

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

رقم الترتيب: .....

رقم التسلسلي: .....

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ورقلة

قسم: نشاطات التربية البدنية والرياضية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي

في ميدان: علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

التخصص: نشاط بدني رياضي مدرسي

بعنوان:

الذكاء الروحي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة

التربية البدنية والرياضية

دراسة ميدانية لأساتذة التعليم الثانوي بورقلة

من إعداد الطالبة: عائشة عبد المالك المشرف: فضل قيس

نوقشت و أنجزت علنا بتاريخ: 2022/06/05

أمام اللجنة المكونة من :

|              |  |                  |
|--------------|--|------------------|
| رئيسا        |  | تقيق جمال        |
| مشرفا ومقررا |  | فضل قيس          |
| مناقشا       |  | قادري تافي الدين |

السنة الجامعية: 2022 / 2021

# إهداء

الحمد لله تعالى الذي وهب لعباده نعمة الوجود ثم أد نعمه وعطاياه وهو صاحب الكرم  
و الجود أمرهم أن يفزعوا إليه ويلجوا إن فقدوا أو قل عندهم موجود .

أما بعد

أهدي ثمرة جهدي إلى :

إلى إنسانة الروح ..أميرة قلبي ..ذات الحروف الأربعة

إلى من أشفقت على عيني من كثرة القراءة

هذا أنا أهديك نتائج تلك القراءة

إلى أمي الحبيبة

إلى الإنسان العظيم صاحب الاسم العظيم ..منبع الحنان والأمان ..والرجولة المكتملة

إلى والدي الحبيب أطل الله في عمره وحفظه.

إلى إخوتي....وأخواتي

إلى كل الأهل و الأقارب دون استثناء

إلى كل الأصدقاء والصديقات

إلى زملائي وزميلاتي في مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد شبير الطيب

بالمنيعة

إلى من وسعهم قلبي ولم تسعهم ورقتي

إلى هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع الذي أرجوا من خلاله أن ينال رضاكم

إن شاء الله تبارك وتعالى

والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته



# كلمة شكر

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك ... و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك ... و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك ... و لا تطيب الجنة إلا برويتك الله جل جلاله .

إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة ... و نصح الأمة إلى نبي الرحمة و نور العالمين ... سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم تسليما.

يطيلنا في هذا المقام ننوه بما بدلمعنا السيد : مدير معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والريضة بورقلة \* مجيدي محمد \* جزاه الله عنا كثير الجزاء و وفقهم في مشوارهم المهني ، فاللهم افتح له أبواب رحمتك و أبواب الخير كلها.

لمن ميزنا عن نفسه و تعجب ليعلمنا و يرشدنا في مشوارنا التطبيقي ولم يبخلنا بشيء من خلال توجيهاته و نصائحه و صبره الكبير معنا والتي مجزت الكلمات عن وصفه ، لك أنت دون غيرك يا من تطلعت لنجاحنا بنظرات الأمل و التفاؤل : فخل قيس ، فاللهم اجعل مستقبله جميلا واجعله أجمل مما ظن و تخيل ، جزاك الله خيرا و جعله في ميزان حسناتك.

رغم كثرة الكلام إلا أنه عند الشكر يعجز اللسان عن التعبير بما يمتلكه الوجدان ، فننتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع الأساتذة الأفاضل دون إستثناء

فاللهم ارزقهم حياة سعيدة بعيدة من كل مكروه ، قريبة من كل فرحة يا رب.

كما نتوجه بخالص الشكر و التقدير إلى جميع موظفي و عمال معهد الريضة بورقلة

و أوجه شكر خاص لصديقتي كمنزة بلعقون

وفى الأخير نتقدم بالشكر إلى كل من مدنا بيد العون

من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا العمل المتواضع

## ملخص الدراسة:

### التساؤل

هدفت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل العام حول العلاقة بين الذكاء الروحي و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة تعليم الثانوي بولاية ورقلة، وللإجابة على ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي و المتوسطات الحسابية وذلك لملائمته لطبيعة المشكلة، تم اختيار عينة عشوائية من أساتذة التربية البدنية والرياضة بورقلة مقدره ب 20أستاذ وأستاذة، تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية ( spss ) ، وكانت النتائج المتحصل عليها:

- لأساتذة التربية البدنية والرياضة بورقلة مستوى ذكاء روحي مرتفع.
- لأساتذة التربية البدنية والرياضة بورقلة مستوى رضا الوظيفي مرتفع.
- توجد علاقة ارتباطية (موجبة) ذات دلالة احصائية بين الذكاء الروحيوالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة تعليم الثانوي بورقلة.

**الكلمات المفتاحية:**الذكاء الروحي، الرضاء الوظيفي، أساتذة التربية البدنية والرياضة.

### Résumé de l'étude :

La présente étude visait à répondre à la question générale sur la relation entre l'intelligence spirituelle et la satisfaction au travail chez les enseignants d'éducation physique et sportive de l'enseignement secondaire dans l'Etat de Ouargla. Le programme physique et sportif à Ouargla est estimé à 20 professeurs hommes et femmes. Les données ont été soumises à un processus d'analyse statistique à l'aide du programme de progiciels statistiques (spss), et les résultats obtenus ont été :

- Professeurs d'éducation physique et sportive avec un haut niveau d'intelligence spirituelle.
- Pour les professeurs d'éducation physique et sportive à Ouargla, le niveau de satisfaction au travail est élevé.
- Il existe une corrélation (positive) avec une signification statistique entre l'intelligence spirituelle et la satisfaction au travail chez les professeurs d'éducation physique et sportive de l'enseignement secondaire à Ouargla.

**Mots clés :** intelligence spirituelle, satisfaction au travail, professeurs d'éducation physique et sportive.

قائمة المحتويات:

| الصفحة                               | العنوان               |
|--------------------------------------|-----------------------|
| أ                                    | الإهداء               |
| ب                                    | شكر وتقدير            |
| ج                                    | ملخص الدراسة          |
| د                                    | قائمة المحتويات       |
| ر                                    | قائمة الجداول         |
| 1                                    | المقدمة               |
| <b>الجانب النظري</b>                 |                       |
| <b>الفصل الأول: مدخل عام للدراسة</b> |                       |
| 4                                    | إشكالية البحث         |
| 4                                    | التساؤل العام للبحث   |
| 4                                    | التساؤلات الفرعية     |
| 5                                    | الفرضية العامة        |
| 5                                    | فرضيات البحث          |
| 5                                    | أهداف البحث           |
| 5                                    | أهمية البحث           |
| 5                                    | • مصطلحات الدراسة:    |
| 6                                    | 1. الذكاء الروحي      |
| 7                                    | • تعريف الذكاء الروحي |
| 8                                    | • التعريف الإجرائي    |

|    |  |
|----|--|
| 9  | 1. خصائص الذكاء الروحي                           |
| 9  | 2. أبعاد الذكاء الروحي                           |
| 10 | 3. علاقة الذكاء الروحي بالذكاء العاطفي           |
| 11 | 4. مراحل نمو الذكاء الروحي                       |
| 11 | 5. علامات الذكاء الروحي                          |
| 12 | 6. معايير الذكاء الروحي                          |
| 13 | 7. تنمية الذكاء الروحي                           |
| 15 | 8. النماذج النظرية المفسرة للذكاء الروحي         |
| 16 | 1.9 نظرية الذكاءات المتعددة                      |
| 17 | 2.9 الذكاء الروحي في ضوء نظرية الذكاءات المتعددة |
| 17 | 3.9 نظرية ستيرنبرج في الذكاء (Sternberg, 1988)   |
| 18 | 4.9 نظرية هورن وكاتل (Horn & Cattell)            |
| 23 | 2. الرضا الوظيفي                                 |
| 23 | 1. تعريف الرضا                                   |
| 23 | • تعريف الرضا الوظيفي                            |
| 24 | • التعريف الإجرائي:                              |
| 24 | 2. المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي              |

|   |  |
|---|--|
| 25  | 3. انواع الرضا الوظيفي   |
| 25  | 4. العوامل المؤثرة في رضا الوظيفي                              |
| 27  | 5. مؤشرات عدم الرضا الوظيفي                                    |
| 28  | 6. الآثار الهادفة للرضا عن العمل                               |
| 29  | 7. أهمية الرضا الوظيفي   |
| 29  | 8. النظريات التي عالجت الرضا الوظيفي                           |
| 30  | 8-1- نظرية نموذج مظهر الرضا:                                   |
| 30  | 8-2- نظرية العاملين(نظرية العوامل الدافعة _الصحية )"لهيرتزيرج" |
| 30  | 8-3- نظرية القيمة:   |
| 30  | 9-4- نظرية التأثير الاجتماعي                                   |
| 31  | 9-5- نظرية الثبات (الاتساق)                                    |
| 31  | 9-6- نظرية التدرج الهرمي(ماسلو)                                |
| <b>الفصل الثاني: الدراسات السابقة</b>                 |  |
| 35  | تمهيد  |
| 36  | 1. عرض الدراسات السابقة:                                       |
| 36  | الدراسة الأولى: دراسة بلعربي سليمة:(2017)                      |
| 37  | الدراسة الثانية: نور عثمان حسين المصري(2017).                  |
| 38  | الدراسة الثالثة: صابر بن عيسى : (2019).                        |
| 39  | 2. مناقشة الدراسات السابقة:                                    |
| <b>الجانب التطبيقي</b>                                |  |
| <b>الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية</b> |  |

|   |  |
|---|--|
| 40  | تمهيد                                  |
| 43  | 1. منهج الدراسة                        |
| 43  | 2. مجتمع الدراسة                       |
| 44  | 3. عينة الدراسة                        |
| 44  | 4. مجالات البحث                        |
| 44  | 5. أدوات الدراسة                       |
| 46  | 6. صدق وثبات الأداة في الدراسة الحالية |
| 47  | 7. المعالجة الإحصائية                  |
| <b>الفصل الرابع : عرض ومناقشة النتائج</b> |  |
| 50  | 1. عرض ومناقشة نتائج الفرضيات          |
| 52  | 2. الاستنتاجات                         |
| 52  | 3. اهم التوصيات                        |
| 54  | خاتمة                                  |
| 56  | قائمة المراجع                          |
| 60  | قائمة الملاحق                          |



## قائمة المحتويات

### قائمة الجداول:

| الصفحة | عنوان الجدول  | رقم |
|--------|---|-----|
| 13     | يوضح الفرق بين الذكاء الروحي والتقليدي                              | 01  |
| 46     | يمثل معامل ثبات الإتساق الداخلي ألفا كرومباخ                        | 02  |
| 46     | يمثل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية                            | 03  |
| 47     | يمثل صدق اداة الدراسة   | 04  |
| 50     | يوضح المتوسط والحسابي والانحراف المعياري لمستوى الذكاء الروحي       | 05  |
| 50     | يوضح المتوسطات والحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي | 06  |
| 51     | يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الذكاء الروحيو الرضا الوظيفي           | 07  |

### قائمة الأشكال:

| الصفحة | عنوان الأشكال  | رقم |
|--------|--|-----|
| 21     | يمثل نموذج البنية الثلاثية للذكاء الروحي لارنوط (2016) | 01  |
| 22     | يمثل عتبات الذكاء الروحي لارنوط (2016)                 | 02  |

## مقدمة:

يعتبر الأستاذ الحلقة الرئيسية في الدورة التكوينية لأنه محركها ومسيرها، فأداؤه هو الذي يحدد مدتها ونجاحها وفشل العملية التكوينية في تحقيق أهدافها، غير أن تقييم الأداء يعتبر غاية في التعقيد لارتباطه بطبيعة المورد البشري، كما يتطلب دراية وخبرة ومعرفة كبيرة وحنكة لأنها لا ينطلق فقط من القدرات والاستعدادات البدنية والحركية للأسستاد وإنما يتأثر كذلك بمعتقداته وتوقعاته والعوائد التي يريدها. (أندرو، 1991، ص 333).

إن دراسات علماء النفس في العصر الحالي اتجهت بخطى ثابتة نحو علم النفس الإيجابي في دراستهم للخبرات والخصائص الإيجابية في شخصية الإنسان كالسعادة والتفاؤل وتنظيم الذات و الكفاءة الشخصية والأمل و التسامح والذكاء الانفعالي والذكاء الروحي فهذا العصر يتطلب إنسان بموصفات و قدرات و إمكانيات من الناحية الجسمية و النفسية و التربوية و الروحية بقدر يمكنهم من الحياة في سعادة و سلام ، و يجعلهم قادرين على التغلب الصوت السلبي الذي يهمس بدخله إذ أن توجهنا نحو أنفسنا ونحو حياة الآخرين من حولنا بل والعالم بأكمله يتوقف على هذا الصوت الذي يهمس بداخلنا ونسمع له.

والعقل البشري صممه الخالق سبحانه وتعالى لتجنب المشقة و الألم و التوتر و الضغط والسعي نحو إدراك المتعة و الراحة و الهدوء و السكينة، و هذا ما يجعلنا مدفوعين لتحسين قدرتنا وتطوير إمكانياتنا و طاقتنا لنحيا حياة سعيدة هانئة مهما كانت الصراعات والتوترات من حولنا و خاصة في هذا العصر الذي يشهد التغيرات متلاحقة في كافة مجالات الحياة و في مختلف فروع العلم ، فالنجاح في الحياة يتطلب ذكاءات متنوعة لغوي و منطقي رياضي ومكاني وجسمي و حركي و موسيقي وذكاء في العلاقة مع الآخرين و الذكاء الشخصي الداخلي، فقد أثار بياجيه في دراسته للنمو المعرفي ، أن الذكاء جانب من جوانب تكيف الفرد مع بيئته ، وينطوي التكيف على التفاعل بين عمليتين عقلايتين هما الاستيعاب و التشاؤم. (أ.د. بشاري إسماعيل أحمد أرنوط )

وتزداد أهمية كل من الرضا والذكاء الروحي عندما نتحدث عنهما في المجال التربوي وذلك لاحتلال المؤسسة التعليمية القاعدة الأساسية بين المؤسسات الأخرى واحتلال المهنة التعليمية مكانة عالية في سلم مناجاة المجتمعات، وخاصة في تخصص ما زال يحاول إثبات وجوده ويؤكد أهميته كباقي التخصصات فيتكون الأطفال الجزائريين من مختلف أجناس وبلدان في بيئة معرفية والاجتماعية، حيث لا يزال يعاني أستاذ التربية البدنية والرياضية من عدم فهم رسالته واء منظر فزملائه أو حترؤسائه ومدراةه، وهذا في الوقت الذي تعتبره المنظومة التربوية الجزائرية جزءاً لا يتجزأ من المنظومة التربوية، وهذا ما يمكن أن يثير إشكالكبير على مدرسه هو ذكاءه، مما دفعنا لدراسة علاقة الرضا الوظيفي بالذكاء الروحي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي. (العايب، 2005، ص 13).

ومن هذا المنطق ونظرا لأهمية موضوع دراستنا الخاصة الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة ورقلة ، جاءت دراستنا هذه حول تحديد مستوى الذكاء وكذلك مستوى الرضا الوظيفي و إيجاد العلاقة بينهما ومن أجل ذلك جاءت فصول الدراسة مقسمة أربعة فصول كالآتي بالإضافة إلى المقدمة والخاتمة:  
الجانب النظري ويضم فصلين:

الفصل الأول: مدخل الدراسة، وقد اهتمنا في هذا الفصل لدراستنا حيث جاء فيه إشكالية الدراسة وفرضياتها أهداف وأهمية الدراسة ومفاهيم عامة عن المصطلحات المتعلقة بدراستنا.

الفصل الثاني: فهو مخصص لعرض ومناقشة الدراسات السابقة.

الجانب التطبيقي من الدراسة ويضم فصلين:

الفصل الثالث: يحتوي على منهجية وإجراءات الدراسة.

الفصل الرابع: ويحتوي على عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها وأهم الاستنتاجات.



الجانب النظري





# الفصل الأول

مدخل عام للدراسة





### إشكالية الدراسة:

يعتبر المعلم و الأستاذ احد أهم ركائز العملية التربوية, فهو الأساس في تربية و إعداد النشء, حيث يقوم بدور أساسي في العمل التربوي, خاصة إذا كان يعمل في مرحلة من المراحل التعليمية وهي المرحلة الثانوية, التي تعد حلقة هامة في سلم التعليم, وعليه فإن فعالية الأستاذ أو المعلم في أي مرحلة تعليمية لا يتوقف عند تطور المناهج و الطرائق و إنشاء المباني وتجهيزها رغم أهميتها, إنما يعتمد على الاهتمام بالأستاذ من ناحية من حيث تكوينه, وتوفير الظروف الملائمة للتدريس, وجعلهم راضين عن مهنتهم.

إن من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل, هو الرضا الوظيفي عن المهنة, كما يعد من اهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية للمعلمين, حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر و الاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة.

و لذكاء الروحي تأثير خاص في أساتذة التربية البدنية و الرياضة إذ بوجود مستوى عالي منه يستطيع المعلمين حل مشكلاتهم, وتفادي الاتجاهات السلبية من قبل العاملين, فهو يساعد على التحكم بالروتينية و الكسل في العمل, ويمنع جميع الانفعالات التي تشتت تفكيره لذا فالذكاء الروحي يرتبط بقوة مع الرضا الوظيفي ولا ينفصل عنها اذ ان كلاهما يتعلق بحفز المعلمين وتنمية شخصيتهم أد أن الدور الذي يؤديه الذكاء الروحي في تنمية شخصية الأساتذة يعد دورا ايجابيا في استثمار دوافعهم, و الارتقاء بالمستوى العملي لديهم.

تنبع مشكلة الدراسة من شعور الباحثة بالمشكلة من خلال نظرتها السابقة لعمل لأساتذة داخل المؤسسة التربوية وملاحظة وجود تباين في مستوى الذكاء الروحي وكذلك مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة, كما أوضحت بعض الدراسات كدراسة (جوليدار 2012) التي هدفت إلى كشف العلاقة بين الذكاء الروحي و الرضا الوظيفي و في ضوء ما تقدم, فان مشكلة الدراسة تتحدد في السؤال الرئيسي التالي:

**ما هي علاقة الذكاء الروحي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟**

#### ● التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟
- ما مستوى الذكاء الروحي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة على مستوى ثانويات ولاية ورقلة؟

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة على مستوى ثانويات ولاية ورقلة؟
- **الفرضية العامة:**
- توجد علاقة بين الذكاء الروحي و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بثانويات ولاية ورقلة.
- **الفرضيات الفرعية:**
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- مستوى الذكاء الروحي مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة على مستوى ثانويات ولاية ورقلة.
- ما مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة على مستوى ثانويات ولاية ورقلة.
- **أهداف الدراسة:**
- معرفة العلاقة الارتباطية بين الذكاء الروحي و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بثانويات ولاية ورقلة.
- استكشاف مستوى الذكاء الروحي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- استكشاف مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- **أهمية الدراسة:**
- تقدم مجموعة من المعلومات الهامة التي من شأنها أن توضح أكثر مفهوم الذكاء الروحي والرضا الوظيفي.
- يمكن أن تكون هذه الدراسة منطلقا لأبحاث ودراسات أخرى في مرحلة دراسية أخرى بما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة ذات صلة وادتين تم التأكد من صدقهما وثباتهما لجميع البيانات.
- يمكن أن تضيف هذه الدراسة أدب نظريا للمكتبة العربية بشكل عام و المكتبة الجزائرية بشكل خاص عن موضوع الذكاء الروحي والرضا الوظيفي.

## ● مصطلحات الدراسة:

## I. الذكاء الروحي:

## 1. تعريف الذكاء الروحي:

إن مصطلح الذكاء الروحي يتكون من شقين وهما الذكاء والروح ولذلك ستقوم الطالبتان بإعطاء تعريف لكل منهما حسب ما ورد في الدراسات السابقة وكذا الأدب التربوي للمصطلحين كما يأتي:

## 1.1 تعريف الذكاء :

## لغة :

الذكاء في اللغة يعني القدرة على الفهم والاستنتاج والتحليل والتمييز بالفطرة (كيومي والفريسية، 2018، ص53) ويعرفه سبيرمان على انه "القدرة على إدراك العلاقات أو القدرة على التفكير المجرد."، ويعرفه عاقل (2003) انه القدرة على مواجهة المواقف الجديدة والتكيف معها بسرعة، والقدرة على استعمال المفاهيم المجردة بحكمة" (منوخ وسلمان، 2009، ص468)، كما يعرفه كرامز"على انه القدرة التي يمتلكها الإنسان ويستطيع أن يعبر عنها عن طريق التفكير والنشاط الحركي وان يبتدع شيء آخر في شتى مجالات الحياة"، كما يعرفه أيضا"هو الأداة التي تمكن الأفراد والمجموعات من التأقلم بشكل أفضل مع الظروف المحيطة عن طريق استغلال ما هو موجود للوصول إلى حل مشكلة معينة"(كرامز، 2015، ص10).

## إصطلاحا :

وعرف جاردنر الذكاء في كتابه (intelligence reframed, 1999) بأنه "إمكانية بيولوجية نفسية لمعالجة المعلومات التي تظهر في بيئة ثقافية لحل المشكلات، أو ابتكار إنتاج له قيمة في ثقافة ما." وهذا يعني أن يكون الذكاء شيئا يمكن رؤيته أو حسابه، بل هو تكوين عصبي يمكن أن يفعل أو لا يفعل، ذلك وفقا لقيم ثقافة معينة والفرص المتاحة فيها، إضافة إلى القرارات الشخصية للأفراد أو العائلات أو المعلمون (الضبع، 2012، ص143؛ علي، 2017، ص138).

## التعريف الاجرائي:

الذي يشير إلى القدرة الفردية وإمكانيات الروحانية التي تجعلها أكثر ثقة وإحساساً بمعناها الحياتية وتجعلها قادرًا على مواجهة المشكلات الحياتية والوجودية والروحية وإيجاد الحلول المناسبة لها، ويتحدد فيها هذا الدراسة بالدرجة التي تحصل عليها الأستاذة علمياً سالكاً الذكاء الروحي المعدل والمستخدم لهذا الغرض

## 2.1 تعريف الروح:

أما كلمة الروح فهي مشتقة من الكلمة اللاتينية spiritus والذي يعني النفس أو الذات، حيث مر مفهوم الروح بنمو عبر التاريخ، وترجع أصولها إلى هوميروس الذي ميز بين الجسم المادي والوظيفة غير المادية والتي أطلق عليها فيما بعد بالنفس أو الروح، حيث تحدث المفكرين من أمثال لوك (Locke) وهيوم (hume) وكانت (Kant) عن مفهوم الذات متذبذبين بين الروح والإرادة والنفس تارة وبين الذات تارة أخرى (الخفاف، 2013، ص 452)، أما كيومي والفريسية فيعرفان الروح بأنها ما به الحياة، وهي أساس الوعي والشعور والإدراك، أما الروحانية فهي تقوم على إثبات الروح وسموها على الماديات (كيومي والفريسية، 2018، ص 53).

ولكن حديثاً استخدم مفهوم الروح ليشير إلى الجانب غير الجسدي وغير المادي مثل الإحساسات والمشاعر والشخصية والقوة والشجاعة والحيوية والتحدي. واكتساب مثل هذه الصفات وإتمامها يمثل ذكاءاً روحياً... (حسين، 2018، ص 339؛ الخفاف، 2013، ص 452؛ عثمان والعتيبي، 2017، ص 434) فمن خلال ما سبق ذكره فإن العديد من المفكرين أمثال

(emmons,2000 ;noble,2000 ;Vaughan,2002 ;Zohar&marshal, 2000) يشيرون إلى أن

الذكاء الروحي ظهر نتيجة لدمج مفهومي الذكاء والروح، ونظراً لحدائثة البحث في موضوع الذكاء الروحي والذي مثل إحدى الإضافات إلى نظرية جاردنر للذكاءات المتعددة كما ذكرنا سابقاً، فترى الطالبتان الأمر يستدعي إعطاء تعريفاً له وذلك من خلال اجتهادات عديدة للباحثين تقوم بعرضها كما يلي:

## 3.1 تعريف الذكاء الروحي: هناك العديد من التعريفات للذكاء الروحي نذكر من أهمها:

تعريف زوهار ومارشال(2000): "وهو الذكاء الذي نستخدمه في مواجهة وحل مشكلات المعنى والقيمة، ويمكننا من خلاله وضع أنشطتنا وحياتنا في سياق أوسع، كما يمكننا من تحديد الطريق الأمثل في الحياة" (الصميدعي، 2013، ص395).

وتعرفه سنيترار(2000): "تفكير ملهم يمثل دافعا وموجها فعالا للحياة التي تمثل كلنا جزء منها". (أبو النجا، 2020، ص139؛ الدفتار، 2011، ص40)

ويعرفه ادواردز(2001): "بأنه طريقة تفكير، نولد بها ونعيش عليها، وهي حقيقة علمية صادقة وموجهة للسلوك" (الصميدعي، 2013، ص396).

أما سيسك(2002) فيعرفه على انه: "هو عبارة عن الوعي العميق بالذات، ولا يقتصر على الوعي بالجسد فحسب، إنما بالعقل والروح معا" (البهنساوي والعدوي، 2018، ص15).

ويعرفه فوجان (2002): " هو أكثر من قدرة عقلية، فهو يزيد من ارتباط الشخص بالخالق والذات والروح، هو الذي يفتح القلب، وينير العقل ويوحي إلى الروح، ويمكن الإنسان من التمييز بين الواقع والخيال" (ارنوط، 2016، ص163).

أما ايمونز(2003) فيعرفه على انه: " مجموعة من القدرات والاستعدادات التي تمكن الأفراد من حل المشاكل، وتحقيق الأهداف في حياتهم اليومية" (البهنساوي والعدوي، 2018، ص12؛ العبيدي، 2014، ص38).

كما يعرفه حسين (2003): " على انه يتضمن إحساس الفرد بان هناك ما هو أكثر من العقل، ويستخدم في الحياة(الحدس)، وكذلك الإحساس بالزمن، الأوقات، الأرواح، وهي أمور تحتاج إلى برهان بالنسبة للفرد، ومن مظاهره التصوف، الإيمان بالله، والإيمان بالظواهر المختلفة وبالأحداث الطبيعية، أداء المناسك الدينية، فرائض العبادة، الصلاة، الصدق، وارتداد أماكن العبادة" (العبد، 2018، ص200).

أما ناسل(2004): " عرفه بأنه يشير إلى قدرات الفرد وإمكانياته الروحية التي تجعله أكثر ثقة وإحساسا بمعنى الحياة، وتجعله قادرا على مواجهة المشكلات الحياتية والوجودية والروحية، وإيجاد الحلول المناسبة لها" (ارنوط، 2016، ص163).

ويعرف كذلك على أنه " طاقة حياة الفرد والجانب غير الجسدي وغير المادي مثل المشاعر والشخصية وهو أيضا يتضمن



الطاقة الحيوية مثل الطاقة والحماس والشجاعة والإصرار، ويتعلق بكيفية اكتساب هذه الصفات وإتمامها وتنمية الهوية

و(الضبع، 2012) و(الصباحية، 2014) إلى ضرورة تنمية الذكاء الروحي لدى الفرد لمساعدته على تطوير علاقات أقوى وتعلمه كيف يعيش حياة اسعد وكيف يستوعب الثمار الدينية من خلال الآباء والمربين والمعلمين، لذلك وجب عليهم معرفة دورهم في تنمية وتطوير الذكاء الروحي الخاص بأبنائهم... (صلاح محمد، 2017، ص620).

وذكرت ارنوط (2008) المشار إليها في الاغطف أننا بحاجة ماسة اليوم إلى الاهتمام بهذا الجانب من الناحية النظرية والعملية، وذلك بتطوير البرامج التدريبية لتنمية النقاء الروحي لدى الإنسان، خاصة أننا جميعا نعيش في عالم مليء بالصراعات والمشاحنات والأزمات والضغوط في الأسرة والعمل والمدرسة (الاغطف، 2020، ص614).

## 9. النماذج النظرية المفسرة للذكاء الروحي:

منذ ظهور مفهوم الذكاء الروحي كامتداد لنظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر، توالى النماذج والمداخل المفسرة لهذا المفهوم في محاولة من قبل الباحثين للتعرف على مفهومه وذلك من خلال الكشف عن حقيقته و اكتشاف أبعاده ومكوناته ويرجع تنوع التفاسير لاختلافها في تعريف مفهومه وتنوع أبعاده، والتي ستوضحها الطالبتان كما دلت عليه الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بالذكاء الروحي فيما يلي:

### 1.9 نظرية الذكاءات المتعددة:

تم تطوير نظرية الذكاءات المتعددة في جامعة هارفارد نتيجة للأبحاث التي أجراها فريق من الباحثين بقيادة جاردنر، الذي استند مع ارمسترونغ إلى مجموعة من الأسس والخلفيات النظرية لعل من أهمها أن الإنسان يمتلك ذكاءات متعددة يستخدمها في مواجهة المشكلات، وإنتاج أشياء جديدة، وتنميتها ممكنة طوال العمر إذا استخدم الوسائط والخبرات المناسبة (المصري، 2017، ص16)، إضافة إلى أن هذه الذكاءات منفصلة عن بعضها البعض ولها صفات متميزة تمثل في أن كل نوع يتميز بنشاط عقلي وقدرة ذهنية تؤدي وظائف محددة، وقد أشار جونسون (2007) إلى أهم الأسس والمبادئ النظرية لنظرية جاردنر والمتمثلة في:

- كل شخص يمتلك ذكاءات نشيطة ومتنوعة تتمثل في(اللغوي، الموسيقي، المكاني، المنطقي، الجسمي، الاجتماعي، البيئشخصي، الطبيعي).

- يمكن لمعظم الناس أن يطورا كل واحد من الذكاءات إلى مستوى كفاءة مناسب.

- تعمل كل الذكاءات مع بعضها بطرق معقدة.

- هناك طرق كثيرة وعديدة ليكون الفرد ذكيا ضمن كل فئة من الفئات.

- يمكن التعرف على الذكاء المتعدد وتحديده وقياسه (المصري، 2017، ص16).

ويضيف الفقيهي (2003) المشار إليه في أبو هاشم (2007) أن هناك خمسة وعشرين ذكاء تحت البحث واللائحة مفتوحة، مما يكشف عن اتساع القدرات والإمكانات الإنسانية التي لم تكن موضوع بحث من قبل بالشكل الذي اعتمده جاردنر، وأنه لا يمكن اعتبار أي ذكاء على أنه كذلك وإدراجه في خانة الذكاءات إلا إذا توافرت فيه عدة معايير أو علامات تضم العوامل النمائية الآتية حسب جاردنر كما يلي: إمكانية عزل الذكاء نتيجة تلف الدماغ ووجود الأطفال غير العاديين وتاريخ نمائي متميز ومجموعة من الأداء الواضحة التحديد والخبرة، إضافة إلى التاريخ الارتقائي والتطوري ودعم من المهام السيكلوجية التجريبية والقابلية للترميز في نظام رمزي وعملية محورية يمكن تمييزها وتحديدها أو مجموعة من العمليات والإجراءات إضافة إلى النتائج السيكلومترية (أبو هاشم، 2007، ص2).

## 2.9 الذكاء الروحي في ضوء نظرية الذكاءات المتعددة:

توصل جاردنر إلى أن المخ البشري من الأفضل أن ننظر إليه على أنه مجموعة من القدرات والكفاءات الإنسانية المتعددة، واعتقد أنه بمجرد امتلاك الفرد لثقافة تمكنه من القدرة على حل مشكلة أو توصله إلى العمل بطريقة معينة، فإنه يمكن دراسة تلك القدرة على أنها ذكاء، وأن تلك الذكاءات يمتلكها جميع البشر لكن بدرجات متفاوتة يتم من خلالها فهم سلسلة عريضة من القوى البشرية المواهب (السليمي، 2018، ص100).

وقد طرح جاردنر في كتابه " اطر العقل " 1983 نظريته عن الذكاءات الإنسانية، وعددها سبعة (اللغوي، المنطقي، الموسيقي، الحركي، المكاني، والذكاءان الشخصيان: فهم الشخص لذاته وفهم الشخص للآخرين، ثم أضاف لاحقا ثلاث ذكاءات أخرى: طبيعي، وجودي، وروحي، ونظر جاردنر إلى الذكاء الروحي كمفهوم يشير إلى ثلاث معان: الاهتمام بالقضايا الوجودية المطلقة، وكإنجاز لحالة الوجود، وكتأثير في الآخرين (الضبع، 2012، ص143).

وترى الطالبتان أن التعريف الجديد للذكاء الذي اقترحه جاردنر من خلال نظرية الذكاءات المتعددة، هوان الذكاء مكون من مقدرات متعددة، يظهر في مجالات سواء في حل المشكلات أم في تعديل النتائج المعتمدة أو تغييرها ضمن الاستخدام الذكي للقدرات والمصادر الروحية، فالتلميذ المراهق يستطيع أن يجعل إمكانياته الروحية تعمل من أجله أو لصالحه باستخدامها في ترشيد سلوكه وتفكيره بطرق ووسائل تزيد من فرص نجاحه.

### 3.9 نظرية ستيرنبرج في الذكاء (Sternberg, 1988): قدم ستيرنبرج رؤية ثلاثية جديدة للذكاء الإنساني تفسر

الموهبة العقلية بطريقة اشمل مما قدمته نظريات الذكاء المتعدد التقليدية، وتذهب إلى ابعاد مما تقيسه اختبارات الذكاء أو التحصيل وتشمل مزيجا من القدرات التحليلية والإبداعية والعملية... (سواكر، 2019، ص 207؛ الشجيري، 2019، ص 623؛ المصري، 2017، ص 26) وان الذكاء الروحي يتضمن بوضوح مزيجا من هذه القدرات، فالقدرات التحليلية توظف في التفكير الوجودي الناقد وفي إنتاج المعنى الشخصي والوعي المتسامي، أما القدرات الإبداعية فتستخدم بدرجات متفاوتة في جميع قدرات الذكاء الروحي، بينما تتضمن القدرات العملية التطبيقات التكيفية لجميع القدرات مثل: الوعي المقصود وحالة توسع الوعي (الربيع، 2013، ص 353؛ ارنوط، 2016، ص 22).

وقد أضافت المصري (2017) أن ستيرنبرج (1997) ينظر للذكاء على انه عبارة عن مهارات التفكير والتعلم التي تستخدم في حل المشكلات اليومية، كما تستخدم في المجال الأكاديمي وهذه المهارات يمكن تشخيصها وتعلمها، واقترح أربعة مكونات أساسية يشملها الذكاء الروحي وتمثل في التفكير الناقد الوجودي وإنتاج المعنى الشخصي والوعي الفائق وتوسيع الحالة الإدراكية (المصري، 2017، ص 26).

وترى الطالبتان أن هذه النظرية تشير بوضوح إلى الترابط بين هذه المقدرات والمتمثل في أنها ذات طابع روحي في جوهرها وأنها تستند في أساسها إلى الجوانب الروحية والمعنوية والوجودية.

### 4.9 نظرية هورن وكاتل (Horn & Cattell): يذكر كينج (King, 2008) المشار إليه في الربيع أن الذكاء

الروحي يرتبط بهذه النظرية، حيث يرى أن الذكاء السبيل متضمن في القدرات الفردية التي تساعد على الاستنتاج فيما يتعلق بقضايا الوجود، المعنى، القدرة على استخدام القدرات الروحية في حل المشكلات، كما يساعد الذكاء السبيل في تفسير المرونة العقلية المتضمنة في الذكاء الروحي. وفي الجهة الأخرى يقدم الذكاء المتبلور مفاهيم الذكاء الروحي على أنها تلك التي يتم تعلمها في

التربية وان المصدر الرئيسي للقدرات المتبلورة يكمن في ثقافة الفرد وموقعها، مما يجعلها تختلف من شخص لآخر (الربيع، 2013، ص 353)

ومن النماذج التي تناولتها الدراسات السابقة وكذا الأدب التربوي الذي له علاقة بالذكاء الروحي تذكر الطالبان :

▪ **نموذج ايمونز(2000):** وضح أن الذكاء الروحي يتكون من القدرة على التسامي من خلال تجاوز العناصر

المادية والوعي وإدراك المعاني الإيمانية في النشاطات اليومية.(العبيدي،2014، ص38)، وأشار إلى أن الذكاء الروحي

مفهوم متعدد الأبعاد ويتكون من عدة قدرات فرعية توجد بدرجات متفاوتة بين الأفراد وهي:

- ✓ القدرة على التسامي بالذات
- ✓ القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
- ✓ القدرة على استثمار الروحانية في أنشطة يومية
- ✓ القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات
- ✓ القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة.

(البيدي، 2015، ص126؛ الضبع،2012، ص 146؛ العبد، 2018، ص201)

▪ **نموذج زوهار ومارشيل(2000):** يشير إلى أن الفرد بطبيعته يبحث عن معنى وقيمة لأفعاله، والذي يكفله

الذكاء الروحي، انطلاقاً من مركزه في النظام العصبي الثالث، حيث يحقق انسجاماً متكاملًا بين العقل والعاطفة

والروح.(الكيومي والفريسية،2018، ص55)، وقد حددا اثنا عشرة مكوناً للذكاء الروحي وهي: الوعي الذاتي

والتلقائية والقيم والكلية والشفقة والتنوع والاستقلال عن المجال والسؤال عن السببية: لماذا؟ وإعادة التشكيل والنظرة

الإيجابية للمحن والشدائد والتواضع والإحساس بالمهنة (الضبع، 2012، ص146)

▪ **نموذج فوجان (vaughan ,2002):** ويرى أن الذكاء الروحي موجود لدى الرجال والنساء، ضمن

تقاليدهم الدينية وان اختلفت نوعية التقاليد وطبيعتها، وانه يمكن تطويره بشكل مستقل نسبيا ليحقق النضج العاطفي

والأخلاقي (الكيومي والفريسية، 2018، ص 55) وحدد ثلاثة مكونات للذكاء الروحي وهي:

القدرة على خلق المعنى اعتمادا على الفهم العميق للأسئلة الوجودية.

القدرة على استخدام مستويات متعددة من الوعي في حل المشكلات.

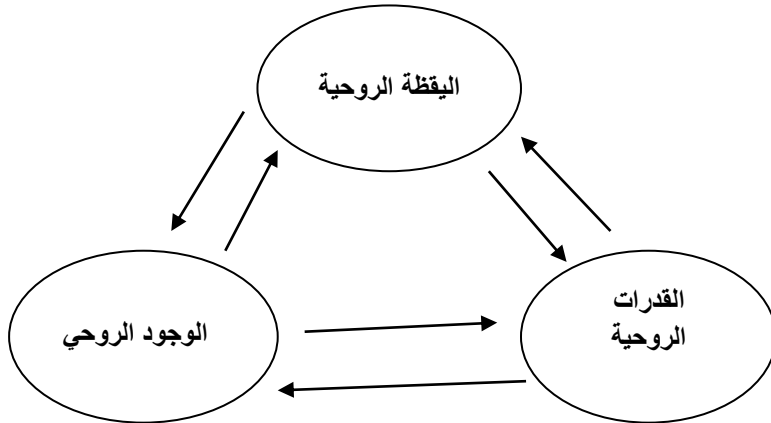
الوعي بالارتباط الداخلي لوجودنا مع بعضنا والتسامي (الضبيح، 2012، ص 147)

- **نموذج أمرام ودراير (2007):** يوضح هذا النموذج أن الذكاء الروحي المتكامل يتكون من مجموعة من القدرات وعددها 22 قدرة تم توزيعها على خمسة أبعاد (الوعي، النعمة، المعنى، السمو، الحقيقة). والأشخاص ذوي الذكاء الروحي يظهرون عددا من المؤشرات الدالة على الصحة النفسية والسعادة وهي: القدرة على التفوق والسمو، القدرة على الدخول في حالات روحانية عميقة من التفكير كالتأمل والخشوع، وتوظيف الموارد والإمكانات الروحية في حل المشكلات الحياتية، والمرونة الذاتية للشخص وقدرته على النظر للعالم على أنه مكان واقعي ومتنوع، إضافة إلى قدرته على الفهم والتكيف والاندماج طبقا للتطورات والمستجدات، والوعي الذاتي لمعرفة من يكونوا في الواقع، والقدرة على استثمار الأنشطة والأحداث والعلاقات اليومية مع الآخرين والإحساس بالناس، وكذا العطاء والتسامح والتعبير عن الامتنان والعطف والتواضع (البيدي، 2015، ص 126؛ الخفاف، 2012، ص 390)
- **نموذج التوو أمرام (2007):** وضحا أن الذكاء الروحي يتكون من مجموعة من القيم الروحية تعمل على تسهيل وظائف الحياة، ويبدأ بنقل الوعي إلى مرحلة الحدس، ثم الفضيلة، ثم التسامي، وأخيرا بالالتزام بالحقيقة (الكويومي والفريسية، 2018، ص 55).
- **نموذج كينج (2007):** ويعد من أحدث نماذج الذكاء الروحي وتوصل إلى وجود أربعة مكونات للذكاء الروحي، وتمثل في التفكير الوجداني الناقد، وإنتاج المعنى الذاتي، والوعي المتسامي، وتوسيع حالة الوعي. واستخدم كينج هذه المكونات كأبعاد أساسية في مقياسه حيث ركز على أهمية الروحانية والذكاء في علم النفس (الكويومي والفريسية، 2018، ص 55؛ الاغطف، 2020، ص 617).
- **نموذج أمرام (2007):** حيث صاغ أمرام نموذج من خلال دراسته عن الخلفية العالمية للذكاء الروحي، التي اعتمدت على مقابلة (71) فردا من المعالجين النفسيين ومديري المؤسسات التجارية، الذين ينتمون إلى ديانات مختلفة: البوذية والمسيحية والهندوسية والإسلام واليهودية، فمن خلال منهج تحليل المقابلة توصلت الدراسة إلى أن هناك سبعة



أبعاد مشتركة وعامة بين جميع أفراد العينة وهي: الوعي ويشمل (الحدس واليقظة والتوفيق)، النعمة وتشمل (الجمال والبطنة والحرية والامتنان والالتزام والاستمتاع)، المعنى ويشمل (الغرض والخدمة)، التسامي ويشمل (علو الذات والكمال والممارسة والترابطة والروحانية)، الحقيقة أو الصدق وتشمل (الإيثار والرزانة والتكامل الداخلي وتفتح العقل وحضور الذهن والثقة)، الخضوع الآمن (الصدق والإله والمطلق والطبيعة)، التوجه النابع من الداخل وتمثل في (البطنة والمسؤولية) (Amram , 2007)

- **نموذج أرنوط (2008)** شرحت فيه أن الذكاء الروحي أمهي إشكالية بين مدارس علم النفس، بدءا من التحليل النفسي وانتهاء بالمدارس المعرفية، حيث أنصف الذكاء الروحي الفرد من حيث كونه يتكون من جسد، وعقل، ونفس، وروح معا في تفاعل وانسجام بما يحقق له الكمال الإنساني (ارنوط، 2008، ص35)
- **نموذج الدفتار (2011)** ويشير إلى أن الذكاء الروحي موجه رئيس لسلوك الفرد من خلال تحديد الاتجاه والخيارات الصحيحة، التي تعين على تحقيق التكيف الناجح مع أحداث الحياة اليومية (الدفتار، 2011، ص33)
- **نموذج ارنوط (2016)** ويقوم هذا النموذج على افتراض أن الذكاء الروحي قدرة ومهارة معان وسمي (نموذج البنية الثلاثية للذكاء الروحي) ويتضمن ثلاث جوانب للذكاء الروحي وهي:
  - لجانب الشعوري الروحي، الجانب المعرفي الروحي، الجانب السلوكي الروحي، وقدمت ارنوط شكل يوضح هذا النموذج:



شكل رقم(1) يمثل نموذج البنية الثلاثية للذكاء الروحي لارنوط (2016)

ووفقاً لهذا النموذج النظري فإن مثلث الذكاء الروحي يتكون مما يلي:

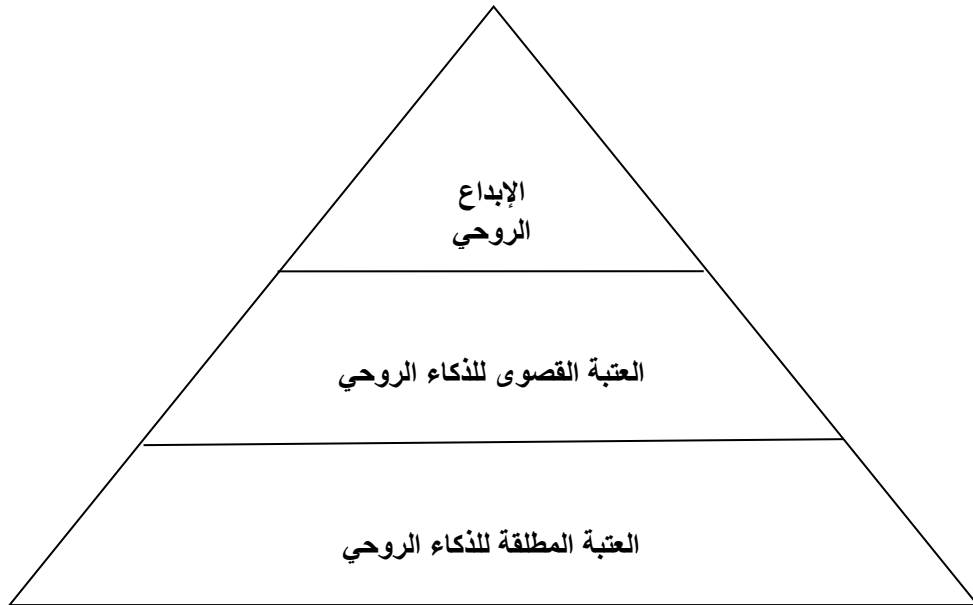
اليقظة الروحية (الجانب الشعوري الروحي)

القدرات الروحية (الجانب المعرفي الروحي)

الوجود الروحي (الجانب السلوكي الروحي)

كما افترضت ارنوط (2016) وجود عتبات للذكاء الروحي، وهذه العتبات لا تقع على خط مستقيم، ولكنها تشكل هرم كما

يبينه الشكل التالي:



شكل (2) يمثل عتبات الذكاء الروحي لارنوط (2016)

يوضح الشكل السابق هرم لعتبات الذكاء الروحي في نموذج ارنوط (2016) والذي تبدأ قاعدته بالعتبة المطلقة للذكاء

الروحي، والتي تمثل الحد الأدنى منه لدى الفرد، ثم يتلوها العتبة القصوى للذكاء الروحي، وهي الحد الأقصى منه لدى الشخص، ثم العتبة الفارقة والتي تميز بين الشخص الذي يتميز بالحد الأدنى من الذكاء الروحي وبين الذي يتميز بالإبداع الروحي وهي قمة المهتم (ارنوط، 2016، ص32).

▪ **نموذج حانيفر (hanefar, 2015):** ويقوم هذا النموذج على أساس تطوير الذكاء الروحي لنموذج مراهق في ماليزيا، مع تحديد احتياجاته من خلال الاعتماد على وجهة نظر الإمام الغزالي وحسان... وكذلك تقييم الذكاء الروحي لنموذج المراهق، حيث قسمت حانيفر هذه الدراسة إلى ثلاث مراحل، المرحلة الأولى وهي تحليل الذكاء الروحي من قبل الطلبة (التلاميذ) والمراهقين والأولياء والتربويين (المعلمين)، والأغلبية قيموا الذكاء الروحي على أنه عنصر مهم ويحتاج إليه المراهق، أما المرحلة الثانية فقد تم التحليل من خلال نصوص مستجدة للعلم الروحي للإمام الغزالي وتربويين كحسان، وقد تم بناء نموذج يتكون من سبعة مكونات للذكاء الروحي لنموذج المراهق تتمثل في: المعنى (هدف الحياة)، الوعي، التسامي، المنابع الروحية، العزم الذاتي، التفكير (نقاء الروح)، التأقلم الروحي مع المشكلات. وفي المرحلة الأخيرة قيم الذكاء الروحي لنموذج المراهق باستعمال استبيان يحتوي على المكونات السبع السابقة بالإضافة إلى 34 بند فرعي تم تقييمه من طرف مختصين، ودلت النتائج على أن جميع المكونات حققت إجماع بنسبة 75% وتم قبولها كأهم مكونات بناء الذكاء الروحي، والنموذج المبني هو ضروري لتوفير مبادئ توجيهية نحو تحقيق النجاح والتغلب على مشاكل المراهقين الاجتماعية في ماليزيا. (hanefar, 2015)

من خلال ما تم طرحه ترى الطالبتان أن هناك من توصل إلى أن الذكاء الروحي قدرة وعليه فانه يتكون من مجموعة من القدرات الفرعية مثل (ايمنوز وماير وولمان وكوفي و أمرام ودراير وزوهار ومارشال)، في حين نجد البعض الآخر توصل إلى أن الذكاء الروحي مهارة وله عدة مهارات فرعية مكونة له مثل (فيجلسورث)، وهناك من اعتبر الذكاء الروحي قدرة ومهارة معا مثل (ارنوط)، إضافة إلى أن الطالبتان ترى اشتراك النماذج السالفة الذكر في بعض الأبعاد ولعل أهمها الوعي الروحي.

ونظرا لكون الوعي الروحي قدرة أساسية للذكاء الروحي فان ماير (Mayer, 2000) المشار إليه في الضبع (2012) يذكر انه يتضمن: الانتباه لوحدة العالم وتجاوز حدود الشخص، الدخول بوعي في حالات روحية عالية من التفكير، الانتباه المقدس للأنشطة والأحداث والعلاقات اليومية، بناء الوعي والنظر إلى المشاكل الحياتية في سياق الاهتمامات النهائية للحياة، الرغبة في

الأداء والتصرف بطرق ذات فضيلة لإظهار التسامح والامتنان والتواضع والتعاطف (الضبع، 2012، ص148).

تستنتج الطالبتان أن الذكاء الروحي لا يسعى إلى معالجة النفس البشرية من المشاعر السلبية فقط، بل وتغييرها إلى المشاعر الإيجابية، إضافة إلى تحقيق الأهداف حيث انه يتكون من عقل وجسد وروح معا في تفاعل يستطيع من خلالها التلميذ المراهق التسامي بوعي في تصرفاته وسلوكاته.

## II. الرضا الوظيفي:

1- **تعريف الرضا:** الرضا هو السرور أو اللذة الناتجة عن اكتمال انجاز ما كنا ننتظره ونرغب فيه ( المنجد في اللغة والإعلام، 1986، 48).

2- **تعريف الرضا الوظيفي:**

أولاً: لغة:

حسب معجم (2000) le petit rousse: " فعل إشباع مطلب حاجة، رغبة، وهو المتعة التي تنتج عن اكتمال شيء نرغب فيه". ( le Petit la Rousse، 2000، 210).

### ثانياً: اصطلاحاً:

- نظراً لأهمية موضوع الرضا الوظيفي قد توسعوا معظم الباحثين في تعريفه نذكر منها مايلي:
- تعريف فروم 1964 Vroom: وهو الإتجاهات المؤثرة للأفراد تجاه أدوارهم التي يؤديونها ويشغلونها حالياً. ( عبد المنعم، 1984، 210).
  - تعريف لوك 1976 Locke: يتجه مؤيد نظرية إشباع القيمة إلى تعريف الرضا الوظيفي بأنه: " حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد بأن عمله يحقق له ممارسة القيم الوظيفية الهامة التي يتصورها" ( سلطان، 2002، 195).
  - تعريف عبد الحميد مساعد 1999: مجموعة المشاعر الإيجابية والسلبية التي يديها العامل نحو عمله. ( الديق، 2003، 390).

ومن خلال التعاريف المقدمة لبعض الباحثين تستنتج الباحثة بأن " الرضا الوظيفي هو الحالة النفسية أو الانفعالية السارة التي يصل إليها الفرد عند درجة إشباع معينة تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية، الاجتماعية، المهنية والمادية.

### ثالثا: التعريف الإجرائي:

نقصد بالرضا الوظيفي في بحثنا هذا على أنه شعور شخصي يعبر من خلاله أستاذ التربية البدنية والرياضية عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو رفضه، وفق الاستبيان الذي أعد لهذه الدراسة.

### 3- المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي:

قدم الباحثين عددا من المفاهيم ذات الصلة والارتباط الوثيق بمفهوم الرضا الوظيفي، نذكر منها:

1/ **الرضا والشعور بالسعادة:** الرضا يعبر عن شعور الفرد بالسعادة عندما يتحقق ويعتبره H.Deman اول من استعمل مصطلح السعادة كمرادف للرضا في مجال العمل.

2/ **الرضا والتقبل:** حيث يعبر الرضا عن درجة تقبل الفرد لعمله أو لجانب معين منه.

3/ **الرضا والتكامل النفسي:** حيث يعبر الرضا عن حالة التكامل النفسي للفرد مع وظيفته ومدى مناسبة العمل لقدراته وميوله.

4/ **الرضا والتوقع:** الرضا يتحقق عندما يحقق الفرد توقعاته نحو ما يحصل عليه من عائد.

5/ **الرضا ومستوى الطموح:** العمل الذي يحقق للفرد طموحاته يحقق له قدرا من الرضا عن ذلك العمل.

6/ **الرضا وإشباع الحاجات:** إشباع الحاجات التي يشعر بها الفرد بأن هناك نقص في إشباعها يحقق له رضا عمله بإعتبار وسيلة لإشباع تلك الحاجات. (عكاشة، 1999، 114).

7/ **الرضا والاتصال:** التنظيمات التي تستخدم في جميع قنوات الاتصال (الأسلوب الديمقراطي او المشاركة) تحقق أعلى درجة للرضا الوظيفي، وذلك يساهم بدرجة عالية في إحساس الأفراد بأهميتهم وأهمية دورهم في تسيير الأمور في محيط العمل. (عسكر، 2003، 146).

8/ **الرضا والالتزام التنظيمي:** يرتبط الرضا ارتباطا مباشرا بدرجة إشباع الفرد لحاجاته من خلال التنظيم الذي ينتمي عليه، ونظرا للمردود النفسي الاجتماعي والاقتصادي الذي يصاحب الرضا الوظيفي وينعكس بدوره على درجة الالتزام التنظيمي، فإن الرضا الوظيفي يمثل اقوى المحددات وأعظمها تأثيرا على الالتزام التنظيمي. (فاروق، 2001، 287).

### 4- أنواع الرضا الوظيفي: يمكن أن تندرج أنواع الرضا الوظيفي في مايلي:

1/ **الرضا العام عن العمل:** ويعرف " بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل، فهو راضي او غير راضي على الإطلاق، ولا يسمح هذا المؤشر بطبيعة الحال بتحديد الجوانب النوعية التي يرضي عنها، بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة عن موقف العامل إزاء عمله.

2/ **الرضا النوعي:** ويشير إلى رضا الفرد العامل عن جانب من الجوانب عمله ككل على حدا، كسياسة المؤسسة، الأجور، الإشراف، ظروف العمل، فرص الترقية، الرعاية الصحية و الاجتماعية، ومن جهة أخرى قد يكون الفرد راض عن جانب دون آخر، كأن يكون راض عن علاقته مع الزملاء وأدارة المؤسسة، وغير راض عن الرتب. (عبد المنعم، 1984، 216).

## 5- العوامل المؤثرة في رضا الوظيفي: هناك عوامل قد تؤثر على رضا الوظيفي من بينها:

1. الأجر: تكمن أهمية هذا العامل في كونه لا يقتصر على إشباع الحاجات المادية فقط، إنما يمتد ليعطي الشعور بالامن وليرمز إلى المكانة الاجتماعية، ولا يمكن إهمال العائد المالي كعنصر من عناصر تحقيق الرضا لكونه النتيجة المنطقية للجهد الذي يبذله العامل كما أنه وسيلة لتحسين ظروف الحياة خارج العمل.

قد أجريت الكثير من الدراسات حول العلاقة بين الأجر والرضا، منها الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، وانجلترا في 1952، أكدت كلها على وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا عن العمل. (عاشور، 1979، 143).

كما قام كل من رونالد شواب Ronald Choip ومارس الانس Mars Elance بالوقوف في دراستهما على العوامل الفردية والتنظيمية المرتبطة بالرضا عن الأجر، فتوصلا إلى العوامل والخصائص التالية: المستوى التنظيمي - طريقة انساب الأجر - الجنس - السن - الولاء للمؤسسة (عبد المنعم، 1984، 251).

2. فرص الترقية : دلت الدراسات التي أجريت، على أنه هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية والرضا عن العمل، حتى أن فروم Vroom 1964 يرى أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل، هو طموح أو توقعات الفرد للترقيات، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا، كلما قل رضاه عن العمل، ويمكن القول بأن أثر الترقية الفعلية عن رضا الفرد تتوقف على مدى توقعاته لها، و الملا حظ أن طموح الفرد العامل كيفما كانت صفة عملة غالبا ما يكون كبيرا، لذا يجب على المنظمة أن تعمل دوما على تحقيق فرص الترقية، وأن تسعى لجعل طموح الأفراد العاملين واقعا لا يتعدى ما هو ممكن و إلا تمكنت من تحقيق رضاهم كما أن فرص الترقية لا بد أن تستند إلى معايير موضوعية قدر الإمكان مثل:

الترقية على أساس الكفاءة.

الترقية على أساس الخبرات.

وضع مزايا اقتصادية مرتبطة بالترقية. (عاشور 1979، 147).

3. نمط الإشراف: من خلال الدراسة التي قامت بها جامعة ميتشجان، وجد أن المشرف الذي يجعل مرؤوسية محورا لاهتمامه وذلك بتنمية لعلاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم، يكسب ولاء مرؤوسة، ويحقق رضا عال من العمل بينهم كما ان تأثير المشرف على الرضا الأفراد عن عملهم، يتوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الإشباع التي يعتمد وسائل الإشباع و الحوافز ( المادية و المعنوية) التي تحت سيطرته، كلما زادت تأثير سلوك المشرف إزاء مرؤوسية وعلى رضاهم عن العمل. (السيد شتا، 1998، 179-180).

4. **جماعة العمل** : تؤثر على رضا الفرد، كون هذه الجماعة تمثل مصدر المنفعة للفرد أو مصدر توتره،

فكلما كان تفاعل معلم مع معلمين آخرين يحقق تبادل منافع بينه وبينهم، كلما كانت جماعة العمل مصدر رضا المعلم عن عمله، وكلما كان تفاعل المعلم مع معلمين آخرين يخلق توترا لديه أو يعوق إشباعه لحاجته، كلما كانت جماعة العمل سببا لاستياء المعلم عن عمله. (عاشور، 1979، 148)

5. **ظروف العمل**: ويقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها العامل من: ضوء وتهوية ورطوبة ونظام فترات العمل و الراحة (أبو النيل، 1994، 289).

وقد دلت الدراسات على إن ظروف العمل تؤثر على رضا الأفراد، فالمؤسسة التي تتصف بظروف عمل سيئة تكثر فيها المشاكل المرتبطة بإدارة الأفراد: كالتعب و دوران العمل وحوادث العمل، أكثر من المؤسسات التي توفر ظروف عمل جيدة. (عقيلي، 1988، 462).

كما إن ظروف العمل غير المناسبة تؤثر سلبا على الروح المعنوية للمعلمين وتجعلهم يشعرون بقلّة الثقة، وتؤدي بهم إلى الإهمال و التكاثر و اللامبالاة في أداء واجبه، كما تؤثر على اتجاهات العامل نحو عمله. (زكية، خليل، 2000، 109).

6. **محتوى العمل**: ركزت دراسات هيرزبرغ على متغيرات محتوى العمل (فرص الانجاز، المسؤولية، الترقية التي يتيحها العمل للفرد) في التأثير على الأفراد وقد فتحت بذلك المجال أمام العديد من الباحثين للاهتمام بمحتوى العمل وتأثيره على الرضا و الحوافز. (سلطان، 2002، 203).

وفي هذا الصدد عرض "ليتارت ليفي" لتحقيق الرضا الوظيفي مبادئ ستة عن المتطلبات النفسية للعمال بما في ذلك العاملين في سلك التعليم – من خلال دراسته التي أجراها في السويد وهي:

- ان يكون العمل مرغوبا ومتنوعا.
- ان يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- ان يشترك العمال في صنع القرار.
- ان يشترك العمل على التدعيم الاجتماعي و المعرفة.
- ان ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة و الاجتماعية للعامل.
- ان يؤدي العمل لمستقبل يرحوه العامل. (عويضة، 1996، 166).

## 6- مؤشرات عدم الرضا الوظيفي:

وتتمثل في المظاهر التي من خلالها يستدل الرضا الوظيفي للعمال في عمله او عدم رضاه عنه، ويمكن ان نحصرها في المؤشرات التالية:

**التغيب:** يعتبر التغيب تعبيراً سلبياً عن عدم تكيف العامل مع عمله وهو أحد المؤشرات الأساسية التي تكشف عن

عدم الرضا الوظيفي للعمال، نجده يدخل في عملية قياس الرضا الوظيفي، ونحن هنا لا نتكلم على حالات الغياب الطارئة كالمرض، والظروف العائلية القاهرة، بل عن الحالات التي تعكس مشاعر الفرد اتجاه عمله ولقد أجريت العديد

من الدراسات في هذا الصدد من بينها دراسة قام بها كل من Hgenk&Hallen 1971

أثبتت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا و التغيب. (الجيار، 125، 2001) وترجع العلاقة بين الرضا عن العمل والغياب إلى عدة عوامل ، معظمها تعود للقيود المفروضة على قدرة الفرد في التعبير صراحة على حبه أو كرهه للعمل، وتحويل هذا الشعور إلى فعل بعدم الحضور للعمل. (راوية، 175 2003)

**الشكاوي:** تظهر حالات الشكاوي في عدة مناسبات للعمل ،ويعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع بالفعل

وأحياناً أخرى تظهر نتيجة لإضرابات نفسية ، يهدف بها العامل للدفاع عن نفسه، و قد تكون الشكاوي نتيجة للتذمر و عدم الرضا. (الرفاعي، 499، 1962).

أما الخبير بشكوى العمال يجد أن أغلبها يصدر عن لفاشلين في أعمالهم ، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل ،يرضي نفسه عادة بتقديم الشكوى ضد الآخرين والقيام بالاضطرابات داخل المؤسسة ، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه و يرضي اعتباره بذاته عن طريق تزعم هذه الحركات.(أبو النيل، 1994، 289).

**الإضراب:** يعتبر الإضراب من أكبر المؤشرات عن عدم الرضا، حيث يعبر عن الشر وحاله الفوضى والإهمال التي

يعيشها العامل داخل المنظمة، ويلجأ العاملون في مجال التعليم إلى هذا الشكل (الإضراب) سواء كانوا في جماعة صغيرة أو كبيرة وذلك كرد فعل على الوضعية التي يعيشونها ، والتي تعكس طموحاتهم وتطلعاتهم كالزيادة في الاجر وتحسين ظروف العمل أو المطالبة بتغيير المسؤولين أو الأنماط التسييرية. (صالحى 38، 2011).

**دوران العمل:** يطلق اسم دوران العمل TURNOVER على الحركة الناتجة عن ترك بعض العاملين للخدمة

داخل التنظيم،و إحلال آخرين جدد محلهم.(ابراهيم لطفي، 85، 1995)

أشارت الأبحاث إلى علاقة متوسطة القوة بين الرضا الوظيفي ودوران العمل (ترك العمل)

أي إن الأفراد الأقل رضا،هم الأفراد الأكثر احتمالاً لهم لترك عملهم ،(راوية ، 177، 2003)وقد قام موبلي MOBLY 1977، بتقديم نموذج دوران العمل بناء على روابط افتراضية بين الرضا والمغادرة: مثل التفكير في المغادرة، والبحث عن وظيفة أخرى، ويرى موبلي ان مشاعر الاستياء أو عدم الرضا تثير الأفكار حول المغارة ، والتي بدورها تجعل في البحث عن وظيفة أخرى أو استجابات أخرى مثل الغياب و السلوك السلبي، فإذا كانت المغادرة بسيطة و الوظيفة الأخرى تبدو جيدة فهذا سوف يحفز على المغادرة الفعلية، (الطيب كشرود 491، 1995).



و نجد أن عددا من الخطوات تتوسط أو تتداخل، بين كون الفرد غير راض وتركه الفعلي للعمل، وفي كل خطوة من هذه الخطوات يمكن للفرد المستاء من العمل أن يقرر أنه من الصعب الانتقال إلى المرحلة التالية ومن ثم فإن الاستقالة بالنسبة له تمثل قرار غير رشيد، والشكل الموالي يبين كيفية الانتقال بين هذه الخطوات ، إلى أن يتخذ القرار الفعلي بترك العمل.(رواية، 2003، 177\_187).

## 7- الآثار الهادفة للرضا عن العمل :

- يتمتع العاملون الراضون عن عملهم ، بصحة نفسية وذهنية وجسمية عالية المعنوية ، مما ينعكس أثره على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للمستهلكين و العكس صحيح.
- انخفاض واضح و ملموس في مستوى العيابات و التمارض ودوران العمل والحوادث و تحقيق مستوى أمان عالي و انخفاض في السرقة والغدر والضياع وتوقف العمل وغيرها من السلبيات المرافقة للأداء الإنساني المتدني للعمل.
- انخفاض واضح و ملموس في الشكاوي و الظلم والإحباط في العمل مما ينعكس أثره إيجابيا يخلق درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة والسعي لتحقيق أهدافها.
- يتسم الأفراد حينما يتحقق لديهم الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الإنجاز و التعلم للمهارات الجديدة و استثمار طاقاتهم الفكرية والذهنية و الهندسة في تطوير مجالات العمل وتحسين البيئة الملائمة للإنجاز الهادف.
- تتسم المنظمة بالتماسك والتفاعل الاجتماعي البناء، في ميدان العمل وهذا ما يعزز الدور الفعال في تحقيق الإنجاز لكفؤ في مجالات كافة.
- سيادة روح الثقة و المودة والتعاون بين القيادة الإدارية و المرؤوسين وبين العاملين أنفسهم مما يساهم بتحقيق الإنجاز الفعال في هذا المجال.(مبارك، 2011، 40)،

## 8- أهمية الرضا الوظيفي :

- يعد الرضا الوظيفي من أهم الظواهر، يستوجب الاهتمام بما لسببين بالغي الأهمية :
- أولاً: كون الرضا هدف كل فرد بحد ذاته ، فأيا كان الفرد العامل فهو يطمح أن يكون راضيا و ينعكس ذلك على بقاء جديته في العمل .

ثانيا : إسهام الرضا في التأثير على كل سلوكيات الفرد.

وبالتالي للرضا الوظيفي أهمية على الصحة العضوية ، فمما لا شك فيه أن الحالة النفسية للفرد لها تأثير واضح على الناحية العضوية هذه الأخيرة التي لها آثار كذلك على الصحة النفسية مما تسبب في بعض الأمراض التي قد يعاني منها الفرد العامل كارتفاع ضغط الدم مثلا.

ويهدأ يعد الرضا الوظيفي أحد أهم مسببات التوازن النفسي المؤثر على الصحة العضوية ، كما تعد وضعية العمل من بين عوامل الرضا ومشاكل الصحة العقلية، فإذا قلنا وضعية جيدة للعمل قد يحدث الرضا لدى العامل مما يبعث الارتياح وطمأنينة وتكون حالته العقلية أبعد عن المشاكل والاضطرابات ومقابل ذلك فإن العامل الذي تزعمه ظروفه الاجتماعية على البقاء في العمل مهما كان نوعه فإنه يتخبط في صراع داخلي يزداد يوما بعد يوم سواء في مكان العمل أو خارجه لأنه دائم التفكير في وسطه الاجتماعي ووسط عمله ، ونتيجة ذلك حتما ستكون سلبية على حالته العقلية (الجزراوي، 1973، 54).

### 9- النظريات التي عالجت الرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي اهتمت بالرضا الوظيفي ومنها الإدارة العلمية (لفر يدريك تايلور ) والتي كانت تركز على الحوافز المادية على أنها من أهم ما يحقق رضا العمال عن العمل .

وهناك العديد من النظريات التي اهتمت بالتوافق المهني سواء المتمثلة في العامل أو العمل فمنها من يركز على الخصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل والبعض الآخر يركز على مدى إشباع حاجات العامل، وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل، وسوف يتم عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني ومنها:

### 9-1- نظرية نموذج مظهر الرضا:

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها (لولير 1973)، نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني، وطبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضيين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب، عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم ، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يحصلون عليه فعلا، زيادة على ذلك عندما يدرك الأفراد أن هذا المقدر المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة والشعور بالذنب، وأخيرا إذا أدركوا بأنهم يحصلون على شيء قليل من المظهر ، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا (أي الاستياء)، (عمارة، 1995، 457).

### 9-2- نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة \_الصحية) "لهيرزبرج":

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعان من الحاجات: "تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية" ولقد قام هيرزبرج وجماعته (1966) بمقابلة (200)، محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي تعرضوا لها في العمل ، وظهر بان هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة

قوية الرضا عن العمل وهي " الإنجاز ، التميز ، العمل نفسه ، المسؤولية والتقدم ، والترفيه في العمل " ، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغيير الثابت في الاتجاه نحو العمل ، و بما أن هذه العوامل فعالة في تحفيزه الفرد لأداء الأفضل وبذل الجهد ، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل ، أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي "تعليمات المؤسسة و الإرادة، والإشراف، والأجور ،العلاقات الاجتماعية ، وظروف العمل المادية " ، وبما أن لهذه العوامل تأثير قليل على اتجاهات العمل الإيجابية ، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازنة للاستخدام الطيبي والذي يعني المنع .

**9-3- نظرية القيمة:** أو التعارض التي طورها "لوك"(1969\_1976)، تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنة يعكس حكما ثنائي القيمة وهما:

التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل\_وأهمية ما يريده الفرد وما يقوم به.

فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد ، بعبارة أخرى ،فانه بالنسبة للفرد أي مظهر من مظاهر العمل(مثل الترقية)، يمكنه أن يكون مهما جدا لهذه الفرد، بينما ليس كذلك لفرد آخر والمعادلة هي رضا كلي\_مجموع المظاهر بالنسبة للفرد "(عمارة،456،453،1995).

#### 9-4-نظرية التأثير الاجتماعي:

قدم كل من "سالنسايك" و"بيفار" عام (1978) ، نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة، وفكرتها الاسياسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها، بعبارة أخرى لا تقوم ادراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤثرات اجتماعية في مكان العمل، وبالتالي يحتتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة.(عمارة،426،1995).

#### 9-5- نظرية الثبات (الاتساق):

تم تطوير هذه من قبل "كورمان" عام (1976)، وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، وبناء على هذه النظرية ،هناك علاقة موجبة بين الاثنين ،إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية ،بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات تكون أعمالهم على مستويات منخفضة ،وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي :

1/- تقدير الذات التأثير المزمّن: الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه.

2/- تقدير الذات الموقفي: الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين.

3/- تقدير الذات المتأثر اجتماعيا: الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين، و بالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذات المزمّن.

وهناك طريقتين لذلك:

**الأولى:** تعطي للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسية، وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات بإبلاغ العامل أو (العمال)، عن قواه العديد وأنه شخص جيد.

**الثانية:** تعطي للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها، فهذا النجاح يعتقد انه يزيد من مستوى تقدير الذات، الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات، وهكذا. (عمارة، 1995، 467).

### 9-6- نظرية التدرج الهرمي (ماسلو):

يعتبر ابراهام ماسلو احد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية، أن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين، "فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية، وترتبط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية"، أن نموذج ماسلو للحاجات يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية، وكذلك يتكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف إن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها.

### المستويات الخمسة للحاجات هي:

**1/- الحاجات الفسيولوجية:** وهي الحاجات الأساسية مثل الحاجة إلى الطعام والماء والأكسجين والراحة والنوم والسكن والجنس والإشباع الحسي، وهذه الفئة من الحاجات هي التي تنصدر قائمة الحاجات المختلفة في حالة عدم إشباعهم فمنتهى أمل الفرد الذي يشعر ببرودة شديدة أن يجد مكانا دافئا، وإشباع هذه الحاجات يعتبر ضروريا للحفاظ على بقاء الفرد وكذلك الحفاظ على نوعه، وان هذه الحاجات فطرية عامة يشترك فيها جميع الأفراد بغض النظر عن اختلاف بيئاتهم وأجناسهم وأعمارهم وثقافتهم. (نايف، 2010، 45).

**2/- حاجات الأمان:** وهي تمثل حاجات الأمن والسلام والاطمئنان والاستقرار والتخلص من المرض أو التهديد من قبل مصدر معين، على سبيل المثال، شكل الرغبة في التامين الاقتصادي (توفير وادخار)، أو الرغبة العقلية في وجود عالم منظم يمكن التنبؤ بأحواله، وتبرز الحاجة إلى الأمن بعد أن تشبع نسبيا الحاجات الفسيولوجية.

**3/- حاجات الحب والانتماء:** يشترك جميع أفراد النوع البشري في الحاجة إلى الاستجابة العاطفية والحب والمحبة والقبول والتقبل الاجتماعي والأصدقاء والشعبية، وهي من أهم الحاجات النفسية اللازمة لصحة الفرد النفسية، ولا شك أن كل فرد يسعى إلى أن ينظم إلى جماعة والي بيئة اجتماعية صديقة تلاؤمه من حيث الميول والعواطف والأهواء وجمع بينهم رابطا متينا، وهؤلاء الأفراد الذين يشبهونه ويشاركونه في صفاته وعواطفه، يستجيبون بسهولة لعواطفه، ويسعدهم ويسعد بهم. (زهران، 1982، 35).

**4/- حاجات الثقة:** وتشمل الحاجة للشعور الشخصي بالإنجاز أو الثقة بالنفس وكذلك الحاجة للتميز والاحترام من قبل الآخرين، وتمثل هذه الحاجات رغبة الفرد في احترام الذات أو النفس و احترام الآخرين له، وكذلك رغبته في احترام الآخرين أيضا، أن هذه الحاجات تعكس رغبة الفرد في الشعور بأهميته وقيمته للآخرين ومن ثم اعتراف الآخرين بتلك الأهمية والقيمة بحيث يرونه كذلك، ويقرون له بذلك فيمنحونه الاحترام والتقدير، وان يستند ذلك الاحترام والتقدير على القدرات الفعلية والحقيقة التي يمتلكها الشخص، واتي تعكس إمكانية وقدراته على الإنجاز والعمل.

5-- حاجات تحقيق الذات : وهي الحاجات التي تدفع الفرد لتحقيق طاقاته وإمكانية الكامنة ، ويعبر (ماسلو)، عن هذا المعنى لتحقيق الذات لقوله ( أن يكون الفرد ما يستطيع أن يكون)، ويعتمد تحقيق أيضا على الفهم أو المعرفة الواضحة لدى الفرد بإمكانية الذاتية وحدودها، فلا بد من أن يعرف الفرد ما يمكن أن يفعله قبل أن يعرف انه يفعله بكفاءة وإتقان(الحلو،46،1999)، وذلك من خلال أداء العمل الذي يتوافق مع قدراته ومؤهلاته وميوله واتجاهاته واستعداداته، فالفرد يرغب في تأدية الأعمال التي يجبها وترضي رغباته وطموحاته وتحديه وإبداعه، وتحقيق بالتالي إشباعا داخليا لمكوناته، ويعتبر عمل الفرد هو المجال الأساسي لتحقيق ذلك، فان كان ذلك العمل لا يوفر أجواء ملائمة لتحقيق ذات الفرد فهذا من شأنه أن يخلق توترات نفسية حادة للفرد تمارس عليه ضغطا مستمرا قد يؤدي به إلى الإحباط لذلك يستلزم وضع الفرد في المكان أو العمل الذي يتناسب مع ميوله و استعداداته ومؤهلاته وتخصصه العلمي أو الفني أو المهني، ويعتقد(ماسلو)، بان الحاجة إلى تحقيق الذات هي الحاجة الوحيدة التي لا يمكن أن تصل إلى الإشباع التام إلى نهاية الحياة، ويرى (ماسلو)، إن كان العمل الذي يقوم به الفرد شبع حاجاته يكون راضيا عن وظيفته، أما إذا اشبع العمل بعض حاجاته فانه يكون غير راض عن عمله.(نايف،47،2010).



## الفصل الثاني

### الدراسات السابقة



تمهيد:

تعتبر نهاية كل بحث علمي بداية بحث علمي آخر لذلك كان التطرق للدراسات السابقة والمرتبطة والتراث النظري بمصدر الهام للباحث، حيث تعد الدراسات المرتبطة التي يلها علاقة بموضوع الظاهرة المدروسة، خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، لما تتضمنه من حقائق ومعارف وما توصلت إليه من نتائج توصيات تفهيم مثابة قاء دة معلوماً وموسوعة علمية يستند إليها الباحث، حيث تعتبر من أهم المصادر التي تساعد الباحث على رسم خطة البحث وتحديد الإجراءات وسائل القياس المناسبة، ومساعدة الباحث في توجيهه سواء في إجراء البحث أو وضع الفروض واختيار العينات وأدوات جمع البيانات، وتساعد كذلك على تفسير نتائج البحث، فهيتفيم د الباحث أيضاً في أنها تقدم مصادر متنوعة وجديدة للبيانات، تفيدها أيضاً في اكتساب رؤية بحثية ذات منظور تاريخي لمعرفة كيف كانت المعالجات السابقة للمشكلات المرتبطة بالبحث، ولعل أهم إفادة تقدمها للباحث هي مساهمتها في تنمية المهارات البحثية بصفة عامة لدى الباحث.

1. عرض الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة بلعربي سليمة: (2017)

عنوان الدراسة: "الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط".

فرضيات الدراسة: - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا المرتببات والمزايا المادية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا عن مدى تحقيق المهنة لذات و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا عن طبيعة العمل وظروفه و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا عن المسؤولين و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

من اسباب الدراسة: غياب الأداء في بعض المؤسسات - قلة اهتمام الأساتذة بأداء مهام الموكله لهم... .

منهجية الدراسة: استخدم المنهج الوصفي.

العينة: شملت العينة على مجموع من أساتذة التعليم المتوسط قدر عددهم (100) أستاذ بمقاطعة سيدي لخضر ولاية مستغانم. - استخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي. - الأسلوب الإحصائي: التكرارات النسبة المئوية - معامل ارتباط بيرسون.

أهم نتائج الدراسة:- الفرضية الأولى: تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن المرتبات و المزايا المادية و دافعية الإنجاز لدى اساتذة التعليم المتوسط.

الفرضية الثانية: . تبين لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة لذات و دافعية للإنجاز لدى اساتذة التعليم المتوسط.

الفرضية الثالثة: تبين لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه و دافعية للإنجاز لدى اساتذة التعليم المتوسط.

الفرضية الرابعة: تبين لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقته بالمسؤولين و دافعية للإنجاز لدى اساتذة التعليم المتوسط.

الدراسة الثانية: نور عثمان حسين المصري(2017).



عنوان الدراسة: درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من جهة نظر المعلمين.

تساؤلات الدراسة: ما درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟.

- ما درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟.

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للقيادة التحويلية؟.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس و الخبرة والمؤهل العلمي؟.

هدف الدراسة: تهدف الى زيادة اهتمام وزارة التربية والتعليم بالذكاء الروحي وبأنماط القيادة الحديثة وخاصة التحويلية مما ينعكس ايجابيا على جميع الموظفين والعاملين بالوزارة.

منهجية الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي .

العينة: تكونت العينة من (320) معلما ومعلمة. الأسلوب الإحصائي: معامل الارتباط بيرسون - اختبار "ت" لعينتين مستقلتين - المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري - تحليل التباين الأحادي - اختبار شيفيه للمقارنة البعدية.

أهم نتائج الدراسة: الفرضية الأولى : جأت درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين متوسطة .

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للقيادة التحويلية.

الفرضية الثالثة - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس و الخبرة والمؤهل العلمي.

الدراسة الثالثة: صابر بن عيسى : (2019).

عنوان الدراسة: الرضاء الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

أهداف الدراسة: - محاولة التعرف على العلاقة الارتباطية بين الرضاء الوظيفي وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

- معرفة العلاقة الارتباطية بين (الرضاء عن فرص الترقية والنمو الوظيفي المتاح) وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- معرفة العلاقة الارتباطية بين ( الرضاء عن الأمان والاستقرار الوظيفي ) وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- معرفة العلاقة الارتباطية بين ( الرضاء عن طبيعة العمل وحجمه وملائمته للقدرات الشخصية ) وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- معرفة العلاقة الارتباطية بين ( الرضاء عن ظروف وإجراء العمل وبيئتها المادية ) وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- معرفة العلاقة الارتباطية بين ( الرضاء عن علاقات العمل ) وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- معرفة العلاقة الارتباطية بين ( الرضاء عن الرئسو ومخط القيادة السائد في العمل ) وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

منهجية الدراسة: قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي عينية

الدراسة: أساتذة التربية البدنية والرياضية للمرحلة الثانوية لولاية بسكرة والبالغ عددهم 124 أستاذ مقسمين على 56

ثانوية في الولاية كما هو موضح في الملحق رقم (05) تم استرجاع 115 مقياساً من أصل 124 وهو العدد الممثل للمفردات المتعممة المتاحة.

أسلوب الإحصائي المتبع: - برنامج الحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS20)

- معاملات ارتباط بيرسون

- التكرارات والنسب المئوية.

- الفاكروناخ، سبيرمان، جوتمان (لحساب ثبات أدوات الدراسة).

أهم النتائج: لا توجد علاقة ارتباطية بين ( الرضاء عن فرص الترقية والنمو الوظيفي المتاح ) و ( جودة الحياة ) لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

ومنهتما للتحققنا الفرضية غير محققة.

- توجد علاقة ارتباطية بين ( الرضاء عن الأمان والاستقرار الوظيفي ) وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- توجد علاقة ارتباطية بين ( الرضاء عن طبيعة العمل وحجمه وملائمته للقدرات الشخصية ) وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- توجد علاقة ارتباطية بين ( الرضاء عن ظروف وإجراء العمل وبيئتها المادية ) و ( جودة الحياة ) لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- توجد علاقة ارتباطية بين ( الرضاء عن علاقات العمل ) وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية " إذ يمكن القولنا الفرضية محققة.

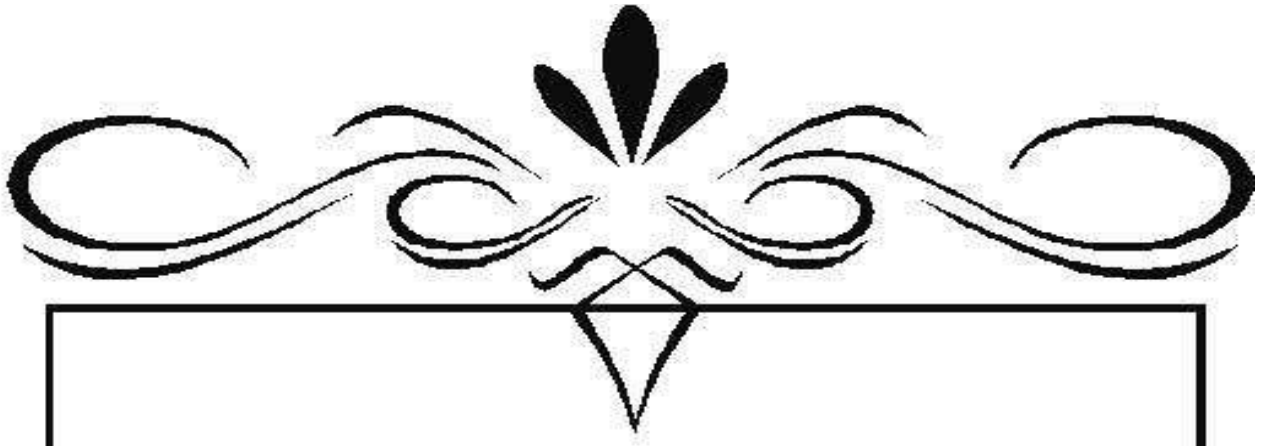
### مناقشة الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أن هذه الدراسات تناولت الذكاء الروحي و الرضاء

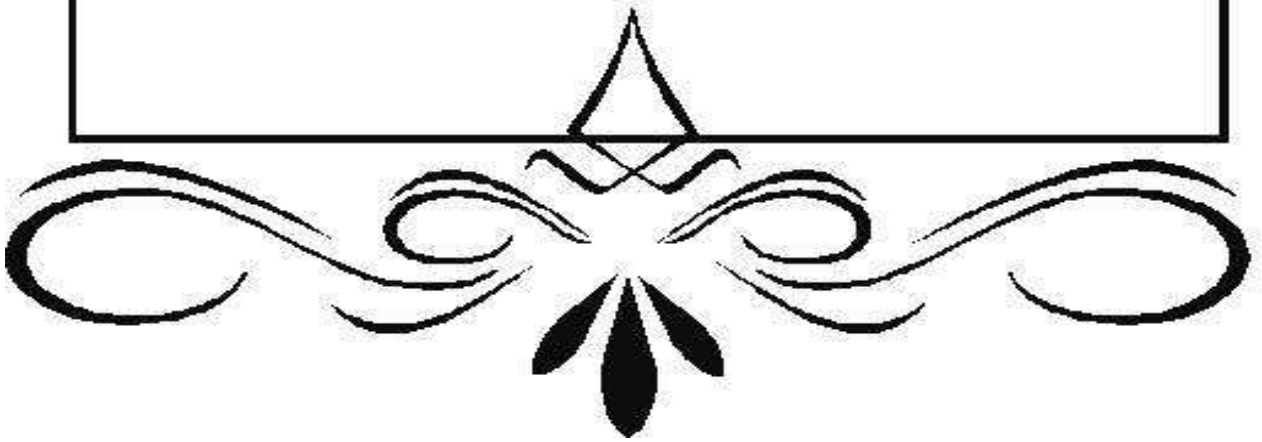
الوظيفي كل واحدة على حدا ولم تتناولهم كمتغيرين لدراسة واحدة واكتشاف مستوى كل منها وما

العلاقة بين بعضهم البعض لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضة في طور الثانوي، وهنا تتضح الأهمية

العلمية والتطبيقية لموضوع البحث، حيث لم توجد دراسة توضح الوصف الدقيق للعلاقة الموجودة بين الذكاء الروحي و الرضاء الوظيفي ومستوى كل منها وهادا ما تميزت به دراستنا. كخلاصة في القول أنة من خلال الدراسات السابقة تمكن الباحث من الاستفادة من حيث الإطار النظري لموضوع الدراسة الحالية وفي تحديد منهج وعينة الدراسة واختيار أدوات القياس وكذلك الإجراءات المستخدمة كأسلوب الأحصائي المناسب للبحث.



# الجانب التيطيقي





# الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

الميدانية



### تمهيد

لا تخلو أي دراسة من جانب نظري، والذي يعتبر كأساساً قاعدياً، يكملها الجانب التطبيقي الذي يعد بدوره من أهم خطوات البحث العلمي، حيث يمكن الباحث من استثمار معلوماً نظرياً، ويوسع من مجال التطلعاته.

وإذا كان الجانب النظري هو المنبع لأساس المعرفة الحقائق المتعلقة بمتغيرات البحث فإن الجانب الميداني هو الذي يثبتها وينفي صحة تلك الحقائق، وهذا من خلال التحولات الناتجة عن كفاءة المعطيات كمية يعبر عليها إحصائياً بأرقام محددة التي تدل على عدم الاتساق.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى توضيح إجراءات الدراسة من خلال التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة ومجال الدراسة، حدود الدراسة، أدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية، صعوبات البحث.

إن أساس البحث العلمي الدقيق هو العمل المنهجي أو العمل الخاضع لنهج قائم بمبدأ تهاد وبعد وواضح وذو طابع علمي، ونقصه بذلك كاند  
جا البحث العلمي يعتمد اعتماداً مباشراً على المنهج والطريقة الصحيحة.

بما أن موضوع دراستنا هو - الذكاء الروحي وعلاقته الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية -

فإن المنهج الذي اعتمدناه هو المنهج الوصفي بأسلوبها الارتباطي والذي يعرفها الغندور (2015) علماً أنه  
الدراسات الارتباطية تقوم على دراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بينهما والتعبير عن ذلك بصورة كمية / رقمية  
(إحصائية)، ويرمز لها بالارتباط بين المتغيرين بالمصطلح (درجة الارتباط)، ويعبر عن درجة الارتباط رياضياً بالمصطلح  
(معامل الارتباط)، ويقسم معامل الارتباط (شدة العلاقة) بين المتغيرات (ضعيفة / قوية) (الغندور، 2015، ص 191).

تم اعتماد هذا المنهج في الدراسة الحالية كونها المنهج المتلائم معها من حيث طبيعة الموضوع، حيث تهدف هذه الدراسة إلى الوصف وكشف طبيعة  
العلاقة بين الرضا الوظيفي وقمراير أفراد العينة وعلاقتها بوجود الحياة لديهم، وكونها الدراسة كاشفة فإن المنهج الوصفي يعد المنهج  
الأنسب، وتم اعتماد أسلوبها الارتباطي كونها الدراسة قائمة على وصف علاقة بين متغيرين بالدراسة.

### ❖ مجتمع الدراسة:

يقصد بالمجتمع ذلك المحيط الذي ينمو وتظهر فيها الظاهرة المراد دراستها، لكونها ناتجة منه وعائدة له  
ولمزيد من الدقة يمكن الاعتماد على التعريف الاتي في تحديد مفهوم مجتمع البحث  
مجموعة من المشاهدات والمفردات ضمن إطار معين تتصف فيما بينها بصفة / سمة / أو أكثر (فوزي، 2014، ص 156).

تكون مجتمع الدراسة من أساتذة التربية البدنية والرياضية للتعليم الثانوي بورقلة، والبالغ عددهم (80)

أستاذ للموسم الدراسي 2022/2021 .

### ❖ عينة الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة على عينة طبقية عشوائية من أساتذة التربية البدنية والرياضة التعليم الثانوي ورقلة ، والبالغ عددهم ( 20 ) أستاذ.

### ❖ مجالات البحث:

1. المجال البشري: أساتذة التربية البدنية والرياضة التعليم الثانوي ورقلة.

2. المجال المكان : ثانويات ولاية ورقلة.

3. المجال الزماني:

- الدراسة النظرية: شرعت الباحثة في هذه الدراسة منذ شهر فيفري 2022 إلى غاية شهر أفريل 2022.

- الدراسة الميدانية: تمت توزيع المقياس خلال ايام 12/06 أفريل 2022، وذلك لجمع المعلومات

الخاصة بمجتمع الدراسة، تم تفرغ هذه البيانات يوم 01 ماي 2022، وتحليل ومناقشة هذه البيانات

كانت خلال شهر ماي 2022.

### ❖ أدوات الدراسة:

#### ▪ مقياس الذكاء الروحي: تبنت الباحثة مقياس (king,2008)

وصف المقياس : يتكون المقياس من (24) عبارة، يتم الاجابة عليه بوضع علامة x في إحدى البدائل،

ويصحح بمنح درجة (1) لانتطبق علي تماما، (2) لانتطبق علي، (3) محايد، (4) تنطبق علي، (5) تنطبق

علي تماما.

#### ▪ مقياس الرضا الوظيفي: بعد الاطلاع على عدد من المقاييس والدراسات تبنت الدراسة الحالية مقياس

الرضا الوظيفي المعد من طرف حسين حافظ فاضل وعلي عبد الواحد لازم 2021

وصف المقياس: يتم من خلاله قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذ، يتكون من (25) عبارة، يتم

الاجابة عليه بوضع علامة x في إحدى البدائل، ويصحح بمنح درجة (5) غير موافق بشدة، (4) غير موافق،

(3) محايد، (2) موافق، (1) موافق بشدة بالنسبة للعبارة السالبة والعكس بالنسبة للعبارة الموجبة.



❖ صدق وثبات الأداة في الدراسة الحالية:

ثبات أدوات الدراسة:

طريقة الإتساق الداخلي :

جدول رقم (02) يمثل معامل ثبات الإتساق الداخلي لفاكرومباخو كانتا لنتائج موضحة كالآتي:

| المتغير       | العبارات | معامل ألفا كرونباخ | مستوى الدلالة |
|---------------|----------|--------------------|---------------|
| الذكاء الروحي | 24       | 0.70               | 0.01          |
| الرضا الوظيفي | 25       | 0.79               |               |

من خلال نتائج الجدول رقم (2) يتضح بأن معاملات الارتباط الناتجة بطريقة الاتساق الداخلي لفاكرومباخ بالنسبة لمقياسي (الذكاء الروحي، الرضا الوظيفي) تساوي على الترتيب (0.70، 0.79) وهي قيم دالة عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى أن أداة الدراسة تمتاز بدرجة عالية من الثبات.

طريقة التجزئة النصفية:

جدول رقم (03) يمثل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية

| المتغير       | معامل الارتباط بين جزئي الاستمارة | معامل الارتباط سبيرمان وبروان بعد التصحيح | مستوى الدلالة |
|---------------|-----------------------------------|---|---------------|
| الذكاء الروحي | 0.70                              | 0.71                                      | 0.01          |
| الرضا الوظيفي | 0.72                              | 0.74                                      |               |

من خلال نتائج الجدول رقم (3) اتضح أن معاملات الارتباط الناتجة بطريقة التجزئة النصفية بالنسبة لمقياسي (الذكاء الروحي، الرضا الوظيفي) تساوي (0.70، 0.71، 0.72، 0.74) على التوالي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تمتاز بدرجة عالية من الثبات.

صدق أدوات الدراسة:

قمنا بحساب الصدق التمييزي بطريقة صدق المقارنة الطرفية وكانت النتائج موضحة في الجداول التالية:

جدول رقم (04) يمثل صدق أداة الدراسة.

| المتغير | الفئة | عدد | المتوسط | الانحراف | درجة | مستوى | القرار |
|---------|-------|-----|---------|----------|------|-------|--------|
|---------|-------|-----|---------|----------|------|-------|--------|

|     | الدلالة | الحرية | المعياري | الحسابي | الأفراد |        |               |
|-----|---------|--------|----------|---------|---------|--------|---------------|
| دال | 0.00    | 12     | 0.20     | 3.52    | 07      | الدنيا | الذكاء الروحي |
|     |         |        | 0.14     | 4.32    | 07      | العليا |               |
| دال | 0.00    | 12     | 0.12     | 3.04    | 07      | الدنيا | الرضا الوظيفي |
|     |         |        | 0.16     | 3.77    | 07      | العليا |               |

من خلال نتائج الجدول رقم (4) نلاحظ إختلاف بين قيم المتوسط الحسابي للفئة العليا (4.32) والمتوسط الحسابي للفئة الدنيا (3.52) بالنسبة لمقياس الذكاء الروحي، كما لاحظنا كذلك إختلاف بين قيم المتوسط الحسابي للفئة العليا (3.77) والمتوسط الحسابي للفئة الدنيا (3.04) بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي، كما جاءت القيم المعنوية لمستوى الدلالة تساوي (0.00، 0.00) بالنسبة لمقياسي الذكاء الروحي والرضا الوظيفي على التوالي دالة عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على وجود فروق بين متوسطات الدرجات الدنيا للمبحوثين ومتوسطات الدرجات العليا للمبحوثين في كلا المقياسين، وبالتالي فإن أداة الدراسة تمتاز بدرجة عالية من الصدق التمييزي.

يتضح مما سبق أن أداة الدراسة تمتاز بدرجة عالية من الصدق والثبات وبالتالي يمكننا الإعتماد عليها في الدراسة الأساسية.  
❖ المعالجة الإحصائية:

من اجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة قامت الباحثة بتحليل النتائج باستخدام برنامج رزم التحليل الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجة الإحصائية الآتية:

- إيجاد المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمستوى الذكاء الروحي و كذلك مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة مرحلة التعليم الثانوي بورقلة.

- ولتحديد العلاقة بين الذكاء الروحي و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة طور الثانوي ورقلة ، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون .





## الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج



❖ عرض ومناقشة النتائج:

➤ **الفرضية الأولى:** مستوى الذكاء الروحي مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة ولاية ورقلة.

حيثتم معالجة البيانات بحسب اختبار "ت"

بينالمتوسط الحسابي للفرضيوالمتوسط الحسابي للعينه وإستخراج دلالاتها الإحصائية فكانتالنتائجموضحة فيالجدولالتالي:

جدول رقم (05): يمثل قيم المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للعينه وقيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية.

| المتغير       | المتوسط الفرضي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة(ت) | مستوى الدلالة |
|---------------|----------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| الذكاء الروحي | 03             | 3.93            | 0.38              | 10.92   | 0.00 دال      |

من خلال الجدول رقم(05) جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة لمقياس الذكاء الروحي تساوي(0.00) دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، كما جاءت قيمة المتوسط الحسابي تساوي(3.93) أكبر من قيمة المتوسط الفرضي الذي يساوي(03)، وهذا يدل على وجود فروق في متوسطات اجابات افراد العينة ولصالح المتوسط الحسابي لعينة الدراسة، وعليه نقر على أن مستوى الذكاء الروحي مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة ولاية ورقلة.

● مناقشة النتائج:

مما يوضح إن الفرضية الأولى: " مستوى الذكاء الروحي مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة ولاية ورقلة" قدتتحقق، وجاءت موافقة لنتيجة دراسة كل من العبيدي (2014)، ودراسة الشهراني (2015) ولاقي أضهرتا وجود مستوى مرتفع في الذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة.

وحسب نظرية Amram (2007):أورد ابو الديار بأن Amram الذكاء الروحي بمجموعة من القدرات من خلال الدراسات اهتمت بسؤال المشاركين عن اهتماماتهم الروحية، وكيف تواتر في عملهم و قدراتهم ولأجل القيم الروحية في هاده النظرية على النحو التالي: الشعور ، الفضيلة، البحث عن معنى الحيات، التسامي، الحقيقة.

➤ **الفرضية الثانية:** مستوى الرضاء الوظيفي مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة ولاية ورقلة.

حيثتم معالجة البيانات بحسب اختبار "ت"

بينالمتوسط الحسابي للفرضيوالمتوسط الحسابي للعينه وإستخراج دلالاتها الإحصائية فكانتالنتائجموضحة فيالجدولالتالي:

جدولرقم (06): يمثلقيم المتوسط الفرضيوالمتوسط الحسابي للعينه وقيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية.

| المتغير        | المتوسط الفرضي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة(ت) | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| الرضاء الوظيفي | 03             | 3.38            | 0.34              | 5.05    | 0.00 دال      |

من خلال الجدول رقم(06) جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة في مقياس الرضاء الوظيفي تساوي(0.00) دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، كما جاءت قيمة المتوسط الحسابي تساوي(3.38) أكبر من قيمة المتوسط

الفرضي الذي يساوي (03)، وهذا يدل على وجود فروق في متوسطات اجابات افراد العينة ولصالح المتوسط الحسابي لعينة الدراسة، وعليه نقر على أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة ولاية ورقلة.

● مناقشة النتائج:

مما يوضح إن الفرضية الثانية: " مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة ولاية ورقلة " قد تحققت، وترى الباحثة ان الرضا الوظيفي يعد من اهم عوامل نجاح المدرس في وظيفته ، لذلك دائما يعدده حافزا يدفعه الى العمل الجيد ولعل انخفاض الا مراض النفسية والامراض الاخرى التي تعمل على عدم ارتياح عن العمل ولكون مهنة الرياضة هي من المهن الممتعة التي تعطي لصاحبها تشويقا كبيرا عند ممارستها مما يجعله دائما يبذل الجهد من اجل التميز وتحقيق النتائج الجيدة.

ويرى (الزايد، 2005 ) الرضا لا يتحقق إلا إذا كان هاد العمل يحقق إشباعا لاحتياجات العامل، لان الرضا هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات عن العمل نفسه، وبيئة العمل الداخلية و الخارجية والمؤثرات ذات العلاقة على حد سواء.

➤ **الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ورقلة.

تم معالجة البيانات بحسب معامل ارتباط بيرسون وتمتوسطات الدرجات الذكاء الروحي ومتوسطات درجات الرضا الوظيفي للعينة واستخرا جدالاتها الإحصائية فكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (07): يمثل قيمة اختبار بيرسون لعينة الدراسة ودلالاتها الإحصائية.

| المتغير       | العينة | معامل الارتباط بيرسون | مستوى الدلالة | القرار  |
|---------------|--------|-----------------------|---------------|---------|
| الذكاء الروحي | 20     | 0.51                  | 0.02          | غير دال |
|               |        |                       |               |         |

من خلال نتائج الجدول رقم (07) جاءت قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0.51) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، كما جاءت القيمة المعنوية لمستوى الدلالة تساوي (0.02) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود ارتباط بين متغير الذكاء الروحي ومتغير الرضا الوظيفي وعليه نقبل الفرض البديل ونقر بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ورقلة.

➤ مناقشة النتائج:

تري الباحثة انه توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، حيث المصدر الرئيسي القدرات المتبلورة يكمن بثقافة الفرد، مما يجعلها تختلف من أستاذ إلى آخر حسب شخصية كل منهم. (king.2008)

وتشير الدفتار (2011)

إلأنالغالبية العظمى من العلماء الذين يتناولوا الذكاء الروحي، ينظرون إليه علماً نظرياً بطريقة مثلاً تحقيقاً لأهداف وغايات، وأنهم وجهت تحديد الاتجاهات الصحية، والاختيارات الصائبة، وهو وسيلة تمكننا من النجاح بما تمتاز في الحياة، ورؤية جوانبها بصورة حكيمة، إضافة إلى الوعي وفهم أعمق للنفس وللآخرين وللأحداث اليومية، وسلوكياتنا فضلة (شفقة، ورحمة، وحكمة، وتسامح، وشجاعة). وهذه الأخيرة تنمي العلاقات الإنسانية بين الأفراد في ميدان العمل، وهذا الأمر الذي يشعر الأستاذ بالارتياح فيتحقق رضاه. (عشوي، 1993، 105).

وهذا ما يوافقنا جاءت به نتيجة دراسة جولي داروجودرازي (2012) والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين. تكونت عينة الدراسة من معلمين ومعلمة في المدارس الثانوية في إيران. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الذكاء الروحي للمعلمين ورضاهم الوظيفي.

### ❖ الإستنتاجات:

- مستوى الذكاء الروحي مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية طور الثانوي ولاية ورقلة.
- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية طور الثانوي ولاية ورقلة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الطور الثانوي ولاية ورقلة.

### ❖ أهم التوصيات:

- تأكيد على أهمية الذكاء الروحي لدى الاستاذ بوصفه متغير يضيفي الاحترام والتسامح والمساواة الاجتماعية واللفظ والود، والتي تعد جوهر التفاعل في العلاقات الشخصية
- تشجيع الأساتذة وتحفيزهم من قبل العاملين بالمؤسسة يلعب دوراً في الرضا المهني للأساتذة.
- توفير مناخ جيد وصحي لمدرسي التربية الرياضية في المؤسسات التربوية للحصول على المزيد من الابداع والابتكار
- اجراء دراسات اخرى تتناول الذكاء الروحي والرضا الوظيفي على عينات اخرى من مدرسي التربية الرياضية في مختلف المراحل الدراسية



# الخاتمة





## خاتمة :

لقد كان هدفنا من إجراء هذه الدراسة هو الإشارة إلى أهمية الذكاء الروحي للأستاذ في الميدان العملي، لما في ذلك من أهمية في النهوض بالمستوى الشعور بالرضا، بغية رفع النتائج إلى أبعد الحدود.

فقد تطرقنا في دراستنا هذه إلى الذكاء الروحي وذلك من خلال دراسة علاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة التعليم الثانوي.

وبعد البحث النظري والدراسة الميدانية المنجزة والاستعانة بالاستمارات الاستبائية وجدنا أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة تعليم ثانوي.

وفي الأخير وختاماً لسنا نزعم الكمال والإحاطة بموضوع بحثنا ودراسة ولكن حسبنا فإننا بذلنا جهداً يشهد له هذا البحث فإذا كان ثمة نقص أو تقصير في جانب من جوانب البحث فالكمال لله تعالى، فما كان فيه صواب فهو من الله، وما كان خطأ فهو منا ومن الشيطان والله ورسوله منه براءة، فكما قيل: "ما لا يدرك كله لا يترك جله". وعلى كل حال نرجو أن تكون هذه الدراسة تمهيداً وتوطئة لدراسات ورسائل أخرى تكون أكثر شمولية. ونرجو من الله تعالى أن نكون قد وفقنا في هذا العمل المتواضع، وندعوه جل وعلا أن يجعله عملاً نافعا ومفيداً لمن يطلع عليه وأن ينفع به إنه على كل شيء قدير. والحمد لله رب العالمين أولاً وأخيراً وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

—تم بحمد الله وفضله—



# قائمة المراجع



## المراجع

### المراجع العربية:

- 1- العبيدين العفراء إبراهيم. (2014): الذكاء الروحي لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات، مجلة البحوث التربوية والنفسية، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية.
- 2- الشهراني، حازم تابت. (2015): الذكاء الروحي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة جامعة الملك خالد. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- 3- عبد الله الزايد. (2005): بيئة العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة نايف الرياض.
- 4- أبو الديار، مسعد نجاح. (2015): فعالية برنامج إرشادي في تنمية الذكاء الروحي وخفض السلوك التدمري لدى أطفال مرحلة الابتدائية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، 43(1).
- 5- الدفتار، خديجة (2011): الذكاء الروحي لدى الأطفال، عمان: دار الفكر.
- 6- مصطفى عشوي (1993): أسس علم النفس الصناعي مفاهيم، نماذج ونظريات، ليبيا، منشورات جامعة قار يونس.
- 7- الضبع، فتحي". (2012) ( الذكاء الروحي وعلاقتها بالسعادة النفسية لدعينة من المراهقين و الإرشاديين، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 137 - 176، (1).
- 8- فوزي عبد الخالق، علماحسان شوكت، طارق البحث العلمي - المفاهيم والمنهجيات - بط، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2011.
- 9- محمد جلال الغندور (2015): البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، ط 1، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 10- محمد، عبد السلام (2000) ( الاتجاهات الحديثة في دراسة الذكاءات المتعددة دراسة تحليلية في ضوء نظرية جاردر، المؤتمر العلمي السنوي الثامن، مستقبل سياسات.
- 11- الغدامي، فاطمة بنت محمد (2011) ( الذكاء الروحي وعلاقتها بالضغط المهني للموظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- 12- عويضة، شيماء محمد (2014) ( فاعلية الارشاد الوجودي في تحسين الذكاء الروحي والكفاءة الذاتية المدركة لدى المصاوبات بسرطان الثدي في الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.



- 30- عويضة كامل محمد(1996)، علم النفس الصناعي، بيروت، دار الكتب العلمية
- 31- الجيار عادل بن صالح عمر(2001)، الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى
- 32- عينة من وكيلات الأقسام ومديرات الإدارات بجامعة الملك سعود، مجلة الاداب والعلوم الإنسانية، دار حراء
- لنشر والتوزيع
- 33- راوية حسن(2003)، السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية، الدار الجامعية
- 34- الرفاعي نعيم(1962)، الصحة النفسية، سيكولوجية التكيف، ط3، دمشق.
- 35- صالحى سمية(2011)، الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية إنجاز التلاميذ في الأقسام
- النهائية للتعليم الثانوي شعبة علوم طبيعية والحياة، مذكرة شهادة الماجستير، منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف
- الجزائر
- 36- إبراهيم طلعت لظفي(1995)، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب لنشر والتوزيع.
- 37- عمار الطيب كشروود(1995)، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث مفاهيم ونماذج ونظريات،
- ليبيا، منشورات بن غازي.
- 38- نايف بن محمد الحربي (2010)، الرضا المهني وعلاقته بالاحترق النفسي في ضوء عدد من المتغيرات لدى
- عينة من المعلمين و المعلمات بالمدين المنورة ومحافظه ينبع البحر، اللقاء.
- 39- مبارك كريمة(2011)، محددات الرضا الوظيفي وأساليب تفعيلها لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات،
- مذكرة الليسانس، سطيف الجزائر.
- 40- الجزرواي طه(1973)، الإدارة الصناعية ومستلزمات التقدم الإقتصادي، ط3، بيروت، دار الطليعة.
- 41- صقرعاشور احمد(1979) إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ط2، بيروت، دار
- النقل العربية للطباعة والنشر.

- 1- King, D. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. Unpublished master's thesis, Trent University Peterborough, ON, Canada.
- 2- Le petit la rousse illustré dictionnaire encyclopédique (édition 2000) – 37.
- 3- Dougherty, T. (2011). The relationship between spirituality spiritual intelligence and leadership practices in student leaders in the Byuidaho.studentactivites program , **A cademy of Management Journal**,, 72(12), 50-5
- 4- Giesek ,A. R. (2015). The relationship between spiritual intelligencemindfulness and transformational leadership among publicHigher education leaders,**DAI – A** , 75 (8) E.
- 5- Gardner, H, (1991). **The unschooled mind: How children thinkand how schools should teach**, New York: Basic books.
- 6- Ronel, N. (2008). " The Experience of spiritual intelligence".**TheJournal of Transpersonal Psychology**, 40,(1), 100-119
- 7-Selman, V.. (2005). Spiritual intelligence Quotient. **College TeachingMethods & Styles Journal**,1, 23-30.
- 8-Vaughan, F. (2002).What is spiritual intelligence? **Journal ofHumanistic Psychology**, 42(2), 16-33.
- 9- Wigglesworth, C. (2006).**Why spiritual intelligence is essential tomature leadership**. Conscious Pursuits, available

- 10- Emmons, R. (2000a). Is spirituality intelligence? Motivation, cognition and the psychology of the ultimate concern. **International Journal for the Psychology of Religion**, 10 (1), 3-26.



# قائمة الملاحق







## جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية و



قسم: نشاطات التربية البدنية والرياضية

التخصص: نشاط بدني رياضي مدرسي

### مقياس

زملائي الطلبة اضع بين ايديكم بعض العبارات الخاصة بمقياس الذكاء الروحي، وعبارات خاضة بمقياس لبرضاء الوظيفي وثقتي كبيرة فيكم بالاجابة بكل مصداقية، للتذكير فقط لاتوجد عبارات خاطئة واخرى صحيحة كل إجاباتكم ستؤخذ بمحل الجد.

#### 1-الخصائص العامة

- العمر: ..... الجنس: ذكر  انثى
- الحالة العائلية: اعزب  متزوج
- المهنة: موظف  غير موظف

## 2. مقياس الذكاء الروحي

| ت  | الفقرة   | تنطبق علي تماما | تنطبق علي | محايد | لا تنطبق علي | لا تنطبق علي تماما |
|----|--|-----------------|-----------|-------|--------------|--------------------|
| 1  | 2  | 3               | 4         | 5     | 6            | 7                  |
| 1  | اتساءلوا تأمل في طبيعة الواقع                                  |                 |           |       |              |                    |
| 2  | ادركوا انفسيا عمق منجسد المادي                                 |                 |           |       |              |                    |
| 3  | قضيت وقتا في تأمل غرض او سبب وجودي                             |                 |           |       |              |                    |
| 4  | أجد أنني قادر على دخول حالات أعلى من الشعور أو الوعي           |                 |           |       |              |                    |
| 5  | لدي القدرة على التأمل العميق لما يحدث بعد الموت                |                 |           |       |              |                    |
| 6  | يصعب علي الشعور بأي شيء غير المادي والموضوعي                   |                 |           |       |              |                    |
| 7  | اجد أنني قادر على ايجاد معنى للحياة                            |                 |           |       |              |                    |
| 8  | استطيع السيطرة عندما ادخل حالات اعلى من الشعور أو الوعي        |                 |           |       |              |                    |
| 9  | لي وجهة نظر خاصة بي حول الاشياء مثل: الحياة، والواقع، والوجود  |                 |           |       |              |                    |
| 10 | أعي علاقتي العميقة بين نفسي والآخرين من الناس                  |                 |           |       |              |                    |
| 11 | أتمكن من تحديد غرض او سبب حياتي                                |                 |           |       |              |                    |
| 12 | اتحرك بين مستويات الشعور بحرية                                 |                 |           |       |              |                    |
| 13 | اتأمل باستمرار معنى الاحداث في حياتي                           |                 |           |       |              |                    |
| 14 | أحدد السمات الجسدية والنفسية بنحو عميق                         |                 |           |       |              |                    |
| 15 | لدي القدرة على ايجاد معنى لتجربتي الفاشلة                      |                 |           |       |              |                    |
| 16 | استطيع رؤية القضايا بنحو واضح في حالات الوعي                   |                 |           |       |              |                    |
| 17 | اتأمل باستمرار العلاقة بين كينونة الانسان والحياة              |                 |           |       |              |                    |
| 18 | لدي وعيا كبيرا للمظاهر الروحية للحياة                          |                 |           |       |              |                    |
| 19 | لدي القدرة على اتخاذ القرارات على وفق هدفي في الحياة           |                 |           |       |              |                    |
| 20 | أدرك صفات الناس المعنوية عن طريق أجسامهم وشخصياتهم وانفعالاتهم |                 |           |       |              |                    |
| 21 | اتأمل بعمق القوة العظمى لله (تبارك وتعالى)                     |                 |           |       |              |                    |
| 22 | ارى ان معرفة المظاهر الروحية للحياة يساعد على تركيز الشعور     |                 |           |       |              |                    |
| 23 | لدي القدرة على ايجاد معنى وهدف لخبراتي اليومية                 |                 |           |       |              |                    |
| 24 | طورت تقنيات لدخول حالات أعلى من الشعور أو الوعي                |                 |           |       |              |                    |

## 3. مقياس الرضا الوظيفي

| ت  | الفقرة   | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|----|--|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1  | يتمتع العاملون في المهن الأخرى بمزايا مادية لا يتمتع بها مدرس التربية الرياضية   | 1          | 2     | 3     | 4         | 5              |
| 2  | ما يتقاضاه مدرس التربية الرياضية من دخل في مهنة التدريس يتناسب مع مستوى تكاليف الحياة                                  |            |       |       |           |                |
| 3  | اعتقد بأن مرتب مدرس التربية الرياضية يتناسب مع ما يقوم به من مهام ومسؤوليات  |            |       |       |           |                |
| 4  | تتيح لي مهنة التدريس فرصة الحصول على الترقية في حينها  |            |       |       |           |                |
| 5  | لا تتناسب المكافآت المادية الممنوحة لمدرس التربية الرياضية عند قيامه بمهام أخرى مثل مراقبة الامتحانات مع الجهد المبذول |            |       |       |           |                |
| 6  | اشعر بأن مهنة التدريس تحقق طموحات مدرس التربية الرياضية وأماله   |            |       |       |           |                |
| 7  | اشعر بأن مهنة تدريس التربية الرياضية تتفق مع ميولي وقدراتي   |            |       |       |           |                |
| 8  | اشعر بلأن مدرس التربية الرياضية ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع  |            |       |       |           |                |
| 9  | اعتقد بأن مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للمدرس والأطمئنان على مستقبله   |            |       |       |           |                |
| 10 | ان مهنة تدريس مادة التربية الرياضية روتينية وتقيد مواهب المدرس   |            |       |       |           |                |
| 11 | اشعر غالباً بأن مدرس التربية الرياضية لا يتمتع بقدر من الحرية والاستقلالية في عمله                                     |            |       |       |           |                |
| 12 | أعتقد بأن صيبي من الحصص الأسبوعية مناسب  |            |       |       |           |                |
| 13 | لا أفكر في أداء واجبي على أكمل وجه   |            |       |       |           |                |
| 14 | توافر الإمكانيات في مؤسستي يساعد على التدريس الجيد لمادة التربية الرياضية  |            |       |       |           |                |
| 15 | أحرص على حضور الدورات التعليمية والتدريبية التي تقيمها الإدارة   |            |       |       |           |                |
| 16 | علاقتي بتلاميذي تنتهي بانتهاء الحصة  |            |       |       |           |                |
| 17 | أتمنى أن أجد أعمال أخرى غير مهنة التدريس حتى ولو بنفس الراتب   |            |       |       |           |                |
| 18 | أحس بمتعة كبيرة أثناء تدريسي لمادة التربية الرياضية  |            |       |       |           |                |
| 19 | ينتابني شعور أحياناً بعدم الرغبة في الذهاب للمؤسسة   |            |       |       |           |                |
| 20 | أحس ان التعاون بين المدرس وإدارة المؤسسة جيد   |            |       |       |           |                |
| 21 | كثيراً ما يتقبل مدير المؤسسة اقتراحاتي ورائتي بحماس  |            |       |       |           |                |

## قائمة الملاحق

|  |  |  |  |  |    |
|--|--|--|--|--|----|
|  |  |  |  | تربطني بمفتش المادة علاقة تتسم بروح التعاون والاحترام                | 22 |
|  |  |  |  | تقدير مدرس التربية الرياضية وتشجيعه معنويا من قبل المسؤولين غير كافي | 23 |
|  |  |  |  | تزعني الملاحظات التي يبديها المفتش نحو اسلوبي في التدريس             | 24 |
|  |  |  |  | اشعر بأن مدير المؤسسة لا يعامل جميع المدرسين بالتساوي                | 25 |