

**فعالية برنامج إرشادي جمعي فى تنمية الذكاء الروحي
والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة**

د/عمر السيد حمادة
أستاذًا للتربية الخاصة المساعد
كلية التربية - جامعة الملك فيصل

ملخص البحث:

استهدف البحث الحالي التعرف على فعالية برنامج إرشادي جمعي لتنمية الذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة وأثره على الرضا الوظيفي لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (١٤) معلماً من معلمي (الصم والموهوبين وذوي الإعاقة الفكرية) في المرحلة المتوسطة والعاملين بالمدارس الحكومية بمدارس الاحساء وتم تقسيمهم بالتساوي إلى مجموعتين أحدهما تجريبية مكونة من (٧) معلمين والأخرى ضابطة مكونة من (٧) معلمين، وتم تطبيق مقياسي الذكاء الروحي والرضا الوظيفي من إعداد الباحث إضافة إلى برنامج لتنمية الذكاء الروحي لدى هؤلاء المعلمين وأظهرت النتائج ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة الضابطة ورتب درجات المجموعة التجريبية على مقياس الذكاء الروحي في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الذكاء الروحي لصالح القياس البعدي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمقياس الذكاء الروحي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب المجموعة الضابطة ورتب درجات المجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي في القياسين البعدي لصالح المجموعة التجريبية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمقياس الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: معلمي التربية الخاصة - الرضا الوظيفي - الذكاء الروحي.

Abstract:

The present study aimed to effective mentoring program for the development of spiritual intelligence I own and its impact on job satisfaction have education teachers and study sample consisted of (14) a teacher of teachers (the deaf and talented and mental retardation) in the middle stage and working in public schools Ahsa were divided evenly into two groups, one experimental consisting of (7) teachers and other controlling group (7) teachers were applied Stand art spiritual intelligence and job satisfaction of the researcher added to the program for the development of spiritual intelligence of these teachers and the results showed the following:-There were statistically significant differences between the average scores of the control group ranks and ranks of the experimental group on the spiritual intelligence in the dimensional measurement for the experimental group scale. There were statistically significant differences among the middle ranks of the experimental group in the pre and post indices on the spiritual intelligence scale in favor of telemetric. There were no statistically significant differences between the mean scores of the experimental group arranged in two measurements dimensional and sequential to gauge the spiritual intelligence. The presence of statistically significant differences among the middle ranks of the control group and arranged scores of the experimental group on job satisfaction scale in the two measurements posttest for the experimental group. The existence of statistically significant differences between the averages of the experimental group arranged on a scale of job satisfaction in the two measurements pre and post in favor of the dimensional measurement. There were no statistically significant differences between the average scores of the experimental group arranged in two measurements dimensional and sequential to measure job satisfaction.

Key word: spiritual intelligence- job satisfaction

مقدمة:

يعد المعلم العنصر الفعال في نجاح أي برنامج تربوي فمهنة المعلم تسمو فوق كل مهنة لذا رضاه عن عمله ونتاجه من العناصر الأساسية في تحقيق رسالته؛ وبالتالي تحسين الوضع التعليمي على العموم ووضعيته على الخصوص. وإن من أهم عوامل نجاح المعلم في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، فالرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية. وهو قضية له أهميتها في حياة الافراد والجماعات، وأن رضا الفرد عن مهنته يعد أساساً لتوافقه النفسي والاجتماعي ويرتبط ذلك بالنجاح في العمل ويعكس مكانته داخل مجتمعه.

ونظراً إلى أن مهنة التعليم من أكثر المهن عرضه للضغوط فنجد أن الدراسات أشارت إلى قدرة الذكاء الروحي على تحقيق السعادة ومواجهه الضغوط والمواقف الصعبة بطريقه سليمة, (Nad, Marcinko, Vuksan, Jakovljevic, & Jakovljevic, 2008 ,79-83)

وحتى ينجح المعلم في أداء أدواره المرجوة منه يتطلب ذلك توفير بيئة تعليمية ذات مناخ تنظيمي قائم على روح التعاون وعمل الفريق فعندما تكون الروح المعنوية للمعلم جيدة ينعكس ذلك على الرضا الوظيفي له.

ويعد الذكاء الروحي مفهوم حديث وأحد مفاهيم علم النفس الإيجابي فهو يسهم في إقامة علاقات اجتماعية ناجحة ومواجهة المشكلات المختلفة فهو غير ديني بالضرورة ويمكن تعريفه أو ملاحظته من خلال بعض المعايير كأساس له مثل التعاون والمشاركة الاجتماعية، شعور الفرد بكونه جزء من المجتمع، وسماحه الروح والعمل، الشعور بالراحة النفسية مع الآخرين وبالوحدة بدونهم.

ويؤكد كل من Salmabadi, Khamesan, Usefynezhad, & Shekipoor, (2016) أن بالذكاء الروحي يمكن التنبؤ بالمرونة في التفكير والكفاءة الذاتية وهذا بدوره يؤدي إلى تغلب الفرد على الصعوبات التي تواجهه في حياته وتحد من التوتر النفسي الناشئ عن الضغوط في العمل.

والإنسان بطبيعته يحتاج إلى الإرشاد والتوجيه الذي يجعله قادراً على مواجهه مشكلاته ويقبل على الحياة بكل مميزاتها وعيوبها والمحرك الأساسي للإنسان هو الذكاء الروحي هو مصدر توجيه للذكاءات الأخرى لدى الإنسان فهو البوصلة الموجهة للحياة.

فالمعلم الذي يتمتع بالذكاء الروحي يعود بالنفع على الطلاب ذوي الإعاقة والموهوبين بصفة عامة والصم بصفة خاصة وهذا ما أشار إليه Saidy Hassan (2009) Rahman Jalil, Ismail & Krauss إلى أن الذكاء الروحي له تأثير خاص على الطلاب، كما يساعد منع حدوث الانفعالات التي تؤثر سلبياً على تفكير الطلاب؛ مما يجعله يرتبط بقوة مع انفعالات الفرد ولا ينفصل عنها.

مشكلة البحث:

في ضوء ملاحظة الباحث المتكررة لأداء الكثير من معلمي التربية الخاصة خلال قيامه بالإشراف على بعض طلاب التربية الخاصة بالتدريب الميداني وجد أن هناك العديد من المشكلات التي تواجه معلمي التربية الخاصة والتي يتسبب عنها ضغوط نفسية لدى المعلمين الأمر الذي قد يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي فهو يحتاج إلى مهارات وقدرات خاصة ليتمكن من رعاية التلاميذ ذوي الحاجات الخاصة، فهو في حالة من التوتر والضيق ناتجة عن شعوره بنقص القدرة على أداء عمله بكفاءة بسبب أعباء العمل الزائدة، وعدم ملاءمة المنهج لقدرات واستعدادات التلاميذ ذوي الحاجات الخاصة، وتدني المكانة الاجتماعية وقلة المرتبات، وسوء العلاقة بين المعلم والتلاميذ وأولياء الأمور، أدى ذلك إلى عدم الرضا لما يقوم به وهذا بدوره ينعكس على عمله فالعلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي علاقة طردية فكلما كان الفرد راضياً عن عمله يكون أداءه إيجابياً والعكس. ومن مظاهر عدم الرضا الوظيفي التي لوحظت على معلم التربية الخاصة ارتفاع نسبه الغياب في المدرسة وقلة الأداء وعدم الشعور بالارتياح في العمل.

والذكاء الروحي له دور كبير في تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين حيث أكدت العديد من الدراسات أن هناك علاقة ايجابية مهمة بين الذكاء الروحي للمعلمين ورضاهم الوظيفي ومنها دراسة كل من Beyranvand, Azizi, & Manshadi, (2016); Mandeep, (2013); Yang, (2012); Zamani, &

البحث الحالي في السؤال الرئيس التالي: ما فعالية برنامج إرشادي جمعي في تنميته الذكاء الروحي وأثره على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟

وينبثق من هذا التساؤل الرئيس عدة أسئلة فرعية على النحو التالي:

- (١) ما الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس الذكاء الروحي في القياس البعدي؟
- (٢) ما الفرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الذكاء الروحي؟
- (٣) ما الفرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الذكاء الروحي؟
- (٤) ما الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين الضابطة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي في القياس البعدي؟
- (٥) ما الفرق بين متوسطي المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الرضا الوظيفي؟
- (٦) ما الفرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الرضا الوظيفي؟

أهداف البحث:

استهدف البحث التعرف على فعالية الإرشاد الجمعي في تنمية الذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة وأثره على الرضا الوظيفي لديهم.

أهمية البحث:

تحدد أهمية البحث الحالي في النقاط التالية:

- (١) تُعد تلك الدراسة مدخلاً صحيحاً لوضع برامج لتنمية الذكاء الروحي من ناحية، ومن ناحية أخرى مدى تأثير ذلك على الرضا الوظيفي لديهم.
- (٢) تقديم عدد من التوصيات لتحسين الذكاء الروحي لدى معلمي ذوي الإعاقة والموهوبين.

- (٣) توجيه نظر مخططي برامج التربية الخاصة الموجهة للمعلمين ذوي الإعاقة والموهوبين
- (٤) اعداد مقياس الذكاء الروحي في العمل لمعلمي ذوي الإعاقة والموهوبين.
- (٥) اعداد مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الإعاقة والموهوبين.

مصطلحات البحث:

- (١) **الذكاء الروحي** Spiritual Intelligence : يعرف الباحث الذكاء الروحي معلم التربية الخاصة بأنه مجموعة من القدرات والاستعدادات التي يجب أن يمتلكها المعلم وتتضمن (اليقظة الذهنية، والتفكير الايجابي، والشعور بالنعمة والقابلية للسمو، والوعي الذاتي، والقدرة على توظيف الروحانيات في مواجهه المشكلات) و تمكنه من الأداء الجيد داخل الفصل وخارجه ويعرف اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في اجابته على مقياس الذكاء الروحي المستخدم في الدراسة الحالية
- (٢) **الرضا الوظيفي** Job Satisfaction : يعرف الباحث الرضا الوظيفي بأنه الشعور الايجابي الذي يحس به معلمي ذوي الإعاقة أثناء أدائهم للعمل في المدرسة ويتكون هذا الشعور من أبعاد فرعية هي التقدير وتحقيق الذات وتحمل المسؤولية وتكون علاقات اجتماعية داخل المدرسة وخارجها وبيئة العمل والحوافز المادية والمعنوية. ويعرف اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في اجابته على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.
- (٣) **معلم التربية الخاصة** Special Education Teacher: هم المعلمون على رأس العمل والذين يتعاملون مع ذوي الإعاقة والموهوبين في مدارس الذكور الحكومية (الصم والموهوبين والإعاقة الفكرية).

إطار نظري ودراسات سابقة:

أولاً : الذكاء الروحي Spiritual Intelligence :

مفهوم الذكاء الروحي: لم يحظى مفهوم الذكاء الروحي على مستوى الدراسات العربية بمثل ما حظى به على مستوى الدراسات الأجنبية على الرغم من أهميته باعتباره أحد مجالات النمو الروحي فهو تعبير عن الصفات الروحية الفطرية من خلال أفكارك والإجراءات والمواقف.

عرفه (Emmons, 2000, 26) بأنه: ”مجموعة من القدرات والاستعدادات التي تمكن الافراد من حل المشكلات وتحقيق الاهداف في حياتهم“.

أما Vaughn (2002, 9) عرفه بأنه: ”الاهتمام بحياة الفرد العقلية الداخلية، ومزاجه، وعلاقته بالوجود في الحياة، وأنه يتضمن القدرة على الفهم العميق للأسئلة المتعلقة بالوجود، والتبصر بمستويات متعددة من الشعور“.

وفي نفس السياق يشير Charles (2004) بأنه يمثل العلاقة التكاملية بين الروح والعقل. وذكر بويل (Bowel, 2004) أن الذكاء الروحي، ليس فقط حول ”ما علينا تعلمه“ و”كيف نتصرف“. فهو يقع في حوالي ”ماذا“ نقوم به ”ما نقوم به“.

ويشير Dhar (2008, 206-207) أن الذكاء الروحي هو الذكاء المطلق ويمكن فهمه في ضوء ثلاثة مستويات:

- **معرفي: Cognitive** ويشتمل على البحث عن الأسئلة الأساسية في الوجود ومحاوله إيجاد إجابات للقضايا الوجودية، والغرض في الحياة والتفكير في الاحتمالات غير المدركة.
- **سلوكي: Behavioral** ويشتمل ما يقوم به الفرد من ممارسة للأشطة الروحية التأمل، والتسامح، والصدق، والتفؤل، وممارسة الإجراءات والتدابير الصحية.
- **وجداني: Affective** ويتعلق بشعور الفرد بالسلامة، والمرح، والرحمة والتعاطف، والغضب، والخوف، وحب الطبيعة، وقلق الموت، والاستمتاع بالفن والرسم والنحت والموسيقى

بينما عرف Painton (2009, 268) الذكاء الروحي بأنه: ”قدرة الفرد على الوعي بالأبعاد الداخلية العميقة لنفسه بما يقوده إلى الحكمة والحدس والرحم“.

بينما عرفته Bhoslay (2015) بأنه: ”التعبير عن الصفات الروحية الفطرية للفرد من خلال أفكاره واتجاهاته وردود أفعاله في المواقف الاجتماعية المختلفة“.

مكونات الذكاء الروحي:

يرى (Emmons, 2000, 64) أن الذكاء الروحي يتكون من القابلية للسمو، والقدرة على الدخول في حالات روحانية متزايدة ذات مستوى عالٍ من الوعي، والقدرة على استثمار النشاطات اليومية والعلاقات والمشاعر والقدسية، والقدرة على الاستفادة من الموارد الروحية في حل المشكلات اليومية.

أما (Zohar, 2005, 47) يرى أنه يتكون من اثني عشر مكوناً تتمثل في الوعي الذاتي، والتلقائية، والقيم، والكلية، والرفقة، والتنوع والاستقلال عن المجال، والسؤال عن السببية: لماذا، وإعادة التشكيل، والنظرة الإيجابية للمحن والشدائد، والتواضع والشعور بالمهنة

أما (Wigglesworth, 2006, 8) يرى أن مكونات الذكاء الروحي تتمثل في الوعي بالأنما العليا للذات، والوعي الشامل، وإجادة الذات العليا للانا، والإجادة الاجتماعية / الوجود الروحي.

هذا ويرى (Amram, 2008, 29-35) أن مكونات الذكاء الروحي تتمثل في خمسة مكونات المكون الأول في الوعي والمكون الثاني ويسمى الفضيلة والمكون الثالث ويسمى المعنى والمكون الرابع ويتمثل في التسامي والمكون الخامس ويتمثل في الحقيقة.

أهمية الذكاء الروحي للمعلمين:

يشير (Seybold & Hill, 2001) أنه بامتلاك الفرد للذكاء الروحي ينعكس ذلك بالإيجاب على التوافق الانفعالي وتحسين نوعيه الحياه لديه وبناء أهداف وتوقعات واقعيه عاليه نحو الحياه والعيش بسلام مع الاخرين بعد تحقيق السلام الداخلي مع الذات.

ويشير (Rogers, 2001, 589-603) أنه بنمو الذكاء الروحي في العمل والكليات والجامعات يمكن أن يخلق بيئة تعليميه تعزز وتدعم الشعور بالكمال والاتصال والمجتمعيه بالإضافة إلى شعورهم بالرضا عن العمل.

كما ترى (Sisk, 2002, 210) أنه يمد الفرد بالقدرة على تطوير المعرفة الداخليه، كما يزوده بالقدرة على الاتصال بالعقل الكوني Universal Mind من

خلال الحدس العميق بالإضافة إلى إمداده بالقدرة على حل المشكلات.

ويري كوفي (33, 2005) Covey أن الذكاء الروحي وسيله تسهم في فهم المبادئ الرئيسية لضمير الإنسان، وهو بمثابة أساس موجه للذكاءات الأخرى ويمكن تفسير هذا النموذج أننا في بداية عمر الإنسان نركز على الجسم واحتياجاته وهو ما يسمى بالذكاء البدني ثم بعد ذلك تنمو مهارات العقل وهو ما يسمى بالذكاء العقلي ويأتي بعد ذلك الذكاء الوجداني وفي قمة الذكاءات الروحي وتوضح أهمية الذكاء الروحي في أنه يفتح القلب وينير العقل ويلهم الروح ويربط النفس البشرية بالأرض.

وقد استنتج (110-106, 2013) Rachel أنه بزياده نمو الذكاء الروحي لدى المعلمين يصبح لديهم القدرة على إعادة الصياغة ورؤيه الاشياء بشكل أفضل (أوسع)

النظريات المفسرة للذكاء الروحي: تباينت النظريات والنماذج المفسرة للذكاء الروحي يمكن استعراض منها ما يلي :

أ- نظريه سترينبرج Sternburg:

وهي من اهم النظريات في علم النفس حيث يري صاحب هذه النظرية أن الذكاء عبارته عن مجموعة من مهارات التفكير والتعلم التي تستخدم لحل مشكلات الحياة ويعتمد sternburg على أساليب معالجه المعلومات لدراسة الذكاء ويشير لينده بودينار (٢٠١١) إلى أن النظرية تدرس علاقة الذكاء بالمكونات العقلية والخبرات الشخصية للفرد والبيئة الاجتماعية.

ب- نظريه إيمونز (2000) Emmons :

يبلور Emmons نظريته في عدة محاور رئيسة هي:

- (١) التسامي: وهي قدره الفرد على الدخول في حالات أعلي من الوعي والذي يتضمن تجاوز الوجود المادي.
- (٢) التصوف: ويتمثل في إدراك الحقيقة الواقعية من خلال شعور الفرد بالانتماء للآخرين.
- (٣) القدسية: وهي التعرف على ما هو مقدس في أنشطه الحياة اليومية

- (٤) المواجهة الدينية والروحية: وهي القدرة على الاستفادة من المصادر الروحية لحل المشكلات في الحياة.
- (٥) سمات الفضيلة: تتمثل في قدره الفرد على تشجيع الاندماج في سلوك الفضيلة والتعبير عن الامتنان، التواضع وقد قام Emmons بحذف المحور (٥).

ثانياً: الرضا الوظيفي job satisfaction:

مفهوم الرضا الوظيفي:

يعرفه العباسي (٢٠٠٤) الرضا الوظيفي بأنه : «ذلك الشعور بالرضا الذي يشعر به الفرد في عمله أو وظيفته بسبب عوامل تتعلق بهذا العمل أو الوظيفة».

أما عبد اللطيف (٢٠٠١) يعرف الرضا الوظيفي بأنه: «الشعور الذي يمتلك الفرد نحو عمله. وهذا الشعور قد يكون صريحا أو مضمرا. يعبر عن مدى ما يحصل عليه الفرد من ثمرات نتيجة الجهد الذي يبذله من أجل تأمين حاجاته المادية والمعنوية. وكلما كان الرضا عالياً كان أداءه أفضل. والعكس صحيح. ودرجة الإشباع التي يحصل عليها الفرد من عمله تلعب دوراً مهماً في مفهوم الرضا عن العمل».

وعرفه Tao (2012, 214) بالدرجة التي يشعر بها الموظف بالاستمتاع بوظيفته.

بينما يعرفه Baloy (2012, 214) بأنه: ” مجموعة من الاتجاهات التي يمتلكها الموظف بشأن الخصائص المتعددة لظروف العمل “.

كذلك عرف Cakmac (2015) أنه مصطلح مركب يستخدم لوصف المشاعر الإيجابية التي يمتلكها الموظف تجاه وظائفهم.

– أهمية الرضا الوظيفي للمعلمين :

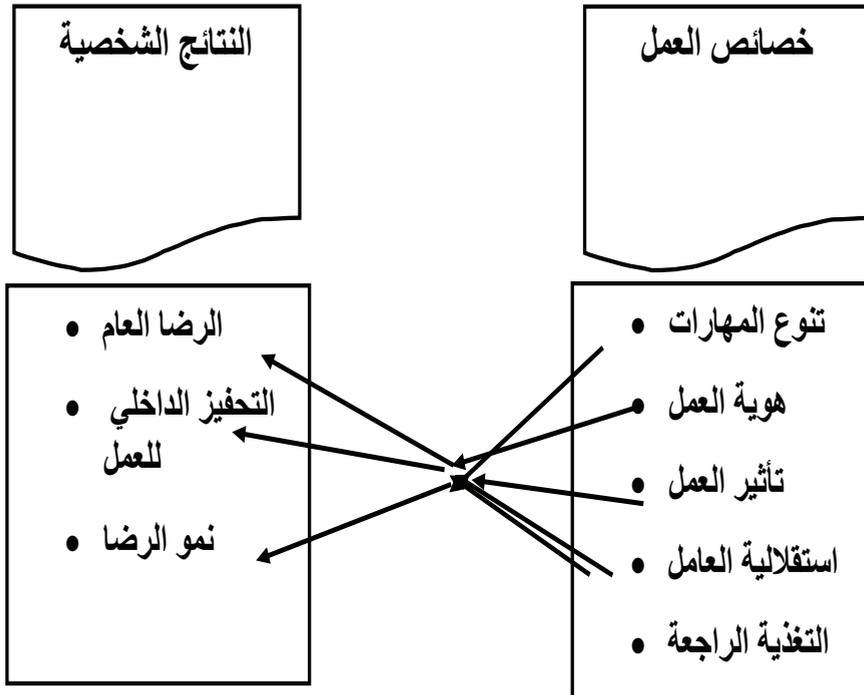
أشار كولي, Skordilis, Karkaletsis, Tzetzis, Kourtessis, Kouli (2015, 12) & Bonti, أنه عندما يكون معلمي التربية الخاصة في حاله رضا في مدرستهم وأقل ارهاقا في عملهم كانوا قادرين على الإنجاز الشخصي بالتالي يعود النفع على الطلاب ويخلق جو من الراحة في العمل.

وهذا ما سبق أن أشارت إليه الشيخ (١٩٩٧، ٢٦٥) بأن عندما يشعر المعلمون

بالرضا يكون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعيه للإنتاج، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة.
النظريات المفصلة للرضا الوظيفي :

أ- نظرية خصائص العمل Job characteristics theory

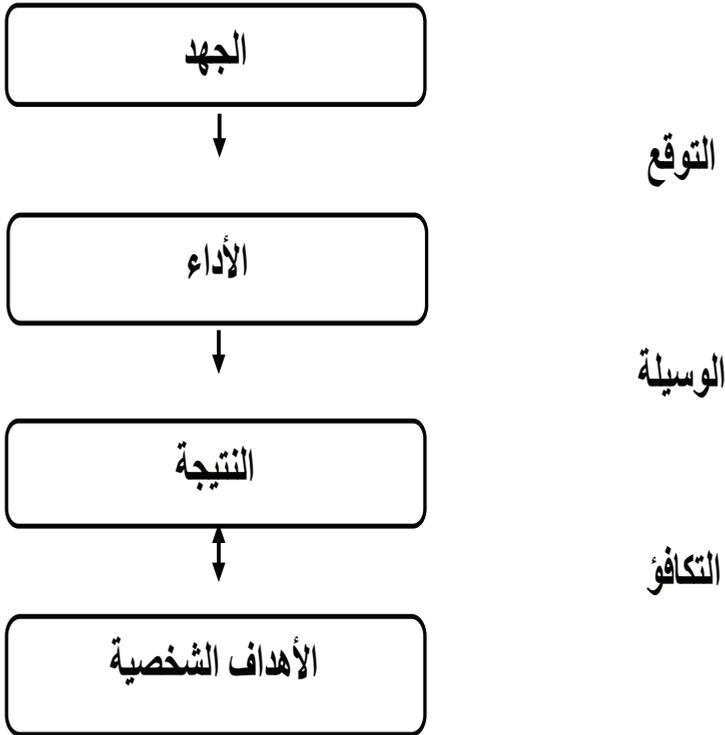
تعود تلك النظرية إلى هكمان وأولدهام (Hackman & Oldham) حيث أشارا إلى أن مخرجات العمل تتأثر بالعديد من المتغيرات. وإن وضوح المهام لدى الموظف يجعله يشعر بالرضا الوظيفي، فوضوح الهدف يخلق القوة والدافع لديه مما يجعله راضٍ وملتزم في عمله. وترى تلك النظرية أن هناك خمسة خصائص أساسية للعمل هم تنوع المهارات، هوية العمل، تأثير العمل، استقلالية العامل، وتوفير التغذية الراجعة. ترتبط تلك الخصائص بثلاثة أبعاد نفسية وهم معنى العمل، ومسؤولية الفرد عن نواتج العمل، ومعرفة الفرد بالنواتج (Saif et al,2012,1390-1391; Na-Nan,K & Pukkeeree,2013,96; Mukul et al,2013,190; Kumar et al,2010,208-209) وفيما يلي ملخص لنظرية خصائص العمل.



شكل يوضح نظرية خصائص العمل

ب- نظرية التوقع Expectations Theory

تعود تلك النظرية إلى فروم Vroom والتي تركز على النتائج. تشير تلك النظرية إلى أن الأفراد لديهم مجموعة متنوعة من الأهداف ويمكن تحفيزهم، إذا كانوا يتوقعون: أن هناك ارتباط دال بين الجهود والأداء.



معتقدات الأفراد طبقاً لنموذج فروم

(Ciarnien et al,2010,980; Simone,2015,20-21;
Chiang&Jang,2008,314; Lunenburg ,2011,2-3)

ج- نظرية الحدث الوجداني Affective Event Theory

تم تطوير تلك النظرية بواسطة هاورد وراسل Howard& Russell

لتوضيح الكيفية التي يؤثر بها كل من العواطف والمزاج على الرضا الوظيفي لدى الموظف. إن تلك النظرية تفسر الروابط بين المؤثرات الداخلية لدى الموظفين والتي تتمثل في الإدراكات، والعواطف والحالات المزاجية وغيرها بردود أفعالهم للأحداث التي تحدث في بيئة العمل والتي تؤثر على ادائهم وولائهم للمنظمة. كما تؤكد تلك النظرية على المحفزات الإيجابية والسلبية والوجدانية في مكان العمل والتي يتم تمييزها بالإضافة إلى تأثيرها السيكولوجي الواضح على الرضا الوظيفي لدى الموظفين (Dugguh&Dennis,2014,13-14).

ثالثا: العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي :-

يشير (Zohar, & Marshall (2000, 22) أنه عندما يكون الذكاء الروحي مرتفع عند الناس سوف يظهر لديهم سلوك لائق والعكس عندما يكون لديهم ذكاء روحي منخفض سوف يظهر لديهم سلوك غير مرغوب فيه وغير مقبول.

ويؤكد (Yang (2012, 35-40) أن الذكاء الروحي له دور كبير في تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأعضاء هيئة التدريس فهو يعتبر نقطة البداية للحد من ضغوط أعباء العمل وإثارة الحماسة والنشاط لدى المعلمين لمزيد من العمل.

وفي نفس السياق يشير (Mandeep, (2013, 12) أن هناك علاقة ايجابية مهمة بين الذكاء الروحي للمعلمين ورضاهم الوظيفي، كما يوجد فرق كبير بين الذكاء الروحي لمعلمي الحكومة ومعلمي المدارس الثانوية الخاصة.

ويؤكد على ذلك (Yahyazadeh-Jeloudar (2012, 3) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي للمعلمين وخمسة عوامل للرضا الوظيفي وهي (طبيعة العمل نفسه، المواقف تجاه المشرفين، العلاقات مع زملاء العمل، وفرص الترقية، وحالة العمل في البيئة الحالية) ولكن لا علاقة ذات دلالة إحصائية مع عامل واحد (المرتبات) أيضا أن هناك فرق كبير بين المعلمين في الذكاء الروحي في المراحل الدراسية المختلفة

وتشير داماني (Zamani, & Karimi, (2015, 739-743) أن الذكاء الروحي وبعض مكوناته خلق معني الشخصية والوعي المتسامي لهم علاقة قوية

مع الرضا الوظيفي كذلك أيضا تشير أيضا أن الوعي المتسامي قادرا على التنبؤ بالرضا الوظيفي.

أما (Beyranvand, et al., (2016, 22) يشير في دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الاجتماعي (الزوجي والوظيفي) وكانت من نتائج هذه الدراسة أنه تم العثور على ارتباطات ايجابية بين الذكاء الروحي والرضا الزوجي والوظيفي كما تشير الدراسة إلى الحاجة إلى الرضا الزوجي عند المعلمين باستخدام الذكاء الروحي.

دراسات وبحوث سابقة:

قام الباحث بتصنيف الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة في ثلاثة محاور على النحو التالي:

أولا : دراسات تناولت الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة :

استهدفت دراسة بلاتسديو (Platsidou (2009) الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والذكاء العاطفي لدى معلمي التربية الخاصة. واشتملت العينة على (١٢٧) معلم من معلمي التربية الخاصة وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين أظهروا مستويات متدنية من الاحتراق النفسي والإجهاد والرضا الوظيفي، وكشف تحليل الانحدار أن الإجهاد العاطفي يمكن التنبؤ به عن طريق الرضا عن العمل. وأن العمل على تحسين الرضا عن العمل من المرجح أن يعمل كوقاية من الاحتراق النفسي والإرهاك والإجهاد.

أما دراسة ويليامز وآخرون (Williams et al. (2014) فقد استهدفت معرفة مدى ارتباط مشاعر الإرهاق بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. وتكونت عينة الدراسة من (٦٥) من معلمي التربية الخاصة وكانت نتائج الدراسة تكشف عن وجود علاقة بين الإرهاق والرضا الوظيفي. انخفاض الرضا الوظيفي. كذلك كانت من نتائج الدراسة أن التحليل الوصفي للبيانات السكانية تشير إلى وجود علاقة بين المتغيرات الديموغرافية والإرهاق. الاستنتاجات والآثار الناتجة عن تحليل البيانات تشير إلى أن المعلمين والقيادات التربوية يمكن أن توظف الممارسات والسياسات مما يؤدي إلى انخفاض مشاعر الإرهاق وزيادة الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين معلمي التربية الخاصة.

فيما استهدفت دراسة كولي (Kouli, et al. (2015) تقييم الرضا الوظيفي والإرهاق بين معلمي التربية الخاصة في المدرسة الثانوية، والتحقيق في العلاقات بين الرضا الوظيفي والإرهاق. وتكونت العينة ٤٨ معلمي التربية الخاصة الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٤-٦٤ سنة. وكانت من نتائج الدراسة أن المعلمين ذوي الإعاقة والموهوبين كانوا يعاونون من "الإرهاق العاطفي" الذي لعب دور في جعل المعلمين أقل رضا مع مهنتهم كذلك هناك ارتباط بين الرضا الوظيفي كان مؤشرا كبيرا إنجاز شخصي بالتالي تحسين التخطيط للإطار ودعم النظام التعليمي للمعلمين في التربية الخاصة تكييفها وفقا لشروط ومطالب جديدة.

ثانيا : دراسات تناولت الذكاء الروحي والرضا الوظيفي :

استهدفت دراسة (Yahaya & Lutfi (2012) الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى المعلمين المدارس الثانوية. وتكونت عينة الدراسة من ١١٧ من معلمي المدارس الثانوية، واسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي للمعلمين ورضاهم الوظيفي.

فيما استهدفت دراسة (Yahyazadeh-Jeloudar (2012) التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى المعلمين المدارس الثانوية وشارك في الدراسة (١٧٧) من المعلمين وكانت من نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي للمعلمين وخمسه عوامل للرضا الوظيفي (طبيعة العمل نفسه، المواقف تجاه المشرفين، والعلاقات مع زملاء العمل، وفرص الترقيه والرواتب والمنافع في حاله العمل في البيئة الحالية) وكشفت الدراسة أيضا ان هناك فرق كبير بين المعلمين في الذكاء الروحي في المراحل الدراسية المختلفة.

بينما استهدفت دراسة (Nodehi, & Nhardani (2013) التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٥) من معلمي المرحلة الثانوية. وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: وجود علاقة ارتباطيه موجبة داله احصائياً بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي للمعلمين. ولم توجد فروق بين الذكور والإناث على مقياس الذكاء الروحي. وعدم وجود تأثير دال

إحصائياً لدرجة التعليم على متغير الرضا الوظيفي.

أما دراسة (Mandeep, 2013) فقد استهدفت التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية شارك في الدراسة (١٠٠) من معلمي المدارس الثانوية. واستخدمت الدراسة مقياس الذكاء الروحي والرضا الوظيفي للمعلمين وكشفت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية مهمة بين الذكاء الروحي للمعلمين ورضاهم الوظيفي كما يوجد فرق كبير بين الذكاء الروحي لمعلمي المدارس الثانوية الحكوميه ومعلمي المدارس الثانوية الخاصة ولكن الفرق ضئيل في الرضا الوظيفي لكلاهما.

بينما استهدفت (Zamani, & Karimi, 2015) فحص العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية وتكونت عينة الدراسة من ٣٢٠ من معلمات المدارس الثانوية بأصفهان وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون، معادلة الانحدار المتعدد، وتحليل متعدد المتغيرات التباين لتحليل البيانات وكانت الأبحاث الوصفية الارتباطية. وشمل سكان كل معلمي المدارس الثانوية الإناث أصفهان (٢٠١٥) في العام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤. وأظهرت النتائج أن الذكاء الروحي وبعض مكونات خلق معني الشخصية والوعي المتسامي بهم علاقة قوية مع الرضا الوظيفي، كما أظهرت النتائج أن الوعي المتسامي قادراً على التنبؤ بالرضا الوظيفي.

أما دراسة (Beyranvand, et al., 2016) فقد استهدفت معرفة العلاقة بين أنماط التعلق والذكاء الروحي والرضا الاجتماعي في المدارس الابتدائية الحكومية وتم استخدام عينة عشوائية طبقية وتم اختيار (٢٦٠) فرداً. وقد تم جمع البيانات باستخدام مقياس التعلق للكبار، والذكاء الروحي والتقرير الذاتي، ومقياس الرضا الاجتماعي. ومن نتائج الدراسة أنه تم العثور على ارتباطات ايجابية بين الذكاء الروحي والرضا الزوجي والرضا الزوجي. كما تشير الدراسة إلى الحاجة إلى الرضا الزوجي في المعلمين باستخدام الذكاء الروحي

ثالثاً: دراسات تناولت فعالية برنامج لتنمية الذكاء الروحي لدى المعلمين

استهدفت (Charkhabi, Mortazavi, Alimohammadi, & Davoud Hayati, 2014) تحديد أثر التدريب الذكاء الروحي على مؤشرات الوضع

الصحي العقلي من الطلبة الايرانيين. وتكونت عينة الدراسة من (٢٨) طالب من المرحلة الثانوية. وأظهرت النتائج مدى فعالية الذكاء الروحي على مؤشرات الصحة النفسية من الحساسية والوسواس القهري والاكتئاب والقلق والعدوان.

بينما استهدفت دراسة (Ramaa et al. (2015) عمل برنامج لتحسين الذكاء الروحي للمعلمين وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ معلم متدرب وتم تنفيذ البرنامج واكساب المعلمين بعض مكونات الذكاء الروحي وهي الفضيلة والرؤية والالتزام والرحمة والمرونة والرضا والوعي الذاتي من خلال ممارسه بعض التمارين الروحية التي تهدف إلى انتاج نوع جديد من انسان لا يعرف الخوف. وكانت نتائج الدراسة مدى فعالية البرنامج في اكساب المعلمين بعض مكونات الذكاء الروحي على المعلمين والمتدربين وكان له تأثير متساوي على الذكور والإناث.

فيما استهدفت دراسة (Chan, & Siu, (2016) التعرف على الخصائص السيكومترية للطلاب الجامعيين ذوي الذكاء الروحي وكذلك تأثير الذكاء الروحي على الرضا عن الحياة والصحة النفسية لدى هؤلاء الطلاب وتكونت عينة الدراسة من (٢١٣) طالباً المرحلة الجامعية وكانت نتائج الدراسة أن للذكاء الروحي تأثير إيجابي على كل من الرضا عن الحياة والصحة النفسية وتقتترح الدراسة إلى عمل بحوث في المستقبل مثل هذه النوعية من الدراسات.

التعليق عن الدراسات السابقة:

من خلال استعراض نتائج الدراسة يمكن الإشارة إلى أن:

(١) أن معلمي التربية الخاصة أظهروا مستويات متدنية من الرضا الوظيفي يرجع ذلك إلى

- الاجهاد التي يتعرض له المعلمون في تعليمهم لذوي الإعاقة والموهوبين.
- أعباء العمل الزائدة. وهذا يؤكد كل من (Kouli, et al. (2015); Lipscomb & Belinda (2014); Platsidou, (2009)

(٢) وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي وأكد كل من (Beyranvand, et al., (2016); Mandeep, (2013); Nodehi, من (2012); Yahyazadeh-Jeloudar (2013); & Nhardani (2013); Zamani, & Karimi, (2015).

(٣) فعالية برامج الذكاء الروحي في تحسين الذكاء الروحي في تحسين الرضا الوظيفي وأكد على ذلك كل من Chan, & Siu, (2016); Charkhabi et al. (2014); Hartwick & Kang, (2013); Ramaa, et al. (2015)

فروض البحث:

- (١) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة الضابطة ورتب درجات المجموعة التجريبية على مقياس الذكاء الروحي في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية.
- (٢) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الذكاء الروحي لصالح القياس البعدي.
- (٣) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمقياس الذكاء الروحي.
- (٤) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب المجموعة الضابطة ورتب درجات المجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي في القياسين البعدي لصالح المجموعة التجريبية.
- (٥) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي.
- (٦) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمقياس الرضا الوظيفي.

الطريقة والإجراءات:

١- منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على المنهج التجريبي، والتصميم المستخدم هو تصميم القياس القبلي والبعدي والمتابعة القائم على استخدام مجموعتين متجانستين من معلمي ذوي الإعاقة والموهوبين (الصم - الموهوبين - الإعاقة الفكرية) ويهدف البرنامج الإرشادي إلى تنميه الذكاء الروحي وأثر ذلك على الرضا الوظيفي لديهم.

٢- عينة البحث :

تكونت عينة الدراسة من (٢٢) معلماً من معلمي ذوي الإعاقة والموهوبين وتم تطبيق مقياس الذكاء الروحي والرضا الوظيفي على العينة وتم استبعاد (٨) معلمين ممن لديهم ذكاء روحي مرتفع ورضا وظيفي لتصبح العينة (١٤) معلماً ممن لديهم ذكاء روحي منخفض ورضا وظيفي منخفض وتم تقسيم العينة إلى مجموعتين متساويتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة كلاهما (٧) معلمين.

أدوات البحث :

أ - مقياس الذكاء الروحي لمعلمي التربية الخاصة : والذي يهدف إلى تقدير الذكاء الروحي وتمثل خطوات بنائه في المراحل الآتية :-

- ١- الاطلاع على الدراسات والمقاييس السابقة: حيث تم الاطلاع على دراسة وعبد الرزاق (٢٠١٦) ودراسة (Ramaa (2015) ودراسة أحمد رمضان محمد (٢٠١٥) وقاسم (٢٠١٥) (Mandeep, (2013) ودراسة راشيل Rachel, et al. (2013) ودراسة كريستوفر (Christopher (2012) وأحمد (٢٠٠٧).
- ٢- تحديد مكونات المقياس : في ضوء الأطر والادبيات السيكولوجية المعنية بالذكاء الروحي والتي تم تقسيمه إلى: اليقظة الذهنية، التفكير الإيجابي، الشعور بالنعمة، الوعي الذاتي، السمو، توظيف الروحانيات وكانت عدد عبارات المقياس في صورته المبدئية (٥٥) مفردة وتم استبعاد (٣) مفردة غير مرتبطة بالدرجة الكلية للمقياس ليصبح عدد مفردات المقياس (٥٢).

الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الروحي :**١- الاتساق الداخلي للمقياس :**

تم إجراء الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء الروحي وذلك من خلال حساب قيمة معامل ارتباط كل مفردة من مفردات المقياس بالدرجة الكلية له، وذلك على النحو التالي:

جدول (١)

معامل ارتباط كل مفردة من مفردات المقياس بالدرجة الكلية

| معامل الارتباط | رقم المفردة | معامل الارتباط | رقم المفردة | معامل الارتباط | رقم المفردة |
|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| ××٠,٨٨٧ | ٣٧ | - | ١٩ | ××٠,٨٦٨ | ١ |
| ××٠,٨٨١ | ٣٨ | ××٠,٧٥٠ | ٢٠ | ×٠,٣٨٠ | ٢ |
| ×٠,٣٨٠ | ٣٩ | ××٠,٨٠٣ | ٢١ | ×٠,٣٨٠ | ٣ |
| ×٠,٣٨٠ | ٤٠ | ××٠,٨١٨ | ٢٢ | ×٠,٣٨٠ | ٤ |
| ××٠,٨٨٦ | ٤١ | ××٠,٨٨٧ | ٢٣ | ××٠,٨٨٦ | ٥ |
| ×٠,٣٨٠ | ٤٢ | ××٠,٨٨٧ | ٢٤ | ×٠,٣٨٠ | ٦ |
| ××٠,٧٢٦ | ٤٣ | ××٠,٧٢٦ | ٢٥ | ××٠,٨٨٦ | ٧ |
| ××٠,٨٨٦ | ٤٤ | ××٠,٨٨٧ | ٢٦ | ××٠,٨٨٣ | ٨ |
| ××٠,٨٨٦ | ٤٥ | ×٠,٣٨٠ | ٢٧ | ×٠,٣٦٢ | ٩ |
| ××٠,٨٨٦ | ٤٦ | ×٠,٣٨٠ | ٢٨ | ××٠,٨٧٦ | ١٠ |
| ××٠,٨٨٦ | ٤٧ | ×٠,٣٨٠ | ٢٩ | ××٠,٨٨٧ | ١١ |
| ××٠,٨٨٦ | ٤٨ | ×٠,٣٨٠ | ٣٠ | ×٠,٣٨٠ | ١٢ |
| ×٠,٣١٠ | ٤٩ | ××٠,٨٨٧ | ٣١ | ××٠,٨٨٦ | ١٣ |
| ××٠,٨٨٣ | ٥٠ | ××٠,٨٨١ | ٣٢ | ××٠,٨٨٦ | ١٤ |
| ××٠,٨٨١ | ٥١ | ××٠,٨٨١ | ٣٣ | ××٠,٨٥٠ | ١٥ |
| ××٠,٨٨١ | ٥٢ | ××٠,٨٨١ | ٣٤ | - | ١٦ |
| ××٠,٨٨١ | ٥٣ | ×٠,٣٦٢ | ٣٥ | ××٠,٨٥٠ | ١٧ |
| ××٠,٨٨٧ | ٥٤ | - | ٣٦ | ××٠,٥٣٨ | ١٨ |
| ××٠,٨٨٧ | ٥٥ | | | | |

× دالة عند ٠,٠٥ ×× دالة عند ٠,٠١

تبين النتائج الموضحة بالجدول السابق أن المفردات (١٦، ١٩، ٣٦) غير مرتبطة بالدرجة الكلية للمقياس ومن ثم يمكن حذف هذه المفردات. ليصبح المقياس مكون من (٥٢) مفردة جميعها ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس وقيمة معامل الارتباط ما بين ٠,٠٥، ٠,٠١، كما هو موضح بالجدول السابق.

١ - صدق المقياس :**١ - الصدق التمييزي :**

لتتحقق من صدق المقياس من خلال طريقة الصدق التمييزي تم توزيع درجات أفراد عينة الدراسة وفق الإربعيات، ثم تم المقارنة بين الإربعي الأعلى والإربعي الأدنى للتحقق من قدرة المقياس على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي الذكاء الروحي، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢)

المقارنة بين الإربعي الأعلى والإربعي الأدنى للتحقق من قدرة المقياس على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي الذكاء الروحي

| المجموعات | العدد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة U | قيمة Z | مستوى الدلالة |
|----------------------|-------|-------------|-------------|--------|--------|---------------|
| منخفضي الذكاء الروحي | ٧ | ٤ | ٢٨ | ٠ | ٣,٧٩٨- | ٠,٠٠١ |
| مرتفعي الذكاء الروحي | ١٢ | ١٣,٥ | ١٦٢ | | | |

تشير النتائج المبينة بالجدول السابقة قدرة المقياس على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي الذكاء الروحي حيث كانت قيمة (Z) ٣,٧٩٨ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠,٠٠١ وهذا يشير أن المقياس يتمتع بمعامل صدق تمييزي مرضي.

٢ - ثبات المقياس :**١ - الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ :**

تم حساب الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ، وتبين أن معامل ثبات ألفا للمقياس ككل (٠,٩٤٥) وهذا يشير إلى تمتع المقياس بمعامل ثبات عالي. بالإضافة لمراجعة نتائج قيمة ألفا بعد حذف المفردات المؤثرة على ثبات المقياس.

ب - مقياس الرضا الوظيفي :

من خلال مراجعته أدبيات الدراسة من مراجع ودراسات وثيقة الصلة بموضوع الدراسة توصل الباحث إلى أنه يمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى أربع مجالات هي: التقدير وتحقيق الذات، وتحمل المسؤولية، العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة، بيئة العمل والحوافز المادية والمعنوية وقام الباحث بعد ذلك بصياغته

المفردات المتعلقة بالمجالات السابقة في صورته المبدئية (٣٣) مفردة وتم استبعاد (٤) مفردة غير مرتبطة بالدرجة الكلية للمقياس ليصبح عدد مفردات المقياس (٢٩) مفردة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي:

١- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم إجراء الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي بهدف التأكد من تجانس مفردات المقياس مع بعضها البعض وأنها تتكامل لتحقيق الهدف الأساسي للمقياس والمتمثل في قياس الرضا الوظيفي بمكوناته ومظاهره المختلفة لدى عينة الدراسة. ولتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس تم حساب قيمة معامل ارتباط كل مفردة من مفردات المقياس بالدرجة الكلية له، وذلك على النحو التالي:

جدول (٣)

معامل ارتباط كل مفردة من مفردات المقياس بالدرجة الكلية

| معامل الارتباط | رقم المفردة | معامل الارتباط | رقم المفردة | معامل الارتباط | رقم المفردة |
|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| ××٠,٩١٦ | ٢٣ | ××٠,٩٣١ | ١٢ | ××٠,٩٢٨ | ١ |
| ٠,٢٣٧- | ٢٤ | ××٠,٨٩٦ | ١٣ | ××٠,٨٣٩ | ٢ |
| ×٠,٤٠٦ | ٢٥ | ٠,٠٥٤ | ١٤ | ××٠,٨٥٦ | ٣ |
| ٠,٠٦٢ | ٢٦ | ٠,٢٧٠- | ١٥ | ××٠,٨٨٢ | ٤ |
| ××٠,٨٥٩ | ٢٧ | ××٠,٨٧٣ | ١٦ | ××٠,٩٢٧ | ٥ |
| ×٠,٣٦٣ | ٢٨ | ××٠,٨٦٨ | ١٧ | ××٠,٩٣٩ | ٦ |
| ××٠,٩١٩ | ٢٩ | ××٠,٨٩٠ | ١٨ | ××٠,٩١٩ | ٧ |
| ××٠,٩٠٧ | ٣٠ | ××٠,٩١٨ | ١٩ | ××٠,٩٢٤ | ٨ |
| ××٠,٩٠٧ | ٣١ | ××٠,٩٠١ | ٢٠ | ××٠,٨٥٨ | ٩ |
| ××٠,٩٠١ | ٣٢ | ××٠,٩٢٩ | ٢١ | ××٠,٩٢٠ | ١٠ |
| ××٠,٩١٥ | ٣٣ | ××٠,٨٣٩ | ٢٢ | ××٠,٩٠٨ | ١١ |

× دالة عند ٠,٠٥ ×× دالة عند ٠,٠١

تبين النتائج الموضحة بالجدول السابق أن المفردات (١٤، ١٥، ٢٤، ٢٦) غير مرتبطة بالدرجة الكلية للمقياس ومن ثم يمكن حذف هذه المفردات. ليصبح المقياس مكون من ٢٩ مفردة جميعها ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس وقيمة معامل الارتباط ما بين ٠,٠٥، ٠,٠١، ٠,٠١ كما هو موضح بالجدول السابق.

– صدق المقياس :

١ – الصدق التمييزي :

لتتحقق من صدق المقياس من خلال طريقة الصدق التمييزي تم توزيع درجات أفراد عينة الدراسة وفق الإرباعيات، ثم تم المقارنة بين الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى للتحقق من قدرة المقياس على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٤)

المقارنة بين الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى للتحقق من قدرة المقياس على التمييز

بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي

| المجموعات | العدد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة U | قيمة Z | مستوى الدلالة |
|----------------------|-------|-------------|-------------|--------|--------|---------------|
| منخفضي الرضا الوظيفي | ٨ | ٤,٥ | ٣٦ | صفر | ٣,٩٢٤- | ٠,٠٠١ |
| مرتفعي الرضا الوظيفي | ١٠ | ١٣,٥ | ١٣٥ | | | |

تشير النتائج المبينة بالجدول السابقة قدرة المقياس على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (Z) ٣,٩٢٤ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠,٠٠١ وهذا يشير أن المقياس يتمتع بمعامل صدق تمييزي مرضي.

– ثبات المقياس :

١ – الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ :

تم حساب الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ، وتبين أن معامل ثبات ألفا للمقياس ككل (٠,٩٧٩) وهذا يشير إلى تمتع المقياس بمعامل ثبات عالي.

نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج الفرض الأول: وينص على «توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة الضابطة ورتب درجات المجموعة التجريبية على مقياس الذكاء الروحي في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية». ولتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار مان وتني لنتائج التطبيق البعدي لتحديد الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي، وجاءت نتائج الاختبار كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٥)

نتائج اختبار مان - ويتني للفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي في الذكاء الروحي

| المجموعات | العدد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة U | قيمة Z | مستوى الدلالة |
|--------------------|-------|-------------|-------------|--------|--------|---------------|
| المجموعة التجريبية | ٧ | ١١ | ٧٧ | ٠ | ٣,١٤٤ | ٠,٠١ |
| المجموعة الضابطة | ٧ | ٤ | ٢٨ | | | |

تظهر لنا النتائج الموضحة بالجدول السابقة وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الذكاء الروحي لصالح المجموعة التجريبية ؛ ومن هنا نجد أنه تحقق الفرض الأول وتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل حيث كانت قيمة Z تساوي ٣,١٤٤ وهي القيمة دالة عند مستوى ٠,٠١.

ويرجع الباحث تنميه مهارات الذكاء الروحي لدى المجموعة التجريبية دون المجموعة الضابطة مما يشير إلى التأثير الإيجابي للبرنامج الإرشادي لدى المعلمين أفراد المجموعة التجريبية. حيث يتضمن البرنامج مجموعة من الأنشطة تناولت بعض المهارات والإرشادات التي أدت إلى تنميه اليقظة الذهنيه والتفكير الإيجابي والقدرة على توظيف الروحانيات في حل المشكلات والشعور بالنعمة

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات التي تؤكد على حدوث تحسن في مستوى الذكاء الروحي لدى أفراد المجموعة التجريبية مقارنة بأفراد المجموعة الضابطة مثل دراسة Chan, & Siu, (2016) ودراسة راماء (2015) Ramaa ودراسة مورتيزا (2014) Morteza.

نتائج الفرض الثاني: وينص على «توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبُعدي على مقياس الذكاء الروحي لصالح القياس البعدي». ولتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار ويلكوكسون لنتائج المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبُعدي، وجاءت نتائج الاختبار كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٦)

يوضح نتائج اختبار ويلكوكسون للفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبُعدي في الذكاء الروحي

| نوع الرتب | العدد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | Z | مستوى الدلالة |
|-----------|-------|-------------|-------------|--------|---------------|
| سالبة | ٠ | ٠ | ٠ | ٢,٣٦٦- | ٠,٠١ |
| موجبة | ٧ | ٤ | ٢٨ | | |
| متعادلة | ٠ | | | | |

يوضح الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبُعدي على مقياس الذكاء الروحي في اتجاه القياس البعدي، وأن مجموع رتب الفروق السالبة (T2) تساوي (صفر)، ومجموع رتب الفروق الموجب (T1) تساوي (٢٨) وبأخذ قيمة (T) الصغرى وهي (T2) ومقارنتها بالقيمة الحرجة الجدولية عند (ن) (عدد الأزواج بعد استبعاد الأزواج التي لها فروق متعادلة إن وجدت) = ٧ ومستوى دلالة ٠,٠١، وقيمتها (٧)؛ نجد أن (T) المحسوبة أقل من (T) الجدولية، وقيمة (Z) للدرجة الكلية للمقياس تساوي (٢,٣٦٦-) حيث أن الإشارة السالبة تشير إلى أن اتجاهها الفروق لصالح التطبيق البعدي؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التطبيقين القبلي والبُعدي للمجموعة التجريبية على مقياس الذكاء الروحي وبهذا يكون قد تحقق الفرض.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات التي استخلصت جميعها المكونات الإيجابية لإنجاح برامج تنمية مهارات الذكاء الروحي من خلال تحديد مكوناته التي تشمل على اليقظة الذهنية والتفكير الإيجابي، والشعور بالنعمة والقبالية للسمو والوعي الذاتي والقدرة على توظيف الروحانيات في مواجهة المشكلات وهذا ما يؤكد أظهرته الدراسة الحالية من نتائج الفرض الأول

نتائج الفرض الثالث : ونصه « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي لمقياس الذكاء الروحي.

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق ويلكوكسون لنتائج المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي، وجاءت نتائج الاختبار كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٧)

يوضح نتائج اختبار ويلكوكسون للفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي في الذكاء الروحي

| مستوى الدلالة | Z | مجموع الرتب | متوسط الرتب | العدد | نوع الرتب |
|---------------|--------|-------------|-------------|-------|-----------|
| ٠,٧٠٥ | ٠,٣٧٨- | ٤ | ٤ | ١ | سالبة |
| | | ٦ | ٢ | ٣ | موجبة |
| | | | | ٣ | متعادلة |

يتضح لنا من الجدول السابق أنه لا يوجد فروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والتتبعي على مقياس الذكاء الروحي، حيث كانت قيمة Z تساوي - ٠,٣٧٨ وهي قيمة ليس دالة.

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج الدراسات السابقة التي أكدت استمرار أثر البرنامج في تنمية مهارات الذكاء الروحي بعد انتهاء البرنامج لما تحتويه هذه المهارات على العديد من المهارات الاجتماعية من خلال فنيات إرشادية جماعية تساعد أفراد المجموعة التجريبية على مواجهة المشكلات والتفكير الإيجابي ومن هذه الدراسات دراسة Chan, & Siu, (2016) ودراسة مورتيزا (2014) Morteza .

نتائج الفرض الرابع : وينص على «أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب المجموعة الضابطة ورتب درجات المجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي في القياسين البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار مان-وتني لنتائج التطبيق البعدي لتحديد الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي، وجاءت نتائج الاختبار كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٨)

يوضح نتائج اختبار مان - ويتني للفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي في الرضا الوظيفي

| المجموعات | العدد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة U | قيمة Z | مستوى الدلالة |
|--------------------|-------|-------------|-------------|--------|--------|---------------|
| المجموعة التجريبية | ٧ | ١١ | ٧٧ | ٠ | ٣,١٧٦ | ٠,٠١ |
| المجموعة الضابطة | ٧ | ٤ | ٢٨ | | | |

تظهر لنا النتائج الموضحة بالجدول السابقة وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الرضا الوظيفي لصالح المجموعة التجريبية ؛ ومن هنا نجد أنه تحقق الفرض وتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل حيث كانت قيمة Z تساوي ٣,١٧٦ وهي القيمة دالة عند مستوى ٠,٠١...

ويرجع الباحث التحسن في الرضا الوظيفي للمعلمين إلى مهارات الذكاء الروحي حيث نلاحظ أن الأبعاد الفرعية للرضا الوظيفي التي تتمثل (التقدير وتحقيق الذات، وتحمل المسؤولية العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة، بيئة العمل والحوافز المادية والمعنوية) ترتبط ارتباط مباشر بأبعاد الذكاء الروحي.

أكدت الدراسات تلك العلاقة الموجبة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي كما أظهرت نتائج بعض الدراسات إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي بين الذكاء الروحي مثل دراسة (Beyranvand, et al., (2016, 22) ودراسة داماني Zamani وآخرون (٢٠١٥) (Mandeep, (2013) ودراسة نيوديهي (2013) Nodhi ودراسة سوليمان (2012) Yahyazadeh-Jeloudar).

نتائج الفرض الخامس : ونصه « توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب المجموعة التجريبية على مقياس الرضا الوظيفي في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي.

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق ويلكوكسون لنتائج المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي، وجاءت نتائج الاختبار كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٩)

يوضح نتائج اختبار ويلكوكسون للفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي في الرضا الزوجي

| مستوى الدلالة | Z | مجموع الرتب | متوسط الرتب | العدد | نوع الرتب |
|---------------|--------|-------------|-------------|-------|-----------|
| ٠,٠١ | ٢,٣٧٥- | ٠ | ٠ | ٠ | سالبة |
| | | ٢٨ | ٤ | ٧ | موجبة |
| | | | | ٠ | متعادلة |

يوضح الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الرضا الزوجي في اتجاه القياس البعدي، وأن مجموع رتب الفروق السالبة (T2) تساوي (صفر)، ومجموع رتب الفروق الموجب (T1) تساوي (٢٨) وبأخذ قيمة (T) الصغرى وهي (T2) ومقارنتها بالقيمة الحرجة الجدولية عند (ن) (عدد الأزواج بعد استبعاد الأزواج التي لها فروق متعادلة إن وجدت) = ٧ ومستوى دلالة ٠,٠١، وقيمتها (٧)؛ نجد أن (T) المحسوبة أقل من (T) الجدولية، وقيمة (Z) للدرجة الكلية للمقياس تساوي (٢,٣٧٥-) حيث أن الإشارة السالبة تشير إلى أن اتجاه الفروق لصالح التطبيق البعدي؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التطبيقين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس الرضا الزوجي وبهذا يكون قد تحقق الفرض.

يرجع الباحث استمرار التحسن في الرضا الوظيفي للمعلمين الي استمرار تأثير النكاه الروحي لدي المعلمين وهذا ما تؤكدته دراسة داماني Zamani وأخرون (٢٠١٥)

نتائج الفرض السادس : ونصه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس الرضا الوظيفي

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق ويلكوكسون لنتائج المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي، وجاءت نتائج الاختبار كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٩)

ويلكوكسون لنتائج المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي الرضا الوظيفي

| المجموعات | القياس | نوع الرتب | العدد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | Z | مستوى الدلالة |
|-----------|------------------|-----------|-------|-------------|-------------|--------|---------------|
| التجريبية | البعدي - التتبعي | سالبة | ٠ | ٠ | ٠ | ١,٤١٤- | ٠,١٥٧ |
| | | موجبة | ٢ | ١,٥ | ٣ | | |
| | | متعادلة | ٥ | | | | |

يتضح لنا من الجدول السابق أنه لا يوجد فروق بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والتتبعي على مقياس الرضا الوظيفي، حيث كانت قيمة Z تساوي - ١,٤١٤ وهي قيمة ليس دالة. والرسم البياني أما عن فعالية البرنامج في تحسين الرضا الوظيفي واستمرار تأثيره على أفراد المجموعة التجريبية بعد مرور شهرين من انتهاء البرنامج يعود إلى الآثار الإيجابية للبرنامج ورغبة المعلمين (المجموعة التجريبية) في الاستفادة من البرنامج الإرشادي في مجال العمل الخاص بهم. وهذا ما تؤكد العديد من الدراسات مثل دراسة (Nodhi (2013); Yahyazadeh-Jeloudar (2012).

خاتمة وتوصيات :-

استناداً إلى النتائج السابقة التي أسفرت عنها الدراسة الحالية يقدم الباحث عدد من التوصيات التالية :-

(١) توجيه انتباه القائمين على وزارة التربية والتعليم على ضرورة الأخذ بفكرة البرنامج وتطبيقه بجميع المدارس العادية ومدارس ذوي الإعاقة والموهوبين.

(٢) ضرورة الاهتمام بالذكاء الروحي من الناحية النظرية والعملية وإجراء المزيد من الدراسات والبحوث على عينة مختلفة من المجتمع.

البحوث المقترحة:

- (١) تنمية الذكاء الروحي للطلاب الصم وذوي صعوبات التعلم وأثره على الإنجاز الأكاديمي.
- (٢) علاقة الذكاء الروحي بمواجهة الضغوط
- (٣) اجراء دراسات مستقبلية حول الذكاء الروحي وعلاقته بمتغيرات الشخصية.

المراجع

حسين، محمد عبد الهادي (٢٠٠٧). دليلك العملي إلى قوة الذكاء الروحي. القاهرة، دار العلوم للنشر والتوزيع.

العباسي، عبد الحميد محمد (٢٠٠٤). الرضا الوظيفي لدى ضابط الأمن الكويتي. مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت، الكويت، ٣٤ (٤)، ٨٩٦-٨٧٣

عبد اللطيف، عبد اللطيف (٢٠٠٠). العلوم السلوكية في التطبيق الإداري: السلوك التنظيمي (ط٣). دمشق: جامعة دمشق.

عبد الهادي، جودت عزت؛ والعزة، سعيد حسني (٢٠١٤). التوجيه المهني ونظرياته. عمان، دار الثقافة.

Amram, Y. & Dryer, C. (2008). The integrated spiritual intelligence scale (ISIS): Development and preliminary validation, Paper presented at the 116th Annual (August 2008) *Conference of the American psychological Association. Boston, MA.* Available on: www.vosiamram.net/papers1.

Baloyi, S. , Van Waveren, C. , & Chan, K.. (2014). The role of supervisor support in predicting employee job satisfaction from their perception of the performance management system: A test of competing models in engineering environments. *South African Journal of Industrial Engineering*, 25(1), 85-95.

Beyranvand, H., Azizi, A., Manshadi, S. (2016). Relationship between attachment styles and intelligence and marital satisfaction in married female teachers. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 26 (135), 149-152.

- Bhoslay, R. (2015) A study of effectiveness of spiritual intelligence enhancement programme for trainee teachers. *International Conference on Contemporary Issues in Education*, 17 - 19
- Brown , K and Ryan, R (2003): the benefits of being present: mindfulness and its role in psychological wellbeing. *Journal of personality and social psychology*.
- Cakmak,E.; Oztekin,O & Karadag,E. (2015). The Effect of Leadership on Job Satisfaction. In Karadag,E (2015). *Leadership and Organizational Outcomes*. Springer International Publishing Switzerland.
- Chan, A. W., & Siu, A. F. (2016). Application of the spiritual intelligence self-report inventory (SISRI-2) Among Hong Kong University Students. *International Journal of Transpersonal Studies*, 35(1), 1-12..
- Charkhabi, M., Mortazavi, A., Alimohammadi, S. & Davoud Hayati, D. (2014). The Effect of Spiritual Intelligence Training on the Indicators of Mental Health in Iranian Students: An Experimental Study *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 159 (355 – 358)(Available online at www.sciencedirect.com ScienceDirect
- Chiang,C & Jang,S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 13, 313–322.
- Ciarnien,R., Kumpikait,V. & Vienažindien,M. (2010). Expectation and job satisfaction : Theoretical and empirical research. *6th International Scientific Conference*,978-984.
- 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.

- Dugguh, S & Dugguh, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*,16(5),11-18.
- Emmons, R. (2000). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. *International Journal for the Psychology of Religion*, 10 (1), 3-26.
- Hartwick, M. & Kang, S., (2013). Spiritual practices as a means of coping with and ameliorating stress to reduce teacher attrition. *Journal of Research on Christian Education*, 22
- Hartwick, M. (2012). An overview of an emerging of area of research into the religious and Spiritual lives of public school Teachers ,*interrational hand book of religion and education* ,p663-677
- King, D. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. *Master*, Trent University Peterborough, ON, Canada
- Kouli, O., Kourtessis, T.1, Tzetzis, G., Karkaletsis, , Skordilis, , & Bonti,)2015). Job Satisfaction and Burnout of Greek Secondary Special Education Teachers By PANR *Journal of Physical Activity, Nutrition and Rehabilitation*.
- Kumar,A.; Abbas,Q.; Ghumro,I. & Zeeshan,A. (2010). Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and motivation. *Asian Journal of Business and Management Sciences*,4 (1),206-216.
- Lipscomb W., & Belinda J. (2014). A correlational analysis of burnout and job satisfaction among special education teachers DAI-A 76/01(E), *Dissertation Abstracts International*. 225; 3674140
- Lunenburg, F. (2011). Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations. *International Journal of Business Management and Administration*, 15 (1), 1-6.

- Mandep, K.(2013). Spiritual intelligence of secondary school teachers in relation to their job satisfaction, *International Journal of Educational Research and Technology* (4), 104-106.
- Mukul,A.; Rayhan,S & Hoque,F. & Islam,F. (2013). Job characteristics model of Hackman and Oldham in garment sector in Bangladesh: a case study at Savar area in Dhaka district. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 1(4), 188-195.
- Nad, S; Marcinko, D; Vuksan, B; Jakovljevic, M; Jakovljevic,G. (2008). Spiritual Well-Being, Intrinsic Religiosity, and Suicidal Behavior in Predominantly Catholic Croatian War Veterans With Chronic Posttraumatic Stress Disorder: A Case Control Study. *Journal of Nervous & Mental Disease*, 196(1), 79- 83. Doi: 10.1097/NMD.0b013e31815faa5f. from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18195647>
- Na-Nan,K & Na-Nan,P. (2013). Influence of Job Characteristics and Job Satisfaction Effect Work Adjustment for Entering Labor Market of New Graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*,4 (2), 95-103.
- Oyewobi, L., Suleiman, B., & Muhammad-Jamil, A. (2012). Job satisfaction and job commitment: A study of quantity survivors in Nigerian public service. *International Journal of Business & Management*, 7(5), 179–192.
- Painton,M.(2009).Children’s Spiritual Intelligence. In O’Higgins-Norman,J & Scott,D. (2009). *International Handbooks of Religion and Education*. Springer.
- Platsidou, M. (2009). Burnout, job satisfaction and emotional intelligence of special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 57 (2), 131-155.

- Rachel, saline (2013): Spiritual Intelligence it correlation with teacher effectiveness and and academic achievement –astudy *International Journal of education and Psychological research (ijepr)*v 2, issue2 pp:106-110.
- Rogers,J,L(2001):invoking the spiritual in campus life and leadership,Journal of college student development v,42,n6,p589-603
- Saidy E., Hassan A., Rahman F., Jalil H., Ismail I., & Krauss S. (2009). Influence of emotional and spiritual intelligence from the national education philosophy towards language skills among secondary school students. *European Journal of Social Sciences*,9 (1).
- Saif,S.; Nawaz,A.; Jan,F& Khan,M. (2012). Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*,3 (9), 1382-1396.
- Salmabadi, M., Khamesan, A., Usefynezhad, A., Sheikhipoor, M. (2016). The mediating role of spiritual intelligent in relationship of mindfulness and resilience original article health, *Spirituality and Medical Ethics*. 3(3),18-24.
- Simone,S. (2015). Expectancy Value Theory: Motivating Healthcare Workers. *American International Journal of Contemporary Research*,5(2), 19-23.
- Sisk, D. (2002). Spiritual intelligence: The tenth intelligence that integrates all other intelligences. *Gifted Education International*, 16(3), 208-212.
- Tao,H.; Zhang,A.; Jingchao,H. & Zhang,Y. (2012). Regional differences in job satisfaction for mainland Chinese nurses. *Nurs Out look*,60,213-220.
- Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, 42 (2), 16-33.

- Wigglesworth, c. (2006). Why spiritual intelligence is essential to mature leadership, integrated leadership. *Review*, 6(3), 117- 135.
- Wilbur,k.(2001). How straight is the spiritual path ? the relation of *Psychological* and spiritual growth in the eyes of the spirit : an integral vision for aworld gone slightly mad boston: shamhala publication ,Inc.
- Yahya,s.,& lutfi.(2012).what is the relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among MAand PA teachers? *International Journal of Business and Social Science* 3(8) ,120-170
- Yahyazadeh-Jeloudar. S. (2012). What is the relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among MA and BA Teachers? *International Journal of Business and Social Science* , 1. 3 8.
- Yang, L(2012). Spirit-oriented to improve jop stasfaction of teachers in physical education instituts, *Advances In Intelligen And Soft Computing* ,119 , (5),35-40.
- Zamani, M., & Karimi, F. (2015). Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among female high school teachers educational research and reviews, 10 (6), 739-743.
- Zohar, D. (2005). Spiritually intelligent leadership. *Leader to Leader*, 38, 45-51.
- Zohar, D.& Marshall, I.(2000).*SQ connecting with our spiritual intelligence*. New York :Bloomsbury.