

## ” أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة (دراسة إمبريقية) ”

د/ محمد شعبان أحمد محمد

### • الملخص:

هدف البحث الراهن إلى التحقق من أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة . تكونت عينة الدراسة من (٣٣٢) من معلمي التربية الخاصة من محافظتي الفيوم وبني سويف تم تطبيق أدوات الدراسة عليهم والمتمثلة في : مقياس مؤشرات جودة حياة العمل (إعداد : الباحث) ، ومقياس مؤشرات الشعور بالسعادة (إعداد الباحث) ، ومقياس الذكاء الروحي (إعداد : الباحث) . هذا وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، الدراسة السببية المقارنة ، وخلصت نتائج البحث إلى النتائج التالية: وجود تأثير دال إحصائياً لتفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة. وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس جودة حياة العمل ودرجاتهم على مقياس الذكاء الروحي . ووجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس جودة حياة العمل ودرجاتهم على مقياس السعادة. لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من معلمي المكفوفين ومعلمي الصم ومعلمي التربية الفكرية على مقياس جودة حياة العمل. يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من معلمي المكفوفين ومعلمي الصم ومعلمي التربية الفكرية على مقياس الذكاء الروحي. لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من معلمي المكفوفين ومعلمي الصم ومعلمي التربية الفكرية على مقياس السعادة. يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل على مقياس الذكاء الروحي . يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل على مقياس السعادة . يسهم الذكاء الروحي في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة . تسهم السعادة في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة . يحقق نموذج تحليل المسار للعلاقة بين كل من الذكاء الروحي والسعادة وجودة حياة العمل معايير جودة حسن المطابقة للنموذج المقترح.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الروحي ، السعادة ، جودة حياة العمل ، معلمي التربية الخاصة .

### *The Impact Of The Interaction Of Both Spiritual Intelligence And Happiness On The Quality Of Work Life In A Sample Of Special Education Teachers (An Empirical Study)*

*Dr: Mohammed shaaban Ahmed*

#### Abstract:

*The main purpose of the present study is to identify the impact of the interaction of both spiritual intelligence and happiness on the quality of work life in a sample of special education teachers. The sample of the present study consisted of (332) from Special Education Teachers at Fayoum and Beni Suef governorates . Three measures were applied: the indicators of quality of work life scale (prepared by the researcher), the*

*indicators of the sense of happiness scale (prepared by the researcher) and spiritual intelligence scale (prepared by the researcher). The researcher adopted the descriptive approach - causal-comparative study. Findings revealed that : There are statistically significant effect of the interaction of both spiritual intelligence and happiness on the quality of work life in the sample of special education teachers. here is a positive positive relationship between the average score of the members of the research sample on the quality of work life and their scores on the scale of spiritual intelligence. There is a positive correlation between the mean scores of the sample of the research sample on the quality of work life and their degrees on the happiness scale. There are no statistically significant differences between the average scores of the sample of teacher of hearing impairment , teacher of visual impairment ant teacher of intellectual disability on quality of work life scale. There are astatistically significant differences between the average scores of the sample of teacher of hearing impairment , teacher of visual impairment ant teacher of intellectual disability on spiritual intelligence scale. There are no statistically significant differences between the average scores of the research sample of teacher of hearing impairment , teacher of visual impairment ant teacher of intellectual disability on happiness scale. There are statistically significant differences between the average of the sample of the research from high and low quality of work life on spiritual intelligence scale. There are statistically significant differences between the mean scores of the research sample from high and low quality work life on happiness scale. Spiritual intelligence contributes to predicting the quality of work life in the sample of the research from special education teachers. Happiness contributes to predicting the quality of work life in the sample of the research from special education teachers. The path analysis model for the relationship between spiritual intelligence, happiness and quality of work life achieves good quality standards for conforming to the assumed model.*

**Key Words: Spiritual Intelligence- Happiness - Quality of Work Life Special Education Teachers.**

• مقدمة البحث:

يؤكد مارتن سليجمان Martin Seligman رائد ومؤسس علم النفس الايجابي على ضرورة تناول المتغيرات التي تبحث السعادة والسرور في النفس كالسعادة والأمل والتفاؤل وجودة حياة العمل والذكاء الروحي وغيرها من المتغيرات الإيجابية بدلا من البحث في المتغيرات التي تهتم بالجوانب المظلمة في حياة الفرد. فتلک المتغيرات الايجابية تعكس الجوانب السوية في شخصية الفرد وكيفية وتوضح للباحثين كيفية تحسين مستوى أداء الأفراد وأدوارهم في كافة جوانب الحياة العامة والمهنية؛ لاسيما دراسة تلك المتغيرات الايجابية لدى شريحة مهمة جدا وهي شريحة المعلمين على اعتبار أن تلك العينة هي أحد محاور العملية التعليمية - بل أقوى تلك المحاور والذي يقع على عاتقهم العديد من المسؤوليات في العملية التعليمية.

لذلك نالت شريحة المعلمين اهتمام العديد من الباحثين في مجال علم النفس والصحة النفسية بصفة عامة وفي علم النفس الإيجابي على وجه الخصوص ؛ حيث أنصب هذا الاهتمام على بحث العوامل المؤثرة على أدائه المهني أو أداءه الشخصي أو حتى متغيرات الشخصية التي تؤثر في شعوره بالسوء النفسي ، ومحاولة البحث في بعض المتغيرات الإيجابية التي تحسن من أداءه أو إعداد برامج تهدف تحسين توافقه على المستوى الشخصي أو الاجتماعي أو المهني ؛ هذا ويعتبر معلم التربية الخاصة واحدا من بين معلمي منظومة التعليم والذي يقع على كاهله تعليم فئة لها خصوصية خاصة في التعامل .

ولعل دراسة متغير جودة حياة العمل • كما يسميها البعض أحد المتغيرات المهمة التي جذبت انتباه بعض الباحثين سواء على الصعيد العربي أو الأجنبي من حيث كونه متغير مؤثر جدا في شخصية الفرد وأداءه وله تأثير أيضا على المؤسسة التي ينتمي لها الفرد في العمل ؛ فدراسة هذا المتغير يزداد أهمية خاصة عند دراسته لدى فئة معلمي التربية الخاصة ؛ فمعلم التربية الخاصة يعمل في بيئة عمل قد يشوبها بعض الضغوط المهنية وخاصة في التعامل مع التلاميذ أثناء سير العملية التعليمية. إلا أن الباحث اتضح له - في حدود اطلاعه - أن تناول هذا المتغير لدى تلك الفئة قليلة جدا؛ أما كون هذا المتغير منبئ أو له علاقة ببعض المتغيرات الإيجابية في شخصية الفرد فنلاحظ من استعراض الدراسات السابقة أنه تم دراسته لدى العاملين بالجامعات كما بدراسة (Mirkamalia & Thani, 2011) والتي حاولت التعرف على العوامل المؤثرة في جودة حياة العمل لدى أعضاء كلية جامعة طهران ، وجامعة شريف التكنولوجية ، ودراسة (عوض وآخرون، ٢٠١٢) ، والتي حاولت إجراء دراسة مقارنة لتقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعي، ودراسة (Farid et al. , 2015) فقد التي بحث العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أبحاث الأمن والسياسية في كلانج فالي بماليزيا . في حين تم دراسة هذا المتغير لدى القطاعات الإنتاجية ، ومن هذه الدراسة دراسة (Penny & Joanne, 2013) بحث مدى إدراك عمال الكازينو لمفهوم جودة حياة العمل، ودراسة (الشنطي، ٢٠١٥) والتي حاولت دراسة أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من العاملين بوزارة الصحة الفلسطينية ، ودراسة (Jamali et al., 2015) والتي بحثت تأثير جودة حياة العمل على معدلات إنتاج المعلمين العاملين بالمدارس العليا بمدينة شاريكورد ، أما دراسة (إبراهيم وآخرون، ٢٠١٢) فقد حاولت إجراء دراسة مقارنة للتعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص والشركات

\* يتعامل أغلب الباحثين الذين درسوا جودة حياة العمل وجودة الحياة الوظيفية على أنهم مصطلحان متطابقان .

متعددة الجنسيات، في حين حاولت دراسة كل من (Anusorn et al., 2015) التحقق من جودة حياة العمل لدى الموظفين في ظل توجهين إحداهما يتبني المسؤولية الاجتماعية المتعلقة بالمؤسسة، والأخرى يتبني المسؤولية الاجتماعية المتعلقة بالموظفين.

ومن ثم خلص يتضح لنا أن متغير جودة حياة العمل متغير مهم ليس لبيئة العمل فحسب بل مهم أيضا للشخص الذي يؤدي تلك المهام خلال هذا العمل حيث يشير (Penny & Joanne, 2013) أن شعور الفرد بجودة حياة العمل تزيد من الرضا الوظيفي، وأداء المهام الوظيفية، وزيادة الالتزام المهني ورفع مستوى المؤسسات الإنتاجية. كما أن هناك العديد من المتغيرات التي قد تؤثر إدراك الفرد لجودة حياة العمل في بيئة العمل وخاصة وأن الأيام الحالية تشهد طغيان الجانب المادي على كافة جوانب الحياة مما جعل الأفراد يفكرون في المال وكيفية الحصول عليه مما أدى إلى تشتت الأفراد وانخفاض القيم الروحية لديهم، علاوة على عدم وجود الاهتمام بين الزملاء الأمر الذي أدى إلى تراجع أداء العمل على المستوى الفردي الأم الذي نتج عنه فقدان جودة حياة العمل ومن ثم أدرك الباحث أن أحد تلك المتغيرات المهمة والمؤثرة على إدراك الفرد لجودة حياة العمل امتلاك الفرد لدرجة من الذكاء الروحي أو امتلاك الفرد لشعوره بالسعادة أو الرفاهية النفسية.

هذا ويعتبر مفهوم الذكاء الروحي أحد المتغيرات التي نالت اهتمام العديد من الباحثين في الآونة الأخيرة نظرا لما له من دور واضح في تكوين شخصية الفرد ومساعدته على تحقيق السلام الداخلي والخارجي؛ علاوة على أن عدم امتلاك الفرد لمستوى مرتفع من الذكاء الروحي يعرضه للعديد من المشكلات التي تؤثر على مستوى علاقاته مع الآخرين وكذلك على توافقه سواء على المستوى الشخصي أو الاجتماعي. أما دراسة هذا المفهوم على مستوى الدراسات العربية أو الأجنبية فنجد أنه كما سبق وذكر الباحث أنه نالت اهتمام العديد من الباحثين بمختلف توجهاتهم النظرية والمهنية؛ فنجد دراسة (الخرجي، ٢٠١٦) من بين الدراسات التي حاولت بحث العلاقة بين الذكاء الروحي وجودة الحياة بصفة عامة وخاصة لدى عينة من المرشدين التربويين. ودراسة (يونس، ٢٠١٥) التي حاولت كشف العلاقة بين الذكاء الروحي وجودة الحياة والانجاز الأكاديمي لدى عينة من الطالبات المعلمات بالجامعة، ودراسة (Yazdani&Ashrafi, 2015) التي حاولت تناول الذكاء الروحي في علاقته بجودة حياة العمل لدى الموارد البشرية، ودراسة (Anita et al., 2013) التي حاولت التعرف على تأثير الذكاء الروحي على أداء العمل من خلال منهج دراسة الحالة في عينة من المستشفيات الحكومية بالساحل الشرقي بماليزيا. إلا أنه من الملاحظ أن تناول هذا المتغير لدى فئة معلمي التربية الخاصة يكاد يكون

قليل في حدود اطلاع الباحث ؛ إلا أنه لا شك أن امتلاك الفرد لمستوى عالٍ من الذكاء الروحي والشعور بالسعادة قد ينعكس بشكل إيجابي على جودة حياة العمل، فقد انتهت دراسة (Yazdani&Ashrafi,2015)، ودراسة (Kaur,2013) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل، كما انتهت دراسة (Ilgan et al.,2015)، ودراسة (Toulabi; et al., 2013) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين السعادة وجودة حياة العمل.

ومن ثم نجد بلوغ الفرد للإحساس بالسعادة أو الهناء النفسي يجعل الفرد ينظر إلى الحياة بنظرة أكثر إيجابية وتفاؤل ، بل يجعل الفرد يقبل على الحياة بفاعلية وإنتاجية أكثر . لذا يمثل متغير السعادة أحد المتغيرات القوية والمهمة في مجال علم النفس الإيجابي ؛ ويشير مفهوم السعادة إلى حالة وجدانية يشعر فيها الفرد بحالة من الإيجابية وتتضمن الشعور بالرضا والاستمتاع والتفاؤل والشعور بالأمل والإحساس بالقدرة على التأثير في الأحداث بشكل إيجابي . لذلك نال متغير السعادة اهتمام العديد من الباحثين والدراسيين سواء على الصعيد العربي أو الأجنبي ؛ حيث أعتبر العديد من الباحث أن هذا المتغير أحد المتغيرات المحورية التي قد ترتبط أو تنبؤ بالعديد من المتغيرات النفسية الدالة على شعور الفرد بمستوى منخفض أو مرتفع من الصحة النفسية فباستقراء الباحث لما تيسر له من دراسات وبحوث في هذا المتغير اتضح له أن هذا المتغير أحد المتغيرات المحورية في شعور الفرد بالسعادة أو الرفاهية النفسية فكون أن هذا المتغير يعكس مدى رضا الفرد وتوافقه في بيئة العمل فإن هذا قد يعكس رضا الفرد عن حياته وتوافقه معها ؛ والسعادة كمتغير ضمن متغيرات علم النفس الإيجابي أهتم بها العديد من الباحثين في مجال علم النفس والصحة النفسية وذلك لكونها متغير مهم في تحسين مستوى الصحة النفسية لدى الفرد. ولعل أحد تلك الدراسات دراسة ( Abdel – Khalek & Lester, 2010) والتي أوضحت ارتباط مفهوم السعادة بمستوى الصحة النفسية لدى الفرد كما أنهم أكثر تفاؤل؛ في حين أوضحت دراسة (Schiffirin & Nelson, 2010) أن الأفراد الذين يشعرون بالسعادة هم أقل معاناة من الضغوط سواء المهنية أو الأسرية .

لذا فقد خلص الباحث أن امتلاك الفرد مستوى مرتفع من الذكاء الروحي له دور مهم في ادراكه لمفهوم جودة حياة العمل وأدائه بمستوى عالي في بيئة العمل بل والتطوير فيها ؛ كما أن شعور الفرد بالسعادة يجعله يدرك ويشعر بجودة في حياة العمل لدرجة أن هناك من يتعامل مع السعادة كمؤشر من مؤشرات جودة الحياة بصفة عامة وجودة حياة العمل بصفة خاصة - كما سيرد ذلك في الإطار النظري للبحث - وبناءً عليه ربما نجد أن تفاعل كل من امتلاك الفرد للذكاء الروحي وإدراكه لمفهوم السعادة قد يكون له تأثير دال

على إدراك الفرد لجودة حياة العمل ؛ لذا حاول الباحث خلال هذا البحث دراسة أثر كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة .

#### • مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث الحالي من واقع ميداني تمثل في زيارات الباحث الأسبوعية لمدارس التربية الخاصة أثناء ممارسة مهامه كمشرف بالتدريب الميداني لطلاب الدبلوم المهنية تخصص التربية الخاصة ، فأثناء هذه الزيارات كان يدور بين الباحث وبعض المعلمين في هذه المدارس بعض النقاش حول مدى شعوره بالسعادة في الحياة أو إدراكه لبعض المعاني الروحية لقيمة العمل ، ومن هذا النقاش اتضح للباحث أن هناك شريحة كبيرة من معلمي مدارس التربية الخاصة ينخفض لديهم الشعور بالسعادة داخل وخارج بيئة العمل ؛ وهذا ينعكس على توافقهم داخل وخارج بيئة العمل ، بل يجعلهم لا يستمتعون بالعديد مما يمتلكون في الحياة .

ومطالعة الباحث لبعض الدراسات والبحوث التي تناولت المتغيرات المؤثرة في أداء الأدوار المهنية لهذه الشريحة من المعلمين أتضح للباحث أن هناك بعض المتغيرات المهمة كالشعور بجودة حياة العمل ، والسعادة والذكاء الروحي والرضا عن العمل ، حيث تبين للباحث أن الشعور بجودة حياة العمل أحد المتغيرات المهمة في علم إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وذلك لما لها من تأثير لا يمكن إنكاره سواء على أداء الفرد وشخصيته أو على المؤسسة نفسها فعدم شعور الفرد بجودة حياة في بيئة العمل مقصر في أداء المهام المنوط بها علاوة على التأثير المباشر على شخصية الفرد في حياته على المستوى الفردي والاجتماعي مما قد يجعله لا يشعر بالسعادة ، فيرى الحياة بنظارة تكاد تميل إلى اللون الأسود ويشعر بعدم استمتاع في الحياة، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات التي أظهرت أهمية جودة حياة العمل ومدى تأثيرها على بيئة العمل والفرد كدراسة (Kazem et al., 2012)، ودراسة (Gowrie, 2014) ودراسة (Papi & Nuralizadeh, 2014)، ودراسة (Bhatnagar & Soni, 2015) ودراسة (Al-Zboon et al., 2015).

علاوة على أن مدارس التربية الخاصة تسعى إلى بناء الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وتزويدهم بالمعلومات والمعارف التي تساهم في بناء شخصيتهم، كما تهتم أيضا بتنمية مهارات وقدرات هؤلاء الأفراد، لذا نجد أن معلم التربية الخاصة باعتباره أحد عناصر مؤسسات التربية الخاصة يقع على عاتقه تزويد تعليم هذه الفئات الخاصة وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تساعدهم على التعايش في الحياة والتكيف معها ؛ لذا لا بد أن يمتلك مستوى عالي من الشعور بجودة حياة العمل ؛ علاوة على تأكيد بعض الدراسات التي تناولت

مفهوم الذكاء الروحي ، على أهمية الذكاء الروحي للمعلمين بصفة عامة وللمعلمي التربوية الخاصة على وجه التحديد كدراسة (عبد الجواد وحسين ٢٠١٥)، ودراسة (Beyranvand et al., 2016) ، ودراسة (Sharma & Sharma, 2014) فامتلاك المعلم لمستوى مرتفع من الذكاء الروحي يساعده على التكيف مع ظروف العمل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، بالإضافة إلى مساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم. كما أشارت نتائج البعض من الدراسات إلى أهمية الشعور بالسعادة لدى معلمي التربية الخاصة حيث أنها تعمل على تحسين كفاءتهم داخل المدرسة وتزيد من رضاهم الوظيفي في العمل كمعلم ذوي احتياجات خاصة ومن هذه الدراسات دراسة (Nematzadeh & Sary, 2014)، ودراسة (Jong, 2013)، ودراسة (Tan & Majid, 2011). علاوة على أن الدراسات التي حاولت تحديد أثر تفاعل متغيري الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى هذه الفئة قليلة - في حدود إطلاع الباحث .

ومن ثم تتلخص مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :

ما أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة ؟

- ويتفرع من هذا التساؤل بعض التساؤلات الفرعية التالية :
- ◀ هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية موجبة بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة ؟
  - ◀ هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية موجبة بين السعادة وجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة ؟
  - ◀ هل توجد فروق دالة إحصائية بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في جودة حياة العمل ؟
  - ◀ هل توجد فروق دالة إحصائية بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في السعادة ؟
  - ◀ هل توجد فروق دالة إحصائية بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في الذكاء الروحي ؟
  - ◀ هل يوجد فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل في الذكاء الروحي لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة ؟
  - ◀ هل يوجد فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل في السعادة لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة ؟
  - ◀ هل يسهم الذكاء الروحي في التنبؤ بجودة حياة العمل لدي عينة البحث من معلمي التربية الخاصة ؟

« هل تسهم السعادة في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة؟

« ما شكل مسار العلاقة بين كل من الذكاء الروحي والسعادة وجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة؟ وهل يحقق النموذج المساري هذا مؤشرات حسن المطابقة؟

#### • أهداف البحث:

حاول البحث الحالي تحقيق الأهداف التالية:

« تحديد أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة البحث .

« التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل لدى عينة البحث .

« التعرف على العلاقة بين السعادة وجودة حياة العمل لدى عينة البحث .

« تحديد الفروق بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في جودة حياة العمل.

« تحديد الفروق بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في السعادة.

« تحديد الفروق بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في الذكاء الروحي.

« تحديد الفروق بين عينة البحث من مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل في الذكاء الروحي

« تحديد الفروق بين عينة البحث من مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل في السعادة.

« تحديد مدى إسهام الذكاء الروحي في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عينة البحث .

« تحديد مدى إسهام السعادة في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عينة البحث .

« محاولة التعرف على شكل مسار العلاقة بين كل من الذكاء الروحي والسعادة وجودة حياة العمل لدى عينة البحث .

#### • أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في أهمية الموضوع الذي يتصدى لدراسته ، حيث يحاول الباحث خلال هذا البحث دراسة أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة ولا شك أن هذا الموضوع ينطوي على أهمية كبيرة سواء من الناحية النظرية أم التطبيقية. ومن ثم يمكن تناول أهمية البحث الحالي في الشقين التاليين:

#### • الأهمية النظرية: وتتمثل في:

« تناول البحث لتغيرات مهمة جداً ولها تأثير لا يمكن إنكاره على كفاءة وإنتاجية المعلم ألا وهو جودة حياة العمل؛ علاوة على محاولة دراسته تحت

مظلة متغيرين غاية في الأهمية ألا وهما متغير الذكاء الروحي ومتغير السعادة.

« تناول البحث لعينة مهمة جداً وهي معلمي التربية الخاصة وهم شريحة مهمة جداً من المعلمين يقع على كاهلهم تعليم فئة قد يعكف شريحة كبيرة عن التعامل معهم نظراً لحرمانهم من بعض القدرات.

« لا شك أن تناول البحث لمتغيرات كالذكاء الروحي والسعادة وجودة حياة العمل وهم من متغيرات علم النفس الإيجابي ذلك العلم الذي دعى إلى ضرورة الاهتمام بالمتغيرات الإيجابية التي تبعث السرور في النفس بدلا من المتغيرات التي تتناول جوانب الكدر والتعاسة في حياة الفرد، بالإضافة إلى أن تلك المتغيرات ما زالت تحتاج إلى المزيد من الدراسات النظرية والتطبيقية التي تعمل على التحقق من أصالة المفاهيم، والتأصيل النظري لهم.

#### • الأهمية التطبيقية: وتتمثل في:

« في ضوء نتائج البحث يأمل الباحث أنه يمكن الاستفادة من هذه النتائج في تصميم البرامج الإرشادية والعلاجية للمعلمين بهدف تنمية الذكاء الروحي، وتحسين جودة حياة العمل والشعور بالسعادة في عملهم.

« يأمل الباحث أن تضيف نتائج هذا البحث شريحة الباحثين المهتمين بمتغيرات وعينة البحث واستكمال فكرة البحث بتطبيقه على قطاع كبير من العينة.

« يأمل الباحث أن تضيف نتائج البحث القائمين على رعاية المعلمين وإعدادهم فعرفة مدى إحساس المعلم بجودة حياة العمل وهل لها علاقة بالشعور بالسعادة أو الذكاء الروحي أمر لا يمكن إغفاله وخاصة لمن يريد وضع برامج تهدف تحسين أداء معلمي التربية الخاصة.

#### • مصطلحات البحث:

#### • جودة حياة العمل Quality Of Work Life :

في ضوء المقياس المستخدم يعرف الباحث مفهوم جودة حياة العمل بأنه مجموعة المعارف والمعتقدات التي يتمسك بها الفرد حول مدى رضاه عن بيئة العمل وعمما يتقاضى من راتب وكيف يسعى إلى تطوير أدائه وتحسين مستواه المهني.

ويحدد إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم/المعلمة على مقياس مؤشرات جودة حياة العمل (إعداد: الباحث).

#### • الذكاء الروحي Spiritual Intelligence :

في ضوء المقياس المستخدم يعرف الذكاء الروحي على أنه مجموعة من السمات والقدرات الروحي التي يشعر الفرد من خلالها بالرضا والسمو والشعور ببعض السلوكيات الروحية التي تنعكس على سلوكه في تعاملاته مع الآخرين ومع المشكلات التي يواجهها في الحياة والتي منها التسامح والعضو .

ويحدد إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم/المعلمة على مقياس الذكاء الروحي (إعداد: الباحث).

• السعادة Happiness :

في ضوء المقياس المستخدم يعرف الباحث السعادة بأنها شعور نسبي حيث لا يشعر الفرد به بشكل دائم طوال حياته ؛ يظهر في صورة انفعالات ايجابية تتمثل في شعور المعلم بالرضا ، والإحساس بالقناعة والشعور بالرفاهية رغم أن المستوى الذي يعيش فيه ربما يكون متواضع .

ويحدد إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم/المعلمة على مقياس السعادة (إعداد: الباحث).

• معلمي التربية الخاصة Special Education Teacher :

ويعرفهم الباحث خلال هذا البحث على أنهم شريحة المعلمين الذين يقومون بالتدريس لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة المختلفة بمدارس التربية الخاصة (مدرسة التربية الفكرية ، مدرسة النور للمكفوفين ، مدرسة الأمل للصم) التابعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظتي الفيوم وبني سويف.

• الإطار النظري ودراسات سابقة لمتغيرات البحث :

• أولاً: الذكاء الروحي: Spiritual Intelligence:

على الرغم من أهمية متغير الذكاء الروحي كواحد من القدرات التي يمتلكها الإنسان ، إلا أنه لم ينل القدر الكاف من الدراسة خاصة على مستوى الدراسات العربية يمثل ما حظى به على مستوى الدراسات الأجنبية. فمفهوم الذكاء الروحي من المفاهيم العصرية الحديثة والتي تؤثر في تكوين شخصية الفرد واتجاهاته. لذا يحاول الباحث خلال هذا المحور تناول بعض الأطر النظرية والكتابات التي تناولت الذكاء الروحي :

• مفهوم الذكاء الروحي :

تتعدد تعريفات متغير الذكاء الروحي بين الباحثين والدارسين المختلفين بمختلف توجهاتهم النظرية والبحثية ؛ فمصطلح الروحانية Spirituality تشير إلى حالة النظر للأسى والشعور الجارف تجاه اللانهاية ، كما يشير هذا المفهوم إلى البحث الذاتي الوجودي عن المعنى اللامحدود من خلال الفهم العميق عن المقدس ؛ لذا يشير توني بوذان أن كلمة الروح كلمة لاتينية تعني التنفس . (عابدين، ٢٠١٢، ٣٤٥).

ومن ثم عرفه فوغان (Vaughan,2002,9) على أنه الاهتمام بحياة الفرد الذهنية الداخلية ، وبمزاجه، وبعلاقته بالوجود في الحياة، هذا بالإضافة إلى أنه يتضمن قدرة الفرد على فهم الأسئلة المتعلقة بالوجود، وامتلاك مستويات متعددة من الوعي. كما يعرفه ولمان "Wolman,2001" بقدرة الفرد

على طرح الأسئلة النهائية حول معنى الحياة وذلك للمرور بالاتصال المستمر بين الفرد والعالم الذي يعيش فيه (Koražija et al., 2016, 52).

حيث يرى أرنوط (٢٠٠٧، ١٣٠) أن الذكاء الروحي يتمثل في مجموعة من السمات والقدرات التي توجد بدرجات متفاوتة من شخص لآخر وتمثل هذه القدرات في التفوق والسمو، التفكير والتأمل والخشوع، توظيف الإمكانيات الروحية في حل المشكلات، استثمار الأنشطة والأحداث والعلاقات اليومية مع الآخرين والإحساس بالتوقير في الحياة، والقدرة على المشاركة في السلوك العميق الفاضل الملفت للانتباه والذي يتجلى في العطاء والتسامح والتعبي عن الامتنان والتعبير عن العطف والتواضع .

في حين عرف من قبل أرنوط (٢٠٠٨، ٣٤٤) بأنه القدرة على تطبيق واستخدام القدرات والخصائص الروحية التي تزيد من فعاليتنا في الحياة ورفاهيتنا النفسية. كما عرفه كينج (King,2008,212) على أنه مجموعة من القدرات العقلية المثالية التي تساعد الفرد وظيفيا في توظيف الجوانب غير المادية لتحقيق الأهداف، وتمثل تلك الجوانب في الفكر الوجودي العميق، وفهم المعنى السليم للعالم، والمعرفة الذاتية المتفوقة، وتحقيق مستويات أعلى من الروحانية .

بينما أشار دهار وزملائه (Dhar et al.,2008, 25-26) أن الذكاء الروحي يطلق عليه مفهوم الذكاء المطلق Ultimate Intelligence، ويمكن فهمه في ضوء ثلاثة مستويات.

◀ المستوى المعرفي Cognitive: والذي يشتمل على البحث عن الأسئلة والقضايا التي تتعلق بالوجود، والهدف من الحياة، بالإضافة إلى التفكير في الاحتمالات غير المدركة.

◀ المستوى سلوكي Behavioral: والذي يشتمل على الأنشطة الروحية التي يمارسها الفرد والتي تتمثل في كل من التأمل، والتسامح، والصدق، والتفاؤل بالإضافة إلى ممارسة التدابير الصحية.

◀ المستوى الوجداني Affective: والذي يتعلق بإحساس الفرد بالسلام الداخلي والخارجي، والمرح، والشفقة والتعاطف مع الآخرين، والغضب، والخوف، وحب الطبيعة، وقلق الموت، والاستمتاع بكل من الفن والرسم والنحت والموسيقى (Dhar et al., 2008, 206-207).

هذا ويعرف الذكاء الروحي على أنه قدرة الفرد على التصرف بحكمة وشفقة مع الحفاظ على السلام الداخلي والخارجي بغض النظر عن الظروف (Jadav, 2012, 75). كما يعرف على أنه القدرة على اعتناق الموارد الروحية والصفات لتحسين الأنشطة اليومية والرفاهية (Tan et al., 2013, 6). كما عرفه الشركسي (٢٠١٣، ٤٤٦) بأنه تقديرات الأفراد الذاتية حول ما يمتلكوه

من مهارات التفكير الوجودي الناقد ، وإنتاج المعنى الشخصي والوعي المتسامي وتوسيع حالة الوعي ، وتمثل أبعاده في القدرة على التفكير في الوجود والفضاء والوقت والموت والواقع والوعي والكون والحقيقة والعدالة بشكل نقدي .

كما يمكن تعريف الذكاء الروحي على أنه نوع من أنواع الذكاء يمكننا من مناقشة وحل المشكلات التي تواجهنا ويجعلنا أكثر ثقة وإحساس بمعنى الحياة (الفت ، ٢٠١٥ ، ٤٠٣) ، كما يعرف يونس (٢٠١٥ ، ١٠٦) أن الذكاء الروحي مجموعة القدرات الفطرية التي يمكن أن يستفيد الفرد منها في إيجاد معنى إيجابي في الحياة.

بالإضافة إلى ذلك فمفهوم الذكاء الروحي يعكس وعي الفرد بنفسه والعالم الذي يعيش فيه ، كما يسهم في إدراكه للعلاقات التي تربط الظواهر المحيطة به، كما يساعده على الوعي بمشاعره وماهية وجوده والاعتزاز بنفسه وتقديرها والإحساس بقوة الشخصية. (الخرجي ، ٢٠١٦ ، ٣١٧)

هذا وعرف الذكاء الروحي على أنه القدرة على تطبيق وتجسيد الموارد البشرية والخصائص لإثراء الأداء اليومي والرفاهية ( Hanefar et al., 2015, 604). في حين يعرفه أبو الديار (٢٠١٥،٥٣) بأنه القدرة على استخدام الحواس المتعددة التي تتضمن التأمل والتخيل والتصوير؛ من أجل إخراج معارف الفرد الداخلية، وقدراته الذاتية، واستخدامها في إيجاد الحل الشامل والكلّي للمشكلات المحيطة به.

ومن ثم نجد أن هناك اختلاف بين الباحثين حول إيجاد مفهوم محدد وواضح للذكاء الروحي ولكن مع ذلك يتضح أن هناك شبه اتفاق بين الباحثين على أنه قدرة لدى الفرد تساعده على التصرف بحكمة. ويتفق الباحث مع ما أشار إليه كيلكوب (Kilcup,2016) على ما أطلق على الذكاء الروحي بأنه الحكمة الصامتة Secret wisdom . كما يتفق الباحث مع ما أشار إليه سيسك (Sisk,2002) إلى أن الذكاء الروحي يعمل على تكامل الذكاءات الأخرى. إلا أن الباحث يخلص أن الذكاء الروحي مجموعة من السمات والقدرات الروحي التي يشعر الفرد من خلالها بالرضا والسمو والشعور ببعض السلوكيات الروحية التي تنعكس على سلوكه في تعاملاته مع الآخرين ومع المشكلات التي يواجهها في الحياة والتي منها التسامح والعضو .

#### • مكونات الذكاء الروحي:

تعدد وجهات النظر حول تحديد مكونات الذكاء الروحي ، فعلى سبيل المثال يرى إيمونس (Emmons,2000,64) أن الذكاء الروحي يتكون من خمس مكونات تتمثل في القدرة على تجاوز المادية، والقدرة على الحصول على مستوى عال من الوعي، والقدرة على تقديس sanctify النشاطات اليومية، والقدرة

على استخدام الموارد الروحية في حل المشكلات ، والقدرة على الاستقامة والصلاح virtuous . هذا وقد أضاف نوبلي (Noble,2001) مكونين آخرين إلى مكونات إيمونس السابقة وهما : السعي الروحي للصحة النفسية ليس فقط من أجل الذات ولكن أيضا من أجل المجتمع العالمي ، والاعتراف الواعي بأن الواقع المادي هو جزء لا يتجزأ من واقع متعدد الأبعاد والذي يتفاعل فيه الأفراد بوعي وأحيانا بدون وعي من وقت لآخر. (Chin et al.,2011, 3)

بينما يرى كينج (King,2008,54) أن هناك أربعة مكونات للذكاء الروحي هم : التفكير الوجودي الناقد Critical Existential Thinking ، والإنتاج الذاتي ذي المعنى Personal Meaning Production ، والوعي المتسامي Transcendental Awareness ، و حالة الوعي الواسعة Conscious State Expansion .

هذا وتشير زوهار "Zohar,2005" إلى أن الذكاء الروحي يتكون من اثني عشر مكونا هم : الوعي الذاتي، العفوية spontaneity ، والشفقة ، واستقلالية المجال field independence ، والتواضع humility ، والميل إلى طرح الأسئلة، والقدرة على إعادة الصياغة ability to reframe ، والشعور بالمهنة sense of vocation ، أن تكون ذوي رؤية وقيمة being vision- and value ، والنظرة الكلية holism والاحتفال بالتنوع celebration of diversity ، والاستغلال الإيجابي للمشكلة (Obias,2016,208). ويرى نازيل "Nazel, 2004" أن مكونات الذكاء الروحي تتمثل في الحب، واللطف، والصدق، والصبر، والتسامح، والسلام الداخلي أوالتوازن في مواجهة التحديات الوجودية للحياة. (Isfahani& Nobakht,2013,255)

ومن ثم نخلص أن هناك تباين بين آراء واتجاهات الباحثين في تحديد مكونات الذكاء الروحي ومع ذلك فهناك اتفاق بين أغلب الباحثين في أن الوعي والتسامي والروحانية من الأبعاد الأساسية للذكاء الروحي. إلا أن تجربة البحث الحالي في تحديد عوامل ومكونات الذكاء الروحي أظهرت للباحث أن الذكاء الروحي مكون من ثلاث عوامل سيرد ذكرهم في جزئية إجراءات ومنهجية البحث .

#### • أهمية الذكاء الروحي :

تتضح أهمية الذكاء الروحي في مساعدته للفرد على تطوير ما لديه من معرفة داخلية، كما يمدّه بالقدرة على الاتصال بالعقل الكوني Universal Mind وذلك من خلال الحدس العميق بالإضافة إلى ذلك فيزوده بالقدرة على حل المشكلات (Sisk,2002,210) . كما تتضح أهميته في أنه يساهم في بيئة العمل في حفاظ الفرد على القيم التي يمتلكها مما يقود الفرد إلى مستوى عال من النزاهة في العمل (Rani et al.,2013, 47) ، كما يساهم في تحسين قدرة

الفرد على التحمل والتكيف مع المهام الموكلة إليه (George, 2006, 3)، ويتضح أيضاً أهمية الذكاء الروحي في أنه يساعد الفرد على أن يكون أقل تأثراً بالتمركز حول الذات Ego centrism وبالأننا (Ronel&Gan, 2008, 105).

في حين يشير أرنوط (٢٠١٦، ١٦٤) أن للذكاء الروحي من واقع الدراسات والبحوث السيكلوجية برز له العديد من الأهمية؛ حيث تتمثل أهميته في الآتي:

- ◀ يوفر له سبب الوجود .
- ◀ يساعد الفرد في معرفة ضميره وكيفية الحفاظ عليه في ضوء مستجدات الحياة.
- ◀ يساعد في رسم طريقه في الحياة .
- ◀ يخلق معني خاص بالسلطة الأخلاقية .
- ◀ يوفر للفرد القدرة على رؤية الأشياء بصورة أوضح.
- ◀ يطور المعني الحقيقي للقيم .
- ◀ يسمح للشخص بأن يحلم بالنجاح الحقيقي والذي يعطيه الرغبة في النضال من أجله .
- ◀ يدعم الأشياء التي يؤمن بها .
- ◀ يوجهه لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق أهدافه .

ومن ثم نجد أن الذكاء الروحي له أهمية بالغة وتأثير واضح على خصائص وسماات الفرد داخل وخارج بيئة العمل.

أما عن بعض الدراسات والبحوث التي تناولت الذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة؛ فنجد أن متغير الذكاء الروحي احتل اهتمام العديد من الباحثين والدارسين من حيث الدراسة سواء دراسات وصفية أو تجريبية إلا أن الباحث يتناول خلال هذه الجزئية الدراسات التي تناولت دراسة الذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة؛ ومن هذه الدراسات ما يلي:

• دراسة بيرانفاند وآخرون "Beyranvand et al., 2016":

عنوان الدراسة : العلاقة بين أنماط التعلق والذكاء الروحي والرضا الزوجي لدى المعلمات المتزوجات.

Relationship between attachment styles and spiritual intelligence and marital satisfaction in married female teacher's إلى التعرف على العلاقة بين أنماط التعلق والذكاء الروحي والرضا الزوجي لدى المعلمات المتزوجات بالمدارس الابتدائية الحكومية بمدينة خرم اباد بإيران. تكونت عينة الدراسة من (٢٦٠) من المعلمات المتزوجات. اشتملت أدوات الدراسة على مقياس أنماط التعلق، وقائمة التقرير الذاتي للذكاء الروحي، ومقياس الرضا الزوجي، وتمثل منهج الدراسة في المنهج الارتباطي. أشارت نتائج الدراسة

إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الزوجي لدى عينة الدراسة ، كما أسارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين نمط التعلق الآمن والرضا الزوجي لدى عينة الدراسة.

• دراسة عبدالجواد وحسين "٢٠١٥" :

عنوان الدراسة : الذكاء الروحي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي والاحترق النفسي، كما هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي، وكذلك العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين . تكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين. اشتملت أدوات الدراسة على مقياس الذكاء الروحي، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس ماسلاش للاحترق النفسي، وتمثل منهج الدراسة في المنهج الارتباطي. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين بين الذكاء الروحي والاحترق النفسي ، كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى عينة الدراسة.

• دراسة شارما وشارما (Sharma & Sharma, 2014) :

عنوان الدراسة : دراسة الذكاء الروحي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية .

Title: A study of spiritual intelligence among secondary school teachers in relation to socio-demographic variables. إلى التعرف على تأثير بعض العوامل الديمغرافية مثل الجنس، ومكان المدرسة، ونوع المدرسة، والخبرة على الذكاء الروحي لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية. تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) من المعلمين والمعلمات بالمرحلة الثانوية. اشتملت أدوات الدراسة على مقياس كينج المختصر للذكاء الروحي، وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود تأثير لكل من لمكان المدرسة سواء كانت في الريف أو الحضر، ونوع المدرسة سواء كانت خاصة أو حكومية، والجنس سواء كان ذكور أو إناث والخبرة على الذكاء الروحي لدى عينة الدراسة.

• ثانيا : السعادة : Happiness :

يعتبر مفهوم السعادة واحد من متغيرات علم النفس الإيجابي ذات الأهمية بل من أبرز المتغيرات النفسية التي أولى علم النفس الإيجابي لها الاهتمام ؛ لذا

نجد أن لهذا المفهوم العديد من التغيرات من حيث التطوير والتحديث من الناحية المفاهيمية وكذلك استخدمه العديد من الباحثين تحد مسميات متعددة منها الرفاهية النفسية ، ومنها السعادة النفسية .

ويعتبر علم النفس الإيجابي هو فرع علم النفس المنوط بإلقاء الضوء على المتغيرات الإيجابية كالسعادة ، والتفاؤل، والاستمتاع بالحياة وغيرها من المتغيرات الإيجابية وضرورتها وأهميتها وانعكاسها على الصحة النفسية للفرد أو حتى الجسدية ؛ لذا يذكر لانجفين (20-19,2013, Langevin) أن الاهتمام بالمتغيرات الإيجابية بدأ في عام ١٩٩٨ على يد سليجمان Seligman والذي ألقى كلمة في جمعية علم النفس الأمريكية American Psychological Association لبث الطاقة لدى المفكرين من مؤيدي علم النفس الإيجابي للتركيز على المتغيرات الإيجابية. وخلال هذا المحور يحاول الباحث إلقاء الضوء على واحد من تلك المتغيرات الإيجابية الغاية في الأهمية وهو متغير السعادة . وعند تحديد مفهوم السعادة وتعريفه ؛ نجد أن تعددت وتنوعت التعريفات التي تناولت مفهوم السعادة ، فيعرف هذا المفهوم على أنه حالة انفعالية وعقلي تتسم بالإيجابية، يعيشها الإنسان ذاتيا وتتضمن الشعور بالرضا، والمتعة والتفاؤل والأمل، والإحساس بالقدرة على التأثير في الأحداث بشكل ايجابي (جودة، ٢٠٠٧، ٧٠١). كما يعرفها البهاص (٢٠٠٩، ٣٣١) على أنها انفعال وجداني إيجابي ثابت نسبيا يتم في إحساس الفرد بالبهجة والفرح والسرور وغياب المشاعر السلبية من خوف وقلق واكتئاب، والتمتع بصحة البدن والعقل والشعور بالرضا الشامل في مجالا الحياة المختلفة، كما تُعرف أيضا على انفعال إيجابي للشعور الذي يوصف بكلمات كالقناعة، والرفاهية، والرضا (Devin et al.,2012, 4170-4171).

وتعرف السعادة أيضا على أنها الحالة الذهنية أو العاطفية للرفاهية التي تحدث نتيجة للمشاعر الإيجابية كالرضا والفرح (Erozkan et al., 2016,73) ويعرفها العنزي (٢٠٠١، ٣٥٤) على أنها المشاعر الإيجابية التي تتصف بالبهجة والسرور. أما فينهوفن (4,2001, Veenhoven) فيعرفها على أنها الدرجة التي يقيم بها التي يقيم بها الفرد جودة حياته الحالية بوجه عام .

ومما سبق يتضح أن هناك اختلاف بين الباحثين في إيجاد تعريف محدد وواضح لمفهوم السعادة، كما يتضح وجود اختلاف بين الباحثين في تحديد طبيعة المفهوم ويتضح ذلك في التعريفات السابقة؛ فمنهم من يعرف السعادة على أنها حالة انفعالية، ومنهم من يعرفها على أنها سمة شخصية. ويتفق الباحث مع ما أشار إليه النور (٢٠١٣، ١٥٩، ١٦٠) إلى أن هناك اختلاف بين السعادة كحالة والسعادة كسمة شخصية ، فحالة السعادة لا تجتمع مع حالة

الشقاء في الشخص ذاته في موقف معين، أما سمة السعادة والشقاء فموجودة عند كل الناس بدرجات متفاوتة . وأن الشعور بالسعادة محصلة بين سمة السعادة والمواقف التي يعيشها الفرد وفق طريقته في التفكير في كل موقف يواجهه.

إلا أن الباحث خلص أن مفهوم السعادة يمكن تعريفه على أنه شعور نسبي حيث لا يشعر الفرد به بشكل دائم طوال حياته ؛ يظهر في صورة انفعالات ايجابية تتمثل في شعور المعلم بالرضا ، والإحساس بالقناعة والشعور بالرفاهية رغم أن المستوى الذي يعيش فيه ربما يكون متواضع .

#### • مكونات وأنماط السعادة:

تتكون السعادة من مكونين إحداهما انفعالي والآخر معرّفِي، ويتضمن المكون الانفعالي شعور أكثر إيجابية، وشعور أقل سلبية والذي يعكسان المتعة، ومظاهر السعادة، أما المكون المعرّفِي فيتضمن الرضا عن الحياة والذي يعتمد على تقييم الظروف الحالية والحياة السابقة للفرد. (Gruber,2011,223)

وتتمثل أنماط السعادة كما يشير إليها موريس "Morris" (في محمود، ٢٠١٠، ٢٠٨، ٢٠٩) وفرنهام وكريستوفورو ( Furnham & Christoforou,2007) في سبعة عشر نمطا يمكن توضيحهم على النحو التالي :

- ◀ تحديات وتجارب العمل (Target Happiness) : وتشير إلى الدرجة التي يواجه بها الفرد تحديات العمل وشعوره بامتلاك خبرات مهنية جيدة.
- ◀ التنافس والسعي للفوز (Competitive Happiness): وتشير إلى الانفاق وبذل المزيد من الجهد أثناء منافسة الآخرين للفوز.
- ◀ التعاون والسعي للمساعدة (Cooperative Happiness): وتشير إلى رغبة الفرد وامتلاكه مهارات تقديم العون للآخرين والتعاون معهم وقدرته على الاندماج مع أنماط مختلفة من البشر.
- ◀ السعادة الجينية (Genetic Happiness): وتشير إلى الاستعداد التكويني الذي يهيئ الفرد للسعادة.
- ◀ المتعة الحسية والجنسية (Sensual Happiness): وتشير إلى استمتاع الفرد من العملية الجنسية.
- ◀ المتعة العقلية (Cerebral Happiness): ويشير إلى استمتاع الفرد وممارسته للإبداع والتفكير والبحث العلمي أو ألعاب الكمبيوتر.
- ◀ التناغم أو الإيقاع النظامي (Rhythmic Happiness): ويشير إلى التوافق الحسي الحركي النفسي للفرد.
- ◀ متعة الألم (الاستمتاع بالألم) (Painful Happiness): مثل التدخين أو الاستمتاع بإظهار آلامه ومتاعبه للآخرين.
- ◀ المخاطر (Dangerous Happiness): وتشير إلى درجة المخاطرة التي يواجهها الفرد.

- ◀ تعدد البدائل (Selective Happiness): ويشير إلى مستوى الاختيارات المتاحة أمام الفرد.
- ◀ الراحة الدينية (Tranquil Happiness): ويشير إلى تمتع الفرد بالهدوء والتحرر من الصراعات والتأمل والعيش في ظل فلسفة ومعنى للحياة.
- ◀ الورع والتقوى (Devout Happiness): وتشير إلى قوة المعتقد والالتزامات والمشاركات الدينية.
- ◀ تعاطي المنبهات (Negative Happiness): القهوة، الشاي، التدخين، المخدرات الكحول.
- ◀ الآلام الجسمية (Chemical Happiness): وتشير إلى درجة تعرض الفرد للعقاب البدني والنفسي.
- ◀ الخيال والأحلام (Fantasy Happiness): القدرة على تخيل واستدعاء مواقف إيجابية تثير السعادة.
- ◀ الفكاهة (Comic Happiness): وتشير إلى سعي الفرد للابتهاج والضحك وتقديم النكات ومشاهدة أعمال الكوميديا.
- ◀ الأحداث العرضية (Accidental Happiness): (الحظ الجيد) حصول الفرد على فرص جيدة وتعد من قبل الحظ وعدم التخطيط لها.

ومن ثم نجد أن أبرز مكونات السعادة رغم تعدد تحديدها هي المكون الانفعالي الذي يجعل الفرد يشعر بالبهجة والسرور والمكون المعرفي الذي يجعل الفرد يتبنى معارف ومعتقدات ومخططات معرفية تتسم بالإيجابية والصحة النفسية تجعله ينعم بما يمتلك ويشعر بالرضا ويقدر ذاته تقدير إيجابي .

وفي ضوء هذه الجزئية فقد حاول بعض الباحثين تحديد الأبعاد الأساسية لمفهوم السعادة ولكننا نجد أن هناك اختلاف بين الباحثين حول تحديد الأبعاد التي تتكامل فيما بينها لتخرج لنا مفهوم السعادة، فيشير البهاص (٢٠٠٩، ٣٥٤) إلى أن هناك ثلاث أبعاد للسعادة وهم: التوازن الوجداني، والصحة الجسمية والعقلية، والرضا عن الحياة. أما محمد وآخرون (٢٠١٠، ٤١٦ - ٤١٧) فيشيرون إلى أن أبعادها تتمثل في الدافعية الذاتية، والتسامي بالذات، وإدارة الانفعالات والرضا عن الحياة، والقدرة على تذوق الجمال، وجودة الحياة. بينما ترى علي وآخرون (٢٠٠٩، ١٦٤) أن أبعاد السعادة تتمثل في التفاؤل، والرضا عن الحياة والاستقرار الاجتماعي. بينما يرى الزغبى (٢٠١٤، ٥١) أن أبعادها تتمثل في الحكمة والمعرفة، والشجاعة، الحب والإنسانية، العدل والإنصاف، الاعتدال وضبط الذات، والسمو والروحانية. أما زهران (٢٠٠٥، ١٣) فيرى أن للسعادة بعدين هما: البعد الأول ويتمثل في الشعور بالسعادة مع النفس وتوضح دلائله في الشعور بالسعادة والراحة النفسية لما للفرد من ماضٍ نظيف وحاضر سعيد ومستقبل مشرق واستغلال والاستفادة من مسرات الحياة اليومية، وإشباع

الدوافع والحاجات النفسية الأساسية، والشعور بالأمن والطمأنينة والثقة ووجود اتجاه متسامح نحو الذات، واحترام النفس وتقبلها الثقة فيها، ونمو مفهوم موجب للذات، وتقدير الذات حتى قدرها. أما البعد الثاني فيتمثل في الشعور بالسعادة مع الآخرين وتوضح دلائله في حب الآخرين والثقة فيهم واحترامهم وتقبلهم، والاعتقاد في ثقتهم المتبادلة، ووجود اتجاه متسامح نحو الآخرين والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية سليمة، والانتماء للجماعة والقيام بالدور الاجتماعي المناسب والتفاعل الاجتماعي السليم، والقدرة على التضحية وخدمة الآخرين، والاستقلال الاجتماعي، والسعادة الأسرية، والتعاون وتحمل المسؤولية الاجتماعية.

ومن ثم نجد أن مفهوم السعادة من المفاهيم المحورية والتي حاول العديد من الباحثين دراساته ؛ لذا نجد أن هناك بعض الدراسات التي تناولت هذا المفهوم في دراسته من حيث علاقته ببعض المتغيرات الأخرى ؛ ومن هذه الدراسات ما يلي:

- دراسة نيمات زاديه وساري "Nematzadeh & Sary,2014": عنوان الدراسة: فعالية العلاج بالواقع الجماعي في زيادة السعادة لدى المعلمين.

Title: Effectiveness of group reality therapy in increasing the teachers' happiness. هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية العلاج بالواقع الجماعي على زيادة السعادة لدى المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (١٣٤) معلما تم تقسيمهم إلى مجموعتين أحدهما تجريبية وتتكون من (٢٤) معلم والأخرى ضابطة وتتكون من (١١٠) معلما. اشتملت أدوات الدراسة على قائمة أكسفورد للسعادة. أشارت نتائج الدراسة إلى زيادة السعادة لدى أفراد المجموعة التجريبية مقارنة بأفراد المجموعة الضابطة مما يدل ذلك على كفاءة العلاج بالواقع الجماعي.

- دراسة جونج "Jong,2013": عنوان الدراسة: قياس المرونة، والسعادة، والإحساس بالتماسك لدى المعلمين في المدارس الريفية.

Title: Measuring resilience, happiness and sense of coherence of teachers in rural schools. هدفت الدراسة إلى قياس كل من المرونة، والسعادة والإحساس بالتماسك لدى المعلمين بالمدارس الريفية. تكونت عينة الدراسة من (١٢) من المعلمين بالمدارس الريفية. تمثلت أدوات الدراسة في استبيان أكسفورد للسعادة، واستبيان التوجه نحو الحياة، ومقياس المرونة. أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع درجة كل المرونة والسعادة والإحساس بالتماسك لدى المعلمين الذين يعملون بالمدارس الريفية.

• دراسة تان وماجيد "Tan & Majid, 2011"

عنوان الدراسة: تصورات المعلمين للسعادة والإبداع: وجهة نظر من سنغافورة.

Title: Teachers' perceptions of creativity and happiness: a perspective from Singapore. هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات المعلمين بسنغافورة حول السعادة والإبداع. تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) من المعلمين بسنغافورة. استخدم الباحثان مجموعة من المقاييس تمثلت في مقياس الكفاءة الذاتية للإبداع، والتقرير الذاتي للإبداع، ومقياس الإبداع الشخصي، ومقياس الرضا عن الحياة، ومقياس السعادة الذاتية، ومقياس فورديس للانفعالات، والتقرير الذاتي للعافية wellness. أشارت نتائج الدراسة إلى تمتع عينة الدراسة بدرجة متوسطة لمرتفعة من الإيمان بقدرتهم الذاتية على التخيل وإنتاج الأفكار، كما أشارت النتائج إلى أنهم يرون للإبداع أهمية بالغة في الحياة وأن ذلك ينعكس على الشعور بالسعادة لديهم. أشارت أيضا نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الإبداع والسعادة لدى عينة الدراسة.

ومن ثم نجد أن الدراسات التي تناولت مفهوم السعادة تطالعا بأهمية هذا المفهوم لدى عينة المعلمين بصفة عامة ومعلمي التربية الخاصة على وجه التحديد؛ حيث تباينت نتائج الدراسات التي تمكن الباحث من الوصول إليها في هذا الصدد حول ارتباط هذا المصطلح بالعديد من المصطلحات التي أظهرت أهميته بالنسبة للمعلمين .

• **ثالثاً : جودة حياة العمل (QWL) : Quality of work life**

قدم مفهوم جودة حياة العمل (QWL) Quality of work life لأول مرة في عام ١٩٧٢ في مؤتمر علاقات العمل الدولية بنيويورك International Labors Relation Conference in New York بهدف تبادل المعرفة ومحاولة إيجاد نظرية متماسكة والتدريب على كيفية تهيئة الظروف لحياة العمل لدى الأفراد.

ومنذ ذلك الوقت حاز هذا المفهوم على اهتمام العديد من الباحثين في مجال الإدارة (Penny & Joanne, 2013, 349; Golkar, 2013, 216). فجودة حياة العمل بناء متعدد ديناميا يتضمن مجموعة من المفاهيم مثل مفهوم الأمن الوظيفي ونظم المكافآت، وسير العمل، وفرص التنمية التربوية والوظيفية فضلا عن المشاركة في اتخاذ القرار (Mirkamali & Thani, 2011, 180). فيعرفها سيرجي وزملائه (Sirgy et al., 2001, 242) برضا العامل عن مجموعة متنوعة من الاحتياجات من خلال الموارد والأنشطة، والنتائج الناتجة عن المشاركة في مكان العمل، كما تُعرف بالعملية التي تستجيب فيها المنظمة لاحتياجات العاملين من خلال تطوير الآليات للسماح لهم في المشاركة الكاملة في اتخاذ القرار الذي يحدث لهم حياتهم في العمل (Mirkamali & Thani, 2011, 180-181) .

وتعرف أيضاً على أنها مجموعة من النتائج المفيدة لحياة العمل لكل من الفرد، والمنظمة، والمجتمع (Tongo,2015,222). كما تُعرف على أنها بيئة العمل المواتية التي تدعم وتعزز الرضا عن العمل لدى العامل من خلال تزويده بالمكافآت، وتوفير كل من الأمن الوظيفي، وفرص النمو الوظيفي (Shahbazi et al.,2011, 1556)، وتُعرف أيضاً أنها مجموعة من الإجراءات والاستراتيجيات المتعلقة بمكان العمل، والتي تهدف إلى تعزيز والحفاظ على رضا العاملين من خلال تحسين ظروف العمل (Nazir et al., 2011, 10278). كذلك تُعرف على أنها استراتيجيات مكان العمل، والعمليات والبيئة التي تشجع وتساند رضا العامل وذلك بهدف تحسين ظروف العمل للعمال، والكفاءة التنظيمية لأصحاب العمل (Afsar & Burcu,2014,899). كما تُعرف على أنها طريقة التفكير في العامل، والعمل، والمنظمة من أجل الوفاء بالالتزامات، والمساهمة في زيادة الرضا الوظيفي، وتحسين الإنتاجية والكفاءة في المنظمة (Kulkarni,2013,141; Afsar,2014,127).

من خلال التعريفات السابقة لمفهوم جودة حياة العمل يرى الباحث أنه على الرغم من اختلاف الباحثين في إيجاد تعريف واضح ومحدد لجودة حياة العمل إلا أن التعريفات السابقة ينصب مضمونها في تحسين كل من العاملين والمنظمة، ومدى الاستفادة التي تنعكس على المجتمع، بالإضافة إلى ذلك فإن التعريفات السابقة ركزت على العلاقة بين العامل وبيئة العمل. كما يتفق الباحث مع ما أشار إليه كل من أفسار وبوركو (Afsar&Burcu,2014,898) أن تعدد وتنوع تعريفات جودة حياة العمل ناتجة عن السياق التي قدمت فيه حيث يركز تعريف الاقتصاديين Economists لمفهوم جودة حياة العمل على التركيز على العمل في المنظمات لرفع مستوى مهارات الموظفين وتوفير فرص التقدم لهم، بينما يركز علماء السلوك Behavioral scientists في تعريفاتهم على جودة العمل، وتوفير الاستقلالية والمسئولية للعمال، وطبيعة العلاقات بين العمل والمشرفين، وتنمية قدرات واهتمامات العمال، وإتاحة الفرصة لاتخاذ القرار، أما تعريفات علماء الاجتماع Social scientists فيركزون فيها على التحديات التي تواجه فرص العمل، وعلى متطلبات سوق العمل، وتحسين مستوى التعليم ليتناسب مع سوق العمل. كما يرى الباحث بعض التعريفات السابقة تضمنت المكونات الثلاث لجودة حياة العمل وهم : العامل، والمنظمة والمجتمع، وأن المكونات الثلاث السابقة هم المستفيدين من جودة حياة العمل.

ويخلص الباحث مما سبق أن مفهوم جودة حياة العمل يمكن تعريفها بأنها " مجموعة المعارف والمعتقدات التي يتمسك بها الفرد حول مدى رضاه عن بيئة العمل وعمما يتقاضى من راتب وكيف يسعى إلى تطوير أدائه وتحسين مستواه المهني".

### • أبعاد جودة حياة العمل :

تتعدد وتتنوع أبعاد جودة حياة العمل من باحث إلى آخر، وكذلك من المجال الذي تستخدم فيه إلى مجال آخر، فعلى سبيل المثال يرى والتون "Walton,1973" أن هناك ثمان أبعاد هم التعويض العادل والمناسب، وتوفر ظروف العمل الآمنة والصحية، والفرص المباشرة لاستخدام وتطوير القدرات البشرية والفرصة لاستمرار النمو والأمن، والتكامل الاجتماعي في تنظيم العمل والتمسك بالمبادئ الدستورية في تنظيم العمل، وأهمية حياة العمل، والتوازن بين الحياة والعمل (Kanten & Sadullah,2012,361).

بينما يرى سيرجي وزملائه (Sirgy,2001,246-247) أن أبعادها تتمثل في تلبية الاحتياجات الصحية والأمنية، وتلبية الاحتياجات الأسرية والاقتصادية، وتلبية الاحتياجات الاجتماعية، وتلبية احتياجات التقدير، وتلبية الاحتياجات الفعلية، وتلبية احتياجات المعرفة، وتلبية الاحتياجات الجمالية aesthetics. أما ليوشك وزملائه (Lewchuk et a.l,2001,73) فيشيرون إلى أن هناك أربعة أبعاد وهم: تمكين العاملين، وعبء العمل، والصحة والسلامة والسياسات الإدارية. هذا ويرى استيجن (Steijn,2001,194-195) أن هناك ثلاثة أبعاد وهم: الاستقلالية، والتعقد، وضغوط العمل.

ووفقاً لرؤية كل من مارتل وديوبيس (Martei & Dupuis,2006,361) هناك أربعة أبعاد لجودة حياة العمل وهم : طبيعة العمل نفسه، السياق المادي للعمل والسياسات السيكولوجي، والسياسات النفسية. أما لار وزملائه (Laar et al.,2007, 329) فيرون أن أبعادها تتمثل في الرضا الوظيفي، والرفاهية العامة، والصلة بين العمل والمنزل، وضغوط العمل، التحكم في بيئة العمل وظروف العمل. بينما يشير دانفورد وزملائه (Danford et al.,2008, 156-157) إلى أن أبعادها تتمثل في العدالة في المعاملة بين الموظفين، والتشاور، والرضا الوظيفي، والتزام الموظفين، وضغوط بيئة العمل، وتضافر الأداء.

هذا ويصنف بافيترا وباراني (Pavithra & Barani,2012,2) أبعاد جودة حياة العمل إلى قسمين؛ يتمثل القسم الأول في الأبعاد كلاسيكية Classical dimensions وتتضمن الظروف المادية للعمل، ورفاهية العاملين، والعوامل المرتبطة بالوظيفية، والعوامل المالية؛ أما القسم الثاني فيتمثل في الأبعاد المعاصرة Contemporary Dimensions وتتضمن المفاوضات الجماعية، وسلامة وصحة العاملين، ودوائر الجودة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

ويرى بعض الباحثين أنه يمكن تقسيم أبعاد جودة حياة العمل وفقاً لمفهوم إشباع الاحتياجات لماسلو "Maslow,1970" إلى مجموعتين وهما: المجموعة الأولى وتسمى الاحتياجات ذات المرتبة الدنيا lower-order needs وتتضمن احتياجات

الأمن والصحة، والاحتياجات الأسرية والاقتصادية، أما المجموعة الثانية وتسمى الاحتياجات ذات المرتبة العليا Higher-order needs وتتضمن الاحتياجات الاجتماعية، واحترام وتقدير الذات، والمعرفة، والاحتياجات الجمالية (Senasu & Singhapakdi,2014,75).

من خلال العرض السابق لأبعاد جودة حياة العمل يرى الباحث أن جودة حياة العمل تنقسم إلى أبعاد تتعلق بالعمل وهى التي تتضمن طبيعة العمل والعلاقات داخل العمل ، والأجور والمكافآت وغير ذلك، وأبعاد لا علاقة لها بالعمل والتي تتضمن الرفاهية، وتلبية الاحتياجات الأسرية والاجتماعية واحتياجات التقدير وما إلى غير ذلك، كما يرى الباحث أن الأبعاد السابقة تؤكد على ضرورة التوازن بين حياة العمل لدى الفرد وحياته الشخصية.

#### • أهداف جودة حياة العمل :

يعد العمل جزءاً أساسياً في حياة الفرد، فمرور الفرد بخبرات العمل تؤثر على جودة حياة العمل لديه الأمر الذي قد ينعكس بالسلب أو بالإيجاب على حياة الفرد الشخصية. فمن المعروف أن جودة حياة العمل ترتبط بصحة الفرد، فعندما يتمكن الفرد من إشباع حاجاته في العمل فإن ذلك يساعده على تلبية وإشباع حاجاته الأسرية والاقتصادية والاجتماعية والرفاهية. هذا بالإضافة إلى أن تحسن جودة حياة العمل لدى الفرد لا ينعكس بشكل إيجابي على حياة الفرد الشخصية بل ينعكس أيضاً بشكل إيجابي على المنظمة التي يعمل بها وكذلك على أفراد المجتمع. ويذكر غاديري ومرادي (Ghaderi & Moradi,2015,1428) أن جودة حياة العمل تهدف إلى تحسين ظروف العمل (وخصوصاً من وجهة نظر العاملين) ، بالإضافة إلى تحسين كفاءة المنظمة (وخصوصاً من وجهة نظر أرباب العمل). هذا ويرى الباحث أن جودة حياة العمل تهدف إلى إيجاد بيئة آمنة للعاملين وذلك عن طريق الاهتمام بحقوقهم من خلال توفير رواتب ومكافآت وحوافز مادية ومعنوية مناسبة، وإتاحة الفرصة لهم في المشاركة في اتخاذ القرار، كما يرى أنها تهدف ليس فقط إلى زيادة الربح لدى المنظمة بل أيضاً إلى جعلها تنافس المنظمات الأخرى.

أما عن الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل لدى معلمي التربية الخاصة فنجد أن هناك بعض الدراسات التي حاولت دراسة هذا المفهوم لدى عينة من المعلمين، وفيما يلي يحاول الباحث عرض البعض من هذه الدراسات ومن هذه الدراسات ما يلي :

#### • دراسة بهاتنغار وسوني "Bhatnagar & Soni,2015"

عنوان الدراسة : تأثير جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس بمدينة أودايبور.

Title: Impact of quality of work life on job satisfaction of school teachers in Udaipur city. العمل تأثير على الرضا الوظيفي لدى المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلم بمدينة أودايبور. اشتملت أدوات الدراسة على استبيان جودة حياة العمل واستبيان الرضا الوظيفي. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير لجودة حياة العمل على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

• دراسة الزبون وآخرين "Al-Zboon et al.,2015":

عنوان الدراسة : جودة حياة العمل : تصورات معلمى التربية الخاصة الأردنيين.

Title: Quality of work life: perceptions of Jordanian special education teachers. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى درجة حياة العمل لدى معلمي التربية الخاصة بالأردن، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الفرق بين الذكور والإناث على مقياس جودة حياة العمل. تكونت عينة الدراسة من (١٣٣) من معلمي التربية الخاصة بالأردن. تمثلت أدوات الدراسة في مقياس جودة حياة العمل. أشارت نتائج الدراسة إلى تمتع أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة من جودة حياة العمل ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على مقياس جودة حياة العمل.

كما أكد الباحثون على أهمية جودة حياة العمل لدى معلمي التربية الخاصة لأنها تنعكس بالإيجاب على نواتج التعلم لدى التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

• دراسة جوري "Gowrie,2014":

عنوان الدراسة : العوامل المدركة التي تؤثر على جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة التعليم بترينيداد وتوباغو.

Title: Perceived factors that influence teachers' quality of work life in primary schools in one education district in Trinidad and Tobago. هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات المعلمين بشأن مؤشرات جودة حياة العمل لديهم. تكونت عينة الدراسة من (٤٠٥) من معلمي المرحلة الابتدائية بمنطقة التعليم بترينيداد وتوباغو. تمثلت أدوات الدراسة في استبيان جودة حياة العمل. أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك مجموعة من العوامل التحفيزية الجوهرية التي تؤثر على جودة حياة العمل لدى عينة الدراسة وتتمثل تلك العوامل في تقدير الذات، والشعور بالإنجاز، والروح المعنوية، وحرية التعبير

بالإضافة إلى القيادة الفعّالة، وأنماط التواصل، والمشاركة في اتخاذ القرار وكفاية الموارد. كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير فعّال لعامل العلاقة بين الزملاء على جودة حياة العمل لدى عينة الدراسة.

• **دراسة بابي ونوراليزدي "Papi & Nuralizadeh,2014"**

عنوان الدراسة : تأثير جودة حياة العمل على ظهور سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الابتدائية في انديمشك.

Title: Investigating the relationship between the quality of work life and the emergence of organizational citizenship behavior among primary school teachers in Andimeshk.  
على العلاقة بين جودة حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الابتدائية في انديمشك. تكونت عينة الدراسة من (٢٢٣) من المعلمين. اشتملت أدوات الدراسة على استبيان والتون لجودة حياة العمل، واستبيان سلوك المواطنة التنظيمية من إعداد "Podsakoff et al. , 1990". أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أنه يمكن التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال أبعاد استبيان جودة حياة العمل.

• **دراسة زاهد وآخرين "Kazem et al.,2012"**

عنوان الدراسة : تقييم جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة أصفهان.

Title: Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan city.  
معلمي المدارس الابتدائية في أصفهان. تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) من معلمي المدارس الابتدائية بأصفهان. استخدم الباحثون استبيان جودة حياة العمل، واعتمد الباحثون في دراستهم على المنهج الوصفي. أشارت نتائج الدراسة إلى انخفاض جودة حياة العمل لدى عينة الدراسة، كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف الرضا لدى عينة الدراسة في أبعاد جودة حياة العمل المتمثلة في المرتب. أشارت النتائج أيضا إلى هناك اختلاف بين الذكور والإناث على استبيان جودة حياة العمل لصالح الإناث.

• **رابعاً: الذكاء الروحي والسعادة وعلاقتهما بجودة حياة العمل لدى معلمي التربية الخاصة :**

تشهد الأيام الحالية طغيان الجانب المادي على كافة جوانب الحياة مما جعل الأفراد يفكرون في المال وكيفية الحصول عليه مما أدى إلى تشتت الأفراد وانخفاض القيم الروحية لديهم ، ليس ذلك فحسب بل أدى إلى عدم وجود الاهتمام بين الزملاء الأمر الذي أدى إلى تراجع أداء العمل على المستوى الفردي.

ومن ثم ربما يسهم الذكاء الروحي في بيئة العمل في حفاظ الفرد على القيم التي يمتلكها مما يقود الفرد إلى مستوى عالٍ من النزاهة في العمل (Rani et al.,2013,47)، كما يساهم في تحسين قدرة الفرد على التحمل والتكيف مع المهام الموكلة إليه (George,2006,3; Chin et al,2012,263) كما أن امتلاك الفرد للذكاء الروحي ينعكس بشكل إيجابي على بيئة العمل ويؤدي إلى الالتزام التنظيمي (Kalantarkousheh et al.,2014)، هذا بالإضافة إلى شعور الفرد بالرفاهية الذاتية (Sood et al., 2012). هذا وقد أشارت نتائج دراسة جلوودار وجودارزي (Jeloudar & Goodarzi,2012) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى المعلمين .

أما عن الدراسات التي حاولت تناولت الذكاء الروحي والسعادة وعلاقتها بجودة حياة العمل لدى معلمي التربية الخاصة ؛ فيحاول الباحث خلال هذه الجزئية عرض بعض الدراسات التي تناولت ذلك ، ومن هذه الدراسات ما يلي :

• **دراسة علي وآخرون "Ali et al., 2016"**

عنوان الدراسة : العلاقة بين كل من الذكاء الروحي ونمط الحياة بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة جوجان.

Title: The relationship between spiritual intelligence and lifestyle with job satisfaction in Gorgan City primary school teachers. الدراسة إلى التعرف على علاقة كل الذكاء الروحي ونمط الحياة بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة جوجان. تكونت عينة الدراسة من (٢٧٥) من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة جوجان. اشتملت أدوات الدراسة على قائمة التقرير الذاتي للذكاء الروحي، واستبيان لالي لنمط الحياة، واستبيان مينسوتا للرضا الوظيفي، وتمثل منهج الدراسة في المنهج الارتباطي. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن يمكن التنبؤ بطبيعة تلك العلاقة من خلال نمط الحياة .

• **دراسة يزداني وأشرافي "Yazdani&Ashrafi,2015"**

عنوان الدراسة: التعرف على العلاقة بين مجالات الذكاء الروحي وجودة حياة العمل لدى الموارد البشرية.

Title: Investigation of relationship between aspects of spiritual intelligence and quality of work life for human resources. الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي وجودة الحياة لدى عينة من الموظفين بمنظمة زاهدان الزراعية . تكونت عينة الدراسة من (١٢٣) من الموظفين ذوي المؤهلات العليا بمنظمة زاهدان الزراعية. اشتملت أدوات الدراسة على مقياس الذكاء الروحي ومقياس جودة حياة العمل، وتمثل منهج

الدراسة في المنهج الارتباطي. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وجودة الحياة لدى عينة الدراسة.

• دراسة اليجان وآخرين "Ilgan et al.,2015":

عنوان الدراسة : العلاقة بين الرفاهية النفسية للمعلمين وجودة حياة العمل المدرسية لديهم.

Title: The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. على العلاقة بين الرفاهية النفسية وجودة حياة العمل لدى المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (٧٨٤) من المعلمين بتركيا. استخدم الباحثون مقياس جودة حياة العمل ومقياس الرفاهية السيكولوجية. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية السيكولوجية وجودة حياة العمل كما توصلت النتائج إلى توسط درجات جودة حياة العمل لدى عينة الدراسة وكذلك توصلت النتائج إلى ارتفاع الرفاهية السيكولوجية لدى عينة الدراسة.

• دراسة كاور "Kaur,2013":

عنوان الدراسة: الذكاء الروحي لدى معلمي المدارس الثانوية وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم.

Title: Spiritual intelligence of secondary school teachers in relation to their job satisfaction. على التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية. تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) من معلمي المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية والمدارس الخاصة. اشتملت أدوات الدراسة على مقياس للذكاء الروحي ومقياس للرضا الوظيفي، وتمثل منهج الدراسة في المنهج الارتباطي. كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

• دراسة تولابي وآخرين "Toulabi et al.,2013":

عنوان الدراسة : العلاقة بين السعادة وجودة حياة العمل لدى المعلمين.

Title: The relationship between teachers' happiness and quality of working life. على التعرف إلى العلاقة بين السعادة وجودة حياة العمل لدى المعلمين، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من السعادة وجودة حياة العمل لدى عينة الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (٢٨٤) من معلمي المرحلة الثانوية. استخدم الباحثون قائمة أكسفورد للسعادة Oxford happiness inventory ، واستبيان جودة حياة العمل. أفادت نتائج الدراسة بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة وجودة حياة

العمل لدى عينة الدراسة، كما أفادت نتائج الدراسة إلى انخفاض درجات عينة الدراسة على قائمة السعادة.

ومن ثم نلاحظ وجود بعض الدراسات التي أكد بعض نتائجها على وجود علاقة ارتباطية دالة موجبه بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل لدى المعلمين ، وبين السعادة وجودة حياة العمل لدى المعلمين ؛ ومن ثم يحاول الباحث صياغة فروض البحث الحالي في ضوء نتائج تلك الدراسات التي تم تناولها خلال كل محور من محاور البحث ، وهذه الفروض هي :

#### • فروض البحث :

- ◀ يوجد تفاعل دال بين الذكاء الروحي والسعادة في تأثيرهم على جودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة.
- ◀ توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا موجبة بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة.
- ◀ توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا موجبة بين السعادة وجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة.
- ◀ لا توجد فروق دالة إحصائيا بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في جودة حياة العمل.
- ◀ توجد فروق دالة إحصائيا بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في السعادة .
- ◀ لا توجد فروق دالة إحصائيا بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في الذكاء الروحي.
- ◀ يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل في الذكاء الروحي.
- ◀ يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل في السعادة.
- ◀ يسهم الذكاء الروحي في التنبؤ بجودة حياة العمل لدي عينة البحث من معلمي التربية الخاصة .
- ◀ تسهم السعادة في التنبؤ بجودة حياة العمل لدي عينة البحث من معلمي التربية الخاصة.
- ◀ يحقق النموذج البنائي لشكل مسار العلاقة بين كل من الذكاء الروحي والسعادة وجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة جودة حسن المطابقة .

#### • منهجية وإجراءات البحث :

#### • المنهج المستخدم بالبحث:

تم استخدام المنهج الوصفي - الدراسة السببية المقارنة - تحقيقاً لهدف البحث، والذي يتمثل في التحقق من أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة .

• عينة البحث:

تكونت عينة البحث من:

◀ عينة البحث الاستطلاعية: تم تطبيق أدوات البحث الحالي على عينة استطلاعية قوامها (٣٢٠) من معلمي ذوي التربية الخاصة بمحافظة الفيوم وبني سويف بواقع (٩٨) معلم ومعلمة من محافظة الفيوم، و(٢٢٢) معلم ومعلمة بمحافظة بني سويف خلال العام الدراسي ٢٠١٥م/٢٠١٦م.

◀ عينة البحث الأساسية: تم تطبيق أدوات البحث بعد التحقق من الخصائص السيكومترية لها على عينة قوامها (٣٣٢) معلم ومعلمة من ثلاث مدارس لذوي الاحتياجات الخاصة (مدرسة ذوي الإعاقة البصرية، ومدرسة ذوي الإعاقة السمعية، مدرسة ذوي الإعاقة العقلية) حيث تم انتقاء عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة)، والجدول (١) يوضح توزيع عينة البحث الاستطلاعية والأساسية:

جدول (١) توزيع عينة البحث الاستطلاعية والأساسية

عينة البحث الأساسية		عينة البحث الاستطلاعية		عينة البحث الأساسية		عينة البحث الاستطلاعية		المدرسة
بني سويف		الفيوم		بني سويف		الفيوم		
معلمة	معلم	معلمة	معلم	معلمة	معلم	معلمة	معلم	
٢٩	٣٢	٢١	٢٥	٤١	١٩	١٢	١٥	مدرسة الإعاقة البصرية
٣٩	٢٦	٢٣	٢١	٤٨	٤٢	١٩	١٦	مدرسة الإعاقة السمعية
٤٢	٣٥	٢١	١٨	٣٣	٣٩	٢٥	١١	مدرسة الإعاقة العقلية
١١٠	٩٣	٦٥	٦٤	١٢٢	١٠٠	٥٦	٤٢	المجموع
٢٠٣		١٢٩		٢٢٢		٩٨		إجمالي
٣٣٢		٣٢٠						إجمالي العينة

• أدوات البحث:

• مقياس مؤشرات جودة حياة العمل لمعلمي التربية الخاصة (إعداد: الباحث):

تم إعداد مقياس جودة حياة العمل لمعلمي التربية الخاصة بهدف قياس درجة جودة حياة العمل لعينة البحث من معلمي التربية الخاصة؛ ولإعداد هذا المقياس قام الباحث بإتباع الخطوات التالية:

• مبررات إعداد المقياس :

هناك مجموعة من المبررات هي :

◀ قلة المقاييس العربية المصممة والمقننة على عينات عربية أو مصرية من معلمي التربية الخاصة - في حدود علم الباحث - والتي تقيس جودة حياة العمل من الجوانب التي يقيسها المقياس المعد وهي (العلاقات الإنسانية والمشاركة في اتخاذ القرار، والأجور والمكافآت، وبيئة عمل صحية آمنة والقيادة والإشراف).

◀ من الملاحظ عند الاطلاع على بعض المقاييس الأجنبية في هذا المتغير أن تلك المقاييس غير مناسبة؛ نظرا لكونها متشعبة بعوامل ثقافية تختلف عن ثقافة البيئة المصرية.

• الهدف من المقياس:

يحاول الباحث من خلال هذا المقياس تحديد درجة امتلاك عينة البحث من معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمدارس (التربية الفكرية، والأمل، والنور) لجودة حياة العمل.

• خطوات إعداد المقياس:

أتبع الباحث الخطوات التالية في إعداد هذا المقياس:

◀ الإطلاع على ما تمكن الباحث من الوصول إليه من دراسات وبحوث تناولت مفهوم جودة الحياة بصفة عامة وإشكالاتها وجودة حياة العمل على وجه الخصوص؛ والتتبع النظري لهذا المتغير، والدراسات السيكولوجية التي تناولت متغير جودة حياة العمل لدى عينة المعلمين بصفة عامة ومعلمي التربية الخاصة على وجه التحديد؛ وذلك من خلال مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة الخاصة بجودة حياة العمل بصفة عامة ولدى معلمي المدارس العادية ومعلمي التربية الخاصة بصفة خاصة والإفادة منها في بناء المقياس الحالي وتحديد أبعاده وتحديد التعريفات الإجرائية للأبعاد.

◀ الإطلاع على ما تمكن الباحث من الوصول إليه من مقاييس واستبيانات خاصة بجودة حياة العمل والتي منها:

✓ استبيان جودة حياة العمل من إعداد: حيران عفاف "٢٠١٤" والذي يتكون من (٦) أبعاد هم: ظروف بيئة العمل المعنوية، تماسك جماعة العمل ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وأسلوب الرئيس في الإشراف، ونظام الأجور والمكافآت، وخصائص الوظيفة.

✓ استبيان جودة الحياة الوظيفية من إعداد أسامة زياد "٢٠١٢" والذي يتكون من (٨) أبعاد هم: ظروف العمل المادية، وسلامة بيئة العمل، وعوامل وظيفية (التصميم الوظيفي، والأمان الوظيفي، وفرص الترقية والتقدم جداول العمل)، عوامل مالية (الأجور، المكافآت والتعويضات)، ومشاركة العاملين في الإدارة، ورفاهية العاملين، وتقويم المظالم، والتوازن بين الحياة والعمل.

✓ استبيان جودة الحياة الوظيفية من إعداد حسني فؤاد "٢٠١٥" والذي يتكون من (٣) أبعاد وهم: العلاقات الإنسانية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والرضا الوظيفي.

✓ استبيان جودة حياة العمل من إعداد سوامي وزملائه "Swamy et al., 2015" والذي يتكون من تسعة أبعاد وهم: بيئة العمل، ثقافة ومناخ المنظمة، والعلاقات والتعاون، والتدريب والتطور، والتعويضات والمكافآت والإمكانات، الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، والاستقلالية في العمل وكفاية الموارد.

✓ استبيان جودة حياة العمل من إعداد: لاير "Layer, 2005" والذي يتكون من (٨) أبعاد وهم: العمل الجماعي، والإشراف، والتمكين، والرضا الوظيفي، والتعلم، والاستقلالية، والوضع، والكفاءة.

✓ استبيان جودة حياة العمل من إعداد : بلاك فورد " Blackford, 2015 ."  
 ✓ استبيان جودة حياة العمل من إعداد دانفورد وزملائه " Danford et al., 2008" والذي يتكون من (٦) أبعاد وهم: عدالة المعاملة بين العاملين والتشاور، والرضا الوظيفي، والتزام العمال، وضغوط العمل، اتحاد الأداء.  
 ✓ استبيان جودة الحياة من إعداد سيرجي وزملائه (Sirgy, 2001 , 246-47) والذي يتكون من (٧) أبعاد وهم: تلبية الاحتياجات الصحية والأمنية وتلبية الاحتياجات الأسرية والاقتصادية، وتلبية الاحتياجات الاجتماعية وتلبية احتياجات التقدير، وتلبية الاحتياجات الفعلية، وتلبية احتياجات المعرفة، وتلبية الاحتياجات الجمالية.

◀ بعد اطلاع الباحث على هذه المقاييس حدد الباحث التعريف الإجرائي لمفهوم جودة حياة العمل في ضوء التعريفات السابقة بالإطار النظري والنظريات لمفهوم جودة حياة العمل.

◀ حدد الباحث مفهوم جودة حياة العمل تحديد إجرائي يسمح للباحث بصياغة بعض العبارات في ضوء هذا التعريف ؛ وفي ضوء ذلك قام الباحث بصياغة عدد من العبارات تغطي كافة مكونات مفهوم جودة حياة العمل السابق ذكرها ، ثم وضع الباحث أمام كل مفردة من المفردات خمسة استجابات وهم : دائماً = ٥ درجات، غالباً = ٤ درجات ، أحياناً = ٣ درجات ، قليلاً = ٢ درجة نادراً = درجة واحدة .

◀ قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على بعض السادة المحكمين من أساتذة الجامعات في مجال القياس والتقويم والصحة النفسية وعلم النفس بكلية التربية جامعة الفيوم والمنيا وجامعة القاهرة ، وبني سويف. ملحق (٢)

◀ أبقى الباحث على مجموعة العبارات التي وصلت نسبة الاتفاق عليها من ٨٠٪ فأكثر من اتفاق السادة المحكمين للمقياس في صورته الأولية، وذلك كما بالجدول (٢):

جدول (٢) نسبة اتفاق السادة المحكمين على مفردات مقياس مؤشرات جودة حياة العمل

رقم المفردة	نسبة الاتفاق	رقم المفردة	نسبة الاتفاق	رقم المفردة	نسبة الاتفاق
١	%٩٠	١٨	%٨٠	٣٥	%٥
٢	%٨٠	١٩	%٦٠	٣٦	%٨٠
٣	%١٠	٢٠	%٩٠	٣٧	%٩٠
٤	%٩٥	٢١	%٩٠	٣٨	%١٠
٥	%٩٠	٢٢	%٨٠	٣٩	%٨٠
٦	%٨٠	٢٣	%٨٠	٤٠	%٩٠
٧	%٩٥	٢٤	%٨٥	٤١	%٨٥
٨	%٨٠	٢٥	%٢٠	٤٢	%٩٠
٩	%٨٠	٢٦	%٨٠	٤٣	%٩٠
١٠	%١٠	٢٧	%٨٥	٤٤	%٨٠
١١	%٨٥	٢٨	%٩٠	٤٥	%٨٥
١٢	%٨٠	٢٩	%٨٠	٤٦	%٩٥
١٣	%٨٥	٣٠	%٨٥	٤٧	%٩٠
١٤	%٨٠	٣١	%١٠	٤٨	%٨٥
١٥	%٨٥	٣٢	%٨٥	٤٩	%٣٠
١٦	%٩٠	٣٣	%٩٠	٥٠	%٩٠
١٧	%٨٠	٣٤	%٨٠		

◀ قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس بعد حذف المفردات التي وصلت نسبة الاتفاق عليها أقل من ٨٠٪ من نسبة اتفاق السادة المحكمين حيث تم حذف عدد (٨) عبارات لم تصل نسب الاتفاق عليهم إلى ٨٠٪؛ ليصبح المقياس مكون من ٤٢ مفردة.

◀ تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وعددهم (٤٢) وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت نتائج الاتساق الداخلي كما يلي:

جدول (٣) الاتساق الداخلي لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل

رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية	رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية	رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية
١	٠.٤٢٢	١٥	٠.٦٥٥	٢٩	٠.٤٢٥
٢	٠.٤٣٢	١٦	٠.٥٩٠	٣٠	٠.٤٩٥
٣	٠.٥١٣	١٧	٠.٦٦٧	٣١	٠.٥٥٠
٤	٠.٥٦٥	١٨	٠.٥١٧	٣٢	٠.٧٠١
٥	٠.٥٦٨	١٩	٠.٥٧٢	٣٣	٠.٤٧١
٦	٠.٥٩٦	٢٠	٠.٦٤٥	٣٤	٠.٠٨٦
٧	٠.٤٩٦	٢١	٠.٥٦١	٣٥	٠.٤٠٨
٨	٠.٥٨٩	٢٢	٠.٤٥١	٣٦	٠.٥٣٩
٩	٠.٠٩٦	٢٣	٠.٥٨٤	٣٧	٠.٥٢٢
١٠	٠.٥٣٢	٢٤	٠.٤٨٨	٣٨	٠.٥١٧
١١	٠.٣٨٥	٢٥	٠.٦٣٢	٣٩	٠.٥٢٨
١٢	٠.٦٥٢	٢٦	٠.١٠٨	٤٠	٠.٦١٢
١٣	٠.٤٥٩	٢٧	٠.٣٩٦	٤١	٠.٧٠٢
١٤	٠.٦٢٥	٢٨	٠.٥٢١	٤٢	٠.٣٩١

❖ دالة عند ٠.٠١

يتضح من الجدول (٣) أن أغلب مفردات المقياس معاملات الارتباط لها دال عند ٠.٠١، فيما عد ثلاث مفردات كما هو موضح بالجدول السابق، ومن يصبح المقياس مكون من ٣٩ مفردة خاضعة للتحقق من الخصائص السيكومترية.

#### • الخصائص السيكومترية للمقياس :

##### • صدق المقياس :

تم التحقق من صدق المقياس من خلال :

##### • الصدق العاملي :

تم إجراء التحليل العاملي للمقياس وذلك بعد حذف المفردات التي تم حذفها خلال إجراء الاتساق الداخلي، حيث تم عمل التحليل العاملي باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلنج، كما استخدم محك كايترز الذي يتطلب مراجعة الجذر الكامن للعوامل الناتجة علي أن تقبل العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح وتعد عوامل عامة، كما تم تدوير المحاور بطريقة الفاريمكس Varimax واختيرت نسبة ٠.٣ كحد ادني لدلالة المتغيرات علي العوامل أو العبارات وذلك علي المعايير التحكمية التالية: محك التشعب الجوهرية للبعد بالعامل  $\leq ٠.٣٠$ ، محك جوهرية العامل  $\leq ٣$  تشعبات جوهرية للبعد.

قبل إجراء التحليل العاملي تم التحقق من مدى كفاية العينة وذلك من خلال إجراء اختبار كفاية العينة (KMO (Kaiser-Meyer-Olkin test) وأسفرت نتائج هذا الاختبار عن كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي حيث كانت قيمة KMO = ٠.٨٥٩ وقيمة Bartlett's Test of Sphericity = ٣٣٣٠.٩٧ دالة عند ٠.٠٠١ ، ويعد التأكد من كفاية العينة للتحليل العاملي، كذلك تم التأكد من أن كافة الخلايا القطرية أكبر من ٠.٥ ، بعد ذلك أخضع الباحث مفردات المقياس وعددها (٣٩) مفردة للتحليل العاملي. فأخرج التحليل العاملي عدد (١١) عامل فسروا ٥٧.٤٩٨% من نسبة تباين درجات العينة .

ثم تم التدوير بطريقة الفاريمكس والتدوير على أربعة عوامل حيث نتجت بنية عاملية رباعية استطاعت أن تفسر نسبة ٤٠.٢٧٩% من نسبة تباين درجات العينة على المقياس وتشعب عليهم ٣٩ مفردة من مفردات المقياس ،

وفيما يلي توضيح كل عامل من عوامل المقياس الأربعة على حدة:

• العامل الأول: الشعور بالرضا عن بيئة العمل وتقدير الذات :

تشعب هذا العامل بـ (١٦) مفردة جميعها حققت محك كايز لتشعب المفردة على العامل ، كما استطاع هذا العامل أن يفسر نسبة تباين مقدارها ١٣.٣٥% من نسبة تباين درجات العينة على المقياس ؛ ولكن تبين أن أغلب مفردات هذا البعد تدور حول مدى شعور الفرد بالرضا عن بيئة العمل ومدى أحاساسة بتقدير الذات سواء على المستوى الشخصي أو مستوى علاقاته مع الآخرين ؛ إلا أن أعلى مفردات هذا العامل من حيث التشعب تدور حول الرضا عن بيئة العمل وتقدير الذات المرتفع ؛ لذا مال الباحث إلى أن يسمى هذا العامل بالشعور بالرضا عن بيئة العمل وتقدير الذات ؛ والجدول (٤) يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوع هذه المفردات على العامل :

جدول (٤) تشعبات مفردات العامل الأول لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوع
٣٠	أشعر بتقدير ذاتي أثناء تواجدي في المدرسة .	٠.٦٦٨
٢٧	مدير المدرسة يتعامل مع جميع العاملين بالمدرسة بعدالة وإنصاف.	٠.٦١٤
٣٣	اشترك في حل المشكلات التلاميذ بالمدرسة.	٠.٥٨٨
١٧	أشعر بالتقدير والاحترام من قبل أولياء أمور تلاميذي.	٠.٥٦٩
٢٦	المكافآت التي أحصل عليها تناسب كفاءتي وأدائي في التدريس.	٠.٥٦٠
١٣	تجهيزات المدرسة تتناسب مع طبيعة العمل بها.	٠.٥٤٨
٣٢	تسمح لي المدرس بالمشاركة في الرحلات والحفلات التي تقيمها.	٠.٥٢٠
١١	بيئة العمل تشجع على العمل في توافق .	٠.٥١٥
١٤	بيئة العمل ليس بها صراعات إدارية.	٠.٤٧٧
٣٤	إدارة المدرسة تحس العاملين على التعامل بتقدير واحترام بعضهم البعض.	٠.٤٧٠
١٦	أشعر بالتقدير والاحترام من قبل زملائي.	٠.٤٧٠
٢٣	تهوية وإضاءة الفصول مناسبة.	٠.٤٦٤
٢٩	أشعر بوجود جو من الألفة والحب بين أسرة المدرسة.	٠.٣٩٥
٢٢	أرى أن نظام الترقية يقوم بناءا على أسس عادلة.	٠.٣٩٣
٧	أرى أن راتبي يكفي للعيش حياة كريمة.	٠.٣٩٢
١	أشعر بالتقدير والاحترام من قبل مدير المدرسة.	٠.٣٦٢
قيمة تباين العامل : ١٣.٣٥%		

يتضح من الجدول (٤) تحقيق كافة مفردات هذا العامل لمحك كايز لتشبع المفردة على العامل ؛ حيث تراوحت قيم معامل التشبع لمفردات هذا العامل ما بين ٠.٦٦٨ - ٠.٣٦٢ ، وكافة هذه المفردات ترتبط بهذا البعد فقط مما يشير أن هذا العامل عامل نقى وأن مفردات هذا العامل لا يوجد بها مفردات بينيه حيث تشبعت كافة مفردات بقيمة تشبع عليه فقط.

#### • العامل الثاني: الشعور بالتدعيم والمشاركة في بيئة العمل

تشبع هذا العامل بعدد (١١) مفردات حققوا محك تشبع المفردة على العامل واستطاعوا أن يفسروا نسبة تباين مقاديرها ١٥.٥٠٨٪ من تباين درجات العينة على المقياس، حيث تعكس مفردات هذا العامل مدى شعور الفرد بالتدعيم ومدى المشاركة في اتخاذ القرارات المهنية وإدراكه لمبدأ العدالة في بيئة العمل من خلال معرفته للوائح المكافآت والتعويضات ببيئة العمل وتفويضه في بعض المهام التي يكلف بها؛ لذا مال الباحث أن يسمي هذا العامل بمؤشر الشعور بالتدعيم والمشاركة في بيئة العمل. والجدول (٥) يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوع هذه المفردات على العامل:

جدول (٥) تشبعات مفردات العامل الثاني لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوع
١٢	يدعمني موجه التخصص في العديد من المواقف المهنية.	٠.٧٤٢
٦	يدعوني المدير للمشاركة في مجلس إدارة المدرسة.	٠.٦٣٧
٢٤	أرى أن مدير المدرسة يشجع المعلمين بالمدرسة على بدأ أقصى جهد ممكن مع التلاميذ.	٠.٦٢٠
١٥	نظام المكافآت والتعويضات واضح ومعلن داخل المدرسة.	٠.٥٨١
٩	أشارك في تحديد الندوات التي تخدم الأطفال وأسرتهم.	٠.٥٧٧
٣١	تسمح لي المدرسة المشاركة في وضع الخطط تحسين مهارات الطلاب	٠.٥٧٥
٢٥	أشارك في اختيار الزيارات المتبادلة بين المدارس.	٠.٥٥٤
٢٨	أحرص على مراعاة مشاعر وأحاسيس زملائي في المدرسة واحترمها.	٠.٥٣٦
٣	اعتمد على خبراتي السابقة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	٠.٥٣٠
٢١	أفوض ببعض الصلاحيات من قبل مدير المدرسة.	٠.٥٠٨
١٨	أشارك في اتخاذ القرارات بالمدرسة.	٠.٤٩١
قيمة تباين العامل : ١٥.٥٠٨٪		

يتضح من الجدول (٥) أن كافة قيم معاملات تشبع مفردات هذا العامل قد حققت محك كايز لتشبع المفردة على العامل ، حيث لوحظ أن كافة تشبعات مفردات هذا العامل تراوحت ما بين ٠.٧٤٢ - ٠.٤٩١ .

#### • العامل الثالث: التواصل الجيد مع مكونات بيئة العمل :

تشبع على هذا العامل عدد (٥) مفردات استطاعوا أن يفسروا نسبة ٥.٨٠٩٪ من تباين درجات عينة الدراسة على المقياس «بالنظر إلى مفردات هذا البعد

لاحظ الباحث أنها تدور حول التواصل الجيد مع مكونات بيئة العمل من إدارة المدرسة وزملاء وتلاميذ وأسرههم ؛ لذا رجح الباحث أن يسمى هذا العامل بمؤشر التواصل الجيد مع مكونات بيئة العمل ؛ والجدول التالي يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوخ هذه المفردات على العامل:

جدول (٦) تشبعات مفردات العامل الثالث لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوخ
٣٦	أتواصل مع إدارة المدرسة بفاعلية.	٠.٧١٦
٣٥	أشعر باحترام التلاميذ وأسرههم لي.	٠.٦٦٥
٣٨	استمتع بالتعاون والمشاركة مع زملائي المعلمين في المدرسة.	٠.٦٢٣
٣٧	أتواصل مع تلاميذي وأسرههم بكفاءة.	٠.٥٨٦
٣٩	أبادل زملائي كل مشاعر الود والاحترام في بيئة العمل وخارجها.	٠.٥٥٠
قيمة تباين العامل : ١٠.٢١٨٪		

يتضح من الجدول (٦) أن كافة مفردات هذا العامل تشبعت تشبع نقى على هذا العامل، كما تبين أن كافة مفردات هذا العامل حققت محك تشبع المفردة على العامل؛ حيث تراوحت معاملات التشبع على هذا العامل ما بين ٠.٥٥٠ - ٠.٧١٦

• العامل الرابع: التواصل الجيد مع مكونات بيئة العمل :

تشبع على هذا العامل عدد (٥) مفردات استطاعوا أن يفسروا نسبة ٥.٦١٢٪ من تباين درجات عينة الدراسة على المقياس ،حيث تدور مفردات هذا العامل حول مدى شعور الفرد بالمسئولية والراحة النفسية والحب للتواجد ببيئة العمل بالمدرسة ؛ لذا حاول الباحث تسمية هذا العامل بمؤشر الشعور بالاستمتاع والأمن النفسي ببيئة العمل ؛ والجدول التالي يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوخ هذه المفردات على العامل:

جدول (٧) تشبعات مفردات العامل الثالث لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوخ
٥	أشعر باستمتاع عند تواجد بين زملائي بالعمل.	٠.٦١٧
٢	أشعر بالأمن خلال تواجدي ببيئة العمل بالمدرسة.	٠.٤٨٦
٨	أشعر براحة نفسية عند وجودي بالمدرسة	٠.٤٥٤
٤	تحتاج بيئة العمل بالمدرسة إلى مزيد من التحسين.	٠.٤٠٤
٢٠	بيئة المدرسة تتميز بخلوها من التلوث والضوضاء.	٠.٣٥٦
قيمة تباين العامل : ١٠.٢١٨٪		

يتضح من الجدول (٧) أن كافة مفردات هذا العامل تشبعت تشبع نقى على هذا العامل، كما تبين أن كافة مفردات هذا العامل حققت محك تشبع المفردة على العامل؛ حيث تراوحت معاملات التشبع على هذا العامل ما بين ٠.٣٥٦ - ٠.٦١٧

• الصدق البنائي للمقياس (التحليل العاملي التوكيدي). (CFA) :

بعد أن أتم الباحث كافة إجراءات التحليل العاملي واستخراج عوامل المقياس الأربعة السابق ذكرهم ، وتحديد المفردات التي تشبعت على كل عامل

من العوامل ، قام الباحث بحساب معاملات الصدق العاملي التوكيد لعوامل المقياس الأربعة كنوع من أنواع الصدق البنائي وذلك من خلال إخضاع عوامل المقياس الأربعة لبرنامج AMOS-20 والتحقق من معاملات حسن مطابقة النموذج العاملي المفترض مع النموذج الصفري أو المعياري ؛ وجاءت نتائج التحليل العاملي التوكيدي كما بالجدول (٨) :

جدول (٨) مؤشرات جودة حسن المطابقة لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل

م	مؤشرات حسن المطابقة	رمز المؤشر	قيمة المؤشر
١	النسبة بين كا <sup>2</sup> /درجة الحرية (df)	$K^2(X^2)/df$	٠.١٢٧
٢	مؤشر المطابقة المقارنة	CFA	١
٣	مؤشر حسن المطابقة	GFA	٠.٩٩٩
٤	مؤشر حسن المطابقة المعدل	AGFI	٠.٩٩٨
٥	مؤشر المطابقة المعيارية	NFI	٠.٩٩٩
٦	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي .	RMSEA	٠.٠٠٠
٧	مؤشر توكر لويس	TLI	١.٠٢٢
٨	مؤشر المطابقة المتزايد	IFI	١

وفيما يلي توضيح لما تشير إليه هذه المؤشرات:

◀◀ النسبة بين قيم  $\chi^2$  (Chi-square) ودرجات الحرية df: فإذا كانت أقل من (٥) تدل على قبول النموذج ولكن إذا كانت أقل من (٢) تدل على أن النموذج مطابق تماما للبيانات ويستخدم مستوى دلالة  $\chi^2$  كمؤشر لجودة المطابقة في حالة العينات كبيرة الحجم أو عندما لا نرغب في مقارنة نماذج بنائية مختلفة لنفس البيانات حيث تتأثر هذه القيمة بحجم العينة ولذلك لا بد وأن يؤخذ في الاعتبار بعض المؤشرات الأخرى لجودة المطابقة بجانب النسبة بين قيمة  $\chi^2$  ودرجات الحرية، وفي النموذج محل الدراسة كانت النسبة  $K^2(X^2)/df = 0.127$  أي أقل من (٢) وهذا يشير إلى مطابقة النموذج.

◀◀ مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit Indexes: ويكون الاهتمام هنا منصبا على مقارنة مصفوفة التباين للعينة ، المصفوفة الأساسية ، بالمصفوفة المحللة ، التي تم استهلاكها من قبل النموذج ، ومن هذه المؤشرات:

✓ مؤشر حسن المطابقة (Goodness of Fit Index (GFI): ويجب أن تتراوح قيمته ما بين (٠ ، ١) وتدل القيمة المرتفعة على مطابقة النموذج. وفي النموذج الحالي كانت قيمته (٠.٩٩٩) مما يشير إلى مؤشر مرتفع.

✓ مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI): تتراوح قيمته ما بين (٠ ، ١) وتدل القيمة المرتفعة على مطابقة النموذج، وفي النموذج الحالي كانت قيمته (٠.٩٩٨) مما يشير إلى مؤشر مرتفع.

✓ مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة وإذا ساوت قيمته ٠.٠٥ فأقل دل ذلك على أن النموذج يطابق تماما البيانات وإذا كانت القيمة محصورة بين ٠.٠٥ ، ٠.٠٨ دل ذلك

على أن النموذج يطابق بدرجة كبيرة بيانات العينة أما إذا زادت قيمته عن ٠.٠٨ فيتم رفض النموذج. وفي النموذج موضع الدراسة كانت قيمة هذا المؤشر (0.000) وهو يشير إلى جودة عالية في المطابقة.

◀ مؤشرات المطابقة المتزايدة Incremental Fit Index: وهي تعتمد في تقديرها على مقارنة النموذج المفترض مع النموذج الصفري Null Model والذي يفترض فيه وجود عامل عام واحد تتشعب عليه كل المتغيرات المقاسة ومن هذه المؤشرات:

✓ مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI): وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (٠ ، ١) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة. وكانت قيمة هذا المؤشر في النموذج المدروس بهذه الدراسة (٠.٩٩٩) وهي قيمة مرضية لقبول النموذج حيث أنها تقترب من الواحد الصحيح.

✓ مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI): وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (٠ ، ١) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، وفي النموذج الحالي كانت قيمة هذا المؤشر (1) وتشير هذه القيمة إلى مطابقة تامة للنموذج.

✓ مؤشر توكر لويس Tucker-Lewis Index (TLI): وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (٠ ، ١) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، وفي النموذج الحالي كانت قيمة هذا المؤشر (١.٠١٢) وهذه قيمة مرتفعة تشير إلى مطابقة النموذج.

◀ مؤشر المطابقة المتزايد Incremental Fit Index (IFI): وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (٠ ، ١) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة. وفي النموذج الحالي كانت قيمة هذا المؤشر (1.007) وهذه قيمة مرتفعة تشير إلى مطابقة النموذج.

يتضح مما سبق أن النموذج المفترض لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل يطابق تماماً بيانات العينة، وهو ما يؤكد تشعب أبعاد المقياس على عامل كامن واحد وهو جودة حياة العمل، حيث كانت قيمة كا ٢ غير معنوية، وكذلك النسبة بين (X2) ودرجات الحرية (df) أقل من (٢) ، وكانت قيم مؤشرات حسن المطابقة مرتفعة وكذلك مؤشرات المطابقة المطلقة، و مؤشرات المطابقة المتزايدة ؛ إلى حد تساويها مع الحد الأقصى لهذه المؤشرات وهو الواحد الصحيح وكان مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التجريبي RMSEA أقل من ٠.٠٥ وهو ما يؤكد الصدق البنائي لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل الحالي. ومن ثم يمكن القول أن المقياس وفق المعايير المتحققة لجودة النموذج المفترض يحقق معاملاً صدقاً بناءً مرضياً.

• **ثبات المقياس:**

• **الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ:**

تم حساب الثبات بمعادلة كرونباخ والتي نطلق عليها أسم معامل ألفا كرونباخ Alpha ، وقد تبين أن معامل ثبات ألفا للمقياس ككل (٠.٨٧٩) وهو معامل ثبات مرتفع وفقا للمعايير القياسية؛ حيث يعتبر المقياس ثابتا إذا وقعت قيمة ألفا في المدى ٠.٧ - ٠.١ (رجاء محمود أبو علام ، ٢٠٠٤ ، ٤٤٨)

علاوة على أنه قد تم مراجعة نتائج قيمة ألفا بعد حذف العبارات فلم يجد الباحث أي عبارة من عبارات المقياس ارتفع بعد حذفها معامل الثبات. والجدول (٩) يوضح معامل ثبات الأبعاد الفرعية للمقياس .

جدول (٩) معامل الثبات لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل وأبعاده بطريقة ألفا كرونباخ

المقاييس	معاملات الارتباط
البعد الأول	٠.٧٦٩
البعد الثاني	٠.٦٤٥
البعد الثالث	٠.٥٧٢
البعد الرابع	٠.٦٥٨
الدرجة الكلية	٠.٨٧٩

• **الثبات إعادة التطبيق:**

استخدمت طريقة إعادة تطبيق لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل بفاصل زمني ثلاثة أسابيع من إجراء التطبيق الأول وذلك على عينة قوامها (٦٠) معلم ومعلمة من مدارس التربية الخاصة بالفيوم، وقد حسبت معاملات الارتباط للمقياس والأبعاد الأربعة بين مرتي التطبيق، كما هي موضحة بالجدول (١٠)

جدول (١٠) معاملات ارتباط للمقياس والأبعاد الفرعية لمقياس مؤشرات جودة حياة العمل بطريقة إعادة تطبيق الاختيار

المقاييس	معاملات الارتباط
البعد الأول	❖❖٠.٧٦٩
البعد الثاني	❖❖٠.٦٠٥
البعد الثالث	❖❖٠.٥٩٨
البعد الرابع	❖❖٠.٦٩٨
الدرجة الكلية	❖❖٠.٨٨٩

يتضح من جدول (١٠) أن جميع القيم دالة عند مستوى (٠.٠١)، بما يشير إلى معاملات ثبات مقبولة.

• **مقياس مؤشرات الشعور بالسعادة لدى معلمي التربية الخاصة (إعداد : الباحث) :**

نظرا لكون أن هذه الدراسة تسعى إلى التحقق من قدرة كل من متغيري السعادة والذكاء الروحي على التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة نجد أن لا بد من اختيار الأداة المناسبة لتحقيق هذا الهدف ؛ لذا حاول الباحث إعداد هذا المقياس وهو مقياس مؤشرات الشعور بالسعادة مستند

على ما جاء في الإطار النظري للبحث لمتغير السعادة وما ورد من أدوات لقياسها خلال الدراسات السابقة التي تناولت هذا المتغير، وما اطلع عليه الباحث من مقاييس واستبيانات هدفت إلى قياسها.

• **مبررات إعداد المقياس :**

هناك مجموعة من المبررات هي :

◀ ندرة المقاييس العربية المصممة والمقننة على عينات عربية أو مصرية من معلمي التربية الخاصة - في حدود علم الباحث - والتي تقيس السعادة من الجوانب التي يقيسها المقياس المعد وهي (مؤشر الدافعية الذاتية ومؤشر الحكمة والمعرفة، ومؤشر تقبل الذات)

◀ تشبع المقاييس الأجنبية بعوامل ثقافية تختلف عن ثقافة البيئة المصرية.  
◀ الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلى تحديد مؤشرات الشعور بالسعادة لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمدارس (التربية الفكرية، والأمل، والنور).

• **خطوات إعداد المقياس:**

مرّ تصميم المقياس بعدة مراحل كالتالي:

◀ مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة الخاصة بالسعادة بصفة عامة ولدى معلمي المدارس العادية ومعلمي التربية الخاصة بصفة خاصة والإفادة منها في بناء المقياس الحالي وتحديد أبعاده.

◀ الإطلاع على أهم المقاييس والاستبيانات الخاصة بالسعادة والتي يتم توضيحهم على النحو التالي:

✓ مقياس محمد وآخرون للسعادة "٢٠١٠" حيث يتكون هذا المقياس من (٦) أبعاد وهم: الدافعية الذاتية، والتسامي بالذات، وإدارة الانفعالات، والرضا عن الحياة، والقدرة على تذوق الجمال، وجودة الحياة.

✓ قائمة أكسفورد للسعادة بدراسة باربر "Barber, 2010".

✓ مقياس سبرينجر وهوس للسعادة "Springer & Hauser, 2006" ترجمة وتعريب أبوهاشم "٢٠١٠" والذي يتكون من (٦) أبعاد وهم: الاستقلال الذاتي، والتمكن البيئي، والتطور الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات.

✓ مقياس السعادة الزغبي "٢٠١٤" والذي يتكون من (٦) أبعاد وهم: الحكمة والمعرفة، والشجاعة، الحب والإنسانية، العدل والإنصاف، الاعتدال وضبط الذات، والسمو والروحانية.

✓ مقياس الاستمتاع بالحياة لدى طلاب الجامعة لعبد العال ومظلوم "٢٠١٣" والذي يتكون من (٣) مكونات هم: المكون المعرفي، والمكون الوجداني والمكون السلوكي الاجتماعي.

✓ مقياس التوجه نحو الحياة لبيترسون وزملائه "Peterson et al., 2005" والذي يتكون من (٣) أبعاد هم: معنى الحياة، والمتعة في الحياة، والانخراط في الحياة.

◀ في ضوء تحديد الباحث للتعريف الإجرائي ومفهوم السعادة من وجهة نظر هذا البحث وتحديد المكونات الأولية كمؤشرات دالة على السعادة صاغ البحث عدد من العبارات التي تشمل مكونات هذا المفهوم، ثم وضع الباحث أمام كل عبارة خمسة بدائل تدرج الاستجابة بها وهذه الاستجابات هي : دائما = ٥ درجات، غالبا = ٤ درجات، أحيانا = ٣ درجات، قليلا = ٢ درجة، نادرا = درجة واحدة .

◀ قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على بعض السادة المحكمين من أساتذة الجامعات في مجال القياس والتقويم والصحة النفسية وعلم النفس بكلية التربية جامعة الفيوم والمنيا وجامعة القاهرة، وبني سويف. ملحق (٣)

◀ أبقى الباحث على مجموعة العبارات التي وصلت نسبة الاتفاق عليها من ٨٠٪ فأكثر من اتفاق السادة المحكمين للمقياس في صورته الأولية، وذلك كما بالجدول (١١):

جدول (١١) نسبة اتفاق السادة المحكمين على مفردات مقياس مؤشرات الشعور بالسعادة

رقم المفردة	نسبة الاتفاق	رقم المفردة	نسبة الاتفاق	رقم المفردة	نسبة الاتفاق
١	٥٪	١٥	٨٥٪	٢٩	٩٠٪
٢	١٠٪	١٦	٩٠٪	٣٠	٩٥٪
٣	٢٥٪	١٧	٩٠٪	٣١	٩٠٪
٤	٨٥٪	١٨	١٠٪	٣٢	٩٥٪
٥	٩٠٪	١٩	٢٠٪	٣٣	٩٠٪
٦	٨٥٪	٢٠	١٠٪	٣٤	٥٪
٧	٨٠٪	٢١	٨٥٪	٣٥	٣٥٪
٨	٨٥٪	٢٢	٩٠٪	٣٦	٨٠٪
٩	٩٠٪	٢٣	٨٥٪	٣٧	٩٠٪
١٠	٩٥٪	٢٤	٨٠٪	٣٨	٩٥٪
١١	٨٥٪	٢٥	٩٥٪	٣٩	٩٥٪
١٢	٨٠٪	٢٦	٩٥٪	٤٠	٩٠٪
١٣	٩٥٪	٢٧	٥٪		
١٤	٥٪	٢٨	٨٠٪		

◀ تم حذف العبارات التي لم تحصل على نسب اتفاق أقل من ٨٠٪ كما بالجدول (١١).

◀ قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس بعد حذف المفردات إلي وصلت نسبة الاتفاق عليها أقل من ٨٠٪ من نسبة اتفاق السادة المحكمين حيث تم حذف عدد (١٠) عبارات لم تصل نسب الاتفاق عليهم إلى ٨٠٪ ليصبح المقياس مكون من ٣٠ مفردة.

◀ تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وعددهم (٣٠) وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت نتائج الاتساق الداخلي كما يلي:

جدول (١٢) الاتساق الداخلي لمقياس مقياس مؤشرات الشعور بالسعادة

رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية	رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية	رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية
١	٠.٦٧٢	١١	٠.٤١٥	٢١	٠.٤٥٣
٢	٠.٥٣٢	١٢	٠.٣٩٠	٢٢	٠.٥٩٥
٣	٠.٥٩٣	١٣	٠.٥٦٧	٢٣	٠.٥١٧
٤	٠.٦٦٥	١٤	٠.٥٩٧	٢٤	٠.٥٣١
٥	٠.٧٧٦	١٥	٠.٥٤٢	٢٥	٠.٥١١
٦	٠.٤٣٦	١٦	٠.٣٤٥	٢٦	٠.٣٢٢
٧	٠.٣٩٦	١٧	٠.٦٤٥	٢٧	٠.٤٠٨
٨	٠.٣٨٩	١٨	٠.٥٥١	٢٨	٠.٥١٢
٩	٠.٣٦٩	١٩	٠.٥٢٤	٢٩	٠.٤٢٢
١٠	٠.٤٣٢	٢٠	٠.٤٦٨	٣٠	٠.٣١٧

❖ دالة عند ٠.٠١

يتضح من الجدول (١٢) أن كافة مفردات المقياس معاملات الارتباط لها دال عند ٠.٠١، ليصبح المقياس مكون من ٢٩ مفردة خاضعة للتحقق من الخصائص السيكومترية.

#### • الخصائص السيكومترية للمقياس :

##### • صدق المقياس :

تم التحقق من صدق المقياس من خلال :

##### • الصدق العملي:

تم إجراء التحليل العملي للمقياس وذلك بعد حذف المفردات التي تم حذفها خلال إجراء الاتساق الداخلي ، حيث تم عمل التحليل العملي باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلينج، كما استخدم محك كاييرز الذي يتطلب مراجعة الجذر الكامن للعوامل الناتجة علي أن تقبل العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح وتعد عوامل عامة، كما تم تدوير المحاور بطريقة الفاريمكس Varimax واختيرت نسبة ٠.٣ كحد ادني لدلالة المتغيرات علي العوامل أو العبارات وذلك علي المعايير التحكيمية التالية: محك التشعب الجوهرية للبند بالعامل  $\leq 0.30$ ، محك جوهرية العامل  $\leq 3$  تشعبات جوهرية للبند.

قبل إجراء التحليل العملي تم التحقق من مدى كفاية العينة وذلك من خلال إجراء اختبار كفاية العينة (Kaiser-Meyer-Olkin test) KMO وأسفرت نتائج هذا الاختبار عن كفاية العينة لإجراء التحليل العملي حيث كانت قيمة KMO = ٠.٧٥٨ وقيمة Bartlett's Test of Sphericity = ٢٧٣٦.٢٢ دالة عند ٠.٠٠١، وبعد التأكد من كفاية العينة للتحليل العملي، كذلك تم التأكد من أن كافة الخلايا القطرية أكبر من ٠.٥، بعد ذلك أخضع الباحث مفردات المقياس وعددها (٢٩) مفردة للتحليل العملي. فأخرج التحليل العملي عدد (٨) عامل فسروا ٥٩.٠٠٤% من نسبة تباين درجات العينة .

ثم تم التدوير بطريقة الفاريمكس والتدوير على أربعة عوامل حيث نتجت بنية عاملية رباعية استطاعت أن تفسر نسبة ٤١.٥٦٣% من نسبة تباين درجات العينة على المقياس وتشبع عليهم ٢٩ مفردة من مفردات المقياس ، حيث تم حذف المفردة (٢٢) لكونها مفردة بينية تشبعت على عاملين بتشبعات متقاربة . وفيما يلي توضيح لعوامل المقياس الأربعة:

◀ العامل الأول: الشعور بالرضا عن الحياة وتقبل الذات.

تشبع هذا العامل بـ (١٤) مفردة جميعها حققت محك كايزر لتشبع المفردة على العامل ، كما استطاع هذا العامل أن يفسر نسبة تباين مقدارها ١٤.٢٤٥% من نسبة تباين درجات العينة على المقياس ؛ ولكن تبين أن اغلب مفردات هذا البعد تدور حول شعور الفرد بالرضا عن حياته وقدراته وإمكاناته وكذلك قدرته على التخطيط للمستقبل وتحقيق أهدافه ؛ إلا أن أعلى تشبعات تدور حول شعور الفرد بالرضا وتمتعه بالثقة بالنفس ؛ لذا مال الباحث لتسمية هذا العامل بـ مؤشر الشعور بالرضا عن الحياة وتقبل الذات؛ والجدول (١٣) يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوع هذه المفردات على العامل :

جدول (١٣) تشبعات مفردات العامل الأول لمقياس مؤشرات الشعور بالسعادة

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوع
١٨	أشعر بالرضا أسلوب حياتي.	٠.٧٠٩
٤	أشعر بالثقة في نفسي.	٠.٦٢٨
١٩	أشعر بالرضا عن الانجازات التي أقوم بها في حياتي.	٠.٦٠٠
١٤	استمتعت بتبادل الحوار مع زملائي بالمدسة واستفاد منه.	٠.٥٧٩
٥	أشعر بالإيجابية في الحياة.	٠.٥٧٢
١٢	لدي القدرة على التعامل مع ما أتعرض له من ضغوط	٠.٥٤٧
١٧	أشعر بالرضا عما أتقاضيه من أجر من عملي.	٠.٥٤٣
٢	أضع لنفسي خطة واضحة للتحسين من ذاتي .	٠.٥٣٢
١٥	أشعر بالرضا عن مظهرى الشخصي.	٠.٥٣١
١٦	أشعر بالرضا عن عملي كمعلم تربية خاصة.	٠.٥٢٤
٣	استطعت استغلال طاقاتي بشكل جيد .	٠.٤٩٤
٦	أشعر بالمتعة عند أداء أعمالي بالمدسة .	٠.٤٢٧
١	أضع لنفسي أهداف محددة وواضحة.	٠.٣٦٥
١٣	لدي القدرة على وضع خطط مستقبلية والعمل على تحقيقها .	٠.٣٤٤

قيمة تباين العامل : ١٤.٢٤٥%

يتضح من الجدول (١٣) تحقيق كافة مفردات هذا العامل لمحك كايزر لتشبع المفردة على العامل ؛ حيث تراوحت قيم معامل التشبع لمفردات هذا العامل ما بين ٠.٧٠٩ - ٠.٣٤٤ ، وكافة هذه المفردات ترتبط بهذا البعد فقط مما يشير أن هذا العامل عامل نقي وأن مفردات هذا العامل لا يوجد بها مفردات بينية حيث تشبعت كافة مفردات بقيمة تشبع عليه فقط.

◀ العامل الثاني: المقدره على اتخاذ القرار وإدارة الحياة.

تشبع هذا العامل بعدد (٥) مفردات حققوا محك تشبع المفردة على العامل واستطاعوا أن يفسروا نسبة تباين مقدارها ٩.٨٧٥% من تباين درجات العينة على المقياس، حيث توضح هذه المفردات مقدره الفرد على اتخاذ القرار والشعور

بالدافعية والقدرة على إدارة الحياة بشكل جيد ؛ لذا مال الباحث تسميه هذا العامل مؤشراً للقدرة على اتخاذ القرار وإدارة الحياة. والجدول (١٤) يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوع هذه المفردات على العامل:

جدول (١٤) تشبعات مفردات العامل الثاني لقياس مؤشرات الشعور بالسعادة

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوع
٩	أشعر بالقدرة على اتخاذ القرار في حياتي العملية.	٠.٧٩٧
١٠	استطيع التعرف على مشاعر الآخرين بسهولة.	٠.٧٩٥
١١	استطيع التكيف مع المواقف التي توجهنني .	٠.٦٨٠
٧	أشعر بدافعية عالية للعمل عند الذهاب إلى العمل.	٠.٦٧٣
٨	أشعر بالقدرة على إدارة أمور حياتي بشكل جيد.	٠.٦٠٤
قيمة تباين العامل : ٩.٨٧٥ %		

يتضح من الجدول (١٤) أن كافة قيم معاملات تشبع مفردات هذا العامل قد حققت محك كايز لتشبع المفردة على العامل ، حيث لوحظ أن كافة تشبعات مفردات هذا العامل تراوحت ما بين ٠.٧٩٧ - ٠.٦٠٤ .

◀ العامل الثالث: الشعور بالبهجة والاستمتاع في الحياة.

تشبع على هذا العامل عدد (٥) مفردات استطاعوا أن يفسروا نسبة ٨.٩٣٥% من تباين درجات عينة الدراسة على المقياس ،وبالنظر إلى مفردات هذا العامل تبين للباحث أنها تدور حول شعور الفرد بالاستمتاع والمتعة عند أداءه وتواجده بالعمل بين زملاءه وتلاميذه بالإضافة إلى رغبة الفرد في التطوير من نفسه؛ لذا مال الباحث إلى تسمية هذا العامل بالشعور بالبهجة والاستمتاع في الحياة والجدول (١٥) يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوع هذه المفردات على العامل:

جدول (١٥) تشبعات مفردات العامل الثالث لقياس مؤشرات الشعور بالسعادة

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوع
٢٨	أشعر بالاستمتاع عند أداء عملي.	٠.٧٧٠
٢٩	أشعر بالاستمتاع عن كل ما أقوم به من أعمال بالمدرسة.	٠.٧١٢
٣٠	أشعر بالمتعة عند تواجدي بين زملائي وتلاميذي بالعمل.	٠.٦٨٣
٢٧	عملي في المدرسة جعلني أحب الحياة.	٠.٦٥٧
٢٦	أشعر بالبهجة والمتعة في الحياة.	٠.٦٤٦
قيمة تباين العامل : ٨.٩٣٥ %		

يتضح من الجدول (١٥) أن كافة مفردات هذا العامل تشبعت تشبع نقى على هذا العامل، كما تبين أن كافة مفردات هذا العامل حققت محك تشبع المفردة على العامل؛ حيث تراوحت معاملات التشبع على هذا العامل ما بين ٠.٧٧٠ - ٠.٦٤٦ .

◀ العامل الرابع: الشعور بالتفاؤل في الحياة.

تشبع على هذا العامل عدد (٥) مفردات استطاعوا أن يفسروا نسبة ٨.٥٠٧% من تباين درجات عينة الدراسة على المقياس ،حيث تدور مفردات هذا العامل حول

مدى شعور الفرد بالتفاؤل والنظرة الإيجابية في الحياة ؛ لذا حاول الباحث تسمية هذا العامل بالشعور بالتفاؤل في الحياة ؛ والجدول (١٦) يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوع هذه المفردات على العامل:

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوع
٢٣	أشعر بأن حياتي دائماً مشرقة ومليئة بالتفاؤل والأمل.	٠.٦١٧
٢١	لدي القدرة على تطوير قدراتي في المستقبل.	٠.٤٨٦
٢٤	أشعر بالتفاؤل في المستقبل.	٠.٤٥٤
٢٠	أعتقد أنني صاف الذهن ومتصالح مع ذاتي.	٠.٤٠٤
٢٥	عملي بالمدرسة يجعلني أشعر بالأمل في المستقبل.	٠.٣٥٦

قيمة تباين العامل: ٨.٥٠٧٪

يتضح من الجدول (١٦) أن كافة مفردات هذا العامل تشبعت تشبع نقى على هذا العامل، كما تبين أن كافة مفردات هذا العامل حققت محك تشبع المفردة على العامل؛ حيث تراوحت معاملات التشبع على هذا العامل ما بين ٠.٣٥٦ - ٠.٦١٧ .

#### • الصدق التمييزي :

قام الباحث بحساب القدرة التمييزية لقياس مؤشرات الشعور بالسعادة، وذلك عن طريق تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٣٢٠) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، حيث تم حساب الإرباعي الأعلى وكانت قيمته (٩٧) حيث مثل مرتفعي الشعور بالسعادة والأرباعي الأدنى وكانت قيمته (٧٨) مثل محك منخفضي الشعور بالسعادة . ثم تم استخدام اختبار لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى والمقارنة بين نتائج المجموعتين، ويوضح الجدول (١٧) نتائج هذه المقارنة:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط الحسابي (م)	العدد (ن)	البيانات المجموعه
٠.٠٠١	١٨١	٧٧.٥٦	٣.١٧٧	١٠٣.٢٧	٩٤	مرتفعي الشعور بالسعادة
			١.٦٦	٧٣.٩٥٥	٨٩	منخفضي الشعور بالسعادة

وتظهر النتائج الموضحة بالجدول (١٧) أن للمقياس قوة تمييزية بين مرتفعي الشعور بالسعادة ومنخفضي الشعور بالسعادة عند مستوى دلالة ٠.٠١، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق تمييزي مرتفع.

#### • ثبات المقياس :

#### • الثبات بطريق معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب الثبات بمعادلة كرونباخ والتي نطلق عليها أسم معامل ألفا Alpha ، وكان معامل ثبات المقياس ٠.٧٩٥ وهو دال عند ٠.٠١، وهذا المعامل معامل ثبات عالي ، هذا وقد تم مراجعته مصفوفة معاملات الثبات في حالة حذف المفردات المؤثرة على درجات الثبات فتبين أن مدى معامل الثبات لكافة المفردات لا يبعد كثيرا عن معامل ثبات المقياس ككل.

• **النبات بطريقة التجزئة النصفية:**

تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية لنصفي المقياس وإيجاد معامل الارتباط بين الجزئين، حيث تبين أن معامل الثبات وفق هذه الطريقة ٠.٨٠٦، وبعد تصحيح هذه القيمة باستخدام معادلة سبيرمان بروان Spearman-Brown Coefficient كانت قيمة معامل الثبات ٠.٨٢٩ وهي قيمة عالية، وفي حالة التصحيح باستخدام معادلة جتمان Guttman Split-Half Coefficient كانت قيمة معامل الثبات ٠.٨٤٢ وهي قيمة ثبات عالي .

• **مقياس الذكاء الروحي (إعداد: الباحث).**

• **الهدف من المقياس :**

تم إعداد هذا المقياس بهدف تحديد ما يمتلكه فرد العينة بالبحث من ذكاء روحي وقيم روحية.

• **مببرات إعداد المقياس:**

اتضح للباحث من مطالعة بعض المقاييس التي تناولت الذكاء الروحي عدد من المبررات لإعداد هذا المقياس تمثلت في:

◀ تشبع المقاييس المعدة للذكاء الروحي ببعض العوامل الثقافية وخاصة المقاييس الأجنبية المترجمة إلى العربية كمقياس دير، ٢٠٠٨ للذكاء الروحي.

◀ محاولة الباحث اشتقاق عبارات المقياس من واقع ميداني للعينة.

◀ إعداد مقياس مشتق خصائص السيكومترية من واقع التطبيق على عينة البحث .

• **خطوات بناء المقياس :**

◀ الإطلاع على بعض المقاييس والاختبارات التي هدفت قياس الذكاء الروحي ولعل أشهر تلك المقاييس مقياس الذكاء الروحي المتكامل إعداد : أمرام ودراير (٢٠٠٧، ٢٠٠٨) تعريب كل من أرنوط (٢٠٠٨) . حيث يتكون هذا المقياس من ٨٣ عبارة موزعة على خمسة أبعاد أساسية عشوائية وهم : الوعي ، النعمة ، المعنى ، التفوق ، الحقيقة .

◀ إعداد استبيان مفتوح يتضمن سؤالين هما: ما المقصود بالذكاء الروحي من وجهة نظرك ؟ ، ما أهم الصفات الروحية التي يجب أن يتصف به الفرد ؟

◀ تحليل استجابات الاستبيان المفتوح للاستخلاص بعض العبارات التي تحاول تغطية أهم مكونات الذكاء الروحي التي أشارت إليها بعض الدراسات والبحوث التي تناولت ذلك.

◀ صياغة عدد (٤٥) عبارة حاول الباحث من خلالها تغطية أهم تلك المكونات وهي: إدراك المعنى، الشعور بالقناعة، إدراك القيمة. حيث هذه المكونات من أهم المكونات التي أشارت إليها الدراسات والبحوث السابقة.

- ◀ تم عرض المقياس في صورته الأولية على عينة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية بهدف تحكيم المقياس وتحديد مدى مناسبة عباراته ومكوناته لطبيعة المتغير (الذكاء الروحي).
- ◀ تم وضع البدائل التالية أمام كل مفردة من مفردات المقياس (٥ = موافق بشدة، ٤ = موافق، ٣ = متردد، ٢ = غير موافق، ١ = غير موافق بشدة).
- ◀ تم تطبيق المقياس بعد تحكيمه وبعد أن حازت كافة عباراته على نسبة اتفاق من ٨٠٪ فأكثر على عينة مكونة من ٥ معلمين بهدف تحديد إلى أي مدى العبارة تتسم بالوضوح وسلامة الصياغة. والجدول (١٨) يوضح نسبة اتفاق السادة المحكمين على عبارات المقياس. ملحق (٤)

جدول (١٨) نسبة اتفاق السادة المحكمين على مفردات مقياس الذكاء الروحي

رقم المفردة	نسبة الاتفاق	رقم المفردة	نسبة الاتفاق	رقم المفردة	نسبة الاتفاق
١	%٩٥	١٦	%٨٥	٣١	%٩٠
٢	%٨٥	١٧	%٩٠	٣٢	%٩٥
٣	%٩٥	١٨	%٩٠	٣٣	%٩٠
٤	%٨٥	١٩	%٨٠	٣٤	%٩٥
٥	%٩٠	٢٠	%٩٥	٣٥	%٩٠
٦	%٨٥	٢١	%٨٠	٣٦	%٨٥
٧	%٨٠	٢٢	%٨٥	٣٧	%٣٥
٨	%٨٥	٢٣	%٩٠	٣٨	%٨٠
٩	%٩٠	٢٤	%٨٥	٣٩	%٩٠
١٠	%٩٥	٢٥	%٨٠	٤٠	%٩٥
١١	%٨٥	٢٦	%٩٥	٤١	%٩٥
١٢	%٨٠	٢٧	%٩٥	٤٢	%٩٠
١٣	%٨٥	٢٨	%٨٥	٤٣	%٨٠
١٤	%٨٠	٢٩	%٩٠	٤٤	%٨٥
١٥	%٨٠	٣٠	%٨٠	٤٥	%٩٠

- ◀ قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس المكون من (٤٥) عبارة حيث تم حساب معامل الارتباط من خلال حساب معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس، وجاءت نتائج الاتساق الداخلي كما يلي :

جدول (١٩) الاتساق الداخلي لمقياس مقياس الذكاء الروحي

رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية	رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية	رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية
١	٠.٦٧٢	١٦	٠.٤١٥	٣١	٠.٠٥٣
٢	٠.٥٣٢	١٧	٠.٣٢	٣٢	٠.٠٩٥
٣	٠.٥٩٣	١٨	٠.٥٦٧	٣٣	٠.٥١٧
٤	٠.٦٦٥	١٩	٠.٥٩٧	٣٤	٠.٥٣١
٥	٠.٧٧٦	٢٠	٠.٥٤٢	٣٥	٠.٥١١
٦	٠.٤٣٦	٢١	٠.٤٥	٣٦	٠.٣٢٢
٧	٠.٣٩٦	٢٢	٠.٦٤٥	٣٧	٠.٠٤١
٨	٠.٣٨٩	٢٣	٠.٥٥١	٣٨	٠.٥١٢
٩	٠.٣٦٩	٢٤	٠.٥٢٤	٣٩	٠.٤٢٢
١٠	٠.٣٢٢	٢٥	٠.٤٦٨	٤٠	٠.٠١٧
١١	٠.٣٩٦	٢٦	٠.١٢	٤١	٠.١٠١
١٢	٠.٥٣٢	٢٧	٠.٦٣٢	٤٢	٠.٥٢٨
١٣	٠.٣٩٦	٢٨	٠.٥٢٤	٤٣	٠.٤٩٨
١٤	٠.٣٨٧	٢٩	٠.٥٩٦	٤٤	٠.٠٧٨
١٥	٠.٣٢٩	٣٠	٠.٢٣	٤٥	٠.٦٣٢

❖ دالة عند ٠.٠١

يتضح من الجدول (١٩) أن أغلب مفردات المقياس معاملات الارتباط لها دال عند ٠.٠١، باستثناء (١١) مفردة معاملات ارتباطها غير دالة ليصبح المقياس مكون من ٣٤ مفردة أخضعها الباحث للتحقق من الخصائص السيكومترية.

#### • الخصائص السيكومترية للمقياس :

##### • صدق المقياس :

تم التحقق من صدق المقياس من خلال :

##### • الصدق العاملي :

تم إجراء التحليل العاملي للمقياس وذلك بعد حذف المفردات التي تم حذفها خلال إجراء الاتساق الداخلي ، حيث تم عمل التحليل العاملي باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلنيج، كما استخدم محك كايزر الذي يتطلب مراجعة الجذر الكامن للعوامل الناتجة علي أن تقبل العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح وتعد عوامل عامة، كما تم تدوير المحاور بطريقة الفاريمكس Varimax واختيرت نسبة ٠.٣ كحد ادني لدلالة المتغيرات علي العوامل أو العبارات وذلك علي المعايير التحكيمية التالية: محك التشعب الجوهرية للبند بالعامل  $\leq 0.30$ ، محك جوهرية العامل  $\leq 3$  تشعبات جوهرية للبند.

قبل إجراء التحليل العاملي تم التحقق من مدى كفاية العينة وذلك من خلال إجراء اختبار كفاية العينة (KMO (Kaiser-Meyer-Olkin test) وأسفرت نتائج هذا الاختبار عن كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي حيث كانت قيمة KMO = ٠.٧٢٤ وقيمة Bartlett's Test of Sphericity = ٣٠١٦.٠٨٢ دالة عند ٠.٠٠١، ويعد التأكد من كفاية العينة للتحليل العاملي، كذلك تم التأكد من أن كافة الخلايا القطرية أكبر من ٠.٥، بعد ذلك أخضع الباحث مفردات المقياس وعددها (٣٤) مفردة للتحليل العاملي. فأخرج التحليل العاملي عدد (١١) عامل فسروا ٦١.٠٨٦% من نسبة تباين درجات العينة .

ثم تم التدوير بطريقة الفاريمكس والتدوير على ثلاثة عوامل حيث نتجت بنية عاملية ثلاثية استطاعت أن تفسر نسبة ٢٩.٩٤٥% من نسبة تباين درجات العينة على المقياس وتشعب عليهم (٣٢) مفردة ، حيث تم حذف مفردتين هما (١٢ ، ٤) لعدم تشبعهم على أي عامل من العوامل الثلاث . وفيما يلي توضيح لعوامل المقياس الثلاثة:

#### ◀ العامل الأول: الشعور بالرضا والقناعة.

تشعب هذا العامل بـ (١٣) مفردة جميعها حققت محك كايزر لتشعب المفردة على العامل ، كما استطاع هذا العامل أن يفسر نسبة تباين مقدارها ١٠.٦٨٩% من نسبة تباين درجات العينة على المقياس ؛ وبالنظر إلى مفردات ذلك العامل تبين أن أغلب هذه المفردات تدور حول شعور الفرد بالرضا والشعور بالمعنى وقيمة كل شئ في الحياة ؛ لذا مال الباحث لتسمية هذا العامل بـ بالرضا والقناعة

والجدول (٢٠) يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوع هذه المفردات على العامل :

جدول (٢٠) تشبعات مفردات العامل الأول لمقياس الذكاء الروحي

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوع
٢٢	ليس لدي أحقاد على أحد .	٠.٦٦٦
٣	لدي قناعة بمكانتي في عملي .	٠.٥٥٢
٢٠	كل شيء في الحياة له معنى يجب على الإنسان معرفته .	٠.٥٢٤
٢٧	يجب أن يحاسب الإنسان نفسه عن كل فعل يفعله .	٠.٥٢١
٣٤	أشعر بالاستمتاع عند فعلتي لأي عمل يساعد الآخرين .	٠.٤٨٥
١٩	لا يستحق أن يعيش من عاش لنفسه فقط .	٠.٤٨٣
٢٣	الرضا بما تملك حتى وأن كان قليل يجعلك تشعر بمعنى في الحياة	٠.٤٥١
١٦	التعاش مع الآخرين أحد النعم في الحياة .	٠.٤٤٠
١٠	أشعر بقيمة كبيرة لحب الناس لي .	٠.٤٣٦
٢١	أشعر بتوافق مع كل من أتعامل معهم .	٠.٤٢٧
١	أشعر بالقيمة في الحياة .	٠.٤٠٨
١١	أشعر بالرضا عن حياتي .	٠.٣٧٤
١٤	ارضى بما قسم الله لك تكن أغنى الناس .	٠.٣٥٩
قيمة تباين العامل : ١٠.٦٨٩٪		

يتضح من الجدول (٢٠) تحقيق كافة مفردات هذا العامل لمحك كايض لتشبع المفردة على العامل ؛ حيث تراوحت قيم معامل التشبع لمفردات هذا العامل ما بين ٠.٦٦٦ - ٠.٣٥٩، وكافة هذه المفردات ترتبط بهذا البعد فقط مما يشير أن هذا العامل عامل نقي وأن مفردات هذا العامل لا يوجد بها مفردات بينيه حيث تشبعت كافة مفردات بقيمة تشبع عليه فقط.

◀ العامل الثاني: إدراك وممارسة القيم الروحية.

تشبع هذا العامل بعدد (٩) مفردات حققوا محك تشبع المفردة على العامل واستطاعوا أن يفسروا نسبة تباين مقدارها ١٠.٣١٦٪ من تباين درجات العينة على المقياس، حيث يدور مضمون هذه المفردات ممارسة الفرد لبعض قيم ومعاني الروحية كالتعاون والتسامح والتعامل بحب مع الآخرين وكذلك الرضا عن التصرفات ؛ لذا حاول الباحث تسمية هذا العامل إدراك وممارسة القيم الروحية. والجدول (٢١) يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوع هذه المفردات على العامل:

جدول (٢١) تشبعات مفردات العامل الثاني لمقياس الذكاء الروحي

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوع
٢٩	يجب أن يكون الإنسان متسامح حتى مع من ظلموه .	٠.٦٩٢
٣٢	أشعر بالرضا عن كل تصرفاتي .	٠.٦٩٠
٢٦	التعاون مع الآخرين يجعل للحياة قيمة .	٠.٦٦٦
٣٣	يجب أن يحب الفرد ما يعمل حتى يعمل ما يحب .	٠.٦٢٥
٣١	أتعامل مع كل الناس بحب وود .	٠.٥٥٤
٢٨	أشعر أن عملي ذي قيمة .	٠.٥١١
٢٥	لدي العديد من النعم التي أشعر بالرضا عنها .	٠.٤٩٢
٣٠	يجب أن يكون الفرد متسامح مع ذاته .	٠.٤٤٨
٢٤	حل مشكلات الآخرين ومساعدتهم يشعرنى بالرضا .	٠.٤٣٨
قيمة تباين العامل : ١٠.٣١٦٪		

يتضح من الجدول (٢١) أن كافة قيم معاملات تشبع مفردات هذا العامل قد حققت محك كاييز لتشبع المفردة على العامل ، حيث لوحظ أن كافة تشبعات مفردات هذا العامل تراوحت ما بين ٠.٦٩٢ - ٠.٤٣٨ .  
 ◀ العامل الثالث: إدراك القيمة والحكمة من الأشياء .

تشبع على هذا العامل عدد (١٠) مفردات استطاعوا أن يفسروا نسبة ٨.٩٤٠٪ من تباين درجات عينة الدراسة على المقياس ،وبالنظر إلى مفردات هذا العامل تبين للباحث أنها أدراك الفرد للقيم الجمالية والالتزام بالعبادات والحكمة من خلق بعض الأشياء واتصاف الفرد ببعض القيم والصفات الإيجابية ؛ لذا حاول الباحث تسمية هذا العامل ب إدراك القيمة والحكمة من الأشياء ؛ والجدول (٢٢) يوضح مفردات هذا العامل ومعاملات شيوع هذه المفردات على العامل:

جدول (٢٢) تشبعات مفردات العامل الثالث لمقياس الذكاء الروحي

رقم المفردة	مضمون المفردة	معامل الشيوع
٩	لدى العديد من الصفات الإيجابية التي أتعامل بها .	٠.٦٠٣
٢	الالتزام بأداء العبادات من أهم القيم الروحية في الحياة.	٠.٦٠٠
٧	التعامل مع الآخرين له قيمة وجودية مهمة في الحياة.	٠.٥٧٥
١٥	ما خلق الله شئ إلا لحكمة.	٠.٥١٧
١٧	لا يوجد إنسان فاشل ولكن هناك إنسان لا يفهم ذاته.	٠.٤٩٠
١٨	أشعر بقيمة كل شئ في حياتي.	٠.٤٧٤
١٣	قد يمتلك الفرد العديد من الأشياء ولكن قد لا يشعر بقيمتها.	٠.٤٥٦
٨	يجب أن يعرف الفرد قيمة كل شئ في الحياة حتى يعرف كيف يتعامل معها.	٠.٤٢٣
٦	أشعر بالاستمتاع عند أداء مهامى في العمل .	٠.٣٤١
٥	المعلم صاحب رسالة سامية.	٠.٣٣٠

قيمة تباين العامل : ٨.٩٣٥٪

يتضح من الجدول (٢٢) أن كافة مفردات هذا العامل تشبعت تشبع نقى على هذا العامل، كما تبين أن كافة مفردات هذا العامل حققت محك تشبع المفردة على العامل؛ حيث تراوحت معاملات التشبع على هذا العامل ما بين ٠.٦٠٣ - ٠.٣٣٠ .

#### • الصدق التمييزي :

قام الباحث بحساب القدرة التمييزية لمقياس الذكاء الروحي، وذلك عن طريق تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٣٢٠) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، حيث تم حساب الإرباعي الأعلى وكانت قيمته (١٠٩) حيث مثل مرتفعي الشعور بالسعادة والأرباعي الأدنى وكانت قيمته (٨٩) مثل محك منخفضي الشعور بالسعادة . ثم تم استخدام اختبارات لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى والمقارنة بين نتائج المجموعتين، ويوضح الجدول (٢٣) نتائج هذه المقارنة:

جدول (٢٣) الصدق التمييزي لمقياس مؤشرات الشعور بالسعادة

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط الحسابي (م)	العدد (ن)	البيانات المجموعة
٠.٠١	١٦٦	٤١.٤٥	٦.٢٦	١١٦.٦٩	٨٤	مرتفعي الذكاء الروحي
			٤.٢٠	٨٢.٥٩	٨٤	منخفضي الذكاء الروحي

وتظهر النتائج الموضحة بالجدول (٢٣) أن للمقياس قوة تمييزية بين مرتفعي الذكاء الروحي ومنخفضي الذكاء الروحي عند مستوى دلالة ٠.٠١، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق تمييزي مرتفع.

#### • ثبات المقياس:

#### • الثبات بطريق معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب الثبات بمعادلة كرونباخ والتي نطلق عليها أسم معامل ألفا Alpha، وكان معامل ثبات المقياس ٠.٧٩٣ وهو دال عند ٠.٠١، وهذا المعامل معامل ثبات عالي، هذا وقد تم مراجعته مصفوفة معاملات الثبات في حالة حذف المفردات المؤثرة على درجات الثبات فتبين أن مدى معامل الثبات لكافة المفردات لا يبعد كثيرا عن معامل ثبات المقياس ككل.

#### • الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية لنصفي المقياس وإيجاد معامل الارتباط بين الجزئين، حيث تبين أن معامل الثبات وفق هذه الطريقة ٠.٦٠٦، وبعد تصحيح هذه القيمة باستخدام معادلة سبيرمان بروان Spearman-Brown Coefficient كانت قيمة معامل الثبات ٠.٦٦٧ وهي قيمة عالية، وفي حالة التصحيح باستخدام معادلة جتمان Guttman Split-Half Coefficient كانت قيمة معامل الثبات ٠.٧٩٣ وهي قيمة ثبات عالي.

#### • وصف متغيرات البحث:

تم وصف متغيرات البحث (الذكاء الروحي، السعادة، جودة حياة العمل) بهدف تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة فروض البحث، وذلك بتطبيق أدوات البحث بعد التحقق من الخصائص السيكومترية لها على عينة قوامها (٣٣٢) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة وفق الخصائص الموضحة بالجدول (١)، وفيما يلي وصف لهذه المتغيرات:

جدول (٢٤) وصف متغيرات البحث (الذكاء الروحي، السعادة، جودة حياة العمل) لعينة البحث الأساسية

البيان	جودة حياة العمل	الذكاء الروحي	السعادة
المتوسط	١٢٥.٧٨	٩٥.٠٩٣	١٠٣.٢١
الوسيط	١٢٦	٩٦	١٠٦
النوال	١٢٦	١٠٦	١٢٦
الانحراف المعياري	١٧.٩١	١٩.٧٨	٢٠.٥٤
معامل الالتواء	-٠.٤٠٢	-٠.١٠	-٠.٥٨٢
الخطأ المعياري لمعامل الالتواء	٠.١٣٤	٠.١٣٤	٠.١٣٤
معامل التفرطح	٠.٣٩٧	-٠.٦٨٧	-٠.٣٧٠
الخطأ المعياري لمعامل التفرطح	٠.٢٦٧	٠.٢٦٧	٠.٢٦٧

يتضح من الجدول (٢٤) اعتدالية توزيع درجات متغيرات الدراسة، حيث كان معامل الالتواء ومعامل التفرطح أقل من ضعف الخطأ المعياري لمعامل الالتواء والتفرطح؛ ومن ثم فقد تم استخدام الإحصاء البارامترية في معالجة فروض الدراسة.

• **نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:**

يحاول الباحث خلال هذه الجزئية عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها في ضوء ما تمكن الباحث من الوصول إلى نتائج؛ وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

• **نتائج الفرض الأول:**

ونصه " يوجد تفاعل دال بين الذكاء الروحي والسعادة في تأثيرهم على جودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة".

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل التباين ذي التصميم العاملي ٢ × ٢ لبيان دلالة تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة ومدى تأثير هذا التفاعل على جودة حياة العمل لدى عينة البحث وفيما يلي نتائج تحليل التباين:

جدول (٢٥) نتائج تحليل التباين ذي التصميم العاملي ٢ × ٢ لبيان أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل

المتغيرات	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
جودة حياة العمل	أ - الذكاء الروحي	٣٤٠٨٧.٣٢٨	٢	٧٠٤٣.٦٦٤	٩٢.٦٣٩	٠.٠٠١
	ب - السعادة	٢٠٤٣.٩٢٩	٣	٦٨١.٣١٠	٣.٧٠٣	٠.٠١٢
	تفاعل أ×ب	٣١٨٢.٠٩٨	٤	٧٩٥.٥٢٥	٤.٣٢٤	٠.٠٠٥
	تباين الخطأ	٥٩٢٤١.٣٨٠	٣٢٢	١٨٣.٩٧٩		
	المجموع الكلي	٥٣٥٩١١٣	٣٣١			

يتضح من الجدول (٢٥) وجود تأثير دال بين كل من الذكاء الروحي على جودة حياة العمل حيث كانت قيمة ف ٩٢.٦٣٩ وهي قيمة دالة عند ٠.٠٠١ ، كما اتضح وجود تأثير دال أيضا للسعادة على جودة حياة العمل حيث كانت قيمة ف ٣.٧٠٣ وهي قيمة دالة عند ٠.٠١ ، كما تضح وجود تأثير دال للتفاعل بين كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة البحث حيث كانت قيمة ف ٤.٣٢٤ وهي قيمة دالة عند ٠.٠٠٥ إلا أن هذه القيمة قيمة تأثير بسيطة . ومن ثم نلاحظ من هذه النتائج تحقق الفرض الأول والذي يشير إلى وجود تأثير دال للتفاعل بين كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة.

وتعكس هذه النتيجة أن متغير الذكاء الروحي كان أقوى المتغيرين تأثيراً على جودة حياة العمل مقارنة بالسعادة ، حتى مقارنة بقيمة تأثير تفاعل

المتغيرين سوياً ؛ وهذه النتيجة تعكس حقيقة مهمة أن وصول الفرد لمستوى عالي من الذكاء الروحي يتمثل في التسامي والرضا والقيم الروحية كالعفو والتسامح ، كذلك نجد أن هذه النتيجة تظهر لنا أن هذه القيم الروحية والسمات والمهارات الروحية تسهم وتؤثر إلى حد ما في شعور الفرد بجودة حياة العمل ؛ وخاصة وأن جودة حياة العمل تعكس مجموعة المعتقدات والمعارف التي يمتلكها الفرد حول مدى رضاه عن بيئة العمل.

• نتائج الفرض الثاني:

ونصه " توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً موجبة بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة".  
ولتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط لبرسون- Parson correlation factor وذلك بين متوسطي درجات عينة البحث على مقياس الذكاء الروحي ومتوسط درجاتهم على مقياس جودة حياة العمل ؛ والجدول (٢٦) يوضح نتائج معامل الارتباط :

جدول (٢٦) يوضح قيمة معامل الارتباط لبرسون بين جودة حياة العمل والذكاء الروحي

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
جودة حياة العمل	٣٣٢	١٢٥.٧٩	١٧.٩١	٣٣١	٠.٧٠٥	٠.٠١
	٣٣٢	١٠١.٦٧	١٣.٧٩			

يتضح من الجدول (٢٦) وجود علاقة ارتباطيه دالة موجبة بين جودة حياة العمل والذكاء الروحي ؛ حيث قيمة معامل الارتباط تساوي ٠.٧٠٥ وهي قيمة دالة عند ٠.٠١ وبحساب قيمة معامل الاغتراب لبيان قوة العلاقة بين متغير جودة حياة العمل والذكاء الروحي نجد أن :

$$\text{معامل الاغتراب} = \sqrt{1 - r^2}$$

حيث أن  $r^2$  يعرف بمعامل التحديد وتطبيق المعادلة السابقة نجد أن معامل الاغتراب يساوي = ٢٥.٥١%

ومن ثم تتفق هذه النتيجة مع دراسة أرنوط (٢٠٠٨) التي كشفت أحد نتائجها أنه يوجد علاقة ارتباطيه دالة موجبة بين الذكاء الروحي وجودة الحياة . ودراسة علي وآخرون "Ali et al., 2016" التي كشفت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن يمكن التنبؤ بطبيعة تلك العلاقة من خلال نمط الحياة . ودراسة دراسة يزداني وأشرافي " Yazdani&Ashrafi,2015" التي خلصت إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وجودة الحياة لدى عينة الدراسة. ودراسة دراسة كاور "Kaur,2013" التي خلصت إلى وجود علاقة

ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة .

ويمكن مناقشة نتائج هذا الفرض في ضوء أن الذكاء الروحي يساعد المعلم على زراعة الثقة بالنفس والوعي بالذات وبث التواضع في الفرد ومحاولة المساواة وعدم التمييز واحترام الاختلاف مع الآخرين بل وسعي الفرد لمساعدة الآخرين داخل وخارج بيئة العمل ومن ثم نجد الفرد متعاطف كريم وعليه يشعر بالتوافق في بيئة العمل وخارجها . كما أن الذكاء الروحي أحد المميزات الإنسانية التي تجعله مبدع ومبتكر ويستطيع أن يغير العديد من القواعد التقليدية ووضع قواعد جديدة بدلاً منها كما يمنحه القدرة على التمييز بين الأشياء المختلفة المحيطة به ويمنحه المقدرة على التذوق الجمالي والخلق والقدرة على تطوير القواعد والقوانين الجامدة ، كما يساهم في إدراكه للقدرة على التعاطف وفهم أغلب الأشياء المحيطة به . (أرنوط ، ٢٠٠٨ ، ٣٦٢) . حيث أوضح توني بوزان أن الذكاء الروحي يساهم في تحقيق الوفاق بين الإنسان ونفسه كما يتمتع أن الأفراد ذوي الذكاء الروحي المرتفع يتميزون بصفات وخصائص شخصية مميزة مثل النقاء والسلامة والمحبة والسعادة كما يتمتعون بمستوى عالي من جودة الحياة ، كما يشير ماسلوا أن تحقيق الذات حالة روحية يتدفق فيها إبداع المرء ويصبح مرحاً ومتسامحاً ويسعى لمساعدة الآخرين على الوصول إلى حالة من الحكمة والسعادة . (الشركسي ، ٢٠١٣ ، ٤٧٠)

وعليه نجد أن نتائج هذا الفرض تشير إلى تحقق هذا الفرض أنه يوجد علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل لدى معلمي التربية الخاصة .

#### • نتائج الفرض الثالث:

ونصه " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية موجبة بين السعادة وجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة".

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط لبرسون Parson-correlation factor وذلك بين متوسطي درجات عينة البحث على مقياس السعادة ومتوسط درجاتهم على مقياس جودة حياة العمل ؛ والجدول (٢٧) يوضح نتائج معامل الارتباط :

جدول (٢٧) يوضح قيمة معامل الارتباط لبرسون بين جودة حياة العمل والسعادة

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
جودة حياة العمل	٣٣٢	١٢٥.٧٩	١٧.٩١	٣٣١	٠.٢١٨	٠.٠٠٥
	٣٣٢	١٠٣.٢٢	٢٠.٥٤			

يتضح من الجدول (٢٧) وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين جودة حياة العمل والذكاء الروحي ؛ حيث قيمة معامل الارتباط تساوي ٠.٢١٨ وبحساب قيمة معامل الاغتراب لبيان قوة العلاقة بين متغير جودة حياة العمل والسعادة نجد أن :

معامل الاغتراب =  $\sqrt{1 - r^2}$  حيث أن  $r$  يعرف بمعامل التحديد وبتطبيق المعادلة السابقة نجد أن معامل الاغتراب يساوي = ٩٥٪ .

وهذه القيمة تظهر لنا أن العلاقة بين جودة حياة العمل والسعادة علاقة ضعيفة؛ وهذه النتيجة تظهر لنا أن إدراك الفرد لجودة حياة العمل ليس لها علاقة بمستوى شعوره بالسعادة. أما عن وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين جودة حياة العمل والسعادة فنجد أن هذه النتيجة تتفق مع بعض نتائج الدراسات التالية كدراسة تولابي وآخرين "Toulabi et al.,2013" والتي تفيد نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة وجودة حياة العمل لدى عينة الدراسة. ودراسة اليجان وآخرين "Ilgan et al.,2015" والتي كشفت بعض نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية السيكلوجية وجودة حياة العمل. إلا أن بعض النتائج الأخرى لهذه الدراسات تفسر لماذا أن قيمة معامل الارتباط ضعيفة ومن ثم معامل الاغتراب لتحديد قوة العلاقة كبير ، حيث أوضحت بعض نتائج الدراساتين السالف ذكرهم أنه رغم وجود علاقة ارتباطية بين جودة حياة العمل والسعادة إلا أنه لوحظ انخفاض درجات عينة هذه الدراسات على أداة قياس السعادة بهذه الدراسات .

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء بعض الحقائق التي تمكن الباحث من استقائها من خلال إعداد الإطار النظري والتي تتمثل في أن السعادة شعور نسبي بالرضا والاستمتاع لا علاقة له بشدة بمكانة أو مهنة الفرد ، حيث تعكس النظرية المعرفية ومن بينها افتراضات إليس للتفكير اللاعقلاني أن يربط الفرد سعادته ببعض المتغيرات الخارجية ولعل منها العمل أو يربط شعوره بالسعادة بالآخرين فليد أن يمتلك الفرد بعض المعتقدات الإيجابية التي تمكنه من إسعاد نفسه ؛ لذا ينوه الباحث إلى أنه على الرغم من وجود علاقة ارتباطية بين شعور الفرد بجودة بيئة العمل والسعادة إلا أن هذه العلاقة علاقة ضعيفة نظرا لأن جودة حياة العمل تبني من خلال معارف ومعتقدات حول بيئة العمل والسعادة أيضا تتلاقى معها في البعد المعرفي وخاصة انعكاس ذلك على بيئة العمل .

ومن ثم نجد أن هذا الفرض تحقق وهو وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين السعادة وجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة .

• نتائج الفرض الرابع:

ونصه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في جودة حياة العمل".

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث من معلمي التربية الفكرية وعينة البحث من معلمي الأمل للصم وعينة البحث من معلمي النور للمكفوفين على مقياس جودة حياة العمل ؛ والجدول (٢٨) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين :

جدول (٢٨) يوضح قيمة التباين بين المجموعات الثلاثة (معلمي التربية الفكرية، ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين) في جودة حياة العمل

البيان	مجموع المربعات الحرة	درجة الحرية	متوسط المربعات	نسبة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٥٨٢.٤٤٢	٢	٧٩١.٢٢١	٢.٤٨٩	٠.٠٨٥ غير دالة
داخل المجموعات	١٠٤٥٧٥.٣٧٤	٣٢٩	٣١٧.٨٥٨		
المجموع	١٠٦١٥٧.٨١٦	٣٣١			

يتضح من الجدول (٢٨) أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين على مقياس جودة حياة العمل؛ حيث كانت قيمة  $F = ٢.٤٨٩$  وهذه القيمة غير دالة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء سياسات تخطيط تلك المدارس حيث أن طبيعة العمل لا تختلف كثيرًا بين المدارس الثلاثة أما عن مفهوم جودة حياة العمل في حد ذاته كمفهوم فنجد أنه مفهوم يعكس معتقدات ومعارف الفرد حول الطبيعة المهنية وطبيعة العمل ومن ثم نجد أن طبيعة جودة حياة العمل لا ترتبط بطبيعة الإعاقة التي يدرس لها المعلم ، فكما أشارنا أن سياسات وتخطيط تلك المدارس واحد حيث طبيعة العمل واحدة طبيعة ، فهناك صفات يشترك فيها أغلب الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة . علاوة على أن أغلب المعلمين الذي يعملون في حقل التربية الخاصة العامل الفيصل والمؤثر معهم هو حصولهم على حافز التربية الخاصة وهو ما يعادل ٨٠٪ - في حدود معرفة الباحث . فهذا الحافز المادي يجعل من تلك المدارس ويجعل من معلمها طبيعة خاصة أنهم لا يفرق معهم فئات تلك الأطفال بل أن العامل الفاصل هو حصولهم على هذا الحافز .

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء افتراضات وطبيعة النظرية الوظيفية وفي ضوء مفهوم الرضا الوظيفي حيث دلت العديد من الدراسات التي حاولت بحث مفهوم جودة حياة العمل ومفهوم الرضا الوظيفي أن الفرد ربما يشعر بالرضا الوظيفي والمهني رغم بساطة تواضع العمل فهذا الرضا والقناعة

تنبع من داخل الضرد ويفحص أغلب المعلمين العاملين بهذا الحقل نجدهم يشعرون بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي فاعلبيهم أما حصلوا على ندب بإرادتهم أو نقل برغبتهم .

وفي ضوء ما سبق نجد أن الفرض الرابع من فروض هذا البحث قد تحقق وهو أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في جودة حياة العمل.

• نتائج الفرض الخامس :

ونصه " توجد فروق دالة إحصائية بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في السعادة " .

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث من معلمي التربية الفكرية وعينة البحث من معلمي الأمل للصم وعينة البحث من معلمي النور للمكفوفين على مقياس السعادة ؛ والجدول (٢٩) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين :

جدول (٢٩) يوضح قيمة التباين بين المجموعات الثلاثة (معلمي التربية الفكرية ، ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين) في السعادة

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	نسبة (ف) (مستوى الدلالة)
بين المجموعات	٤٦٠٧.٥١٥	٢	٢٣٠٣.٧٥٧	٥.٦١٣
داخل المجموعات	١٣٥٠٤١.٤٣٤	٣٢٩	٤١٠.٤٦٠	٠.٠٠٤
المجموع	١٣٩٦٤٨.٩٤٩	٣٣١		دالة

يتضح من الجدول (٢٩) أنه يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين على مقياس السعادة؛ حيث كانت قيمة ف = ٥.٦١٣ وهذه القيمة دالة عند ٠.٠٥ . ولتحديد اتجاه الفروق تم إجراء اختبار المقارنات البعدية المعروف Post-Hoc وجاءت نتائج الاختبار كما يلي :

جدول (٣٠) نتائج اختبار المقارنات البعدية لبيان الفروق بين المجموعات الثلاثة

المجموعة	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة
مدرسي مدار النور للمكفوفين	مدرسي مدارس الأمل للصم	٧.٢٤٥	٢.٧٦	٠.٠٠٩
مدرسي مدارس التربية الفكرية	مدرسي مدارس الأمل للصم	٨.٥٠١	٢.٧١	٠.٠٠٢
مدرسي مدارس التربية الفكرية	مدرسي مدارس الأمل للصم	١.٢٥١	٢.٧٠	غير دالة

يتضح من الجدول (٣٠) أن يوجد فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى عينات المدارس الثلاث ؛ إلا أن عند المقارنة بين عينة البحث من معلمي مدارس النور للمكفوفين ومعلمي مدارس الأمل للصم اتضح وجود فروق دالة

موجبة عند مستوى دلالة أعلى من ٠.٠٠٥ حيث كانت قيمة الدلالة ٠.٠٠٩. ومن ثم يمكن تجاهل تلك الفروق واعتبار هذه الفروق عارض لا دلالة لها.

أما في حالة المقارنة بين عينة البحث من معلمي النور للمكفوفين وعينة البحث من مدرسي التربية الفكرية فقد ظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السعادة لدى العينيتين عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥. أما عند المقارنة بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية وعينة البحث من معلمي الأمل للصم في متغير السعادة اتضح وجود فروق غير دالة إحصائياً.

ومن ثم فقد تحقق الفرض في بعض أجزائه ولم يتحقق في البعض الآخر وهنا نجد أنه يوجد فروق دالة إحصائية بين عينة البحث من معلمي مدارس النور للمكفوفين ومعلمي التربية الفكرية في السعادة، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة المناخ المدرسي لكل مدرسة من المدرستين، فمدرسة النور للمكفوفين بطبيعتها المنوطة بتعليم فئة المعاقين بصرياً يسودها مناخ من البهجة والسعادة ربما بمقدار أكبر من طبيعة مدرسة التربية الفكرية المنوطة بتعليم ذوي الإعاقة الذهنية تلك الشريحة من الأطفال الفاقدين للأهلية والقدرة على رعاية الذات، فإن كان المعلمين يشعرون بالرضا وجودة حياة عمل فربما هم قانطين على طبيعة التعامل إلى حد ما مع هذه الفئة وربما تلمس الباحث هذه النتيجة من واقع عملي أثناء زيارته للتدريب الميداني أن البيئة المدرسية لمدارس النور للمكفوفين أفضل البيئات الثلاث لمدارس التربية الخاصة من بيئة مدرسة الأمل للصم وبيئة مدرسة التربية الفكرية.

#### • نتائج الفرض السادس:

ونصه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين عينة البحث من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين في الذكاء الروحي".

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث من معلمي التربية الفكرية وعينة البحث من معلمي الأمل للصم وعينة البحث من معلمي النور للمكفوفين على مقياس الذكاء الروحي؛ والجدول (٣١) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين:

جدول (٣١) يوضح قيمة التباين بين المجموعات الثلاثة (معلمي التربية الفكرية، ومعلمي الأمل للصم ومعلمي النور للمكفوفين) في الذكاء الروحي

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	نسبة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٧٥١.٦٩٧	٢	٣٧٥.٨٤٨	١.٩٨٩	٠.١٣٨ غير دالة
داخل المجموعات	٦٢١٥٧.١٧١	٣٢٩	١٨٨.٩٢٨		
المجموع	٦٢٩٠٨.٨٦٧	٣٣١			

يتضح من الجدول (٣١) أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من معلمي التربية الفكرية ومعلمي الأمل للصم ومعلمي

النور للمكفوفين على مقياس الذكاء الروحي ؛ حيث كانت قيمة  $F = 1.989$  وهذه القيمة غير دالة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة متغير الذكاء الروحي حيث من خلال إطلاع الباحث حول هذا المفهوم اتضح له أن الذكاء الروحي يحاول يتعامل مع الجانب النقي في الشخصية الإنسانية يحاول يتعامل مع قدرة الفرد على التسامي والنقاء في العلاقات والقدرة على التسامح في تعاملاته والتسامح في كافة تصرفاته . لذا نجد أننا حينما نحاول تحديد الفروق بين عينة البحث من معلمي مدارس التربية الخاصة الثلاثة (النور للمكفوفين ، الأمل للصم التربوية الفكرية) نجد أنه لا يوجد فروق بينهم وهذه نتيجة منطقية فعمل هؤلاء المعلمين مع تلك الفئات يطرق لهم فرصه ويفتح لهم الباب للتأمل حول كيف أن الله حرم إنسان من نعمة ووفر هذه النعمة لدي الآخر، كيف أن الله قد عوض إنسان بنعمة أخرى عند حرمانه من نعمة ، فأثناء زيارات الباحث خلال إشراف التربية العملية لطلاب الدبلوم المهنية التربوية الخاصة لفت انتباه الباحث حديث بعض المعلمين عن فئة المعاقين بصرياً أن الله قد عوضهم بحاسة اللمس هذه عن حاسة البصر فأصبح كما سماهم الدكتور مصطفى محمود في أحد حلقات العلم والإيمان الأنامل المبصرة كيف يقرأ الكفيف بطريقة برايل ويسرعه يعجز عنها الشخص المبصر . حتى فئة المعاقين سمعياً كيف أن الله جعلهم يستطيعون التواصل وبعضهم البعض من خلال لغة الإشارة وكيف أنهم يستطيعون تيسير أمور حياتهم بطريقة ربما نحن الأصحاء ممن من الله علينا بهذه النعمة لا نستطيع . لذا يجد الباحث في هذه النتيجة نتيجة منطقية أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية بين فئات المعلمين الثلاث من مدارس التربية الخاصة في الذكاء الروحي . وهنا فقد تحقق الفرض السادس من فروض البحث .

#### • نتائج الفرض السابع :

ونصه " يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل في الذكاء الروحي " .

للتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة للتعرف على الفروق بين عينة البحث من مرتفعي جودة حياة العمل وعينة البحث من منخفضي جودة حياة العمل على مقياس الذكاء الروحي، وجاءت نتائج تطبيق الاختبار كما يلي :

جدول (٣٢) نتائج الفروق بين عينة البحث من مرتفعي جودة حياة العمل وعينة البحث من منخفضي

#### جودة حياة العمل على مقياس الذكاء الروحي

المتغير	عينة	العينة (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	درجة الحرية (df)	قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة (Sig)
الذكاء الروحي	مرتفعي جودة حياة العمل	٩٠	١١٥.٢٨٩	٩.٢٦	١٧٢	١٦.٣٨١	.٠٠١
	منخفضي جودة حياة العمل	٨٤	٩٠.٧١	١٠.٥٢			

يتضح من الجدول (٣٢) وجود فروق دالة إحصائية بين عينة البحث من مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل على مقياس الذكاء الروحي لصالح عينة البحث من مرتفعي جودة حياة العمل. وهنا فقد تحقق الفرض السابع الذي يحاول الكشف عن الفروق بين متوسط درجات عينة البحث من مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل على مقياس الذكاء الروحي. وربما تتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج بعض الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل في علاقتها بالذكاء الروحي أو حتى بعض المتغيرات قريبة الصلة بهذه المتغير كالرضا الوظيفي ومن هذه الدراسات دراسة Jeloudar & Goodarzi (٢٠١٢) والتي كشفت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحي ورضاهم الوظيفي لدى عينة من المعلمين بإيران، كذلك دراسة Khorshidi & Ebaadi (٢٠١٢) والتي كشفت نتائجها أيضاً عن وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين العاملين بجامعة طهران الوطنية بإيران. ودراسة Roohollah, et al (٢٠١٥) والتي حاولت الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة بمحافظة كرمان .

ويمكن تفسير هذه النتيجة في التقابل بين كلا المفهومين وهو جودة حياة العمل والذكاء الروحي فجودة حياة العمل عبارة عن معتقدات ومعارف الفرد حول الطبيعة المهنية وبيئة العمل، والذكاء الروحي يتمثل في مجموعة القدرات والمهارات الروحية وكيفية توظيفها في الحياة وحل المشكلات التي تقابله في الحياة .

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء سمات وخصائص الأفراد ذوي جودة الحياة العمل، فالفرد ذوي جودة حياة العمل مرتفع لابد وأن يتمتع بسمات كتقبل الذات وكتقدير الذات والرضا عن الحياة والقدرة على التسامح والسمو بكل شئ والتأمل في كل شئ ومعنى كل شئ وهذه الصفات كلها تتفق مع الأفراد الذين يتمتعون بذكاء روعي مرتفع أيضاً .

#### • نتائج الفرض الثامن :

ونصه " يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل في السعادة".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة للتعرف على الفروق بين عينة البحث من مرتفعي جودة حياة العمل وعينة البحث من منخفضي جودة حياة العمل على مقياس السعادة، وجاءت نتائج تطبيق الاختبار كما يلي :

جدول (٣٣) نتائج الفروق بين عينة البحث من مرتفعي جودة حياة العمل وعينة البحث من منخفضي جودة حياة العمل على مقياس السعادة

المتغير	عينة	العينة (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	درجة الحرية (df)	قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة (Sig)
السعادة	مرتفعي جودة حياة العمل	٩٠	١٠٤.٣٣	١٩.٣٩	١٧٢	٢.٨٦٤	٠.٠٠٥
	منخفضي جودة حياة العمل	٨٤	٩٥.٢٠	٢٢.٦٢			

يتضح من الجدول (٣٣) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين متوسط درجات مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل على مقياس السعادة ؛ إلا أن هذه الفروق تكاد تكون قليلة . وهذه النتيجة أيضا تتفق ونتائج الدراسة فيما يخص العلاقة بين جودة حياة العمل والسعادة .

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما سلف ذكره حول أن السعادة شعور نسبي وشعور داخلي ربما لا يكون سبب هذا الشعور بيئة العمل بل قد يكون الشعور بالسعادة من عدم يرجع إلى أسباب خارج بيئة العمل لذا فإنه من المنطق وجود أو عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل على مقياس السعادة .

#### • نتائج الفرض التاسع:

ونصه " يسهم الذكاء الروحي في التنبؤ بجودة حياة العمل لدي عينة البحث من معلمي التربية الخاصة".

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط ، حيث يفترض أن المتغير المستقل (الذكاء الروحي) منبأ بالمتغير التابع (جودة حياة العمل)، وذلك حسب الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، وحساب النسبة المئوية (ف) للإسهام ودلائنها، وقيمة المقدار الثابت اللازم لتكوين معامل المعادلة التنبؤية (الانحدارية)، ويوضح الجدول (٣٤) نتائج تحليل الانحدار البسيط:

جدول (٣٤) نتائج تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بجودة حياة العمل من خلال الذكاء الروحي

المتغير المستقل	المتغيرات التابعة	ن	معامل الارتباط R	التباين المشترك R2	معامل الانحدار Beta	قيمة (ف) للإسهام F	درجة الحرية (df)	دلالة الإسهام	الثابت
الذكاء الروحي	جودة حياة العمل	٣٣٢	٠.٧٠٥	٠.٤٩٦	٠.٩١٥	٣٢٥.٣٩	٣٣٠	٠.٠٠٠	٣٢.٧٢١

يتضح من الجدول (٣٤) إن متغير الذكاء الروحي استطاع أن يفسر ٧٠.٥% من تباين درجات عينة البحث على مقياس جودة حياة العمل وهي قيمة دالة (ف = ٣٢٥.٣٩) دالة عند المستوى (٠,٠٠١).

لذا يمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي :

• معادلة الانحدار :

المتغير التابع = قيمة الثابت + معامل الانحدار × المتغير المستقل .

جودة حياة العمل = ٣٢.٧٢١ + ٠.٩١٥ × درجة الطالب على مقياس الذكاء الروحي .

• نتائج الفرض العاشر:

ونصه " تسهم السعادة في التنبؤ بجودة حياة العمل لدي عينة البحث من معلمي التربية الخاصة "

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط ، حيث يفترض أن المتغير المستقل (السعادة) منبأ بالمتغير التابع (جودة حياة العمل)، وذلك حسب الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، وحساب النسبة الفائية (ف) للإسهام ودلائنها، وقيمة المقدار الثابت اللازم لتكوين معامل المعادلة التنبؤية (الانحدارية)، ويوضح الجدول (٣٥) نتائج تحليل الانحدار البسيط:

جدول (٣٥) نتائج تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بجودة حياة العمل من خلال السعادة

المتغير المستقل	المتغيرات التابعة	ن	معامل الارتباط R	التباين المشترك R2	معامل الانحدار Beta	قيمة (ف) للإسهام F	درجة الحرية (df)	دلالة الإسهام	الثابت
السعادة	جودة حياة العمل	٣٣٢	٠.٢١٨	٠.٠٤٧	٠.١٩٠	٥.٢٧	٣٣٠	٠.٠٠١	١٠٦.٢٠٢

يتضح من الجدول (٣٥) إن متغير الذكاء الروحي استطاع أن يفسر ٢.١٨٪ من تباين درجات عينة البحث على مقياس جودة حياة العمل وهى قيمة دالة (ف=٥.٢٧) دالة عند المستوى (٠,٠٠١).

لذا يمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي :

• معادلة الانحدار:

المتغير التابع = قيمة الثابت + معامل الانحدار × المتغير المستقل .

جودة حياة العمل = ١٠٦.٢٠٢ + ٠.١٩٠ × درجة الطالب على مقياس السعادة

من الجدول (٣٤) والجدول (٣٥) يتضح لنا قدرة كل من الذكاء الروحي والسعادة على التنبؤ بمتغير جودة حياة العمل ؛ ولكن المستفراء لهذه النتائج يلاحظ أن قيمة إسهام متغير الذكاء الروحي ٧.٠٩٪ من تباين درجات العينة بينما أسهم متغير السعادة في تفسير ٢.١٨٪ من تباين درجات عينة البحث على مقياس جودة حياة العمل ؛ إلا أن هذه النتيجة تعكس حقيقة واضحة هي أن الذكاء الروحي أسهم بدرجة عالية في التنبؤ بجودة حياة العمل من متغير

السعادة ، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج الفروض السابقة للبحث أن متغير السعادة في ارتباطه كان أضعف من متغير الذكاء الروحي في توضيح العلاقة بينه وبين جودة حياة العمل .

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء خصائص وصفات الأفراد ذوي جودة الحياة وذوي الذكاء الروحي المرتفع كما سبق ذكره أنهم يتقابل في بعض الصفات كالتسامح والرقي الأخلاقي وبعض والتسامي والرضا عن بيئة العمل مهما كانت متواضعة والرضا عما يتقاضاه الفرد من رواتب وسعي الفرد إلى تطوير قدراته ومهاراته وإمكانياته . كذلك أن الفرد حتى وأن كان يمتلك القليل فإنه قد يدرك السعادة ومن ثم نلاحظ أن السعادة ترتبط ببعض المعارف والمهارات التي تجعل من تصرفات الفرد ايجابيا في تعاملاته مع ظروف الحياة وضغوطها ، ومن ثم نلاحظ أن معادلة تنبؤ الذكاء الروحي بجودة حياة العمل أقو من معادلة تنبؤ السعادة بجودة حياة العمل . ومن ثم نلاحظ تحقق كلا الفرضين رقم أن تحقق الفرض التاسع أقوى من ن تحقق الفرض العاشر .

• نتائج الفرض الحادي عشر :

ونصه " يحقق النموذج البنائي لشكل مسار العلاقة بين كل من الذكاء الروحي والسعادة وجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة جودة حسن المطابقة " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم بناء نموذج يوضح مسارات العلاقة بين الذكاء الروحي والسعادة وجودة حياة العمل وذلك باستخدام برنامج AMOS-v20 وجاءت نتائج تحليل مسارات هذا النموذج البنائي كما يلي :

جدول (٣٦) مؤشرات جودة حسن المطابقة لمقاييس مؤشرات جودة حياة العمل

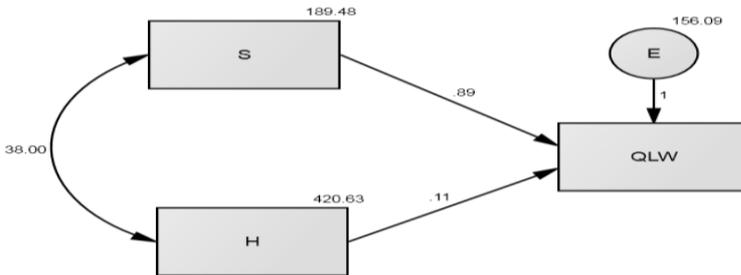
م	مؤشرات حسن المطابقة	رمز المؤشر	قيمة المؤشر
١	النسبة بين كا <sup>2</sup> /درجة الحرية (df)	$K^2(X^2)/df$	١.٣٢
٢	مؤشر المطابقة المقارنة	CFA	٠.٠٠٠
٣	مؤشر حسن المطابقة	GFA	١
٤	مؤشر حسن المطابقة المعدل	AGFI	١
٥	مؤشر المطابقة المعيارية	NFI	٠.٩٩٩
٦	مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج	ECVI	٠.٠٣٦
٧	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي .	RMSEA	٠.٠٠٠
٨	مؤشر توكر لوييس	TLI	١.٠٠٢
٩	مؤشر المطابقة المتزايد	IFI	١.٠٠٠

وفيما يلي توضيح لما تشير إليه هذه المؤشرات:

◀ النسبة بين قيم  $\chi^2$  (Chi-square) ودرجات الحرية df :  $K2(X2)/DF = ١.٣٢$  أي أقل من (٢) كما أن هذه القيمة دالة عند ٠.٠٠١ مما يشير إلى مطابقة النموذج المساري المفترض .

- ◀ مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit Indexes :
- ✓ مؤشر حسن المطابقة (GFI) Goodness of Fit Index: وفي النموذج الحالي كانت قيمته (١) مما يشير إلى مؤشر مرتفع.
  - ✓ مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI) : في النموذج الحالي كانت قيمته (١) مما يشير إلى مؤشر مرتفع.
  - ✓ مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) وفي النموذج موضع الدراسة كانت قيمة هذا المؤشر (٠.٠٠٠) وهو يشير إلى جودة عالية في المطابقة.
- ◀ مؤشرات المطابقة المتزايدة Incremental Fit Indexes :
- ✓ مؤشر المطابقة المعياري (NFI) Normed Fit Index : في النموذج المدروس بهذه الدراسة (٠.٩٩٩) وهي قيمة مرضية لقبول النموذج حيث أنها تقترب من الواحد الصحيح.
  - ✓ مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index: وفي النموذج الحالي كانت قيمة هذا المؤشر (1) وتشير هذه القيمة إلى مطابقة تامة للنموذج.
  - ✓ مؤشر توكر لوييس (TLI) Tucker-Lewis Index : في النموذج الحالي كانت قيمة هذا المؤشر (١.٠٠٢) وهذه القيمة تشير إلى مطابقة النموذج.
- ◀ مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) Incremental Fit Index: في النموذج الحالي كانت قيمة هذا المؤشر (١.٠٠٠) وهذه القيمة تشير إلى مطابقة النموذج.
- ◀ مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج ECVI : وفي النموذج الحالي قيمته ٠.٠٣٧ وهي قيمة مقبولة تشير إلى مطابقة النموذج .
- ◀ مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي: RMSEA وفي النموذج الحالي قيمته ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠٥ وهو ما يؤكد مطابقة النموذج المفترض للنموذج المعياري .

ومن ثم تعكس لنا نتائج المؤشرات السابقة مطابقة النموذج المفترض للبيانات بصورة جيدة ، حيث استطاع النموذج أن يحقق شروط حسن المطابقة ، والشكل (١) يوضح المسار التخطيطي لمتغيرات البحث وفق النموذج المساري المفترض :



شكل (١) المسار التخطيطي للعلاقة بين جودة حياة العمل والذكاء الروحي والسعادة

ومن الشكل (١) يمكن استخلاص الجدول الذي يوضح مسارات العلاقة بين جودة حياة العمل والذكاء الروحي (S) والسعادة (H)، فمن الشكل (٣٧) يتضح ما يلي :

جدول (٣٧) ملخص نتائج تحليل المسار للعلاقة بين جودة حياة العمل والذكاء الروحي والسعادة

جودة حياة العمل				المتغيرات
P	C.R	الخطأ المعياري S.E	التأثير Estimate	
٠.٠٠٠	١٧.٧٤٧	٠.٠٥٠	٠.٨٩	الذكاء الروحي (S)
٠.٠٠١	٣.٢٢٦	٠.٠٣٤	٠.١١	السعادة (H)

من استقراء النتائج الموضحة بالجدول (٣٧) يتضح لنا أن نموذج تحليل المسار للعلاقة بين جودة حياة العمل والذكاء الروحي والسعادة قد حقق مواصفات حسن المطابقة، أما عن نتائج تحليل المسار فقد اتضح وجود تأثير دال عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠١ بين جودة حياة العمل والذكاء الروحي، حيث قيمة معامل التأثير ٠.٨٩ وهي قيمة دالة ، كما كانت قيمة الخطأ المعياري لها المسار ٠.٠٥٠ وقيمة معامل العلاقة المسارية ١٧.٧٤٧ وهي قيمة دالة . أما عن مسار العلاقة بين جودة حياة العمل والسعادة فقد اتضح أن مسار العلاقة بينهما له تأثير ٠.١١ وهي قيمة معامل تأثير ضعيفة وهذه النتيجة تتفق مع سياق نتائج الفروض السابقة أن تأثير السعادة على جودة حياة العمل تأثير ضعيف علاوة على قيمة معامل التنبؤ لها كانت ضعيفة بالإضافة إلى أن قيمة معامل العلاقة المسارية كانت ٣.٢٢٦ وهي قيم ضعيفة رغم أنها قيمة دالة .

#### • ملخص نتائج البحث والتعقيب عليها:

باستقراء نتائج البحث اتضح للباحث أن هناك توافق وتجانس في منطقية نتائج الفروض الأحد عشر ، حيث عكست أغلب الفروض ضعف متغير السعادة في علاقته وإسهامه في التنبؤ والتأثير على جودة حياة العمل مقارنة بمتغير الذكاء الروحي ، كذلك اتضح من نتائج تحليل المسار أن تأثير مسار العلاقة بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل كان أكبر من تأثير السعادة على جودة حياة العمل . ومن ثم فقد خلصت نتائج البحث إلى النتائج التالية :

◀ وجود تأثير دال إحصائياً لتفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة .

◀ وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس جودة حياة العمل ودرجاتهم على مقياس الذكاء الروحي .

◀ وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس جودة حياة العمل ودرجاتهم على مقياس السعادة .

◀ لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من معلمي المكفوفين ومعلمي الصم ومعلمي التربية الفكرية على مقياس جودة حياة العمل .

- ◀ يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من معلمي المكفوفين ومعلمي الصم ومعلمي التربية الفكرية على مقياس الذكاء الروحي.
- ◀ لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من معلمي المكفوفين ومعلمي الصم ومعلمي التربية الفكرية على مقياس السعادة.
- ◀ يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل على مقياس الذكاء الروحي .
- ◀ يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من مرتفعي ومنخفضي جودة حياة العمل على مقياس السعادة .
- ◀ يساهم الذكاء الروحي في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة .
- ◀ تساهم السعادة في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة .
- ◀ يحقق نموذج تحليل المسار للعلاقة بين كل من الذكاء الروحي والسعادة وجودة حياة العمل معايير جودة حسن المطابقة للنموذج المفترض.
- **توصيات البحث:**

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يقدم الباحث بعض بعض التوصيات:
- ◀ عقد ندوات إرشادية لفئة معلمي التربية الخاصة لتحسين جوانب المهارات الوظيفية وجوانب المهارات الروحية بما يجعلهم يشعرون بجودة حياة في بيئة العمل .
- ◀ الاستفادة من نتائج البحث الحالي في تكملة دائرة البحث حول العوامل والمتغيرات المؤثرة في الشعور بجودة حياة العمل لدى فئة العاملين بمجال التربية الخاصة .
- ◀ عقد ورش عمل مع القيادات التربوية وتبصيرهم بأهمية متغير جودة حياة العمل ومدى مخاطر عدم شعور المعلم به في بيئة العمل وانعكاس ذلك على مستوى المؤسسة والنواتج القومي.
- ◀ عقد ندوات تثقيفية للمعلم بضرورة توظيف المهارات والقدرات الروحية في بيئة العمل بما يسمح للمعلم بالتسامح والرقي الفكري والروحي على مستوى العلاقات في بيئة العمل وخارجها .
- ◀ تصميم برامج تدريبية تنموية لتحسين مهارات الفرد الإيجابية التي تجعله يدرك مفهوم السعادة الحقيقية في الحياة ويتعلم كيف يسعد نفسه بنفسه .
- ◀ العمل على تحسين المهارات الإيجابية لدى المعلمين بما ينعكس بدوره على مستوى الذكاء الروحي والشعور بالسعادة لديهم .
- ◀ ضرورة بث القيم والمهارات والقدرات الروحية في بيئة العمل لما لها من دور وانعكاس ايجابي على مهارات الفرد الوظيفية.

• **دراسات وبحوث مقترحة:**

- ◀ أثر الإرشاد بالمعنى في تحسين جودة حياة العمل لدى معلمي التربية الفكرية .
- ◀ قدرة اختبار بقع الحبر على الكشف عن الديناميات الوظيفية لدى مرتفعي ومنخفضي الذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ◀ ديناميات العلاقة بين السعادة والذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة والمدارس العادية.
- ◀ المعتقدات المعرفية المنبئة بجودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة.
- ◀ الترقى الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في علاقته بالرضا المهني وجودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة.
- ◀ الإبداع الإداري كمنبئ بجودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة .
- ◀ أثر المدخل التكاملي في تحسين المهارات الروحية والقيم الروحية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة.

• **المراجع:**

- إبراهيم، نهال محمد السادات و جاد الرب، سيد محمد وطايل، مجدي محمد. (٢٠١٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في على الأداء في شركات القطاع الخاص والشركات متعددة الجنسيات : دراسة ميدانية مقارنة. إدارة الاعمال - مصر، ١٣٦، ٧٢ - ٧٧.
- أبو الديار، مسعد نجاح (٢٠١٥). فاعلية برنامج إرشادي في تنمية الذكاء الروحي وخفض السلوك التنمري لدى عينة من أطفال المرحلة الابتدائية . مجلة العلوم الاجتماعية - الكويت ١، (٤٣)، ٤٩ - ٨٧ .
- أبوهاشم، السيد محمد. (٢٠١٠). النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠(٨١)، ٢٦٨ - ٣٥٠.
- أرنوط، بشرى إسماعيل أحمد (٢٠٠٧). الذكاء الروحي وعلاقته بسمات الشخصية لدى عينات عمرية مختلفة . مجلة كلية التربية ( جامعة بنها ) - مصر، ١٧ (٧٢)، ١٢٤ - ١٩٠.
- أرنوط، بشرى إسماعيل أحمد (٢٠٠٨). الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة . مجلة رابطة التربية الحديثة - مصر، ١ (٢)، ٣١٣ - ٣٨٩.
- أرنوط، بشرى إسماعيل أحمد (٢٠١٦). تطوير مقياس الذكاء الروحي للعاديين وذوي الاحتياجات الخاصة من المراهقين والراشدين. مجلة الإرشاد النفسى - مصر، ٤٦، ١٥٥ - ١٩٨ .
- بشارة، موفق سليم (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بمقاومة الإغراء لدى طلبة جامعة الحسين بن طلال . مجلة كلية التربية - عين شمس - مصر، (٣٩)، ١ (٣٩٢) - ٣٠٧.
- البهاص، سيد أحمد. (٢٠٠٩). العفو كمتغير وسيط بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والشعور بالسعادة لدى طلاب الجامعة. مجلة الإرشاد النفسى، ٢٣، ٣٢٧ - ٣٧٨.
- جودة، أمال. (٢٠٠٧). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الأقصى. مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، ٢١ (٣)، ٦٩٧ - ٧٣٨.

- حيران ، عفاف. (٢٠١٤). جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري :دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال GPL بسكرة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- الخرزجي ، سناء على حسون (٢٠١٦) . الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة لدى المرشد التربوي . مجلة ديالي ، ٧٢ ، ٣١٣ - ٣٣٧ .
- دايبر، كريستوفر ، أمرام، يوسي (٢٠١٢). تقنين مقياس الذكاء الروحي على البيئة السعودية (ترجمة وتقنين: الشاوي، سليمان بن إبراهيم). التربية (جامعة الأزهر) - مصر (١٥٠)، ٢، ٤٦٥ - ٥٠٠ .
- الدحود، حسني فؤاد.(٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الجامعة الإسلامية بغزة.
- الزغبى، أحمد محمد.(٢٠١٤). الشعور بالسعادة وعلاقته بمفهوم الذات لدى عينة من طلبة جامعة دمشق. مجلة العلوم الاجتماعية، ٤٢(٤)، ٣٣ - ٧٤.
- زهران، حامد. (٢٠٠٥) . الصحة النفسية والعلاج النفسي "ط٤" . مصر، عالم الكتب الشركسي، أحمد صابر (٢٠١٣). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة وتقدير الذات لدى عينة من المكفوفين والعادين . مجلة كلية الآداب - جامعة أسيوط - مصر ، ٤٦ ، ٤٣٦ - ٤٨٨ .
- الشنطي، محمود عبد الرحمن . (٢٠١٦). أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية : دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية. المجلة الاردنية في إدارة الاعمال(الأردن) ، ١٢ (١)، ٣١ - ٥٧ .
- عابدين، حسن سعد محمود (٢٠١٢). الذكاء الروحي وفاعلية الذات وتأثيرهما في مواقف الحياة الضاغطة لدى طلاب الجامعة . التربية (جامعة الأزهر) - مصر ، (١٥٠) ٢ ، ٣٣٧ - ٤٠٠ .
- عبدالجواد، وفاء محمد وحسين، رمضان عاشور. (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والعادين. مجلة العلوم التربوية، ٢٣(٢)، ١ - ٦٢ .
- عبدالعال، تحية محمد ومظلوم، مصطفى على. (٢٠١٣). الاستمتاع بالحياة في علاقته ببعض متغيرات الشخصية الإيجابية : دراسة في علم النفس الإيجابي. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٤(٩٣)، ٧٩ - ١٦٣ .
- على، رشا محمد والموافي، فؤاد حامد وعمر وعمر ورفعت وأبو زيد ،أحمد محمد. (٢٠٠٩). العلاقة بين إدارة الحياة والسعادة لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية ببورسعيد (٥)، ١٤٤=١٨٠ .
- العنزى، فريح عويد. (٢٠٠١). الشعور بالسعادة وعلاقته ببعض السمات الشخصية دراسة ارتباطية مقارنة بين الذكور والإناث. مجلة دراسات نفسية، ١١(٣)، ٣٥١ - ٣٧٧ .
- عوض، حسن منصور السيد و جادالرب، سيد محمد والسعيد، هاني محمد. (٢٠١٢). تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية : دراسة ميدانية مقارنة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية - مصر، ٣(١)، ٢٩٣ - ٣٠٧ .
- الفت ، عاشور موسى (٢٠١٥) . أثر أسلوب توكيد الذات في تنمية الذكاء الروح ي لدى طالبات المرحلة المتوسطة . مجلة الأستاذ ، (٢١٣) ، ٣٩٩ - ٤٢٦ .
- محمد، مروة حمدي ومنصور ، طلعت و شند، سميرة. (٢٠١٠). مقياس الإحساس بالسعادة للمرأة المصرية. مجلة الإرشاد النفسي، ٢٧، ٤١٦ - ٤٣٠ .

- محمود، عبدالله جاد. (٢٠١٠). بعض المتغيرات المعرفية و الشخصية المساهمة في السعادة. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٦٦، ١٩٥ - ٢٧١.
- النور، أحمد يعقوب. (٢٠١٣). فعالية الذات وعلاقتها بالسعادة والتحصيل الأكاديمي. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٤(٩٤)، ١٥١-١٧٨.
- يوسف، أسامة زياد. (٢٠١٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة الجامعة الإسلامية بغزة.
- يونس، أمل عبدالكريم قاسم (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة والإنجاز الأكاديمي لدى الطالبات الملمات بالجامعة. مجلة الإرشاد النفسى - مصر، ٤٤، ١٠٣ - ١٤٢.
- Abdel - Khalek, A & Lester, D. (2010). Personal and Psychological Correlates of Happiness among a Sample of Kuwaiti Muslim Students. *Journal of Muslim Mental Health*, 5(2), 194-209.
- Afsar, S. & Burcu, E. (2014). The adaptation and validation of quality of work life scale to Turkish culture. *Applied research quality life*, 9,897-910.
- Afsar, S. (2014).Impact of the quality of work-life on organizational commitment: A comparative study on academicians working for state and foundation universities in Turkey. *International journal of social sciences*, 3(4), 124-152.
- Ali, S., Taziki, M., Akbari, M., Saghafi, S & Behnampour, N. (2016). The relationship between spiritual intelligence and lifestyle with job satisfaction in Gorgan City primary school teachers. *Health, Spirituality and Medical Ethics*, 3(2), 30-36.
- Al-Zboon,E., Al\_Dababneh,K. & Ahmad,J (2015). The relationship between teachers' happiness and quality of working life. *Education*, 135(3), 380-388.
- Anita Abdul, R., Imaduddin, A and Mohd Rashid, A (2013). The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia.
- Anusorn, S.; Lee, D.; Sirgy, M. & Senasu, K. (2015). The impact of incongruity between an organization's CSR orientation and its employees' CSR orientation on employees' quality of work life. *Journal of Business Research*, 68, 60-66.
- Barber,J. (2010). An examination of happiness and its relationship to community college students' coping strategies and academic performance. Ph.D, Morgan State University.
- Beyranvand, H., Azizi, A. & Manshadi, S. (2016). Relationship between attachment styles and spiritual intelligence and marital

- satisfaction in married female teachers. *J Mazandarn Univ Med Sci*, 26(135), 149-152.
- Bhatnagar, T. & Soni, H. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction of school teachers in Udaipur city. *IOSR journal of business and management*, 17(3), 10-14.
  - Blackford, K. (2015). Quality of working life - an exploration of contributing factors and their relative salience to employees. Ph.D, University of Bath.
  - Chin, S., Anantharaman, R & Tong, D. (2011). The roles of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-9.
  - Chin, S., Raman, K., Yeow, J & Eze, U. (2012). Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence In Nurturing Creativity And Innovation Among Successful Entrepreneurs: A Conceptual Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 261-267.
  - Danford, A., Richardson, M., Stewart, P., Tailby, S & Upchurch, M. (2008). Partnership, high performance work systems and quality of working life. *New technology, work and employmen*, 23(3), 151-165.
  - Devin, H., Ghahramanlou, F., Fooladian, A. & Zohoorian, Z. (2012). The relationship between locus of control (internal external) and happiness in pre-elementary teachers in Iran. *Procedia - social and behavioral sciences*, 46, 4169-4173.
  - Dhar, N... Datta, U. & Nandan, D. (2008). Importance of spiritual health in public health systems of India. *Health and Population- Perspectives and Issues*, 31(3), 204-211.
  - Emmons, R. (2000b). Spirituality and intelligence: problems and prospects. *International Journal for the Psychology of Religion*, 10 (1), 57-64.
  - Erozkhan, A., Dogan, U & Adiguzel, A. (2016). Self-efficacy, Self-esteem, and Subjective Happiness of Teacher Candidates at the Pedagogical Formation Certificate Program. *Journal of Education and Training Studies*, 4 (8), 72-82.
  - Farid, H.; Izadi, Z.; Ismail, I & 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, 54-61.
  - Furnham, A. & Christoforou, I. (2007). Personality traits, emotional intelligence, and multiple happiness. *North American journal of psychology*, 9(3), 439-462.

- George, M. (2006). Practical applications of spiritual intelligence in the workplace. *Human Resource Management International Diges*, 14 (5), 3-5.
- George, G. (2014). Perceived factors that influence teachers' quality of work life in primary schools in one education district in Trinidad and Tobago. *International journal of humanities social sciences and education*, 1(10), 101-113.
- Ghaderi, E. & Moradi, M. (2015). The relationship between quality of work life and organizational happiness (Case study: Agriculture organization of Kermanshah province). *Indian journal of fundamental and applied life sciences*, 5(4), 1427-1436.
- Golkar, H. (2013). The relationship between QWL and job satisfaction: A survey of human resource managers in Iran. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5(8), 215-224.
- Gruber, J., Mauss, I., & Tamir, M. (2011). A dark side of happiness? How, when, and why happiness is not always good. *Perspectives on psychological science*, 6(3), 222-233.
- Hanefar, S., Siraj, S & Sa'ari, C. (2015). The application of content analysis toward the development of spiritual intelligence model for human excellence (SIMHE). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 603-610.
- Ilgan, A., Cengiz, O., Ata, A. & Akram, M. (2015). The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. *The journal of happiness & well-being*, 3(2), 159-181.
- Isfahani, A & Nobakht, H. (2013). Impact of Spiritual Intelligence on the Staff Happiness (Case Study: Golpayegan Petrochemical Company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(7), 253-266.
- Jadav, S. (2012). A preparation and standardization of spiritual intelligence scale. *International Journal for Research in Education*, 1 (1), 74-81.
- Jamali, M., Aghihi, R & Kahyani, Y. (2015). Effect of Quality of Work Life on Labor Productivity High School Teachersi Sharekord City. *Journal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3(1), 385-390.
- Jeloudar, S & Goodarzi, F. (2012). What is the relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among MA and BA teachers? *International Journal of Business and Social Science*, 3 (8), 299-303.

- Jong, H. (2013). Measuring resilience, happiness and sense of coherence of teachers in rural schools. Master, University of Pretoria.
- Kalantarkousheh, S., Sharghi, N., Soleimani, M. & Ramezani, S. (2014). The Role of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment in Employees of Universities in Tehran Province, Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140,499-505.
- Kantenm, S. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - social and behavioral sciences*, 62, 360 – 366.
- Kaur, M. (2013). Spiritual intelligence of secondary school teachers in relation to their job satisfaction. *International Journal of Educational Research and Technology*, 4 (3), 104-109.
- Kazem, M., Khorasani, M. & Nematizadeh, F. (2012). Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan city. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(9), 438-448.
- Khorshidi, A & Ebaadi, M (2012). Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction. *Journal of applied environmental and biological sciences*, 2 (3), 130-133.
- Kilcup, C. (2016). Secret wisdom: Spiritual intelligence in adolescents. *Gifted Education International*, 32(3), 242-257.
- King, D. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Master, Trent University.
- Koradžija, M., Žižek, S. & Mumel, D. (2016). The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and Employees. *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 62(2), 51–60.
- Kulkarni, P. (2013). A literature review on training & development and quality of work life. *Journal of arts, science & commerce*, 4(2), 136-143.
- Laar, D., Edwards, J. & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Jan research methodology*, 325-333.
- Langevin, E. (2013). Undergraduate student happiness and academic performance: A correlation study. Ph.D. School of advanced studies, University of Phoenix.
- Layer, J. (2005). Human performance in agile production systems: A longitudinal study in system outcomes, human cognition, and quality of work life. Ph.D, University of Louisville.

- Lewchuk, W., Stewart, P. & Yates, C. (2001). Quality of working life in the automobile industry: A Canada-UK comparative study. *New technology, work and employment*, 16(2), 72-87.
- Martei, J. & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research*, 77,333-368.
- Mirkamali, S. & Thani, F. (2011). A Study on the quality of work life (QWL) among faculty members of university of Tehran (UT) and Sharif University of technology (SUT). *Procedia - social and behavioral sciences*, 29, 179-187.
- Nazir U., Qureshi T., Shafaat T. (2011). Office harassment: A negative influence on quality of work life. *African journal of business management*, 5(25), 10276–10285.
- Nematzadeh, A. & SAR, H. (2014). Effectiveness of group reality therapy in increasing the teachers' happiness. *Procedia - social and behavioral sciences*, 116,907-912.
- Obias, P. (2016). Spiritual Intelligence of Pre-Service Students: Insights for Responsive Innovative Teachers and Transformative Education Leaders. *The Normal Lights*, 10 (1), 204-236.
- Painton, M. (2009). Children's Spiritual Intelligence. In O'Higgins-Norman, J & Scott, D. (2009). *International Handbooks of Religion and Education*. Springer.
- Papi, A. & Nuralizadeh, R. (2014). Investigating the relationship between the quality of work life and the emergence of organizational citizenship behavior among primary school teachers in Andimeshk. *International journal on new trends in education and literature*, 1(4), 32-42.
- Pavithra, S. & Barani, G. (2012). A study on quality of work life of lawyers in Coimbatore district. *Indian streams research journal*, 2(8), 1-8.
- Penny, W. & Joanne, C. (2013). Casino employees' perceptions of their quality of work life. *International journal of hospitality management*, 34, 348– 358.
- Peterson, c., Park, N. & Seligman, E. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of happiness studies*, 6, 25–41.
- Rani, A., Abidin, I, & Hamid, M. (2013). The impact of spiritual intelligence on work performance: case studies in government

- hospitals of East Coast of Malaysia. *The Macrothème Review* 2(3), 46-59.
- Ronel, N & Gan, R. (2008). The Experience of Spiritual Intelligence. *The Journal of Transpersonal Psychology*, 40 (1), 100-118.
  - Roohollah, H., Farahnaz, D., Fatemeh, M & Parvin, T (2015). The relationship between spiritual intelligence and job satisfaction of teachers in special schools in Kerman province. *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology*, 3(1) 2015:492-497.
  - Schiffrin, K & Nelson, S. (2010). Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and perceived stress. *J Happiness Stud*, 11, 33-39.
  - Senasu, K. & Singhapakdi, A. (2014). Relative effects of lower-order and higher-order quality of work life on employee job satisfaction and life satisfaction: Case studies of service and manufacturing sectors in Thailand. *Kasetsart J.*, 35, 73-83.
  - Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E. & Ghoroneh, D. (2011). A Survey of relationship between the quality of work life and performance of department chairpersons of Esfahan University and Esfahan medical science university. *Procedia - social and behavioral sciences*, 30, 1555 – 1560.
  - Sharma, S & Sharma, A. (2014). A study of spiritual intelligence among secondary school teachers in relation to socio-demographic variables. *Indian Streams Research Journal*, 1-10.
  - Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theory. *Social indicators research*, 55, 241–302.
  - Sisk, D. (2002). Spiritual intelligence: The tenth intelligence that integrates all other intelligences. *Gifted Education International*, 16(3), 208-212.
  - Sood, S., Bakhshi, A & Gupta, R. (2012). Relationship between personality traits, spiritual intelligence and well being in university students. *Journal of Education and Practice*, 3 (10), 55-59.
  - Steijn, B. (2001). Work systems, quality of working life and attitudes of workers: An empirical study towards the effects of team and non-teamwork. *New technology, work and employmen*, 16(3), 191-203.

- Swamy, N., Nanjundeswaraswamy, T. & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. International journal of caring sciences, 8(2), 281-300.
- Tan, A. & Majid, D. (2011). Teachers' perceptions of creativity and happiness: a perspective from Singapore. Procedia Social and Behavioral Sciences, 15, 173-180.
- Tan, S., Chin, S., Seyal, A., Yeow, J & Tan, K. (2013). The Relationship between Spiritual Intelligence and Transformational Leadership Style among Student Leaders. Journal of Southeast Asian Research, 1-17.
- Tongo, C. (2015). Social responsibility, quality of work Life and motivation to contribute in the Nigerian Society. J bus ethics, 126, 219-233.
- Toulabi, Z., Raoufi, M. & Allahpourashraf, Y. (2013). The relationship between teachers' happiness and quality of working life. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 84, 691 – 695.
- Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? Journal of Humanistic Psychology, 42 (2), 16-33.
- Veenhoven, R. (2001). What we know about happiness? Paper presented at the dialogue on "Gross National Happiness: Wouds choten, Zeist". The Nether Lands, 1-32.
- Yazdani, B & Ashrafi, J. (2015). Investigation of relationship between aspects of spiritual intelligence and quality of work life for human resources. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences, 5, 3890- 3899.

