dantley, M. (2001). Including the spiritual in campus life and leadership, *Journal of College Student Development*, 42 (6), 589-603. <https://eric.ed.gov/?id=EJ640476>
- Salem, M. (2009). Contemporary human resource management: an integrative strategic approach (in Arabic). Amman: Ethraa Publishing House.
- Salicru, S. (2010). *The business case for spiritual intelligence (SQ)*, Business and Performance Psychologist. PTS Consultants Melbourne, Australia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods of Business: A Skill-building approach (5th ed.)* Haddington: John Wiley and Sons.
- Simpkins, C. (2002). *Spiritual Intelligence – part 2*, Money web, New York.
- Wolman, R. N. (2001). *Thinking with your soul: Spiritual intelligence and way it matters*, New York: Harmony.
- Zare, H., Haghgooyan, Z, & Karimi Asl, Z. (2014). Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 7(1), 41-66. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2014.36202>