

العنوان:	التنبؤ بنمط القيادة لدي الموجهين التربويين من ذكائهم الروحي في العمل
المصدر:	المجلة المصرية للدراسات النفسية
الناشر:	الجمعية المصرية للدراسات النفسية
المؤلف الرئيسي:	موسى، فاتن فاروق عبدالفتاح
المجلد/العدد:	مج23, ع80
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2013
الشهر:	يوليه
الصفحات:	134 - 95
رقم MD:	1012075
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	الذكاء الروحي، الموجهين التربويين، القدرات العقلية، الأنماط القيادية
رابط:	<a href="http://search.mandumah.com/Record/1012075">http://search.mandumah.com/Record/1012075</a>

## التنبؤ بنمط القيادة لدى الموجهين التربويين

### من ذكائهم الروحي في العمل

د. فاتن فاروق عبد الفتاح موسى

أستاذ مساعد علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة الزقازيق

#### ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى الوقوف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين أبعاد الذكاء الروحي في العمل وكل من نمطي القيادة وكذلك إمكانية التنبؤ بكل من نمطي القيادة من أبعاد الذكاء الروحي في العمل وتكونت العينة من ٢٤٧ موجهاً تربوياً بمديرية التربية والتعليم بالشرقية منهم ١٦٩ موجهاً و٧٨ موجهة، تم تطبيق اختبار الذكاء الروحي في العمل ومقياس القيادة، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية منخفضة بين كل من أبعاد الذكاء الروحي في العمل والدرجة الكلية وبعدي القيادة (مراعاة مشاعر الآخرين والبنية) والتي انحصرت بين (٠,٠٤٤ إلى ٠,٧٦٦) وعلى الرغم من أن أغلبها ذو دلالة عند مستوى (٠,٠١ و ٠,٠٥) فيما عدا بعد الانتماء للسمو كأحد أبعاد الذكاء الروحي في العمل وبعدي القيادة (مراعاة شعور الآخرين) و بعد الانتماء للآخرين مع بعد القيادة (البنية). وكذلك أسفرت النتائج عن عدم إمكانية التنبؤ بنمطي القيادة (مراعاة شعور الآخرين والبنية) من أي من أبعاد أو الدرجة الكلية لاختبار الذكاء الروحي في العمل.

## التنبؤ بنمط القيادة لدى الموجهين التربويين من ذكائهم الروحي في العمل

د. فائق فاروق عبد الفتاح موسى  
أستاذ مساعد علم النفس التربوي  
كلية التربية - جامعة الزقازيق

مقدمة:

يوجد كثير من التحديات لتحديد ووصف الذكاء الروحي ، ما هو عليه ؟ ، وكيف يعمل ؟ ، وما اذا كان يمكن تعلمه أو تنميته ؟ . وعلى الرغم من أن كبار المفكرين ظلوا يبحثوا طويلاً عن أي أدل إلى " ما الذي يجعلنا أغبياء وما يجعلنا أنكياء " . أن مفهوم نسبة الذكاء بدأ يظهر من أقل من ١٠٠ عام والتجارب الأولى لإختبار الذكاء باستخدام الوسائل العلمية لم تبدأ إلا في القرن العشرين. ويعتبر للذكاء الروحي أهم من الذكاء العام بكثير حيث أنه يكسبنا القدرة على تحويل حياتنا وحضارتنا وكوكبنا على مر التاريخ ، ويخلط الكثير من الناس بين الذكاء الروحي والقيم الروحية ولكنهما مختلفان تماماً عن بعضها البعض. إن كلمة روحى المتعلقة بالذكاء لا تعنى اتصال ضرورى مع الدين المنظم. والشخص قد يكون لديه درجة مرتفعة من الذكاء الروحي لكن ليس لديه النية أو المعتقد الدينى من أى نوع، وبالمثل قد يكون الشخص متديناً جداً ولكن لديه درجة منخفضة من الذكاء الروحي . إن كلمة روحى تعنى الشيء الذى يعطى الحياة أو للنظام الحيوى.

ويوجد خلط أيضاً لدى معظم الناس بين مفهوم الروحانية Spirituality والعقيدة Religion، فالروحانية هى " امتلاك نوع من الشفافية" وهى ما تسمى " بالذكاء الروحي" وعندما يمتلكه الفرد يكون قادراً على إنتراك الصورة الكلية للكون وبشكل واسع ومكانته وهدفه فى هذا الكون. ويعتبر للذكاء الروحي أهم أنواع الذكاء ، إذ انه القوة القادرة على تغيير الحياة، واكتساب قيم خاصة مثل الأمانة والصدق والشرف لى تصبح فعالاً فى مجتمعك، وكذلك رؤية الجانب المرح والسعيد من الأشياء. (ابراهيم لطفى ، ٢٠١١ : ٥) <sup>(١)</sup> عندما كان معظم الأفراد يعتمدون كثيراً على معدل الذكاء لقياس قدراتهم لكنهم تجاهلوا التطبيقات الأخرى المعقدة فى العقل ، ونتيجة

<sup>١</sup> \* الأسم، سنة النشر، الصفحة

لهذا الفكر عندما يشعر بعض الأفراد أن معدل نسبة ذكائهم منخفض فقد يصابوا بخيبة أمل فى قدراتهم ويعتقدون أن أنشطتهم لا تعطى النتيجة المرجوة. والأفراد ككائنات روحية لها خبرة بالترباط والإحساس بكمال الشخصية والمعنى فى حياتهم بما فى ذلك حياتهم المهنية. إنهم يميلون إلى دمج البعد الروحي فى عملهم والذى يتضمن التأمل الذاتى وينتبهون لعلاقاتهم بذواتهم الداخلية وعلاقاتهم بالآخرين وعلاقتهم بقوة أكبر من الذات. وعندئذ تميل قدراتهم إلى أن تكون متأثرة بالفضائل مثل التواضع، التعاطف، والمحبة. إن الروحانية تدعم وتشجع السلوك الاخلاقى للتماسك الاجتماعى، ولها القدرة على تغيير المجتمع حيث أنه لا يمكن خدمة الأفراد أو التشريعات السياسية بسهولة. وعندما يتم تقييد الروحانية فى حياة الأفراد يكونون غير قادرين على الاندماج فى الحياة وفى عملهم.

وما أوحنا فى عالم اليوم إلى الاهتمام بالجانب الروحي من الناحية النظرية وكذلك من الناحية العملية وذلك بتطوير برامج تدريبية لتنمية الذكاء الروحي لدى الفرد، وخاصة أننا جميعاً نعيش فى عالم مليء بالصراع والمشاحنات والكوارث والأزمات والضغط فى الأسرة والعمل والمدرسة ولذلك نجد هناك اهتماماً عالمياً ودولياً بالتنمية البشرية ، وذلك متشابهاً مع حقيقة أن طبيعة الانسان هى الخير، فهو بطبيعته يحب الحياة والآخرين من حوله. وهو اجتماعى ومتعاون ومتسامح ويدرك نعم الله العظيمة عليه، ولكن كل هذه الصفات الإيجابية قد ضلت فى ظل الحياة اليومية بمشكلاتها، فالانسان يحتاج إلى الإرشاد والتوجيه الذى يجعله يعيد الثقة فى نفسه من جديد وفى الآخرين ويقبل على الحياة بكل مميزاتا وعيوبها لأنها هبة من الخالق ، وبمعنى آخر نكاهه الروحي ومهاراته الروحية، ويستيقظ من غفلته الروحية ويستعيد إنسانيته من جديد؛، لأن الذكاء الروحي هو المحرك الرئيسى للانسان الذى يوجهه دوما نحو فعل الخير وعبادة الخالق بيقين وخشوع ،. ولذلك فإن نقصانه أو غيابه يجعل الانسان يضل ويصبح أسيراً لرغباته واحتياجاته ويبعد عن الطريق السليم، وينغرق فى إشباع ملذاته واحتياجاته الجسمية الدنيا، مما يجعله يغوص فى صفاته الدنيا ، بينما انشغاله بإشباع روحه ونفسه إلى جانب بدنه، بأداء المناسك والحفاظ على الصلاة والطقوس والشكر والخشوع لله وحب الآخرين والتفانى فى مساعدتهم، يجعله يزداد صفاءً وروحانية وشفافية وتقترب صفاته من الصفات الملائكية ( بشرى يختلفان اسماعيل، ٢٠٠٧: ١٢٥).

ويشير "Buzan" إلى أن كثيراً من الأفراد يختلط عليهم مفهوما الروحانية والتدين، أنهما تماماً، فالروح مشتقة من الكلمة اللاتينية Spiritus والتي تعنى للتنفس، ولكن حديثاً استخدم مفهوم الروح ليشير إلى الجانب الجسدى وغير الجسدى مثل الاحساسات والمشاعر والشخصية

التبؤ بنمط القيادة لدي الموجهين التربويين من ذكائهم الروحي في العمل

والقوة والشجاعة والحيوية والتحدى ، واكتساب مثل هذه الصفات وتمييزها يمثل الذكاء الروحي. إننا عندما نمتلك الذكاء الروحي نصبح أكثر إدراكاً للصورة الكاملة - لأنفسنا وللكون، ولغاياتنا وأهدافنا. ولهذا يرى كثير من الناس أن الذكاء الروحي أهم أنواع الذكاء على الإطلاق، ويؤمنون بقوته القادرة على تغيير الحياة، وتغيير الحضارات، ومسار التاريخ، والكوكب بأكمله. لأن تنمية الذكاء الروحي يساعدنا على رؤية الجانب المبهج والمرح من الأشياء وزيادة سلامنا الداخلي مع أنفسنا، مما يجعل الفرد أكثر قدرة على التحكم في أنفسنا وعلى تخفيف الضغوط التي نواجهها في حياتنا المعاصرة التي تتميز بليقاعها السريع (Buzan,T., 2001)

إن الإنسان يمتلك القدرة العقلية والقدرة العاطفية أو الانفعالية، وإلى جانب هاتين القدرتين توجد قدرة ثالثة ذات أهمية كبيرة تمنحه إنسانيته وهي القدرة الروحية وهي قابلة للقياس مثلها في ذلك مثل القدرة العقلية والعاطفية. ويعتبر الذكاء الروحي من أحدث أنواع الذكاءات المتعددة، والشخص الذي يتميز بالذكاء الروحي يتمتع بمجموعة من السمات مثل الصدق في علاقته بالآخرين، والمحافظة على الصلاة والمناسك والفرائض. إن الأشخاص الفاعلين يعلنون عن ذكائهم العقلي بوضع رؤية لحياتهم، كما أنهم يظهرون ذكاءهم البدني في الالتزام بتنفيذ هذه الرؤية، ويعبرون عن ذكائهم الانفعالي بالحماس لتحقيق هذه الرؤية، كما أنهم يعلنون عن ذكائهم الروحي صراحة في ضميرهم الحى الذى يدلهم على الطريق السليم. ولهذا يعتبر الذكاء الروحي مركزاً ومصدراً لتوجيه الذكاءات الأخرى لدى الإنسان، فهو بمثابة البوصلة الموجهة لحياة الفرد ( بشرى اسماعيل، ٢٠٠٨: ٣١٥).

يذكر Zohar & Marshall أن القائد الذكى روحياً هو الذى يمتلك مجموعة من المؤشرات مثل المرونة ، والدرجة العالية من الوعى الذاتى، والقدرة على مواجهة المعاناة والألم ، ولطموح العالى من خلال رؤية واضحة للعمل ومنظومة القيم ، والميل لرؤية الروابط التى تجمع بين الأشياء المختلفة ( Zohar & Marshall, 2000: 156 ) .

ويرى Collins أن الذكاء الروحي يعتبر من أهم العوامل المهمة فى القيادة؛ حيث ينصب التركيز على جوهر الفرد الداخلى وليس على مظهره الخارجى. أى هو عبارة عن " تعبير حقيقى يعبر فيه الفرد عن جوهره الداخلى وقيمه ومعتقداته من خلال الجهود الجماعية التى يقوم بها " (Collins,2001: 18).

وقد أشارت نتائج دراسة Zohar, 2005 إلى أن الذكاء الروحي يُعد من المجالات المؤثرة بفعالية فى أنماط القيادة، فهو يكسبهم القدرة على التصرف فى العديد من المواقف

ويزودهم بالرحمة والحكمة ويحافظ على سلامة الفرد الداخلية والخارجية ، بغض النظر عن الموقف الذي يوجد فيه الفرد. وقد حدد مجموعة من المبادئ التي يجب أن تتوفر لدى القيادة الذكية روحياً وهي: ( الوعي الذاتي Self-Awareness. التفاني Spontaneity. الرؤية Vision. الشمولية Hollism. الرحمة Compassion. الإيمان بالتنوع Diversity. استقلالية المجال Field Independence. التواضع Humility. الميل لطرح الأسئلة السببية التي تحتاج لمعرفة وفهم دقائق الأشياء . القدرة على إعادة صياغة الموقف أو المشكلات بهدف رؤية الصورة من منظور أوسع وفي سياق أشمل التعلم والاستفادة. من أخطاء الماضي والعقبات والمعاناة التي مر بها (Zohar : 2005,45-51) .

وأشار بحث Zohar إلى أن الذكاء الروحي يُعد من المجالات المؤثرة بفعالية في أساليب القيادة ، فهو يكسبهم القدرة على التصرف في العديد من المواقف ويزودهم بالرحمة والحكمة ويحافظ على سلامة الفرد الداخلية والخارجية بغض النظر عن الموقف الذي يوجد فيه الفرد (Zohar,2005:45).

وترى Wigglesworth, 2006 أن القائد الذكي روحياً يتميز بمجموعة من الصفات مثل الصدق والأصالة العالية والرحمة والمحبة والمثابرة والبعد عن العنف والتواضع الحكيم ومساعدة الآخرين والإلهام والطموح والتفتح الذهني والقدرة على حفز الناس وجدانياً وأن تتوفر لديه مجموعة من القدرات مثل القدرة على جعل حياة العمل والحياة الاجتماعية له وللآخرين ذات معنى ومغزى وحتى يتحقق هذا المطلوب عليه أن يتصرف وفقاً لمجموعة من الحقائق المقبولة عالمياً مثل: الشفافية transparency والمساواة بين الآخرين في الحقوق والواجبات والقبول بمبدأ التعددية Pluralism والقدرة على تسوية الخلافات compromise والأخلاق Morality والإيمان بالمسئولية الفردية والجماعية. Individual and communal responsibility وهذه طرق فعالة للتعامل مع المشكلات ، وهذا الأمر يتطلب مستويات عالية من الوعي للذاتي والحب غير المشروط لأنفسهم أولاً وللعالم من حولهم ثانياً ( Wigglesworth, 2006: 3).

ويرى Müjde Ker-Dincer, 2007 أن القائد الذكي روحياً يتطلب القدرة على رؤية العالم من منظور أوسع وأشمل ، وهذا يتطلب وصول الفرد إلى درجة عالية من النضج الروحي Spiritual Maturity من خلال البحث عن معنى الحياة والعمل على إيجاد مسارات أخلاقية موجبة لحياته والمحافظة على علاقات طيبة مع الخالق. (Müjde Ker-Dincer: 2007,8)

التي بنمط القيادة لدى الموجهين التربويين من ذكائهم الروحي في العمل

وأشارت نتائج بحث Lynton & Thogersen, 2009 إلى أن القائد الذكي روحياً هو الشخص القادر على استخدام الممارسات الخمس التالية: العمل بجد واجتهاد - حب العمل واستمداد طاقة العمل من هذا الحب - معرفة القيم وكيفية استخدامها - الوعي التام والتقدير الكامل لجذوره الثقافية - Cultural Roots القدرة على عمل الخير: (Lynton & Thogersen: 2009, 112).

كما كشف بحث Bekis, 2006 عن وجود علاقة قوية بين الذكاء الروحي وأنماط القيادة (التحويلية- القيادة المستتيرة - القيادة القائمة على العمل بروح الفريق) (Bekis, 2006:5).

وأسفرت نتيجة بحث Amram عن أن الذكاء الروحي يمكن أن يساهم بصورة إيجابية في زيادة فعالية القيادة. (Amram: 2009, 5) وأسفرت دراسة Sebastion إلى أن الذكاء الروحي يمكن أن يسهم بصورة إيجابية في زيادة فعالية القيادة. (Sebastion, 2010:10)

وأظهرت نتيجة بحث Shabani & et al عن وجود تأثير للذكاء الروحي على كفاءة الفرد في القيادة. (Shabani, J & et al, 2011: 4)

### مشكلة البحث :

يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي عن علاقة الذكاء الروحي في العمل و أنماط القيادة لدى الموجهين التربويين في البيئة المصرية في الأسئلة الآتية:

1 - ما العلاقة الارتباطية بين كل من أبعاد و الدرجة الكلية لاختبار الذكاء الروحي في العمل ونمط القيادة (مراعاة شعور الآخرين)؟

٢ - ما العلاقة الارتباطية بين كل من أبعاد و الدرجة الكلية لاختبار الذكاء الروحي في العمل ونمط القيادة ( البنية)؟

٣ - هل يمكن التنبؤ بنمط القيادة (مراعاة شعور الآخرين) من أي بعد من أبعاد اختبار الذكاء الروحي في العمل؟

٤ - هل يمكن التنبؤ بنمط القيادة ( البنية) من أي بعد من أبعاد اختبار الذكاء الروحي في العمل؟

## أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- 1- تعريف ونشر مقياس للذكاء الروحي في العمل في البيئة العربية.
- 2- الوقوف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين أبعاد الذكاء الروحي في العمل وكل من نمطى القيادة.
- 3- بحث إمكانية للتنبؤ بكل من نمطى القيادة من أبعاد الذكاء الروحي في العمل.

## أهمية البحث :

تتبع أهمية للبحث الحالي من:

إذا أسفرت نتائج البحث الحالي عن وجود علاقة ارتباطية كبيرة وممتينة بين الذكاء الروحي ونمطى للقيادة لدى الموجهين التربويين علينا عندئذ اختيار الموجهين التربويين ممن يتوفر لديهم قدر كبير من الذكاء الروحي حيث أنهم قادة بطبيعة عملهم للمعلمين الذين يشرفون عليهم ويوجهونهم .

## مصطلحات البحث:

أولاً: تعريف الذكاء الروحي في العمل.

عرفت Judith Neal, 2005 أن الذكاء الروحي في العمل يتكون من ( الانتماء للذات - الانتماء للآخرين والانتماء للسمو) ويمكن تعريف كل بعد على حدى على النحو التالى:

**الانتماء للذات :** وهو انتماء الفرد لذاته وقد يكون لديه الرغبة لمساعدة الآخرين على تنمية هذه المقترحة لديهم من خلال تدريبهم وارشادهم. ويقاس اجرائياً بمقياس الذكاء الروحي في العمل.

**الانتماء للآخرين:** وهى انتماء الفرد للآخرين ويسعى إلى بناء فريق، ولديه إحساس مجتمعى. يثق الآخرون فيه وهو يعتز بذلك. ويقاس اجرائياً بمقياس الذكاء الروحي في العمل.

**الانتماء للسمو:** وهى انتماء الفرد للسمو ويجد نفسه موجهاً بمشيئة عظمى. ويرى أعماله جزءاً من خطة أكبر ترتبط بالجنس البشرى ويرفاهية العالم. ويسبب هذه النظرية للحياة وبالانتماء الروحي يتجه الآخرون إليه لقيادتهم وتوجيههم. ويقاس اجرائياً بمقياس الذكاء الروحي في العمل.



## ثانياً: تعريف القيادة

عرف فاروق عبدالفتاح ٢٠١٠ القيادة بأنه يتضمن بعدين مهمين للقيادة الإشرافية وهما (مراعاة مشاعر الآخرين والبنية) ويمكن تعريفهما كما يلي:

مراعاة مشاعر الآخرين: يعكس مدى العلاقة الوظيفية للفرد الموظف مع مرؤوسيه التي تتميز بالثقة المتبادلة، احترام أفكارهم، تقدير مشاعرهم، مع وجود نفاء بين الفرد والمرؤوسين. وتعتبر الدرجة المرتفعة في هذا البعد عن مناخ صداقة وتعاون وتواصل ثنائي الاتجاه. بينما تعبر الدرجة المنخفضة عن أن الشخص لا يبدي أى شعور بالصداقة أو التعاطف في علاقاته مع أعضاء جماعة العمل. ويقاس إجرائياً بمقياس القيادة.

البنية: يعكس المدى الذى يحدد به الفرد ويشكل دوره مع مرؤوسيه تجاه تحقيق الهدف. وتميز الدرجة المرتفعة في هذا البعد الأفراد الذين يؤدون دوراً نشطاً جداً في توجيه أنشطة الجماعة من خلال التخطيط، توصيل المعلومات، وضع الجداول، النقد، تجريب أفكار جديدة، وغير ذلك. بينما تميز الدرجة المنخفضة في هذا البعد الأفراد غير النشطاء نسبياً في القيام بالأمر السابق. ويقاس إجرائياً بمقياس القيادة.

## الاطار النظرى

### أولاً: الذكاء الروحي

أن الذكاء الروحي مصطلح ضخم وصعب تعريفه على الرغم من أنه يبدو مألوفاً. ولكن معظم الناس لم يسموا قط بالمصطلح. وقد يظن البعض أنهم يعرفون معناه ويخلطوه مع الروحية.

فقد عرف Edwards الذكاء الروحي بأنه طريقة للتفكير يولد بها الفرد ويعيش ويستخدمها بطريقة شعورية ولا يمكن أن تنتزع منه (Edwards, p. 1999: 2).

وقام Zohar & Marshall 2000 بتعريف الذكاء الروحي بأنه "الذكاء الذى يقابل به الأفراد ويحلون مشكلات المعنى والقيمة، كما أنه يصف الذكاء الذى يمكن من خلاله أن يضع الأفراد أفعالهم وحياتهم فى سياق أوسع وأكثر ثراءً، وله معنى". وبناء على تعريف Zohar & Marshall، فإن الذكاء الروحي يسمح للفرد بقياس الفعل الأكثر فائدة أو خط الحياة Life-Path. وهو مجموعة من المهارات الحيوية والقدرات والسلوكيات مثل (المرونة- الوعي الذاتى العالى - القدرة على تجاوز الألم والمعاناة- الميل لرؤية الروابط بين الأشياء المختلفة) وهذه القدرات تساعد

الفرد في حل المشكلات بالصورة التي تجعل حياته قائمة على المعنى وأعمق من حياة الآخرين (Zohar & Marshall, 2000,156).

حاول "Emmons" 2000 دمج الروحية في إطار الذكاء بالاعتماد على تعريف Gardner (2000) للذكاء واقترح أنه يمكن اعتبار الروحية كشكل من الذكاء حيث أنها يمكنها التنبؤ بالعمل والتكيف وتقديم إمكانات تمكن الناس من حل المشكلات وتحقيق الأهداف. و بالتشابه مع السياقات أعلاه اقترح Emmons أربعة مكونات للذكاء الروحي هي. (أ) القدرة على استخدام المصادر الروحية لحل المشكلات. (ب) القدرة على الدخول في حالات عالية من الوعي. (ج) القدرة على فحص الأنشطة والعلاقات اليومية. (د) المقدرة على العبادة. وحدد Emmons تعريف الذكاء الروحي في دراسته بأنه "القدرة على خلق المعنى بالاستناد إلى الفهم العميق للأسئلة الوجودية وإدراك القدرة على استخدام مستويات متعددة من الانتباه في حل المشكلات". (Emmons, 2000:27)

وتذكر "Levin" 2000 بأن الذكاء الروحي هو "الذكاء الذي يظهره للفرد بالطريقة التي تعمل على سيادة الروح للتكاملية في حياته اليومية"، وترى أن تنمية الذكاء الروحي تتطلب إدراك الفرد كل جوانب الحياة، الأمر الذي يتطلب توافر الحدس وهو مستوى آخر من الشعورية والذكاء (Levin,2000:5).

ويضيف Vaughn 2002 للذكاء الروحي بأنه "الاهتمام بالحياة الداخلية للعقل mind والروح Spirit وعلاقتها بالوجود في الدنيا". ويرى أن الذكاء الروحي يتضمن المقدرة على الفهم العميق للأسئلة الوجودية والاستبصار بمستويات متعددة من الوعي. ويرى أيضاً أن الذكاء الروحي يتضمن الوعي بالروح كأساس للتواجد أو كقوة للحياة الإبداعية للتطور. إن الذكاء الروحي ينبثق كما ينبثق الضمير إلى الوعي العميق بالمادة، الحياة، الجسم، العقل، البنية والروح Soul؛ وعلى ذلك فإن الذكاء الروحي أكثر من القدرة العقلية للفرد. إن الذكاء الروحي يتخطى النمو السيكولوجي التقليدي، وبالأضافة إلى الوعي بالذات، فإنه يتضمن الوعي بعلاقتنا بالسمو Transcendent وبيعضنا البعض وبالأرض وبكل الكائنات. ويرى المعالجون النفسيون أن الذكاء الروحي يفتح القلب وينير العقل ويثرى الروح ويربط للجانب النفسي للفرد بالاساس الكامن خلف وجوده. ويمكن تنمية الذكاء الروحي من خلال التدريب ويمكنه مساعدة الشخص على تمييز الحقيقة من الغموض. ويمكن التعبير عنه في الثقافة بالحب والحكمة، والخدمة. و بأن الذكاء الروحي هو " قدرة الفرد على الفهم العميق للأسئلة الوجودية والتبصر بالمستويات الشعورية

التبؤ بنمط القيادة لدي الموجهين التربويين من نكائهم الروحي في العمل

المتعددة، والوعي بعلاقته بالمخلوقات". ويرى أن الذكاء الروحي يقوم على ثلاثة مكونات أساسية هي: القدرة على خلق المعنى الذي يقوم على الفهم العميق للأسئلة الوجودية، والقدرة على استخدام المستويات الشعورية المتعددة في حل المشكلات، وأخيراً الوعي بكل العلاقات بين الإنسان وجميع المخلوقات" (Vaughan, 2002:19).

ذكر Mac Donald 2002 عدة تعريفات للروحانية وحدد عدداً من السياقات هي: (أ) التركيز على المعنى العام (ب) الوعي وتنمية مستويات متعددة من الانتباه. (ج) الانتباه إلى قيمة الحياة وقدسيتهما. (د) السمو بالذات في مدى واسع (Mac Donald, 2002:102).

وعرفه McMullen 2003 بأنه مجموعة من القيم مثل: (الشجاعة- النزاهة - الحس- الرحمة) (McMullen, 2003:1).

ويرى Tekkeveehil, 2003 أن الأفراد ذوي الذكاء الروحي يظهرون العلامات والخصائص التالية:

- ١- المرونة : وتشير إلى مرونة الشخص الذاتية وقدرته على النظر للعالم على أنه مكان واقعي متنوع ومختلف. وتختص المرونة أيضاً بقدرة الفرد على الاندماج والفهم والتكيف طبقاً للتطورات والمستجدات.
- ٢- الوعي الذاتي : حيث يجب إعداد الأشخاص للنظر داخلياً لمعرفة من يكونون في الواقع.
- ٣- القدرة على المواجهة والتعلم من خبرات الفشل والأشياء التي يخافون منها.
- ٤- القدرة على النظر إلى الروابط بين الأشياء المختلفة والتفكير الجماعي.
- ٥- القدرة على العمل وأن يكون كما يسميه علماء النفس (مستقل المجال).

(Tekkeveehil, C.,2003:4)

ويرى "محمد عبد الهادي حسين" بأنه " قدرة الفرد على الشعور بالآخرين وقدرته على فهم وتقدير إسهامات الآخرين، وكذلك القدرة على خلق الجو المناسب للتأمل في القضايا المطلقة" (محمد عبد الهادي حسين، ٢٠٠٣: ١٤٦).

وجد Elmer & et al 2003 تأثيراً للروحانية على الصحة حيث أن ذوي الروحانية المرتفعة كانوا أقل تعرضاً للمرض واستمتعوا بحياة طويلة. وعندما يواجه ذور الاتجاه الروحاني المرتفع أي إصابة فإن استجاباتهم تكون أفضل للتدخلات العلاجية؛ ويتعاملون مع الكوارث بصورة

طيبة، ولديهم درجات منخفضة من الاكتئاب. وأن الأطفال الذين لديهم اتجاهات قسبية كانوا أكثر نمواً عقلياً كما يقاس بالانتباه والمرونة المعرفية (Elmer & et al , 2003:159)

إن الروحانية تتخطى الحدود الدينية وأنها عبارة عن سعى الناس للبحث عن المعنى وعن الاجابة على الاسئلة الوجودية existential وأن للروحانية عدد من الخصائص مثل : الوجودية، الانتمائية، الأصالة، والمعنى في الحياة ، الشمولية ، والذات والمجتمع.

ويرى Wangari 2003 أن الروحانية هي " القوة الحيوية التي تعمل على تنشيطنا وربطنا جميعاً في المجال العالمي، والطبيعة والسلف ،المجتمع (Wangari & et al ,2003:847)

ويذكر Nasel\* 2004 " أن الذكاء الروحي " يشير إلى قدرات الفرد وإمكاناته الروحية التي تجعله أكثر ثقة وإحساساً بمعنى الحياة، وتجعله قادراً على مواجهة المشكلات الحياتية والوجودية والروحية وإيجاد الحلول المناسبة" ولهذا فالذكاء الروحي يساعد الفرد على التوجه لعبادة الله سبحانه وتعالى بصدق ويقين. وتجعله يلتزم بالفضائل. وتجعله يستشعر أجر ما يفعله من خير ويجعل حياته عبادة، لأن العبادة ما هي إلا عملية إنماء للجوهر الملائكي في روح الانسان. وهو أكسير سحري يصلح من أهواء النفس البشرية ونزعائها الشريرة. ويساعد الإنسان على إدراك المبادئ الصحيحة التي هي جزء من ضميره والتي تشبه البوصلة الموجهة لفعل لخيرات وتجنب المعاصي والموبقات. وهو أساس لبناء الشخصية وبدونه يفقد الإنسان الكثير من المعاني النبيلة والأحاسيس الجميلة ويخسر الإيجابية وتختلط عليه الأمور ويصبح أسيراً في شباك النفس والبيئة وشبهات الانحراف ولللا معقولة (Nasel, 2004:42).

في حين يشير Davis ,K 2004 إلى أن الذكاء الروحي "طريقة أساسية للمعرفة، يستخدمها الفرد لتخيل الاحتمالات غير المؤكدة، وفهم الأمل والإجابة على الاسئلة الفلسفية المتعلقة بالحياة والبحث عن معنى الوجود" (Davis,k 2004:3).

ويرى George 2006 أن الذكاء الروحي ضروري لعدد من العوامل. فالذكاء الروحي يساعد في إيجاد أعظم مصدر داخلي من الفرد الذي فيه يمكن تحقيق القدرة على الرعاية، وقوة التحمل والتوافق، ويساعد أيضاً على نمو إحساس واضح وثابت بالهوية بين الأفراد الآخرين وبخاصة في سياق علاقات العمل ( George , 2006:20).

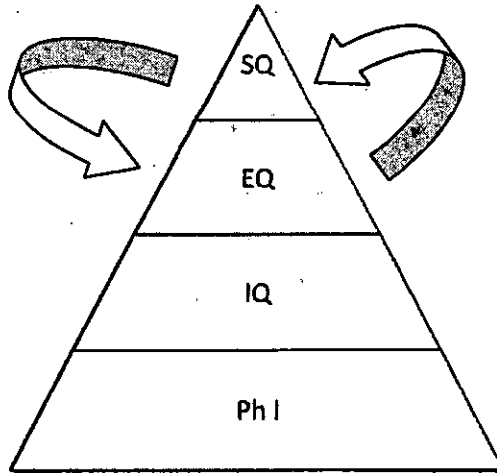
وتقول Jedith 2005 أنه من الصعب تعريف الروحانية spirituality . أصل الكلمة لاتيني spirare وتعنى " يتنفس" to breathe . والروحانية هي ما يوجد بداخلنا ونحن أحياء نتنفس، أنها

التنبؤ بنمط القيادة لدى الموجهين التربويين من ذكائهم الروحي في العمل

قوة الحياة. ويعرفها البعض بأنها " ما يعتقد تقليدياً بالاساس الحيوى الذى يبعث قوة فى الكائنات الحية"؛ وهى ما يشكل الحيوية غير المنظورة الدقيقة فى الكائن الحي. إن الروحانية هى جوهر ما يكون الفرد؛ إنها الذات الداخلية، منفصلة عن الجسم لكنها تتضمن الذات العقلية والطبيعية physical . إنها حالة من العلاقة الوطيدة مع الذات الداخلية للقيم العليا والأخلاق، وإنها تميز لحقيقة الطبيعة الداخلية للناس. والروحانية لا تنطبق على دينه معينة، مع أن قيم بعض الديانات قد تكون جزءاً من التركيز الروحي للشخص؛ وبعبارة أخرى فإن الروحانية هى أغنية تقوم جميعاً بغنائها (Jedith, 2005:10).

كما يرى ( Stephen, C. 2005 : 470 ) . أن الذكاء الروحي وسيلة تسهم فى فهم المبادئ الرئيسية لضمير الإنسان؛ وهو بمثابة أساس موجه للذكاءات الأخرى، كما أنه يمثل المعنى بين ذات الفرد الداخلية وللمحيط الخارجى من حوله. وأن هذا النوع من الذكاء يحتل قمة الهرم بالنسبة للذكاءات الأخرى الممثلة فى الذكاء البدنى Physical Intelligence والذكاء العقلى Mental Intelligence والذكاء الوجدانى Emotional Intelligence وأخيراً الذكاء الروحي Spiritual Intelligence .

والشكل التالى يوضح ذلك



شكل (١) هرمية الذكاءات الإنسانية

وبالتوازي مع النمو المتزايد للاهتمام بالذكاء الوجدانى (EI) برز اهتمام بدمج مفهومى الروحانية spirituality والذكاء فى مفهوم واحد هو الذكاء الروحي (SI). ويوجد الآن تعريفات ومقاييس

كثيرة لهذا المفهوم. وعلى الرغم من وجود تداخل overlap بين الدين والروحانية إلا أنه يوجد اتفاق على تمايزهما؛ فالدين يركز على القدسية في مؤسسات منظمة ( المسجد ، الكنيسة ) بينما تشير الروحانية إلى عناصر الخبرة في المعنى والعبادة. وتوجد أبعاد عديدة ومهمة للروحانية هي: الاحساس بمعنى ومهمة الحياة وأهميتها والاحساس بقسيتها والتقدير المتوازن للقيم المادية والنظر إلى تحسين العالم (Stephen,2005: 470).

وترى Wigglesworth 2006 أن الروحانية هي حاجة إنسانية داخلية للارتباط بشيء أكبر من أنفسنا، فهي شيء يكمن وراء أنا الذات أو الشعور التقييدي للذات. يعرف الذكاء الروحي بأنه " القدرة على التصرف بحكمة في المواقف المختلفة وكذلك قدرته على المحافظة على اتزانه وسلامته الداخلية والخارجية في كل الاحوال" . وتشكل العاطفة والحكمة معاً إظهاراً للحب. ويعتبر " التصرف" أمراً هاماً لأنه يركز على كيفية احتفاظنا بمركزنا بصورة جيدة، وأن نظل هادئين ونعامل مع الآخرين في الواقع بعاطفة وحكمة وتوضح عبارة " بغض النظر عن الظروف" أنه يمكننا الاحتفاظ بمركزنا الأمن وسلوكيات الحب حتى وأن كنا تحت ضغط كبير. وهذا ما يعجبنا في القادة الروحانيين (Wigglesworth,C.,2006:18).

وترى Wolman 2006 أن الذكاء الروحي " قدرة الفرد على توجيه الأسئلة المطلقة أو الجوهرية التي تتعلق بمعنى الحياة ، والخبرة الأتية التي تصله بالعالم الخارجي" (Wolman,2006:83 )

وبناءً على ما يراه Amram 2005 فإن الذكاء الروحي هو " مجموعة من القدرات يستخدمها الأفراد لتطبيق وتفعيل وتضمين المصادر والقيم والنوعيات الروحية بطرق تؤدي إلى توسيع أعمالهم اليومية وسعادتهم" ( Amram, 2005: 5 ).

قام Amram & Dryer 2007 ببناء مقياس للذكاء الروحي يتضمن خمسة جوانب واسعة هي : الوعي Consciousness، الفضيلة Grace، المعنى Meaning، السمو Transcendence ، والحقيقة Truth. يعكس الوعي القدرة على رفع أو تحية الوعي إلى مرحلة البديهية Intuition وبناءً وجهات نظر متعددة بطرق تعمل على توسيع الأعمال اليومية والسعادة الكامنة في كل لحظة قائمة لتوسيع الأعمال اليومية والسعادة. وتعكس الفضيلة حب الحياة ، الاثراء الروحي ، الجمال والسعادة الكامنة في كل لحظة قائمة لتوسيع الأعمال اليومية والسعادة. ويمكن تقسيم الفضيلة إلى ستة مقاييس فرعية هي: الجمال Beauty ، الفطنة Discernment، الحرية Freedom، العرفان بالفضل Gratitude، الأصالة Immanence ، البهجة Joy. يشير الجمال

التنبؤ بنمط القيادة لدى الموجهين التربويين من ذكائهم الروحي في العمل

إلى تقدير الجمال في بيئة العمل وفي طبيعة الواجبات والمسؤوليات. وتشير الفضيلة إلى موازاة أعمال الشخص وقيمه، وتشير الحرية إلى أن يعمل الأفراد ضد القوانين والنظم، ويشير العرفان بالفضل إلى توجيه الشكر إلى الأفراد على الأشياء التي حدثت عن طريقهم، وتشير الأصالة إلى الأشياء البسيطة في الحياة وفي الطبيعة أيضاً، وتشير البهجة إلى الاختيارات المتاحة للشخص وقدراتها أيضاً. بالنسبة للمعنى كمكون أساسي للذكاء الروحي فإنه يعكس القدرة على استيعاب المعنى والأنشطة المرتبطة وإدراك القيم والتفسيرات البنائية بالطرق التي تؤدي إلى توسيع الاداء والسعادة في مواجهة الألم pain والمعاناة Suffering . ويمكن تقسيم المعنى إلى مقياسين فرعيين هما الغرض Purpose والخدمة Service . يشير الغرض إلى أهداف الأفراد في العمل وفيما إذا كانوا يروا العمل كوسيلة للتقدم. ويعكس مفهوم الخدمة تعبيرات الأفراد في العمل وما إذا كان يعبر عن الحب أو الشقاء. ويعكس مفهوم سمو القدرة على إدراك الإلهامية بطريقة تؤدي إلى توسيع العمل والسعادة. ويمكن أن ينقسم مفهوم سمو إلى خمسة مقاييس فرعية هي : الذات العليا Higher - self ، التكليس Holism، التدريب Practice ، الانتمائية Relatedness ، التدين Sacredness ( Amram & Dryer, 2007: 18)

يرى Endang & et al 2009 أن الذكاء الروحي "نوع من الذكاء يختص بالمعاني والقيم حيث يضع شخصياتنا وحياتنا في سياق واسع وأكثر فائدة من الأنواع الأخرى من الذكاء". ويعتبر الذكاء الروحي أكثر اكتمالاً بالمقارنة بالذكاء الوجداني حيث أنه علاوة على قيامه على العواطف فإنه يقوم أيضاً على الجانب الاجتماعي والروحي للفرد؛ ومعنى ذلك فإن الذكاء الروحي يكون لازماً لتشغيل مخ الإنسان وعواطفه بصورة فعالة. وعندما يكون لدى الفرد قدر كبير من الذكاء الروحي فإنه يستطيع التحكم في عواطفه وبالتالي يتحسن تفكيره تجاه أشخاص معينين ( Endang & et al, 2009:61).

ويضيف Barbara & Stephen 2009 أن الذكاء الروحي ينتمي بشدة إلى الله أو إلى الدين، ويرى بعض الباحثين أن الذكاء الروحي يشير إلى خبرة الشخص بشيء غير عادي أو بشيء نقي Pure، ويتركز الذكاء الروحي مباشرة على شيء يختلف عن التقاليد اليومية والمواد والمشاعر والواقع الوجداني. ويمكن النظر إلى الذكاء الروحي على أنه مخطط في حياتنا لتمييز الأشياء الجيدة والأشياء الرديئة. وهذا الموقف يميز هؤلاء الذين لديهم اتزان ويستطيعون ضبط أنفسهم من فعل أشياء ضد المعايير السائدة مثل الانتحار بسبب ضغوط الحياة وكحل أخير للمشكلات. وعلى ذلك فإن الفرد الذي لديه مستوى عالٍ من الذكاء الروحي يستطيع تجنب ما سبق (Barbara & Stephen, 2009:54).

ويذكر Stitt & Straus 2009 أن الذكاء الروحي هو أهم ما يميز البشر على سائر المخلوقات الأخرى، وهو جوهر وجود الإنسان في الحياة، فجزء الذكاء (IQ) يمثل الذكاء العقلي الموجود في الذكاءات الرياضية واللغوية والتي يمكن أن نجدها في أجهزة الحاسوب بمعدلات أعلى من الإنسان. وجزء الذكاء (PQ) التي يمثلها الجسم والتي تمثل الذكاء البنني، وجزء الذكاء (EQ) التي يمثلها القلب والتي تمثل الذكاء الوجداني يمكن أن نجدهما في الحيوان، في حين ينفرد الإنسان بجزء الذكاء (SQ) التي تمثلها الروح والتي تنتشر في الجسم والعقل والقلب ويحصل من خلالها الإنسان على معرفة المعنى Meaning والتواصل Connection والقيمة Value. لذلك يعتبر الذكاء الروحي عامل أساسي وجوهري للذكاءات الأخرى. ويعمل على زيادة شعور الفرد بالرأفة والسعادة، التقليل من الضغوط والاحتراق النفسي، زيادة فعالية وكفاءة الينشخصية أو الاجتماعية، وتحسين مهارات القيادة والحصول على المزيد من الأبداع (Stitt & Straus, 2009:8).

ويذكر محمد عبد الغني ٢٠١٠ أن أهمية الذكاء الروحي تتمثل في العمل على استخدام الأفراد الباحثين عن التميز في حياتهم الخاصة وفي العلاقة مع أنفسهم. ويأتي ذلك من خلال استخدامهم لبعض القيم مثل النزاهة، الأمانة، الاحترام، والشجاعة في علاقتهم مع أنفسهم ومع الآخرين. فالذكاء الروحي غالبا ما يدور حول استكشافنا للأسئلة التي تفعل عمل العقل البشري في التفكير، أكثر من البحث عن إجابة هذه الأسئلة، مما يمنحنا الشعور بالإرتياح حتى لو كانت بعض هذه الإجابات يكتنفها الشعور بالغموض والتناقض (محمد عبد الغني، ٢٠١٠: ٤٣).

ويشير Chandak 2011 إلى أن الذكاء العقلي هو القدرة العقلية التي تعنى ما يفكر فيه الفرد، بينما للذكاء الوجداني هو القدرة الاجتماعية أو الوجدانية والتي تعنى ما يشعر به الفرد وأخيراً للذكاء الروحي هو القدرة الروحية التي تعبر عن كينونة الفرد نفسه وأن القدرة الروحية تحتل قمة هذه القدرات (Chandak, 2011:3).

ويذكر Rakha 2012 أن الروحانية Spirituality هي الشعور الأساسي لانتماء الفرد لذاته الكلية، وللآخرين، وللعالم بأسره. وإذا أردنا أن نلخص معنى الروحانية والدور الحيوي الذي تلعبه في حياة الناس في كلمة واحدة فإنها تكون "الانتمائية interconnectedness". ولا يجب اعتبار الروحانية مفهوماً لغوياً غامضاً يوجد في كتب الفلسفة ولكنها مفهوم يلمس الجانب الأساسي لممارسة الحياة ببساطة. ويمكن اعتبار الروحانية سند كبير لزيادة إنتاجية كل فرد في أي مؤسسة وفي المؤسسة ككل. وعلى عكس الديانة religion التي لها نظم مجتمعية فإن الروحانية تكون فردية وشخصية بصورة مكثفة؛ وعلى ذلك فالفرد لا يجب أن يكون متديناً حتى يكون روحانياً



إن الذكاء الروحي في السياق العام لا يشير إلى توجه ديني محدد. إنه شكل من الانتماءات العاطفية التي ترتبط لتخلق معنى من خلال تجميع الأفكار ، والاحداث والاشخاص . فالذكاء للروحي هو "القدرة على تكوين معنى من خلال الفحص المتأنى للانتماءات بين خبرات الحياة الدنيوية والمحيط الداخلي لنفسية الفرد. ويعتبر الذكاء الروحي جزءاً مهماً من الخبرات الإنسانية التي هي الأساس في فهم كيف يستطيع الأفراد بناء معرفة ذات معنى.

### مكونات الذكاء الروحي

تري Judith, N أن الذكاء الروحي في العمل يتمثل في ثلاثة أبعاد هي:

#### Connection to self

#### (أ) الانتماء للذات

يجب أن يبدأ الذكاء الروحي بقدر من الوعي بالذات self- awareness ، أي معرفة الذات Know the self. من الأبعاد الخمسة للعمل ( عضوي، ذهني، وجداني، إرادي، وروحي). يرتبط الانتماء نحو الذات أكثر بالبعد الذهني لأنه يؤكد على النمو الذاتي - self development. إن الأفراد الذين لديهم انتماء شديد لذواتهم يدركون قيمهم ومعتقداتهم، ولديهم درجة شديدة من الذكاء الوجداني emotional intelligence ، وقاموا بقدر كاف من الممارسة الروحية أو العمل على النمو الذاتي، ولذا يستطيعون ملاحظة انفسهم بهدوء وسيطرون على أفكارهم، مشاعرهم، وسلوكياتهم. ويرى الآخرون أن من لديهم قدر كبير من الانتماء الذاتي هادئين، قادرين على التعامل بكفاءة مع المواقف غير المنتظمة Chaotic ، ولديهم فعالية سلمية.

#### Connection to others

#### (ب) الانتماء للآخرين

لا يكفي أن يكون مجرد على وعى بنموه الخاص. إن الأفراد ذوي الذكاء الوجداني المرتفع يستخدمون المعرفة الذاتية كأساس لفهم الآخرين بصورة جيدة ولتكوين علاقات ذات قيمة. وإنه من بين الخمسة أبعاد للعمل ( عضوي ، ذهني، وجداني، إرادي، وروحي) فإن الانتماء للآخرين يرتبط كثيراً بالبعد الوجداني Emotional . لأنه يؤكد على المظاهر بينشخصية interpersonal لبيئة العمل. ويكون لدى الأفراد الذين يتمتعون بقدر كبير من الانتماء للآخرين احترام للفروق بين القيم، المعتقدات، والخلفية الثقافية، ويكون لديهم شغف لمزيد من التعلم . وهم محتفظون ، شفقون ، ولديهم القدرة على التسامح . ويرون التقوي لدي الآخرين

ويتعاملون مع كل شخص ككائن منفرد ومقدس .

### Connection to transcendent (ج) الانتماء للسمو

قد يكون العنصر الأعظم الذي يميز الذكاء الروحي عن الاشكال الأخرى من الذكاء الانساني تأكيده علي الارتباط أو الانتماء الي شي أكبر من أنفسنا، وما يشير اليه الناس بأنه " الله عز وجل God ، الملكوت universe ، الغيب Divine ، أو الاسماء الأخرى المرادفة . ومن بين الخمسة أبعاد العمل ( عضوي ، ذهني ، وجداني ، ارادي ، روحي ) فان الانتماء للسمو يرتبط أكثر بالبعد الروحي لأنه يؤكد علي قنسية الكائنات البشرية وعلي كل الحياة . إن الناس الذين لديهم قدر كبير من الانتماء للسمو لديهم اعتقاد في شيء ما أكبر من نواتهم ويجدون انفسهم موجهين الي الله وتابعين له . إنهم يميلون إلى أن يكون لديهم إحساس بالعرض الأسمى في الحياة ولديهم اهتمام بالموضوعات الخلقية مثل العدالة والاحترام. (Judith,N.2005:20)

ويشير Emmons إلى أن الذكاء الروحي يتكون من مجموعة من القدرات تشتق على أساس المصادر الروحية، وأنه يتألف من الروحانيات والذكاء معاً ولكن في بناء جديد، فالروحانيات يمكن أن تشاهد على أنها شكل الذكاء، ومن ثم فإن الذكاء الروحي " عبارة عن إطار عمل لتحديد وتنظيم المهارات والقدرات التي يحتاجها الفرد لتحقيق الاستخدام الملائم والأمل للقدرات أو المهارات الروحية التي يتحلى بها". ويرى أنه يتكون من عدة سمات أو قدرات توجد بدرجات متفاوتة من شخص لآخر وهي خمس قدرات كالآتي:

١. القدرة على التفوق والسمو.
٢. القدرة على الدخول في حالات روحانية عميقة من التفكير كالتأمل والخشوع.
٣. القدرة على توظيف الموارد والامكانيات الروحية في حل المشكلات الحياتية.
٤. القدرة على استثمار الأنشطة والأحداث والعلاقات اليومية مع الآخرين والإحساس بالتوفير وإجلال الحياة والناس.
٥. القدرة على المشاركة في السلوك العنيف الفاضل الملفت للانتباه ويتجلى في عرض العطاء والتسامح والتعبير عن الامتنان لمن يحسن للشخص، والتعبير عن العطف والتواضع.

(Emmons, R .A. 2005:3)

وحدد Zohar (2005) ثلاثة أنماط من الذكاء يلخصها الشكل الآتي:

التنوع	الذكاء	الوظيفة
مادي Material	IQ الذكاء المنطقي Rational Intelligence	ماذا أفكر
اجتماعي Social	EQ الذكاء الوجداني Emotional Intelligence	ماذا أشعر
روحي Spiritual	SQ الذكاء الروحي Spiritual Intelligence	ماذا أكون

شكل (٢) أنماط الذكاء

ويعتقد Zohar أن كل البشر يولدون ولديهم المقدرة على استعمال كل الثلاثة ذكاءات بقدر الحاجة حيث أن كلاً منها يسهم في البقاء على قيد الحياة. وقد يكون لدى فرد ما قدر كبير من أحدهما وقدر صغير من آخر، ولكن يمكن تنمية كل منها. ويستطيع الشخص تنمية ذكائه الروحي بتطبيق اثنتي عشرة قاعدة هي:

- ١- الوعي الذاتي Self-awareness بمعرفة معتقداته وقيمه وما الذي يدفعه.
- ٢- التلقائية Spontaneity أن يجيد الفرد ويستجيب للمثيرات اللحظية.
- ٣- أن تكون له رؤية وقيمة Being vision – and value – led أن يعمل من خلال مبادئ ومعتقدات عميقة ويعيش بناءً على ذلك.
- ٤- الشمولية Holism أن يرى الانماط الكبرى، العلاقات، والارتباطات ويكون لديه إحساس بالانتماء.
- ٥- الشفقة Compassion أن يكون لدى شعور بإحساس الآخر ويتعاطف معه.
- ٦- تقديس الاختلاف Celebration of diversity أن يكون لديه تقدير للآخرين للفروق بينهم وليس احتقارهم.
- ٧- استقلال المجال Field independence أن يقف مستقلاً عن الجماعة وأن تكون له إسهاماته الخاصة.
- ٨- للتواضع Humility أن يكون لديه إحساس بأنه لاعب في روليه كبيرة وأن يضع نفسه

في المكان الصحيح في العالم

- ٩- الميل لتوجيه أسئلة أساسية " لماذا " Tendency to Ask fundamental \* Why أن تكون لديه الحاجة إلى فهم الأشياء والفصوص في أعماقها.
- ١٠- القدرة على إعادة التشكيل Ability to Reframe أن يجلس خلف الموقف أو خلف المشكلة ويرى الصورة الأكبر؛ أو يرى المشكلة في سياق أوسع.
- ١١- الاستخدام الموجب للمحن Positive use of Adversity أن يتعلم وينمو من خلال أخطائه وعثراته ومعاناته.
- ١٢- الإحساس ببناء الآخرين Sense of Vocation أن يشعر بأن الآخرين في حاجة إليه لتقديم خدمة.

وقد عرف Amram & Dryer الذكاء الروحي بأنه " القدرة على تطبيق واستخدام القدرات والخصائص الروحية التي تزيد من فعاليتنا ورفاهيتنا النفسية". وأن الذكاء الروحي المتكامل يتكون من خمسة أبعاد رئيسية يتفرع منها ٢٢ قدرة موزعه عليها كما يلي:

١. الوعي Consciousness: ويشمل (الحس - اليقظة العقلية - التوفيق).
٢. النعمة Grace: وتشمل ( الجمال - الفطنة - الحرية - الامتتان - الاستمتاع).
٣. المعنى Meaning: ويشمل قدرتي ( الغرض - الخدمة).
٤. السمو Transcendence: وتشمل ( علو الذات - الكمال - الممارسة - للترابطية - للقسية).

٥. الحقيقة Truth: وتشمل (الإثارة-الرزانه- للتكامل الداخلي - تفتح العقل - حضور الذهن - الث

( Amram & Dryer 2007 :3).

ويرى Seabastion أن الذكاء الروحي يتضمن سبعة قدرات مفتاحية Key capabilities

هي:

- ١- الرغبة الحرة Free will.
- ٢- الإبداعية Creativity.
- ٣- البديهية Intuition.

- ٤- المسؤولية Responsibility.
- ٥- تقدير الذات Self - esteem.
- ٦- تغيير رنود الفعل العاطفية السالبة Transforming negative emotional reactions.
- ٧- تكامل الذكاءات Integration of intelligence.

ويستفيد الفرد من هذه القدرات ما يلي:

- أ- القدرة على الممارسة الحقيقية للرغبة الحرة والمسؤولية.
- ب- خفض الضغط والقلق.
- ت- زيادة تقدير الذات، ووضوح الغرض والثقة بالنفس.
- ث- تحقيق مستويات عالية من الإبداع والبدئية.
- ج- القدرة على مواصلة الأداء عند مستويات غير عادية.

(Sebastion, 2010: 5)

### ثانياً: القيادة:

عرف 'هاني الطويل' القيادة بأنها : علم وفن شأنه الإدارة، إلا أن القيادة تتميز على الإدارة بأنها تضمن عنصر المبادأة وإحداث بنية وإجراءات جديدة قد يقوم بها القائد لتحقيق أهداف مؤسسته، هذا إضافة إلى اهتمامه بالبعد الإداري المنطلق من استخدام البنية والإجراءات الموجودة. والقيادة هي نشاط دينامي يؤثر في الجهاز الإداري حيث أنه ينقله من الحالة الاستاتيكية للراكدة إلى الحالة الدينامية المتغيرة (هاني عبد الرحمن الطويل ، ١٩٨٦ : ٢٤٧).

وقد ميز " عبد المعطى عساف" بين ثلاثة مفاهيم أساسية تتمركز حولها عملية القيادة أو التأثير وهي:

أولاً: السلطة (Authority): وهي الحق في اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر حتى أن هناك من يعرف القيادة بقوله أنها تعبير عن امتلاك سلطة الأمر، وعندما نتحدث عن الحق، فأنا نتحدث عن الجانب القانوني أو الشرعي الذي يخول القيادة حق التصرف وقيادة التابعين نحو الأهداف المرغوبة والموضوعة.

ثانياً : القوة (Power): وهى التى تمكن القادة من اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر ، وانصياع الأشخاص المعنيين لها، وذلك بغض النظر عن مدى امتلاك هؤلاء القادة للسلطة القانونية التى تخولهم مثل هذا الحق، وبذلك تصبح القوة مصدرأ لما يمكن أن تسمى ( السلطة الفعلية) فى مقابل السلطة الرسمية المستمدة من القانون.

وتتعدد مصادر القوة وأهمها : المكونات الشخصية ، والمهارات ، والمعارف ، والقدرات الذهنية ومدى الدعم الذى يستمده القائد من السلطة العليا .....الخ.

ثالثاً القدرة (Ability): وننظر إلى القدرة فى هذا المجال ، لا باعتبارها عاملاً مباشراً فى عملية إصدار الأوامر واتخاذ القرارات بقدر ما هى عامل غير مباشر ( عبد المعطى محمد عساف ١٩٩٣ : ١٥٣-١٥٤).

ترجع القيادة فى النماذج الرسمية لمن هم فى قمة الهرم الإداري حيث يناط بقيادة النظام رسم أهدافه وتحديد طبيعة العمل فيه ، فالقائد هو المسئول الأول عن معرفة وتخمين المشاكل وتقييمها وهو المفاضل بين البدائل، والمعنى بالقيام بالاختبارات المتعلقة والأكثر مناسبة وملاءمة إلا أن قوة وسلطة من هم فى قمة الهرم الإداري لها محددات وضوابط عدة منها ضرورة إدراكهم للحاجة إلى استقطاب قبول أو رضا زملائهم فى العمل إذا أريد للقرارات والمبادرات المتخذة أن تترجم بطريقة فاعلة عبر مستويات النظام، ولذا فإن مشاركة منقذي القرارات فى عملية التوصل إليها وبلورتها يعد أمراً ضرورياً. وعليه يبقى مفهوم الهرمية متماسكاً. إلا أن من يشغلون قمة هذه الهرمية فريق أكثر منه شخص بعينه، وبالرغم من أهمية هذه التصورات للنماذج الرسمية فى إدارة النظم التربوية إلا أنها تحدد وتقدم المعايير التى يفترض أن يلتزم بها الأفراد فى سلوكهم فى النظام دون إعطائهم الفسحة للكافية لبعده تحقيق لذات لديهم، ومن هذه المحددات ما يأتى:

- أنها قيدت وحددت النظرة للنظم ولكيفية أدائها.
- أنها توفر فقط فهما أولياً تقريبياً لهذه النظم دون الغوص فى أعماقها.
- أن المفاهيم البيروقراطية العقلانية أثبتت عمقها وأثرها المحدد فى الممارسات الإدارية فى عالم الواقع.
- أنها أغفلت أثر الضغوطات المحاصرة للعاملين فى النظم فى الحد والتقليل من مقدرتهم فى البحث عن البيانات والمعلومات التى من شأنها تيسير عقله ممارستهم ( يحيى محمد شريفات ، ١٩٩٩ : ١٤٠-١٤١).

## نظريات القيادة:

### ١- نظرية السمات: Trait Theory

ترتبط هذه النظرية ارتباطاً وثيقاً بما يدعى " نظرية الرجل العظيم " The Great Man Theory والتي تقوم على أساس أن بعض الأفراد يصبحون قادة لأنهم ولدوا وهم يحملون صفات القيادة؛ أى أن القائد بمفهوم هذه النظرية " يولد و لا يصنع". لقد جرت دراسات عديدة لإثبات صحة هذه النظرية لكنها لم تستطع تحديد صفات القيادة التي يمكن أن تستخدم باستمرار فى التمييز بين القادة وغير القادة والتي يمكن أن تتنبأ باستمرار صدق فاعلية القيادة عند الاشخاص (فواد الشيخ سالم وآخرون، ١٩٩٥ : ١٩٣).

### ٢- النظرية الموقفية: Situational Theory

حاولت هذه النظرية تلافى للتقصير فى نظرية السمات فاعتبرت البيئة عاملاً حاسماً فى ظهور القيادة، فالقيادة حسب مفهوم هذه النظرية تمثل انعكاسات اجتماعية مختلفة تمر بها الجماعة وتحاول عن طريق ذلك أن تحقق أهدافها . وأن هناك بعض المتغيرات التى تعد ذات أثر كبير فى فعالية القيادة فى المجالات ( للمواقف) المختلفة، حيث أنها تؤدى إلى ظهور قادة أكفاء فى مواقف معينة وغير أكفاء فى مواقف معينة. وبعض هذه المتغيرات ذات الأثر الفعال فى هذا المجال مثل ( خبرة القائد وعمره وثقافته العامة ، والمهارة ، والكفاءة ... الخ) ، بالإضافة إلى العامل للحاسم المتعلق بطبيعة البيئة التى يعمل فيها القائد، وقوة الروابط و الأسجام والتماسك الاجتماعى الفعال بين الجماعة، كما تلعب بعض المتغيرات الأخرى دورها فى القيادة مثل حجم الجماعة وعمر المنظمة والأنظمة السائدة فيها وقيمها وتقليدها. وعلى الرغم من ذلك فإن هذه النظرية لم تعط حتى الآن إجابات كافية على آثار المتغيرات بشكل يدعم افتراضاتها النظرية. ولا زالت تحتاج إلى إثبات علمى للعديد من الجوانب فى هذا الخصوص ( خليل حسن الشماخ و كاظم حمود ، ١٩٨٩ : ٢٤٤-٢٤٥).

### ٣- النظرية السلوكية: Behavioral Theory

تنسب للقيادة بدرجة عالية من دينامية العلاقة بين الفرد وبقية أعضاء جماعة ما فى بيئة محددة، فالمهم هو ليس للخصال التى يمتلكها الفرد بقدر ما هى أنواع الأشياء التى يعملها، فالتأكيد هنا ينصب على للطريقة التى يمارس فيها القائد تأثيره ، فالقيادة يمكن النظر إليها على أنها عملية

يتم التأثير من خلالها على آخرين لإنجاز أهداف في موقف محدد ، لذا فإن عناصر القيادة الهامة ما يلي:

أ- سلوك القائد.

ب- سلوك التابعين.

ج - البيئة التي تضم الموقف.

وفي هذا المجال حازت الشبكة الادارية التي طورها على انتشار واسع فيما يتعلق بتوضيح دينامية أبعاد القيادة المنظمة.

### الدراسات السابقة:

هدف بحث Amram, J 2009 لاختبار تأثير الذكاء الروحي في القيادة الفعالة Effective Leadership حيث تكونت العينة من ٣٦٠ مديراً طبق عليهم مقياس الذكاء الروحي المتكامل ( الصورة المختصرة) واستبيان فعالية القيادة ، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة بين الذكاء الروحي والقيادة الفعالة وأنه يمكن استخدام الذكاء الروحي في التنبؤ بفعالية القيادة.

وهدف بحث Boone, & et al 2010 إلى دراسة العلاقة بين المعلم القائد والروحانية لدى معلمى المرحلة الابتدائية، حيث تكونت العينة من ٢٥٩ معلماً ومعلمة من تخصصات مختلفة، وطبق عليهم مقياس الروحانية Spirituality و القيادة . تم تطبيق مقياس الذكاء الروحي المكون من ثلاثة أبعاد هي ( الأمانة Honesty، التواضع Humility، خدمة الآخرين Service to Others . أدى تطبيق منهج الانحدار إلى وجود علاقة موجبة بين مفهوم القيادة والتواضع.

وهدف بحث Masoumeh & Hasan 2010 إلى دراسة العلاقة بين الذكاء الروحي وأسلوب القيادة لدى القادة التربويين للمدارس الثانوية في مدينة " جورجيا" ، تكونت العينة من ١٠٠ فرد وتم اختيار هذه العينة بهذا العدد نظراً لصغر حجم المجتمع الإحصائي. تم تطبيق مقياسين هما (أ) استبيان الذكاء الروحي (Davies, K: 2008) (ب) استبيان أسلوب القيادة ( Bardenz & Metzkan: 1974)، وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وهي معامل الارتباط والانحدار واختبار (ت)، أسفرت النتائج عن ما يلي:

١- لا يوجد ارتباط ذو دلالة احصائية بين الذكاء الروحي و أسلوب القيادة علاقة التوجه ( Relation- oriented).



التنبؤ بنمط القيادة لدي الموجهين التربويين من نكائهم الروحي في العمل

٢- لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وأسلوب القيادة (Regulation-Oriented)

٣- توجد علاقة موجبة ذات دلالة بين الذكاء الروحي والاندماج Fusion.

وهدف Durango, R 2010 إلى دراسة العلاقة بين الذكاء الروحي ومهارات القيادة لدى عينة من مديري المؤسسات التعليمية العليا، وتكونت العينة من ٨١ مديراً ، تم تطبيق مقياس مهارات القيادة من إعداد Katz, R 2003 المكون من ١٨ مفردة ومقياس الذكاء الروحي للقيادة من إعداد Zohar & Marshall 2000 المكون من ٣١ مفردة . حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة بين الذكاء الروحي ومهارات القيادة.

وهدف بحث Shabani, J & et al, 2011 إلى معرفة دور الذكاء الروحي في رفع كفاءة القيادة، وتكونت العينة من ٧٥ موظفاً من مختلف الدرجات التعليمية من المرحلة الجامعية الأولى إلى مرحلة الدكتوراه، وأسفرت نتائج البحث عن وجود تأثير للشخصية في مهارات القيادة التقنية والإنسانية Technical and Humanism skills ، وأن قدرة الفرد على القيادة تتأثر بمهارته المفاهيمية Conceptual skills أكثر من تأثرها بمهاراته التقنية أو الإنسانية.

وهدف بحث Perkins & et al, 2011 إلى اختبار العلاقة بين الروحانية وممارسات القيادة ، حيث بلغت العينة ٧١ مديراً من المدارس الثانوية في ولاية " تكساس" منهم ٣٥ من الإناث و ٣٦ من الذكور ، طبق عليهم قائمة ممارسات القيادة وقائمة لقياس الجوانب الروحانية لمديري المدارس . وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين الجوانب الروحية للمدير وممارساته في القيادة.

وهدف بحث محمد يحيى حسين ناصف ٢٠١١ الكشف عن طبيعة البناء العاملي للذكاء الروحي في ضوء تصنيف " ديفيد كنج" وتحديد مسار العلاقة بين الذكاء الروحي وكل من الخيال الأخلاقي وأساليب القيادة لدى المعلمين والمعلمات ، حيث تكونت العينة من ٦٤٦ معلماً ومعلمة ، منهم ٣٩٢ معلماً و٢٥٤ معلمة، تم تطبيق قائمة التقرير الذاتي للذكاء الروحي و مقياس الخيال الأخلاقي ومقياس أساليب القيادة ، وباستخدام التحليل العاملي الاستكشافي و التوكيدي وتحليل المسار وتحليل التغاير، أسفرت النتائج عن ما يلي:

١- وجود تأثير دال إحصائياً للذكاء الروحي على كل من الخيال الأخلاقي وأساليب القيادة.

٢- يمكن التنبؤ بدرجات أساليب القيادة للمعلمين والمعلمات من خلال عوامل الذكاء الروحي.

- ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الذكاء الروحي (الدرجة الكلية - الأبعاد) لصالح الإناث.
- ٤- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في المراحل الدراسية (الابتدائية - الإعدادية - الثانوية) في أبعاد الذكاء الروحي والدرجة الكلية.
- ٥- عدم وجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل الثلاثي بين النوع والتخصص والمرحلة الدراسية على الذكاء الروحي.

ونخلص من نتائج البحوث السابقة إلى عدم وجود دراسات عربية - في حدود علم الباحثة- تناولت التنبؤ بأنماط القيادة لدى الموجهين التربويين من أبعاد الذكاء الروحي أو الدرجة الكلية. ولكن وجدت دراسات عن علاقة الذكاء الروحي مع متغيرات مختلفة مثل جودة الحياة - سمات الشخصية (بشرى اسماعيل) - أساليب القيادة لدى المعلمين (محمد يحيى ناصف). كما نستخلص من نتائج البحوث السابقة وجود علاقة ذات دلالة بين الذكاء الروحي والقيادة الفعالة (Amram, 2009) وأيضاً وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الروحي ومهارات القيادة (Durango, R, 2010) ولم يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وأحد أبعاد القيادة (Boone & et al, 2010). ولا يوجد علاقة موجبة بين أحد أبعاد الذكاء الروحي وأسلوبين للقيادة وتوجد علاقة موجبة ذات دلالة بين الذكاء الروحي وأحد أساليب القيادة (Masoumeh & Hasan 2010). ووجود تأثير لبعض مهارات الذكاء الروحي في رفع كفاءة القيادة لدى المدير (shabani, J& et al, 2011) (Perkins & et al, 2011). وفي ضوء نتائج البحوث السابقة يمكن صياغة فروض البحث الحالي:

#### فروض البحث:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات الموجهين التربويين على أبعاد الذكاء الروحي (الانتماء للذات ، الانتماء للآخرين ، الانتماء للسمو والدرجة الكلية) وبعد القيادة (مراعاة مشاعر الآخرين).

الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات الموجهين التربويين على أبعاد الذكاء الروحي (الانتماء للذات ، الانتماء للآخرين ، الانتماء للسمو والدرجة الكلية) وبعد القيادة (البنية).

التنبؤ بنمط القيادة لدى الموجهين التربويين من نكائهم الروحي في العمل

الفرض الثالث: يمكن التنبؤ بنمط القيادة ( مراعاة مشاعر الآخرين) من أى من أبعاد ( الانتماء للذات ، الانتماء للآخرين ، الانتماء للسمو) لاختبار الذكاء الروحي.

الفرض الرابع: يمكن التنبؤ بنمط القيادة ( البنية) من أى من أبعاد ( الانتماء للذات ، الانتماء للآخرين ، الانتماء للسمو) لاختبار الذكاء الروحي.

### منهج البحث والاجراءات:

تم استخدام المنهج الوصفي وذلك باستخدام كل من مصفوفات الارتباط وتحليل الاحتمال ، حيث انه ملائم لأهداف البحث الحالي.

### الاجراءات

### العينة:

تم تطبيق أدوات البحث الحالي على ٢٤٧ موجهاً بالتربية والتعليم بمديرية التربية والتعليم بالشرقية ممن يتلقون دورات تدريبية فى كلية التربية للترقية للدرجة الأعلى، منهم ١٦٩ موجهاً و٧٨ موجهة ، تمت اعمارهم: من ٤٩ سنة إلى ٥٨ سنة بمتوسط ٥٤ سنة ، ولا تقل مدة اشتغالهم بالتوجيه عن ٥ سنوات.

### الادوات:

### (١) اختبار الذكاء الروحي فى العمل

أعدت هذا الاختبار فى الأصل Judith Neal (2005) بعنوان Spiritual Intelligence at work وأعدته باللغة العربية الباحثة الحالية. يتكون الاختبار من ثلاثة أبعاد هى:

(١) الانتماء للذات Connection to self . أى لدى الفرد انتماء لذاته وقد تكون لديه الرغبة لمساعدة الاخرين على تنمية هذه المقدره لديهم من خلال تدريبهم أو ارشادهم. ويتكون هذا البعد من عشر فقرات وهى ( ١-٤-٧-١٠-١٣-١٦-١٩-٢٢-٢٥-٢٨\* ). العبارات التى تم تمييزها بالعلامة (\*) تقدر فيها الدرجة عكس العبارات الأخرى حيث أن صياغتها فى الاتجاه السالب بالنسبة للاتجاه الذى تقدر به باقى العبارات ، وقد تم مراعاة ذلك فى مفتاح تقدير الدرجات.

(٢) الانتماء للآخرين Connection to Others .. أى لدى الفرد انتماء شديد للآخرين ويسعى إلى بناء فريق ، ويكون لديه إحساس مجتمعى ويثق الآخرون فيه وهو يعتز بذلك. ويتكون هذا البعد من عشر فقرات وهى ( ٢-٥-٨-١١-١٤-١٧-٢٠-٢٣-٢٦-٢٩ ).

(٣) الانتماء للسمو Connection To transcendent . أى لدى الفرد انتماء للسمو ويجد نفسه موجهاً بمشئنة عظمى . ويرى أعماله جزءاً من خطة أكبر ترتبط بالجنس البشرى ويرفاهية العالم. وبسبب هذه النظرة للحياه وبالانتماء الروحى يتجة الآخرون إليه لقيادتهم وتوجيههم. ويتكون هذا البعد من عشر فقرات وتشير أرقام هذا البعد فى مقياس الذكاء الروحى فى العمل (٣-٦-٩-١٢-١٥-١٨-٢١-٢٤-٢٧-٣٠)

يجاب على الفقرات بتدرج خماسى المستوى هو : أولفق بشدة - أولفق إلى حد ما - لا أستطيع أن أحدد - لا أولفق إلى حد ما - لا أولفق بشدة. بعض الفقرات إيجابية الاتجاه حيث تخصص للاستجابات السابقة للدرجات ١-٢-٣-٤-٥، وبعضها سلبية الاتجاه وهى التى تم تمييزها بالعلامة (\*) فتخصص لنفس الاستجابات الدرجات ١-٢-٣-٤-٥.

فقرات الاختبار توجد فى ورقة من صفتين توجد بالصفحة الأولى بيانات عن المفحوص وتعليمات التطبيق وثلاث عشرة فقرة، وتوجد بالصفحة الثانية سبع عشرة فقرة.

وقد قامت الباحثة الحالية بتصميم مفتاحى تقدير الدرجات أحدهما للفقرات الصفحة الأولى من ورقة الاختبار والثانى لفقرات الصفحة الثانية من ورقة الاختبار. ورقنا المفتاح بنفس مقاس صفحتى الاختبار. بحيث إذا وضع المفتاح المعين فوق صفحة الاختبار الخاصة به يحدث تطابق تام. أكبر درجة يحصل عليها الفرد فى كل بعد ٥٠ وأقل درجة ١٠.

#### الثبات:

تم تطبيق الاختبار على عينة من ٥٥ موجهاً وموجهة وتم تقدير الدرجات لكل فرد فى كل من الأبعاد الثلاثة وفى الاختبار كله وبعد ١٧ يوماً تم تطبيق الاختبار على نفس العينة وتم تقدير درجات الافراد فى أبعاد المقياس وفى الاختبار كله مرة أخرى، ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة فى كل من أبعاد المقياس الثلاثة وفى الدرجة الكلية فكانت : ٠,٧٩-٠,٧٨ - ٠,٨٣ - ٠,٨٦، على التوالى وهى معاملات ثبات تدل على صلاحية الاختبار للاستخدام العلمى.

#### الاتساق الداخلى:

تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الذكاء الروحى مع بعضها ومع الدرجة الكلية. والجدول رقم (١) يوضح هذه النتيجة.

التنبؤ بنمط القيادة لدى الموجهين التربويين من ذكائهم الروحي في العمل

جدول (١) معاملات الارتباط بيرسون بين أبعاد الذكاء الروحي والدرجة الكلية

الدرجة الكلية	الانتماء للمسو	الانتماء للآخرين	الانتماء للذات	
			---	الانتماء للذات
		---	٠٠٠,٢٢٩	الانتماء للآخرين
	---	٠٠٠,٢٨٢	٠٠٠,٣٩٥	الانتماء للمسو
---	٠٠٠,٧٤٥	٠٠٠,٧٢٤	٠٠٠,٧٦٦	الدرجة الكلية

\* دالة عند ٠,٠٥

\*\* دالة عند ٠,٠١

و يتضح من مصفوفة الارتباط الموضحة بالجدول (١) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد الذكاء الروحي الثلاثة والدرجة الكلية انحصرت بين (٠,٢٨٢ : ٠,٧٦٦) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وهذا يدل على الاتساق الداخلي للمقياس.

#### الصدق:

(أ) الصدق الظاهري: بفحص فقرات كل بعد نجد أنها واضحة التعبير عن هذا البعد ولا تعبر عن أي بعد آخر.

(ب) صدق المحكمين: تم تعريف أبعاد الاختبار بصورة جيدة وواضحة ثم تم خلط الفقرات الثلاثين عشوائياً. تم اختيار ثلاثة من المتخصصين في القياس النفسي والتربوي وطلب من كل منهم تحديد انتماء كل فقرة إلى بعد معين وتحديد اتجاه إيجابية أو سلبية الفقرة بوضع علامة (+) أو (-) بجوار البعد الذي تنتمي إليه. جاءت النتائج متفقة بنسبة ١٠٠% ؛ وهذا يدل على صدق الفقرات وبالتالي صدق الاختبار مما يجعله صالحاً للتطبيق في البحوث العلمية.

#### مقياس القيادة:

أعد هذا المقياس أصلاً Edwin A. Fleishman (٢٠٠٠) بعنوان Leadership Opinion Questionnaire وأعدّه في اللغة العربية فاروق عبد الفتاح على موسى بكلية التربية - جامعة الزقازيق.

يقيس الاختبار نمطين للقيادة الأشرافية Supervisory Leadership هما

(أ) مراعاة مشاعر الآخرين Consideration. وهو مدى العلاقة الوظيفية للفرد الموظف

مع مروسيه التي تتميز بالثقة المتبادلة ، احترام أفكارهم، تقدير مشاعرهم ، مع وجود دفء بين الفرد والمروسين.

(ب) البنية Structure. وهو المدى الذي يحدد به الفرد ويشكل دوره مع مروسية تجاه تحقيق الهدف.

ويذكر فاروق عبد الفتاح أن البعدين ( مراعاة مشاعر الآخرين و البنية) مستقلان عن بعضهما . وهذا يعنى أن للفرد قد يكون مرتفعاً في البعدين أو منخفضاً في كليهما، أو يكون مرتفعاً في أحدهما ومنخفضاً في الآخر.

يتكون المقياس من ٤٠ فقرة يخصص لكل نمط عشرون فقرة متميزة. يجاب على الفقرة بتدرج خماسي المستوي هو : دائما - غالباً - أحياناً - نادراً - نادراً جداً. بعض الفقرات إيجابية الاتجاه حيث تخصص للاستجابات السابقة الدرجات ٤-٣-٢-١-٠ على التوالي وبعض الفقرات سلبية الاتجاه حيث تخصص لهذه الاستجابات الدرجات ٠-١-٢-٣-٤. يوجد مفتاح تقدير الدرجات الذي تم تصميمه بصورة تجعل عملية تقدير الدرجات سهلة وسليمة. أكبر درجة في كل من نمطى القيادة اللذين بالمقياس ٨٠ وأقل درجة صفر.

خصصت عشرون فقرة لبعدها مراعاة مشاعر الآخرين (C) وهى أرقام (٢-٣-٤-٦-٨-١٢-١٥-١٧-١٨-٢٠-٢٣-٢٤-٢٨-٢٩-٣١-٣٢-٣٣-٣٥-٣٧-٣٩).

وخصص عشرون فقرة لبعدها البنية (S) وهى أرقام (١-٥-٧-٩-١٠-١١-١٣-١٤-١٦-١٩-٢١-٢٢-٢٥-٢٦-٢٧-٣٠-٣٤-٣٦-٣٨-٤٠).

### الثبات:

تم تطبيق المقياس على ٥٥ موحها تربوياً بمدى التربية والتعليم بمحافظة الشرقية يتلقون تدريباً بكلية التربية للتربية للدرجة الأعلى وتم تقدير درجاتهم فى نمطى القيادة، ثم تم تطبيق المقياس على نفس الأفراد بعد ١٧ يوماً وتم تقدير درجاتهم فى نمطى القيادة ( مراعاة شعور الآخرين ، البنية ) فكانا ٠,٨٢ ، ٠,٨٧ على التوالي ؛ وهما قيمتان تشيران إلى صلاحية المقياس للاستخدام فى البحوث العلمية.

### الصدق:

صدق المحكمين: تم تعريف كل نمط من نمطى القيادة اللذين يقسمهما المقياس بصورة جيدة وواضحة ، وتم عرض فقرات كل نمط على ثلاثة من المتخصصين فى القياس النفسى والتربوى

النتيجة بنمط القيادة لدى الموجهين التربويين من نكائهم الروحي في العمل  
 وطلب من كل منهم على حدة تقرير ملاءة الفقرة لقياس النمط الذي تنتمي إليه واتجاه الفقرة من  
 حيث السلبية أو الإيجابية. جاءت النتائج متفقتة بمعدل لم يقل عن ٩٠% مما يدل على صدق  
 المقياس في قياس ما وضع لقياسه وصلاحيته للاستخدام العلمي.

### نتائج البحث وتفسيرها:

نتائج الفرض الأول: لاختبار الفرض الأول الذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين كل  
 من أبعاد والدرجة الكلية لاختبار الذكاء الروحي في العمل ونمط القيادة (مراعاة شعور الآخرين).  
 تم حساب معاملات الارتباط بيرسون باستخدام برنامج SPSS أسفرت النتائج عما يلي. كما تشير  
 جداول (٢).

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون بين مكونات الذكاء الروحي والدرجة الكلية وبعد القيادة

(مراعاة مشاعر الآخرين) (ن = ٢٤٧)

الدرجة الكلية	الانتماء للسمو	الانتماء للآخرين	الانتماء للذات	مراعاة مشاعر الآخرين
٠,١٨١	٠,٠٧٥	٠,١٩٤	٠,١٢٢	

\* دالة عند ٠,٠٥

\*\* دالة عند ٠,٠١

يتضح من معاملات ارتباط بيرسون الموضحة بالجدول (٢) ما يلي:

- ١- لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين بعد الذكاء الروحي في العمل (الانتماء للذات) ونمط القيادة (مراعاة مشاعر الآخرين).
- ٢- لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين بعد الذكاء الروحي في العمل (الانتماء للسمو) ونمط القيادة (مراعاة مشاعر الآخرين).
- ٣- توجد علاقة موجبة ذات دلالة بين بعد الذكاء الروحي في العمل (الانتماء للآخرين) والدرجة الكلية ونمط القيادة (مراعاة مشاعر الآخرين) عند مستوى (٠,٠٥) وهي علاقة ضعيفة وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات كل من (Boone & et al, 2010) و (Masoumeh & Hasan 2010) ولا تتفق مع نتائج دراسات كل من (Perkins & et al, 2011) و (محمد يحيى حسين ناصف ٢٠١١) وبهذا لا يحقق صدق الفرض الأول.

نتائج الفرض الثاني: لاختبار الفرض الثاني الذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين كل من أبعاد والدرجة الكلية لاختبار الذكاء الروحي في العمل ونمط القيادة (البنية). تم حساب

معاملات الارتباط بيرسون باستخدام برنامج SPSS أسفرت النتائج عما يلي. كما تشير جدول (٣)

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون بين مكونات الذكاء الروحي والدرجة الكلية وبعد القيادة  
(البنية) (ن = ٢٤٧)

الدرجة الكلية	الانتماء للسمو	الانتماء للآخرين	الانتماء للذات	
٠,١٨١	٠٠,٣٣١	٠,١١٠	٠٠,٣١٩	البنية

\* دالة عند ٠,٠٥

\*\* دالة عند ٠,٠١

يتضح من معاملات ارتباط بيرسون الموضحة بالجدول (٣) ما يلي:

١- لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين بعد الذكاء الروحي في العمل (الانتماء للآخرين) ونمط القيادة (البنية).

٢- توجد علاقة موجبة ذات دلالة بين بعدى الذكاء الروحي في العمل (الانتماء للذات والانتماء للسمو) والدرجة الكلية ونمط القيادة (البنية). والتي تتراوح بين (٠,١٨١: ٠,٣٣١) وهي دالة عند مستوى (٠,٠٥ و ٠,٠١) ولكنها ضعيفة على الرغم من أنها دالة وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات كل من (Boone& et al, 2010) و (Masoumeh & Hasan 2010) و لا تتفق مع كل من (Perkins & et al, 2011) و (محمد يحيى حسين ناصف ٢٠١١) وهذا لا يحقق صدق الفرض الثاني.

**نتائج الفرض الثالث :** لاختبار الفرض الثالث الذي ينص على أنه " يمكن التنبؤ بنمط

القيادة (مراعاة شعور الآخرين) من أى من أبعاد أو الدرجة الكلية لاختبار الذكاء الروحي في العمل. تم حساب نموذج الانحدار وتحليل التباين الانحدار وتحليل الانحدار المتعدد باستخدام برامج SPSS أسفرت النتائج عما يلي. ويشير جداول (٤-٥-٦).

ملخص نموذج الانحدار

جدول (٤) أبعاد الذكاء الروحي مع مراعاة مشاعر الآخرين

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل التحديد التوافقي	الخطأ المعياري للتقدير
١	٠,٢٢٦	٠,٠٥١	٠,٠٣٥	٤,٦٠٣



جدول (٥) تحليل التباين لانحدار أبعاد الذكاء الروحي على مراعاة مشاعر الآخرين

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
a٠,٠١٣	٣,٢٥٣	٦٨,٩٣١	٤	٢٧٥,٧٢٤	الانحدار
		٢١,١٩٠	٢٤٢	٥١٢٨,٠٠٩	البواقي
			٢٤٦		الكلية

يتضح من الجدولين (٤ و ٥) أنه لا يوجد تأثير دال احصائياً لأبعاد الذكاء الروحي في العمل الثلاثة على درجة نمط القيادة (مراعاة مشاعر الآخرين) لدى الموجهين التربويين. ويشير معامل التحديد أو مربع معامل الارتباط المتعدد ( $R^2$ ) الذي بلغ ٠,٠٥١ إلى أن أبعاد الذكاء الروحي في العمل الثلاثة تفسر ٥,١% من التباين الكلي في درجات بعد القيادة (مراعاة مشاعر الآخرين) لدى الموجهين التربويين وهي درجة قليلة من التباين المفسر بواسطة الأبعاد الثلاثة.

جدول (٦) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الذكاء الروحي مع مراعاة مشاعر الآخرين

مصدر الانحدار	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل بيتا $\beta$	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الثابت	٢٧,٤٠٥	٤,٨٦٢	—	٥,٦٣٧	٠,٠٠٠
الانتماء للذات	٠,٠١١	٠,٣٠٦	٠,٠٠٨	٠,٠٣٦	غير دالة
الانتماء للآخرين	٠,١٢١	٠,٣٢١	٠,٠٩٣	٠,٣٧٨	غير دالة
الانتماء للسمو	٠,١٧٥	٠,٣١٦	٠,١٢٦	٠,٥٥٣	غير دالة

يتضح من الجدول (٦) أنه لا يوجد تأثير إيجابي دال إحصائياً لأبعاد الذكاء الروحي الثلاثة (الانتماء للذات، الانتماء للآخرين، والانتماء للسمو) على درجات بعد القيادة (مراعاة مشاعر الآخرين) وهذه النتيجة ولا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (Boone & et al, 2010) (shabani, J& et al, 2011) (Perkins & et al, 2011) (Amram, 2009) (محمد يحيى حسين ناصف ٢٠١١) ولا يحقق صدق الفرض الثالث.

نتائج الفرض الرابع : لاختبار الفرض الرابع الذي ينص على أنه " يمكن التنبؤ بنمط القيادة (البنية) من أى من أبعاد أو الدرجة الكلية لاختبار الذكاء الروحي في العمل. تم حساب نموذج الانحدار وتحليل التباين الانحدار وتحليل الانحدار المتعدد باستخدام برنامج Spss أسفرت النتائج عما يلي. ويشير جداول (٧-٨-٩) .

ملخص نموذج الانحدار

جدول (٧) أبعاد الذكاء الروحي مع البنية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل التحديد التوافقي	الخطأ المعياري للتقدير
١	٥٠,٣١٠	٠,٠٩٦	٠,٠٨١	٤,٥٩١

جدول (٨) تحليل للتباين لانحدار أبعاد الذكاء الروحي مع البنية

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الانحدار	٥٤٢,٦٥٦	٤	١٣٥,٦٦٤	٦,٤٣٦	٥٠,٠٠٠
البواقي	٥٦١,٠٩٣	٢٤٢	٢,٣١٧		
الكلية		٢٤٦			

يتضح من الجدولين (٧ و ٨) أنه لا يوجد تأثير دال إحصائياً لأبعاد الذكاء الروحي في العمل الثلاثة على درجة نمط القيادة (البنية) لدى الموجهين التربويين. ويشير معامل التحديد أو مربع معامل الارتباط المتعدد (R<sup>2</sup>) الذي بلغ ٠,٩٦ إلى أن أبعاد الذكاء الروحي في العمل الثلاثة تفسر ٩,٦% من التباين الكلي في درجات بعد القيادة (البنية) لدى الموجهين التربويين وهي درجة قليلة من التباين المفسر بواسطة الأبعاد الثلاثة.

جدول (٩) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الذكاء الروحي مع البنية

مصدر الانحدار (-/)	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل بيتا $\beta$	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الثابت	٢٧,٠٨١	٤,٨٤٩	---	٥,٥٨٥	٠,٠٠٠
الانتماء للذات	٠,٤٠٣	٠,٣٠٥	٠,٢٩٦	١,٣٢٢	غيردالة
الانتماء للآخرين	٠,٠٦٣	٠,٣٢٠	٠,٠٤٧	٠,١٩٧	غيردالة
الانتماء للسمو	٠,٢٩٨	٠,٣١٥	٠,٢١١	٠,٩٤٧	غيردالة

يتضح من جدول (٩) أنه لا يوجد تأثير إيجابي دال إحصائياً لأبعاد الذكاء الروحي الثلاثة (الانتماء للذات ، الانتماء للآخرين ، الانتماء للسمو) على درجات بعد القيادة (البنية) هذه النتيجة لا تتفق مع نتائج دراسات كل من (Boone& et al, 2010) (shabani, J& et al, 2011) (Perkins & et al, 2011) (Amram,2009) (محمد يحيى حسين ناصف ٢٠١١) وبهذا لا يحقق صدق الفرض الرابع.

### تفسير النتائج ومناقشتها

أسفرت النتائج عن معاملات ارتباط صغيرة جداول (٢-٣) بين أبعاد مقياس الذكاء الروحي وبعدي القيادة والتي تراوحت (٠,٠٧٥ إلى ٠,١٩١) بين أبعاد الذكاء الروحي في العمل والدرجة الكلية ونمط القيادة (مراعاة مشاعر الآخرين) بينما تراوحت الارتباط من (٠,٦٠ إلى ٠,٣٣١) بين أبعاد الذكاء الروحي في العمل والدرجة الكلية ونمط القيادة (البنية) ، مما أدى إلى عدم إمكان التنبؤ بأحد نمطي القيادة لدى الموجهين التربويين من ذكائهم الروحي. وقد تعود هذه النتيجة إلى ما يلي:

١- قد لا يوجد ارتباط فعلي بين كل من أبعاد الذكاء الروحي (الانتماء للذات - الانتماء للآخرين - الانتماء للسمو) وكل من بعدي القيادة (مراعاة شعور الآخرين - البنية) وقد أنفقت هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل Masoumeh & Hasan 2010 ولم تتفق هذه النتيجة مع كل من (Boone & et al, 2010) (shabani, J& et al, 2011) Perkins & (et al, 2011).

٢- قد يمكن عزو عدم إمكان التنبؤ إلى نوع المقاييس المستخدمة في البحث والتي يقوم كل منها على أبعاد قد لا يرتبط ببعضها (ثلاثة في الذكاء الروحي ، اثنان في القيادة).

٣- الموجهون التربويون قادة بطبيعة عملهم ولذا جاءت درجاتهم في أبعاد مقياس القيادة متقاربة إلى حد كبير ؛ أي لا يوجد تباين ملحوظ في درجات بعدي القيادة (مراعاة شعور الآخرين - البنية) يقابل تباين الدرجات في أبعاد مقياس الذكاء الروحي ولذا جاءت الارتباطات منخفضة ولم يمكن التنبؤ من متغير بمتغير آخر.

٤- توصي الباحثة بإمكان إجراء بحث مماثل على عينات تربوية أخرى مثل المعلمين أو مديري المدارس مع استخدام أدوات أخرى لقياس الذكاء الروحي والقيادة.

## المراجع

١. ابراهيم الفقى (٢٠١١). قوة الذكاء الروحي، دار ثمرات للنشر والتوزيع القاهرة ، مصر.
٢. بشرى اسماعيل أحمد أرنوط (٢٠٠٧). الذكاء الروحي وعلاقته بسمات الشخصية لدى عينات عمرية مختلفة، مجلة كلية التربية - جامعة بنها المجلد ١٧، العدد ٧٢ أكتوبر ١٢٥-١٩٠.
٣. بشرى اسماعيل أحمد أرنوط (٢٠٠٨). الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة. مجلة رابطة التربية الحديثة- السنة الأولى، العدد الثاني، مايو ٣١٣-٣٨٩.
٤. خليل حسن الشماخ و كاظم حمود (١٩٨٩). نظرية المنتظمة، ط١، الأردن.
٥. عبد المعطى محمد عساف (١٩٩٣). السلوك الإداري ( التنظيمي) في المنظمات المعاصرة، جامعة العلوم التطبيقية ، الأردن.
٦. فاروق عبدالفتاح على موسى (٢٠١٠). مقياس القيادة، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة، مصر.
٧. فؤاد الشيخ سالم وآخرون (١٩٩٥). المفاهيم الإدارية الحديثة، ط٥، مركز الكتب الاردني، عمان
٨. محمد عبد الغنى حسن هلال (٢٠١٠). الذكاء الروحي، دار مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر القاهرة، مصر.
٩. محمد عبد الهادي حسين (٢٠٠٣). تربويات المخ البشرى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٠. محمد يحيى حسين ناصف (٢٠١١). البناء العاملى للذكاء الروحي وعلاقته بالخيال الأخلاقي وأساليب القيادة لدى المعلمين والمعلمات، مجلة المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، العدد ٢٠، ١-٧٥.
١١. هانى عبد الرحمن الطويل (١٩٨٦). الإدارة التربوية والسلوك المنظمى، الجامعة الأردنية، عمان.
١٢. يحيى محمد شريفات (١٩٩٩). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. مجلة اتحاد الجامعات العربية، كانون الثاني، العدد ٣٥، ١٢٣-١٧٤.

- 13- Amram, J (Yosi) (2005): *Intelligence Beyond IQ: The contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership*, Institute of Transpersonal Psychology.
- 14- Amram, Y. (2009). The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. Doctoral dissertation, Institute of Transpersonal Psychology, [http://www.yosiamram.net/docs/EI\\_and\\_SI\\_in\\_Leadership\\_Amram\\_Dissert.pdf](http://www.yosiamram.net/docs/EI_and_SI_in_Leadership_Amram_Dissert.pdf) 20.02.2010
- 15- Amram, Y. & Dryer, C. (2007 ). The Development and Preliminary Validation of the Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS). Palo Alto, CA: Institute of Transpersonal Psychology Working Paper. Available <http://www.geocities.com/isisfindings/>
- 16- Barbara, B. H, & Stephen, R. W. (2009). Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A new Theoretical Framework. *Journal of curriculum and instruction, vol 3, n 2, 54-67.*
- 17- Bekis, T. (2006). A practical study about spiritual intelligence in Leadership Master's thesis; Selcuk University, Retrieved from the Council of Higher Education National Theses Database, <http://tez2.yok.gov.tr/17.02.2011>.
- 18- Boone, M., Fite, K., and Reardon, R. F. (2010). The spiritual dispositions of emerging teachers: A preliminary study. *Journal of Thought, 9, 1-10*
- 19- Buzan, T. (2001). *The Power of Spiritual intelligence*. New York, Harper Collins Publishers LTD.
- 20- Chandak, S. O.,(2011).Spiritual Intelligence for Self-Empowering Leader of Business& Industrial Organizations in the 21<sup>st</sup> Century- A Comparative study of (Management Studies) *Department of Business & Industrial Management , Veer Narmad South Gujarat University Surat, Gujarat ,India.*
- 21- Collins VL (2001): Emotional intelligence and leadership success. *Doctoral dissertation, University of Nebraska, Purchased from Proquest, Document Id. 726105321.*
- 22-Davis, C., (2004). Spiritual Intelligence Definitions" Mind wise Web Site, (online). [www.mindwise.com](http://www.mindwise.com).
- 23- Durango, R. (2010). Leadership Skills, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence of the Rvm Higher Education Institution Administrators In Mindanao, SMC Research Journal , research. Smeiligan. Edu.ph/./2010/leadership\_Skills\_Ritzcen Dura-ngo. Pdf p

- (1-12).
- 24- Edwards, P., (1999). The Spiritual Intelligence Handbook. US, Emmanuel Meals.
- 25- Elmer, Lori, MacDonald, Douglas, & Friedman, Harris. (2003). Transpersonal psychology, physical health, and mental health: Theory, research and practice. Humanistic Psychologist, 31, 159-181.
- 26- Emmons, R.A. (2000). "Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition and the Psychology of Ultimate Concern," The International Journal for the Psychology of Religion, 10:27-34.
- 27- Emmons, R. (2002). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. The International Journal for the Psychology of Religion, 10(1), 3-26.
- 28- Endang, P. S., Aminuddin, H., Fadzilah, A. R., Habibah, AB. J., Ismi, A. I, Steven, E. K. (2009). Influence of Emotional and Spiritual intelligence from the National Education Philosophy towards Language Skills among Secondary school students. European journal of social sciences- vol 9, n 1, 61-71.
- 29- George, M. (2006). "Practical Applications of Spiritual Intelligence in the Workplace," Human Resource Management International Digest. Vol. 14, No.5, 20-31.
- 30- Jeanette de Klerk-Luttig, (2008). Spirituality in the workplace: a reality for South African teachers? S. Afr. j. educ. vol.28 no.4 Pretoria Nov. 2008.
- 31- Judith, N (2005). Leadership and Spirituality in the www.spiritatwork.org.
- 32- Levin, M. (2000). Spiritual intelligence: A wakening the power of your spirituality and intuition. London: Hodder & Stoughton.
- 33- Lynton & Thogersen (2009). Spiritual Intelligence and Leadership in the China Laboratory, Journal of International Business Ethics, 2, 1, 112-118.
- 34- MacDonald, Douglas & Friedman, Harris. (2002). Assessment of Humanistic, Transpersonal and spiritual constructs: State of the science. Journal of Humanistic Psychology, 42(4), 102-125.
- 35- Masoumeh, B. & Hasan, A. (2010). Relationship between Spiritual Intelligence and Leadership Style of High- Schools Managers in

GORGAN City. <http://www.rapidlibrary.com>

- 36- Mc Mullen ,B., (2003).”Spiritual Intelligence” , Student BMJ Web Site, (online) <http://www.hent.org>.
- 37- Müjde ker- Dincer, (2007).Educators Role As Spiritually Intelligent Leader In Educational Institutions, *International Journal of Human Science*, vol 4, no 1, 1-22.
- 38- Nasel, D. D. (2004). Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality. *Unpublished doctoral dissertation, University of South Australia*.
- 39- Noble, Kathleen. (2000). Spiritual intelligence: A new frame of mind. *Advanced Development*, 9, 1-29.
- 40- Perkins, G. Nelda, W. & Wendell, W (2011). Educational Leadership: the relationship between spirituality and leadership practices, *Academic online journal*, vol 9, Issue 1, Winter.
- 41- Rekha , A (2012). Spiritual Intelligence: A Model for Inspirational leadership, *Research journal of social science & management*, vol 1, n 9, 212-219. [www.theinternationaljournal.org](http://www.theinternationaljournal.org).
- 42- Richerd, H; Barry, F (2006). The role of Emotional Intelligence in the pursuit of spiritual life. School of Psychology, Australian catholic university.
- 43- Sebastian, S. (2010). *The business case for Spiritual Intelligence*, Malbourne, Australia.
- 44- Shabani, J. Siti, A. Hassan. Aminah, A. & Maznah, B. (2011). Moderating influence of gender on the link of spiritual and emotional intelligence with mental health among adolescents, *Life Science Journal*, Vol 8, Issue 1.
- 45- Stephen, C.(2005). The 8<sup>th</sup> Habit- from Effectiveness to Greatness, Free Press, *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 470-484.
- 46- Stitt, C. &Straus, A.(2009).Spiritually Intelligence Education, A Workshop for Developing Our Highest Potential Together, [www.spiritoflearning.org](http://www.spiritoflearning.org).
- 47- Susan T. S. Chin, R.N. Anatharaman and David, Y.K (2011). The roles of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence at the Workplace; *Journal of Human Resources Management Researches*,

- <http://www.ibimapublishing.com> Vol 2011, Article ID 582992, 9 pages.
- 48- Tekkeveehil, C.(2003). Now it's SQ<http://www.lifepositive.com/mind/evolution/iq-genius/intelligence.asp>.
- 49- Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, 42,2, 16-33.
- 50- Wagner, S. H. S., Parker, C. P. C., & Christiansen, N. D. N. (2003). "Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness" , *Personnel Psychology*, Vol. 56, no. 4, pp: 847-871.
- 51- Wigglesworth, C. (2006). Why Spiritual Intelligence Is Essential to Mature Leadership, conscious pursuits, Inc. [www.consciouspursuits.com](http://www.consciouspursuits.com)
- 52- Wolman, R. N. (2006). Thinking with your soul: Spiritual Intelligence and why it matters. New York, Harmony Books.
- 53- Zohar, D. (2005). Spiritually intelligent leadership. *Leader to Leader*, (38), 45-51.
- 54- Zohar, D. & Marshall, I. (2000). SQ- Spiritual Intelligence the Ultimate Intelligence, Bloomsbury, London.



## **Prediction of the types of leadership from spiritual intelligence of educational guides**

### **Abstract**

The aim of the study was prediction of the types of leadership -- structure and consideration to others from the dimension of spiritual intelligence (connection to self- connection to others- and connection to transcendent). The subjects were 247 educational guides (169 males and 78 females). The measures used were spiritual intelligence scale and leadership Inventory.

There were low correlation coefficients between the dimensions of spiritual intelligence and the two types of leadership. There were no predictions of the types of leaderships from spiritual intelligence dimensions or the total degree.