



علاقة التمكين النفسى بالذكاء الروحى لدى معلمى التربية الخاصة فى ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

أ. رانيا محمود مسعد عبد الرحمن* - د. أحمد سعيد زيدان**

د. على عبد الله على مسافر***

المقدمة

لقد حظى موضوع التمكين النفسى (Psychological Empowerment) بكثير من اهتمام الباحثين والمهتمين بالإصلاح التعليمى فى السنوات الأخيرة. وهو يُعد حجر الزاوية فى الكثير من الجهود المبذولة للنمو والتطوير فى مجال التعليم، ويُنظر إليه كمدخل للنمو والتطور المهنى للمعلم ولتقدم العملية التعليمية ككل. والتمكين يُمكن المعلم من مواكبة التطورات والتغييرات الحادثة باستمرار فى المجال التعليمى؛ حيث يحفزه ويشجعه على المشاركة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل وقت الضغوط، وعلى تحمل المسؤولية وينمى فيه حب العمل والشعور بقيمة مهنته. كما أنه ينمى روح الفريق داخل المؤسسات التعليمية، ويشجع كل فرد على العمل والإبداع لتحقيق صالح العمل.

ويعرف سبريتزر (Spreitzer, 1995) التمكين النفسى بأنه مثير داخلى يسمح للفرد أن يشعر ويدرك بأن له القدرة على انجاز المهام مما يزيد من فاعليته ورضاه الوظيفى. والتمكين النفسى يُشعر المعلم بقيمة عمله ومعناه ويشعره بالكفاءة، والثقة وحرية التصرف، والاستقلالية مما يزيد من تفاؤله وسعادته وأمله وانخراطه فى العمل كما فى

* مدرس بوزارة التربية والتعليم - كلية التربية - جامعة السويس.

** أستاذ مساعد بقسم التربية الخاصة - كلية التربية - جامعة السويس.

*** مدرس الصحة النفسية بقسم الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة السويس.

دراسة (النواجحة، ٢٠١٥) وكما فى دراسات (Jose; & Torabi& Nadali, 2016) و (Mampilly, 2014; Khany& Tazik, 2016).

ويتأثر التمكين النفسى ببعض المتغيرات كزيادة سنوات الخبرة للمعلم (النواجحة، ٢٠١٥) والجنس والمؤهل العلمى (أبو طعمة وعاشور، ٢٠١٦). وحين يُدرك الشخص مدى كفاءته الذاتية وقدرته على اتخاذ القرارات، وتحمل المسؤولية يشعر بالتمكين النفسى.

وكما يتأثر المعلم بوجود التمكين النفسى، فإنه يتأثر أيضاً بوجود الذكاء الروحى (Spiritual Intelligence). وكلمة الروح (Spirit) هى مشتقة من كلمة لاتينية (Spiritus)، وتعنى التنفس أما المصطلح الحديث فيعنى طاقة حياتنا أو الجانب غير المادى منا، كالمشاعر، ويتضمن أيضاً صفاتنا الحيوية كالطاقة والحماس والشجاعة والإصرار.

يُعرف إيمونز الذكاء الروحى بأنه القدرة على استخدام المصادر الروحية فى مواجهة المشكلات اليومية، وهذا يؤثر على رفاهية الفرد وإحساسه بالرضا عن حياته بصفة عامة ويجعله يتحمل الضغوط (عبد الجواد، حسين، ٢٠١٥). ويعرفه (Zohar & Marshal, 2000) بأنه نوع من الذكاء يساعد الفرد على مناقشة وحل المشكلات والشعور بالقيمة، وكذلك مساعدة الفرد على وضع أدائه وحياته فى سياق أوسع وأكثر ثراءً و مغزى.

وكانت بشرى أرنوط أول من قدم موضوع الذكاء الروحى للبيئة العربية؛ إذ قدمت أول ترجمة لمقياس الذكاء الروحى لـ (إمرام ودرابر) Amram & Dryer، وقد أظهرت بعض الدراسات أن الذكاء الروحى يتأثر بعدة عوامل ديموغرافية كالجنس والسن

كدراسة (أرنوط، ٢٠٠٧؛ الربيع، ٢٠١٣). وقد وجدت بعض الدراسات الحديثة أن التمكين النفسى لدى الأفراد عامة ولدى المعلم خاصةً يتأثر بالذكاء الروحى (Spiritual Intelligence). كدراسة (وايتيكر، ويسترمان، ٢٠١٤؛ كوردزانجه، جايرفاند، ٢٠١٦؛ موسايبیان، أراجيزاده، ٢٠١٧).

ومما سبق تتضح أهمية كل من الشعور بالتمكين النفسى ووجود الذكاء الروحى للمعلمين عامةً وللمعلمى وللمعلمات مدارس التربية الخاصة بشكل خاص؛ حيث أن معلمى مدارس التربية الخاصة هم أكثر المعلمين تعرضاً للضغوط المهنية؛ نظراً لتعاملهم مع فئات متنوعة من الإعاقات التى تحتاج للتعامل بشكل أكثر حكمة وأكثر تفهماً وتعاطفاً، ويحتاجون للشعور بالكفاءة والتمكن لكى يمكنهم اتخاذ القرارات الهامة وقت الضغوط، وأن تلقى تلك القرارات التقبل والاحترام، لكى يتحملوا مسؤولياتهم ويشعروا بالرضا عن عملهم مع تلك الفئات الهامة.

مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث الحالى من عدة مصادر منها ما يتصل بالخبرة الشخصية والمعاشية الواقعية للباحثة من خلال عملها كمعلمة بإحدى مدارس التربية الخاصة، ومنها ما يتصل بنتائج الدراسات السابقة؛ فقد أشارت بعض الدراسات التى تناولت التمكين النفسى والذكاء الروحى إلى أن تدنى التمكين النفسى للمعلم يُعزى لوجود مناخ غير مشجع أو غير داعم للتمكين النفسى؛ حيث تزداد المركزية فى اتخاذ القرارات، أو لرغبة المديرين والقيادات فى الانفراد بالسلطة واتخاذ القرار، أو لأسباب خاصة بالمعلم نفسه كشعوره بتدنى الكفاءة أو انخفاض تأهيله العلمى، فيتدنى تقديره لذاته، ويتهرب من تحمل المسؤولية ومن المشاركة فى القرارات الهامة، فلا يرغب فى التغيير أو التطور والترقى ويظل راضياً بوضعه الحالى. كما يتأثر التمكين النفسى ببعض المتغيرات الديموغرافية

كزيادة سنوات الخبرة للمعلم (النواجحة، ٢٠١٥)، والجنس والمؤهل العلمى كدراسة (أبو طعمة، عاشور، ٢٠١٦).

كما لاحظت الباحثة من خلال استعراض الدراسات السابقة أن انخفاض الذكاء الروحى للمعلم تحديداً هو مشكلة بالغة الخطورة؛ فمهنة التعليم مهنة سامية تكاد تصل إلى مراتب رسالة الأنبياء. وأكدت كثير من الدراسات على أن الذكاء الروحى من العوامل الهامة لتشكيل شخصية المعلم الناجح الذى يمتاز بالكفاءة العالية والمهنية، ويمتاز بدرجة عالية من الحماس للعمل والرضا الوظيفى وجودة الحياة والالتزام نحو مهنته وطلابه، والتعاطف مع طلابه ومع الآخرين، والإبداع، واستخدام المصادر الروحية لحل المشكلات وتحمل الضغوط (Nikoopour & Esfandiari, 2017؛ Kaur, 2013) و(أرنوط، ٢٠١٦). وتشير الدراسات إلى أن الذكاء الروحى للمعلم يتأثر بالعمر فيزداد بتقدم العمر (أرنوط، ٢٠١٦)، كما يتأثر بالجنس ونوع التخصص (الربيع، ٢٠١٣).

كما لاحظت الباحثة ارتباط الشعور بالتمكين النفسى بالذكاء الروحى فى بعض الدراسات، ومن خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة لاحظت ندرة الدراسات التى تناولت التمكين النفسى للمعلمين - على حد علم الباحثة - وخاصةً معلمى مدارس التربية الخاصة سواء عربياً أو أجنبياً، كما لاحظت ندرة الدراسات التى تناولت الذكاء الروحى لدى معلمى مدارس التربية الخاصة. رغم أن تلك الفئة من أكثر فئات المعلمين تعرضاً للضغوط المهنية، وأكثرهم احتياجاً لوجود الذكاء الروحى والتمكين النفسى حتى يتمكنوا من العمل تحت الضغط وحل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة، والإحساس بقيمة ومعنى العمل مع الطلاب من ذوى الاحتياجات الخاصة. وفى النهاية كل ذلك يزيد من ثقة المعلم ورضاه الوظيفى. وهذا ما دفع الباحثة لإجراء الدراسة الحالية.

ويمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة كما يلي:

ما علاقة التمكين النفسي بالذكاء الروحي لدى معلمى التربية الخاصة؟

- ١- هل توجد علاقة بين التمكين النفسي بالذكاء الروحي لدى معلمى التربية الخاصة؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الذكاء الروحي تعزى لمتغير العمر، والجنس، لدى معلمى التربية الخاصة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالى إلى:

- ١- بناء مقياسى الذكاء الروحي والتمكين النفسى لمعلمى التربية الخاصة.
- ٢- معرفة العلاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحي لدى معلمى التربية الخاصة.
- ٣- التعرف على الفروق فى الذكاء الروحي تبعا لمتغير (الجنس، والعمر) لدى معلمى التربية الخاصة.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالى على معلمى التربية الخاصة بمحافظة السويس، والإسماعيلية للعام الدراسى (٢٠١٨-٢٠١٩).

مصطلحات البحث:

١- التمكين النفسى Psychological Empowerment

تعرف سبرايتزر (Spreitzer, 1995) التمكين النفسى بأنه مثير داخلى يسمح للفرد أن يشعر ويدرك بأن له القدرة على إنجاز المهام، وتعرفه الباحثة بأنه الشعور الداخلى للفرد بالثقة والكفاءة والتحكم، والقدرة على التماسك وقت الضغوط وإصدار قرارات صائبة والمساهمة الفعالة فى كل ما يحيط به.

وفى الثقافة العربية يعرف (كفافى، الكومى، سالم، ٢٠٠٩، ٣٢٠) التمكين النفسى بأنه حالة من الحالات المعرفية تتميز بالإحساس بالتحكم المدرك، والكفاءة، واستدخال الهدف.

وتعرف الباحثة التمكين النفسى بأنه الشعور الداخلى للفرد بالثقة، والكفاءة، والتحكم، والقدرة على التماسك وقت الضغوط، وإصدار قرارات صائبة، والمساهمة الفعالة فى كل ما يحيط به. ويعرف إجرائياً بأنه الدرجة التى يحصل عليها المعلمون على مقياس الذكاء الروحى (الدرجة الكلية - الأبعاد).

٢- الذكاء الروحى Spiritual Intelligence

يُعرف (كنج، ٢٠٠٧) الذكاء الروحى بأنه مجموعة من القدرات العقلية القائمة على التكيف وعلى أساس غير مادى. كما يُعرف (أحمد، ٢٠٠٤، ٢٩٧) الذكاء الروحى بأنه مجموعة من السمات الفطرية التى يتسم بها الفرد وتدعمها بيئة طفولته، فتكسبه قدرات روحانية تمكنه من الدخول فى حالات من السمو تساعد على التركيز والسيطرة على العمليات العقلية والجسمية بما يحقق له إمكانية توجيه علاقاته الاجتماعية، ومواجهة الصدمات النفسية والعاطفية.

وتعرفه الباحثة بأنه نوع من الذكاء يمكن الفرد من رؤية الصورة الكاملة والمعنى الكامن وراء الأشياء، وربط كل ما يحدث حوله بأسباب ومصادر روحية ذات طابع سامى، والسعى للوصول إلى الحكمة ومعرفة مغزى ومعنى الحياة، ويُقاس إجرائياً بالدرجة التى يحصل عليها المعلمون على مقياس الذكاء الروحى (الدرجة الكلية - الأبعاد).

الإطار النظري للبحث

أولاً: التمكين النفسى Psychological Empowerment

يُعد مفهوم التمكين النفسى من الموضوعات الهامة التى ظهرت فى أواخر الثمانينيات، ثم ذاع صيتها فى منتصف التسعينيات. والتمكين النفسى يقوم على الاهتمام بالعاملين فى المقام الأول؛ فهم من يقدرّون على إنجاز أى منظمة ووجودها داخل المنافسة، أو فشلها. والتمكين النفسى يضمن جودة العمل وزيادة الإنتاج، كما يضمن استمرارية تطور المنظمة ونجاحها ويحقق للموظف الرضا والأمان الوظيفى.

يُعرف السكارنة (٢٠٠٩، ١٩٧) التمكين النفسى بأنه عبارة عن إجراء يؤدي إلى توطيد ثقة الفرد بقدراته الذاتية، وقدرته على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.

ويصفه دربوش، وعروف (٢٠١٥) بأنه منح الصلاحيات وتوفير المعلومات والإمكانات للأفراد القادرين على معالجة المشاكل واتخاذ القرارات فى المكان والزمان المناسبين لأداء أعمالهم، وتحقيق أهداف المنظمة.

ويرى كيم، ولى، ومورمان، وجورج Kim, Lee, Murrmann & George)

(2012) أن التمكين النفسى هو المصطلح الذى يُقصد به العملية التحفيزية التى تزيد من فعالية الذات ومن قوة العمل.

فوائد ومزايا التمكين النفسى:

يعتبر التمكين من أهم ضمانات استمرار وحيوية أى منظمة؛ فيرى العديد من الباحثين أن تطبيق التمكين يعود بالكثير من الفوائد والمزايا بالنسبة للمنظمة والفرد كما يلى:

فيذكر ملحم (٢٠٠٩، ٤٠) أن التمكين النفسى له عدة فوائد تعود على المنظمة وعلى مدراء الفرق وعلى العاملين أنفسهم.

١- بالنسبة للمنظمة:

تنمية تفكير الرؤساء، فيتركون متابعة الأمور اليومية الروتينية، ويُتاح أمامهم وقت أكبر للتركيز على الشئون الإستراتيجية ووضع الرؤى بعيدة المدى.

٢- بالنسبة لمدراء الأقسام (الفرق):

تصبح الإدارة أكثر حماساً ونجاحاً وتعاوناً، وتستفيد من مجالات قوة كل أفراد الفريق، كما تتمكن من تحسين توظيف واستخدام الموارد والأفراد.

٣- بالنسبة للعاملين:

يزداد التزامهم وتحملهم للمسئوليات الجديدة، ويتم إمدادهم بما ينمى قدراتهم ومهاراتهم ويطورها، فالتمكين يُطلق العنان لقدراتهم الابتكارية ويدفعهم للعمل باستمرار بطاقة متجددة.

مستويات التمكين:

ويذكر Mc Shane & Gilinow (2000, 143) أنه يوجد ثلاث مستويات للتمكين النفسى تبعاً لدرجة السلطة التى يمارسها العاملون على عملية صنع القرار وهى كما يلى:

أ- المستوى الأدنى: ولا يُطلب من العاملين فى هذا المستوى تقديم حلول، وإنما يُطلب منهم معلومات محددة بشكل فردى، وقد لا يعرفون تفاصيل المشكلة التى تستخدم المعلومات من أجلها.

ب- المستوى المتوسط: حيث تتم استشارة العاملين بشكل أوسع، سواء بشكل فردى أو جماعى، وفى هذا المستوى يُتاح لهم معرفة تفاصيل المشكلة، فيقدمون تشخيصهم وتوصياتهم حول المشكلة. ولكن القرار النهائى لا يقع فى نطاق سلطتهم.

ج. المستوي الأعلى: يمتلك العاملون في هذا المستوى زمام الأمور، وتكون لهم السيطرة الكاملة على عملية صنع القرار، فنجدهم يعملون على اكتشاف وتحديد المشكلات وإيجاد حلول لها، واختيار البدائل الأفضل، ومراقبة نتيجة القرار الذي يتخذونه.

خصائص المنظمة المكنة:

تتمتع المنظمة المكنة ببعض الخصائص التي تميزها عن غيرها من المنظمات، وتحدد العمرى (٢٠١٤) بعض خصائص المنظمة المكنة فيما يلي:

- ١- توفر الدعم الكافي والمساندة وإدراك القيادة لمفهوم التمكين.
- ٢- التعاون بين الإدارة والعاملين لمواجهة التحديات التي تواجهها المنظمة.
- ٣- وجود ثقافة تنظيمية ذات وعى تشجع على تطبيق التمكين النفسى وتشجع على استمرار العمل به.
- ٤- تبنى المنظمة للعلم والمعرفة والتدريب المستمر للعاملين، وذلك لتحسين مستوياتهم ورفع قدراتهم وكفاءاتهم.
- ٥- وجود فرق عمل متمكنة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار.

أبعاد التمكين النفسى:

تذكر سبريتزر Spritzer (1995) أن التمكين النفسى هو عنصر دافعى ونفسى يتمحور فى أربعة أبعاد فرعية هى:

١. المعنى: أى الإحساس والارتباط الشخصى بالعمل كما يعنى التلاؤم ما بين متطلبات الوظيفة والمعتقدات والقيم والسلوك.

٢. الكفاءة: وتعنى امتلاك الأفراد لقدرات ومهارات وخصائص تمكنهم من أداء عملهم على نحو جيد.

٣. الاختيار: ويعنى الإحساس بالحرية والاستقلالية أثناء أداء الفرد لمهام عمله وكذلك الشعور بالسلطة الذاتية.

٤. التأثير: قدرة الأفراد على التحكم فى المؤسسة التى يعملون بها، وهو الدرجة التى يمكن للفرد أن يؤثر بها على النتائج الإدارية والإستراتيجية والعملية للعمل.

كما يتفق كل من دريوش، وعروف (٢٠١٥، ٩٨) والراحلة (٢٠١٠، ١٠١) فى أن أبعاد التمكين النفسى هى:

١- حرية الاختيار.

٢- الكفاءة الذاتية.

٣- معنى العمل.

٤- التأثير.

النظريات والنماذج المفسرة للتمكين النفسى:

أولاً: النظريات المفسرة للتمكين النفسى

ظهرت عدة نظريات لتفسير التمكين النفسى وهى كما تذكرها العمرى (٢٠١٤):

١- نظرية هورثون وحركة العلاقات الإنسانية (١٩٣٢):

بدأت دراسات هورثون فى عام ١٩٢٤ فى شركة ويسترين إليكتريك (Western Electric) فى الولايات المتحدة الأمريكية، وبدأ الباحثون يدرسون أثر العوامل المادية مثل ظروف العمل ومستوى الإضاءة على إنتاجية العامل فى تلك الشركة واستمرت تلك الدراسات حتى عام (١٩٣٢) عندما بدأ الركود الاقتصادى العظيم يعصف فى البلاد. وعلى الرغم من أن تلك الدراسات قد بدأت تحاول دراسة ظروف العمل المادية، كمستوى

الإضاءة وأثرها على إنتاجية العاملين، إلا أنها قد أظهرت، صدفة ونتيجة لخطأ في المنهجية المستخدمة، متغير آخر غير مقصود وهو أهمية التعاون والاهتمام بالإنسان العامل على أنها متغيرات تؤثر على الإنتاجية بدلا من الإضاءة أو ظروف العمل المادية، وأن معاملة العاملين معاملة إنسانية جيدة تؤدي إلى تحقيق إنتاجية أفضل.

٢- نظرية الحاجات لماسلو:

تعد نظرية سلم الحاجات التي وضعها أبراهام ماسلو، من أكثر نظريات الحفز شيوعا وقدرة على تفسير السلوك الإنساني، حيث يرى أن سلوك الفرد يأتي نتيجة لاحتياجات غير مشبعة، وقد رتب هذه الاحتياجات في شكل هرمي ذي خمس مستويات بناء على أهميتها، ولا بد من إشباعها بالتدرج حسب الأهمية إذا رغب التنظيم في استخدام هذه الحاجات للتأثير على سلوك منسوبيه، وتقوم نظرية ماسلو على مبدئين أساسيين:

- حاجات الفرد مرتبة ترتيبا تصاعديا على شكل سلم بحسب أولويتها للفرد.
- الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وحفزه، أما الحاجات المشبعة فلا تؤثر على سلوك الفرد، وبالتالي ينتهي دورها في عملية الحفز. في سلم الحاجات لـ (أبراهام ماسلو) نجد أن الفرد عادة يسعى إلى تحقيق هذه الحاجات، أو تحقق لديه من خلال عمله، ويسعى لإشباع حاجاته، فكلما أشبع حاجة سعى لإشباع الأخرى، فطبيعي أنه يشبع الحاجات التي تحتاج إلى إشباع، فمثلا الحاجات الفسيولوجية تشبع لدى الفرد من خلال ما يتقاضاه من أجر على عمله، ولا يقتصر الأمر على الحاجات الفسيولوجية، بل كل الحاجات.

٣- نظرية X, Y, و ندوجلاس ماكريجور (١٩٦٤):

وهي من أبرز النظريات التي تناولت العامل البشري في الإدارة، ومهدت بصورة كبيرة لعلم إدارة الموارد البشرية، وهي تركز على سلوك الثواب والعقاب

للإفراد، ومدى تأثير المكافأة والجزاءات فى العمل؛ فقد قسم ماكجروجر العاملين إلى مجموعتين أطلق عليهم الرمز (X, Y) ووضع روجر ميزاناً لقياس العقاب والثواب؛ فكلما كان الموظف أكثر إنتاجية وعطاء، اتجه للجانب الإيجابى، وجوزى على عمله والعكس يحدث، ثم مثل كلاً من (X, Y) باتجاه وسلوك الأفراد كما يلى:

- الموظف X كسول بطبعه، لا يملك الطموح، غير مبادر، ويتحاشى المسؤولية، وهو غير قابل للتغير ومنغلق داخلياً تهمة أهدافه الخاصة فقط، والرقابة لديه خارجية ويتأثر بالحوافز الخارجية أيضاً.
- الموظف Y يكون العمل هو نشاطه الطبيعى، هو إنسان طموح، مبادر، يتحمل المسؤولية، وهو قابل لتعلم أشياء جديدة، وهو شخص منفتح ويفكر فى أهداف المنظمة، لديه رقابة خارجية ويتأثر بالحوافز الداخلية.

٤- نظرية النظم (١٩٦٥):

تركز النظرية على اهتمام العاملين بالأهداف العامة للمؤسسة ككل، مما يتطلب التنسيق والتعاون والعمل المشترك من خلال فرق العمل المتعاونة والعامل المؤهل جيداً والقادر على المساهمة الفاعلة. تقوم هذه النظرية على أجزاء يتكون منها النظام لها علاقة وثيقة ببعضها البعض. والجزء الأساسى فى النظام هو الفرد (قائداً أو منفذاً) وبصفة أساسية التركيب السيكولوجى أو هيكل الشخصية الذى يحضره معه فى المنظمة. لذا فمن أهم الأمور التى تعالجها النظرية حوافز الفرد واتجاهاته وافتراضاته عن الناس والعاملين (ملحم، ٢٠٠٩، ٣٣).

٥- الشخصية البالغة لكريس أرجريس (١٩٦٢):

ترتبط نظرية الشخصية البالغة بتطور شخصية الإنسان التى يرى أرجريس أنها تنتقل من حالة عدم النضج إلى حالة النضج. وينظر أرجريس للإنسان على أنه شخص

بالغ وناجح وعاقل، وبالتالي فهو قادر على تحمل المسؤولية، وليس طفلاً يحتاج للتوجيه والمساعدة والإشراف، بل يجب توسيع صلاحياته ومنحه الفرصة للمشاركة وتحمل المسؤولية في العمل. يرى أرجريس أن الممارسات الإدارية المتبعة في المنظمات (المؤسسات) تحول دون نضج العاملين بها؛ فهي لا تسمح لهم إلا بأقل ما يمكن للتحكم في بيئتهم، وتشجعهم على السلبية والاعتمادية، والتبعية.

٦- النظرية الطرفية لفيدلر:

تعتبر النظرية الطرفية من أحدث النظريات الإدارية وأفضلها، وتشير هذه النظرية إلى أنه ليس هناك سلوك واحد في القيادة يصلح لكل زمان ومكان، كما أنه ليس هناك صفات معينة يجب توافرها في المدير ليكون ناجحاً، بل إن الموقف له أهمية كبيرة في تحديد فعالية الإدارة،

فالفرد قد يكون قائداً في موقف ما عندما تتوفر فيه مهارات وكفايات مناسبة لهذا الموقف، ويكون تابعاً في موقف آخر لا تتوفر فيه المهارات والكفايات المطلوبة للموقف الجديد.

٧- نظرية منظمة التعلم:

جاءت فكرة المنظمة المتعلمة منذ السبعينيات من القرن العشرين، وقد اشتقت من عمل أرجريس وسكون (Argyris & Schon) عن التعلم التنظيمي، وتمتد جذور المنظمة المتعلمة إلى طريقة البحث العلمي ونظرية التنظيم، والتنظيم العضوي أما مصطلح المنظمة المتعلمة فقد ابتدعه Senge في عام ١٩٩٠، عندما أشار في كتابه (The fifth discipline) إلى مسؤولية المنظمات في التكيف مع تطورات العالم المعاصر المليء بالتغيير والفوضى والاضطراب، ومن أجل تحقيق تلك المسؤولية يتطلب من المنظمات التحول إلى منظمات تعليمية وتعلمية. ويرى العديد من العلماء أن المنظمات التي تحاول تبني مفهوم المنظمة المتعلمة تسعى إلى توفير فرص التعلم المستمر، واستخدامه بشكل

عملى فى تحقيق الأهداف وربط أداء العامل بأداء المنظمة، وتشجيع البحث والحوار والمشاركة والإبداع، كمصدر للطاقة والتجديد والتفاعل مع البيئة (حنان، ٢٠١١، ٢٢).

٨- نظرية الجودة الشاملة لديمنج:

لاقت نظريات إدوارد ديمينج Edward Deming قبولاً واسعاً فى اليابان فى مجال دوائر أو حلقات الجودة. وهذه النظرية تُعنى بتحسين دائم ومستمر فى مختلف نواحى المنظمة، وذلك من خلال جودة أداء العامل وزيادة قدرته على المبادرة وتحمل المسؤولية. كما اهتمت بالتدريب والتعليم المستمر باستعمال التكنولوجيا والتقنيات الحديثة، والعمل بروح الفريق وزيادة تحفيز العاملين (القحطانى، ٢٠١٣، ٢٢).

٩- نظرية Z (لويليام أوشى):

هى من أفضل وأحدث النظريات المطبقة حالياً فى كبرى الشركات العالمية، والتي أثبتت مدى فائدتها للمنشآت والإدارات الحكومية وغيرها، وأساس النظرية هو أن العلاقة بين الإدارة والعاملين يجب أن يسودها الألفة والمودة والثقة الكاملة. ولم تهمل النظرية الفروق الفردية بين العاملين فبدلاً من تهميطهم قامت النظرية على خلق بيئة اندماجية متكاملة بين الإدارة والعاملين، فهى تقوم على بناء فرق عمل ذات اختصاص واحد وتحت إشراف مدير المجموعة، وربما يكون أقل من حيث المرتبة والمنصب من شخص آخر يعمل ضمن نفس الفريق. هذا ما يسمى بالقائد كما تُعنى بأن العاملين لا بد أن يتقنوا الوظائف المختلفة قبل السعى للترقى إلى وظائف أعلى فى السلم الوظيفى.

كما تهتم النظرية بالتخطيط وبالتنمية المهنية واتخاذ القرارات بشكل جماعى، والتركيز على العمل فى فريق. وتقوم على ضرورة غرس القيم الإنسانية فى نفوس العاملين، وإقامة علاقات تعاونية، وغير رسمية بينهم لزيادة التنسيق والتشاور، والتأكيد على العمل وتحمل المسؤولية بشكل جماعى.

ثانياً: الذكاء الروحي Spiritual Intelligence

كان مفهوم الذكاء ولازال مثاراً لاهتمام الفلاسفة والعلماء منذ القدم، كما أنه أحد الموضوعات الهامة والأساسية في علم النفس لأنه أحد المظاهر الملحوظة للحياة العقلية السلوكية للفرد. يعتبر الذكاء الروحي أهم وأرقى أنواع الذكاء ويؤمن الكثير بأنه يؤثر في قدرتنا على تغيير الحياة وتغيير مسار التاريخ نفسه؛ لأنه يرتبط بكل ما هو سام وذو معنى في حياتنا، فيخرج الفرد من إطار الماديات وكل ما هو دنيوي. ويمثل الذكاء الروحي آخر مراحل تطور ونمو الذكاءات لدى الفرد؛ فعندما يمتلك الفرد الذكاء الروحي، يُصبح أكثر وعياً وإدراكاً للصورة الكاملة للأشياء وللكون كله (بوزان، ٢٠٠٧).

ويُعرف كنج (King, 2008) الذكاء الروحي بأنه مجموعة من القدرات العقلية التي تساعد الفرد على التكيف والتأقلم، وتحقيق له التكامل بين الجوانب غير المادية أو الروحية في حياته، وأنه يتكون من مجموعة من القدرات الفرعية وهي، التفكير الوجدى الناقد، وإنتاج المعنى الشخصي، والوعي المتسامي، والتوسع في الحالة الشعورية. وتُعرف أرنوط (٢٠١٦ب، ١٦٠) الذكاء الروحي بأنه مصدر ومركز توجيه للذكاءات الأخرى لدى الفرد، ويمثل البوصلة التي تساعد الفرد على التنقل في بحر الحياة بسعادة، وحكمة، ورحمة، وتفاؤل، واكتشاف ما يدور في رحى الحياة هنا والآن.

فوائد الذكاء الروحي:

ترى أرنوط (٢٠١٦ أ) أن من فوائد الذكاء الروحي النقاط التالية:

- ١- يشعر الفرد بالتضامن والوفاء بشكل أكبر مع العالم ككل.
- ٢- تنظيم الذكاء المعرفي والانفعالي مع النزاهة والحكمة.
- ٣- من الموارد الهامة للنجاح الشخصي والمهني للفرد.

- ٤- يتيح للفرد الوصول للقدرات الإنسانية المتقدمة، وأن يوظف وينمى ما لديه بالشكل الأفضل.
- ٥- وجود التعاون والتسامح والحب والإبداع والرحمة والنزاهة بين الناس.
- ٦- حوكمة المؤسسات والشركات وفقاً لأخلاقيات الذكاء الروحى.

خصائص الأفراد ذوى الذكاء الروحى:

تشير الدفتار (٢٠١١، ٣٩) إلى أن الأفراد ذوى الذكاء الروحى يتسمون ببعض الخصائص منها:

- ١- الوعى بالآخرين.
- ٢- التساؤل الدائم.
- ٣- وجود الهيبة والحكمة.
- ٤- الإحساس بكل ما هو روحى.
- ٥- القدرة على الإحساس بوجود الله وسماع نداء التذكير به.
- ٦- الشعور بالأسى من التناقض أو الفوضى.
- ٧- الالتزام بالعقائد.
- ٨- التفانى فى سبيل قضاياهم، والتمسك بما يلتزمون به من عهود أو آمال.

النظريات المفسرة للذكاء الروحى:

أولاً: الذكاءات المتعددة لـ جاردنر (Multiple Intelligence Theory)

تعد نظرية جاردنر (Gardner) عن الذكاءات المتعددة مصدراً أساسياً فى التمهيد لظهور مفهوم الذكاء الروحى. وقد أشار جاردنر إلى أن للذكاء بناءً أو تركيبية،

وله نطاق يُعبّر عن أنشطة منظمة تتم في إطار ثقافة ما، ورأى أن كل فرد لديه عدة أنواع من الذكاء، وليس ذكاء واحدًا، والفرد يولد بهذه الذكاءات التي ترتبط ببعضها البعض، ونادرًا ما تعمل بطريقة مستقلة. ورأى "جاردنر" أن تلك الذكاءات تتفاعل مع بعضها البعض بطريقة معقدة للوصول إلى حل المشكلات التي تواجه الفرد. وذكر جاردنر أن كثيراً من القدرات الإنسانية القابلة للقياس تحت مظلة الذكاءات المتعددة، وتضم الذكاء اللغوي، المنطقي الرياضي، الموسيقى، المكاني الجسمي، والشخصي والاجتماعي.

ثانياً: نظرية ستيرنبرج في الذكاء:

قدم سترنبرج (Strenberg) رؤية جديدة للذكاء الإنساني تتكون من ثلاثة أبعاد، وتفسر القدرة العقلية بشكل أشمل مما قدمته نظريات الذكاء التقليدية، ورأت أن الأمر أبعد مما تقيسه اختبارات الذكاء أو التحصيل. وعلى الرغم من انتشار وأهمية هذه النظرية في البحث النفسي والتربوي الغربي، إلا أن الباحثين في الوطن العربي لم يتعرضوا إليها إلا بطريقة موجزة.

وأشار "ستيرنبرج" إلى أن الذكاء عبارة عن مجموعة من مهارات التعلم والتفكير التي تستخدم في حل مشكلات الحياة اليومية، كما تُستخدم في المجال الأكاديمي، وهذه المهارات يمكن تعليمها وتشخيصها. ومن خلال الاعتماد على دراسة الذكاء بأساليب معالجة المعلومات، توصل "ستيرنبرج" إلى نظرية أسماها (بنية الذكاء الثلاثية)، وتتألف من:

١ - المكونات:

يشير إلى العمليات العقلية التي تحدد السلوك عند الأشخاص، وتتألف من ثلاث عمليات عقلية أساسية وهي: العمليات الماورائية، والعمليات الأدائية، وعمليات اكتساب المعرفة.

٢- السياق:

يشير إلى السياق البيئى، الفيزيقي، والاجتماعى الذى يحدث فيه السلوك، ويظهر فى ثلاثة أنواع للذكاء وهى: الذكاء الأكاديمي، والذكاء العلمى، والذكاء الابتكارى.

٣- الخبرات:

ويتمثل فى القدرة على الربط بين الخبرات على اختلافها (ألفت، ٢٠١٥).

العوامل المؤثرة فى الذكاء الروحى:

يرى "سانتوسو" (Santoso, 2016) أن هناك عدة عوامل تؤثر فى الذكاء

الروحى وهى:

- ١- الوعى الذاتى.
- ٢- العفوية.
- ٣- أن يكون الشخص ذا رؤية وقيمة.
- ٤- التعاطف.
- ٥- الاستمتاع بالاختلاف.
- ٦- الاستقلالية فى المجال.
- ٧- التواضع.
- ٨- الاستخدام الإيجابى للتناقض.
- ٩- القدرة على إعادة التشكل.

علاقة التمكين النفسى والذكاء الروحى:

تعمل المنظمات اليوم فى بيئة عمل يتزايد فيها عدم اليقين، وتتسم بمنافسة عالية محلياً وعالمياً، وتحتاج لمعدلات سريعة من الإبداع وتغير فى الأدوار الوظيفية. وخاصةً

المعلم الذي يواجه كثيراً من الضغوط في عمله، سواءً من المدرسة نفسها كإدارة أو من الفئات الخاصة التي يتعامل معها، ويحتاج لبعض المصادر النفسية كي يتكيف مع طبيعة عمله الضاغطة، ذات الإيقاع السريع. يحتاج المعلم أن يكون مبادراً، استباقياً، متطلعاً للمستقبل، فتلك الطبيعة السريعة للعمل تمثل تحدياً لأداء المعلم، وتتطلب أن يكون ذا مهارة وعلم ومعرفة بقدر كافٍ، وأن يكون هذا الأداء متنوعاً بشكل استباقي، وأن يكون متمتعاً بقدر عالٍ من الذكاء بكل أنواعه وخصوصاً الذكاء الروحي؛ لما له من تأثير قوى على شخصية الفرد وتوافقه وسلوكه وعمله.

وكما ذكرت سبرايتزر (Spritzer, 1997)، فإن أبعاد التمكين النفسى هي وجود المعنى والمغزى، والكفاءة أو القدرة، والتأثير، القدرة على الاختيار (Mosaybian & Arghizade, 2017). وقد أكدت بعض الدراسات وجود علاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحي، فقد ظهرت علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحي وبين الإحساس بالكفاءة، والإحساس بالفاعلية، وبين الإحساس بالمعنى (Mosaybian & Arghizade, 2017).

والأشخاص الذين يتدنى لديهم الذكاء الروحي لا يتمتعون بالسلطة النفسية الكافية. فالإنسان هو أهم مصادر الطاقة والقدرة في عملية التمكين النفسى، والتمكين النفسى يرتبط بشعور الإنسان بالكفاءة، ويرتبط هذا الشعور بالكفاءة بوجود الذكاء الروحي لديه لأداء مهام العمل، وللتحكم والسيطرة أثناء تلك المهام (Kordzangeneh & Jayervand, 2016).

الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات تناولت التمكين النفسى للمعلم:

دراسة (شاهين، ٢٠١٥)

هدفت دراسة (شاهين، ٢٠١٥) إلى فحص العلاقة بين التمكين النفسى والاحترق المهني لدى عينة من معلمي التربية الخاصة. وتكونت العينة من عينتين فرعيتين، إحداهما

عينة استطلاعية عبارة عن (٧٠) معلماً من معلمى التربية الخاصة، والعينة الأساسية للدراسة تكونت من (١٤٣) معلماً من معلمى التربية الخاصة، (٦٨) معلماً و(٧٥) معلمة. واستخدمت مقياس التمكين النفسى ومقياس الاحتراق النفسى. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التمكين النفسى، وبين الاحتراق النفسى المهني لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق فى درجات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسى تُعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

دراسة حمادنة (Hamadneh, 2016)

وكان الهدف من إجراء الدراسة هو تحديد مستويات تمكين معلمى الطلاب الموهوبين فى مدارس الملك عبد الله الثانى للمتميزين بالأردن وفقاً لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمى للمعلمين. تضمنت عينة الدراسة من (٨٠) معلماً ومعلمة بالأردن، وقد تم الاستعانة بمقياس التمكين للمشاركة المدرسية إعداد (Short & Rinehart, 1992). وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج، وهى ارتفاع مستوى التمكين عند المعلمين، وعدم وجود فروق دالة إحصائية على مقياس التمكين تُعزى لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمى للمعلم.

ثانياً: دراسات تناولت الذكاء الروحى للمعلم:

دراسة تاجنى (Tajne, 2015)

استهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين الذكاء الروحى والرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الثانوية بالهند، ولهذا الغرض تم اختيار عينة عشوائية عبارة عن (١٠٠) معلم، وقد استخدم الباحث مقياس الذكاء الروحى، ومقياس الوصف الوظيفى. واتضح من نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة بين الذكاء الروحى، وبين الرضا الوظيفى لدى المعلمين، ووجود فروق دالة إحصائية فى الذكاء الروحى بين معلمى المدارس الحكومية ومعلمى المدارس الخاصة.

دراسة (عبد الجواد وحسين، ٢٠١٥)

وكان الهدف من إجراء الدراسة هو التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي والاحترق النفسى. تكونت العينة من (٢٤٠) معلماً ومعلمةً من معلمى ذوى الاحتياجات الخاصة والعاديين بمصر، (١٢٠) ذكوراً، و(١٢٠) من الإناث. وقد استخدم الباحثان مقياس الذكاء الروحي والرضا الوظيفي من إعداد الباحثين، ومقياس الاحتراق النفسى لـ(ماسلاش، ١٩٩٢). وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الذكاء الروحي والاحتراق النفسى.

ثالثاً: دراسات تناولت علاقة التمكين النفسى والذكاء الروحي:

دراسة كوردز انجنه وجايرفاند (Kordzangeneh & Jayervand, 2016)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحي والرضا الزوجى. كانت العينة عبارة عن (٣٥٠) معلماً ومعلمة بإيران. واستخدم الباحثان مقياس التمكين النفسى لـ(سبريتزر، ١٩٩٥)، واستبيان الذكاء الروحي لـ (Badie's et al., 2010) واستبيان الرضا الزوجى لـ (Enrich's, 1979)، وأظهرت النتائج وجود علاقة بين التمكين النفسى والذكاء الروحي والرضا الزوجى. وقدرة الذكاء الروحي على التنبؤ بالرضا الزوجى.

دراسة موسايبيان وأراجيزاده (Mosaybian & Araghizade, 2017)

وكان الهدف من الدراسة هو تقصى تأثير الذكاء الروحي على تمكين الموظف فى إيران. وضمت عينة الدراسة (١٣٠) موظفاً فى جامعة بيام نور. وقد استخدم الباحثان مقياس الذكاء الروحي لـ (Moghipi, 1930) واستبيان التمكين لـ (Spreitzer, 1995)، واتضح من نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وأبعاده وتمكين الموظفين عينة الدراسة، ووجود علاقة موجبة بين الإحساس

بالسلطة، والفاعلية، والمعنى والذكاء الروحى، وعدم وجود علاقة موجبة بين الإحساس بالكفاءة والذكاء الروحى.

ومن ثم صاغت الباحثة فروض البحث كالاتى:

- ١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسى (الدرجة الكلية - الأبعاد)، وبين درجاتهم على مقياس الذكاء الروحى (الدرجة الكلية - الأبعاد).
- ٢- تتباين درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الذكاء الروحى (الدرجة الكلية - الأبعاد) تبعاً لمتغير العمر، والجنس.

مجتمع البحث وعينته:

تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية من معلمى التربية الخاصة بمحافظة السويس، والإسماعيلية، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٠٠) معلم ومعلمة من معلمى التربية الخاصة، (٣٨) معلمًا، (١٦٢) معلمة.

أدوات الدراسة:

١- مقياس الذكاء الروحى:

أولاً: الهدف من المقياس:

قياس الذكاء الروحى عند معلمى التربية الخاصة، وقياس القدرة على توظيفه فى مهنتهم، وفى تعاملاتهم مع طلابهم، وزملائهم، ومع الآخرين، وفى علاقتهم بالحياة، وعلاقتهم بالله تعالى.

مرت عملية إعداد المقياس بعدة مراحل حتى وصل إلى صورته النهائية وهى:

١- الاطلاع على التراث السيكولوجي الذي تناول الذكاء الروحي، وعدد من الدراسات العربية والأجنبية، وكذلك عدد من المقاييس الخاصة بالذكاء الروحي، والتي أعدها عدد من الباحثين.

٢- تحديد مفهوم الذكاء الروحي من خلال الدراسات التي تناولت الذكاء الروحي للمعلم، وتحديد الأبعاد الرئيسية للمقياس، وتحديد الفقرات التي تقع تحت كل بُعد.

٣- تم تصميم المقياس الأولي لقياس الذكاء الروحي لدى معلمى التربية الخاصة، وقد تكون من (٥٠) عبارة فى صورته الأولى موزعة على (٥) أبعاد ثم بعد التحليل العاملى أصبحوا (٤٧) عبارة تدرج تحت (٤) أبعاد.

٤- تم عرض المقياس على (١٩) محكمًا من أساتذة الجامعة، والمدرسين المساعدين فى كليات التربية والآداب، وكانت درجة الاتفاق بين المحكمين على عبارات المقياس أكبر من ٨٠%، وفى ضوء آراء لجنة التحكيم تم التعديل اللغوى لبعض عبارات المقياس.

٥- تم التطبيق على العينة الاستطلاعية البالغة (٣٠) معلمًا ومعلمة.

٦- التحليل الإحصائى للمقياس وحساب الصدق والثبات.

أ. صدق المحكمين:

تم عرض المقياس فى صورته الأولى على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم (١٩) محكمًا من المتخصصين فى كليات التربية والآداب، والإحصاء، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين من حيث إجراء التعديلات اللازمة فى ضوء مقترحاتهم، وبذلك خرج المقياس فى صورته النهائية.

ب. صدق الاتساق الداخلى:

ويقصد به مدى اتساق كل عبارة بالبعد الذى تنتمى إليه، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه العبارة. ولهذا فقد قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالمجموع الكلى لعبارات كل بعد. جدول رقم (١) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه لمقياس الذكاء الروحى.

الوعى المتسامى		معنى الحياة		النعمة		الرحمة		استخدام الروحانيات فى حل المشكلات	
رقم العبارة	ارتباطها بالبعد	رقم العبارة	ارتباطها بالبعد	رقم العبارة	ارتباطها بالبعد	رقم العبارة	ارتباطها بالبعد	رقم العبارة	ارتباطها بالبعد
١١	٠,٢٨٩	٢	٠,٤٧٦	٣	٠,٤٨٤	٤	٠,٥٠٢	٥	٠,٣٢٢
١٦	٠,٤١٣	٧	٠,٥٦٢	٨	٠,٦٦٣	٩	٠,٤٨٥	١٠	٠,٦٣٧
٢١	٠,٣٦٧	١٢	٠,٤٦١	١٣	٠,٤٩٦	١٤	٠,٥١١	١٥	٠,٢٤٠
٢٦	٠,٥٢٥	١٧	٠,٥٢١	١٨	٠,٦١٦	١٩	٠,٤٨٨	٢٠	٠,٦٠٢
٣١	٠,٧٦٨	٢٢	٠,٢٠٨	٢٣	٠,٦٠٧	٢٤	٠,٣٧٠	٢٥	٠,٥٨٥
٣٦	٠,٤٩٦	٢٧	٠,٥٨١	٢٨	٠,٧٨٥	٢٩	٠,٦٥٦	٣٠	٠,٥٥٥
٤١	٠,٦٥٤	٣٢	٠,٥٦٦	٣٣	٠,٦٨٦	٣٤	٠,٤٤٣	٣٥	٠,٦٢٨
٤٦	٠,٤٥١	٣٧	٠,٦٧٧	٣٨	٠,٤٦١	٣٩	٠,٧٤٢	٤٠	٠,٧٤٨
٦	٠,٥٣٤	٤٢	٠,٦٢٩	٤٣	٠,٨٣٠	٤٤	٠,٤٤٤	٤٥	٠,٦٣٩
١	٠,٣٧٢	٤٧	٠,٦٤٩	٤٨	٠,٧٥٠	٤٩	٠,٤٧٧	٥٠	٠,٦٣١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وبالتالي فهي مقبولة.

جـ. الصدق البنائي:

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط درجة كل بعد بالمجموع الكلي للمقياس، ويبين الجدول التالي معاملات الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول (٢) مصفوفة معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الروحي

م	اسم البعد	معامل الارتباط
١	الوعي المتسامي	٠,٨٦٥ **
٢	معنى الحياة	٠,٧٧٨ **
٣	النعمة	٠,٩١٥ **
٤	الرحمة	٠,٦٤٢ **
٥	استخدام الروحانيات في حل المشكلات	٠,٨٨٠ **

حيث أن ** تعني مستوى الدلالة عند (٠,٠١)، ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وبالتالي فهي مقبولة.

د. الصدق العامل: Factorial Validity

بعد أن قامت الباحثة بالدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها (٣٠) معلماً ومعلمة من معلمى التربية الخاصة، قامت بحساب الصدق العامل لمقياس الذكاء الروحي لمعلمى التربية، وقد تم استخراج مجموعة عوامل فسرت نسبة ٦٦,٩٧% من التباين الكلي:

* العامل الأول:

استقطب هذا العامل (١٠,٩٩١%) من التباين الارتباطى بجذر كامن (٥,١٦٦) وتشبعت به (١٥) عبارة، وقامت الباحثة بتسمية هذا العامل ب (إدراك النعم).

* العامل الثانى:

استقطب هذا العامل (١٠,٩٦١) من التباين الارتباطى بجذر كامن (٥,١٢٥) وتشبعت به (١٤) عبارة. قامت الباحثة بتسمية هذا البعد بـ (الثبات).

* العامل الثالث:

استقطب هذا العامل (٨,٥٨٩) من التباين الارتباطى بجذر كامن (٤,٠٣٧) وتشبعت به (١١) عبارة. وقامت الباحثة بتسمية هذا البعد ب (الوعى العميق).

* العامل الرابع:

استقطب هذا العامل (٦,٥٠٧) من التباين الارتباطى بجذر كامن (٣,٠٥٨) وتشبعت به (٧) عبارات. وقامت الباحثة بتسمية هذا البعد بـ (السمو الروحى). ويظهر تشبع جميع عبارات المقياس عدا العبارات الثلاثة المحذوفة بسبب ضعف ثباتها، وهى عبارة رقم ١، ١٥، ٢٤، وبهذا تصل عبارات المقياس إلى (٤٧) عبارة.

ثانياً: ثبات المقياس:

يشير الثبات إلى الحصول على درجات متشابهة إذا ما أعيد تطبيقه على نفس المجموعة مرتين متتاليتين. وقد تم قياس الثبات بعدة طرق:

١. معامل ثبات ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الذكاء الروحى لمعلمى التربية الخاصة وبلغ (٠,٩٠٣) لمجموع العبارات و (٠,٦٩٣، ٠,٧١٣، ٠,٧٢٠، ٠,٧٥٣، ٠,٦٦٦) للأبعاد الفرعية على الترتيب، مما يعنى ثبات المقياس.

- حساب ثبات فقرات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام معامل الثبات جثمان لحساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية وذلك لأن التباين غير متساو بين النصفين، كما أن معامل ثبات ألفا كرونباخ أيضا غير متساو للنصفين واتضح أن ثبات الاستبيان للمقياس ٠.٩١٧. كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٣) حساب ثبات فقرات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية

معامل ثبات جثمان	معامل ثبات سبيرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين	معامل ألفا	
٠,٩١٧	٠,٩٢٥	٠,٨٦٠	٠,٨٠٩	النصف الأول
			٠,٨٦٨	النصف الثاني

مقياس الذكاء الروحي لمعلمي التربية الخاصة في صورته النهائية:

كان عدد أفراد العينة الذين تم تطبيق مقياس الذكاء الروحي لمعلمي التربية الخاصة (٢٠٠) معلم ومعلمة، وبلغت عبارات المقياس (٤٧) عبارة، وفيما يلي الإحصاء الوصفي للمقياس.

جدول (٤) الإحصاء الوصفي لمقياس الذكاء الروحي لمعلمي التربية الخاصة

ن	المتوسط	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	التباين	أعلى درجة	أقل درجة	المدى	الالتواء	التفرطح
٢٠٠	٢٠٢,٣٩	٢٠٣,٥٠	٢١١,٠٠	١٤,٧٨	٢١٨,٤٥	٢٢٩	١٥٨	٧١,٠٠	٠,٥٣٥	-٠,٠٧٨

وكما يظهر من جدول (٤) فإن قيمة الوسيط تكاد تقترب من قيمة المتوسط، وهذه

دلالة على اعتدالية التوزيع.

المجلد السادس والعشرون

٢. معامل ثبات ألفا

قامت الباحثة بقياس ثبات المقياس باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت نسبة الثبات (٠,٨٩٧)، ومعاملات الثبات للأبعاد الأربعة على التوالى هى (٠,٧٣٧، ٠,٧٢٨، ٠,٧٣٣، ٠,٧٠٨).

٣. الثبات بالتجزئة النصفية:

تم حساب الثبات بالتجزئة النصفية كما يتضح من الجدول التالى:

جدول (٥) حساب ثبات مقياس الذكاء الروحى باستخدام التجزئة النصفية

م. م	م. سبيرمان	ارتباط بيرسون	معامل ألفا	ن	درجتا الاختبار
جثمان	براون	٠,٨٠٨**	٠,٨٣٤	٢٣	النصف الفردى
٠,٨٩٣	٠,٨٩٤		٠,٧٩٣	٢٤	النصف الزوجى

وكما يظهر من الجدول السابق، فإن معامل ارتباط بيرسون (٠,٨٠٨) هو معامل ارتباط دال قوى جداً، كما أن معامل الثبات بمعادلة سبيرمان براون بلغ (٠,٨٩٤) أى أن معامل الثبات قوى ودال على استقرار الدرجة على المقياس.

ثالثاً: مقياس التمكين النفسى:

الهدف من المقياس:

قياس التمكين النفسى عند معلمى التربية الخاصة، وقياس أثره على أدائهم وعلاقتهم، وعلى ثقافتهم بنفسهم، ومدى المشاركة مع الإدارة فى اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، ومدى إحساسهم بأن آراءهم وعملهم له قيمة واعتبار.

- مرت عملية إعداد المقياس بعدة مراحل حتى وصل إلى صورته النهائية وهي:
- ١- الاطلاع على التراث السيكولوجي الذي تناول التمكين النفسى، وعدد من الدراسات العربية والأجنبية، وكذلك عدد من المقاييس الخاصة التمكين النفسى ، والتي أعدها عدد من الباحثين.
 - ٢- تحديد مفهوم التمكين النفسى من خلال الدراسات التي تناولت التمكين النفسى للمعلم، وتحديد الأبعاد الرئيسية للمقياس، وتحديد الفقرات التي تقع تحت كل بُعد.
 - ٣- تم تصميم المقياس الأولى لقياس التمكين النفسى لدى معلمى التربية الخاصة، وقد تكون من (٤٠) عبارة فى صورته الأولى موزعة على (٥) أبعاد ثم بعد التحليل العاملى أصبحوا (٣٩) عبارة تدرج تحت (٤) أبعاد.
 - ٤- تم عرض المقياس على (١٩) محكمًا من أساتذة الجامعة، والمدرسين المساعدين فى كليات التربية والآداب، وكانت درجة الاتفاق بين المحكمين على عبارات المقياس أكبر من ٨٠%، وفى ضوء آراء لجنة التحكيم تم التعديل اللغوى لبعض عبارات المقياس.
 - ٥- تم التطبيق على العينة الاستطلاعية البالغة (٣٠) معلمًا ومعلمة.
 - ٦- التحليل الإحصائى للمقياس وحساب الصدق والثبات.

أ. صدق المحكمين:

تم عرض المقياس فى صورته الأولى على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم (١٩) محكمًا من المتخصصين فى كليات التربية والآداب، والإحصاء، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين من حيث إجراء التعديلات اللازمة فى ضوء مقترحاتهم، وبذلك خرج المقياس فى صورته النهائية.

ب. صدق الاتساق الداخلى:

المجلد السادس والعشرون

ويقصد به مدى اتساق كل عبارة بالبعد الذى تنتمى إليه، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه العبارة. ولهذا فقد قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة بالمجموع الكلى لعبارات كل بعد. جدول رقم (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه لمقياس التمكين النفسى.

المكافآت والحوافز		التطور المهنى		التأثير		معنى العمل		الكفاءة الذاتية	
رقم	ارتباطها بالعبارة	رقم	ارتباطها بالعبارة	رقم	ارتباطها بالعبارة	رقم	ارتباطها بالعبارة	رقم	ارتباطها بالعبارة
١٥	٠,٧٩٨	١١	٠,٧٧٠	١٢	٠,٥٧٦	٤	٠,٤٥٩	٥	٠,٥٠٤
١٩	٠,٧٦٩	١	٠,٧٤٠	٢	٠,٤٦٠	١٠	٠,٥٥٧	٩	٠,٦٨٠
٢٣	٠,٥٤٩	١٦	٠,٧٩٠	٢٥	٠,٦٩٩	١٣	٠,٦٢٨	١٤	٠,٤٢٦
٢٨	٠,٨٣١	٢٤	٠,٦٩٢	٢٩	٠,٧٢٩	١٨	٠,٧٥٧	٢٠	٠,٧٣٨
٣٣	٠,٨١١	٣٠	٠,٧٨٤	٣٤	٠,٧٧٠	٢٧	٠,٦٣٥	٢٢	٠,٦٩٢
٣٧	٠,٢٨٦	٣٦	٠,٧١٣	٣٨	٠,٣٢١	٣١	٠,٦٠٦	٢٦	٠,٨١٣
٣	٠,٧٩٧	٣٩	٠,٥٦٠	٧	٠,٦٨٥	٤٠	٠,٦٧٥	٣٢	٠,٧٦٦
٨	٠,٢٩٩	٦	٠,٥٨٦	٨	٠,٢٣٨	٢١	٠,٧٠٤	٣٥	٠,٧٣٦

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وبالتالي فهي مقبولة.

الصدق البنائى:

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط درجة كل بعد بالمجموع الكلى للمقياس،
ويبين الجدول التالى معاملات الاتساق الداخلى للمقياس.

جدول (٧) مصفوفة معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التمكين

النفسى:

م	اسم البعد	معامل الارتباط
١	الكفاءة الذاتية	** ٠,٧٨٣
٢	معنى العمل	* ٠,٤٥٩
٣	التأثير	** ٠,٨٠٤
٤	التطور المهنى	** ٠,٩٢٦
٥	المكافآت والحوافز	** ٠,٧٩١

حيث أن ** تعنى مستوى الدلالة عند (٠,٠١)، و* تعنى مستوى دلالة (٠,٠٥)،
ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى
(٠,٠١)، و(٠,٠٥) وبالتالي فهي مقبولة.

الصدق العاملى: Factorial Validity

بعد أن قامت الباحثة بالدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها (٣٠) معلماً ومعلمة
من معلمى التربية الخاصة، قامت بحساب الصدق العاملى لمقياس التمكين النفسى لمعلمى
التربية، وقد تم استخراج مجموعة عوامل فسرت نسبة ٦٣,٤٢٠% من التباين الكلى:

* العامل الأول:

استقطب هذا العامل (١٦,٤٤٦%) من التباين الارتباطى بجذر كامن (٦,٤١٤) وتشبعت به (١٤) عبارة. وقامت الباحثة بتسمية هذا البعد (الدعم).

* العامل الثانى:

استقطب هذا العامل (١١,٦٩٦%) من التباين الارتباطى بجذر كامن (٤,٥٦١) وتشبعت به تسع عبارات. وقامت الباحثة بتسمية هذا العامل ب (التأثير).

* العامل الثالث:

استقطب هذا العامل (١٠,٦٤٩%) من التباين الارتباطى بجذر كامن (٤,١٥٣) وتشبعت به ثمان عبارات. وقامت الباحثة بتسمية هذا العامل ب (الكفاءة الذاتية).

* العامل الرابع:

استقطب هذا العامل (٨,٤٧٧%) من التباين الارتباطى بجذر كامن (٣,٣٠٦) وتشبعت به ثمانى عبارات. وقامت الباحثة بتسمية هذا العامل ب (قيمة العمل).

ويظهر تشبع جميع عبارات المقياس عدا العبارة المحذوفة رقم (٢٧) بسبب ضعف ثباتها، وبهذا تصل عبارات المقياس إلى (٣٩) عبارة.

ثبات المقياس:

يشير الثبات إلى الحصول على درجات متشابهة إذا ما أعيد تطبيقه على نفس المجموعة مرتين متتاليتين. وقد تم قياس الثبات بعدة طرق:

١- معامل ثبات ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس التمكين النفسى لمعلمى التربية الخاصة وبلغ (٠,٩٢٠) لمجموع العبارات و(٠,٧٦٦، ٠,٧٤٤، ٠,٧٤٦، ٠,٧٧٢، ٠,٧٤٥) للأبعاد الفرعية على الترتيب، مما يعنى ثبات المقياس.

حساب ثبات فقرات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام معامل الثبات جثمان لحساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية وذلك لأن التباين غير متساو بين النصفين، كما أن معامل ثبات ألفا كرونباخ أيضا غير متساو للنصفين واتضح أن ثبات الاستبيان للمقياس ٠.٩١٧. كما يتضح من الجدول التالى:

جدول (٨) حساب ثبات فقرات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية

معامل ثبات جوتمان	معامل ثبات سبيرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين	معامل ألفا	
٠,٩٠٨	٠,٩٠٨	٠,٨٣٢	٠,٨٧١	النصف الأول
			٠,٨٤٥	النصف الثانى

مقياس التمكين النفسى لمعلمى التربية الخاصة فى صورته النهائية:

كان عدد أفراد العينة الذين تم تطبيق مقياس التمكين النفسى لمعلمى التربية الخاصة (٢٠٠) معلم ومعلمة، وبلغت عبارات المقياس (٣٩) عبارة، وفيما يلى الإحصاء الوصفى للمقياس.

جدول (٩) الإحصاء الوصفى لمقياس الذكاء الروحى لمعلمى التربية الخاصة

ن	المتوسط	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	التباين	أعلى درجة	أقل درجة	المدى	الالتواء	التفرطح

٢٠٠	١٤٩,٦٠	١٤٩,٠٠	٠,١٦٥	١٨,٠٧٦	٣٢٦,٧٦	١٨٧	٩٧	٩٠,٠٠	-٠,١٤٥	-٠,٦٠٥
-----	--------	--------	-------	--------	--------	-----	----	-------	--------	--------

ويظهر من جدول (٩) بأن قيمة الوسيط تكاد تقترب من قيمة المتوسط، وهذه دلالة على اعتدالية التوزيع.

ثبات مقياس التمكين النفسى لمعلمى التربية الخاصة (ن=٢٠٠)

١. معامل ثبات ألفا

قامت الباحثة بقياس ثبات المقياس باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت نسبة الثبات (٠,٩٢٠)، ومعاملات الثبات للأبعاد الأربعة على التوالى هي (٠,٧٥٩، ٠,٧٥٨، ٠,٧٥٥، ٠,٧٢٤).

٢. الثبات بالتجزئة النصفية:

تم حساب الثبات بالتجزئة النصفية كما يتضح من الجدول التالى:

جدول (١٠) حساب ثبات مقياس التمكين النفسى لمعلمى التربية الخاصة باستخدام

التجزئة النصفية

درجتا الاختبار	ن	معامل ألفا	ارتباط بيرسون	م. سبيرمان براون	م. جوتمان
النصف الفردى	١٩	٠,٨٥٧	٠,٨٣٧**	٠,٩١١	٠,٩١١
النصف الزوجى	٢٠	٠,٨٥١			

وكما يظهر من الجدول السابق، فإن معامل ارتباط بيرسون (٠,٨٣٧) هو معامل ارتباط دال قوى جداً، كما أن معامل الثبات بمعادلة سبيرمان براون بلغ (٠,٩١١) أى أن معامل الثبات قوى ودال إحصائياً.

عرض نتائج البحث وتفسيرها:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسى (الدرجة الكلية - الأبعاد) وبين درجاتهم على مقياس الذكاء الروحى (الدرجة الكلية - الأبعاد).

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة من معلمى التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسى (الدرجة الكلية - الأبعاد)، وبين درجاتهم على مقياس الذكاء الروحى (الدرجة الكلية - الأبعاد) والتي يوضحها الجدول التالى:

جدول (١١) معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسى والذكاء الروحى (ن=٢٠٠)

الدرجة الكلية للتمكين النفسى	قيمة العمل	الكفاءة الذاتية	التأثير	الدعم	القيمة	البعد
**٠,٤٣٦	**٠,٣٤٧	**٠,٥١٩	**٠,٦٢٣٤	**٠,٢٧٧	الارتباط	إدراك النعم
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	الدلالة	
**٠,٥٣١	**٠,٤٣٤	**٠,٥٦٨	**٠,٥٣٢	**٠,٣٣٩	الارتباط	الثبات
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	الدلالة	
**٠,٤١١	**٠,٣٩٦	**٠,٣٨٥	**٠,٣٤٩	**٠,٢٩٧	الارتباط	الوعى العميق
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	الدلالة	
٠,٠٩٢	**٠,٢٨١	**٠,٢٤٤	٠,٠٦٧	٠,٠٦٣-	الارتباط	السمو الروحى
٠,١٩٣	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٣٤٦	٠,٣٧٢	الدلالة	

الدرجة الكلية للتمكين النفسى	قيمة العمل	الكفاءة الذاتية	التأثير	الدعم	القيمة الارتباط	البعد
**٠,٥١٦	**٠,٤٧١	**٠,٥٧٧	**٠,٤٨٢	**٠,٣٢٠		الدرجة الكلية للذكاء
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	الدلالة	الروحى

يتضح من الجدول السابق أنه يوجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين التمكين النفسى والذكاء الروحى (الدرجة الكلية) لأفراد العينة عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠). أما بالنسبة للأبعاد فقد ظهر وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد الذكاء الروحى (إدراك النعم، الثبات، والوعى) وأبعاد التمكين النفسى كلها (الدعم، التأثير، الكفاءة الذاتية، قيمة العمل).

أما بالنسبة لبعد (السمو الروحى)، فلم يتضح وجود علاقة ارتباطية دالة بينه وبين متغيرات (الدعم، والتأثير) من أبعاد التمكين النفسى، بينما ظهرت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين سمو الروحى وبين أبعاد التمكين النفسى (الكفاءة الذاتية، وقيمة العمل).

وتفسر الباحثة تلك النتيجة بأن التمكين النفسى للمعلم يتأثر بعاملين أساسيين، يتمثلان فى العوامل الخاصة بالفرد نفسه، والعوامل المتعلقة بالمدرسة ومناخ العمل، ويحدث التمكين بتضافر تلك العوامل، ولكن ترى الباحثة من وجهة نظرها أن التمكين النفسى لا يحدث إلا بوجود استعداد لدى الفرد مثل الشعور بمعنى العمل وقيمه، والإحساس بالكفاءة الذاتية، مما يدفعه للثقة بالنفس وتحسين أدائه، فيشعر بتأثير قراراته وأهميتها على عمله (بوسالم، ٢٠١٠، ٣٢).

وعلى الجانب الآخر تظهر أهمية وجود الذكاء الروحي، فالذكاء الروحي هو متغير يكتسب الفرد من خلاله وعياً أكبر بذاته، ويشعر عن طريقه بالسعادة، ويشعر بالتحكم في حياته. والإنسان يستخدم الذكاء الروحي من أجل أن يُعيد تشكيل وتعريف حياته وأحداثها، وهذه العملية تجعله قادراً على إعطاء معنى وقيمة لأحداث الحياة ومجرياتها، ويزيد القدرة على اتخاذ القرار الذى يمثل عنصراً هاماً جداً للتمكين النفسى (Torabi, Moghimi & Monavarian, 2013).

وتبين الدراسات أن الأشخاص الذين يتدنى لديهم الذكاء الروحي لا يتمتعون بالسلطة النفسية الكافية. فالإنسان هو أهم مصادر الطاقة والقدرة فى عملية التمكين النفسى، والتمكين النفسى يرتبط بشعور الإنسان بالكفاءة، ويرتبط هذا الشعور بالكفاءة بوجود الذكاء الروحي لديه لأداء مهام العمل، وللتحكم والسيطرة أثناء تلك المهام.

كذلك فإن من سمات أصحاب الذكاء الروحي قدرتهم على التأثير فى كل من حولهم، والإصرار، وتحديد الهدف، والإبداع، والمرونة، والقدرة على حل المشكلات، والثقة فى النفس وتفتح الذهن، والقدرة على المواجهة والقابلية للتعلم، والقدرة على إنجاز الأداء بسهولة وإتقان، ويمتاز بحسن علاقاته مع الآخرين، وبحضوره القوى وإيجابيته، وهى عوامل ضرورية لوجود التمكين النفسى لدى الفرد (أرنوط، ٢٠١٦، ٥٠). وبذلك فإن هناك علاقة بين التمكين النفسى ووجود الذكاء الروحي لديه.

وقد تقاربت نتيجة الدراسة الحالية من نتائج بعض الدراسات، حيث أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي والتمكين النفسى، كما فى دراسة نتائج دراسات كل من (Mosaybian & Araghizade, 2017) (Kordzangeneh & Jayervand, 2016)، كما وجدت الباحثة دراسة واحدة عربية

تدرس علاقة التمكين النفسى بالذكاء الروحى لدى أساتذة الجامعة، وإمكانية التنبؤ بالتمكين بمعلومية الذكاء الروحى وهى دراسة خشبة، والبديوى (٢٠١٨).

الفرض الثانى: تتباين درجات معلمى التربية الخاصة على مقياس الذكاء الروحى تبعاً لمتغير العمر، والجنس. وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين.

أولاً: طبقاً لمتغير العمر:

الجدول التالى يوضح نتائج تحليل التباين بين متوسطات درجات أفراد العينة فى الذكاء الروحى بأبعاده طبقاً لمتغير العمر (من ٢٥-٣٥ سنة، من ٣٦-٤٥ سنة، من ٤٦-٥٩ سنة)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
إدراك النعم	بين المجموعات	١٥,١٤٨	٣	٧,٥٧٤	٠,٢٤٣	٠,٧٨٤
	داخل المجموعات	٦١٢٨,٥٣٢	١٩٧	٣١,١٠٩		
	المجموع	٦١٤٣,٦٨٠	١٩٩			
الثبات	بين المجموعات	٦,١٣٥	٢	٣,٠٦٧	٠,٠٩٥	٠,٩٠٩
	داخل المجموعات	٦٣٣٢,٠٨٥	١٩٧	٣٢,١٤٣		
	المجموع	٦٣٣٨,٢٢٠	١٩٩			
الوعى العميق	داخل المجموعات	٢٣,٥٣٦	٢	١١,٧٦٨	٠,٥٠٧	٠,٦٠٣
	بين المجموعات	٤٥٧٦,٠٥٩	١٩٧	٢٣,٢٢٩		
	المجموع	٤٥٩٩,٥٩٥	١٩٩			

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السمو الروحي	داخل المجموعات	١٣,٣٧٨	٢	٦,٦٨٩	١,١٧٦	٠,٣١١
	بين المجموعات	١١٢٠,٣٧٧	١٩٧	٥,٦٨٧		
	المجموع	١١٣٣,٧٥٥	١٩٩			
الدرجة الكلية للذكاء الروحي	داخل المجموعات	٦٧,٤٠٤	٢	٣٣,٧٠٢	٠,١٥٣	٠,٨٥٨
	بين المجموعات	٤٣٤٠,١٧٦	١٩٧	٢٢٠,٣٢٦		
	المجموع	٤٣٤٧١,٥٨٠	١٩٩			

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

من خلال النتائج الموضحة تبين أن القيمة المقابلة لاختبار تحليل التباين أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) للدرجة الكلية، حيث كانت قيمة ف (٠,١٥٣) وبدلالة (٠,٨٥٨) وجميع أبعاد الذكاء الروحي غير دالة إحصائياً، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الروحي لدى معلمى التربية الخاصة تعزى لمتغير العمر. وتتشابه نتيجة البحث الحالى حول تأثير العمر على تباين درجات معلمى التربية الخاصة في الذكاء الروحي مع نتائج بعض الدراسات الأخرى في أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس كدراسة هياجنة والغداني (٢٠١٣)، ودراسة Sharma & (2014) Sharma، واختلفت مع نتائج دراسة أرنوط (٢٠٠٧)، وخشبة والبيدوى (٢٠١٨).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أنه رغم أن كثيراً من العلماء أكدوا على زيادة الذكاء الروحى بزيادة النضج والعمر، وكما تذكر أرنوط (٢٠٠٧) أن زيادة العمر تجعل الفرد أكثر إحساساً وتضرعاً، وقرباً إلى الله، ويلتزم أكثر بالمبادئ والعبادات، فإن الذكاء الروحى ينمو ويزداد بتأثير عوامل أخرى غير السن، وكثيراً ما نجد صغار السن ولكن لديهم الكثير من الحكمة والذكاء الروحى، فزيادة الوازع الدينى، والتعاطف، والسمو فوق الماديات يزيد من الذكاء الروحى مهما كان عمر الشخص. فمن نشأ فى بيئة سوية، وبأساليب والدية سليمة، كوجود الحب والاهتمام والتقبل، وتعزيز القيم والمبادئ الدينية، كل ذلك يؤدى إلى ارتفاع الذكاء الروحى لديه (أرنوط، ٢٠١٦، ٤٣)، كما أن تعامل المعلمين مع ذوى الاحتياجات الخاصة، وتعاطفهم مع إعاقاتهم، قد يزيد من شعورهم بالامتنان وشكر نعم الله مما يزيد من الذكاء الروحى لهم.

ثانياً: طبقاً لمتغير الجنس:

الجدول التالى يوضح نتائج تحليل التباين بين متوسطات درجات أفراد العينة فى

الذكاء الروحى بأبعاده طبقاً لمتغير الجنس

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
إدراك النعم	بين المجموعات	١٩٥,٠٣٤	١	١٩٥,٠٣٤	٦,٤٩٢	٠,٠١٢
	داخل المجموعات	٥٩٤٨,٦٤٦	١٩٨	٣٠,٠٤٤		
	المجموع	٦١٤٣,٦٨٠	١٩٩			
الثبات	بين المجموعات	١٥٢,٢٦٧	١	١٥٢,٢٦٧	٤,٨٧٤	٠,٠٢٨

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	داخل المجموعات	٦١٨٥,٩٥٣	١٩٨	٣١,٢٤٢		
	المجموع	٦٣٣٨,٢٢٠	١٩٩			
الوعى العميق	داخل المجموعات	٢١٦,٩١١	١	٢١٦,٩١١	٩,٨٠٠	٠,٠٠٢
	بين المجموعات	٤٣٨٢,٦٨٤	١٩٨	٢٢,١٣٥		
	المجموع	٤٥٩٩,٥٩٥	١٩٩			
السمو الروحي	داخل المجموعات	٤٢,٥٠٤	١	٤٢,٥٠٤	٧,٧١٢	٠,٠٠٦
	بين المجموعات	١٠٩١,٢٥١	١٩٨	٥,٥١١		
	المجموع	١١٣٣,٧٥٥	١٩٩			
الدرجة الكلية للذكاء الروحي	داخل المجموعات	٢٢٦١,٢٤١	١	٢٢٦١,٢٤١	١٠,٨٦٤	٠,٠٠١
	بين المجموعات	٤١٢١٠,٣٣٩	١٩٨	٢٠٨,١٣٣		
	المجموع	٤٣٤٧١,٥٨٠	١٩٩			

القيمة الجدولية لقيمة (ف) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

من خلال النتائج الموضحة تبين أن القيمة المقابلة لاختبار تحليل التباين أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) للدرجة الكلية ، حيث كانت قيمة ف (١٠,٨٦٤) وبدلالة (٠,٠٠١) مما يعنى وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى الذكاء الروحي (الدرجة الكلية - الأبعاد) لدى معلمى التربية الخاصة تعزى لمتغير العمر لصالح الإناث.

وتفسر الباحثة تلك النتيجة بأن المرأة تتعمق أكثر فى معانى الأشياء والمواقف، وتركز فى التفاصيل، وتحب التأمل فى الكون وفى نفسها، وتتسم بالتعاطف والحنان والعفوية وهى من سمات أصحاب الذكاء الروحي (Santoso, 2016)، لذلك فهى أعلى

من الرجل فى الذكاء الروحى. وتذكر أرنوط (٢٠١٦) أن هناك عدة عوامل تؤثر فى الذكاء الروحى للفرد، وتقسّمها إلى عوامل تتعلق بالفرد ذاته، ومنها سمات الشخصية، العمر، المرونة، والجنس، وترى أرنوط أنه بما أن الإناث أكثر تقرباً من الله والضغط والمسئوليات الواقعة عليهن أقل مما لدى الذكور، فتشير الدراسات إلى أن الإناث أعلى من الذكور فى مهارات وقدرات الذكاء الروحى.

واتفقت نتيجة هذا الفرض مع نتائج بعض الدراسات عن الذكاء الروحى التى أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً فى الذكاء الروحى تُعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث، مثل دراسة (Azizi & Azizi, 2015)، ودراسة (Bhoslay, 2015)، ودراسة (Marghazar & Marzaban, 2018)، بينما اختلفت نتائج دراسة (Johal & Singh, 2016)، ودراسة (Zhaleh & Ghonsooly, 2017) مع ذلك؛ حيث أنها أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً فى الذكاء الروحى تُعزى لمتغير الجنس.

الخاتمة

مما سبق يتضح أهمية وجود الذكاء الروحى لدى الفرد، وبخاصة المعلم لأنه يحمل رسالة هامة، ويحتاج لمزيد من النمو، كما أن الذكاء الروحى يرفع من ثقة المعلم، وتقديره لنفسه، ويزيد من إحساسه بالتمكين النفسى، وهو متغير هام جداً لصالح المعلم والطالب والمجتمع ككل. وتوصى الباحثة بما يلى:

- ١- توفير بيئة داعمة للتمكين النفسى لمعلمى التربية الخاصة خاصةً، ولكل المعلمين بشكل عام، تشجعهم على النمو المهنى، والاستقلالية، وعلى المشاركة فى اتخاذ القرارات المدرسية.
- ٢- تنشيط دور الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتفعيل دورها فى تحقيق النمو المهنى والنفسى للمعلمين من خلال التدريبات المناسبة لذلك.

- ٣- تحفيز وتشجيع المعلمين المتميزين معنوياً ومادياً لبذل المزيد من الجهد والإتقان في العمل.
- ٤- عمل اجتماعات دائمة ودورية ومباشرة بين أعضاء هيئة التدريس، والإدارة، وتقبل آراء ومقترحات المعلمين، ووضعها في الاعتبار عند وضع الخطط المدرسية.
- ٥- توفير برامج إرشادية تسهم في زيادة التمكين النفسى للمعلمين، وزيادة الثقة بالنفس لديهم، وكذلك من الضروري توفير برامج إرشادية للمديرين والقيادات التعليمية بهدف دعم وتشجيع سياسة التمكين والعمل الجماعى.
- ٦- إقامة الندوات حول أهمية وجود الذكاء الروحى لدى المعلم وكيفية تنميته.
- ٧- تقديم برامج إرشادية لتنمية الجوانب الروحية لدى المعلم، وتدعيم ذلك الجانب الروحى لديه.
- ٨- الاهتمام بزيادة المقررات الدراسية التى تركز على الجوانب الروحية والنفسية للمعلم أثناء إعداده ودراسته بكليات التربية.

المراجع

- أبو طعمة، ناديا وعاشور، محمد (٢٠١٦). دور مديرى المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر فى تمكين المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية من وجهة نظر المعلمين. *المجلة الأردنية فى العلوم التربوية*، ١٢(٢)، ٢٥٥-٢٦٧.
- أرنوط، بشرى إسماعيل أحمد (٢٠٠٧). الذكاء الروحى وعلاقته بسمات الشخصية لدى عينات عمرية مختلفة، *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، ١٧(٧٢)، ١٢٤-١٩٠.
- أرنوط، بشرى إسماعيل أحمد (٢٠١٦ أ). *الذكاء الروحى والإرشاد النفسى بين النظرية والتطبيق*، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أفدى، عطية حسين (٢٠٠٣). *تمكين العاملين: مدخل للتحسين والتطوير المستمر*، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ألفت، عاشور موسى (٢٠١٥). أثر أسلوب توكيد الذات فى تنمية الذكاء الروحى لدى طالبات المرحلة المتوسطة، *مجلة الأستاذ*، عدد (٢١٣)، ٣٩٩-٤٢٦.
- باقبص، هدى عمر عبدالله (٢٠١٨). *آلية التمكين الإدارى*، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية: جامعة الملك عبد العزيز.
- بوزان، تونى (٢٠٠٧). *قوة الذكاء الروحى. عشر طرق لتحقيق أقصى استفادة من ذكائك الروحى*، ترجمة مكتبة جرير. الرياض: مكتبة جرير.

حنان، رزق الله (٢٠١٠). أثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة، دراسة ميدانية على عينة من كليات جامعة منتوري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

خشبة، فاطمة السيد حسن، والبدوي، عفاف سعيد فرج (٢٠١٨). مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وعلاقتهم بالذكاء الروحي والتفكير الابتكاري لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٩(١١٦)، ٣٠٨-٣٣٤.

الخفاف، إيمان عباس علي وناصر، أشواق صبر (٢٠١٢). الذكاء الروحي لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية الأساسية، عدد (٧٥).

دربوش، محمد الظاهر وعروف، راضية (٢٠١٥). التمكين كإستراتيجية لتنمية الرأسمال الفكري بالمنظمة. مجلة العلوم الإنسانية، ٤٤(١)، ٨٩-١١١.

الدفنار، خديجة إسماعيل (٢٠١١). الذكاء الروحي عند الأطفال، عمان: دار الفكر. الربيع، فيصل خليل (٢٠١٣). الذكاء الروحي وعلاقته بالجنس ومستوى التعليم لدى طلبة كلية التربية في جامعة اليرموك بالأردن. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٩(٤)، ٣٣٥-٣٦٤.

الرحاحلة، عبد الرازق سالم (٢٠١٠). نظرية المنظمة. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

شاهين، هيام صابر صادق (٢٠١٥). التمكين النفسى والاحترق النفسى المهنى لدى معلمى التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية، ٢(١)، ١-٤١.

الضبع، فتحى عبد الرحمن (٢٠١٢). الذكاء الروحى وعلاقته بالسعادة النفسية لدى عينة من المراهقين والراشدين. مجلة دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، عدد (٢٩)، ١٣٧-١٧٦.

عبد الجواد، وفاء محمد و حسين، رمضان عاشور (٢٠١٥). الذكاء الروحى وعلاقته بالرضا الوظيفى والاحترق النفسى لدى عينة من معلمى ذوى الاحتياجات الخاصة والعاديين، مجلة العلوم التربوية، ٢(٢)، ١-٦١.

العمري، وفاء (٢٠١٤). آلية التمكين الإدارى فى الفكر التنظيمى الحديث. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة. متاح على:

<http://www.dspace.univ-biskra.dz:8080/jspui/bitstream/>

آلية التمكين الإدارى فى الفكر التنظيمى الحديث

الخفاف، إيمان عباس على، وناصر، أشواق صبر (٢٠١٢). الذكاء الروحى لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية الأساسية، ٧٥، ٣٧٧-٤٥٥.

النواجحة، زهير عبد الحميد (٢٠١٦). التمكين النفسى والتوجه الحياتى لدى عينة من معلمى المرحلة الأساسية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٤(١٥)، ٢٣٨-٣١٦.

هياجنة، أمجد محمد، والغداني، فاطمة بنت سالم (٢٠١٤). مستوى الذكاء الروحي لدى موظفي الدوائر الحكومية بمحافظة مسقط في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية، سلطنة عمان*، ٨(١)، ١٣٣-١٤٩.

Amram, Y., and Dryer, C. (2007). The Integrated Spiritual intelligence Scale (ISIS): Development and Preliminary Validation. Retrieved from: http://www.yosiamram.net/docs/ISIS_APA_Paper_presentation_2008_08_1.

Abdullah, A. G. K., Almadhoun, T. Z. & Ling, Y. L. (2015). Organizational empowerment and commitment: The mediating effect of psychological empowerment. *Asian Journal of Social Sciences, Arts and Humanities*.3 (2), 1-7.

Azizi, M. & Azizi, A. (2015). Exploring the relationship between EFL teacher's critical thinking and their spiritual intelligence. *International Journal of Language Learning and Applied Linguistics World*, 9(2), 119-130.

- Khany, R. & Tazik, K. (2016). On the relationship between psychological empowerment, trust, and Iranian EFL teachers' job satisfaction: The case of secondary school teachers. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 112-129.
- Kim, B., Lee, G., Murrmann, S.K. & George, T.R. (2012). Motivational effects of empowerment on employees' organizational commitment: a mediating role of management trustworthiness. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 10-19.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, Model, and Measure*, Master of Science in the faculty of Arts and science Trent University Peterborough, Ontario, Canada.
- Kordzangeneh, Z. & Jayervand, H. (2016). Relationship between psychological empowerment and spiritual intelligence with marital satisfaction in female and male teachers in Ahvaz, *Asian Social Science Journal*, 16(6), 132-139.

- Mosaybian, N. & Araghizade, A. (2017). Surveying the effect of spiritual intelligence on employee empowerment. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(9), 17-26.
- Santoso, D. (2016). Improving the students' spiritual intelligence in English writing through whole brain learning. *English Language Teacher Journal*, 9(4), 230-238.
- Sharma, S. & Sharma, A. K. (2014). A study of spiritual intelligence among secondary school teachers in relation to socio- demographic variables, *Indian Streams Research Journal*, 5(5), 1-10.
- Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation." *Acad. Manage J.*, 38(5), 1442-1465.
- Tajne, M. K. (2015). Spiritual intelligence and job satisfaction of secondary school teachers. *Contemporary Psychological Research Journal*, 2(1), 1-2.

Zhaleh, K. & Ghonsooly, B.(2017). Investigating the relationship between spiritual intelligence and burnout among EFL teachers, *International Journal of Educational Investigations*, 4 (2), 49-61.