

أسماء أعضاء لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة: الذكاء الروحي وعلاقته بالضغط المهنية لدى بعض موظفي
الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عُمان

وأجيزت بتاريخ: / / 2011م

لجنة المناقشة

م	الاسم	التوقيع
1	.د.	
2	.د.	
3	.د.	

إهداء

إلى الذين سهروا الليالي لتربيتي وتعليمي وأكللني بالدعاء أينما كنت والدي الغاليين أدام الله
بقائهم وجعلهم ذخرا لي

إلى من أعانني على إكمال مسيرتي العلمية وساندني في جميع المواقف، زوجي الغالي

إلى عمي الغالي وأحبائي أخواني وأخواتي الذين لم يدخروا جهدا إلا بذلوه في مساندتي

إلى جميع الأصدقاء الذين يتمنوا لي الخير وقدموا لي المساعدة وخلصوا لي النصيحة

إلى كل الأساتذة الذين تعلمت على أيديهم وشاركوني بالنصيحة والمشورة لإخراج هذه البحث
المتواضع

إلى كل المسؤولين في جهة عملي في ديوان البلاط السلطاني، إلى كل طالب علم

أهدي إليكم جميعاً هذا البحث

الباحثة

فاطمة الغدانية

شكر وتقدير

الحمد لله العلي القدير القائل في كتابه العظيم: ﴿فَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ﴾ (يوسف 76)

﴿وَمَا أوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا﴾ (الإسراء 85)

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، الحمد لله القائل في كتابه العظيم ﴿ذَلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ﴾ (البقرة 2)، فهو ذلك الكتاب الذي لا تبديل ولا تحريف ولا خطأ فيه، وغير ذلك من الكتب فهي معرضة للنقص وعدم الكامل فيها لأنها من إعداد أنسانا ينتابه النقص والنسيان. والحمد لله الذي من على وقدرني، ويسر لي أمري على إتمام هذه الرسالة، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده سيدنا محمد (صلى الله عليه وسلم)، ومن ثم يطيب لي أن أقف وقفة شكر وعارفان لقائد الملهم لهذه المسيرة الغراء حضرة صاحب أجلاله السلطان قابوس بن سعيد حفظه الله ورعاه. القائل "إننا نولي التعليم جل اهتمامنا ونسعى لتطويره وتحسينه ورفع مستواه وتحديث المعارف وتعميقها وإثرائها وتكييفها مع عالم دائم التغيير انطلاقاً من الأهمية التي توليها السلطنة لتنمية الموارد البشرية وترسيخ منهج التفكير العلمي وتكوين أجيال متعلمة تشارك في عملية التنمية وتتعامل مع المتغيرات والمستجدات المحلية والعالمية بكل كفاءة واقتدار...4/أكتوبر/2005م". وأن أقدم شكرًا عاطرًا إلى أستاذي الموقر المشرف الأول على هذه الرسالة الدكتور أمجد محمد هياجنة الذي بذل قصارى جهده في توجيهي نحو الصواب والسداد، ولم يبخل علي بالنصح والإرشاد والتوجيه في سبيل إنجاز هذه الرسالة وخروجها على هذه الصورة، حيث كان محتملاً تقصيري وخطأي، فأسأل المولى عز وجل أن يجزيه خير الجزاء وأوفره، كذلك أتقدم بالشكر لكل من الدكتورة هدى أحمد الضوي المشرف الثاني، والدكتور محمد علي دقة المشرف الثالث في هذه الرسالة على ما قدماه لي من توجيهات. والشكر موصول لأساتذتي الأجلاء الذين تلقيت على أيديهم العلم، وإلى لجنة التحكيم لتفضلها بقبول تحكيم هذه الرسالة. كما أتقدم بالشكر الجزيل لوزير الديوان البلاط السلطاني، ثم سعادة الرئيس الشؤون الإدارية والمالية، والمسؤولين في جهة عملي على مساعدتي ومساندتي لحصول على تفريغ من العمل لمواصلة دراستي العليا وإعداد هذه الرسالة. وأتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ الدكتور مدثر سليم احمد أستاذ مساعد علم نفس في كلية الخدمة الاجتماعية بأسوان، في جامعة جنوب الوادي بمصر، على ما قدمه لي من نصح وإرشاد وتوجيهات وتشجيع ومسانده في سبيل إخراج هذه الرسالة على أكمل وجه. وأخيراً أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من بذل معي قصارى جهده وقدم لي العون والمساعدة وتحمل معي أعباء الجهد والتعب في سبيل إخراج هذه الدراسة.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوي
أ	أسماء أعضاء لجنة المناقشة
ب	إهداء
ج	شكر وتقدير
د	فهرس المحتويات
ز	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
ل	قائمة الملاحق
م	المخلص باللغة العربية
2	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
2	المقدمة
4	مشكلة الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	أهداف الدراسة
7	أسئلة الدراسة
8	حدود الدراسة
8	مصطلحات الدراسة
12	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
12	الإطار النظري
12	الذكاء الروحي

12	نشأة الذكاء الروحي
13	موجز نشأة نظرية الذكاء المتعدد و ما تلاه من ذكاءات مكمله لها
15	ظهور الذكاء الروحي
17	تعريفات وأبعاد الذكاء الروحي
21	مفهوم الذكاء الروحي لدى العرب المسلمين
23	أهمية الذكاء الروحي
24	تنمية الذكاء الروحي
26	الضغوط المهنية
27	مفهوم الضغوط المهنية
30	مصادر الضغوط المهنية
34	استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية
37	الدراسات السابقة
59	الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات
59	منهج الدراسة
59	مجتمع الدراسة
60	عينة الدراسة
62	متغيرات الدراسة
62	أدوات الدراسة
74	إجراءات الدراسة
74	المعالجات الإحصائية
76	الفصل الرابع: نتائج الدراسة

111	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات
111	مناقشة نتائج الدراسة
119	التوصيات
119	المقترحات
122	المراجع والمصادر
138	الملاحق
A-B	الملخص باللغة الانجليزية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
60	توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الموظفين حسب جهة العمل والجنس	1
61	عينة الدراسة موزعين حسب جهة العمل والجنس	2
64	يوضح توزيع فقرات مقياس الذكاء الروحي على أبعاده الخمسة	3
66	ويوضح معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الذكاء الروحي	4
66	نتائج الصدق ألعاملي لمقياس الذكاء الروحي وأبعاده الفرعية	5
67	معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الذكاء الروحي	6
68	معاملات ثبات الفا كرونباخ لمقياس الذكاء الروحي وأبعاده	7
69	يوضح توزيع فقرات مقياس الضغوط المهنية على مجالاته السبعة	8
71	معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية	9
72	نتائج الصدق ألعاملي لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته الفرعية	10
73	معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الضغوط المهنية	11
73	معاملات ثبات الفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته	12
74	مقياس مقياس الذكاء الروحي والضغوط المهنية	13
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد	14

	الذكاء الروحي مرتبة تنازليا	
78	نتائج اختبارات لدلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب الجنس	15
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي حسب العمر	16
80	اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب العمر	17
81	نتائج اختبارات لدلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب المهنة	18
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي حسب الخبرة	19
83	اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب الخبرة	20
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي حسب المؤهل الدراسي	21
85	اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب المؤهل الدراسي	22
86	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لمجالات الضغوط المهنية مرتبة تنازليا	23
88	نتائج اختبارات لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب الجنس	24
89	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط	25

	المهنية حسب العمر	
90	اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب العمر	26
91	نتائج اختبار (LSD) لمقارنة درجات مجالات الضغوط المهنية بين فئات الأعمار	27
93	نتائج اختبارات لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب المهنة	28
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية حسب الخبرة	29
95	اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب الخبرة	30
96	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية حسب المؤهل الدراسي	31
97	اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب المؤهل الدراسي	32
98	نتائج اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة	33
99	معاملات الارتباط بين أبعاد الذكاء الروحي الخمس ومجالات الضغوط المهنية السبعة لبعض موظفي الوزارات الحكومية بسلطنة عمان	34
100	نتائج اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة بعد عزل أثر متغيرات الدراسة	35

101	نتائج اختبار ت لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب مستوى الذكاء الروحي	36
102	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير درجات الذكاء الروحي على درجات الضغوط المهنية نموذج معادلة الانحدار (التنبؤ)	37
103	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات لأبعاد الذكاء الروحي على درجات الضغوط المادية	38
104	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات ضغوط طبيعة العمل	39
105	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات ضغوط مواعيد العمل	40
106	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني	41
107	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات ضغوط الإشراف	42
108	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات ضغوط الإدارة	43
109	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات ضغوط زملاء العمل	44

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
112	المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمقياس الذكاء الروحي ولكل بعد من أبعاده	1
114	المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ولكل مجال من مجالاته	2
118	الفروق في متوسطات درجات الضغوط المهنية بين مرتفعي ومنخفضي الذكاء الروحي	3

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	استبانة موجهة للعينة الاستطلاعية	138
2	المقياسين في صورتهم الأولية	145
3	قائمة بأسماء المحكمين	162
4	تقديرات المحكمين بالنسبة لفقرات مقياس الذكاء الروحي	163
5	الفقرات التي جرى حذفها والفقرات التي تم تعديلها لمقياس الذكاء الروحي	168
6	تقديرات المحكمين بالنسبة لفقرات مقياس الضغوط المهنية	171
7	الفقرات التي جرى حذفها والفقرات التي تم تعديلها لمقياس الضغوط المهنية	175
8	المقياسين في صورتهم النهائية	177
9	خطاب من جامعة نزوي لتسهيل مهمة الباحثة للاطلاع على المصادر الأولية والمراجع الإحصائية	187
10	خطاب من جامعة نزوي لتسهيل مهمة الباحثة للاطلاع على المصادر الأولية والمراجع	188
11	خطاب من جامعة نزوي لتسهيل مهمة الباحثة لتطبيق أدوات الدراسة	189
12	خطاب من عضو الدراسات والمتابعة بوزارة التربية والتعليم لتسهيل مهمة الباحثة لتطبيق أدوات الدراسة	190
13	خطاب من مديرة التخطيط في وزارة الصحة لتسهيل مهمة الباحثة على تطبيق أدوات الدراسة	191

الملخص باللغة العربية

الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر

الحكومية في محافظة مسقط بسطنة عُمان

إعداد

فاطمة بنت سالم بن ترتيب الغدانية

إشراف

الدكتور / أمجد محمد هياجنة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الروحي والضغوط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسطنة عُمان، تألفت عينة الدراسة من (500) موظف وموظفة من بعض الدوائر الحكومية، ولأغراض الدراسة قامت الباحثة بتصميم أداتين الأولى مقياس الذكاء الروحي، والثانية مقياس الضغوط المهنية. ولتحليل البيانات تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، واختبار "ت" (T.Test) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات. كما تم استخدام معامل الارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) والانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression).

وأظهرت النتائج أن مستويات الذكاء الروحي كانت لدى أفراد العينة عالية إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.19) من (5)، وأما مستويات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة فكانت متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.35) من (5)، وبينت نتائج الدراسة وجود ارتباط سالب بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (-0.210) وهي قيمة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ لدى أفراد عينة الدراسة.

وبينت معادلات الانحدار أن درجات الذكاء الروحي تسهم ولكن بقدر منخفض في التنبؤ بدرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة.

الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- أسئلة الدراسة
- حدود الدراسة
- المفاهيم الرئيسة للدراسة

الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يُعد موضوع الذكاء من الموضوعات المهمة التي بحثت منذ القدم وتعتبر نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر (Gardner) من النظريات الرائدة في الكشف عن القدرات العقلية وقياسها لدى الفرد من حيث الكيفية التي تظهر بها هذه القدرات، وكذلك الأساليب التي تتم بها عمليات التعلم واكتساب المعرفة فهي بمثابة منظور جديد لدراسة قدرات الفرد المتعددة والمتنوعة ونظرية الذكاءات المتعددة هي نتاج دراسات وأبحاث استغرقت حوالي ربع قرن تقريبا تم خلالها تضافر جهود عديد من الباحثين ذوي الاختصاصات المتنوعة حتي أصبح لنظرية الذكاءات المتعددة نمودجا معرفيا يهدف إلى كيفية استخدام الأفراد لذكاءاتهم بطرق غير تقليدية، ومن هنا فإن نظرية الذكاءات المتعددة عملت علي تغيير طبيعة النظرة إلى الأفراد من خلال ذكائهم العام والنظر إليهم على أنهم أشخاص يمتلكون قدرات مختلفة متميزة تختلف من فرد إلى آخر (أحمد، 2003؛ عامر، 2008؛ العنيزات، 2006).

وإذا كانت نظرية "جاردنر Gardner" في الذكاءات المتعددة قد أصبحت من أكثر النظريات التي تتناول الذكاء إقناعاً وشيوعاً فإن الذكاء الروحي (Spiritual Intelligence) والذي أقره جاردنر كنوع عاشر من الذكاءات المتعددة أضحى يكمل ذكائه التي بدأت بسبع ذكاءات (أحمد، 2004؛ Gardner, 2005؛ الماموط، 2008).

ويرى كوفي (2006) أن الذكاء الروحي هو الذكاء المركزي والمهم من بين كل الذكاءات الأخرى لأنه يقودها، حيث يمثل الذكاء الروحي سعي الإنسان نحو المعنى ونحو الاتصال باللامحدود، ويستخدم الذكاء الروحي لتطوير الشوق والقدرة على استيعاب المعنى والرؤية والقيمة.

كما أن إنسان العصر الحديث يواجه كثير من التغيرات، فاليوم يمر العالم بشكل عام والمجتمعات العربية بشكل خاص بإيقاعات تتسم بالأحداث السريعة والمتلاحقة، ومواكبة الإنسان لهذه الأحداث التي يمر بها يجعله في صراع دائم في حياته بين اللحاق بركب التقدم وبين استقراره

النفسي، وهذه سنة الله تعالى في خلقه للإنسان حيث يكابد ويصارع تحديات الحياة، ومن هذه التحديات، الأزمات والضغوط النفسية (أحمد، 2004؛ الصباغ، 1981).

وتعد الضغوط النفسية من أكثر الاضطرابات انتشاراً في الوقت الحاضر. حيث تؤثر في الأفراد على اختلاف دروبهم في الحياة. وتوضح الإحصائيات أن ما يقارب من ثلثي المترددين على أطباء العائلة في أمريكا الشمالية هم من أصحاب المشكلات ذات العلاقة بالضغط النفسي (روشان، 2007؛ عثمان، 2001).

ولا يعد الضغط النفسي مرضاً حديثاً، بل هو خبرة حياتية قديمة قدم البشرية. ويظهر الضغط النفسي نتيجة تفاعل المرء مع بيئته، سواء كانت هذه البيئة داخلية أو خارجية. ويبرز عندما يكون هناك تعارض بين إشباع حاجات الفرد وقدرته على تلبية هذه الحاجات. ولإدراك الفرد للضغط النفسي واتجاهه نحوه تأثير مهم على التعامل معه. فإذا كان الفرد يستطيع تفهم معنى أزمة الحياة و يستوعب علاقتها بهدف حياته، فإن هذا الاستيعاب قد يؤدي به إلى نوع من الفهم الذي سيساعده على تقبل الأحداث المؤلمة. كما تعمق القيم الثقافية والبصائر الروحية نظرة الفرد بالنسبة لمجريات الحياة وتشكل اتجاهاته نحوها، حيث أن للاتجاهات الاجتماعية والقيم تأثيراً قوياً على استجاباته النفسية نحو الضغوط المذكورة، وفي المجتمعات التي يبدو فيها الكسب المادي والانجاز التنافسي هو الهدف الأساسي في الحياة، والثقافة التي تقاس فيها السعادة بالانجاح المادي يصبح الأفراد أكثر اعتماداً على الوسائل المادية كمصدر للأمن والقوة ويكونون أكثر عرضة للضغط النفسي، لأن الانجاز المادي لا يستطيع تحقيق السلام الدائم، ولا السكينة (أبو نبعه، 1999؛ روشان، 2007؛ البتال، 1999).

وبما أن فئة الموظفين تعد من أكثر الفئات تعرضاً للضغوط النفسية بشكل عام والضغوط المهنية بشكل خاص فإننا من الضروري أن تمتلك هذه الفئة قدرات ومهارات تمكنها من مواجهة الأزمات وتجعلها صامدة أمام أي من الضغوط النفسية التي تعيقها عن مواجهتها، وحتى تصبح قادرة أيضاً علي مسابرة التقدم السريع. ومن الطبيعي أن ما يمتلكه الفرد من القدرات والمهارات التي تعينه في مواجهة التحديات والأزمات والضغوط النفسية التي يمر بها ومحاولة التوافق معها يعد مظهر مظاهر من مظاهر الصحة النفسية، وهذا ما يسعى إليه الإرشاد النفسي (الأحمدي، 2002؛ روشان، 2007؛ الثابت، 2009).

وإذا كانت التربية بالنسبة للإنسان هي تنمية الشخصية فيه أو توجيه نموها، وهذه الشخصية كموضوع للتربية لها أبعاد متعددة، وبالتالي فتنميتها متعددة المجالات، ومن أهم هذه المجالات، المجال الروحي الذي يتعلق بالجانب الميتافيزيقي من الإنسان، والذي قد تنكره بعض الحضارات المعاصرة في الغرب كما في الشرق على حد سواء، مع أن حياة الإنسان في أساسها حياة روحية، حيث يرى علماء النفس المعاصر أن الروح - لا الجسد - هي التي تنمي شخصية الإنسان (دحروج، 2001؛ حسين، 2003).

وفي محاولة التوافق مع الضغوط النفسية ومعاناة الحياة والأحداث الحتمية، يكون البعد الروحي هو أهم الأبعاد، لأنه بدون التوجه الروحي للحياة سوف تكون هناك صعوبة في التوافق (روشان، 2007؛ الحسيني، 2000).

ومن المفترض أن هناك الكثير من العوامل التي يمكن أن تحقق التوافق النفسي و الاجتماعي والتوافق المهني للأفراد، وتُعد القدرات العقلية بما فيها الذكاء الروحي من أهم هذه العوامل، التي يمكن أن تساهم في قدرة الأفراد على مواجهة الضغوط المهنية لدى شريحة الموظفين (أحمد، 2004؛ عبدالله، 2006).

وبناء على ما تقدم تولد لدى الباحثة الوعي بمشكلة هذه الدراسة التي تحدد بتقصي العلاقة بين الذكاء الروحي والضغوط المهنية.

مشكلة الدراسة:

انبثق لدى الباحثة الإحساس بمشكلة هذه الدراسة من خلال ما يميز حياة الإنسان في القرن الحالي من سرعة إيقاع الحياة اليومية في جميع المجالات منذ بداية حياة الإنسان وحتى مماته وهذا أدى إلى مواجهة الإنسان للعديد من الضغوط، ومن هنا بدأ الاهتمام بدراسة الضغوط بصفة عامة، ودراسة الضغوط المهنية بصفة خاصة، لأن ما يتعرض له العاملون من ضغوط مهنية في بيئات العمل لا تؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية، بل ينعكس أيضا على مستويات أدائهم لعملهم ومن ثم قدرتهم على العمل (أحمد، 2004؛ أحمد، 2006).

يضاف إلى ذلك أن زيادة الضغوط النفسية وعدم القدرة على مواجهتها قد يصل بالفرد إلى حالة من الاحتراق النفسي (Burn out) والذي يؤدي إلى مستويات مرتفعة من اللامبالاة، وضعف الدافعية، وفقدان القدرة على الابتكار، والتصرف على نحو آلي والافتقار للانتماء الذاتي في العمل (عسكر، 1997؛ الرشيد، 1999).

وتشير نتائج دراسة جلبرت وآخرون (Laschinger, et al., 2001) إلى أن هناك علاقة موجبة قوية بين بث الروحانيات لبناء الثقة بنفوس العاملين في المنظمات وبين الرضاء الوظيفي، وجودة القرارات، والانتماء للمنظمة، ووضوح دور المسؤولية الوظيفية، ووضوح دور الأداء الإنتاجي، وتصميم الوظائف، ووسائل الرقابة، والعلاقات بين الوحدات الإدارية، والإبداع. كما وجد أن هناك علاقة وثيقة موجبة بين بناء الثقة وبين مستوى الاتصال في المنظمة. ووجد أن تدني فاعلية المنظمة له علاقة بضعف الروحانيات، والذي يولد ضعف الثقة بين العاملين والإدارة.

كما تظهر مشكلة هذه الدراسة من حداثة ظهور الذكاء الروحي حيث ظهر كمتغير على مائدة البحث العلمي في علم النفس بشكل عام والذكاء بشكل خاص عام 2000 عندما نشر ايمونز Emmons مقاله يوضح فيها الروحانية كشكل من أشكال الذكاء اسماء الذكاء الروحي.

كما أن الربط بين الروحانيات والديناميكا التنظيمية مثل الإدارة، وقياس الأداء، ومعدل الإنتاج والربح مازال حقلًا في بدايته البحثية (Ali & Gibbs, 1998). ويرى بيتو (Bento, 1994) أن الضغوط المهنية والتي تؤثر على بيئة العمل المختلفة وتعطي إحساساً بالأسى، يمكن أن تضعف أمام الموظفين الذين يصبحون أكثر تعاطفاً وأكثر مرونة وأكثر قوة من خلال الجوانب الروحانية (Bento, 1994).

وعند محاولة الباحثة مسح الدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة هذه الدراسة، وعلي الرغم من أن الذكاء الروحي يهتم بالجوانب الروحانية التي تعتبر من الموضوعات المحورية في الثقافة العربية والإسلامية، وهذا يتفق مع مبادئ الدين الإسلامي والأخلاقيات والقيم العربية والشرقية، لكن الدراسات العربية (على حد علم الباحثة واطلاعها) قليلة في هذا الشأن مقارنة مع الدراسات الأجنبية ويشكل ذلك جانباً من جوانب مشكلة الدراسة الحالية.

كما استشعرت الباحثة مشكلة هذه الدراسة من خلال عملها كموظفة إدارية بدائرة حكومية، يتطلب عملها الاتصال المباشر مع زملائها من الموظفين حيث لاحظت زيادة في معدلات الضغوط المهنية بالإضافة إلي ضغوط الحياة، وبناء على ما تقدم تبلورت لدى الباحثة مشكلة إجراء هذه الدراسة التي تنحصر مشكلتها في الإجابة عن السؤال الرئيسي هل توجد علاقة بين الذكاء الروحي والضغوط المهنية لدى موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط.

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى عدة نقاط أهمها:

1. تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الفئة المستهدفة حيث يؤدي موظفي الدوائر الحكومية دوراً مهماً في تنمية الدولة وارتفاع اقتصادها. حيث الاستقرار النفسي لهذه الشريحة من الموظفين وقدرتها على مواجهة الضغوطات النفسية التي تواجهها يُعد بمثابة مؤشر حقيقي للصحة النفسية للموظفين والتي تؤدي بدورها إلى زيادة دافعية الانجاز.
2. كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من حداثة البحث في موضوع الذكاء الروحي الذي يمثل أحدث الإضافات في مجال الذكاء حيث أن تاريخ ظهور الذكاء الروحي يعود في بدايته إلى عام 2000.
3. كونها تتناول موظفي الدوائر الحكومية و الذين يشكلون شريحة هامة في بناء المجتمع حيث يمثلون أدوات رئيسية في تقديم الخدمات للمواطنين، وعناصر رئيسية في بناء الأمة.
4. محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي والضغوط المهنية بهدف الاستفادة من النتائج في توجيه نظر العاملين في الإرشاد النفسي إلى وضع برامج إرشادية في هذا الشأن.
5. تعتبر الدراسة الأولى في مجال علم النفس التي تتناول الذكاء الروحي في المجتمع العماني على حد علم الباحثة واطلاعها.
6. كما تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية من خلال تقديمها أديتين الأول أداة لقياس الذكاء الروحي والثانية أداة لقياس الضغوط المهنية، وكليهما يصلح لتطبيق على البيئة العمانية، لذا يستطيع المرشدين النفسيين والأخصائيين الاجتماعيين والمهنيين

استخدام هاتين الأداتين لقياس متغيري الذكاء الروحي والضغط المهنية لدى موظفي الدوائر الحكومية في سلطنة عُمان إضافة إلى جميع الفئات المشابهة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلي

1. التعرف إلى مستويات الذكاء الروحي لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية.
2. التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الروحي والضغط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية.
3. التعرف إلى الفروق في مستويات الذكاء الروحي ومستويات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة التي قد تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية.
4. كما أن من أهداف الدراسة تصميم أداتين للقياس، الأولى مقياس للذكاء الروحي بأبعاده وهو الأول من نوعه (على حد علم الباحثة) في سلطنة عُمان ودول الخليج العربي والثانية لقياس الضغوط المهنية وفق معطيات البيئة العمانية.

أسئلة الدراسة:

حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة؟
2. هل تختلف مستويات الذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات جنسهم وعمرهم ووظائفهم وخبراتهم ومؤهلاتهم الدراسية؟
3. ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة؟
4. هل تختلف مستويات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات جنسهم وعمرهم ومهنتهم وخبراتهم ومؤهلاتهم الدراسي؟
5. هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة ؟

6. هل تختلف طبيعة العلاقة بين درجات الذكاء الروحي و درجات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الجنس والعمر ونوع الوظيفة والخبرة والمؤهل؟
7. هل توجد فروق دالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية بين أفراد عينة الدراسة يعزي إلى اختلاف درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي؟
8. ما مدى إسهام درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الروحي في التنبؤ بدرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية؟

حدود الدراسة:

تحدد نتائج هذه الدراسة بالحدود الآتية:

1. حدود بشرية: موظفي الدوائر الحكومية.
2. حدود مكانية: محافظة مسقط بسلطنة عُمان.
3. حدود زمنية: تقتصر هذه الدراسة على فترة تطبيق الدراسة في الفترة من شهر 3 / 2010 إلى شهر 6 / 2010م.
4. حدود تتعلق بالمتغيرات: تتناول هذه الدراسة متغيري الذكاء الروحي والضغوط المهنية، بالإضافة إلى بعض المتغيرات الديمغرافية التي تتمثل في الجنس، العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، الخبرة.
5. أداتي الدراسة: مقياس الذكاء الروحي ومقياس الضغوط المهنية من إعداد الباحثة، لذا فإن نتائج هذه الدراسة تتحدد بالخصائص السيكومترية، لهاذين المقياسين، وبمدى قدرتهما على قياس ما وضعنا من أجله.

مصطلحات الدراسة:

ورد في هذه الدراسة العديد من المتغيرات وفيما يأتي التعرف المحددة لكل منها

الذكاء الروحي (Spiritual Intelligence):

يعرف الذكاء الروحي " بأنه طاقة حياة الفرد والجانب غير الجسدي وغير المادي منه، مثل المشاعر والشخصية. وهو يتضمن أيضا الصفات الحيوية للفرد مثل: الطاقة، والحماس، والشجاعة، والإصرار، ويتعلق بكيفية اكتساب هذه الصفات وإنمائها، وتنمية الهوية الأخلاقية والعاطفية" (بوزان، 2007، ص 10).

وعرفه إيمونز (Emmons, 2000, p13) بأنه: "مجموعة من القدرات والاستعدادات التي تمكن الأفراد من حل المشاكل، وتحقيق الأهداف في حياتهم اليومية".

ويعرفه احمد (2004، ص297) بأنه "هو مجموعة من السمات الفطرية التي يتسم بها الفرد وتدعمها بيئة طفولته فتكسبه قدرات روحانية تمكنه من الدخول في حالات من النمو تساعد على التركيز والسيطرة على العمليات العقلية والجسمية بما يحقق له إمكانية توجيه علاقاته الاجتماعية ومواجهة الصدمات النفسية والعاطفية وتزيد من حدسه".

وتعرفه الباحثة بأنه: قدرات فطرية يمتلكها الفرد، تساعد على صحة الضمير، والدخول في حالات من النمو في التفكير، لمواجهة وإدارة أحداث الحياة التي يواجهها، والتحكم في أموره وعلاقاته مع ربه، والآخرين وتنظيمها، والتوافق مع كل ما حوله، وما يساهم في تنمية الذكاء الروحي كل من التنشئة الاجتماعية والعوامل البيئية.

أما إجرائياً فإن الباحثة تعرف الذكاء الروحي: بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليه المستجيب على مقياس الذكاء الروحي المستخدم في هذه الدراسة.

الضغوط المهنية (Occupational Stress)

تعريف أبو نبعه الضغوط المهنية بأنها: "استجابة الفرد لمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية والتي لها تأثيرات جسمية ونفسية وسلوكية، بحيث تدفع الشخص الذي يقع تحت وطأة الضغط إلى الانحراف عن أدائه الطبيعي" (أبو نبعه، 1999، ص12).

وتعرف الباحثة الضغوط المهنية بأنها: مجموعة الظروف والعوامل (المادية والمهنية والإدارية والنفسية والاجتماعية) في بيئة العمل والتي يري الموظف فيها ظروفًا وعوامل مقلقة وضارة ومهددة، ومحبطة لأدائه، حيث تغير من انفعالات الفرد واتزانة الانفعالي ومزاجه، وتجعله عرضة للإصابة ببعض الاضطرابات النفسية.

أما إجرائياً فإن الباحثة تعرف الضغوط المهنية بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليه المستجيب على مقياس الضغوط المهنية المستخدم في هذه الدراسة.

الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

1 الذكاء الروحي

مقدمة

نشأة الذكاء الروحي

موجز نشأة نظرية الذكاء المتعدد وما تلاه من ذكاءات مكمله لها

ظهور الذكاء الروحي

تعريفات وأبعاد الذكاء الروحي

مفهوم الذكاء الروحي لدى العرب المسلمين

أهمية الذكاء الروحي

تنمية الذكاء الروحي

2 الضغوط المهنية

مفهوم الضغوط المهنية

مصادر الضغوط المهنية

استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية

ثانياً: الدراسات السابقة

دراسات تتعلق بالذكاء الروحي

دراسات تتعلق بالضغوط المهنية

دراسات تتعلق ببعض الأبعاد الروحانية أو الذكاءات والقدرات العقلية في علاقتها

بالضغوط المهنية

التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

يتألف هذا الفصل من جزئين الأول الإطار النظري والثاني الدراسات السابقة وفيما يلي عرضاً لهما.

أولاً: الإطار النظري

يتضمن الإطار النظري في هذه الدراسة عرضاً لمفهوم الذكاء الروحي وتعريفه ونشأته وأهميته، وكذلك الضغوط المهنية.

1- الذكاء الروحي (Spiritual Intelligence)

مقدمة:

تُعاني المكتبة العربية من محدودية المراجع التي تتناول مفهوم الذكاء الروحي، على الرغم من أهمية هذا الموضوع للباحثين والمنظمات على حد سواء، ولهذا السبب سوف يتم تناول مفهوم الذكاء الروحي من خلال رؤية المصادر العربية والأجنبية المحدودة التي تناولت هذا المفهوم.

نشأة الذكاء الروحي:

يُعد ظهور نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر بمثابة طفرة هائلة في مجال أبحاث الذكاء وقياسه ففي عام 1983 قام جاردنر بنشر كتابه اطر العقل (Frames Of Mind) وقدم فيه نظريته لتعدد الذكاء وأشار إلى أن الذكاء ليس موحداً أو عاماً، وإنما يتضمن العديد من الذكاءات يمكن أن يمتلكها الفرد أو يمتلك بعضها منها. منها الذكاء اللغوي، والموسيقي، الرياضي، المنطقي، المكاني، والذكاءات الشخصية. ومنذ ذلك الحين ظهرت أنواع جديدة للذكاء تضاف لتلك التي قدمها جاردنر منها الذكاء الانفعالي الذي ظهر في منتصف التسعينات على يد جولمان (Goleman). ويوجد الآن موجه ثالثة من الأبحاث العلمية التي تقترح أنه قد يكون لدينا ما يسمى بالنسبة الروحية الذكاء الروحي. فإذا كان الذكاء العاطفي هو الحلقة التي ربطت بين العقل

والعاطفة، التي كانت مفقودة من قبل جولمان فإن الذكاء الروحي هو الذي يفض الإشكالية بين مدارس علم النفس بدءاً من التحليل النفسي وانتهاء بالمعرفية، وينصف الإنسان. ويتحقق الكمال الإنساني ووحدته النظرية من حيث كونه يتكون من جسد وعقل ونفس وروح تعمل معاً في تفاعل وتناغم. فإذا كان الجانب الجسدي والعقلي والنفسي أهتم بدراسته العلماء على مدى العصور المختلفة، إلا أن الجانب الروحي لم يلق الاهتمام الكافي من قبل علماء النفس حسب رأي أريك فروم (Arik from (أرنوط، 2007؛ خوالدة، 2004؛ عبد الحي، 2004).

ويشير بوزان (Buzan) إلى أن كثير من الناس يختلط عليهم مفهوما الروحية والتدين، غير أنهما يختلفان تماماً، فالروح مشتقة من الكلمة اللاتينية Spiritus والذي يعني التنفس، ولكن حديثاً استخدم مفهوم الروح ليشير إلى الجانب غير الجسدي وغير المادي مثل الإحساسات والمشاعر والشخصية والقوة والشجاعة والحيوية والتحدي، واكتساب مثل هذه الصفات وإنماءها يمثل ذكاءً روحياً، 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 يساعد على رؤية الجانب المبهج والمرح من الأشياء، وزيادة السلام الداخلي مع النفس، مما يجعل الفرد أكثر قدرة على التحكم في نفسه وعلى تخفيف الضغوط التي يواجهها في الحياة المعاصرة التي تتميز بإيقاعها السريع (Buzan,2001).

ويقول بعض علماء الانثربولوجيا وعلماء الأحياء أن الرغبة الملحة للمعنى والقيمة هو الذي يحقق النمو والتطور الإنساني، وهو أول ما أخرج الكائنات الإنسانية من الكهوف قبل مليوني سنة أو نحوها. ويؤكدون على أن الحاجة إلى المعنى هي السبب وراء ظهور المخيلة الإنسانية وتطور اللغة والنمو المميز للدماغ البشري. وعلى هذا ليس لحاصل الذكاء المعرفي أو الانفعالي، منفصلين أو مجتمعين، القدرة على تفسير التعقد الكامل للذكاء الإنساني ولا الثراء الهائل للروح والمخيلة الإنسانية (أرنوط، 2007؛ محسن، 2001).

موجز نشأة نظرية الذكاء المتعدد وما تلاها من ذكاءات مكملة لها:

يبدأ تاريخ مصطلح الذكاء الروحي بنظرية الذكاء المتعددة التي تم طرحها في عام 1983 هوارد جاردر، أستاذ الإدراك والتعليم في جامعة هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية.

فقد كان جاردنر يعمل في تحقيق كلاسيكيات جان بياجيه (Jean Piaget) وبرونو جيروم (Jerome Bruno) في علم نفس النمو منذ عام 1979، وفي عام 1993، جمع جاردنر مقالاته ومقالات وزملائه لشرح الذكاءات المتعددة وتطبيقاتها وتوجيهاتها التربوية وفقاً للذكاءات المختلفة، وقرر استخدام مصطلح "الذكاء" بدلاً من القدرات أو المواهب والمهارات (Gardner, 1993).

ومن هنا تمكن جاردنر من صياغة ما أسماه بنظرية الذكاءات المتعددة التي ترى أن الأفراد في إدراكهم للعالم مختلفون ذلك لأنهم يتمايزون من خلال سبعة ذكاءات (لغوية ومنطقية رياضية، والموسيقية، والمكانية، والجسدية حركية، والعلاقات الاجتماعية، واللين شخصية) ثم أضاف لها الطبيعية. ويرتكز كل منها على ركيزة عصبية وفسولوجية منفصلة وقاعدة وراثية. وكل منها يمكن ويجب رعايته وتوجيهه بطرق محددة (Gardner, 1999).

بعد ذلك جاءت نظرية (الذكاء العاطفي) ففي عام 1990، جمع بيتر سالوفي (Salovey) وجون ماير (John Mayer) معلومات علمية متعلقة بمصطلح جديد سميها الذكاء العاطفي (EI) (Salovey and Mayer, 1990).

وفي عام 1993 نشرا تعريفهما عن الذكاء العاطفي باعتباره نمط من الذكاء الذي يمكن قياسه تجريبياً. وفي عام 1999 درسا 12 اختباراً فرعياً لقياس القدرات العقلية في الذكاء العاطفي (EI) وحددا أربعة أبعاد للذكاء الانفعالي هي الاقتراب، والإدراك، والفهم، والإدارة (Salovey and Sluyter, 1997).

وفي ذات الوقت وفي جهة أخرى نشر عام 1995 دانيال جولمان (Daniel Goleman)، وهو صحفي متخصص في الأمور النفسية كتابه بعنوان "الذكاء العاطفي" والذي كان من أكثر الكتب رواجاً في ذلك الوقت، وبعد ذلك أصبح موضوع الذكاء العاطفي موضوع أساسي في الاستشارات والاختبارات والموضوعات التي يجري تنفيذها في المؤسسات التعليمية، والمنظمات التجارية وورش العمل العامة (Goleman, 1995).

ظهور الذكاء الروحي:

وفي عام 1998، بدأ جاردينر في التفكير في صحة إضافة ذكاءات أخرى علي قائمة الذكاءات السبعة التي اقترحها في البداية، فأضاف الذكاء الطبيعي باعتباره الذكاء الثامن في ترده، كما وصف الذكاء الوجودي (Existential Intelligence) وبعد ذلك وصف ذكاء تاسع وعرفه بأنه قدرة الفرد على تحديد موقع ذاته فيما يتعلق بصلته بما هو أبعد من الكون اللامتناهي والمنتاهي الصغر وكذلك قدراته ذات الصلة لتحديد ذاته فيما يتعلق ببعض الملامح الوجودية مثل مسائل الحياة الإنسانية الكبرى كمغزى الحياة، ومعنى الموت، والمصير النهائي للجسد والنفس في العالم. ولكن جاردينر في البداية طرح أفكاره هذه متسائلا هل هي مجرد تساؤلات حول القيم الوجودية والروحية هل تضاف إلي المهارات في الذكاء العاطفي أم ترقى لأن تكون ذكاءات مستقلة؟ (Gardner, 1998).

وفي عام 2000 كانت الانتقادات تتصب بكثرة على الذكاء التقليدي (I.Q) حيث أوضحت هناك آراء تدور على ساحة علم النفس تمثلت في تساؤلات حول الروحانية والدين وعلاقتها بعلم النفس و تفجرت هذه التساؤلات في اجتماعات جمعية السيكولوجيا الاجتماعية والتي خصصت لموضوع (الدراسة العلمية للدين) وكان في طبيعة التساؤلات:

ما هو حاصل الذكاء الروحي؟ وهل هناك فعلاً شيء يدعي الذكاء الروحي؟ وهل يمكن أن تقيس حكمة الشخص بعد العقل الحاذق؟

وقد تصدى إيمونز (Emmons, 2000) للإجابة عن بعض هذه التساؤلات من خلال محاولته لتطوير بعض معايير (جاردينر) في نظريته عن الذكاء الروحي (Spiritual Intelligence) حيث قدم مقالا يوضح الروحانية كشكل من أشكال الذكاء. ودلل على ذلك بأن الروحانية مجموعة من القدرات والاستعدادات التي تمكن الفرد من حل المشاكل، وتحقيق الأهداف في حياتهم اليومية.

وقد حدد إيمونز (Emmons, 2000) خمسة مكونات لما أسماه بالذكاء الروحي (Spiritual Intelligence) وهي: القدرة على التسامي والقدرة على الدخول في حالات روحية عالية من الوعي والقدرة على استثمار الأنشطة اليومية، والأحداث والعلاقات مع الإحساس بما هو مقدس

والقدرة على استخدام المصادر الروحية في مواجهة المشاكل اليومية والقدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة (مثل التسامح، التعبير عن الاعتراف بالجميل، التواضع، إظهار العطف).

وقام (Gardner, 2000) بالتعليق على مقال (Emmons) معبراً عن اعتراضه على كون الروحانية نوعاً من أنواع الذكاء، إلا أنه رأي أن بعض هذه المظاهر من الروحانية التي تنبثق عن الخبرة الظاهرة، والقيم وأنواع السلوك المرغوب فيها تعتبر خارج مجال الذكاء، لكنها لا تعتبر عن نوع من الذكاء، وخلص إلى مشروع (Emmons) قد يكون مقبولاً كمبدأ إلا أنه يثير قضايا كثيرة وشائكة مثل القدسية، وحل المشكلة، وقدرة التوحد الديني وهي تستحق المزيد من البحث والتقصي.

ومنذ عام 2000 تم نشر العديد من الكتب باستخدام عناوين الذكاء الروحي منها: كتاب (الذكاء الروحي: الذكاء المطلق) لدانا زوهار (Danah Zohar) بالمشاركة مع إيان مارشال (Ian Marshall)، وكتابتهم هو مقتطفات من بين افتراضات الأسس العصبية للروحانية مزجت مع الحقائق الجديدة التي تم التوصل إليها. وهكذا، فعلى سبيل المثال، فإن الذكاء الروحي كما هو التفكير العقلاني يعرف كخط يربط الخلايا العصبية ببعضها، كما يمثل الذكاء العاطفي شبكة من الخلايا العصبية تتفاعل باستمرار في تبادل لنبضات كهربائية وتتأرجح نسبة الذكاء الروحي في الخلايا العصبية حول 40 ميغاهرتز في جميع أنحاء الدماغ. وتسمي زوهار ذلك بالتفكير التوحيدي (Zohar & Marshall, 2000).

وفي عام 2001 نشر ريتشارد ولمان (Richard Wolman) وهو طبيب نفساني اكلينيكي يدرس في جامعة هارفارد الطبية لأكثر من 25 عاماً، نشر كتاباً بعنوان لماذا يهيك التفكير مع روحك: والذكاء؟ وتطرق فيه إلى كون أن الذكاء الروحي هو قدرة الإنسان على طرح الأسئلة حول معنى الحياة، وخبرته في نفس الوقت على الربط السلس بين كل واحد منا والعالم الذي نعيش فيه وبادر ولمان بتصميم (PsychoMatrix) (مصفوفة الروحانيات) وهي عبارة عن اختبار يحتوي على 80 من مواقف الخبرة الروحية والسلوك وخلص إلى أن الذكاء الروحي يمكن تحليله إلى سبع فئات هي الروحانية، واليقظة، والتثقيفية، والجماعة، والإدراك خارج الحواس والطفولة الروحية، والصدمات النفسية (Wolman, 2001).

بعد ذلك جاءت سينثيا ديفيس (Cynthia Davis) ، وهي أخصائية نفسية اكلينيكية استرالية، أكملت تدريبها في قسم الطب النفسي في كلية الطب في جامعة ملبورن ومستشفى في أوستن، وبعد مسحها تعاريف مختلفة الذكاء الروحي، قامت بتأليف كتاب في الذكاء الروحي و ذكرت فيه أن الذكاء الروحي هو الطريق النهائي للمعرفة ويستخدمه الإنسان لتصور الاحتمالات البعيدة ويستخدم أيضا لفهم الألم، للرد على الأسئلة الفلسفية الأساسية حول الحياة والبحث عن معنى وجوده (Davis, 2003).

كما نشرت عام 2002 فرانسيس فوجان (Fnsis Fogan) مقالا عن الذكاء الروحي في مجلة علم النفس الإنسانية، في المجلد رقم 42، العدد 2، وقد استخدمت فوجان علم النفس عبر الذاتي لتعريف الذكاء الروحي بوصفه متميز عن كل من الدين وعلم النفس و ذكرت فوجان في مقالتها أن الذكاء الروحي يفتح القلب وينير العقل، ويلهم الروح، ويربط نفسية الإنسان الفردية بالأرض الكامنة وراء الوجود. وتطوير الذكاء الروحي يمكن أن يتم بالممارسة، ويمكن أن يساعد الشخص للتمييز بين الواقع والوهم. وأعربت عن أن الذكاء الروحي يكون في أي ثقافة بالمحبة والحكمة، والخدمة أيضا يمكن أن تساعد الشخص اكتشاف الخفية الروحية للذكاء الروحي ويكون منبعا للحب والفرح تحت التوتر والاضطراب في الحياة اليومية (Vaughan, 2002).

تعريفات وأبعاد الذكاء الروحي:

رغم حداثة موضوع الذكاء الروحي فقد اختلفت تعريفاته باختلاف الإطار النظري للباحثة في هذا المجال وهذه التعريفات:

تعريف ايمونز (Emmons, 2000, p13) بأنه: "مجموعة من القدرات والاستعدادات التي تمكن الأفراد من حل المشاكل، وتحقيق الأهداف في حياتهم اليومية".

واقترح ايمونز خمسة أبعاد للذكاء الروحي هي:

1. القدرة على التسامي (القدرة على تجاوز الجسدية والمادية).
2. القدرة على الدخول في حالات روحية عالية من الوعي (القدرة على تقديس التجربة اليومية).
3. القدرة على استثمار الأنشطة اليومية، والأحداث والعلاقات مع الإحساس بما هو مقدس

4. القدرة على استخدام المصادر الروحية في مواجهة المشاكل اليومية (القدرة على استخدام الموارد الروحية على حل المشاكل).
5. القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة (المغفرة - الامتنان - التواضع - التعاطف - الشفقة)، وفي مرحلة لاحقة الغي ايمونز القدرة الخامسة نظرا لتركيزها على السلوك البشري بدلا من القدرة الروحية.

فقد عرف زوهار و مارشال (Zohar & Marshall, 2000, p143): الذكاء الروحي بأنه "الذكاء الأسمى الذي يحل مشاكل المعنى والقيمة، والذي يمكن معه أن نضع أفعالنا وحياتنا في أغرض وأغنى سياق لإعطاء معان، والذكاء الذي يمكن معه وضع خطة عمل واحدة أو رسم طريق واحد للحياة". واقترح زوهار ومارشال الأبعاد الآتية:

1. الوعي الذاتي: بمعرفة ما أعتقد فيه وقيمته، ويحفزني بعمق.
2. العفوية: العيش والاستجابة للحظة التي نعيشها.
3. أن تكون الرؤية والقيمة التي تقودها: بديلا عن المبادئ والمعتقدات العميقة، والعيش وفقا لذلك.
4. الشمولية: رؤية أكبر للأنماط والعلاقات والاتصالات، وبعد الشعور بالانتماء.
5. الرحمة: بعد نوعية الشعور، مع التعاطف وعمقه.
6. الاحتفاء بالتنوع: تقييم الخلافات مع الآخرين، وليس على الرغم منهم.
7. حقل الاستقلال: الوقوف ضد الحشد عند وجود قناعات للمرء.
8. التواضع: البعد عن الشعور بأنه أكبر لاعب في الدراما، وانه الوحيد الصحيح في العالم.
9. الميل إلى التساؤلات الأساسية: "لماذا؟" أسئلة: تسيير في الحاجة إلى فهم الأمور والحصول ولو على الحد الأدنى منها.
10. القدرة على إعادة الصياغة: بالعودة الدائمة من حالة أو مشكلة ورؤية الصورة الأكبر، ورؤية المشكلات في سياق أوسع.
11. الاستخدام الإيجابي للشدائد: بالتعلم والنمو من الأخطاء والنكسات، والمعاناة والشعور بالعودة للتعاون، لإعادة الأمور إلي نصابها.

أما كليف سيمبكينز (Clive Simpkins, 2000, p295): فيعرف الذكاء الروحي بأن الذكاء الروحي غير ديني بالضرورة أو حتى معتمد على الدين كأساس له، ويمكن تعريفه أو ملاحظته

من خلال بعض المعايير المقنعة مثل: احترام الصدق، التعاطف، كل مستويات الوعي، التعاون البناء، إحساس الفرد بكونه وحدة من الفريق متكامل، سماحة الروح والعمل، القدرة على الاندماج في الكون، الإحساس بالراحة مع الآخرين وبالوحدة بدونهم.

كما يعرف نوبل (Noble, 2000, p145) الذكاء الروحي بأنه " قدرة بشرية فطرية ومثلها مثل أي قدرة أو موهبة تكون مضمنة في كافة الجوانب و بدرجات مختلفة لدى الأفراد" وقد اتفق نوبل (Noble) مع إيمونز (Emmons) في الأبعاد التي اختارها للذكاء الروحي إلا انه ميز خاصتين إضافيتين وهما إدراك أن الحقيقة أو الوقع الفيزيقي والذي يكون متضمنا داخل الواقع الكبير المتعدد الأوجه والأبعاد والذي من خلاله يتفاعل الأفراد بقصد أو بدون قصد من حين لآخر، أما الخاصية الثانية فهي المتابعة المقصودة الواعية للصحة النفسية ليس فقط من أجل الذات ولكن من اجل المجتمع عامة.

ويعرف ولمان (Wolman) المشار إليه في (أحمد، 2007، ص147): الذكاء الروحي بأنه القدرة الإنسانية لسؤال الأسئلة النهائية حول معنى الحياة ولمواجهة الاتصال المستمر بين الفرد والعالم الذي يعيش فيه ويطلق على ذلك التفكير بالروح، وقد قام ولمان بعزل سبعة عوامل للذكاء الروحي هي:

1. القدرة الروحانية.
2. الشعور بمصدر أعلى لقوة.
3. القدرة على التركيز على العمليات العقلية والجسمية.
4. الحدس (الفهم ألاحسي والقدرة على إدراك بعض الأمور الميتافيزيقية).
5. القدرة على التعاطف الاجتماعي و المشاركة الاجتماعية.
6. القدرة على تقبل الصدمات العاطفية والنفسية.
7. روحانيات الطفولة.

أما بوزان (Buzan, 2001): فقد ركز في تعريفه على مظاهر الذكاء الروحي حيث يرى أن الذكاء الشخصي هو معرفة و تقدير و فهم الذات وأن الذكاء الاجتماعي هو معرفة و تقدير و فهم للأشخاص الآخرين، أما الذكاء الروحي والذي يتقدمها فهو معرفة و تقدير و فهم كل أشكال الحياة

الأخرى بما فيها الكون ذاته) ويرى بوزان أن أهم مظاهر الذكاء الروحي هي: (Buzan, 2001, p9-10)

1. المعني.
2. إعطاء الصورة الجسمية.
3. رؤية الحياة وأهدافها.
4. العطف والامتنان.
5. الطبيعة المرحية.
6. البراءة الطفولية.
7. الاعتقاد بالطقوس.
8. السلام.
9. الحب.

أما فيلجسورث (Wigglesworth, 2004): فيعرف الذكاء الروحي بأنه القدرة على التصرف بعاطفة وحكمة مع التأكيد على السلام الداخلي والخارجي بغض النظر عن الظروف.

وحدد فيلجسورث أبعادا للذكاء الروحي تتمثل في: (Wigglesworth, 2004)

1. الوعي بالأننا الأعلى للذات.
2. الوعي الشامل.
3. إعلاء الذات العليا.
4. اعلاء الوجود الاجتماعي الروحي.
5. معلم / قائد حكيم وروحي فعال.
6. عامل تغيير حكيم وفعال.
7. اتخاذ قرارات عاطفية وحكيمة.
8. وجود هادئ ومعالج.
9. الاندماج مع تدفق مجريات الحياة، وقد تم إدراج تحت كل بعد من هذه الأبعاد، أبعاد فرعية تمثل مهارات الذكاء الروحي.

وحدد جون (Mayer) أن أبعاد الذكاء الروحي هي:

1. تجاوز الوجود الفردي و الشعور بالانتماء للعالم الإنساني.
2. الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي.
3. استخدام الروحانية في معالج الأنشطة اليومية، الأحداث والعلاقات.
4. تنظيم الوعي للإمام بمشاكل الحياة.
5. التصرف المستقيم وبطرق سوية (يشمل الامتثال، التواضع، الرغبة في الانجاز وبطرق سليمة).

ويرى جورج هاريس (Georg Harris) المشار إليه في حسين (2008، ص 27) أن سمات الذكاء الروحي تنحصر في:

1. المرونة.
2. الإدراك الذاتي.
3. القدرة على مواجهة المشاكل وتحمل المعاناة.
4. القدرة على الرؤية الملهمة (الحدس).
5. القدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء المختلفة (التفكير الكلي).
6. انعدام القدرة أو الرغبة في إحداث الأذى.
7. الميل للتدقيق وتوجيه في إحداث الأذى.
8. القدرة على العمل ضد الأمور التقليدية.

ويعرف أحمد الذكاء الروحي بأنه "مجموعة من السمات الفطرية التي يتسم بها الفرد وتدعمها بيئة طفولته فتكسبه قدرات روحانية تمكنه من الدخول في حالات من النمو تساعد على التركيز والسيطرة على العمليات العقلية والجسمية بما يحقق له إمكانية توجيه علاقاته الاجتماعية ومواجهة الصدمات النفسية والعاطفية وتزيد من حدسه" (أحمد، 2006، ص386).

مفهوم الذكاء الروحي لدى العلماء العرب والمسلمين:

رغم أن الفضل يرجع لروبرت إيمونز (Robert Emmons) في إبداع نظرية الذكاء الروحي إلا أن جذور هذا النوع من الذكاء ترجع إلى عهود بعيدة فهناك كثير من الإشارات في التراث

السيكولوجي أكدت أهمية الجانب الروحي في مهارات الحياة. وإلى أهمية الجانب الديني في العمليات السيكلوجية منهم على سبيل المثال ببر (Buber, 1958) كوبف Hinterkopf, (1958)، وكامبيل ومكماهون (Campbell & Macmahon, 1985)، جوورسكي (1998) (Jaworski).

كما أنه على المستوى العربي فإن هناك إشارة واضحة لسيد أحمد عثمان المشار إليه في (أحمد، 2006) في كتابه الإثراء النفسي- دراسة في الطفولة ونمو الإنسان، عام 1968 حيث ورد فيه حديثاً واضحاً وجلياً عن مفهوم أكثر ما يكون قرباً للذكاء الروحي، ذلك فيما أطلق عليه سيد عثمان الحاسة الأخلاقية والتي تدل على نوع النشاط النفسي الحدسي، الحكمي التفضيلي لنوع من السلوك أو لموضوع من الموضوعات دون غيره، وهذا النشاط النفسي يتضمن إدراكاً تفضيلاً ونشاطاً من وراء الوعي، قابل لأنه يستضيء بنور الوعي ويسترشد، إنه نشاط نفسي يخضع لكل ما يخضع له النشاط النفسي الإنساني و إن كان له تميزه الخاص من حيث هو نشاط حدس تفضيلي مباشر والحاسة الخلاقية وأن كانت ميزاناً و حكماً داخلياً فإنها لا تعمل عملها في الداخل فقط، ولا تعمل في حدود الذات فحسب، إن نشاطها موجه إلى الخارج، إلى الوسط الاجتماعي والثقافي. بل أن سيد عثمان كان له سبق آخر في هذا المجال أيضاً حينما حدد في كتابه (المسئولية الاجتماعية والشخصية المسلمة) أن نواة الشخصية المسلمة هي العبودية والتقوى والإحسان وأن محاولة النفاذ إلى أعماق كل عنصر من تلك العناصر وهي أعماق زاخرة بالمعاني جياشة بالقوى ستوصل إلى أبعاد أكثر بكثير مما توصل إليها (Emmons) كأبعاد للذكاء الروحي.

والمطلع في الإبداعات الفلسفية والعلمية للمفكرين المسلمين القدامى يجد أن للذكاء الروحي مكانة بارزة في أعمالهم فإن ذا النون قدم في القرن الثامن الميلادي تعريفاً للعاقل يقترب كثيراً من الذكاء الروحي حيث رأى أنه " ليس بعاقل من طلب الإنصاف من غيره لنفسه ولم ينصف من نفسه لغيره، وليس بعاقل من نسى الله في طاعته وذكر الله في مواضع الحاجة إليه، كما أن البيروني في القرن العاشر الميلادي يرى في كتابه الآثار الباقية يجب علينا إذا طلبنا الحقيقة أن نتحرر من النزعات، والرغبة في الاستعلاء والتشامخ (حسين، 2008).

وها هو أبو الفرج الجوزي يتوصل إلى وضع بعض مكونات الذكاء الروحي فيما حدده عن العقل التام: الكبر منه مأمون، والرشد مأمول، والتواضع أحب إليه من الشرف والذل، لا يتبرم

من إجابة ملهوف أو تقديم معروف، أن يرى جميع أهل الدنيا خيراً و أنه شرهم ليجود عمله ويصلح دائماً من شأنه. كما يستشهد الجوزي بقول ابي الدرداء والذي هو ابلغ ما يكون تعبيراً عن تعريف للذكاء الروحي: إن العاقل يتواضع لمن فوقه، ولا يزدري من دونه، يمسك الفضل من منطقة يخالق الناس ويحرص على الإيمان فيما بينه وبين ربه، ويمشي في الدنيا بالتقية والكتمان (أحمد، 2006؛ حسين، 2008).

كما يجدر الإشارة إلى العديد من الموضوعات التي قدمها عدد من العلماء الغربيين عن الذكاء الروحي عند محي الدين ابن عربي والتي قدمه موريس (Morris) والتي يرى فيها أن المحتويات تتمثل في المرحلة من القراءة إلى الإدراك و تشمل الإبحار والاستماع والنظر والتذوق ثم العودة وهي مفاهيم صوفية رمزية خالصة (ابو حطب، 1996؛ أحمد، 2006؛ حسين، 2008).

أهمية الذكاء الروحي:

تؤكد زوهار (Zohar, 2004) على حقيقة أن الحواسيب الآلية تمتلك حاصل ذكاء (IQ) - أي ذكاء معرفي - إذ أنها تتعرف على القواعد وتستطيع أجزائها وتنفيذها من دون أن تخطيء، ولدي الحيوانات في اغلب الأحيان حاصل ذكاء عاطفي (EQ) فلديها إحساس بالوضعية التي هي فيها، وتعرف كيف تستجيب لها استجابة مناسبة، ولكن لا الحواسيب، ولا الحيوانات تسأل "لماذا" لدينا هذه القواعد الوضعية، أو ما إذا كان يمكن أن نغير هذه القواعد، وذلك لأنها تعمل في نطاق محدود، وتلعب "لعبة محدودة" بينما الذكاء الروحي هو الذي يميز الكائنات الإنسانية، ويجعلها تستطيع أن تكون مبدعة ومبتكرة، وأن تستطيع تغيير القواعد والأوضاع التقليدية للحياة وتصنع قواعد جديدة بدلاً منها، كما يمنحها القدرة على التمييز بين الأشياء والأمور كلها، وبذلك يمنحها جمال الخلق والقدرة على تطويع القواعد والقوانين غير المرنة بالفهم والتعاطف، كما يمنحها قدرة مساوية على إدراك متى يكون للفهم والتعاطف حدودهما، ويجعل لديهما القدرة على تخيل حلول ممكنة غير محسوسة. ومن ثم تجعل الكائنات البشرية تعلو فوق الذات البشرية. وهنا يكمن الاختلاف الرئيسي للذكاء الروحي عن الذكاء العقلي وكذلك العاطفي. إذ تضيف زوهار أن الذكاء العاطفي كما عرفه جولمان يسمح بالحكم على ما نحن عليه، ثم بالتصرف تصرفاً ملائماً في نطاقه، وهذا يعني العمل في نطاق حدود الوضعية، مما يتيح لها أن تقودنا.

في حين أن ذكائنا الروحي يسمح لنا أن نسأل عما إذا كنا نود أن نكون في هذه الوضعية المعينة أم سنغيرها ونقيم وضعية أفضل منها (Zohar, 2004).

ولقد وصف بوزان (Buzan, 2001) عالم اليوم بأنه سقيم روحياً يحتاج أفراداً إلى التوجيه نحو الطريق المستقيم الذي افتقدوه في ظل حياة الروتين اليومي، لهذا فقد جاء الاهتمام العالمي بتنمية الذكاء الروحي في وقته المناسب ليتنقل من الظلام الروحي إلى الوعي والتتوير، ويشمل نمو الذكاء الروحي سمو وتفوق في النمو الشخصي ويمتد ليصل للنمو النفسي الصحي، ويبدأ بزرع الثقة والوعي الذاتي والصدق والتواضع وفعل الخير والأصالة واحترام الاختلافات والرغبة في مساعدة الآخرين والمسالمة والميل للعطف والكرم وهذه السمات توجد أيضاً لدى الأشخاص ذوي الصحة النفسية الجيدة (Vaughan, 2002).

تنمية الذكاء الروحي:

أن شعور الفرد بأنه قادر على السيطرة على نفسه وعلى انفعالاته، والقدرة على تحمل تلك الانفعالات العاطفية التي تأتي مع الحياة وقد تتكرر من حين لآخر، يكون دال على الكفاءة والذكاء لدى هذا الفرد في تناول أمور الحياة وتحقيق التوازن بين المشاعر والعواطف فكل المشاعر والعواطف لها قيمتها وأهميتها، فبدون عاطفة تصبح الحياة راكدة ومملة ومقطوعة الصلة ومنعزلة عن ثراء الحياة، وإذا تجاوزت العواطف الحدود ولم تخضع لسيطرة أو تحكم أصبح الفرد في حالة متطرفة وملحة قد تصل للمرض والقلق والاكتئاب أحياناً بل والانتحار، إن مراقبة المشاعر السلبية هو مفتاح الصحة العاطفية، فالتطرف العاطفي الذي يصعب بعنف وتهيج يؤدي إلى فقدان الاتزان الشخصي وبالتالي تنتقل الحياة من مذاقها الحلو إلى المذاق المر، فالاهتمام بموازنة مشاعرنا يعتبر مهمة أساسية في حياتنا ويعد مهارة أساسية في الحياة يجب على الجميع تعلمها (حسين، 2008).

يري روب ولاين (Rob & Lyn) المشار إليه في (أحمد، 2007) بأن هناك بعض الناس لديهم ميل نحو الانطواء ومنهم من يتسم بالانبساط وهناك البعض الذي يسعى للعزلة والبعد عن المجتمع وآخرون يحصلون على قوتهم من اندماجهم مع الناس. وهنا لا بد أن نعلم أننا نحتاج الحصول على الطاقة من التواجد مع الآخرين، ويجب أن يتعلموا عدم الشعور بالخجل من اختلاطهم بالناس، وإن اختلاطهم بالآخرين يعلمهم كيف يشعروا بالراحة، والفرد يفعل ذلك

باستعمال كل روحانياته للاتصال بسلامه الداخلي، وإذا ما تعلم الأطفال ذلك، سوف يرتفع ذكاؤهم الروحي، ويجنبهم الشعور بالخجل، كل ذلك من الممكن أن يرسى في داخل نفس الطفل بذور جيدة للذكاء الروحي يستمر معه مدى العمر، فهذه القدرات تستطيع أن تنمي بعضها بعضاً.

وتتعرض سينيتار (Sinetar, 2000) لتوضيح كيف يمكن للإباء أن يخلقوا بيئات يمكن أن تربي المواهب الروحانية الفطرية لكل طفل، وتحذر من أن الخوف لا يعيق هذه العملية فقط وإنما يؤدي إلى تدني الذكاء الروحي لدى الأطفال ويهدر من قيمة التدريب الأخلاقي. وأن الطفل الذكي روحانياً لا بد من تربيته تربية تعينه على تطوير علاقات أقوى، وتعلمه كيف يعيش حياة أسعد، وكيف يستوعب الثمار الدينية من خلال الآباء. وترى سينيتار أن الإدراك الذي تكتب عنه من الممكن أن يظهر، في أي عمر لكن هناك إشارات مبكرة ترشد عن المواهب وتوشي بوجودها وربما تحجب القوالب الاجتماعية هذه الإشارات عن الظهور وربما تتمكن العوالم التي تخلق من قبل الآخرين من محو هذه المواهب بالمدخل الصناعية للنجاح والتي يختارها الآخرون.

وترى سينيتار أن تربية الذكاء الروحي لا تستلزم مساعدة الطفل فقط ولكنها تستلزم مساعدة الطفل والبالغين من حوله، وذلك لا يأتي إلا بتحقيق نقاط محددة (Sinetar, 2000).

1. احترام حاجة الطفل.
2. توفير وقت اللعب.
3. أن يغفر الكبار لأنفسهم جنبهم في الماضي ونرجسيتهم ويتحركون لاكتساب الذكاء الروحي بالتدريب والعمل الفاعل.

ويرى ليفين (Levin, 2000) أن الوعي الإنساني يتطور ويتسع من خلال دمج حاسة سادسة، هي حاسة ما بعد البصر والرائحة والتذوق والشم، حاسة تنتمي للوجه الآخر من بيئتنا. ويرى ليفين أن بداية الرحلة للذكاء الروحي هي التأمل: وهي مرحلة جذب ما هو متضمن في داخل الفرد إلى وعيه، وهي بداية قد تكون جيدة، لكن الأهم هو أن يتحول ما يستطيع الفرد التوصل إليه من خلال ذاته إلى القدرة على السلوك بناء عليه، فان تكامل الجانب الروحي للشخص ليس من عالمة الخارجين ولكنه من المبادئ الروحية المتضمنة بداخله. ويقول ليفين أن تعليم

الروحانية من خلال الدراسة أو الكتب لا يجعلك قادراً على إبراز ما تعلمته، ولن يغير من سلوكك أو تصرفك، ولكن الطريق الوحيد لاستيعاب الروحانية كجزء من ذلك هو التطلع إلى مشاعر الأكثر عمقاً، وهو ببساطة التصرف من منظور الذكاء الروحي. أنت لست بحاجة لزعيم أو قائد ديني يصلك بالحقيقة الروحانية أنت الذي يجب أن تعي كيف تبصر ما بداخلك، وتعيد التعرف على ذاتك، وإن تقوم بخلق ارتباطك الخاص بالروح وبالضوء الذي ينبعث من داخلك. من خلال كل ذلك يتضح لنا لماذا احتلت موضوعات التربية الروحية والنمو الروحي والتربية الأخلاقية مساحة متسعة من النقاش في السنوات الأخيرة.

2- الضغوط المهنية (Occupational Pressures)

منذ بداية نشأة الكون و عبر ملايين السنين، عاش الإنسان باحثاً عن الاستقرار، والأمان، جاريماً وراء الراحة التي تعطيه الاتزان، فمنذ تلك الأزمان وهو ينشد الطمأنينة له ولأبنائه فهو يسعى لتخفيف عبء الحياة عن كاهله، ولما ازدادت الحياة تعقيداً وقوة وتوسعت وازدادت مطالبها وحاجاتها، ازدادت الضغوط الواقعة عليه لتلبية تلك المطالب فلا يستطيع التوقف عن مجارة ذلك، لأنه سيتخلف عن اللحاق بها، مما اضطره إلى مواكبة التسارع لتحقيق الرغبات والمطالب، هذا الإسراع زاده مرة أخرى من الضغط على النفس وتحميلها أكثر من طاقتها بغية اللحاق بموكب الحضرة بكل ما يحمله من قسوة ورخاء، فالحضارة تحمل معها رياح التغيير، والتغيير يحمل معه التبدل في السلوك، وينتج عنه بعض الانحرافات، وهي بالتالي نتاج الحضارة. إن الضغوط بكل أنواعها هي نتاج التقدم الحضاري المتسارع الذي يؤدي إلى إفرار انحرافات تشكل عبئاً على قدرة ومقاومة الناس في التحمل، فرياح الحضارة تحمل في طياتها آفات تستهدف النفس الإنسانية (الامارة، 2006).

فالإنسان المعاصر قد ينجح في استيعاب النمو المتسارع لمتطلبات الحضارة، لكنه يخسر بالنتيجة قدرته الجسدية والنفسية ومقاومته في التحمل مما يؤدي إلى استنزاف تلك الطاقة وتدميرها، ويعني ذلك تدمير الذات. لأنه يتعرض إلى مواقف ضاغطة ومؤثرات شديدة من مصادر عديدة كالبيت والعمل والمجتمع، حتى أطلق البعض على هذا العصر عصر القلق والضغوط النفسية. ويعود ذلك إلى تعقيد أساليب الحياة، والمواقف الأسرية الضاغطة وبيئة العمل، وطبيعة الحياة الاجتماعية، فالأهداف كثيرة والأمانى والتطلعات عالية ولكن الإحباطات والعوائق كثيرة (الكبيسي، 2003).

لذلك تتسم بيئة هذا العصر بالتغيير السريع والمستمر نتيجة التفجر العلمي التكنولوجي والسكاني وجميع هذه التغييرات تشكل ضغطاً بشكل عام على الإنسان، ومن أنواع هذه الضغوط الضغط المهني الناجم عن الانخراط في مجال العمل (ابو نبعه، 1999).

فذلك سعت واهتمت الإدارة في المنظمات الحديثة بأساليب وطرق تحفيز العاملين وإثارة دوافعهم وتحقيق الرضا الوظيفي، وتنمية مشاعر الولاء التنظيمي لديهم، لتحقيق التنظيم لأهداف العاملين لا يتأتي إلا بوجود قوى عاملة ملتزمة ومخلصة لأهداف التنظيم، ومقتنعة بالسياسات الإدارية، ومتعاونة وواثقة في قيادتها الإدارية، وراضية وآمنة بمستقبلها الوظيفي، وقد أصبح تحقيق المنظمة لأهدافها بفاعلية وكفاءة تتطلب وجود أفراد لديهم اتجاه إيجابي نحو المهنة والمنظمة لتعينهم وتساعدهم على تحمل ضغوط العمل لديهم. وقد حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام متزايد من الباحثين خلال العقود الثلاثة الماضية، ويرجع هذا الاهتمام إلى أن الإنسان يمثل أهم وأعلى عناصر الإنتاج في بيئة العمل (حسين، 2008؛ لطفي، 2008).

مفهوم الضغوط المهنية:

نظراً لشيوع استخدام كلمة ضغوط سواء في الحياة العامة، أو في مجال العمل، فقد يتبادر إلى الذهن أن من السهل إيجاد تعريف محدد لهذا المفهوم بصفة عامة، ومفهوم الضغوط المهنية بصفة خاصة ذلك أن مفهوم الضغوط أصبح محط اهتمام الباحثين في مجالات مختلفة كعلم النفس والاجتماع والإدارة والسلوك والطب وغيرها، مما أدى إلى تعدد الزوايا التي يتم تعريفه واستخدامه ودراسته (الأحمدي، 2002).

وقد تم تعريف الضغوط المهنية بطرق مختلفة من قبل الأكاديميين والباحثين في مختلف مجالات الدراسات (النفسية والطبية الحيوية، الإدارة، والعلوم الاجتماعية). كما يمكن أن يكون للضغوط المهنية مفاهيم تختلف من فرد لآخر (محمد، 2005؛ مغربي، 2008؛ Kenny, et al., 2000).

كما يرى ابدان (Abdin, 2008) أن مفهوم الضغط المهني يترادف مع مفهوم ضغوط العمل، وضغوط الوظيفة والضغوط المتصلة بالعمل حيث تستخدم هذه المصطلحات بالتبادل في الأدبيات

التي تشير إلى التوترات الناتجة من العوامل المتعلقة بالوظيفة أو المهنة، وقد وصف الضغط المهني بأنه نتاج عدم توافق بين الفرد وبيئته أو عمله.

ويعرف بهر ونيومان (Beehr and Newman, 1978) الضغط المهني باعتباره محصلة لتفاعل عوامل وشروط العمل مع الحالات النفسية أو الفسيولوجية للعامل أو العاملة، والتي تؤدي إلي أن تحيد هذه الحالات عن خطها المعتاد، ويمكن أيضا أن يكون الضغط المهني علي الجانب العقلي أو العاطفي أو السلوكي كحالات ضعف ناجمة عن عناصر في بيئة العمل التي هي في جزء كبير منها في وعي العمال.

كما يعرف ساتكليف (Sutcliffe, 1978) الضغط المهني بأنه خبرة من مشاعر غير سارة، مثل التوتر، والإحباط والقلق والغضب والاكتئاب من جراء التوتر المهني.

ويري ابدان أن تعريف الضغط المهني الذي يبدو أنه الأكثر قبولا من قبل الأكاديميين والباحثين هو الذي اقترحه المعهد الوطني للولايات المتحدة للسلامة المهنية والصحة

(The United State's National Institute of Occupational Safety and Health) والذي حدد الضغط المهني باسم الاستجابات الجسدية والعاطفية الضارة التي تحدث عندما تكون متطلبات عمل لا يتناسب مع الموارد، واحتياجات العمال (Abdin, 2008).

ويري هوتمان (Houtman, 2005) أن الضغط المهني هو نمط من التفاعلات التي تحدث للعاملين عندما لا تتناسب متطلبات العمل مع مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم مما يحد من قدراتهم علي التأقلم أو وجود خلل واضح في التوازن بين المطالب والموارد البيئية أو الشخصية. مما قد يؤدي إلي ردود فعل فسيولوجية واستجابات عاطفية ومعرفية وسلوكية .

ويضيف ابدان (Abdin, 2008) أن الضغط هو عامل متأصل في أي نوع من المهن أو الأعمال وفي أفضل حالاته يمكن أن يتمثل الضغط في الدافع الذي يدفع الفرد إلى السعي للتميز. ومع ذلك، يمكن أن يكون في حالات متزايدة من التوتر مما يؤدي إلى نقص في الإنتاجية وفقدان الثقة، وعدم القدرة على أداء المهام الروتينية. ونتيجة لذلك تفقد نوعية الموظفين حماسهم لعملهم والانسحاب في نهاية المطاف من المؤسسة.

ويتضح لنا من المفاهيم السابقة أن هناك ثلاثة عناصر رئيسية تعمل على إحداث الضغوط المهنية وهي: (أبو نبعه، 1999).

1. المثيرات السلبية المزعجة التي يتعرض الموظف لها في العمل.
2. استجابة الموظف (ردود الفعل) لهذه المثيرات السلبية.
3. حدوث الضغط المهني.

كما يمر الضغط المهني بثلاث مراحل قبل أن يؤثر على الفرد، حيث يشير عسكر (2000) أن سيلبي (Seley) قد حدد هذه الثلاث مراحل بما يأتي:

المرحلة الأولى:

مرحلة الإنذار أو التنبيه (Alarm Phase): وفيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات عندما يدرك الفرد التهديد الذي يواجهه، كازدياد التنفس، وازدياد السكر والدهون في الدورة الدموية، وتشد العضلات ليتهيأ الجسم لعملية المواجهة، وتعرف هذه التغيرات بالاستثارة العامة.

المرحلة الثانية:

مرحلة المقاومة (Resistance Phase): وتحدث عندما يتحول الجسم من المقاومة العامة إلى أعضاء حيوية معينة تكون قادرة على الصمد لمصدر التهديد، وتخففي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

المرحلة الثالثة:

مرحلة الاستنزاف (Exhaustion Phase): مرحلة تعقب المقاومة إذا استمر التهديد، غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفدت، وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها الوفاة في حالات معينة.

ويستخلص سيلبي (Seley) المشار إليه في (أبو نبعه، 1999)، ثلاث نتائج للضغط المهني هي:

1. يوجد لضغط المهني ردود فعل أكيدة على الأفراد الذين يتعرضون لها.
2. يختلف شكل رد الفعل بين الأفراد بسبب الفروق الفردية بينهم وكذلك نوع وحدة هذه الضغوط و درجتها.
3. يوجد لعقل الإنسان وجسمه حدوداً لما يمكن احتمالاه ومقاومته، وأن زيادة تلك الضغوط إلى ما بعد ذلك الحد يولد بعض الأمراض والسلوك المرتبك والقرارات الخاطئة وبالتالي يؤثر سلباً على أداء الفرد لعمله.

مصادر الضغوط المهنية:

ذكرت أرنوط (2004) أنه لا توجد هناك قائمة مقبولة بالمواقف الضاغطة، إذ إن مصادر ضغوط العمل متنوعة، وتنقسم إلى عدة مصادر رئيسة تكمن في شخصية الموظف نفسه، وفي التنظيم الوظيفي، والمصادر الخارجية ، وفيما يأتي توضح لكل مصدر من هذه المصادر.

المصادر الشخصية للضغوط المهنية: تلعب شخصية الفرد دوراً هاماً في تحديد معاناته وردود فعله نحو الضغط المهني، وتختلف من شخص لأخر وتشتمل على ما يأتي:

1. نمط الشخصية (A & B): تشير الدراسات إلى أن نمط الشخصية (A) يستجيب بقوة أكبر من نمط الشخصية (B)، كما أنه أقل تكيفاً مع الضغط فالشخص من نمط (A) عادة ما يلوم نفسه على النتائج السلبية بعكس نمط الشخصية (B) الذي يتحاشى لوم نفسه ويعزي النتائج إلى صعوبة العمل أو الحظ السيئ (نجاح، 2004).
2. مركز التحكم في الأحداث (داخلي وخارجي) (Locus of Contro): إن الفرد الذي يعتقد أنه يستطيع التحكم بالأحداث والسيطرة بدرجة كبيرة هو أكثر تحملاً للتهديدات والضغوط التي يتعرض لها في حياته من ذلك الشخص الذي لا يعتقد بأنه يستطيع التحكم بمراكز الأحداث (ابو نبعه، 1999) .
3. الأحداث الضاغطة في حياة الفرد: إن الفرد الذي يتعرض للأحداث الضاغطة في حياته بدون أن يمرض قد يختلف في شخصيته عن الفرد الذي يسقط فريسة المرض عقب تعرضه لهذه الأحداث (هيجان، 1998).

4. السمات الشخصية للفرد: أن لبعض سمات الشخصية تأثيراً مهماً في الطريقة التي يستجيب بها الفرد لمواقف الضاغطة في حياته العملية. فالشخصية المنطوية هي أقل اجتماعية وأكثر استقلالية من الشخصية المنفتحة، أما الشخصية الغير محددة، فإنها تعاني من مستوى عالي من الضغط بسبب الدور على عكس الشخصية الجامدة والحازمة التي تواجه وتلوم الآخرين على ما يحدث من مواقف ضاغطة (هيجان، 1997؛ نجاح، 2004).

5. قدرات الفرد وحاجاته: إن لعملية التوافق بين قدرات الفرد وحاجاته ومتطلبات العمل أثراً في تحديد درجة معاناته للضغط المهني، فكلما زاد التوافق الفرد مع متطلبات الوظيفة، وأشبعت حاجاته المهنية وقلت درجة معاناته من ضغط العمل. فقدرات الفرد وحاجاته هي التي تحدد درجة الضغط عنده (نجاح، 2004).

6. الحالة النفسية والبدنية: إن للحالة النفسية والبدنية للفرد تأثيراً بليغاً في درجة معاناته من الضغط المهني. لأن الحالة تحدد طبيعة الاستجابة للضغط الشديد. فمثلاً التعب الشديد يزيد من مسببات الضغط ويكون مستوى تأثير الضغط كبيراً، كما أن الإحباط يقلل من مستوى مقاومة الفرد للضغط. وللحالة الصحية أيضاً تأثير كبير على مستوى معاناة الفرد من الضغط فالصحة الجيدة تجعل الفرد اقل تعرضاً للمرض عند مواجهته للمواقف الضاغطة (القرني، 2003).

التنظيم الوظيفي ويندرج تحت التنظيم الوظيفي المتغيرات الآتية التي قد تعد من مصادر الضغوط المهنية:

1. الاختلاف المهني (Occupational Differences): لا تختلف الضغوط المهنية التي تواجه الموظف من مهنة إلى أخرى، حيث أن هناك مهناً يعاني فيها الموظف من ضغط العمل أكثر من غيرها مثل مهنة مراقب العمليات الجوية في المطارات حيث تتطلب تركيزاً شديداً لطاقت الفرد العقلية والبدنية (عسكر، 2000؛ القرني، 2003).

2. غموض الدور الوظيفي (Role Ambiguity): ويعني الافتقار للمعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في مؤسسة، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته (عسكر، 2000؛ الاحمدي، 2002).

3. صراع الدور الوظيفي (Role Conflict): وينشأ عندما يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقضة، أو عندما يعمل أشياء لا يرغبها أصلاً، أو لا يعتقد انه جزء من عمله (القرني، 2003؛ ارنوط، 2004).

4. زيادة وانخفاض عبء العمل (Role Overload & Underload): وتعني زيادة حجم الأعباء الموكلة للفرد إلى حد أعلى من المعدل المقبول، أو زيادة هذه الأعباء لمهام لا يستطيع القيام بها ضمن الوقت المتاح، أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد، في حين أن انخفاض عبء العمل يقصد به أن الفرد لديه عمل قليل، أو أن عملة غير كافي لاستيعاب طاقاته وقدراته واهتماماته (الاحمدي، 2002؛ ابو نبعة، 1999).

5. المسؤولية عن الأفراد (Responsibility In Charge): ويرى توجاد وفريديريكسون (Tugade and Fredrickson, 2004) أن مسؤولية الفرد عن أفراد آخرين لها تأثير كبير على ضغط العمل أكثر من مسؤوليته عن العوامل الوظيفية.

6. عوائق النمو والتقدم المهني (Job Growth): تعتبر عوائق النمو والتقدم المهني احد مصادر الضغط المهني كالاتقار إلى فرص الترقية، وعوائق الطموح، وعدم التأكد من المستقبل المهني، والتغير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد (Kinman, 2008).

7. عدم المشاركة في اتخاذ القرارات (Participation In Decision Making): أن المدى الذي يسمح فيه للفرد بالمشاركة في صنع القرارات له تأثير كبير عليه، حيث أن الفرد إذا لم يشارك بأفكاره ومعلوماته في عملية اتخاذ القرارات تكون النتيجة ليس فقط شعوره بالمعاناة من ضغط العمل، بل أيضا انخفاض في إنتاجيته ورضاه الوظيفي حيث يشعر انه مهمل، ومن شأن هذا يؤدي إلى المعاناة السلبية لدى الفرد، وقد يشعر بالعجز وفقدان التحكم في عمله، وهذا يؤدي إلى ضغط كبير في العمل (نجاح، 2004؛ عسكر، 2000).

8. سوء الهيكل التنظيمي (Organizational Structure): يعتبر الهيكل التنظيمي احد مصادر ضغط العمل، حيث أن تمركز السلطة وعدم تفويضها بشكل ملائم ووجود درجة عالية من الرسمية، ووجود إجراءات وقواعد وتعليمات مكتوبة مبالغ فيها والالتزام

بحرفيتها قد يرافقه تهديداً لحرية واستقلال الفرد، حيث يختلف المرؤوسون في قبولهم لنفوذ سلطة الرؤساء وبالتالي قد تؤثر بمجموعها على نفسية الفرد وتؤدي إلى شعوره بالضغط المهني (العميان، 2005).

9. الظروف المادية للعمل (Working Condition): وهي الظروف البيئية التي يعمل بها الفرد، حيث تساهم ظروف العمل غير المريحة في زيادة المعاناة من ضغط العمل ومن هذه الظروف: تلوث الجو، ودرجات الحرارة غير ملائمة، الضوضاء والاهتزازات والإضاءة المبهرة أو الخافتة، والأزدحام وسوء تصميم أماكن العمل، ومخاطر العمل كاحتمال التعرض للإصابات والحوادث (حريم، 2004).

10. فقر المساندة الاجتماعية (Social Support): ترتبط المساندة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من الآخرين بالجوانب المختلفة للصحة والاستقرار النفسي والاجتماعي، ويشير مفهوم المساندة الاجتماعية إلى الشعور بالراحة والمساندة التي يتلقاها الفرد من خلال اتصاله الرسمي أو غير الرسمي في الجماعات والأفراد، ومن هنا فإن فقر الدعم الاجتماعي يؤدي إلى الشعور بالضغط المهني (أبو كويك، 2007).

11. سوء العلاقات في العمل (Job Relation): يمكن أن تنشأ الضغوط المهنية من العلاقات غير الجيدة مع المرؤوسين والرؤساء والزملاء وكذلك العلاقات مع العملاء حيث تكون الثقة بينهم ضعيفة ولا يوجد رغبة بينهم للتعاون وكذلك عدم وجود اهتمامات مشتركة بينهم (Kinman, 2008).

12. عدم كفاية التعويض المادي Compensation: ويحدث عندما يدرك العاملون أن أجورهم أو رواتبهم لا تتناسب مع الجهود التي يبذلونها، وأنها أقل كثيراً من مستويات أجور أو رواتب المؤسسات المماثلة وهذا من شأنه أن يشكل مصدراً رئيسياً للضغوط المهنية (أبو نبعه، 1999؛ حريم، 2004).

المصادر الخارجية:

من المصادر الخارجية للضغوط المهنية الأعمال التي تختلف باختلاف المهن. فالوظائف الإدارية القيادية تعاني من مستوى عالٍ من الضغط بسبب ضغط الوقت، والصعوبات في تحقيق

معايير الجودة. وقد ركزت معظم الدراسات التي تناولت ضغط العمل على العوامل الخاصة بالعمل لما يمثله العمل من أهمية، ولأن هذه العوامل يمكن تغييرها لصالح الأفراد إذا ما توافر الإخلاص وروح الجماعة في تنظيمات العمل من الرؤساء والمرؤوسين (ياركندي، 2003).

الإستراتيجيات والأساليب الروحية والبدنية والمعرفية والسلوكية في التعامل مع الضغوط المهنية:

ويقترح بدران (2005) مجموعة من الاستراتيجيات لمواجهة الضغوط وهي: إستراتيجية الاسترخاء، والتنفس العميق، والانتباه للمؤشرات المبدئية لظهور الضغوط النفسية، وزيادة مهارات توكيد الذات، وتعديل روتين العمل.

واتخذت حنون (2001) مجموعة من الأبعاد كاستراتيجيات لمواجهة الضغوط هي: حل المشكلات، والتمارين الرياضية وسائل الدفاع والاسترخاء، والضبط الذاتي والدعم الاجتماعي والبعد الديني.

وتري العلمي (2003) أن مهارات التوافق التي تتبع مع الضغوط تتلخص في: الرجوع إلى الدين واللجوء إلى الله، والمواجهة النشطة والدعم الاجتماعي والضبط الذاتي.

وتوصل العويضة (2003) إلي أن أهم الاستراتيجيات التي يتخذها الأفراد لمواجهة الضغوط تتمثل في اللجوء إلى الدين والتفكير الإيجابي والتنفيس الانفعالي والاستغراق في أحلام اليقظة، والانسحاب المعرفي والقبول والاستسلام والإنكار.

ويقترح الطهراوي (2008) إستراتيجية إرشادية للتعامل مع الضغوط النفسية تنبع من الرؤية الإسلامية ملخصها: الإيمان بالله، وتغيير الذات وعدم الجمود أمام ضغوط الحياة، والإيمان بقضاء الله وقدره ومواصلة الحياة دون يأس، والعمل الصالح بمفهومه الواسع، وممارسة العبادات الإسلامية لتقوية القدرة على التحكم في الغرائز والدوافع، وتدفع لتعديل السلوك للتغلب على الضغوط.

إضافة إلى ما سبق يمكن النظر إلى الدين بوصفة واحداً من مجالات الشعور بالرضا ومواجهة أحداث الحياة الضاغطة بصورة ايجابية. ويبدو أن هناك ارتباطاً قوياً بين الشعور بالرضا

الديني. فالدين يوفر للإنسان الإحساس بالأمن والرضا بقضاء الله و قدره، ومن ثم تدعيم الذات ويجعل الفرد أكثر قدرة على مواجهة الأحداث الضاغطة التي تعصف بحياته. وغالباً ما يستخدم الإرشاد النفسي الديني لخفض الإحساس بالضغط ومواجهتها. ويقوم على معرفة الفرد لنفسه ولربه ولدينه وللقيم والمبادئ الدينية الأخلاقية، لجعل الفرد أكثر قدرة على ضبط انفعالاته إلى الحد الذي يساعده على النجاح في الحياة (توفيق، 2000؛ عبدالمعطي، 2006؛ عبيد، 2008؛ العميان، 2005).

وفيما يأتي مجموعة من الأساليب الإرشادية الدينية التي يمكن توظيفها لخفض الضغوط المهنية:

1. ذكر الله: فالذكر يطمئن و يهدي النفوس. يقول الله تعالى: "الذين آمنوا وتطمئن قلوبهم بذكر الله ألا بذكر الله تطمئن القلوب" (1). فالقلب الذي ينشغل بذكر الله يصبح أكثر قدرة على مواجهة الأحداث الضاغطة (توفيق، 2000؛ عبدالمعطي، 2006).
2. الدعاء: فالدعاء أسلوب فعال لمواجهة الضغوط الحياتية، والالتجاء إلى الله في كشف الضر ودفع المكروه (عبدالمعطي، 2006؛ شويخ، 2007).
3. الصبر: فالصبر علاج لمواجهة الأحداث الضاغطة، فالصبر على البلاء نصف الإيمان. وقد وصف الله الصابرين بأوصاف كثيرة، ذكرت في آيات كثيرة في القرآن الكريم، فالصبر على المكروه أو نوائب الزمان له ثمار رائعة إذ انه طريق الصحة النفسية (عبدالمعطي، 2006؛ عبيد، 2008).
4. التفاؤل: تساعد النظرية التفاؤلية في الحياة على تحديد الأهداف وتحقيق الذات والرضا عن الحياة، ويبدو الرضا عن الحياة في تقبل الفرد لذاته و للآخرين من حوله والتفاؤل بالمستقبل، أما النظرية التشاؤمية فهي تعمل على تكوين اتجاهات سلبية نحو الحياة و تدفع الأفراد إلى الهروب من المواقف والمشكلات وعدم مواجهتها بأساليب ملائمة. ويعرف الأمل والتفاؤل بأنه أحداث ذات مرجعية مستقبلية تكون مرغوبة ولها تأثير

إيجابي، ويدرك الفرد إمكانية حدوثها معرفياً (عبيد، 2008؛ الديري، 2005؛ المقصود، 2007).

5. التأمل: وتسعى هذه الطريقة إلى تحقيق حالة الهدوء والراحة الجسمية، وتوفير الفرصة للفرد كي يوقف أنشطته اليومية وأن يمارس درجة عالية من الانتباه والوعي على مشاعره ووجدانه، ويهدف هذا إلى إعداد الذهن وتدريبه على تحمل ضغوط العمل (العميان، 2005؛ حسين، 2006؛ محمد، 2000).

(1) سورة الرعد، آية 28.

ثانياً: الدراسات السابقة

يتضمن هذا الجزء من الفصل الثاني عرضاً للدراسات السابقة التي تمكنت الباحثة من الحصول عليها والتي تناولت الذكاء الروحي، والضغوط المهنية، وما يرتبط بهما من متغيرات، ومفاهيم، بالإضافة المتغيرات الأخرى موضع الدراسة، ومن الجدير بالذكر أن الباحثة لاحظت ندرة الدراسات العربية التي تناولت الذكاء الروحي- وذلك في حدود علمها واطلاعها - وربما حداثة الموضوع لها دور في ذلك، في حين تعددت الدراسات الأجنبية التي تناولته كمتغير قائم بذاته، أو درست علاقته أو ارتباطه ببعض المتغيرات الأخرى، إلا أن هذه الدراسات خلت من أي دراسة تناولت الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية لدي العاملين بالقطاعات الحكومية بصورة مباشرة، وعلى ضوء ما تقدم يتم في هذا الفصل عرض ما توصلت إليه الباحثة من دراسات ضمت الفئات الآتية:

1. دراسات تتعلق بالذكاء الروحي.
2. دراسات تتعلق بالضغوط المهنية.
3. دراسات تتعلق ببعض الأبعاد الروحانية أو الذكاءات والقدرات العقلية وعلاقتها بالضغوط المهنية.

أولاً: دراسات تتعلق بالذكاء الروحي:

يعتبر موضوع الذكاء الروحي من الموضوعات الحديثة المطروحة علي بساط البحث، ولقد واجهت الباحثة مشكلة ندرة الدراسات في هذا الموضوع خاصة في المكتبة العربية، وقد تمكنت الباحثة من الإطلاع علي عدد قليل من الدراسات حول هذا الموضوع كان معظمها دراسات كيفية وفيما يلي عرض لها:

أجرى كاثيلين (Kathleen, et al., 1999) دراسة كيفية نوعية هدفت إلى الكشف عن أساليب إعداد القيادات التربوية من خلال الدعوة لأن تتسم القيادة بمعرفة واسعة حول الذات وبارتباط أعمق مع أهداف الحياة من خلال تأكيدها على أهمية التأثيرات الروحية لمدرء المدرسة، وأهمية التطور الروحي لتنمية الذكاء الروحي لديهم، وترى الدراسة أن تحقيق هذه الأهداف يأتي من خلال القدرة على تكوين مهارات اتصال تتسم بالمشاعر القوية وتطور الذكاء الروحي، إذ

طرحت الدراسة لتحقيق ذلك برنامجاً من أربعة دروس لتطور القيادة عند المدراء، تمثلت بالدعوة لاكتشاف الجوانب الروحية الداخلية، والقدرة على التغلب على العقبات الروحية مثل الأحقاد والمشاعر السلبية وإزالتها، والتعرف على الذات (نوع الشخصية واحتياجاتها- أبعادها الداخلية)، والتعرف على أنماط الصراع، أساليب التغيير وأساليب مواجهة الصراع، وأظهرت نتائج الدراسة أن التركيز على تطوير الذكاء الروحي للقيادات التربوية يدعم الثقة بالبيئة الاجتماعية ويثري روح الجماعة.

كما أجرى ليشان (LeShan, 1999) دراسة كيفية هدفت هذه إلى تكوين تقنيات للتأمل من خلال عدد من التقاليد الباطنية مثل اليوجا والصوفية والرهبانية المسيحية واليهودية في اقتراب علماني للتأمل وقامت بوصف أربعة أساليب للتأمل هي:

الطريق خلال الفكر: ويستعمل الفكر للذهاب لما بعد الفكر أي يتجاوز الفرد ذاته.

الطريق خلال العواطف: ويركز علي التأملات التي تحل بالمشاعر مع توسيع المقدرة على التعلق بالآخرين وأن يهتم ويحب.

طريق الجسم: وتستعمل تأملات ذات تأثير جسمي مثل اليوجا هاتا وأن يكون الفرد مدركاً للجسم والحركات الجسمية وأن يصعد بالوعي من خلال الممارسة الرياضية.

طريق السلوك: ويتضمن كل المهام الصغيرة للحياة اليومية أو أن يقوم بها مع التركيز على كل مهمة.

ويوجه ليشان إلى أهمية التفكير فيما يقوم به الفرد من مهام والتركيز بشدة على ما يقوم به. والإيمان بأن كل مهمة يؤديها الفرد هي جزء من النسيج الكلي للكون.

وقام نوبل (Noble, 2000) بدراسة هدفت إلى وضع عدداً من التساؤلات عن الذكاء مثل ماهية الذكاء الروحي، وعلاقة الموهبة الروحانية وأساليب التعبير عن الذكاء الروحي. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (90) راشداً من خلفيات ثقافية ودينية مختلفة من خلال البحث في حياتهم ومناقشة دور الروحانية في نموهم السيكلوجي المتواصل، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الذكاء الروحي هو قدرة فطرية مثل أي موهبة، يتم التعبير عنها على نحو متغير

بين البشر، وهو وعي متميز وتفاعل مع الواقع، وهو عملية ديناميكية، فضلاً عن أن الذكاء الروحي يقدر أن الكل أكبر دائماً من مجموع أجزائه.

كما قام باروس (Baruss, 2000) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الروحانية والذكاء الروحي، ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية قوامها (75) طالباً جامعياً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن (20%) من هؤلاء الطلبة كانوا يفهمون الروحانية على أنها مرتبطة بالمعتقدات الخارقة، أما البقية منهم فكانوا يعتقدون بأن الإيمان بالمعتقدات الخارقة هو لأجل الفضول في التعرف على العالم ليس إلا.

وقام ديسلايوريوس (Deslauriers, 2000) دراسة هدفت إلى التعرف إلى علاقة الذكاء الروحي بالأحلام من خلال استكشاف جوانب الذكاء الروحي كمتصل بحالات الوعي، واتخاذ الأحلام كمثال لحالة من هذه الحالات للربط بين الوعي والروحانية. وافترضت الدراسة أن الروحانيات تمثل جانباً هاماً من جوانب النموذج الإنساني في كل النظم الإنسانية شرقية أو غربية، فضلاً عن الدراسات الكثيرة التي تهدف للربط بين العلم والروحانية. وأظهرت نتائج الدراسة أن الاهتمام بتنمية الذكاء الروحي يعد من الموضوعات الهامة التي يمكن أن تسد الفجوة بين الدين والبحث العلمي، إذ يرتبط مفهوم الذكاء الروحي بوظائف عالية مثل السعي للمعنى، والقيم الأساسية والطلاقة العاطفية والسلوك الأخلاقي. كما بينت الدراسة أن عمل الحلم (Dream work) يراعي البصيرة النفسية والروحية، وأنه من الممكن رؤية عمل الحلم كمتصل ينمي الذكاء الروحي من خلال مهارات التفكير المنطلق، وتقييم تفاصيل مواقف الحلم، وتفهم حدود العقل الفسيولوجي، والوعي أي تعمد الحلم، والقدرة على استنتاج التوجيه من الأحلام، والقدرة على التعبير عن العاطفة مع الذات والآخرين من خلال مشاركة الحلم.

وأجرى روجرز ودانتلي (Rogers & Dantley, 2001) دراسة هدفت إلى فحص أهمية تضمين الروحانيات في إعداد المراكز القيادية في الجامعات والكليات، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن القيادات الطلابية المتسمة بالذكاء الروحي يتمكنون من خلق بيئات داعمة وتوفير مساندة اجتماعية في نطاق الجامعة، كما أن هذه البيئات من شأنها تحسين المشاعر والأحاسيس وإثراء الروابط والعلاقات الاجتماعية بين طلبة الكليات والعاملون بها.

وقام اندرسون (Anderson, 2002) بدراسة هدفت إلى استكشاف العلاقات بين الطلاقة الفكرية والذكاء العاطفي والروحانية مع التنظيم المتباين الشامل لها، ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (316) طالباً من جامعة ميدوسنترن (Midwestern) بالولايات المتحدة الأمريكية موزعين بواقع (197) طالباً و(119) خريجاً. وقد خضع أفراد العينة لاستفتاء سكاني شمل متغيرات (الجنس، العمر، مستوى التربية) ومقياس للتنظيم المتباين الشامل لميفيل جوزمان (Miville Guzman) ومقياس للذكاء العاطفي مكون من (5) أبعاد، فضلاً عن مقياس المعتقدات والتدخل الروحي كأدوات للدراسة، وبعد تحليل البيانات باستخدام معاملات الارتباط والانحدار المتعدد، أظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين لديهم مستويات عالية في الطلاقة والروحانية والذكاء العاطفي، وأن (35%) من التوجيه الشامل تحسب للروحانية. واقترحت الدراسة بعض التطبيقات الهامة للمعلمين والمستشارين والوالدين لزيادة الروحانية والذكاء العاطفي لديهم .

كما قام ديلني (Delaney, 2002) بدراسة هدفت إلى تحليل بيانات جمعت من بحوث (Lexis Nexis-) في بعض المطبوعات تحت عناوين الذكاء الروحي، الدين وعلم النفس والروحانية وعلم النفس، فضلاً عن سبعة أحاديث عن الروحانية الشرقية في مؤتمرات علاجية من خلال الاستعانة بطريقة أريكسون لتحليل المضمون. وبعد تحليل هذه الموضوعات منفصلة عن العمل الميداني باستخدام المقارنات بين كل من التحليل النظري والتحليل التجريبي حول مفهوم الذكاء الروحي من حيث المطابقة أو المغايرة، أظهرت نتائج الدراسة وجود ثلاثة أنساق إجمالية تتمثل بأن الذكاء الروحي يظهر من خلال الأحاديث الروحانية والتي تظهر بدورها من خلال الأحاديث الدينية، وأنه ذكاء كلي، وهو ذو بنية مكتملة، فضلاً عن وجود خمسة مبادئ أساسية وهي أن مفتاح تطوير الذكاء الروحي، وهو متعدد الأبعاد، وأن الوعي الذي يتضمنه الذكاء الروحي يحوي طرقاً عديدة للمعرفة، وأن المتميزين بالذكاء الروحي لهم علاقات متميزة مع العالم الذي يحيط بهم، وأن الطقوس التي يمارسونها تمثل أساسيات هامة للذكاء الروحي.

وأجرى دوروثي (Dorothy, 2002) دراسة هدفت إلى مناقشة سبع طرائق لتطوير الذكاء الروحي وهي التفكير بالأهداف والتميز بالقيم، ونمو العمليات الباطنية والقدرة على تصور الأهداف المنجزة، وتكامل الرؤية الشخصية مع العالمية، وتحمل مسؤولية الأهداف، وتنمية الشعور بالجماعة، والتركيز على الحب والتعاطف، والاستفادة من المواقف الطارئة، إذ توصلت

نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الروحي يساهم إلى حد كبير في التوجيه الهادف والقدرة على حل المشكلة وتأكيد الذات وإثراء الروحانية وإكساب القدرة على التقييم الناجح.

كما قام هورتز (Hoertz, 2002) دراسة هدفت إلى تطوير شبكة متعددة الوسائط تعمل على توفير اتصال في ثلاث جامعات من دارسين دينيين هويات ثقافية، محررون وناطقون رسميون وصحفيون، وذلك لمناقشة الدين كوسيط ثقافي في تأثيره على آراء العامة والتراث الشعبي كنمط للتعليم الجماهيري، ومن النتائج الرئيسية التي خرجت بها الدراسات تكامل الذكاء الروحي مع منهج العلاقات العامة وقدرته على خلق تأثيرات بعيدة المدى في الحياة الثقافية العامة.

وأجرى كاتلين (Kathleen, 2002) دراسة حيث افترضت أن الذكاء الروحي هو قدرة إنسانية فطرية يمكن أن تدعم الإنسان وتنميه بطريقة نفسية عرضية وطولية. ولتحقيق ذلك تم فحص حياة (9) أفراد بالغين تراوحت أعمارهم (25-50 سنة) يتباينون في خلفياتهم الثقافية والدينية، وقامت الدراسة بفحص أهمية الخبرات الروحية في تطورهم النفسي من خلال استخدام منهج السرد التاريخي، وقد تناولت الدراسة الخبرات الروحية كنواتج للأحداث التي قادت التغيرات النفسية طويلة المدى في إحساس الشخص بذاته وبالأخرين، وكذلك تناولت الذكاء الروحي كنوع من الوعي يشمل مساحات متعددة من القدرات ذات الأهمية المتعمقة في الشخصية من تعاطف ووعي ذاتي وصحة نفسية، وخلصت الدراسة إلى أن نمو الذكاء الروحي يتحدد من خلال القدرة على التفاهم وتحمل الصدمات، والرفض الواعي للمواقف المخربة للذات والسلوك الضار، وكذلك القدرة على التجديد والاستخدام المثمر للمصادر الداخلية لتجديد الحياة، والتعاطف والحنان مع الذات ومع الآخرين، فضلاً عن الالتزام بأوسع مدى ممكن للمشاركة في الحياة.

أما كتس (Kates, 2002) فقد أجرت دراسة وصفية، استخدمت فيها أسلوب السرد كطريقة للبحث من خلال وصف ثلاثة معلمين دينيين وكيف يمكن لهم تطوير نموذج لأنشطة إبتكارية للواقعية غير الذاتية، وتربية الاتصال الروحاني مع الذات والموضوعات والمجتمع من خلال التكامل الذاتي والتدريب على التوازن الباطني العالي. وقد تبين للباحثة أن عمل هؤلاء المعلمين يحقق تنمية مستوى متعدد الأبعاد من الذكاء يحتوي على الذكاء الروحي والمعارف الروحانية، وتكسب الأفراد مستوى عال من الخيال و سرعة الإدراك والتبصر مما يحدث تناغماً في عملية التعلم وفي الحياة.

وهدفت دراسة وليم وآخرون (William, et al., 2003) إلى تقديم لمحة عامة عن التنمية الروحية لدى الأطفال والشباب، ووصف دور التعليم في هذا المجال، إذ تؤكد هذه الدراسة أهمية الذكاء الروحي في موضوعات عديدة مثل انخفاض ضغط الدم، تحسين الصحة البدنية، تحويل أنماط الحياة الصحية والسلوك ليصبحا أقل خطورة، تحسين القدرة على التوافق والتأقلم، وخفض الاكتئاب، وسرعة الشفاء، وانخفاض مستويات الوفاة بعد وفاة أحد أفراد الأسرة، والتحرر من الخوف من الموت، وارتفاع مستوى التحصيل الدراسي، كما أن الافتقار إلى الروحانيات يؤدي إلى مشاكل خطيرة مثل الإفراط في تناول الطعام، السلوكيات الخطرة، تدني احترام الذات، واعتلال الصحة، وأظهرت نتائج الدراسة أن تنمية الذكاء الروحي تؤدي إلى أن يصبح الفرد أكثر تقبلاً للآخرين، وأكثر ثقة، وأكثر اهتماماً. كما أن التنمية والتطوير تسهم في رفع مستوى الطالب من الإيمان أو الروحانية من خلال النشاطات الصفية على أساس أن تكون محايدة فيما يتعلق بأي دين معين أو نظام المعتقد.

أما أحمد (2004) فقد أجرى دراسة هدفت إلى تقصي العلاقة بين الذكاء الروحي وأبعاده وكلا من التوافق النفسي والاجتماعي والتوافق المهني لدى عينة من طلبة الجامعة في ضوء متغيري الجنس والتخصص، ولتحقيق هذا الهدف اختيرت عينة عشوائية مؤلفة من (453) طالباً وطالبة من كليات جامعة جنوب الوادي بأسوان ومن كلية الدراسات الإسلامية بأسوان – جامعة الأزهر بمصر، طبقت عليهم مقاييس الذكاء الروحي، التوافق النفسي والاجتماعي، ومقياس التوافق المهني كأدوات للدراسة وهي من إعداد الباحث. وبعد تحليل البيانات إحصائياً باستخدام معادلة الارتباطات، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وأبعاده و بين التوافق النفسي والاجتماعي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وبين التوافق المهني. كما أظهرت فروقاً دالة إحصائياً بين طلبة الكليات الإنسانية والعلمية في ذكائهم الروحي لصالح طلاب الكليات الإنسانية من الذكور.

وأجرى أحمد (2006) دراسة هدفت إلى تعريب أداة لقياس الذكاء الروحي لدى بعض الشرائح المهنية والعمرية والتحقق من صلاحيتها السيكمترية لتكون صالحة للاستخدام في البيئة العربية، وكذلك بيان الفروق في الذكاء الروحي تبعاً لبعض الأبعاد الديموجرافية المهنة، السن، الجنس، الديانة. ولتحقيق هذه الأهداف اختيرت عينة عشوائية مكونة من (1417) فرداً يمثلون

خمس عشرة مهنة من محافظات صعيد مصر. وقد استخدمت الدراسة مقياس ريتشارد وولمان (Richard & Wolman) للذكاء الروحي والذي ترجم من قبل الباحث ليلاءم البيئة المصرية. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموع الذكاء الروحي وأبعاده ومتغيرات المهنة، وبين أبعاد الشعور بمصدر أعلى للقوة، والقدرة على التركيز العقلي والحسي، والحدس، وتقبل الصدمات العاطفية والنفسية، وروحانيات الطفولة ومتغير الجنس لصالح الإناث. بينما لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الديانة والذكاء الروحي. كما أظهرت النتائج أن هناك فروق في متغير السن ولصالح الفئة 17-25 سنة في بعض أبعاد الذكاء الروحي.

كما أجرت ارنوط (2007) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين الذكاء الروحي وسمات الشخصية من خلال نموذج العوامل الخمسة للشخصية والجنس، وكذلك دراسة مدى تأثير كل من متغيرات الجنس والعمر والخبرة والتفاعل بينهما على الذكاء الروحي فضلاً عن دراسة مدى القدرة على التنبؤ بدرجة الذكاء الروحي من درجات الفرد على قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (150) فرداً تراوحت أعمارهم بين (18 – 54) سنة، موزعين بواقع (50) فرداً إلى ثلاث مجموعات هي الموظفين، طلبة الدراسات العليا، طلبة الجامعة بجامعة الزقازيق بمصر. وقد استخدمت الدراسة مقياس مستوى الذكاء الروحي المتكامل (The Integrated Spiritual Intelligence Scale) لدى الفرد لـ "أمرام ودرابر" (Amram & Dryer, 2007) كأداة للدراسة وقد قامت الباحثة بتعريبه وإعداده ليلائم البيئة المصرية و تقيس جميع عبارات المقياس مستوى ما لدى الفرد من ذكاء روحي على اعتبار انه قدرة تتكون من عدة قدرات فرعية , وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للذكاء الروحي وأبعاده ما عدا بُعد المعنى لصالح الإناث، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكور والإناث والدرجة الكلية للذكاء الروحي وأبعاده في متغير الخبرة ما عدا بُعد العصابية. كما وجدت فروق دالة إحصائياً بين متغير العمر على الدرجة الكلية للذكاء الروحي وأبعاده ولصالح الأكبر عمراً. فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية بين الشخصية والذكاء، وأظهرت الدراسة أن سمات الشخصية ترتبط ايجابياً بالفروق الفردية في الذكاء الروحي، كما توصلت النتائج إلى أن متغيرات الانفتاح على الخبرة، الضمير الحي، والإنبساطية هي الأكثر أهمية في التنبؤ بالذكاء الروحي.

وأجرى بنغ وجون (Ke-Ping & Xiu-Juan, 2007) دراسة هدفت إلى استكشاف جوانب الذكاء الروحي بين الممرضات، ودراسة تأثير الأديان على الذكاء الروحي لدى الممرضات في الصين. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (130) ممرضة من العاملات في المركز الطبي في الصين، طبقت عليهن أداة الدراسة والتي تمثلت بمصفوفة. ولمان (Wolman's, 2001) للذكاء الروحي لقياس مستويات المشاركات في الذكاء الروحي، وهي مصممة بطريقة ليكرت من أربع استجابات متدرجة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن (90%) من الممرضات تميل إلى تجربة العديد من حالات الألم والمعاناة النفسية الجسدية طوال حياتهم، وأن (7) ممرضات حددن دياناتهن بوضوح، فضلاً عن أن الذكاء الروحي هو نقطة الانطلاق في رحلة تقديم الرعاية الروحية وهو الذي يمنح الممرضات الصينيات الاستبصار الحقيقي.

كما قامت الدفتار (2009) بدراسة هدفت إلى كشف علاقة الذكاء الروحي لدى الأطفال في مرحلة الطفولة المتأخرة ببعض المتغيرات الالتزام الديني، التفاؤل / التشاؤم، الاكتئاب وبين متغير الجنس الذكور والإناث، وكذلك تبني أداة لقياس كل متغير من متغيرات الدراسة الخمسة. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مؤلفة من (60) طفلاً وطفلة موزعين بواقع (30) من الذكور و(30) من الإناث في مرحلة الطفولة المتأخرة من مدرسة قومية حدائق القبة الخاصة بحي حدائق القبة، إدارة الزيتون التعليمية في القاهرة. وتمثلت أدوات الدراسة بمقاييس الذكاء الروحي، الالتزام الديني، التفاؤل / التشاؤم، الاكتئاب للأطفال في مرحلة الطفولة المتأخرة من (9-12) سنة وجميعها من إعداد الباحثة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين درجات الأطفال الذكور والإناث على مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس التفاؤل والالتزام الديني لصالح الإناث، في حين كانت العلاقة سلبية بين درجات الأطفال على مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس التشاؤم والاكتئاب. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث وكل من مقاييس الذكاء الروحي، والالتزام الديني، والتفاؤل، والتشاؤم، والاكتئاب.

وأجرى بنغ وجون (Ke-Ping & Xin-Juan, 2009) دراسة هدفت إلى مقارنة الذكاء الروحي بين الممرضات في المجتمعات الصينية المختلفة، ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (524) ممرضة من ممرضات المراكز الصحية طبقت عليهم أداة الدراسة وهي عبارة عن مصفوفة ولمان (Wolman, 2001) للذكاء الروحي لقياس مستويات المشاركات في

الذكاء الروحي والتي تشمل على عوامل القدرة الروحانية، والشعور بمصدر أعلى للقوة، والقدرة على التصور، والتعاطف الاجتماعي والمشاركة مع المجتمع، والحدس، وتقبل الصدمات النفسية، وروحانيات الطفولة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن النظم الاجتماعية لم يكن لها تأثير على الذكاء الروحي للممرضات، وإن روحانيات الطفولة والمعتقدات الدينية أثرت بشكل كبير وفعال على الذكاء الروحي للممرضات.

كما أجرى كورونا (Corona, 2010) دراسة هدفت إلى كشف العلاقة بين الذكاء العاطفي وقيادة التطوير، وأثر مجموعة من المتغيرات على هذه العلاقة وهي العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة المهنية، ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (300) فرداً أمريكياً من أصل أسباني يشكلون (53%) من الإناث و(47%) من الذكور، طبقت عليهم أداة الدراسة عن طريق البريد الإلكتروني وهي عبارة عن مقياس بار أون (Bar-On (2002) للذكاء العاطفي "الصورة المختصرة (EQ-i:S) Short" لجمع المعلومات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وقيادة التطوير، في حين لم تظهر دلالة إحصائية للاختلافات حول الذكاء العاطفي تبعاً للعمر والجنس والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة المهنية.

وقام فاربوسا وآخرين (Fariborsa, et al., 2010) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الروحي والسعادة للممرضات العاملات في المستشفيات المختارة في بوشهر بإيران، وكذلك تحديد العلاقة بين الذكاء والسعادة الروحية والخصائص الديموجرافية مثل (العمر، وسنوات الخبرة في التمريض، والقسم الذي تعمل به الممرضة، والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية). ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (125) ممرضة يعملن بتخصصات إكلينيكية متنوعة، طبقت عليهم أدوات الدراسة وهي عبارة عن استبيانات الخصائص الديموجرافية، ومقياس أكسفورد للسعادة (Oxford's Happiness Index, 1989) ومقياس الناصري للذكاء الروحي (Nasari's Spiritual Intelligence, 2008)، وهي دراسة وصفية مستعرضة. توصلت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء والسعادة الروحية، وكذلك توجد علاقة بين الذكاء الروحي والسعادة والخصائص الديموجرافية السن، والحالة الاجتماعية، وعدد سنوات العمل، ومستوى التعليم.

وإجريت سبستيان (Salicru, 2010) دراسة هدفت إلى وضع جدوى لتطبيق الذكاء الروحي (SQ) في العمل. ولتحقيق هذا الهدف تم استعراض ما قدمته العلوم الروحانية عن الذكاء الروحي، وتناولت المعلومات الأساسية عن تطور مفهوم الذكاء، ومصادر القوة لرؤوس الأموال، ومصادر القوة في الذكاء الروحي، ثم برهنت الدراسة على مدى أهمية ومساهمة الذكاء الروحي والأساليب المعاصرة في الأعمال التجارية والتي تعمل في سياق اجتماعي لم يسبق لها مثيل، وأن التحديات البيئية والاقتصادية العالمية تستدعي الحاجة إلى العمل على وجه السرعة وعلى نحو فعال لتحقيق الارتباط بين الذكاء الروحي والقيادة، وأن السمات الرئيسية للقائد الذكي روحياً هي التي تحقق قدرات ومزايا المقابلات الفردية للعاملين والأداء الفاعل لمنظمتهم، وأخيراً أهمية قيام الجهات الرئيسية بتقديم التدريب المناسب على الذكاء الروحي.

ثانياً: دراسات تتعلق بالضغوط المهنية:

يتناول هذا الجزء عرضاً لبعض الدراسات التي تناولت موضوع الضغوط المهنية في بيئات مهنية مختلفة، وفي ما يلي عرضاً لها.

أجرى متولي (2000) دراسة وهدفت إلى التعرف إلى الفروق في الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعاً للجنس. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة مكونة من (240) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية من بعض المدارس بمحافظة دمياط بمصر. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الضغوط النفسية لصالح المعلمات. وكذلك أن المعلمين والمعلمات مرتفعي الضغوط النفسية يميلون إلى العصاب والابتعاد عن الصحة النفسية، ويشعرون بالتوتر والانفعال والشك والتردد والإحساس بالنقص وعدم الكفاءة في أداء أعمالهم وتكون علاقاتهم برؤسائهم وزملائهم سلبية.

كما أجرى الهنداوي (2002) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في مصر، والاستفادة من ذلك في التوصل إلى مجموعة مقترحات إجرائية لتفعيل هذه العلاقة بما يؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المديرين وتنشيط ضغوط العمل الإيجابية ومواجهة ضغوط العمل السلبية لديهم. وأظهرت النتائج أن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية تختلف باختلاف شكل الالتزام التنظيمي المدروس، ونوع ضغوط العمل المقصودة كما

أن الالتزام التنظيمي العام يرتبط طردياً بضغط العمل الإيجابية لدى المدراء، وأن الالتزام التنظيمي العام يرتبط ارتباطاً عكسياً بضغط العمل السلبية، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الابتدائية في درجات ضغوط العمل الإيجابية والسلبية طبقاً لاختلاف كل من الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة الإدارية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الابتدائية في درجات الالتزام التنظيمي العام طبقاً لاختلاف كل من المستوى التعليمي، الخبرة الإدارية، في حين أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة طبقاً للجنس ولصالح الذكور.

وقام العمري (2003) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة، وضغوط العمل من جهة أخرى في مدارس مدينة الرياض الحكومية، ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية بلغت (472) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة معنوية بين المتغيرات الديموجرافية (العمر، والراتب الشهري، ومدة الخدمة) وضغوط العمل، وكذلك وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، وصراع الدور، وغموض الدور، وطبيعة العمل، والأمان الوظيفي) وضغوط العمل، كما أوضحت النتائج أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديموجرافية.

وقام الشامان (2006) بدراسة هدفت إلى التعرف على أهم مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في مدينة الرياض، ولتحقيق هذا الهدف اختيرت عينة عشوائية مكونة من (104) مشرفة إدارية، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن كمية العمل والاتصال تأتي في مقدمة مصادر ضغوط العمل التنظيمية، في حين جاء صراع الدور من أضعف مصادر الضغوط تأثيراً على أفراد الدراسة، وكذلك عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر.

وأجرى ثوماس وفالي (Thomas & Valli , 2006) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الضغوط المهنية بين الأطباء، والعوامل التي تسهم في التوتر والآثار المترتبة على الضغوط للمستشفى وعلى الإدارات الصحية ذات الصلة، ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (70) طبيباً من العاملين في المستشفيات في جنوب أفريقيا، طبقت عليهم أدوات الدراسة والتي تمثلت في مؤشر الضغوط المهنية (Occupational Stress Indicator (OSI) من إعداد كوبر وسلون وويليامز (Cooper, Sloan and Williams)، ومقياس ليكرت Likert-type scale

لتحليل (6) مجالات رئيسية تتعلق بالضغط وهي (الرضا الوظيفي، ونمط الشخصية، وإدراك مركز الضبط، ومراقبة الصحة البدنية والعقلية، ومصادر الضغوط في العمل، واستراتيجيات المواجهة المستخدمة). أظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل من القضايا الهامة المتصلة بالضغط المهني، وأن هناك ارتفاع في مستويات الضغط المهني بين الأطباء، كما أن الأطباء المبتدئين يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا عن العمل مقارنة بأقرانهم ذوي الخبرة الطويلة، وكذلك أن وجود المهام الإدارية بالإشراف على الموظفين الآخرين يمثل لهم ضغطاً.

وقام زهو وآخرين (Zhu, et al., 2006) بدراسة هدفت إلى الكشف عن حالات الإرهاق في العمل لدى الأطباء وعلاقتها بالضغط المهنية، ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (561) طبيباً يعملون في ثلاث مستشفيات بالمحافظات، طبقت عليهم أداتين تمثلت الأولى بقائمة المسح العام لحالات الإرهاق لماسلاش Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) القا Maslach لتحديد الإرهاق الوظيفي، والثانية عبارة عن مقياس للضغط المهنية. The Occupation Stress Inventory Revised Edition (OSI-R) لتقييم مستوى الضغط المهني. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الأطباء العاملون في أقسام الطب الباطني كانوا أعلى بكثير في الإرهاق في العمل من زملائهم، وأن الأطباء في الفئة العمرية (30-40) سنة سجلوا أعلى المعدلات في الإرهاق وانخفاض درجة الكفاءة المهنية مع تقدم العمر وزيادتها مع المستويات التعليمية كما أن الدور الزائد والمسؤولية والبيئة المادية ورد فعل والرعاية الذاتية كلها تتبأ بصورة رئيسة بالإصابة بالإرهاق، فضلاً عن إن دور كفاية الدعم الاجتماعي والمسؤولية الزائدة والمعرفة العقلية من المؤشرات الرئيسة للتنبؤ بالفعالية المهنية.

كما قام حجاج (2007) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة الفلسطينية، وكذلك الكشف عن مدى وجود علاقة بين ضغط العمل وكل من الانتماء والرضا الوظيفي، وعن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغيرات العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى ضغط مرتفع بلغ (28.79)، كما توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي، ووجود علاقة عكسية غير دالة إحصائياً بين ضغط

العمل والانتماء التنظيمي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغيرات العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة.

كما أجرى القحطان (2007) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين الضغوط الاجتماعية واتخاذ القرارات الإدارية، والتعرف إلى الآثار المتوقعة للضغوط الاجتماعية على اتخاذ القرارات الإدارية من وجهة نظر ضباط جوازات منطقة مكة، وكذلك التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الحد من الآثار السلبية للضغوط الاجتماعية على اتخاذ القرارات الإدارية من وجهة نظر أفراد العينة، فضلاً عن التعرف على الفروق حول الضغوط الاجتماعية التي تواجه ضباط الجوازات عند اتخاذ القرارات الإدارية والآثار والعوامل المتوقعة لها باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي. وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن هناك ضغوط اجتماعية تواجه ضباط الجوازات بدرجة عالية تتمثل في ضغوط بعض الأصدقاء والمعارف لمساعدتهم في قضاء مصالحهم الخاصة، وبدرجة متوسطة تتضمن مجاملة بعض أصحاب الشأن من قوى المراكز الاجتماعية على حساب الأنظمة والتعليمات، علاقات الفرد الشخصية خارج نطاق العمل، علاقات الفرد الشخصية بأقربائه، والاعتبارات الشخصية لبعض المراجعين، وبدرجة ضعيفة تتمثل في استشارة الأسرة في بعض القرارات التي تختص بالعمل والمشكلات الأسرية، وكذلك أهمية توجيه ضباط الجوازات بمراعاة فصل علاقتهم الشخصية والقبلية والأسرية عن العمل، فضلاً عن أهمية العمل على توفير العوامل التي تؤدي إلى الحد من الآثار السلبية للضغوط الاجتماعية على اتخاذ القرارات الإدارية.

وأجرى ليو وآخرين (Liu, et al., 2009) دراسة هدفت إلى كشف حالة الضغوط المهنية لدى الأطباء العاملين في مجال الطب الصيني التقليدي، واستكشاف أثر المتطلبات المهنية في الضغوط المهنية. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية قوامها (507) طبيباً من العاملين في مجال الطب الصيني التقليدي، طبقت عليهم أداتين رئيسيتين هما مقياس المتطلبات المهنية Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) ومقياس للضغوط المهنية. وأظهرت نتائج الدراسة أن الضغط العاطفي وتبدد الشخصية يتزايد مع زيادة مستويات التعليم. وان للالتزام المهني تأثير كبير على الضغوط المهنية. وكذلك أن مشكلات المتطلبات المهنية تمثل مؤشراً رئيسياً للضغط العاطفي.

ثالثاً: دراسات تتعلق ببعض الأبعاد الروحانية أو الذكاءات والقدرات العقلية في علاقتها بالضغط المهنية:

نظراً لحدائثة البحث في مجال الذكاء الروحي، فعلى قدر اطلاع الباحثة فإن هناك ندرة في الدراسات التي تربط بين الذكاء الروحي والضغط المهنية بصورة مباشرة خاصة في المكتبة العربية، إلا أن هناك دراسات قد سعت لتقصي العلاقة بين بعض الجوانب الروحانية والضغط المهنية، كما حاولت دراسات أخرى الربط بين بعض أنواع الذكاءات أو القدرات العقلية والضغط المهنية، ومنها الدراسات التالية:

أجرى بار-أون وآخرون (Bar-On, et al., 2000) دراسة هدفت إلى فحص مفهوم الذكاء العاطفي في ما يتعلق بالمدى المتاح من التعبير العاطفي والتوافق مع الثقافة المهنية في ثلاث مجموعات من مهن المساعدة الاجتماعية ضباط الشرطة، العاملون في رعاية الأطفال، المربون في مجال الرعاية الصحية العقلية. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (167) فرداً طبقت عليهم أداة قائمة الذكاء العاطفي (EQ)، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في نتائج القياس المبدئي في مختلف أبعاد الذكاء العاطفي بين جماعتي العمل في مجال الرعاية، وأن هناك فروق دالة بين مجموعتي العاملين في مجال الرعاية وضباط الشرطة في التوافق مع ما يبدو عاطفياً لصالح ضباط الشرطة. كما أن هناك بعض الفروق بين الجنسين عموماً، إلا أنه لا يوجد فروق بين الجنسين عن طريق التفاعلات المهنية.

كما أجرى نجين (Nguyen, 2002) دراسة هدفت إلى كشف العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء المدربين في جامعة اللغات الأجنبية وتكنولوجيا المعلومات بمدينة هوشي ميه بفيتنام، وكذلك إظهار دور الإداريين وصناع القرار والمدربين في تنمية الذكاء العاطفي بهدف تحسين أداء المعلم. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (201) من سكان المدينة، طبقت عليهم أدوات الدراسة والتي تمثلت (معلومات ديموجرافية، واختبار الذكاء العاطفي، والتقارير والتقييم الذاتي للأداء الوظيفي). وقد تم تقنين أداة البحث من دراسة تجريبية على (30) مدرساً من جامعة فان لانج الفيتنامية. وبعد تحليل البيانات إحصائياً باستخدام تحليل التباين، توصلت نتائج الدراسة إلى أن المدربين تمكنوا من إتقان الذكاء العاطفي (بكل أبعاده)، بعد تعرضهم لبرنامج في مجال محو الأمية العاطفية، كذلك أظهروا قدراً مثالياً في المرونة والرحمة، وضعفاً في أبعاد الوعي

الذاتي والتعبير العاطفي، والثقة والإبداع، والاستبصار. كما أظهرت الدلالات الإحصائية معاملات ارتباط إيجابية في العلاقة بين جميع الأبعاد الثلاثة للذكاء العاطفي وأداء المدرب في (محو الأمية العاطفية، والكفاءات، والقيم والمعتقدات)، ووجود اختلاف في الذكاء العاطفي بين المعلمين الذكور والإناث ولصالح الذكور، فضلاً عن وجود اختلاف بين المعلمين المتزوجين والعزاب في الذكاء العاطفي ولصالح المدربين المتزوجين.

وقام دوشون وبلومان (Duchon and Plowman, 2005) بدراسة حول شبكة الرعاية الصحية الكبيرة في جنوب غرب الولايات المتحدة، وهدفت إلى دراسة وحدة العمل (Work Unit) الروحانية، واستكشاف العلاقة بين وحدة العمل الروحانية وأداء العمل، و تم تطبيق استبيان أعد لهذا الغرض على (8) وحدات عمل مناسبة لجمع بيانات الدراسة داخل شبكة الرعاية الصحية الكبيرة على عينة عشوائية مكونة من (108) فرداً، وكذلك مقياس دوشون وبلومان (Duchon and Plowman, 2005) والذي شمل على (3) أبعاد هي الحياة الداخلية، ومغزى العمل، والمجتمع المحلي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن وحدات العمل ذات الروحانية العالية أفضل أداء من وحدات العمل الأقل روحانية، وكذلك وجود علاقة بين الروحانية في مكان العمل والأداء، فضلاً عن وجود ارتباط بين الطاقة الروحية للزعيم الروحي ومناخ وحدة العمل.

كما قام ريفي (Reave, 2005) بدراسة هدفت إلى تقصي العلاقة بين القيم الروحية والممارسات المرتبطة بفاعلية القيادة، وكذلك استخلاص معلومات عن تأثير القيم الروحية على دوافع القائد، فهمه لتابعيه، قدرته على الاحتفاظ بولائهم، أخلاقياته، وقدرته على الأداء، فضلاً عن تحديد أي القيم الروحية أكثر ارتباطاً بالممارسات المميزة للقيادة الفاعلة. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (150) دراسة وبحث تم استعراضها وتحليل نتائجها في مجال الروحانية والقيادة، إذ أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تناسق واضح بين القيم الروحية والممارسات والقيادة الفعالة، وأن القيم التي طالما اعتبرت كمثّل روحية النزاهة، والصدق، والتواضع أظهرت تأثيراً واضحاً على نجاح القيادة. كما أن الممارسات الروحانية التقليدية المرتبطة بالحياة اليومية لها صلة وثيقة بفاعلية القيادة، وأن الممارسات الموجودة في التعاليم الروحية الكثيرة مثل احترام الآخرين، المعاملات العادلة، التعبير عن الاهتمام، وحسن الاستماع، الاعتراف بمساهمات الآخرين، وردود الفعل الطيبة كلها تمثل مهارات قيادية حاسمة.

وقام شان (Chan, 2006) بدراسة هدفت إلى التحقق من العلاقات بين أربعة عوامل من الذكاء العاطفي التقييم العاطفي، والتنظيم الإيجابي، والحساسية العاطفية، والاستفادة الإيجابية وثلاثة عناصر من الضغوط المهنية لدى المعلمين الضغط العاطفي، تبدد الشخصية، وانخفاض الانجاز الشخصي، ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (167) من معلمي المدارس الثانوية الصينيين في هونغ كونغ، موزعين بواقع (64) معلماً و(103) معلمة ممن تتراوح أعمارهم بين (22 و 49 سنة)، طبقت عليهم أدوات الدراسة وهي عبارة عن مقياس للذكاء العاطفي مكون من (12) بنداً مستخلصة من (33) بنداً في مقياس شوت وآخرين (Schutte, et al., 1998) وتم تقنين الصورة المصغرة على البيئة الصينية، ويتم القياس على أساس خمس استجابات تتراوح بين (1) لا أوافق بشدة و(5) أوافق بشدة. ومقياس آخر لقياس الضغوط المهنية من (9) بنود مستخلصة من (22) بنداً في قائمة ماسلاش وجاكسون للضغوط (Maslach Burnout Inventory (MBI); Maslach & Jackson, 1986) والتي استخدمت في أكثر من دراسة بالصين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الضغط العاطفي يتأثر بالتقييم العاطفي وتقييم وتقنين المشاعر الايجابية، كما أن الضغط العاطفي تسبب في الانجاز الشخصي وتبدد الشخصية.

وأجرى ميثوز وآخرين (Matthews, et al., 2006) دراسة هدفت إلى مقارنة الذكاء العاطفي وعوامل الشخصية في نموذج العوامل الخمسة (Five Factor Model (FFM) في التنبؤ بالمهام التي تؤدي إلى استجابات الضغوط. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (200) فرداً خضعوا لأربع مهام، (3) منها صممت بحيث تكون مرهقة. وأظهرت نتائج الدراسة أن الذكاء العاطفي المنخفض له علاقة وثيقة بحالات القلق وتجنب المواجهة، وأن الذكاء العاطفي لم يكن على علاقة بتحديد التغييرات في المهام والتي يمكن أن تؤدي لإحداث الضغوط. كما أكدت النتائج أن شدة العصابية لها علاقة بالقلق وبالعاطفة التي تركز على المواجهة.

وقام مويرا وآخرون (Mikolajczak, et al., 2007) بدراسة هدفت إلى استكشاف وفهم التأثير الوقائي لسمة الذكاء العاطفي من الضغوط المهنية. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (124) ممرضة، طبقت عليهن أدوات وتمثلت بنسخة قصيرة من استبيان سمة الذكاء العاطفي لبيتريدس وفيورنهام "Trait Emotional Intelligence questionnaire" (Petrides & Furnham, 2003) (TEIQue-SF)، وضم خمس عوامل وهي (الاستقرار العاطفي، الانطواء، الانفتاح، الضمير، والمواءمة) وتكون من (55) عبارة، ومقياس

ميكولاجزك وآخرون (F-Quel (Mikolajczak, et al., 2007) ويضم (16) عبارة، فضلا عن مقياس (Maslach and Jackson, 1986) والمكون من (22) تبدأ تستهدف الأبعاد الأساسية الثلاثة للضغوط العاطفية، تبعد الشخصية، والإنجاز الشخصي. وقد خرجت الدراسة بعدة نتائج منها: إلقاء الضوء على استكشاف بعض عمليات سمة الذكاء العاطفي ذات التأثيرات الواقية من الضغوط على وجه التحديد، وعلاقات التأثير بين الذكاء العاطفي والضغوط من خلال بعض أنماط الضغط العاطفي، كما أظهرت استراتيجيات العمل العاطفي آثارا متباينة على الصحة النفسية والجسدية. وكذلك أن الذكاء العاطفي سمة ترتبط بعلاقة سالبة مع ضغوط العمل، إذ تعد سمة الذكاء العاطفي عاملا جيدا للوقاية من الضغوط. كما أن أصحاب سمة الذكاء العاطفي المرتفع تكون مستوياتهم أدنى في الضغوط والشكاوى الجسدية.

كما قام براند (Brand, 2007) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الإرهاق والإجهاد المهني والذكاء العاطفي في قطاع التمريض. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (220) فرداً من اختصاصي وكالة التوظيف في الصناعة الطبية، موزعين إلى مجموعتين، مجموعة الموظفين بعقود، والمجموعة الأخرى هي أولئك الأفراد الذين يعملون بشكل دائم من قبل فريق المستشفى، وتوصلت نتائج الدراسة أن هناك علاقات إيجابية كبيرة بين الضغط المهني وبعدين من الإرهاق العاطفي، والشعور بفقدان الشخصية، وعلاقات سلبية كبيرة بين الضغط العاطفي وبعدين من الذكاء العاطفي إدارة السيطرة على المشاعر العاطفية، وإدارة التحكم العاطفي والانفعالي، وكذلك أن مصادر الضغوط تكون أقوى منبئ عن أبعاد الإرهاق مثل عبء العمل في واجهة العمل الرئيسية، الضغط العاطفي في واجهة العمل الرئيسية، الشعور بفقدان الشخصية، والعواطف الخارجية في الضغط العاطفي، وإدارة والسيطرة على المشاعر العاطفية. فضلا عن إن الذكاء العاطفي له تأثيرات عالية جدا على الضغوط المهنية.

أجرى جون (Joan, 2008) دراسة هدفت إلى استعراض بعض التهديدات للعاملين المتفهمين للاتجاه الروحي في العمل، واقتراح الإجراءات بديلة لمواجهة هذه التهديدات. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (225) مشاركا من العاملين في الإدارة العليا والمتوسطة والأقل في درجات إدارة البيئة المؤسسية والأكاديمية. وقد أظهرت نتائج الدراسة إن السلوك الروحي لا يمارس من قبل رجال الدين حصراً وإنما يتعدى لأفراد المجتمع العاديين أيضا.

وكذلك يجب ألا يشعروا بأنهم وحدهم يصابوا بالإحباط عندما يصطدموا في بعض البيئات بمناخ يعاكس استعدادهم للعمل بالطريقة الروحانية وإنما يتعدى ذلك الأفراد الآخرين.

كما أجرى كوديبش وهينسين (Quoidbach & Hansenne, 2009) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقات بين الذكاء العاطفي وأداء فريق عمل الممرضات، والتماسك الجماعي في الفريق. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (421) من الممرضين والممرضات (من المساعدين، والعاملين في العلاج الطبيعي والعاملين في فرق التمريض) في (23) مركز إقليمي لمستشفى لياج ببلجيكا، طبقت عليهم أداة الدراسة وهي عبارة عن مقياس للذكاء العاطفي مكون من (42) بنداً وهي نسخة معدلة من مقياس شوت للذكاء العاطفي والذي يتألف من ثلاثة أبعاد المزاج المتفائل، وتقييم العواطف، واستخدام الانفعالات، كما تم قياس أداء فريق التمريض في أربعة مستويات مختلفة الرضا الوظيفي، وتصنيف المديرين التنفيذيين، معدل الدوران، وجودة الرعاية الصحية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جودة الرعاية الصحية تنتظم في علاقة طردية مع العاطفة، وأن تنظيم العاطفة مرتبط ارتباطاً إيجابياً مع تماسك المجموعة. كما أن الذكاء الروحي وبشكل أكثر تحديداً التقييم العاطفي قد توفر طريقة مثيرة للاهتمام وجديدة لتعزيز التماسك في فرق التمريض.

رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة وجوانب الاستفادة منها:

في محاولة لاستعراض الدراسات السابقة يتضح أن الدراسات التي تناولت الذكاء الروحي انصب اهتمامها على:

1. محاولة استكشاف ماهية الذكاء الروحي (نوبل، 2000)، والعلاقة بينه وبين الروحانية (باروس، 2000؛ كاتلين، 2000).

2. تقصي العلاقة بين الذكاء الروحي وبعض المتغيرات الأخرى مثل:

التوافق النفسي والاجتماعي والمهني (أحمد، 2004) وسمات الشخصية (أرنوط، 2007) وبعض المتغيرات النفسية كالالتزام الديني والتفائل / التشاؤم والاكنتاب (الدفطار، 2009) أو الأحلام ديسلايوريوس (Deslauriers, 2000) وبعض الممارسات التدريبية

والتعليمية وإعداد القيادات (هولمز، 1999؛ وروجرز ودانتلي، 2000؛ وتران، 2002؛ وهورتر، 2002) وبعض الممارسات الروحية كورنفيلد (Kornfiekd,1993), وليفشان (Leshan, 1999) وبعض القدرات العقلية والابتكار (اندرسون، 2002).

3. بحث تطوير الذكاء الروحي دورثي (Dorothy, 2002؛ William and Robbins, 2003).

4. علاقة الذكاء الروحي ببعض المتغيرات النفسية لدى العاملين في وظائف معينة (بنغ وجون، 2007 و2009؛ كورونا، 2010) أو فاعلية تطبيقه في العمل (سبستيان، 2010).

5. استكشاف الفروق في مستوى الذكاء الروحي تبعا لبعض المهن والمتغيرات الديموجرافية (أحمد، 2006).

أما الدراسات التي اهتمت بتناول الضغوط المهنية فقد انصب اهتمامها علي موضوعات من قبيل:

1. علاقة الضغوط المهنية ومستواها تبعا لبعض المهن والوظائف أو بعض المتغيرات الديموجرافية (العمرى، 2003؛ الشامان، 2006؛ حجاج، 2007).

2. العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام الوظيفي أو الرضا الوظيفي أو مستوى الأداء (الهنداوي، 2002).

3. العلاقة بين الضغوط المهنية وطريقة العمل، واتخاذ القرارات الإدارية (القحطان، 2007).

كما حاولت دراسات أخرى الربط بين بعض أنواع الذكاءات أو الروحانية وبين بعض المتغيرات المهنية من قبيل:

1. العلاقة بين الذكاء العاطفي والثقافة المهنية في بعض المهن (Bar-On, 2000) أو بين الذكاء العاطفي والضغوط المهنية (Chan, 2006) أو بين الذكاء العاطفي والاستجابة للضغوط المهنية (Matthews, 2006) أو تأثيره الوقائي (Mikolajczak, 2007)، أو

مقاومته للإرهاق والإجهاد المهني (Brand, 2007) أو علاقته بالأداء والتماسك الجماعي (Hansenne & Quoidbach, 2009).

2. العلاقة بين الروحانيات أو مناخ العمل الروحاني والأداء المهني والسعادة الروحانية والرضا أو فاعلية القيادة، ومقاومة العاملين للتهديدات (Duchon & Plowman, 2005؛ Reave, 2005؛ Joan, 2008).

ومن خلال ذلك كله تستخلص الباحثة ما يلي:

1. لم تتناول الدراسات السابقة العلاقة بين الذكاء الروحي والضغط المهنية بصورة مباشرة من حيث أهدافها، في حين كان هدف الدراسة الحالية العلاقة بين هذين المتغيرين.
2. لقد بحث بعض الدراسات السابقة موضوع الذكاء الروحي أو الضغوط المهنية في دول مثل مصر والولايات المتحدة الأمريكية والصين وفيتنام وغيرها، في حين تبحث الدراسة الحالية عن هذين المتغيرين في سلطنة عُمان.
3. تناولت الدراسات السابقة مختلف شرائح المجتمع من طلبة ومدربين وممرضين وموظفين وإداريين، في حين تقتصر الدراسة الحالية على شريحة الموظفين في وزارات الدولة.
4. اعتمدت بعض الدراسات السابقة على عدة مناهج كالمنهج الوصفي والمنهج المسحي والمنهج التاريخي في تحقيق أهدافها، بينما تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

من المعروف أن الغرض أو الهدف الأساس من سرد الدراسات السابقة هو الاستفادة من الأهداف التي جاءت بها، والتعرف على منهج الدراسة من حيث كونه دليلاً يعتمد عليه الباحث في العلاقة بين متغيرات دراسته، وكذلك انتقاء الأساليب الإحصائية الأنسب لتحليل نتائج الدراسة، وصياغة أسئلة أو فروض الدراسة. فضلاً عن الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة ومقارنتها مع ما تتوصل إليه الدراسة.

والدراسة الحالية تنتهج هذا النهج في البحث في العلاقة بين الذكاء الروحي والضغط المهنية لدي شريحة من موظفي الدولة للخروج بالتوصيات والمقترحات التي من شأنها تنمية وتطوير الذكاء الروحي للموظفين العاملين في وزارات الدولة بسلطنة عُمان والتخفيف عن الضغوط المهنية التي يواجهونها أثناء العمل وذلك من أجل تحقيق الأهداف المنشودة وفق القدرات والإمكانات العمانية.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات التي عرضتها في النواحي التالية:

1. المنهجية العلمية: من حيث تحديد منهج الدراسة وخطوات إجرائها ، وبناء الأدوات.
2. تحديد نوعية الأداة: من حيث استخدامها في جمع البيانات (تصميم الإستبانة وإعدادها وتحديد مجالاتها).
3. تحديد عينة الدراسة: من حيث حجم العينة وتوزيعها وطريق اختيارها.
4. اختيار المعالجات الإحصائية المناسبة وتحليل النتائج.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- متغيرات الدراسة
- أدوات الدراسة
- إجراءات الدراسة
- المعالجات الإحصائية للبيانات

الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وأدواتها و إجراءات التحقيق من صدقها وثباتها، إضافة إلى المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

أولاً: منهج الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من موظفي وموظفات دوائر ديوان البلاط السلطاني وشؤون البلاط السلطاني وبعض الوزارات التابعة للخدمة المدنية، والبالغ عددهم (32841) موظف وموظفة، وذلك طبقاً للتقرير الإحصائي لعام 2010 الصادر عن وزارة الخدمة المدنية، و ديوان البلاط السلطاني، شؤون البلاط السلطاني، موزعين على (12) وزارة حكومية والجدول (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة على حسب جهة العمل وجنسهم.

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الموظفين حسب جهة العمل والجنس

المجموع	الجنس		جهة العمل
	النساء	الرجال	
10507	5746	4761	وزارة التربية و التعليم
5813	3560	2253	وزارة الصحة
2160	301	1859	ديوان البلاط السلطاني
9583	456	9127	شؤون البلاط السلطاني
398	65	333	وزارة الثروة السمكية
437	153	284	وزارة التعليم العالي
796	125	671	وزارة الإسكان
281	50	231	وزارة الخدمة المدنية
547	191	356	وزارة التنمية
1132	128	1004	وزارة النقل والاتصالات
555	152	403	وزارة التجارة والصناعة
632	91	541	وزارة الزراعة
32841	11018	21823	المجموع الكلي

ثالثاً: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (500) موظف وموظفة موزعين بواقع (225) موظف و(275) موظفة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من موظفي الدوائر الحكومية العاملين في بعض وزارات الدولة في محافظة مسقط بسلطنة عُمان للعام (2009-2010)، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

عينة الدراسة موزعين حسب جهة العمل والجنس

المجموع	إناث	ذكور	الوزارة
150	75	75	وزارة التربية و التعليم
150	103	47	وزارة الصحة
20	10	10	ديوان البلاط السلطاني
20	10	10	شؤون البلاط السلطاني
20	7	13	وزارة الثروة السمكية
20	10	10	وزارة التعليم العالي
20	10	10	وزارة الإسكان
20	10	10	وزارة الخدمة المدنية
20	10	10	وزارة التنمية
20	10	10	وزارة النقل والاتصالات
20	10	10	وزارة التجارة والصناعة
20	10	10	وزارة الزراعة
500	275	225	المجموع الكلي

رابعاً: متغيرات الدراسة:

- الذكاء الروحي
- الجنس
- العمر
- المهنة
- الخبرة
- المؤهل الدراسي
- الضغوط المهنية

خامساً: أدوات الدراسة:

لجمع بيانات الدراسة قامت الباحثة بتصميم أداتين هما:

1. مقياس الذكاء الروحي: ويشمل مجموعة من الأبعاد والفقرات تهدف إلي قياس مستوى الذكاء الروحي لدي أفراد العينة.
2. مقياس الضغوط المهنية: ويشمل مجموعة من الأبعاد والفقرات تهدف إلي قياس مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها أفراد العينة من الموظفين العاملين في مؤسسات الدولة بسلطنة عُمان، وفيما يلي خطوات إعداد المقياسين:

خطوات إعداد مقياس الذكاء الروحي:

إعداد فقرات المقياس:

قامت الباحثة بالاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتمثلة بالكتب والرسائل والدوريات ذات العلاقة بمتغير الذكاء الروحي، وكذلك الاطلاع على المقاييس التي تمت في هذا المجال ومن أهم تلك المقاييس مقياس الذكاء الروحي من خلال الأمثال الشعبية بمصر من إعداد (أحمد، 2004)، ومقياس الذكاء الروحي لولمان (Lawlaman) تعريب (أحمد، 2006).

وبعد ذلك قامت الباحثة بتوجيه استبانته ملحق (1) لعينة استطلاعية مكونة من (100) موظف وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها وطلب منهم الإجابة عن سؤالين مفتوحين هما:

ما هو بنظرك الذكاء الروحي؟

ما هي أهم مظاهر الذكاء الروحي لدى الأفراد؟

وبعد جمع الاستجابات وتصنيفها وبعد استبعاد الفقرات المكررة منها أو التي ليس لها علاقة بموضوع المقياس، تكون لدى الباحثة المقياس بصورته الأولية وقد تألف من (106) فقرات، ملحق (2).

أبعاد المقياس:

تم تصنيف الفقرات التي تم جمعها إلى خمسة أبعاد وتم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين ملحق (3) قائمة بأسمائهم، وفي ضوء آرائهم تم حذف ودمج وتعديل العديد من الفقرات، حيث استقر المقياس بعد ذلك على خمسة أبعاد وتم ضبط الفقرات على أن تكون متساوية في جميع الأبعاد كل بُعد يتكون من 14 فقرة والجدول (3) يوضح توزيع فقرات المقياس على أبعاده:

جدول (3)

يوضح توزيع فقرات مقياس الذكاء الروحي على أبعاده الخمسة

الفقرات														البعده	ت
66	*61	56	51	46	41	36	31	26	21	16	11	6	1	القدرة على التسامي	1
67	62	57	52	47	42	37	32	27	22	17	12	7	2	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي	2
*68	63	58	53	48	43	38	33	28	23	18	13	8	3	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات	3
69	64	59	54	49	44	39	*34	29	24	19	14	9	4	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة	4
70	65	60	55	*50	45	40	35	30	25	20	15	10	5	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض	5

(* عبارات سالبة الاتجاه وتصحح بطريقة عكسية).

وقد صمم المقياس بنظام خماسي التقدير وفقاً لطريقة ليكرت (Likert)، بحيث يكون تقدير الدرجات في الفقرات الايجابية لا مطلقاً (درجة واحدة)، ونادراً (درجتين) ومتوسط (ثلاث درجات)، وكثير (أربع درجات)، وكثيراً جداً (خمس درجات)، والعكس في توزيع الدرجات إذا كانت الفقرات (سالبة الاتجاه).

1- صدق مقياس الذكاء الروحي:

تم التحقق من صدق المقياس من خلال ثلاثة أنواع من الصدق:

صدق المحكمين: تم عرض مقياس الذكاء الروحي بصورته الأولية على مجموعه من الأساتذة المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم النفس والإرشاد والدين وبلغ عددهم 15 محكماً ملحق (3) قائمة بأسمائهم، وذلك للتأكد من سلامة ووضوح التعليمات، ومدى ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالبعد الذي تدرج تحته.

وقد تم الأخذ بملاحظات وآراء المحكمين وتوصياتهم حيث حللت الباحثة استمارات المحكمين وحصلت على نسبة عالية من صدق المحكمين ملحق (4) تقديرات المحكمين لفقرات المقياس، و قد تم تثبيت الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق أكثر من (90%)، بينما استبعدت الفقرات التي حصلت على أقل من ذلك، كما استبعدت أيضا بعض الفقرات التي حصلت على أكثر من (90%) وذلك حتى تتساوي فقرات كل بعد مع فقرات الأبعاد الأخرى، وتم تعديل صياغة بعضها ملحق (5) قائمة بالفقرات التي تم حذفها و الفقرات تم تعديلها، وبذلك تألف المقياس بصورته النهائية من (70) فقرة ملحق (8).

2- الصدق الارتباطي: قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لاستجابات العينة الاستطلاعية البالغة (62) موظف وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها والدرجة الكلية لأبعاد مقياس الذكاء الروحي، إذ جاءت معاملات الارتباط كما موضح في الجدول (4).

جدول (4)

معاملات إرتباط بيرسون بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الذكاء الروحي

م	الأبعاد	معامل الإرتباط	الدلالة
1	القدرة على التسامي	0.845	0.001
2	القدرة على الدخول في حالات روحية عالية من الوعي	0.903	0.001
3	القدرة على استثمار الأنشطة اليومية	0.880	0.001
4	القدرة على استخدام المصادر الروحية في مواجهة المشاكل اليومية	0.894	0.001
5	القدرة على الاندماج في السلوك الفضيلة	0.846	0.001

يتضح من الجدول السابق أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.01)$ وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

3- الصدق العاملي: قامت الباحثة بحساب الصدق العاملي لمقياس الذكاء الروحي والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

نتائج الصدق العاملي لمقياس الذكاء الروحي وأبعاده الفرعية

الشيوع	تشيعات العامل	الأبعاد
0.728	0.853	القدرة على التسامي
0.814	0.902	القدرة على الدخول في حالات روحية عالية من الوعي
0.733	0.856	القدرة على استثمار الأنشطة اليومية
0.821	0.906	القدرة على استخدام المصادر الروحية في مواجهة المشاكل اليومية
0.730	0.854	القدرة على الاندماج في السلوك الفضيلة

جدول (5) يوضح قيم الشيوخ المستخلصة من التحليل ألعاملي لاستجابات العينة الاستطلاعية (ن=62) لمعاور مقياس الذكاء الروحي، وهي تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ثبات مقياس الذكاء الروحي:

قامت الباحثة باستخراج ثبات المقياس من خلال نتائج التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقتين:

1. طريقة التجزئة النصفية، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الذكاء الروحي

معاملات الثبات	الذكاء الروحي
0.894	معامل الارتباط للجزء الأول
0.873	معامل الارتباط للجزء الثاني
0.902	معامل الارتباط بين الجزئين
0.949	معامل تصحيح (سبيرمان / براون)
0.948	معامل تصحيح (جتمان)

يتضح من الجدول (6) أن معامل ثبات التجزئة النصفية بعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان/ براون بلغ 0.949 وعند تصحيح بمعادلة جتمان بلغ 0.948 وهذه القيمة لمعامل ثبات التجزئة النصفية مرتفعة، وتدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2. تم حساب معاملات الثابت باستخدام معادلة الفا كرونباخ والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

معاملات ثبات الفا كرونباخ لمقياس الذكاء الروحي وأبعاده

معامل الفا	مقياس الذكاء الروحي
0.939	معامل ثبات المقياس الكلي
0.722	القدرة على التسامي
0.807	القدرة على الدخول في حالات روحية عالية من الوعي
0.873	القدرة على استثمار الأنشطة اليومية
0.670	القدرة على استخدام المصادر الروحية في مواجهة المشاكل اليومية
0.710	القدرة على الاندماج في السلوك الفضيلة

يتضح من الجدول (7) أن معاملات ثبات الفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس وكل بعد من أبعاده وقد تراوحت ما بين (0.710 و 0.939) وهي تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة.

خطوات إعداد مقياس الضغوط المهنية:

إعداد فقرات المقياس:

تم الحصول على فقرات مقياس الضغوط المهنية من خلال إعداد استبيان يتضمن سؤال مفتوح وهو ما الضغوط المهنية التي يعاني منها موظفي الدوائر الحكومية وما هي مصادرها؟ وتم توزيعه على نفس العينة الاستطلاعية التي ذكرت في مقياس الذكاء الروحي عند إعداد فقرات المقياس، كما اطلعت الباحثة على الأدبيات السابقة المتمثلة بالكتب والرسائل والدوريات والمقاييس ذات العلاقة بهذا المتغير، ومن أهم تلك المقاييس مقياس مصادر الضغوط التي يتعرض لها موظفي البنوك (ابونبعه، 1999). ومن خلال هذا الإجراء قامت الباحثة بجمع الاستجابات وتصنيفها مع استبعاد المكرر منها والذي لا علاقة له بموضوع المقياس، وبذلك تألف المقياس بصورته الأولية من (67) فقرة ملحق (2).

أبعاد المقياس:

تم تصنيف الفقرات التي تم جمعها إلى سبعة مجالات وتم عرضها علي مجموعة من الخبراء والمتخصصين ملحق (3)، وتم استبعاد الفقرات التي تم رفضها واستقر المقياس علي سبعة مجالات وتم ضبط الفقرات علي أن تكون متساوية في جميع المجالات (كل مجال يتكون من 7 فقرات)، والجدول رقم (8) يوضح توزيع فقرات المقياس علي مجالاته:

جدول (8)

يوضح توزيع فقرات مقياس الضغوط المهنية على مجالاته السبعة

ت	المجال	الفقرات						
1	الضغوط المادية	*1	*8	*15	22	29	36	*43
2	ضغوط طبيعة المهنة	*2	*9	16	*23	*30	*37	*44
3	ضغوط مواعيد العمل	*3	*10	*17	*24	*31	*38	*45
4	ضغوط المواءمة والتغيير والنمو المهني	*4	*11	18	*25	*32	*39	*46
5	ضغوط الإشراف	*5	12	*19	*26	*33	*40	*47
6	ضغوط الإدارة	*6	*13	*20	*27	*34	41	*48
7	ضغوط زملاء العمل	*7	*14	*21	28	*35	*42	*49

(* عبارات سالبة الاتجاه و تصحح بطريقة عكسية).

وقد صمم المقياس بنظام خماسي التقدير وفقاً لطريقة ليكرت (Likert)، بحيث يكون تقدير الدرجات في الفقرات الايجابية لا مطلقاً (درجة واحدة)، و نادراً (درجتين)، ومتوسط (ثلاث درجات)، وكثير (أربع درجات)، وكثيراً جداً (خمس درجات)، والعكس في توزيع الدرجات إذا كانت الفقرات سالبة الاتجاه.

صدق مقياس الضغوط المهنية:

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس بثلاث طرائق هي:

1- صدق المحكمين:

تم عرض مقياس الضغوط المهنية بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص بلغ عددهم (15) محكما ملحق (3) قائمة بأسمائهم، وذلك للتأكد من سلامة ووضوح التعليمات، وإرتباط فقرات المقياس بأبعاده، والصياغة اللغوية.

وقد تم الأخذ بملاحظات وآراء المحكمين وتوصياتهم حيث حللت الباحثة استمارات المحكمين وحصلت على نسبة عالية من صدق المحكمين ملحق (6) بتقديرات المحكمين لفقرات المقياس، إذ تم تثبيت الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق أكثر من (90%)، بينما استبعدت الفقرات التي حصلت على اقل من ذلك، كما استبعدت أيضا بعض الفقرات التي حصلت على أكثر من (90%)، و ذلك حتى تتساوي فقرات كل مجال مع فقرات المجالات الأخرى، وتم تعديل صياغة بعضها ملحق (7)، وبذلك تألف المقياس بصورته النهائية من (49) فقرة ملحق (8).

2- الصدق الإرتباطي:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لاستجابات العينة الاستطلاعية البالغة (62) موظف وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بعض وزارات الدولة بمحافظة مسقط وأبعاد مقياس الضغوط المهنية، إذ جاءت معاملات الارتباط كما موضح في الجدول (8).

جدول (9)

معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية

م	المجالات	معامل الارتباط	الدلالة
1	الضغوط المادية	0.653	0.001
2	ضغوط الدور المهني	0.628	0.001
3	ضغوط مواعيد العمل	0.781	0.001
4	ضغوط المواءمة والتغيير والنمو المهني	0.830	0.001
5	ضغوط الإشراف	0.842	0.001
6	ضغوط الإدارة	0.897	0.001
7	ضغوط زملاء العمل	0.604	0.001

يتضح من الجدول (9) أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.01)$ وهذا يدل أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

3- الصدق العاملي:

قامت الباحثة بحساب الصدق العاملي لمقياس الضغوط المهنية من خلال استجابات العينة البالغة (62) موظف وموظفة والجدول (10) يوضح نتائج ذلك.

جدول (10)

نتائج الصدق العاملي لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته الفرعية

الشيوخ	تشعبات العامل	مجالات المقياس
0.460	0.628	الضغوط المادية
0.714	0.640	ضغوط الدور المهني
0.741	0.788	ضغوط مواعيد العمل
0.700	0.837	ضغوط المواءمة والتغيير والنمو المهني
0.782	0.846	ضغوط الإشراف
0.840	0.897	ضغوط الإدارة
0.797	0.598	ضغوط زملاء العمل

جدول (10) يوضح قيم الشيوخ المستخلصة من التحليل العاملي لاستجابات العينة الاستطلاعية (ن=62) لمحاور مقياس الضغوط المهنية أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ثبات مقياس الضغوط المهنية:

قامت الباحثة باستخراج ثبات المقياس من خلال نتائج التطبيق علي العينة الاستطلاعية بطريقتين:

1. طريقة التجزئة النصفية، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11)

معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الضغوط المهنية

معاملات الثبات	الضغوط المهنية
0.843	معامل الارتباط للجزء الأول
0.903	معامل الارتباط للجزء الثاني
0.727	معامل الارتباط بين الجزئيين
0.842	معامل تصحيح (سبيرمان / براون)
0.841	معامل تصحيح (جتمان)

يتضح من الجدول (11) أن معامل ثبات التجزئة النصفية بعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان/ براون بلغ 0.842 وعند تصحيح بمعادلة جتمان بلغ 0.841 وهذه القيمة لمعامل ثبات التجزئة النصفية مرتفعة و تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2. تم حساب معاملات الثابت باستخدام معادلة الفا كرونباخ والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12)

معاملات ثبات الفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته

معامل الفا	مقياس الضغوط المهنية
0.926	معامل ثبات المقياس الكلي
0.762	الضغوط المادية
0.462	ضغوط الدور المهني
0.708	ضغوط مواعيد العمل
0.699	ضغوط المواعمة والتغيير والنمو المهني
0.825	ضغوط الإشراف
0.810	ضغوط الإدارة
0.761	ضغوط زملاء العمل

يتضح من الجدول (12) أن معاملات ثبات الفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس وكل مجال من مجالاته وقد تراوحت ما بين (0.761 و0.926) وهي تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة.

سادساً: إجراءات تطبيق أداتي الدراسة:

بعد إعداد المقياسين بصورتها النهائية، شرعت الباحثة في تطبيق أداتي الدراسة على عينة الدراسة، إذ قامت بتسليم الإستانتين بالطريقة الرسمية بلقاء أفراد عينة الدراسة في أماكن عملهم بنفسها، ومن ثم قام أفراد عينة الدراسة بإعادة نسخ أداة الدراسة بعد تعبئتها والإجابة عن فقراتها. وقد جرت عملية التطبيق بصورة طبيعية، ولغايات تفسير نتائج درجات الذكاء الروحي والضغوط المهنية، فقد تم اعتماد معيار التصحيح الموضح في الجدول (13).

جدول (13)

معيار مقياس الذكاء الروحي و الضغوط المهنية

مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى
5 – 3.67	3.66 – 2.34	2.33 – 1	الدرجات

سابعاً: المعالجة الإحصائية:

بعد تجميع الاستبيانات من قبل الباحثة، تم إدخال بياناتها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS -17) وقد تم تحليل النتائج باستخدام الوسائل الإحصائية التالية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. معامل التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.
3. الاختبار التائي (ت) (T-Test).
4. اختبار LCD للمقارنات البعدين.
5. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).
6. تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) وتحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression).

الفصل الرابع
عرض نتائج الدراسة

الفصل الرابع عرض نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها، والتي تمثل إجابات لأسئلة الدراسة التي وردت في الفصل الأول منها.

إجابة أسئلة الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة؟

لمعرفة مستوى الذكاء الروحي لدى أفراد العينة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي وترتيبها تنازلياً، والجدول (14) يوضح نتائج ذلك:

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة
لأبعاد الذكاء الروحي مرتبة تنازلياً

الترتيب	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة	4.19	0.407
2	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض	4.18	0.400
3	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي	4.12	0.426
4	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية	4.08	0.446
5	القدرة على التسامي	3.99	0.393
	المجموع	4.11	0.366

- المتوسط الحسابي من 5 درجات

ويوضح الجدول رقم (14) أن المتوسطات الحسابية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي كانت جميعها مرتفعة حيث تراوحت قيمها بين (3.99-4.19)، وحصل بعد (القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة) على أعلى متوسط حسابي وقيمه (4.19)، تلاه بعد (القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض) وحصل على متوسط حسابي قيمته (4.18)، تلاه بعد (القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي) وحصل على متوسط حسابي قيمته (4.12)، تلاه بعد (القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية) وحصل على متوسط حسابي قيمته (4.08)، بينما حصل بعد (القدرة على التسامي) على أقل متوسط حسابي لأبعاد الذكاء الروحي حيث حصل على متوسط حسابي قيمته (3.99)، كما يشير الجدول (14) إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات الذكاء الروحي حصل على متوسط حسابي قيمته (4.11) وهو متوسط حسابي مرتفع، وهذا يشير إلى أن مستوى الذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً.

ثانياً النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل تختلف مستويات الذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات جنسهم وعمرهم ومهنتهم وخبراتهم ومؤهلهم الدراسي؟

1. حسب الجنس:

و للإجابة عن هذا الجزء من السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي حسب الجنس واستخدام اختبار "ت" لمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات، وكانت النتائج كما في الجدول (15):

جدول (15)

نتائج اختبارات لدلالة الفروق في درجات الأبعاد الذكاء الروحي حسب الجنس

الأبعاد	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
القدرة على التسامي	ذكور	4.02	0.396	1.432	0.153
	إناث	3.97	0.390		
القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي	ذكور	4.09	0.454	1.022-	0.307
	إناث	4.13	0.401		
القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية	ذكور	4.09	0.477	0.490	0.624
	إناث	4.07	0.420		
القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة	ذكور	4.19	0.438	0.112-	0.911
	إناث	4.19	0.381		
القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض	ذكور	4.15	0.436	1.270-	0.205
	إناث	4.20	0.368		
المجموع	ذكور	4.11	0.397	0.113-	0.910
	إناث	4.11	0.340		

يتضح من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الذكاء الروحي أو أي من أبعاده تعزى للجنس، وهذا يدل على تشابه مستويات الذكاء الروحي بين الذكور والإناث.

2. حسب العمر:

و للإجابة عن هذا الجزء من السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي حسب العمر، والجدول (16) يوضح ذلك:

جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي حسب العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العمر	الأبعاد
0.435	3.96	29 – 20	القدرة على التسامي
0.360	4.01	39 – 30	
0.306	4.08	40 فأكثر	
0.463	4.09	29 – 20	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
0.406	4.13	39 – 30	
0.357	4.18	40 فأكثر	
0.475	4.05	29 – 20	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
0.430	4.09	39 – 30	
0.344	4.21	40 فأكثر	
0.423	4.17	29 – 20	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة
0.406	4.20	39 – 30	
0.337	4.22	40 فأكثر	
0.424	4.15	29 – 20	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض
0.393	4.18	39 – 30	
0.336	4.27	40 فأكثر	
0.398	4.08	29 – 20	المجموع
0.351	4.12	39 – 30	
0.276	4.19	40 فأكثر	

ولمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية قامت الباحثة بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما في الجدول (17):

جدول (17)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب العمر

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
القدرة على التسامي	بين المجموعات	0.712	2	0.356	2.323	0.099
	داخل المجموعات	73.747	481	0.153		
القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي	بين المجموعات	0.397	2	0.199	1.082	0.340
	داخل المجموعات	88.310	481	0.184		
القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية	بين المجموعات	1.140	2	0.570	2.902	0.056
	داخل المجموعات	94.491	481	0.196		
القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة	بين المجموعات	0.183	2	0.092	0.553	0.575
	داخل المجموعات	79.634	481	0.166		
القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض	بين المجموعات	0.646	2	0.323	1.998	0.137
	داخل المجموعات	77.745	481	0.162		
المجموع	بين المجموعات	0.544	2	0.272	2.025	0.133
	داخل المجموعات	64.666	481	0.134		

يتضح من الجدول رقم (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين درجات الذكاء الروحي أو أي من أبعاده تعزى للعمر، وهذا يدل على تشابه مستويات الذكاء الروحي بين مختلف الأعمار.

3. حسب المهنة:

وللإجابة عن هذا الجزء من السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي حسب المهنة واستخدام اختبار "ت" لمعرفة دلالة هذه الفروق بين هذه المتوسطات، وكانت النتائج كما في جدول (18):

جدول (18)

نتائج اختبارات لدلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب المهنة

الأبعاد	المهنة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
القدرة على التسامي	إداري	4.01	0.349	0.58	0.562
	مهني	3.98	0.419		
القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي	إداري	4.12	0.371	0.04	0.969
	مهني	4.12	0.457		
القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية	إداري	4.11	0.411	0.83	0.404
	مهني	4.07	0.461		
لقدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة	إداري	4.19	0.361	0.04-	0.966
	مهني	4.19	0.433		
القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض	إداري	4.22	0.340	1.85	0.065
	مهني	4.15	0.432		
المجموع	إداري	4.13	0.310	0.75	0.454
	مهني	4.10	0.396		

يتضح من الجدول رقم (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الذكاء الروحي أو أي من أبعاده تعزى للمهنة، وهذا يدل على تشابه مستويات الذكاء الروحي بين الإداريين والمهنيين.

4. حسب الخبرة:

و للإجابة عن هذا الجزء من السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي حسب الخبرة، وكانت النتائج كما في جدول (19):

جدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي حسب الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخبرة	أبعاد
0.440	3.97	أقل من 5 سنوات	القدرة على التسامي
0.389	3.98	من 5 – 10 سنوات	
0.357	4.02	أكثر من 10 سنوات	
0.471	4.14	أقل من 5 سنوات	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
0.410	4.07	من 5 – 10 سنوات	
0.396	4.16	أكثر من 10 سنوات	
0.467	4.06	أقل من 5 سنوات	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
0.436	4.10	من 5 – 10 سنوات	
0.438	4.10	أكثر من 10 سنوات	
0.429	4.20	أقل من 5 سنوات	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة
0.397	4.18	من 5 – 10 سنوات	
0.405	4.18	أكثر من 10 سنوات	
0.414	4.15	أقل من 5 سنوات	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض
0.387	4.18	من 5 – 10 سنوات	
0.404	4.20	أكثر من 10 سنوات	
0.402	4.10	أقل من 5 سنوات	المجموع
0.350	4.10	من 5 – 10 سنوات	
0.351	4.13	أكثر من 10 سنوات	

ولمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما في الجدول (20):

جدول (20)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أبعاد
0.453	0.793	0.124	2	0.248	بين المجموعات	القدرة على التسامي
		0.156	485	75.794	داخل المجموعات	
0.133	2.029	0.367	2	0.734	بين المجموعات	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
		0.181	485	87.739	داخل المجموعات	
0.693	0.367	0.073	2	0.146	بين المجموعات	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
		0.199	485	96.539	داخل المجموعات	
0.923	0.080	0.014	2	0.027	بين المجموعات	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة
		0.168	485	81.383	داخل المجموعات	
0.526	0.644	0.104	2	0.207	بين المجموعات	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض
		0.161	485	78.095	داخل المجموعات	
0.696	0.363	0.049	2	0.098	بين المجموعات	المجموع
		0.135	485	65.398	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الذكاء الروحي أو أي من أبعاده تعزى للخبرة، وهذا يدل على تشابه مستويات الذكاء الروحي بين مختلف الخبرات.

5. حسب المؤهل الدراسي:

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات محاور الذكاء الروحي حسب المؤهل الدراسي، وكانت النتائج كما في الجدول (21):

جدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي

حسب المؤهل الدراسي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل الدراسي	أبعاد
0.385	3.98	متوسط	القدرة على التسامي
0.408	4.00	جامعي	
0.318	3.99	فوق جامعي	
0.422	4.12	متوسط	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
0.433	4.13	جامعي	
0.382	3.95	فوق جامعي	
0.452	4.07	متوسط	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
0.445	4.10	جامعي	
0.422	4.04	فوق جامعي	
0.380	4.16	متوسط	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة
0.430	4.21	جامعي	
0.391	4.12	فوق جامعي	
0.395	4.19	متوسط	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض
0.413	4.17	جامعي	
0.304	4.09	فوق جامعي	
0.357	4.11	متوسط	المجموع
0.379	4.12	جامعي	
0.323	4.04	فوق جامعي	

ولمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما في الجدول (22).

جدول (22)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي

حسب المؤهل الدراسي

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أبعاد
0.893	0.113	0.018	2	0.035	بين المجموعات	القدرة على التسامي
		0.155	495	76.950	داخل المجموعات	
0.152	1.892	0.343	2	0.686	بين المجموعات	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
		0.181	495	89.795	داخل المجموعات	
0.747	0.291	0.058	2	0.117	بين المجموعات	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
		0.200	495	99.015	داخل المجموعات	
0.336	1.094	0.181	2	0.362	بين المجموعات	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة
		0.166	495	82.012	داخل المجموعات	
0.433	0.838	0.135	2	0.269	بين المجموعات	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض
		0.161	495	79.472	داخل المجموعات	
0 560.	0 580.	0.078	2	0.156	بين المجموعات	المجموع
		0.135	495	66.719	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الذكاء الروحي أو أي من أبعاده تعزى للمؤهل الدراسي، وهذا يدل على تشابه مستويات الذكاء الروحي بين مختلف المؤهلات الدراسية.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة؟

لمعرفة مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد العينة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية وترتيبها تنازلياً، وجدول (23) يوضح ذلك:

جدول (23)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة
لمجالات الضغوط المهنية مرتبة تنازلياً

الترتيب	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الضغوط المادية	2.64	0.748
2	ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني	2.40	0.679
3	ضغوط طبيعة المهنة	2.35	0.568
4	ضغوط الإدارة	2.30	0.850
5	ضغوط مواعيد العمل	2.13	0.755
6	ضغوط الإشراف	1.95	0.789
7	ضغوط زملاء العمل	1.81	0.722
	المجموع	2.23	0.564

- المتوسط الحسابي من 5 درجات

ويوضح الجدول (23) أن المتوسطات الحسابية لدرجات مجالات الضغوط المهنية كانت مستوياتها ما بين مرتفعة ومتوسطة وتراوحت قيمها بين (1.81-2.64)، حيث حصل على مستوى متوسط كل من مجال (الضغوط المادية) بمتوسط حسابي قيمته (2.64)، تلاه (ضغوط

الموامة والتغير والنمو المهني) بمتوسط حسابي قيمته (2.40)، تلاه (ضغوط طبيعة المهنة) بمتوسط حسابي قيمته (2.35). بينما حصل على مستوى منخفض مجال الضغوط المهنية الأخرى.

كما يشير الجدول إلى إن المتوسط الحسابي لدرجات الضغوط المهنية حصل على متوسط حسابي قيمته (2.35) وهو متوسط حسابي متوسط، وهذا يشير إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل تختلف مستويات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات جنسهم وعمرهم ومهنتهم وخبراتهم ومؤهلهم الدراسي؟

1. حسب الجنس:

للإجابة عن هذا الجزء من السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات محاور الضغوط المهنية حسب الجنس واستخدام اختبار "ت" لمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات، وكانت النتائج كما في الجدول (24):

جدول (24)

نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب الجنس

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المجالات
0.022	2.29	0.747	2.72	ذكور	الضغوط المادية
		0.743	2.57	إناث	
0.661	0.44-	0.613	2.34	ذكور	ضغوط طبيعة المهنة
		0.530	2.36	إناث	
0.056	1.92	0.807	2.20	ذكور	ضغوط مواعيد العمل
		0.704	2.07	إناث	
0.016	2.42	0.725	2.49	ذكور	ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني
		0.632	2.34	إناث	
0.021	2.32	0.816	2.04	ذكور	ضغوط الإشراف
		0.760	1.88	إناث	
0.235	1.19 -	0.819	2.25	ذكور	ضغوط الإدارة
		0.875	2.34	إناث	
0.035	2.11	0.779	1.88	ذكور	ضغوط زملاء العمل
		0.668	1.75	إناث	
0.081	1.75	0.610	2.28	ذكور	المجموع
		0.521	2.19	إناث	

يتضح من الجدول (24) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين درجات مجالات الضغوط المادية وضغوط الموائمة والتغيير وضغوط الإشراف وضغوط زملاء العمل تعزى للجنس، وكانت جميعها لصالح الذكور وهذا يدل على أن الذكور يعانون من ضغوط العمل أكثر من الإناث في المحاور المذكورة.

كما بينما تبين من الجدول (24) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحوري ضغوط طبيعة المهنة وضغوط مواعيد العمل وضغوط الإدارة والضغوط المهنية بشكل عام تعزى لمتغير الجنس، وهذا يدل على أن هذه الضغوط تتشابه عند كل من الإناث والذكور.

2. حسب العمر:

وللإجابة عن هذا الجزء من السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات محاور الضغوط المهنية حسب العمر، وكانت النتائج كما في الجدول (25).

جدول (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية حسب العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العمر	المجالات
0.740	2.71	29 – 20	الضغوط المادية
0.763	2.65	39 – 30	
0.726	2.35	40 فأكثر	
0.573	2.39	29 – 20	ضغوط طبيعة المهنة
0.562	2.37	39 – 30	
0.513	2.13	40 فأكثر	
0.798	2.19	29 – 20	ضغوط مواعيد العمل
0.694	2.14	39 – 30	
0.662	1.88	40 فأكثر	
0.692	2.41	29 – 20	ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني
0.655	2.41	39 – 30	
0.686	2.35	40 فأكثر	
0.796	1.97	29 – 20	ضغوط الإشراف
0.768	1.99	39 – 30	
0.875	1.85	40 فأكثر	
0.881	2.34	29 – 20	ضغوط الإدارة
0.829	2.35	39 – 30	
0.721	1.99	40 فأكثر	
0.751	1.83	29 – 20	ضغوط زملاء العمل
0.683	1.83	39 – 30	
0.787	1.70	40 فأكثر	
0.584	2.26	29 – 20	المجموع
0.525	2.25	39 – 30	
0.584	2.04	40 فأكثر	

ولمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية قامت الباحثة بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما في الجدول (26):

جدول (26)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب العمر

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.008	4.916	2.753	2	5.505	بين المجموعات	الضغوط المادية
		0.560	481	269.305	داخل المجموعات	
0.009	4.752	1.502	2	3.003	بين المجموعات	ضغوط طبيعة المهنة
		0.316	481	151.996	داخل المجموعات	
0.022	3.833	2.102	2	4.205	بين المجموعات	ضغوط مواعيد العمل
		0.549	481	263.852	داخل المجموعات	
0.861	0.150	0.068	2	0.137	بين المجموعات	ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني
		0.457	481	219.648	داخل المجموعات	
0.514	0.667	0.420	2	0.840	بين المجموعات	ضغوط الإشراف
		0.630	481	303.072	داخل المجموعات	
0.012	4.482	3.179	2	6.357	بين المجموعات	ضغوط الإدارة
		0.709	481	341.117	داخل المجموعات	
0.444	0.813	0.430	2	0.859	بين المجموعات	ضغوط زملاء العمل
		0.529	481	254.336	داخل المجموعات	
0.024	3.745	1.173	2	2.345	بين المجموعات	المجموع
		0.313	481	150.595	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول (26) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الضغوط المادية وضغوط طبيعة العمل وضغوط مواعيد العمل وضغوط الإدارة والضغوط المهنية ككل تعزى للعمر، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني وضغوط الإشراف وضغوط زملاء العمل تعزى للعمر. ولمعرفة بين أي فئات العمر توجد هذه الفروق تم إجراء اختبار (LSD) للمقارنة وكانت النتائج كما في الجدول (27):

جدول (27)

نتائج اختبار (LSD) لمقارنة درجات مجالات الضغوط المهنية بين فئات الأعمار

المجالات	فئات العمر	29 - 20	39-30	40 فأكثر
الضغوط المادية	29 – 20			*
	39 – 30			*
	40 فأكثر			
ضغوط طبيعة المهنة	29 – 20			*
	39 – 30			*
	40 فأكثر			
ضغوط مواعيد العمل	29 – 20			*
	39 – 30			*
	40 فأكثر			
ضغوط الإدارة	29 – 20			*
	39 – 30			*
	40 فأكثر			
المجموع	29 – 20			*
	39 – 30			*
	40 فأكثر			

ويتضح من هذا الجدول (27) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة العمر (20-29) وفئة (40 فأكثر) لصالح فئة (20-29) وكذلك بين فئة (30-39) وفئة (40 فأكثر) لصالح فئة (30-39) في مجال ضغوط العمل التي أظهر اختبار تحليل التباين وجود فروق فيها تعزى للعمر وكذلك في الضغوط المهنية ككل، وهذا يعني أن الضغوط المادية وضغوط طبيعة المهنة وضغوط مواعيد العمل وضغوط الإدارة والضغوط المهنية ككل كانت أعلى عند من هم دون الأربعين عن الذين زادت أعمارهم عن أربعين.

3. حسب المهنة:

للإجابة عن هذا الجزء من السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية حسب المهنة واستخدام اختبار "ت" لمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات، وكانت النتائج كما في الجدول (28):

جدول (28)

نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب المهنة

المجالات	المهنة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الضغوط المادية	إداري	2.57	0.716	1.625-	0.105
	مهني	2.68	0.767		
ضغوط طبيعة المهنة	إداري	2.35	0.543	0.103-	0.918
	مهني	2.35	0.585		
ضغوط مواعيد العمل	إداري	2.06	0.721	1.631-	0.104
	مهني	2.18	0.766		
ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني	إداري	2.48	0.713	1.921	0.056
	مهني	2.35	0.654		
ضغوط الإشراف	إداري	1.97	0.821	0.341	0.733
	مهني	1.95	0.772		
ضغوط الإدارة	إداري	2.24	0.807	1.272-	0.204
	مهني	2.34	0.870		
ضغوط زملاء العمل	إداري	1.81	0.766	0.217	0.828
	مهني	1.80	0.695		
المجموع	إداري	2.21	0.577	0.462-	0.644
	مهني	2.24	0.554		

يتضح من الجدول (28) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الضغوط المهنية أو أي من مجالات تعزى للمهنة، وهذا يدل على تشابه مستويات الضغوط المهنية بين الإداريين والمهنيين.

4. حسب الخبرة:

للإجابة عن هذا الجزء من السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية حسب الخبرة، وكانت النتائج كما في الجدول (29):

جدول (29)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية حسب الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخبرة	المجالات
0.733	2.63	أقل من 5 سنوات	الضغوط المادية
0.751	2.69	من 5 - 10 سنوات	
0.766	2.59	أكثر من 10 سنوات	
0.573	2.38	أقل من 5 سنوات	ضغوط طبيعة المهنة
0.579	2.36	من 5 - 10 سنوات	
0.566	2.32	أكثر من 10 سنوات	
0.819	2.21	أقل من 5 سنوات	ضغوط مواعيد العمل
0.707	2.10	من 5 - 10 سنوات	
0.749	2.08	أكثر من 10 سنوات	
0.679	2.43	أقل من 5 سنوات	ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني
0.659	2.36	من 5 - 10 سنوات	
0.696	2.41	أكثر من 10 سنوات	
0.803	1.99	أقل من 5 سنوات	ضغوط الإشراف
0.779	1.97	من 5 - 10 سنوات	
0.791	1.90	أكثر من 10 سنوات	
0.913	2.34	أقل من 5 سنوات	ضغوط الإدارة
0.788	2.36	من 5 - 10 سنوات	
0.838	2.20	أكثر من 10 سنوات	
0.773	1.79	أقل من 5 سنوات	ضغوط زملاء العمل
0.692	1.87	من 5 - 10 سنوات	
0.708	1.76	أكثر من 10 سنوات	
0.599	2.25	أقل من 5 سنوات	المجموع
0.526	2.24	من 5 - 10 سنوات	
0.573	2.18	أكثر من 10 سنوات	

ولمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما في الجدول (30):

جدول رقم (30)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الضغوط المادية	بين المجموعات	0.797	2	0.399	0.707	0.494
	داخل المجموعات	273.464	485	0.564		
ضغوط طبيعة المهنة	بين المجموعات	0.275	2	0.138	0.420	0.658
	داخل المجموعات	159.045	485	0.328		
ضغوط مواعيد العمل	بين المجموعات	1.497	2	0.748	1.305	0.272
	داخل المجموعات	278.098	485	0.573		
ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني	بين المجموعات	0.453	2	0.227	0.493	0.611
	داخل المجموعات	222.895	485	0.460		
ضغوط الإشراف	بين المجموعات	0.711	2	0.356	0.569	0.566
	داخل المجموعات	303.117	485	0.625		
ضغوط الإدارة	بين المجموعات	2.653	2	1.327	1.858	0.157
	داخل المجموعات	346.243	485	0.714		
ضغوط زملاء العمل	بين المجموعات	1.239	2	0.620	1.185	0.307
	داخل المجموعات	253.568	485	0.523		
المجموع	بين المجموعات	0.528	2	0.264	0.827	0.438
	داخل المجموعات	154.814	485	0.319		

يتضح من الجدول (30) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الضغوط المهنية أو أي من مجالاته تعزى للخبرة، وهذا يدل على تشابه مستويات الضغوط المهنية بين مختلف الخبرات.

5. حسب المؤهل الدراسي:

للإجابة عن هذا الجزء من السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية حسب المؤهل الدراسي، وكانت النتائج كما في الجدول (31):

جدول (31)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية

حسب المؤهل الدراسي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل الدراسي	المجالات
0.708	2.73	متوسط	الضغوط المادية
0.774	2.56	جامعي	
0.775	2.59	فوق جامعي	
0.590	2.34	متوسط	ضغوط طبيعة المهنة
0.563	2.37	جامعي	
0.424	2.29	فوق جامعي	
0.798	2.10	متوسط	ضغوط مواعيد العمل
0.729	2.18	جامعي	
0.575	1.93	فوق جامعي	
0.709	2.37	متوسط	ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني
0.667	2.43	جامعي	
0.539	2.45	فوق جامعي	
0.790	1.95	متوسط	ضغوط الإشراف
0.809	1.98	جامعي	
0.546	1.78	فوق جامعي	
0.858	2.27	متوسط	ضغوط الإدارة
0.854	2.33	جامعي	
0.776	2.29	فوق جامعي	
0.724	1.80	متوسط	ضغوط زملاء العمل
0.741	1.83	جامعي	
0.495	1.64	فوق جامعي	
0.587	2.22	متوسط	المجموع
0.560	2.24	جامعي	
0.392	2.14	فوق جامعي	

ولمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما في الجدول (32):

جدول (32)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب المؤهل الدراسي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الضغوط المادية	بين المجموعات	3.247	2	1.623	2.916	0.055
	داخل المجموعات	275.554	495	0.557		
ضغوط طبيعة المهنة	بين المجموعات	0.167	2	0.084	0.258	0.773
	داخل المجموعات	160.409	495	0.324		
ضغوط مواعيد العمل	بين المجموعات	1.945	2	0.972	1.715	0.181
	داخل المجموعات	280.773	495	0.567		
ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني	بين المجموعات	0.566	2	0.283	0.611	0.543
	داخل المجموعات	229.052	495	0.463		
ضغوط الإشراف	بين المجموعات	0.900	2	0.450	0.721	0.487
	داخل المجموعات	309.059	495	0.624		
ضغوط الإدارة	بين المجموعات	0.449	2	0.224	0.309	0.734
	داخل المجموعات	359.126	495	0.726		
ضغوط زملاء العمل	بين المجموعات	0.869	2	0.434	0.830	0.437
	داخل المجموعات	259.165	495	0.524		
المجموع	بين المجموعات	0.252	2	0.126	0.395	0.674
	داخل المجموعات	158.073	495	0.319		

يتضح من الجدول (32) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الضغوط المهنية أو أي من مجالاته تعزى للمؤهل الدراسي، وهذا يدل على تشابه مستويات الضغوط المهنية بين مختلف المؤهلات الدراسية.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة دالة إحصائية بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة؟

ولمعرفة هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة قام الباحث بإجراء اختبار بيرسون وكانت النتائج كما الجدول (33):

جدول (33)

نتائج اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة

مستوى الدلالة	قيمة الارتباط
0.000	-0.210

يتبين من الجدول (33) وجود ارتباط سالب دال إحصائياً عند مستوى (0.05) بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى الذكاء الروحي كلما أنخفض مستوى الضغوط المهنية والعكس صحيح.

جدول (34)

معاملات الارتباط بين أبعاد الذكاء الروحي الخمس ومجالات الضغوط المهنية السبعة
لبعض موظفي الوزارات الحكومية بسلطنة عُمان

أبعاد الذكاء الروحي	الارتباط	القدرة على التسامي	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية	القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض
الضغوط المادية	معامل الارتباط	-0.026	-0.113 *	-0.124 **	-0.045	0.004
	مستوى الدلالة	0.564	0.011	0.006	0.317	0.923
ضغوط طبيعة المهنة	معامل الارتباط	-0.221 **	-0.227 **	-0.291 **	-0.181 **	-0.201 **
	مستوى الدلالة	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ضغوط مواعيد العمل	معامل الارتباط	-0.122 *	-0.125 **	-0.181 **	-0.104 *	-0.120 **
	مستوى الدلالة	0.006	0.005	0.000	0.021	0.007
ضغوط المواعدة والتغيير والنمو المهني	معامل الارتباط	0.105 *	0.098 *	0.125 **	0.052-	0.048-
	مستوى الدلالة	0.018	0.029	0.005	0.242	0.280
ضغوط الإشراف	معامل الارتباط	-0.183 **	-0.169 **	-0.223 **	-0.153 **	-0.150 **
	مستوى الدلالة	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001
ضغوط الإدارة	معامل الارتباط	-0.132 **	-0.091 *	-0.183 **	-0.060-	-0.080-
	مستوى الدلالة	0.003	0.042	0.000	0.177	0.075
ضغوط زملاء العمل	معامل الارتباط	-0.268 **	-0.220 **	-0.276 **	-0.220 **	-0.174 **
	مستوى الدلالة	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.001 \geq \alpha)$

ويتضح من الجدول (34) أن كل بعد من أبعاد الذكاء الروحي يرتبط بعلاقة ذات دلالة إحصائية عكسية (سالبة) مع كل مجال من مجالات الضغوط المهنية، عدا الأبعاد التالية فلا يوجد بينها علاقات ارتباطية دالة إحصائية وهي (القدرة على التسامح مع الضغوط المادية، والقدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة مع الضغوط المادية وضغوط المواعدة والتغيير والنمو المهني وضغوط الإدارة، والقدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض مع الضغوط المادية وضغوط المواعدة والتغيير والنمو المهني وضغوط الإدارة).

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل تختلف طبيعة العلاقة بين درجات الذكاء الروحي و درجات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الجنس والعمر ونوع الوظيفة والخبرة والمؤهل؟

تم إجراء اختبار الارتباط الجزئي Partial Correlation لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة بعد عزل أثر متغيرات الدراسة، وكانت النتائج كما في الجدول (35).

جدول (35)

نتائج اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة بعد عزل أثر متغيرات الدراسة

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الجنس	-0.210	0.000
العمر	- 0.198	0.000
نوع الوظيفة	-0.200	0.000
الخبرة	-0.209	0.000
المؤهل	-0.209	0.000

توصلت نتائج اختبار الارتباط الجزئي إلى أن العلاقة الارتباطية بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة لا تختلف باختلاف متغيرات الدراسة، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية في نتائج السؤال الخامس، كما تبين في هذا الجدول أن العلاقة لم تختلف بعد عزل أثر كل متغير من متغيرات الدراسة واستمر وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً، وهذا يدل على أنه لا تأثير لأي متغير من متغيرات الدراسة على العلاقة الأصلية بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: هل توجد فروق دالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية بين أفراد عينة الدراسة يعزي إلى اختلاف درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم تقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين مجموعة مستوى الذكاء الروحي المنخفض، ومجموعة مستوى الذكاء الروحي المرتفع و تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الضغوط المهنية لكل مجموعة واستخدام اختبار "ت" لمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات، وكانت النتائج كما في الجدول (36):

جدول (36)

نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب

مستوى الذكاء الروحي

المجالات	الذكاء الروحي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الضغوط المادية	منخفض	2.66	0.730	0.846	0.398
	مرتفع	2.61	0.765		
ضغوط طبيعة المهنة	منخفض	2.47	0.589	4.663	0.000
	مرتفع	2.23	0.522		
ضغوط مواعيد العمل	منخفض	2.19	0.765	1.763	0.078
	مرتفع	2.07	0.741		
ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني	منخفض	2.46	0.731	1.834	0.067
	مرتفع	2.35	0.618		
ضغوط الإشراف	منخفض	2.08	0.798	3.756	0.000
	مرتفع	1.82	0.760		
ضغوط الإدارة	منخفض	2.38	0.817	2.082	0.038
	مرتفع	2.22	0.877		
ضغوط زملاء العمل	منخفض	1.95	0.745	4.459	0.000
	مرتفع	1.67	0.671		
المجموع	منخفض	2.31	0.583	3.495	0.001
	مرتفع	2.14	0.531		

يتضح من الجدول (36) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات مجالات الضغوط المهنية والضغوط المهنية ككل تعزى إلى اختلاف درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي لصالح مستوى الذكاء المنخفض باستثناء مجال الضغوط المادية وضغوط مواعيد العمل وضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني حيث لم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجاتهم تعزى إلى اختلاف درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي.

وهذا يدل على أن مستوى الضغوط المهنية بشكل عام وفي مجالات ضغوط طبيعة المهنة وضغوط الإشراف وضغوط الإدارة وضغوط زملاء العمل أعلى لأفراد العينة ذوي مستوى الذكاء الروحي المنخفض من أفراد العينة ذوي الذكاء الروحي المرتفع.

ثامناً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن: ما مدى إسهام درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الروحي في التنبؤ بدرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة السببية بين درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية وكانت النتائج كما في الجدول (37).

الجدول (37)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير درجات الذكاء الروحي على درجات الضغوط المهنية نموذج معادلة الانحدار (التنبؤ)

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة Beta	قيمة B	
0.000	67.526		4.414	الثابت
0.000	4.786-	0.210-	0.136-	معامل الذكاء الروحي

معامل التحديد = 0.044

ويوضح الجدول (37) وجود دلالة إحصائية لإسهام درجات الذكاء الروحي على درجات الضغوط المهنية، ويؤكد ذلك قيمة معامل الارتباط حيث بلغت (-0.210) وهي دالة إحصائية، ومن قيمة معامل التحديد R Square يتبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (4.4%) من التباين الحاصل في درجات الضغوط المهنية، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تسهم

ولكن بقدر منخفض في التنبؤ بدرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة، وتكون طبيعة المعادلة الانحدارية الدالة على التنبؤ كما يأتي:

$$\begin{aligned} \text{المتغير التابع} &= \text{قيمة الثابت} + \text{معامل الانحدار} \times \text{المتغير المستقل} \\ \text{الضغوط المهنية} &= -4.414 + 0.210 \times \text{درجات الذكاء الروحي} \\ \text{الضغوط المهنية} &= 4.204 \times \text{درجات الذكاء الروحي} \end{aligned}$$

ومن ثم قامت الباحثة بإجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لدراسة العلاقة السببية بين درجات أفراد العينة على بنود مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس الضغوط المادية وكانت النتائج كما في الجدول (38).

الجدول (38)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات الضغوط المادية

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة Beta	قيمة B	
0.000	7.824		2.949	الثابت
0.102	1.641	0.123	0.233	القدرة على التسامي
0.039	2.067-	0.159-	0.278-	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
0.007	2.722-	0.210-	0.353-	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
0.830	0.215-	0.018-	0.033-	القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة
0.013	2.491	0.190	0.354	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض

- معامل التحديد = 0.042

ويوضح هذا الجدول (38) وجود دلالة إحصائية لإسهام درجات كل من (القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي، القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية، القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض) على درجات الضغوط المادية، ومن قيمة معامل التحديد R square يتبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (4.2%) من التباين الحاصل في درجات الضغوط المادية، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تسهم ولكن بقدر منخفض في التنبؤ بدرجات الضغوط المادية لدى أفراد العينة.

ومن ثم قامت الباحثة بإجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لدراسة العلاقة السببية بين درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس ضغوط طبيعة العمل وكانت النتائج كما في الجدول (39):

الجدول (39)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات ضغوط طبيعة العمل

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة Beta	قيمة B	
0.000	13.761		3.847	الثابت
0.473	0.718-	0.052-	0.076-	القدرة على التسامي
0.706	0.377-	0.028-	0.038-	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
0.000	3.876-	0.292-	0.373-	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
0.156	1.422	0.117	0.163	القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة
0.651	0.452-	0.034-	0.048-	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض

- معامل التحديد = 0.089

ويوضح الجدول (39) وجود دلالة إحصائية لإسهام درجات بعد (القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية) على درجات ضغوط طبيعة العمل، ومن قيمة معامل التحديد R square يتبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (8.9%) من التباين الحاصل

في درجات ضغوط طبيعة العمل، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تسهم ولكن بقدر منخفض في التنبؤ بدرجات ضغوط طبيعة العمل لدى أفراد العينة.

ومن ثم قامت الباحثة بإجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لدراسة العلاقة السببية بين درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس ضغوط مواعيد العمل وكانت النتائج كما في الجدول (40):

الجدول (40)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات ضغوط

مواعيد العمل

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة Beta	قيمة B	
0.000	8.546		3.264	الثابت
0.925	0.094-	0.007-	0.014-	القدرة على التسامي
0.850	0.189	0.015	0.026	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
0.005	2.821-	0.219-	0.370-	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
0.377	0.883	0.074	0.138	القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة
0.680	0.413-	0.032-	0.060-	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض

- معامل التحديد = 0.035

ويوضح الجدول (40) وجود دلالة إحصائية لإسهام درجات بعد (القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية) على درجات ضغوط مواعيد العمل، ومن قيمة معامل التحديد R square يتبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (3.5%) من التباين الحاصل في درجات ضغوط مواعيد العمل، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تسهم ولكن بقدر منخفض في التنبؤ بدرجات ضغوط مواعيد العمل لدى أفراد العينة.

ومن ثم قامت الباحثة بإجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لدراسة العلاقة السببية بين درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني وكانت النتائج كما في الجدول (41).

الجدول (41)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة Beta	قيمة B	
0.000	8.799		3.040	الثابت
0.238	1.182-	0.089-	0.154-	القدرة على التسامي
0.634	0.476-	0.037-	0.059-	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
0.059	1.893-	0.148-	0.225-	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
0.254	1.141	0.097	0.161	القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة
0.396	0.849	0.065	0.111	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض

-معامل التحديد = 0.023

ويوضح الجدول (41) عدم وجود دلالة إحصائية لإسهام أي بعد من أبعاد مقياس الذكاء الروحي على درجات ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي لا تسهم في التنبؤ بدرجات ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني لدى أفراد العينة.

ومن ثم قامت الباحثة بإجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لدراسة العلاقة السببية بين درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس ضغوط الإشراف وكانت النتائج كما في الجدول (42):

الجدول (42)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات ضغوط الإشراف

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة Beta	قيمة B	
0.000	9.074		3.592	الثابت
0.331	0.973-	0.072-	0.145-	القدرة على التسامي
0.907	0.117	0.009	0.017	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
0.005	2.801-	0.216-	0.381-	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
0.601	0.523	0.044	0.085	القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة
0.905	0.119	0.009	0.018	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض

- معامل التحديد = 0.052

ويوضح الجدول (42) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لإسهام درجات بعد (القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية) على درجات ضغوط الإشراف، ومن قيمة معامل التحديد R square يتبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (5.2%) من التباين الحاصل في درجات ضغوط الإشراف، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تسهم ولكن بقدر منخفض في التنبؤ بدرجات ضغوط الإشراف لدى أفراد العينة.

ومن ثم قامت الباحثة بإجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لدراسة العلاقة السببية بين درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس ضغوط الإدارة وكانت النتائج كما في الجدول (43):

الجدول (43)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي
على درجات ضغوط الإدارة

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة Beta	قيمة B	
0.000	7.710		3.303	الثابت
0.120	1.557-	0.116-	0.252-	القدرة على التسامي
0.358	0.920	0.071	0.141	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
0.001	3.381-	0.261-	0.498-	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
0.065	1.851	0.155	0.325	القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة
0.883	0.148	0.011	0.024	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض

- معامل التحديد = 0.043

ويوضح الجدول (43) وجود دلالة إحصائية لإسهام درجات بعد (القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية) على درجات ضغوط الإدارة، ومن قيمة معامل التحديد R square يتبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (4.3%) من التباين الحاصل في درجات ضغوط الإدارة، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تسهم ولكن بقدر منخفض في التنبؤ بدرجات ضغوط الإدارة لدى أفراد العينة.

ومن ثم قامت الباحثة بإجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لدراسة العلاقة السببية بين درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس ضغوط زملاء العمل وكانت النتائج كما في الجدول (44):

الجدول (44)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير درجات أبعاد الذكاء الروحي على درجات
ضغوط زملاء العمل

مستوى الدلالة	قيمة ت	قيمة Beta	قيمة B	
0.000	10.735		3.810	الثابت
0.016	2.407-	0.175-	0.322-	القدرة على التسامي
0.821	0.226	0.017	0.029	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
0.005	2.842-	0.214-	0.347-	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية
0.688	0.401-	0.033-	0.058-	القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة
0.140	1.477	0.110	0.198	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض

-معامل التحديد = 0.090

ويوضح الجدول (44) وجود دلالة إحصائية لإسهام درجات كل من بعد (القدرة على التسامي) وبعد (القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية) على درجات ضغوط زملاء العمل، ومن قيمة معامل التحديد R square يتبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (9%) من التباين الحاصل في درجات ضغوط زملاء العمل، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تسهم ولكن بقدر منخفض في التنبؤ بدرجات ضغوط زملاء العمل لدى أفراد العينة.

الفصل الخامس
مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

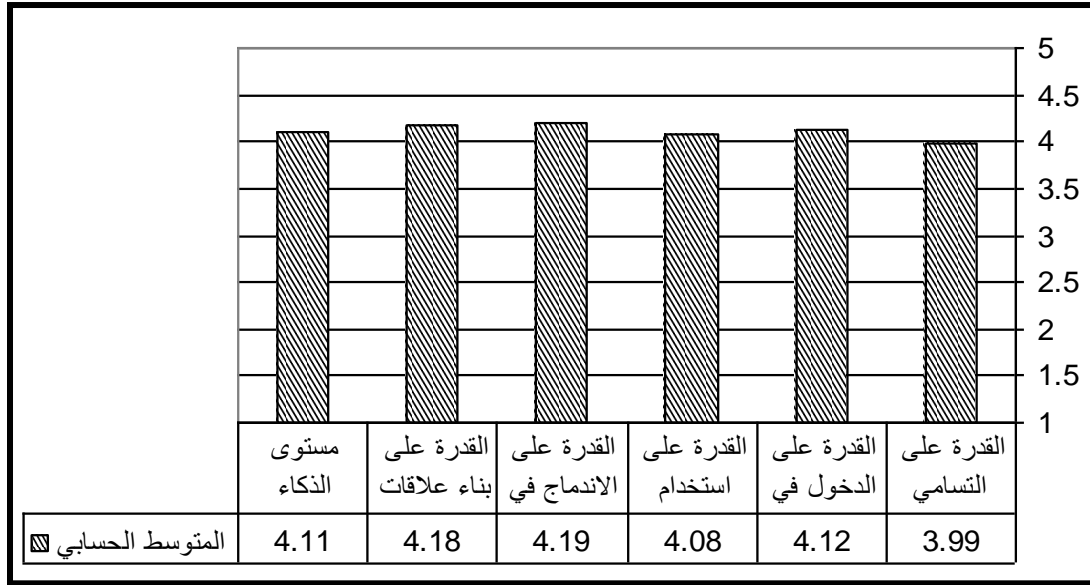
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى كل من الذكاء الروحي والضغط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عُمان، ومدى اختلاف كل منهما باختلاف متغيرات الدراسة المستقلة والتمثلة في الجنس والعمر والمهنة والخبرة والمؤهل الدراسي.

كما هدفت هذه الدراسة كذلك إلى التعرف إلى العلاقة بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية، ودراسة إمكانية التنبؤ بمستوى الضغوط المهنية لدى موظفي الدوائر الحكومية بمحافظة مسقط من خلال معرفة مستوى الذكاء الروحي لديهم.

وسيتم في هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية والتي تم عرضها في الفصل الرابع وربطها بالدراسات السابقة إضافة إلى طرح عدد من التوصيات التي توجهها الباحثة إلى الباحثين والمهتمين والمختصين في مجال رعاية الموظفين.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مستوى الذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة؟"

أشارت نتائج السؤال الأول إلى وجود مستوى مرتفع من الذكاء الروحي في الدرجة الكلية لقياس الذكاء الروحي وفي كل مجال من مجالاته الفرعية والتمثلة في: القدرة على التسامي، والقدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي، والقدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية، والقدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة، والقدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض، والشكل (1) يوضح ذلك:



شكل (1)

المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمقياس الذكاء الروحي ولكل بعد من أبعاده

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أندرسون (Anderson, 2002)، ويمكن تعليل هذه النتيجة من خلال نتائج دراسة ديلني (Delany, 2002)، التي تشير إلى ثلاثة أنساق يظهر من خلالها الذكاء الروحي للفرد والتي تتمثل في: الأحاديث الروحانية والدينية، والذكاء الكلي، والبنية المتكاملة حيث تكونت عينة الدراسة الحالية من موظفي الدوائر الحكومية (الإداريين والمهنيين). إضافة إلى تكامل الذكاء الروحي مع العلاقات العامة والذي أشارت إليه دراسة هورتر (Hoertz, 2002).

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل تختلف مستويات الذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الجنس والعمر والمهنة والخبرة والمؤهل الدراسي؟".

وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في مستوى الذكاء الروحي بين كل من الذكور والإناث سواء على الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الروحي أو أبعاده الفرعية، وتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من (الدفتر، 2009؛ Corona, 2010)، في حين أنها تختلف مع نتائج دراسات (Nguyen, 2002؛ أحمد، 2004؛ أحمد، 2006؛ أرنوط، 2007)، وقد يعود السبب في عدم وجود فروق في مستوى الذكاء الروحي بين الجنسين إلى تلقي الجنسين في سلطنة عمان نفس البرامج التعليمية إضافة إلى تشابه

الفروض والممارسات والتعاليم الدينية الإسلامية بينهما عدا تلك التي تفرضها الفروق بين الجنسين والتي نص عليها الكتاب والسنة.

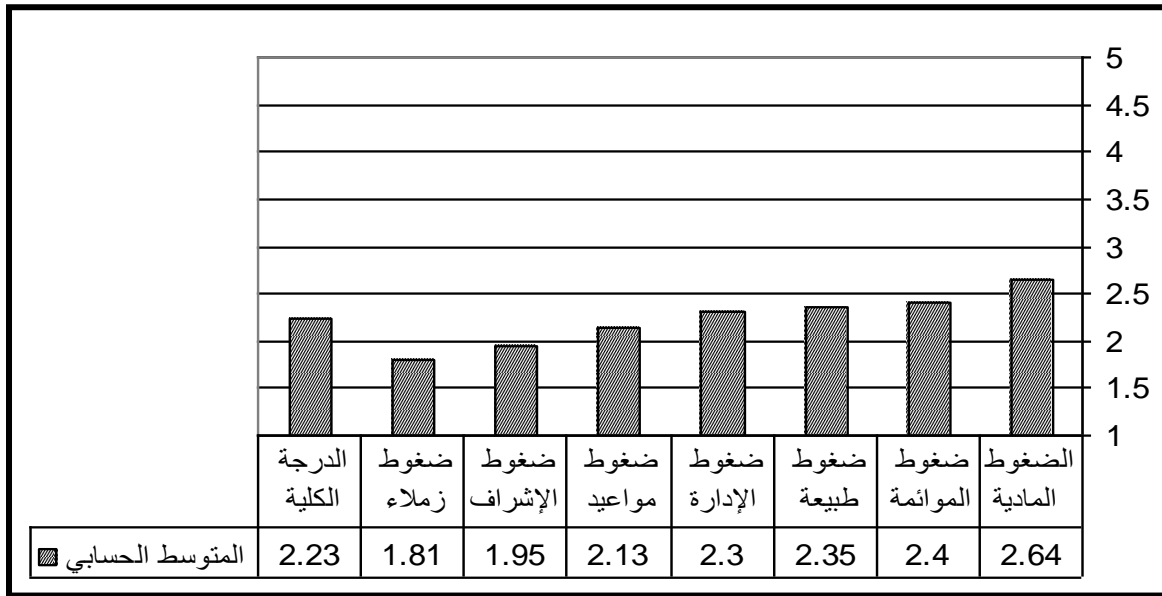
كما أشارت نتائج الدراسة الحالية كذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكاء الروحي أو أي بعد من أبعاده الفرعية تعزى لمتغير العمر، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كورونا (Corona, 2010) في حين أنها تختلف مع نتائج دراسات كل من (أحمد، 2006؛ أرنوط، 2007؛ Fariborsa, 2010)، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة لتقارب المرحلة العمرية ووقوعها ضمن الفئة الواحدة (فئة الشباب) لدى أغلب موظفي الدوائر الحكومية، إضافة إلى تمتع أفراد المجتمع العماني بممارسة الأخلاق الإسلامية السامية في معاملاتهم اليومية لدى مختلف الفئات العمرية.

أما فيما يخص متغير المهنة فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكاء الروحي بين الإداريين والمهنيين، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Fariborsa, 2010) وتختلف مع نتيجة دراسة (أحمد، 2006) ولعل السبب في عدم وجود فروق بين أفراد الفئتين هو حاجة كلا الفئتين من الموظفين لنفس المستوى من الروحانيات والوعي الديني وبالتالي تمتع كل منهما بنفس المستوى من الذكاء الروحي، كما يمكن إرجاع السبب كذلك إلى أن الموظفين بكلا الفئتين قد تلقوا مستوى متقارب من التعاليم الدينية إضافة إلى قيامهم وبشكل يومي بأداء نفس العبادات، إضافة إلى ما يتحلى به المجتمع العماني من صفات روحانية عالية.

كما أشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين درجات الذكاء الروحي تعزى لأي من متغيري المؤهل الدراسي و الخبرة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Corona, 2010) وتختلف مع نتائج دراستي كل من (أرنوط، 2007؛ Fariborsa, 2010)، وكذلك يمكن إرجاع هذه النتيجة لكون المؤهل الدراسي الجامعي لا يتعرض للذكاء الروحي للفرد بشكل مباشر عدا التخصصات التي تتصف بالجانب الديني الإسلامي، إضافة إلى أن الخبرة المهنية قد لا تؤثر في مستوى الذكاء الروحي للموظف أو أنها تؤثر على جميع الموظفين بنفس المستوى، وبالتالي عدم وجود فروق في الذكاء الروحي تعزى لأي من متغيري المؤهل الدراسي والخبرة.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة؟"

أشارت نتائج السؤال الثالث إلى وجود مستوى متوسط من الضغوط المهنية في كل من مجالات: الضغوط المادية، وضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني، وضغوط طبيعة المهنة. في حين كانت مستويات الضغوط المهنية منخفضة في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية لدى أفراد العينة وكذلك في كل من مجالاته الفرعية: الضغوط الإدارية، وضغوط مواعيد العمل، وضغوط الإشراف، وضغوط زملاء العمل. والشكل (2) يوضح ذلك:



شكل (2)

المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ولكل مجال من مجالاته

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (متولي، 2000؛ Thomas & Valli، 2006؛ حجاج، 2007؛ القحطان، 2007) والتي أشارت نتائجها إلى وجود مستويات عالية من الضغوط المهنية لدى الموظفين، وتعلل الباحثة هذا المستوى المنخفض من الضغوط المهنية بسبب مناسبة الأجور لاحتياجات الموظف، وكذلك لاستحداث نظام التصنيف الوظيفي في الترقيات، ووجود إدارات متفهمة لأوضاع الموظفين ومراعية لاحتياجاتهم، إضافة إلى انتهاء فترة العمل عند الساعة الثانية والنصف بعد الظهر، إضافة إلى قيم التعاون والتسامح والود التي يتمتع بها أفراد المجتمع العماني، مما يساعد على خلق جو وظيفي أكثر حيوية وسعادة وبالتالي انخفاض الضغوط المهنية لدى الموظفين.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: "هل تختلف مستويات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الجنس والعمر والمهنة والخبرة والمؤهل الدراسي؟".

وأشارت نتائج السؤال الرابع إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ في كل من مجالات: الضغوط المادية، وضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني، وضغوط الإشراف، وضغوط زملاء العمل بين كل من الذكور والإناث عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وقد يرجع السبب في ذلك لكون الالتزامات المادية المترتبة على الذكور أكبر من الإناث بحكم الحاجة إلى توفير السكن ووسيلة النقل والزواج أو الإنفاق على الأسرة وغيرها، وكذلك فإن الذكور أكثر بحثاً عن الاستقرار الوظيفي بهدف تأمين العيش الكريم لأسرهم وذويهم، كما أنهم أكثر التزاماً نحو زملائهم، ويميلون إلى تجنب انتقادات المشرفين، مما يزيدهم شعورهم بمستويات من الضغوط في هذه المجالات، ورغم اختلاف هذه النتيجة مع دراسة (الهنداوي، 2002؛ حجاج، 2007) إلا أنها تتفق مع دراسة متولي (2000).

كما أشارت نتائج الدراسة الحالية كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر بين درجات أفراد العينة في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية و كل من مجالات: الضغوط المادية، وضغوط طبيعة العمل، وضغوط مواعيد العمل، وضغوط الإدارة، لصالح الفئات العمرية (20-39)، في حين أن من هم فوق سن (40) كانوا أقل معاناة من الضغوط المهنية، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة العمري (2003) ويتناقض مع دراسة (Zhu, et al., 2006) التي تشير إلى أن الموظفين الأكبر سناً أكثر معاناة من الضغوط المهنية، في حين أشارت نتائج دراسات (الشامان، 2006؛ حجاج، 2007) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير العمر، وترجع الباحثة السبب في هذه النتيجة لكون الفئات العمرية الشابة هي الفئات الباحثة عن تكوين الأسرة وبنائها في حين غالباً ما يكون أصحاب الأربعينيات قد أشبعوا احتياجاتهم الأساسية في تكوين الأسرة وبقي عليهم مسألة المحافظة عليها فقط، كما قد يلجأ من هم أقل سناً إلى الاقتراض من البنوك ودخول الجمعيات مما يترتب عليهم ديوناً قد تسهم في زيادة شعورهم بالضغوط.

أما فيما يخص متغير المهنة فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية بين الإداريين والمهنيين، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Thomas & Valli, 2006; Zhu, et al., 2006) والتي تشير إلى أن الذين يمارسون

الوظائف الإدارية أكثر معاناة من الضغوط المهنية مقارنة بغيرهم من الموظفين، ولعل نظام الأجور والترقيات والحوافز في الدوائر الحكومية والتي تراعي المهام الوظيفية للموظفين واحتياجاتهم أحد أسباب هذه النتيجة.

كما أشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين درجات الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة، وتتفق هذه نتائج مع دراستي (الهنداوي، 2002؛ حجاج، 2007) وتختلف مع نتائج دراستي (العمرى، 2003؛ Thomas & Valli, 2006).

وأشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، وتتفق هذه نتيجة مع دراستي (الهنداوي، 2002؛ حجاج، 2007) وتختلف مع نتائج دراسة (Zhu, et al., 2006) التي تشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً لصالح المؤهل الدراسي الأدنى، كما تختلف مع نتائج دراسة (حجاج، 2007) والتي ترى وجود فروق دالة إحصائياً لصالح المؤهل الدراسي الأعلى، وتعلل الباحثة عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المؤهل الدراسي نظراً لكون طبيعة العمل وأعبائه ومراعاة الفروق الفردية بين الموظفين قد يكون أكثر تأثير من المؤهل الذي يحمله الموظف.

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: " هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة؟".

وقد أشارت نتائج السؤال الخامس إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية، مما يشير إلى أنه كلما زادت درجة الذكاء الروحي لدى الموظف انخفضت لديه درجة الضغوط المهنية التي يعاني منها، والعكس صحيح. وهذا يفسر وجود مستوى منخفض من الضغوط المهنية لدى موظفي الدوائر الحكومية بمحافظة مسقط نظراً لتمتعهم بمستويات مرتفعة من الذكاء الروحي. وتتفق هذه النتيجة من نتائج دراسة (أحمد، 2004) والتي تشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحي والتوافق المهني وبالتالي انخفاض مستوى الضغوط المهنية، كما تتوافق كذلك مع نتائج دراسات كل من (William, et al., 2003; Duchon & Plowman, 2005; Reave, 2005; Matthews, et al., 2006; Mikolajczak, et al, 2007; Brand, 2007) والتي تظهر وجود علاقة

ارتباطية سالبة بين الذكاء الروحي والعاطفي من جهة والضغوط المهنية ومستوى الانجاز من جهة أخرى.

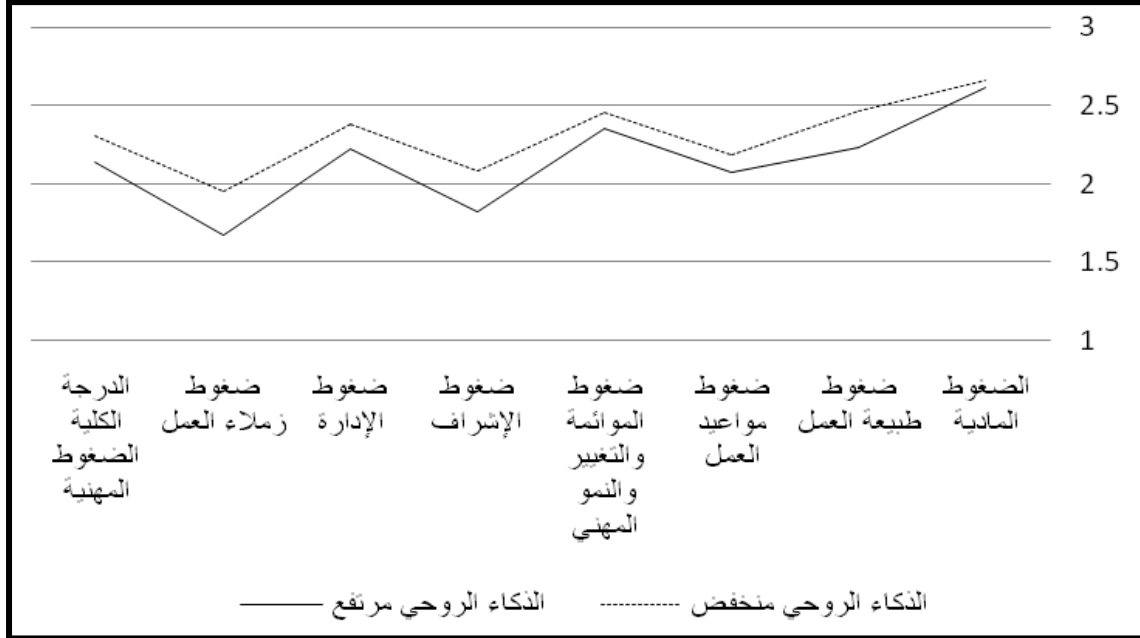
سادساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: "هل تختلف طبيعة العلاقة بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الجنس والعمر والمهنة والخبرة والمؤهل الدراسي؟".

وقد أشارت النتائج إلى وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية في كل متغير من متغيرات الدراسة المستقلة والمتمثلة في: الجنس، والعمر، والمهنة، والخبرة، والمؤهل العلمي على طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي وبين الضغوط المهنية، حيث تبين بعد عزل أثر كل متغير من هذه المتغيرات إلى استمرار وجود العلاقة الارتباطية العكسية بين درجات الذكاء الروحي والضغوط المهنية، وهذا يشير إلى عدم تأثير أي من تلك المتغيرات على العلاقة الأصلية بين درجات الذكاء الروحي والضغوط المهنية لدى موظفي الدوائر الحكومية بمحافظة مسقط بسلطنة عُمان.

سابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: "هل توجد فروق دالة إحصائية بين درجات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى إلى اختلاف درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي؟"

قامت الباحثة بتقسيم عينة الدراسة إلى قسمين: منخفضي الذكاء الروحي ومرتفعي الذكاء الروحي، ثم قامت بإيجاد المتوسطات الحسابية واستخدام اختبار (T-Test) للتعرف إلى دلالة الفروق الظاهرة في متوسطات الضغوط المهنية بين منخفضي الذكاء الروحي، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في الدرجة الكلية للضغوط المهنية وكل من مجالات: ضغوط طبيعة العمل، وضغوط الإشراف، وضغوط الإدارة، وضغوط زملاء العمل. وعدم وجود فروق دالة إحصائية في باقي المجالات، وهذا ما يميز الدراسة الحالية حيث لم تقم أي دراسة سابقة (حسب علم الباحثة وإطلاعها) بالمقارنة بين درجات الضغوط المهنية لدى مرتفعي ومنخفض الذكاء الروحي، وتعزز تلك الفروق نتيجة السؤال السابق والتي تشير إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين درجات الذكاء الروحي والضغوط المهنية، حيث حصل ذوي الذكاء الروحي المرتفع على متوسطات أقل في درجات

الضغوط المهنية في حين حصل ذوي الذكاء الروحي المنخفض على متوسطات أعلى في الضغوط المهنية. والشكل (3) يوضح الفروق في متوسطات درجات الضغوط المهنية بين مرتفعي ومنخفضي الذكاء الروحي:



شكل (3)

الفروق في متوسطات درجات الضغوط المهنية بين مرتفعي ومنخفضي الذكاء الروحي

ثامناً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن: "ما مدى إسهام درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الروحي في التنبؤ بدرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية؟"

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن درجات الذكاء الروحي يمكن أن تفسر ما نسبته (4.4%) من التباين الحاصل في درجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة، وبالتالي فإنها تسهم ولو بقدر منخفض في التنبؤ بدرجات الضغوط المهنية لدى موظفي الدوائر الحكومية من خلال معرفة درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Matthews, et al., 2006; Brand, 2007) والتي تشير إلى إمكانية التنبؤ بدرجات الضغوط المهنية من خلال معرفة مستوى الذكاء العاطفي والروحي لدى أفراد عيني الدراسة. كما أظهرت النتائج كذلك أن مجال القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية هو أكثر مجالات الذكاء الروحي قدرة على التنبؤ بدرجات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة، وتعلل الباحثة هذه النتيجة كون القدرة على حل المشكلات اليومية يساعد على خفض الضغوط النفسية بشكل عام

والضغوط المهنية بشكل خاص كما اظهرت ذلك العديد من الدراسات التي تناولت مجال الضغوط النفسية والمهنية.

وبناء على ما تقدم فإنه يمكن القول بأن هذه الدراسة قد تميزت عن غيرها من الدراسات السابقة من خلال تناولها لعدد من البيانات والتحليلات الإحصائية والإجابة على عدد من الأسئلة التي لم تجمعها أي من الدراسات السابقة (حسب علم الباحثة واطلاعها)، كما تميزت كذلك باعتمادها عدد من المتغيرات المستقلة والمتمثلة في: الجنس والعمر والمهنة والخبرة والمؤهل الدراسي وهي كذلك متغيرات لم تقم أي من الدراسات السابقة بتناولها مجتمعة في دراسة واحدة.

التوصيات:

على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية توصي الباحثة بالآتي:

1. التركيز المحاضرات والدورات التدريبية والتنمية للموظفين على تنمية الذكاء الروحي، والتي من شأنها مساعدة الموظف على الإدراك السليم لفهم الآخرين، كما تنمي لديه القدرة على فهم عواطف الآخرين، فضلاً عن فهم الأساس لبناء علاقات روحانية سليمة مع الآخرين.
2. زيادة الحرص على تحقيق أعلى درجات التوافق المهني للموظفين، وذلك من خلال توفير الجو المهني المناسب كتوفير الموارد المادية الضرورية، والحرص على تعزيز العلاقات الفاعلة بين الموظفين أنفسهم وبين الكادر الإداري من خلال الأنشطة الإضافية.
3. زيادة الاهتمام بتوفير الرعاية اللازمة للموظفين ممن يعانون من الضغوط المهنية أو النفسية أو الاجتماعية بهدف مساعدته على تخطيها أو التخفيف من أثارها إلى أدنى درجة ممكنة.

البحوث المقترحة:

استكمالاً لمتطلبات هذه الدراسة، فإن الباحثة تقترح إجراء البحوث والدراسات العلمية الآتية:

1. إجراء الدراسة الحالية على عينة أكبر تشمل محافظات ومناطق السلطنة كافة.
2. إجراء الدراسة الحالية على مؤسسات القطاع الخاص.
3. إجراء الدراسة الحالية على متغيرات ديموغرافية أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية مثل (الحالة الاجتماعية والاقتصادية، ومنطقة السكن).

4. إجراء دراسة للتعرف إلى علاقة الضغوط المهنية بمتغيرات أخرى مثل (اتخاذ القرار، التوافق النفسي).
5. إجراء دراسة للتعرف إلى علاقة الذكاء الروحي بمتغيرات أخرى مثل (الصحة النفسية، والرضا الوظيفي).
6. بناء برنامج إرشادي جمعي لتنمية الذكاء الروحي لدى عينات من الموظفين في القطاع العام والخاص.
7. بناء برنامج إرشادي جمعي لتخفيف من آثار الضغوط المهنية لدى عينات من الموظفين في القطاع العام والخاص.

قائمة المراجع

- المراجع العربية

- المراجع الأجنبية

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

القران الكريم سورة الرعد (آية 28).

أبو حطب، فؤاد. (1996). القدرات العقلية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

أبو كويك، باسم علي والمصدر، عبد العظيم. (2007). ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة (فلسطين). بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الثالث، الجودة في التعليم الفلسطيني "مدخل للتميز"، الجامعة الإسلامية في الفترة من 30 - 31 أكتوبر 2007.

أبو نبعه، امجد عبد الحميد محمد. (1999). الضغوط المهنية التي تواجه موظفي البنوك في الضفة الغربية من فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

احمد، مدثر سليم. (2003). الوضع الراهن في بحوث الذكاء. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث.

احمد، مدثر سليم. (2004). الذكاء الروحي لدى طلاب الجامعة وعلاقتة بتوافقهم النفسي الاجتماعي وتوافقهم المهني. المؤتمر السنوي الحادي عشر للإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، مصر.

احمد، مدثر سليم. (2006). قياس الذكاء الروحي لدى بعض الشرائح المهنية وعلاقته ببعض الأبعاد الديموجرافية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 51.

احمد، مدثر سليم. (2007). الذكاء الروحي. القاهرة: المكتب الجامعي.

الأحمدي، حنان عبد الرحيم. (2002). ضغوط العمل لدى الأطباء: المصادر والأعراض. الرياض: معهد الإدارة العامة، مركز البحوث.

أرنوط، بشرى إسماعيل أحمد. (2004). ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

أرنوط، بشرى إسماعيل أحمد. (2007). الذكاء الروحي وعلاقته بسمات الشخصية لدى عينات عمرية مختلفة. مجلة كلية التربية، 72.

الإمارة، اسعد. (2006). مشكلات نفسية - اجتماعية معاصرة. الدنمارك: الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.

البتال، زيد محمد. (1999). الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة. بحث مقدم في ندوة الإرشاد النفسي والمهني من أجل نوعية أفضل لحياة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. البحرين: جامعة الخليج العربي.

بدران، عمرو حسن. (2005). التخلص من الضغوط النفسية بالرياضة والاسترخاء. المنصورة: المكتبة الجامعية.

بوزان، توني. (2007). قوة الذكاء الروحي. الرياض: مكتبة جرير.

توفيق، عبد الرحمن. (2000). كيف تذهب إلى العمل وتعود بلا إجهاد الطرق الذكية للاحتفاظ بالحيوية. القاهرة: الناشر بميك.

الثابت، أوهام نعمان. (2009). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي والزواجي لدى المصابات بسرطان الثدي المبكر في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك، عمان.

جاردنر، هوارد. (2005). اذكاء المتعدد في القرن الحادي والعشرون. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

حجاج، خليل. (2007). تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضي الوظيفي للمرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة. مجلة جامعة الأزهر، 2 (9).

حريم، حسين. (2004). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان: دار الحامد للنشر.

حسين، طه وعبد العظيم وحسين، سلامة عبد العظيم. (2006). إستراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

حسين، محمد عبد الهادي. (2003). تربويات المخ البشري. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

حسين، محمد عبد الهادي. (2008). دليلك العملي إلى قوة الذكاء الروحي. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.

الحسيني، عبد العزيز عبد الله. (2000). ضغوط الحياة، أسبابها، الوقاية من آثارها، أساليب التعايش معها. الرياض: دار اشبيليا للنشر.

حنون، رسمية. (2001). إستراتيجيات التكيف للضغوط النفسية لدى أمهات الشهداء والسجناء الفلسطينيين في السجون الإسرائيلية. دراسة غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس.

خوالدة، محمود عبدالله. (2004). الذكاء العاطفي: الذكاء الانفعالي. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

دحروج، علي فريد. (2001). التربية مسؤولية ورؤيا، حلقات المؤتمر الوطني السابع عشر للإنماء. (ندوة الدراسات الإنمائية، 9-11 تشرين الأول 2000)، منشورات ندوة الدراسات الإنمائية، بيروت.

الدفطار، خديجة إسماعيل. (2009). الذكاء الروحي لدى الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.

الديري، محمود محمد إبراهيم. (2005). إدراك الضغوط النفسية وعلاقته ببعض سمات الشخصية وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البحرين، البحرين.

الرشيدي، هارون توفيق. (1999). الضغوط النفسية وطبيعتها ونظرياتها. القاهرة: مطبعة جامعة طنطا.

ركوفي، ستيفن. (2006). العادة الثامنة. دمشق: دار الفكر.

روشان، أرثون. (2007). دليلك للتعامل مع الضغط النفسي. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والتسويق والأبحاث.

الشامان، أمل سلامة. (2006). أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة (26). الرياض: جامعة الملك سعود.

شويخ، هناء أحمد. (2007). أساليب تخفيف الضغوط النفسية الناتجة عن الأورام السرطانية (مع تطبيقات على حالات أورام المثانة السرطانية): سلسلة علم النفس الإكلينيكي المعاصر. القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.

الصباغ، زهير. (1981). ضغط العمل. المجلة العربية للإدارة، (1 و2)، الأردن.

الطهراوي، جميل حسن. (2008). الضغوط النفسية وطرق التعامل معها في القرآن الكريم. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول "القرآن الكريم ودوره في معالجة قضايا الأمة". مركز القرآن الكريم والدعوة الإسلامية، الجامعة الإسلامية، غزة.

عامر، طارق عبد الرؤوف. (2008). الذكاءات المتعدد. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.

عبد الحي، علي محمود ومصطفى، حسيب محمد. (2004). الذكاء الوجداني وعلاقته ببعض المتغيرات المعرفية واللامعرفية للشخصية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 43، 43-55. 99.

عبد المعطي، حسن مصطفى. (2006). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.

عبدالله، محمد حسن. (2006). الذكاء بين الأحادية والتعدد. القاهرة: دار النشر.

عبيد، ماجدة بهاء الدين السيد. (2008). الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

عثمان، فاروق السيد. (2001). القلق وإدارة الضغوط النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.

عسكر، علي وعبدالله، أحمد. (يونيه، 1997). مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية. المجلة المصرية للدراسات النفسية.

عسكر، على. (2000). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها: الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق (ط2). القاهرة: دار الكتاب الحديث.

العلمي، دلال. (2003). دراسة مقارنة في متغيرات التوتر والضغوط النفسية والاكتئاب ومهارات التعامل مع الضغوط بين طلبة الجامعات الفلسطينية والأردنية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.

العمرى، عبيد عبدالله. (2004). ضغوط العمل عند المعلمين: ميدانية بحث. مجلة جامعة الملك سعود، 2 (16)، 5-55.

العميان، محمود سلمان. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن: دار وائل لنشر.

العنيزات، صباح حسن حمدان. (2006). فاعلية برنامج تعليمي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تحسين مهارات القراءة والكتابة لدى الطلبة ذوي صعوبات التعلم. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.

العويضة، سلطان. (2003). العلاقة بين مصادرة الضغوط وأساليب التدبير لدى عينة من الطلبة المغتربين والطلاب غير المغتربين. رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية.

القحطاني، صالح ناصر شغروود. (2007). الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

القرني، علي شويل. (2003). الاحتراق النفسي دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية. الرياض: مجلة جامعة الملك سعود، 16 (1)، 153-196.

الكبيسي، موفق محمد. (2003). ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية على قطاع البنوك القطرية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 170-175.

لطفي، راشد محمد. (2008). نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل، وكيفية مواجهتها. الإدارة العامة، 75، 69-95.

الماموط، موسى توفيق. (2008). الذكاء، أساسيات ومفاهيم حديثة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

متولي، عباس إبراهيم. (2000). الضغوط النفسية وعلاقتها بالجنس ومدة الخبرة وبعض سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 26 (10)، 125.

محسن، محمد عبد النبي. (2001). العلاقات التفاعلية بين الذكاء الانفعالي والتفكير الابتكاري والتحصيل الدراسي للطالبات الجامعيات السعوديات. مجلة البحوث النفسية والتربوية، 14 (3)، 127-165.

محمد، نبيل عبد المنعم. (2005). العلاقة بين الذكاء العاطفي وضغوط العمل. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 1.

محمد، هلال. (2000). مهارات إدارة الضغوط. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

محمود، عبد المنعم أحمد. (2002). الذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات المعرفية والمزاجية. دراسات تربوية واجتماعية، 4، 229-322.

مغربي، عمر عبدالله مصطفى. (2008). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

المقصود، أماني عبد عثمان وتهاني. (2007). الضغوط الأسرية والنفسية الأسباب والعلاج. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

نجاح، قبلان قبلان. (2004). مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية (السلسلة الأولى 41). الرياض: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية.

الهنداوي، ياسر فتحي. (2002). الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.

هيجان، عبد الرحمان احمد محمد. (1998). ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها. السعودية: ردمك.

ياركندي، هانم حامد. (2003). ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة، 89. جدة: رسالة الخليج العربي.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abdin, E. (2008). Assessing and managing risk of occupational stress in male automotive assembly workers in Malaysia. Unpublished doctorate's thesis, Monash University, Malaysia.
- Ali, A. & Gibbs, M. (1998). Foundation of business ethics in contemporary religious thought: The ten commandment perspective. International Journal of Social Economics, 25(10), 1152-1564.
- Amram, Y. & Dryer, C. (August, 2008). The integrated spiritual intelligence scale (ISIS): Development and preliminary validation. Paper presented at 116th Annual the Conference of the American Psychological Association, Boston.
- Anderson, C. (2002). Self-organization in relation to several similar concepts: are the boundaries to self-organization indistinct?. Biological Bulletin. 202, 247-255.
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D. & Thomé, E. P. (2000). Emotional expression and implications for occupational stress; an application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). Personality and Individual Differences. 28 (6), 1107-1118.
- Baruss, I. (2000). Spiritual Intelligence. London, Ontario, Canada: University of Western Ontario.
- Beehr, T. & Newman, J. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis model, and literature review. Personnel Psychology, 31, 665-699.
- Bento, R. (1994). When the show must go on. Journal of Managerial Psychology, 9(6), 35-44.

- Brand, T. (2007). An exploration of the relationship between burnout, occupational stress and emotional intelligence in the nursing industry. Unpublished Master's Thesis. The University of Stellenbosch, South Africa.
- Buber, M. (1958). I and thou. (R. Smith, Trans.). 2nd edition. New York: Charles Scribner's Sons. Pp. 351.
- Buzan, T. (2001). The Power of Spiritual Intelligence: 10 Ways to Top your Spiritual Genius. London: HarperCollins Publishers.
- Campbell, P. A. & McMahon, E. M. (1985). Bio-spirituality: Focusing as a Way to Grow. Chicago: Loyola University Press.
- Chan, D. W. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. Teaching and Teacher Education. 22 (8), 1042-1054.
- Corona, M. A. (2010). The relationship between emotional intelligence and Transformational leadership: A Hispanic American examination. The Business Journal of Hispanic Research. 4 (1), 22-34.
- Davis, C. (2003). Relationships and Spiritual Intelligence. Sydney: Ripe Publicationce, Pty.
- Delaney, M-K. (2002). The emergent construct of spiritual intelligence: The synergy of science and spirit. Dissertation Abstracts International, Section B, (63) (5-B), 2565.
- Deslauriers, D. (2000). Dream work in the light of emotional and spiritual intelligence. Advanced Development Journal, 9.

- Dorothy, S. (2002). Spiritual intelligence: The tenth intelligence that integrates all other intelligences. Gifted Education International, 16 (3), 208-213.
- Duchon, D. T. & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. The Leadership Quarterly. 16, 807–833.
- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition and the psychology of ultimate concern. International Journal for the Psychology of Religion, 10 (1), 3-26.
- Fariborsa, B., Akbarizadeh, F. F. & Hamidrezac, H. (2010). The relationship between nurses' spiritual intelligence and happiness in Iran. Procedia Social and Behavioral Sciences. 5, 1556–1561.
- Gardner, H. (1983). Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1998). Are there additional intelligences? The case for naturalist, spiritual, and existential intelligences. In: J. Kane (Ed.), Education, Information, and Transformation (pp. 111-131). Upper Saddle River, NJ: Merrill-Prentice Hall.
- Gardner, H. (1999). Intelligence Reframed. New York: Basics Books.
- Gardner, H. (2000). A case against Spiritual intelligence. International Journal for the Psychology of Religion. 10 (1), 27-34.
- Gardner, H. E. (1993). Multiple Intelligences: The Theory in Practice – A Reader. New York: Basics Groups.
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.

- Hinterkopf, E. (1998). Integrating Spirituality in Counseling. Alexandria: American Counseling Association. Pp131.
- Hoertz, B. C. (2002). The linked classroom as studio: Connectivity and the etymology of networks. Public Relations Review. 28 (2), 149-156.
- Houtman, I. (2005). Work-related Stress. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Jaworski, G.D. (1998). Synchronicity: The Inner Path of Leadership. San Francisco: Berrett Koehler, 213 pp.
- Joan, M. (2008). Spirituality at work: Internal growth with potential external challenges. The Journal for Quality and Participation. Wednesday, October 1 2008.
- Kates, S. M. (2002). The protean quality of subcultural consumption: An ethnographic account of Gay consumers. Journal of Consumer Research. 29 (3), 383-399.
- Kathleen, H-P., Gerald, P. & Bell, P. (1999). Giving school leaders the inner edge. Paper presented at the Annual Meeting of the Association for Supervision and Curriculum Development (54th, San Francisco, CA, March 6-9, 1999). Center for Creative Leadership, Greensboro. p.14.
- Kenny, D. T. , Carlson, J. G., McGuigan, F. J. (2000). Stress and Health. Australia: Harwood Academic.
- Ke-Ping, Y. & Xiu-Ying, M. (2007). A study of nurses' spiritual intelligence: A cross-sectional questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies. 44 (6), 999-1010.

- Ke-Ping, Y. & Xin-Juan, W. (2009). Spiritual intelligence of nurses in two Chinese Social Systems: A cross-sectional comparison study. Journal of Nursing Research. 17 (3), 189-198.
- Kinman, G. (2008). Pressure Points: A Survey into the Causes and Consequences of Occupational Stress in UK Academic and Related Staff. United Kingdom: The Association of University Teachers Egmont House.
- Kornfield, J. (1993). A Path with Heart: A guide Through the Perils and Promises of Spiritual Life. New York: Bantam.
- Laschinger, H. K., Finegan, J. & Shamian, J. (2001). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. Health Care Management Review. 26 (3), 7-23.
- LeShan, L. (1999). How to Meditate: A Guide to Self-discovery. New York: Back Bay.
- Levin, M. (2000). Spiritual Intelligence: Awakening the Power of your Spirituality and Intuition. London: Hodder & Stoughton.
- Liu, L. R., Li, C. J., Long, Y. F. & Zhan, C. L. (2009). Effect of occupational commitment on job burnout of traditional Chinese medicine Doctors. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi. 27(3),145-148.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mary, D. (2002). The emergent construct of spiritual intelligence: The synergy of science and spirit. Arizona State University.

- Matthews, G., Emo, A. K., Funke, G., Zeidner, M., Roberts, R. D., Costa, Jr. P. T. & Schulze, R. (2006). Emotional intelligence, personality, and task-induced stress. Journal of Experimental Psychology: Applied. 12 (2), 96-107.
- Mikolajczak, M., Menil, C. & Luminet, O. (2007). Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress: Exploration of emotional labour processes. Journal of Research in Personality. 41 (5), 1107-1117.
- Nguyen, T. T. V. (2002). The Relationship between emotional intelligence and instructor performance in Ho Chi Minh City University of Foreign Languages and Information Technology (Huflit), Vietnam. A Graduate School of Education Journal. 1 (1).
- Noble, K. D. (2000). Spiritual intelligence: A new frame of mind. Spirituality and Giftedness, 9, 1-29.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioral validations in two studies of emotion, recognition and reactivity to mood induction. European Journal of Personality. 17, 39-57.
- Quoidbach, J. & Hansenne, M. (2009). The impact of trait emotional intelligence on nursing team performance and cohesiveness. Journal of Professional Nursing. 25 (1), 23-29.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. The Leadership Quarterly. 16 (5), 655-687.
- Rogers, J. & Dantley, M. (2001). Including the spiritual in campus life and leadership. Journal of College Student Development. 42 (6), 589-603.

- Salicru, S. (2010). The business case for spiritual intelligence (SQ). Business and Performance Psychologist. PTS Consultants Melbourne, Australia.
- Salovey, P & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9, 185-211.
- Salovey, P. & Sluyter, D. J. (1997). Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications (Hardcover). New York: Basic Books.
- Simpkins, C. (2002). Spiritual Intelligence-part 2. Moneyweb.
- Sineta, M. (2000). Spiritual Intelligence: What we Can Learn from the Early Awakening Child. USA: Orbis Books.
- Sutcliffe, P. (1978). The Oxford University Press: An informal history. Oxford: Clarendon Press.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Donald J. Haggerty, D. J., Joan T. Cooper, J. T., Charles J. Golden, C. J. & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. Personality and Individual Differences. 25, 167-177.
- Thomas, L. S. & Valli, A. (2006). Levels of occupational stress in doctors working in a South African public-sector hospital. South Africa Med Journal. 96 (11), 1162-1168.
- Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. Journal of Personality and Social Psychology, 86 (2), 320-333.
- Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence?. Journal of Humanistic Psychology, 42 (2), 16-33.

- Wigglesworth, C. G. (2004). Integral spiritual intelligence: 21 skills in 4 quadrants. Unpublished Manuscript.
- William, G. H. & Robbins, J. L. (2003). An Introduction to Spiritual Development. Paper presented at the 11th annual conference: Applied psychology in education, mental health, and business. Valdosta, GA.
- Wolman, R. N. (2001). Thinking with your Soul: Spiritual Intelligence and Way it Matters. New York: Harmony.
- Zhu, W., Wang, Z. M., Wang, M. Z., Lan, Y. J. & Wu, S.Y. (2006). Occupational stress and job burnout in doctors. Sichuan Da Xue Xue Bao Yi Xue Ban. 37 (2), 281-308.
- Zohar, D. (2004). Spiritual Capital: Wealth We Can Live By. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2000). Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence. London: Bloomsbury.

الملاحق

ملاحق

ملحق (1)

استبانة الدراسة حول الذكاء الروحي وعلاقته بالضغط المهنية لدى
بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عُمان

إرشادات

الزملاء والزميلات

تحية طيبة، و بعد ،،،

أفيدكم أنني بصدد إعداد دراسة ميدانية تستهدف التعرف على الذكاء الروحي وعلاقته بضغط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عُمان، وذلك من أجل استكمال الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد والتوجيه النفسي.

وأتوجه إلى حضرتكم بهذه لاستبانة للإجابة عليها بدقة وعناية وموضوعية، لما له الأثر الأكبر في أتمام هذه الدراسة.

علماً بأن إجاباتكم ستعامل بسرية ولن يسمح لأحد بالاطلاع عليها ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

أرجو قراءة الإستبانة المرفقة بعناية ودقة مع ضرورة مراعاة ما يلي:

** القسم الأول:

وهو متعلق بالمعلومات الشخصية يرجى التكرم بالإجابة عليها.

** القسم الثاني:

سؤالين حول بعض مظاهر أبعاد أو سمات الذكاء الروحي، والتعريف الإجرائي لمفهوم الذكاء الروحي.

** القسم الثالث:

سؤال حول أهم الضغوط المهنية التي تعاني منها كموظف في دائرة حكومية.

** لا داعي لكتابة أسمك أو إي شيء يدل على هويتك.

** أرجو الإجابة عن جميع الأسئلة دون استثناء.

و أشكر لكم عظيم فضلكم، مع احترامي،،

الباحثة

فاطمة الغدانية

القسم الأول
المعلومات الشخصية

البيانات الشخصية:

- الجنس: (ذكر) (أنثى)
- العمر:
- الخبرة:
- المهنة:
- مكان العمل:

القسم الثاني مظاهر أبعاد الذكاء الروحي

تعليمات:

يشتمل هذه القسم علي: خمسة أبعاد للذكاء الروحي توصلت إليها الباحثة من خلال اطلاعها على موضوع الذكاء الروحي، ومن خلال البحوث والدراسات العربية والأجنبية التي تمكنت من التعرف عليها في هذا الموضوع (مع العلم بان الباحثة تزي تعريفًا إجرائيًا للذكاء الروحي يتمثل في أنه:

"قدرات فطرية يمتلكها الفرد، تساعده على صحوة الضمير، والدخول في حالات من السمو في التفكير، لمواجهة وإدارة أحداث الحياة التي يواجهها، والتحكم في أموره وعلاقاته مع ربه، والآخرين وتنظيمها، والتكيف مع كل ما حوله، وما يساهم في تنمية الذكاء الروحي كل من التنشئة الاجتماعية والعوامل البيئية.")

والمرجو منك كتابة أكبر عدد من مظاهر السلوك أو التصرفات والمواقف التي تدل على وجود هذه الأبعاد أو السمات لدى الشخص.

(في حالة زيادة الإجابة عن ساحة المحددة يمكنكم الكتابة علي ظهر الورقة، كما يمكنكم إضافة الإجابات الزائدة في أوراق جديدة).

م	أبعاد (سمات) الذكاء الروحي	مظاهر السلوك أو التصرفات التي تدل علي وجود البعد
1	القدرة على التسامي: مثل (الترفع عن الصغائر، السمو في التفكير والعمل)	
2	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي: مثل (التأمل - ألفطنه - الزهد)	
3	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية: (الصبر - الرضاء - القناعة - عدم الضجر من المشكلة)	
4	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة: مثل (التسامح - العفو - التعبير عن الاعتراف بالجميل - التواضع - إظهار العطف)	
5	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض:	

(وبعد التعرف على المفهوم الذي تقترحه الباحثة للذكاء الروحي (والذي سبق ذكره في بداية الاستبيان).

← المرجو منك إضافة أي عبارات ترى إنها تعبر عن معنى الذكاء الروحي.

القسم الثالث

الضغوط المهنية ومصادرها

تعليمات:

يشتمل هذا القسم: التعرف علي أهم الضغوط المهنية التي تواجه الموظفين بالدوائر الحكومية ومصادرها.

← والمرجو منك كتابة أكبر عدد من الضغوط التي يمكن أن تواجهك أو تواجه أحد زملائك نتيجة العمل.

(في حالة زيادة الإجابة عن ساحة المحددة يمكنك الكتابة علي ظهر الورقة، كما يمكنك إضافة الإجابات الزائدة في أوراق جديدة).

ما هي أهم الضغوط المهنية التي تعاني منها في عملك أنت أو زملائك و ما هي مصادرها؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ملحق (2)

المقياسين في صورتها الأولية المرسله إلى لجنة التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

الفاضل الأستاذ الدكتور/ المحترم

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته ,, و بعد

أتشرف بمخاطبة حضرتكم عن شروعي في إجراء دراسة شبه تجريبية بعنوان " الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان" استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التربية تخصص إرشاد نفسي من "جامعة نزوى".

ولما كانت هذه الدراسة تستلزم إعداد وتصميم مقياسين لاستخلاص نتائج الدراسة فان الباحثة يشرفها أن تضع بين أيديكم الكريمة الصورة الأولية من مقياسين هما:

مقياس الذكاء الروحي.

مقياس الضغوط المهنية لدي العاملين بالدوائر الحكومية.

وقد تم تصميمهما من خلال الاستفادة بالأطر النظرية والدراسات السابقة والمقاييس التي أعدت قبل ذلك في المجال ذاته، حيث قامت بوضع الأبعاد والعبارات لكل مقياس وصياغتها لتناسب مجال دراستها وعينة البحث المستهدفة للتعرف علي موضوع الدراسة في الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية على النحو المرفق.

ولثقتي الكبيرة في ما حباكم الله به من علم وخبرة وتميز في البحث العلمي، ولكون حضرتكم من العلامات البارزة خبرة واختصاصا في هذا المجال، فاسمحوا لي أن الجأ إلي ساحة علمكم وميدان خبرتكم طامعة في إبداء رأيكم في الصورة الأولية من المقياسين والمرفقة من حيث:

1. ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه وبموضوع القياس.
2. صحة صياغة لغة الفقرة.
3. ملائمة الفقرة لعينة البحث.
4. إضافة أي ملاحظات أو اقتراحات أو تعديلات ترونها عين الصواب للخروج بنتائج تخدم المنهج العلمي في هذا البحث.

كما تتشرف الباحثة بموافقتكم الكريمة لملء البيانات الآتية لشخصكم الكريم كونكم أحد المحكمين لهذين المقياسين.

الاسم

الدرجة العلمية

التخصص

الوظيفة

جهة العمل

وإنني لأشكر لكم مقدما ما تمنحونني إياه من وقتكم الثمين والتكرم بالاطلاع على هذين المقياسين للحكم عليها بملاحظاتكم ورأيكم فيها، وإنني لعلي ثقة أن رأي حضرتكم سوف يكون له أكبر الأثر في نجاح هذا العمل، وداعية الله العزيز العلي أن يديم عيكم نعمه ظاهرة وباطنه، وان يجعلكم الله نبراسا للعلم وعونا للباحثين.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته,,,,,

الباحثة / فاطمة سالم الغدانية

أبعاد المقاييس

أولاً: أبعاد مقياس الذكاء الروحي:

"من خلال التعريف الإجرائي للذكاء الروحي والذي تطبق الباحثة دراستها على هديه وهو قدرات فطرية يمتلكها الفرد، تساعد على صحة الضمير، والدخول في حالات من السمو في التفكير لمواجهة وإدارة أحداث الحياة التي يواجهها، والتحكم في أموره وعلاقاته مع ربه، والآخرين وتنظيمها، والتكيف مع كل ما حوله، وما يساهم في تنمية الذكاء الروحي كل من التنشئة الاجتماعية والعوامل البيئية" أما الأبعاد التالية:

1. **القدرة على التسامي:** هي أن يمتلك الفرد القدرة على أن يترفع عن الصغائر و يسمو في القول والفعل والتفكير والتصرف بما هو أفضل. مثل: (يشعر بالراحة عندما يتقن عمله، يشعر بالسعادة عندما يقدم الآخرين على نفسه، يتمالك نفسه عند الغضب، يستفيد مما يقدم له من نصح وإرشاد، يحسن الظن بالآخرين في تصرفاتهم نحوه، يحاسب نفسه بعد كل تصرف يصدر منه، لا يعامل الإساءة بالإساءة.... الخ.

2. **القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي:** أن يمتلك الفرد قدرة تمكنه من أن يدخل في حالات التأمل والزهد تجعله يتعرف ويدرك أشياء لم يكن يعرفها أو يعيها من قبل، وأن يتخطى بعقله الموجودات إلى ابعدها من ذلك. مثل: يستمتع بتأمل المخلوقات من حوله، يشعر بأن أيامه مشرقة، يستمتع لصوت الداخلي الذي يأمره بالخير، لديه إحساس قوي بمشاكل الآخرين، يتأمل في صور الكون المبهجة، يقنع بما عنده ولا يقارنه بما عند الآخرين، يمتلك مهارة اكتساب البصيرة في المواقف التي يمر بها.... الخ.

3. **القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية:** أن يمتلك الفرد قدرة على إدارة الذات بروحانية تمكنه من إدارة أموره عند وقوعه في مشكلة أو أزمة أو أي موقف غير سار. مثل: يتمتع بسعة صدر وطول بال في مواجهة الضغوط، عند وقوعه في المشكلة لا ييأس من إيجاد الحل، يشق طريقه بصبر وثبات، يأخذ العبرة والعظة من

مواقف وأحداث الحياة، يشعر بالرضاء عن حياته ولو بأقل القليل، لا يتذمر ولا يحس بالضيق عند مواجهته للمواقف وأحداث الحياة... الخ.

4. القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة: أن يمتلك الفرد قدرة تمكنه من أن يتحلى بسلوك الفضيلة في تعامله مع نفسه والآخرين، وان يترفع عن الصغائر ويسمو بأخلاقه في كل تصرفاته. مثل: يتسامح مع من اخطأ في حقه، يلتزم العذر لزملائه عند الخطأ، يتواضع لمن يفوقه في العلم والخلق، يصدق مع نفسه والآخرين، يبتسم في وجه العدو والصديق، يكون أكثر لطفاً عندما يرد على الآخرين، يشعر بصفاء النفس عندما يسامح الآخرين، يقدم شكره وامتنانه لمن يقدم له العون، يتسم سلوكه بالتواضع.... الخ.

5. القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض: أن يمتلك الفرد قدرة تمكنه من أن يكون علاقات اجتماعية روحانية مع الآخرين منزهة عن الأغراض الدنيوية والمصالح الشخصية فيظهر خدماته للآخرين. مثل: أن يكون لديه القدرة على تكوين علاقة طيبة مع أسرته والآخرين، عندما يطلب خدمه من صديقه ليس استغلالاً لصداقه، يقدم الخدمة للآخرين بصدق وأمانة، محبته للآخرين لا يزيد بها البر ولا ينقصها الجفاء، يقدم أعمال الخير دون انتظار الرد من الآخرين، معرفته بالآخرين ليس من اجل أسباب مادية أو غيرها.... الخ.

علماً أن الباحثة وزعت الفقرات كالاتي:

م	الأبعاد	توزيع الفقرات
1	القدر على التسامي	1-6-11-16-21-26-31-36-41-46-51-56-61-66-71-76-81-86-90-94-98-101
2	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي	2-7-12-17-22-27-32-37-42-47-52-57-62-67-72-77-82-87-91-95-99-101-103-105-106
3	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات	3-8-13-18-23-28-33-38-43-48-53-58-63-68-73-78-83
4	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة	4-9-14-19-24-29-34-39-44-49-54-59-64-69-74-79-84-88-92-96-100-102-104
5	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض	5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60-65-70-75-80-85-89-93-97

وتقترح الباحثة أن يتم تطبيق المقياس في زمن قدره (15) خمسة عشر دقيقة وتحسب درجات كل فقرات بوزن متدرج من (1-5) لكل فقرة وبتدرج : مطلقاً - نادراً - متوسط - كثيراً- كثيراً جداً، وذلك في حالة الفقرات الايجابية والعكس في حالة الفقرات السلبية ويتكون مقياس الذكاء الروحي من (106) فقرة يحتوي على خمسة أبعاد، مسبقاً بالتعليمات الخاصة به، علماً أن درجات المقياس تتراوح ما بين (106) إلى (530) درجة.

ثانياً: مجالات مقياس الضغوط المهنية:

واستقتت الباحثة مجموعة من المجالات لمقياس الضغوط المهنية لدي العاملين بالدوائر الحكومية من خلال التعريف الإجرائي الذي تتبناه الدراسة وهو "مواقف وأحداث وظروف خارجية تواجه الموظف في بيئته المهنية مما تؤدي إلى توتره المهني والنفسي والصحي". وتتمثل المجالات فيما يلي:

1. **الضغوط المادية:** يقصد بها ما يعاني منه الموظف من قصور في الجوانب المادية والاقتصادية وعدم توفير المادة في تسهيل وتوفير أموره الحياتية من عدم قدرته لتلبية احتياجات أسرته، الديون المتراكمة عليه، المشاكل المادية التي تواجهه في حياته اليومية، عدم كفاية الراتب الشهري، عدم قدرته على الادخار.. وغيرها من مشاكل مادية.
2. **ضغوط الدور المهني:** يقصد به ما يواجه الموظف من مشاكل أثناء قيامه بمهنته و طبيعة هذه المهنة ومتطلباتها: من غموض الدور عليه، كثرة ما يلقي عليه من أعمال، عدم كفاية الوقت في تنفيذ الأعمال الموكلة عليه، الإرهاق الذي يعاني منه أثناء العمل، الدقة المطلوبة منه أثناء العمل... الخ.
3. **ضغوط مواعيد العمل:** هي مشاكل وقت مواعيد العمل التي تواجه الموظف ومن كثرة تغيير مواعيد العمل من وقت لآخر، وعدم مناسبة مواعيد العمل، والشعور بالقلق أثناء العمل الليلي أو النهاري، وعدم وجود وقت للراحة... الخ.
4. **ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني:** هي التي تتعلق بما يواجه الموظف من مشاكل تعارض خبرته المهنية مع ما يقوم به من عمل، عدم توفير فرص الترقية في المؤسسة،

التنقل من دائرة إلى دائرة أخرى في مكان آخر، دخول وسائل التكنولوجيا المتقدمة في العمل، كثرة المسؤوليات التي تلقى عليه بسبب الترقية...الخ.

5. **ضغوط الإشراف:** هي المشاكل التي يواجهها الموظف ويكون مصدرها المشرف في العمل مثل: تسلط المشرف و قسوته، عدم معرفة المشرف للمشكلات العمل، عدم إعطاء المشرف معلومات كافية للموظفين عما يحدث في المؤسسة، كثرة مشاجرة الموظفين وخلافاتهم مع المشرف، عدم تقبل المشرف للآراء الجديدة التي يقدمها الموظفين، عدم وضوح تعليمات و أوامر المشرف....الخ.

6. **ضغوط الإدارة:** هي تتعلق بالمشاكل التي يواجهها الموظف ويكون مصدرها النظام الإداري في المؤسسة مثل: عدم تقدير الإدارة لما يبذله لموظف من جهد من أجل المؤسسة، عدم وضوح أهداف وسياسة المؤسسة، عدم مشاركة المؤسسة الموظفين في اتخاذ القرارات الخاصة بهم، عدم عدالة المؤسسة في التوزيع...الخ.

7. **ضغوط زملاء العمل:** هي المشاكل تواجه الموظف ويكون مصدرها الموظفين والزملاء في العمل وهي مثل: عدم مساعدة الزملاء في العمل لبعضهم، التشاجر والخلافات بين الزملاء في العمل، تقصير الزملاء في أدائهم للعمل، غيرة وحقد الزملاء في العمل، عدم إخلاص الزملاء في العمل، انتقاد الزملاء في العمل وسخريتهم لبعضهم....الخ.

ووزعت الباحثة البنود كالتالي:

م	المجالات	توزيع المجالات
1	الضغوط المادية	1-8-15-22-29-36-43-50-56-61-65-66-67
2	ضغوط الدور المهني	2-9-16-23-30-37-44-51
3	ضغوط مواعيد العمل	3-10-17-24-31-38-45
4	ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني	4-11-18-25-32-39-46-52-57-62
5	ضغوط الإشراف	5-12-19-26-33-40-47-53-58-63
6	ضغوط الإدارة	6-13-20-27-34-40-48-54-59
7	ضغوط زملاء العمل	7-14-21-28-35-42-49-55-60-64

وتقترح الباحثة أن يتم تطبيق المقياس في زمن قدره (15) خمسة عشر دقيقة وتحسب درجات كل فقرة بوزن متدرج من (1-5) لكل فقرة وبتدرج: مطلقاً - نادراً - متوسط - كثيراً - كثيراً جداً وذلك في حالة الفقرات الايجابية والعكس في حالة الفقرات السلبية ويتكون مقياس الضغوط المهنية من (67) فقرة يحتوي على سبعة مجالات، مسبقاً بالتعليمات الخاصة به، علماً أن درجات المقياس تتراوح ما بين (67) إلى (335) درجة.

أولاً: التعليمات:

فيما يلي عدد من فقرات مقياس الذكاء الروحي، والمطلوب منك أن تقرا هذه الفقرات جيداً، وتضع دائرة حول الرقم المناسب لك، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بدقة، كما لا تختار سوى إجابة واحدة فقط لكل فقرة، ولا تترك أي فقرة دون الإجابة عنه، وإجابتك ستحاط بالسرية التامة ولن يطلع عليها سوى الباحثة لاستخدامها في دراستها فقط.

ثانياً: البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر أنثى
2. العمر () سنة
3. المؤهل
العلمي:
4. عدد سنوات
الخبرة:
5. المهنة:

ثالثاً: مقياس الذكاء الروحي

درجة انتماء الفقرة للبعد		ال فقرات	الفقرات عدد	الأبعاد
لا تنتمي	تنتمي			
		اشعر بالراحة حينما أتقن عملي	1	البعـد الأول القدرة على التسامي
		أستطيع أن أتمالك نفسي عند الغضب	6	
		يسعدني تقديم الآخرين على نفسي	11	
		أتجاهل أي مشاحنات من قبل الآخرين معي	16	
		أعامل الآخرين أفضل مما يعاملونني به	21	
		أستفيد مما يقدم لي من نصائح و آراء مفيدة	26	
		لا التفت لما يقال لي من أقوال تسبب لي بعض الضيق	31	
		أفكر في مصلحة من حولي أكثر من تفكيري في مصلحتي الشخصية	36	
		أحسن الظن بالآخرين في تصرفاتهم نحوي	41	
		أخذ نفسي بعيداً عن الشبهات	46	
		أحدد أولوياتي و أبدأ بما هو أهم	51	
		لا أتنازل عن الأصول في التعامل	56	
		أحاسب نفسي بعد كل تصرف	61	
		أأثر الآخرين على نفسي	66	
		لا أتحدث في الأشياء التافهة	71	
		أفترض في زملائي حسن النية عندما يخطئون في حقي	76	
		لا أكره من يسيئ لي فكل إنسان معرض للخطأ	81	
		أخلص النية في عملي	86	

			احرص علي مراعاة مشاعر الآخرين	90	19	البعد الثاني : القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
			أتعامل مع الآخرين بصورة راقية	94	20	
			من الضروري أن أقدم أفضل ما لدى في العمل	98	21	
			أستمتع بتأمل المخلوقات من حولي	2	1	
			استمع لصوتي الداخلي الذي يأمرني بما هو خير	7	2	
			أشعر بأن أيامي مشرقة	12	3	
			أتعامل مع الآخرين بذهن صافي	17	4	
			ازهد مطامع الحياة	22	5	
			انظر إلى ما املك لا ما يملك الآخرين	27	6	
			لدي وعي بكل من حولي	32	7	
			اشعر بجمال كل شي حولي	37	8	
			أحس بان الكون خلق بقدرة عظيمة ورائعة	42	9	
			لدي إحساس قوي بمشاكل الآخرين	47	10	
			من السهل أن أدرك بوعي مشاعر الآخرين	52	11	
			امتلك مهارة اكتساب البصيرة في المواقف التي أمر بها	57	12	
			أتأمل في صور الكون المبهجة	62	13	
			أتأمل و أفكر جيدا قبل اتخاذ القرارات المصيرية	67	14	
			اشعر وكأن الطبيعة خلقت من أجل أن نشعر بعظمة الله	72	15	
			لدي مهارة روحية في جذب الآخرين نحوي	77	16	
			أرى الأشياء من جانبها المبهج دون النظر للجانب السيئ	82	17	

			أتأمل عظمة الخالق في شروق و غروب الشمس	87	18	
			أحب مشاهدة الطبيعة كثيرا	91	19	
			أشعر أن كثير من المخلوقات تتمتع بجمال رائع	95	20	
			هناك كثير من الأشياء حولي تستحق التأمل	99	21	
			حينما أتأمل ما حولي أشعر بالروعة والجمال	101	22	
			أفكر كثيرا في إبداع الكون من حولنا	103	23	
			أحب الجلوس بمفردي وأتأمل حياتي	105	24	
			عندما أتأمل الكون أنسى من حولي	106	25	
			أتمتع بسعة صدر في مواجهة الضغوط	3	1	
			أواجه المشكلات دون يأس	8	2	
			اشق طريقي بصبر و ثبات	13	3	
			امتلك الحكمة في إدارة أموري	18	4	
			أثق في أن أي مشكلة تواجهني سوف يكون لها حلا	23	5	
			يضيق صدري عندما أواجه أي موقف صعب	28	6	
			اخرج من الأزمة بقوة و نفس راضية	33	7	
			أي عناء يزيد إيماني بان هناك قوة عظيمة تحرسني	38	8	
			إذا نقص شي مما املك أقول ذهب القليل و بقي الكثير	43	9	
			اشعر بان هناك قوة تقف بجانبني في كل أفعالي	48	10	
			أشعر بالرضا عن حياتي ولو بأقل القليل	53	11	
						البعد الثالث: القررة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات

			من السهل أن افهم الآخرين	58	12	البعد الرابع: القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة
			أحس بقوة إيماني حينما أواجه أي مشكلة	63	13	
			استطيع أن افرق بين مشاكلي الخاصة وعلاقتي بالناس	68	14	
			اشعر بأن الله يبارك في رزقي	73	15	
			أشعر أن صبري علي المتاعب يؤكد سلامتي وإنسانيتي	78	16	
			اشعر بالرضاء عن حياتي	83	17	
			أتسامح مع من اخطأ في حقي	4	1	
			التمس العذر لزملائي عند الخطأ	9	2	
			أقدم شكري و امتناني لمن يقدم لي العون	14	3	
			احترم الكبير و اعطف على الصغير	19	4	
			أتواضع لمن يفوقني علماً و خلقاً	24	5	
			أسعد بإظهار حبي لأسرتي	29	6	
			اصدق مع نفسي و الآخرين	34	7	
			ابتسم في وجه الصديق و العدو	39	8	
			أحسن لمن أساء لي	44	9	
			أكون أكثر لطفاً عندما أurd على الآخرين	49	10	
			اشعر بصفاء النفس عند ما أسامح أحدا	54	11	
			أعطي اهتمامي لكل من يحتاج لي	59	12	
			يسعدني أن أكون شخصا ملتزما و متفانيا	64	13	
			اتسم بالتواضع في سلوك	69	14	
			اشعر بالامتنان مع من حولي	74	15	
			أتعاطف مع من حولي	79	16	
			أتعامل بشفافية مع الآخرين	84	17	

			أشعر أن عقلي مهينًا لعمل الخير	88	18	البعد الخامس: القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض
			اعترف بأخطائي بسهولة	92	19	
			أتعرف على عيوبي و اسعي إلى تغييرها	96	20	
			يصفني الآخريين بأني ملاك في صور إنسان	100	21	
			نكران الجميل صفة غير إنسانية	102	22	
			أذكر الأشياء الجميلة في من حولي ولا أتذكر مساوئهم	104	23	
			لدي القدرة على تكوين علاقة طيبة مع أسرتي	5	1	
			علاقتي مع الآخريين بعيدة عن المحسوبة	10	2	
			علاقاتي مع زملائي في إطار تطوير العمل	15	3	
			لدي الإحساس بروح الفريق	20	4	
			أحسن إلى الآخريين دون غاية أو مصلحة	25	5	
			تتسم علاقتي بالآخريين بشفافية وضوح	30	6	
			أقدم الخدمات للآخريين بكل صدق أمانه	35	7	
			محبتي للآخريين لا يزددها البر ولا ينقصها الجفاء	40	8	
			اعمل الخير دون انتظار الرد من الآخريين	45	9	
			علاقتي مع الآخريين قائمة على الاحترام والتقدير	50	10	
			علاقاتي الإنسانية ليست سلعا تباع وتشتري	55	11	
			علاقاتي مع من حولي لا يمكن أن تقدر بالمال	60	12	
			اسعي لمشاركة الآخريين في أفراحهم و أتراحهم	65	13	
			أحب استغلال أصدقائي في موضوعات شخصية	70	14	

			استغلال أصدقائي في قضاء بعض الأمور ليس عيباً	75	15
			من الضروري أن أتلقى مقابلاً لخدماتي للآخرين	80	16
			أسعى لمساعدة الناس	85	17
			أجد المتعة في مساعدة من حولي	89	18
			اهتم بمن يطلب مساعدتي	93	19
			أحرص دائماً علي مجاملة أصدقائي في المناسبات المختلفة	97	20

الجدول النهائي لإكمال الحكم على مقياس الذكاء الروحي

درجة الحكم والتعديل			المقياس	م
التعديل	غير مناسب	مناسب		
			الصيغة اللغوية	1
			التعليمات	2
			الأوزان	3
			مستوى السهولة والصعوبة	4
			طول المقياس	5
			توزيع الفقرات	6
			المقاييس الفرعية	7
			زمن المقياس	8

رابعاً: التعليمات

فيما يلي عدد من فقرات مقياس الضغوط المهنية، والمطلوب منك أن تقرا هذه الفقرات جيداً، وتضع دائرة حول الرقم المناسب لك، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بدقة، كما لا تختار سوى إجابة واحدة فقط لكل فقرة، ولا تترك أي فقرة دون الإجابة عنه، وإجابتك ستحاط بالسرية التامة ولن يطلع عليها سوى الباحثة لاستخدامها في دراستها فقط.

خامساً: فقرات مقياس الضغوط المهنية

المجالات	عدد الفقرات	الفقرات	درجة انتماء الفقرة للمجال	
			تتنمي	لا تتنمي
المجال الأول: الضغوط المادية	1	دخلي لا يلبي احتياجات أسرتي		
	2	تحاصرني المشكلات المادية اليومية		
	3	من الصعب أن أذخر من المال شيئاً لأوقات الشدة		
	4	دخلي يكفيني بدرجة كبيرة		
	5	يحقق لي دخلي كثيراً من جوانب الاستمتاع بالحياة		
	6	أشعر أن دخلي أفضل من كثير من الدخول		
	7	دخلي يحقق حياة مرفهة لأسرتي		
	8	من أحلامي أن احصل على هذا الدخل		
	9	من الصعب أن يتوفر بعض من المال لشراء ما احتاج		
	10	يصعب علي أن أوفي بالتزاماتي المادية		
	11	أعاني من مشكلات مادية		
	12	دخلي الشهري غير كافي		
	13	أعاني من كثرة الديون		
٥.٩	1	مسؤوليتي في عملي غير واضحة		

			يلقى على عاتقي عمل شاق	9	2	
			أعاني من عدم الاهتمام بما أعمل	16	3	
			عملي لا يرتقي إلى مستوى الأعمال المهمة	23	4	
			أجد صعوبة في إنهاء ما كلفت به من أعمال	30	5	
			عملي يحتاج إلى الدقة و السرعة	37	6	
			أعاني من التقصير في وجباتي الأسرية بسبب العمل	44	7	
			اشعر بالتقصير في إداء عملي	51	8	
			أعاني من تغيير مواعيد عملي من وقت لآخر	3	1	
			مواعيد عملي غير مناسبة	10	2	المجال الثالث: ضغوط مواعيد العمل
			أجد المشقة في الالتزام بمواعيد العمل	17	3	
			اعمل لوقت طويل	24	4	
			اعمل في أوقات متقطعة	31	5	
			أعاني من العمل المستمر طوال اليوم	38	6	
			أوقات مضغوطة في العمل	45	7	
			اعمل في مجال غير تخصصي	4	1	
			قدراتي أعلى من القدرات المطلوبة في العمل	11	2	
			اشعر إنني لم أتقدم خطوة في عملي	18	3	المجال الرابع: ضغوط الموائمة و التغيير و النمو المهني
			عدم العدالة تشعرني بصعوبة الترقى	25	4	
			بسبب ترقيتي كثرة المسؤوليات التي تلقى على عاتقي	32	5	
			يقلقني دخول وسائل التكنولوجيا المتقدمة في العمل	39	6	
			أعاني بعد العمل عن مكان الإقامة أو السكن	46	7	
			أعاني من كثرة التنقل من عمل لآخر	52	8	
			اشعر بعدم الأمان في عملي داخل المؤسسة التي اعمل بها	57	9	

			أدائي متميز و لم أحظى بالترقية في عملي	62	10	المجال الخامس: ضعف الإشراف
			يغير المشرف من تعليماته	5	1	
			المشرف لا يثني على عملي	12	2	
			يتعامل المشرف معي بطريقة غير لائقة	19	3	
			المشرف غير مؤهل لهذا العمل	26	4	
			أعاني من عدم وضوح تعليمات المشرفين	33	5	
			يكلفني المشرف بأعمال كثيرة فوق طاقتي	40	6	
			أعاني من انتقادات المشرفين	47	7	
			متابعة المشرف لي باستمرار يزيد من قلقي	53	8	
			يعوق المشرف ترقيتي	58	9	
			يرفض المشرف رأئي الجديدة في العمل	63	10	
			اشعر أن الإدارة لا تقدرني	6	1	المجال السادس: ضعف الإدارة
			تتسم أهداف المؤسسة التي اعمل بها بالغموض	13	2	
			نتلقى الأوامر دون أن نشارك في اتخاذها	20	3	
			أعاني من عدم عدالة الإدارة التي اعمل بها	27	4	
			اشعر بالظلم من كثرة الجزاءات	34	5	
			لا تهتم الإدارة بالمشكلات التي نعاني منها	40	6	
			ابذل جهد كبير و لا اقدر عليه	48	7	
			يصعب علي أن التقي برؤسائي في العمل	54	8	
			اشعر بالظلم عند توزيع الحوافز	59	9	
			أعاني من زملائي في العمل	7	1	
			هناك تفرقة في المعاملة بيني و بين زملائي	14	2	السابع: ضعف زملاء

			اعمل مع مجموعة مفككة في العمل	21	3
			أجد أن زملائي في العمل أكثر نفاقا و رياءا	28	4
			لدى زملائي مشاعر عدائية نحوي	35	5
			اشعر بعدم إخلاص زملائي في العمل	42	6
			أعاني من المشاعر السلبية بيني و بين زملائي	49	7
			أتشاجر مع زملائي في العمل	55	8
			يوجد عدم مساواة بين الزملاء في العمل	60	9
			اشعر بعدم الارتياح مع زملائي	64	10

الجدول النهائي لإكمال الحكم على مقياس الضغوط المهنية

م	المقياس	درجة الحكم والتعديل		
		مناسب	غير مناسب	التعديل
1	الصيغة اللغوية			
2	التعليمات			
3	الأوزان			
4	مستوى السهولة والصعوبة			
5	طول المقياس			
6	توزيع الفقرات			
7	المقاييس الفرعية			
8	زمن المقياس			

ملاحق (3)

قائمة أسماء المحكمين لمقياس الذكاء الروحي و مقياس الضغوط المهنية

م	الاسم	تخصص	مكان العمل
1	أ.د. عبد الرزاق فاضل القيسي	تربية خاصة	جامعة نزوى
2	أ.د. مدثر سليم احمد	علم نفس	كلية الخدمة الاجتماعية بأسوان- جامعة جنوب الوادي
3	أ.د. صبحي عبداللطيف المعروف	إرشاد نفسي	جامعة السلطان قابوس
4	د. علي محمد إبراهيم	مناهج البحث و التقويم	جامعة السلطان قابوس
5	د. حسين بن علي بن طالب الخروصي	قياس و تقويم	جامعة السلطان قابوس
6	د.محمد محمد العاصي	تربية إسلامية	جامعة نزوى
7	د. مروان محمد وجدي الشربتي	الطب السلوكي	جامعة السلطان قابوس
8	د.باسم الدحادحة	إرشاد و توجيه	جامعة نزوى
9	د. عودة المجالي	إرشاد و توجيه	جامعة صحار
10	د. عبد الفتاح محمد الخواجة	إرشاد نفسي و تربوي	جامعة السلطان قابوس
11	د. طيفور	علم نفس اكلينيكي	وزارة التنمية الاجتماعية
12	د. عواطف عبد المجيد السامرئي	علم نفس/ أرشاد و توجيه	جامعة نزوى
13	د.آمال محمد محمد بدوي	تربية الطفل	جامعة نزوى
14	أ. زهور عبد الرضا جمعه اللواتية	علم نفس	وزارة التربية والتعليم
15	أ. وداد عبدالله جمعه البحراني	علم نفس تربوي	وزارة التربية والتعليم

ملحق (4)

تقديرات المحكمين بالنسبة لفقرات مقياس الذكاء الروحي

النسبة %	المجموع	درجات موافقة المحكمين															مسلسل الفقرة	البعد			
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1					
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	الأول
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
86	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	4	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
86	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	6	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	7	
66	10	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	8	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
80	12	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	11	
80	12	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12	
86	13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	13	
80	12	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	14	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	15	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	

100	15	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	20	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	21	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	البعد
86	13	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	الثاني
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	4	
80	12	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	5	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	
86	13	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	7	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	11	
93	14	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	14	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
93	14	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	17	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	18	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	19	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	

100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	23	
93	14	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	25	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	البعء الثالث
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	4	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
93	14	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	11	
80	12	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	12	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	14	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	15	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	17	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	البعد الرابع
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	18	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	20	
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	21	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	البعد

100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	الخامس
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	11	
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	13	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	14	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	15	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	16	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	17	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	20	

ملحق (5)

الفقرات التي جرى حذفها والفقرات التي تم تعديلها لمقياس الذكاء الروحي

م	الفقرات التي تم حذفها
	القدرة على التسامي
	أتجاهل أي مشاحنات من قبل الآخرين معي
	أستفيد مما يقدم لي من نصائح وأراء مفيدة
	أفكر في مصلحة من حولي أكثر من تفكيري في مصلحتي الشخصية
	أحدد أولوياتي وأبدأ بما هو أهم
	لا أتنازل عن الأصول في التعامل
	أحاسب نفسي بعد كل تصرف
	أثر الآخرين على نفسي
	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي
	أستمع لصوتي الداخلي الذي يأمرني بما هو خير
	أزهد مطامع الحياة
	ألدي وعي بكل من حولي
	أتأمل وأفكر جيدا قبل اتخاذ القرارات المصيرية
	ألدي مهارة روحية في جذب الآخرين نحوي
	أرى الأشياء من جانبها المبهج دون النظر للجانب السيئ
	أتأمل عظمة الخالق في شروق وغروب الشمس
	أحب مشاهدة الطبيعة كثيرا
	أفكر كثيرا في إبداع الكون من حولنا
	أحب الجلوس بمفردي وأتأمل حياتي
	عندما أتأمل الكون أنسى من حولي

القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات	
يضيق صدري عندما أواجه أي موقف صعب	
من السهل أن افهم الآخرين	
اشعر بأن الله يبارك في رزقي	
القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة	
أتواضع لمن يفوقني علماً وخلقاً	
ابتسم في وجه الصديق والعدو	
أكون أكثر لطفاً عندما أurd على الآخرين	
أتعامل بشفافية مع الآخرين	
أشعر أن عقلي مهيباً لعمل الخير	
اعترف بأخطائي بسهولة	
أتعرف على عيوبي واسعي إلى تغييرها	
يصفني الآخرون بأني ملاك في صور إنسان	
أذكر الأشياء الجميلة في من حولي ولا أتذكر مساوئهم	
محبتي للآخرين لا يزيدها البر ولا ينقصها الجفاء	
علاقاتي الإنسانية ليست سلعا تباع وتشتري	
علاقاتي مع من حولي لا يمكن أن تقدر بالمال	
أحب استغلال أصدقائي في موضوعات شخصية	
استغلال أصدقائي في قضاء بعض الأمور ليس عيبا	
من الضروري أن أتلقى مقابلا لخدماتي للآخرين	

الفقرات التي جرى تعديلها بعد إطلاع لجنة التحكيم عليها

م	الفقرات قبل التعديل	الفقرات بعد التعديل
1	القدرة على التسامي	
	لا التفت لما يقال لي من أقوال تسبب لي بعض الضيق	أتجاهل الأقوال التي تسبب لي بعض الضيق
	أخذ نفسي بعيداً عن الشبهات	ابتعد عن الشبهات
	لا أتحدث في الأشياء التافهة	أحرص على ألا أتحدث في الأشياء التافهة
	لا أكره من يسيء لي فكل إنسان معرض للخطأ	أحاول أن لا أكره من يسيء لي فكل إنسان معرض للخطأ
	أتعامل مع الآخرين بصورة راقية	أتعامل مع الآخرين على حسب معاملتهم لي-
	من الضروري أن أقدم أفضل ما لدى في العمل	أحرص على أن أقدم أفضل ما لدي في العمل
2	القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي	
	انظر إلى ما املك لا ما يملك الآخرون	انظر إلى ما املك و ليس إلى ما يملك الآخرون
	امتلك مهارة اكتساب البصيرة في المواقف التي أمر بها	امتلك مهارة التبصر في المواقف التي أمر بها
3	القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات	
	أي عناء يزيد إيماني بان هناك قوة عظيمة تحرسني	أي مشكلة تواجهني يزيد إيماني بان هناك قوة عظيمة تحرسني
	أشعر بالرضاء عن حياتي	أشعر بعدم الرضاء عن حياتي-
4	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة	
	أحسن لمن أساء لي	من الصعب أن أحسن لمن أساء لي -
5	القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض	
	لدي القدرة على تكوين علاقة طيبة مع أسرتي	تتسم علاقتي مع الأسرة بالطيب والتعاون
	أسعي لمشاركة الآخرين في أفراحهم وأتراحهم	أجد صعوبة لمشاركة الآخرين في أفراحهم وأتراحهم-

ملحق (6)

تقديرات المحكمين بالنسبة لفقرات مقياس الضغوط المهنية

النسبة %	المجموع	درجات موافقة المحكمين															مسلسل الفقرات	المجال				
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1						
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	الأول
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
86	13	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	البعد الثاني
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
86	13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	6	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	7	
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	8		
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	البعء الثالث
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	البعء الرابع
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	4	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	6	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	
93	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	10	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	البعء

100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	الخامس								
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3		الخامس							
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4			الخامس						
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5				الخامس					
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6					الخامس				
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7						الخامس			
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8							الخامس		
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9								الخامس	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10									الخامس
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1									
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	البعده السادس								
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3		البعده السادس							
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4			البعده السادس						
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5				البعده السادس					
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6					البعده السادس				
93	14	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7						البعده السادس			
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8							البعده السادس		
93	14	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9								البعده السادس	
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1									البعده السابع
86	13	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2									
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	3	البعده السابع								
93	14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	4		البعده السابع							

100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	
80	12	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	
100	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	

ملحق (7)

الفقرات التي جرى حذفها والفقرات التي تم تعديلها لمقياس الضغوط المهنية

م	الفقرات التي تم حذفها
	الضغوط المادية
	دخلي يحقق حياة مرفهة لأسرتي
	من أحلامي أن احصل على هذا الدخل
	يصعب علي أن أوفي بالتزاماتي المادية
	أعاني من مشكلات مادية
	دخلي الشهري غير كافي
	أعاني من كثرة الديون
	ضغوط طبيعة المهنة
	أعاني من عدم الاهتمام بما أعمل
	ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني
	يقلقني دخول وسائل التكنولوجيا المتقدمة في العمل
	اشعر بعدم الأمان في عملي داخل المؤسسة التي اعمل بها
	أدائي متميز ولم أحظى بالترقية في عملي
	ضغوط الإشراف
	متابعة المشرف لي باستمرار يزيد من قلقي
	يعوق المشرف ترقيتي
	يرفض المشرف آرائي الجديدة في العمل
	ضغوط الإدارة
	ابذل جهد كبير ولا اقدر عليه
	اشعر بالظلم عند توزيع الحوافز
	ضغوط زملاء العمل
	أعاني من زملائي في العمل
	هناك تفرقة في المعاملة بيني وبين زملائي
	يوجد عدم مساواة بين الزملاء في العمل

الفقرات التي جرى تعديلها بعد إطلاع لجنة التحكيم عليها

م	الفقرات قبل التعديل	الفقرات بعد التعديل
	الضغوط المادية	
	دخلي يكفيني بدرجة كبيرة	يكفيني دخلي بدرجة كبيرة-
	من الصعب أن يتوفر بعض من المال لشراء ما احتاج	اشعر بانني غير قادر على توفير بعض من المال لشراء ما احتاج
	ضغوط طبيعة المهنة	
	عملي لا يرتقي إلى مستوى الأعمال المهمة	يرتقي عملي إلى الأعمال المهمة-
	عملي يحتاج إلى الدقة و السرعة	يحتاج عملي إلى الدقة و السرعة
	ضغوط مواعيد العمل	
	مواعيد عملي غير مناسبة	اشعر أن مواعيد عملي مناسبة-
	أوقاتى مضغوطة في العمل	أعاني من ضغط الوقت في عملي
	ضغوط المواعمة والتغيير والنمو المهني	
	قدراتي أعلى من القدرات المطلوبة في العمل	اشعر أن قدراتي أعلى من القدرات المطلوبة في العمل
	اشعر إنني لم أتقدم خطوة في عملي	اشعر إنني أترقي في عملي-
	عدم العدالة تشعرنني بصعوبة الترقى	اشعر بصعوبة الترقى بسبب عدم العدالة
	بسبب ترقيتي كثرة المسؤوليات التي تلقى على عاتقي	اشعر ازدادت المسؤوليات الملقاة على عاتقي بسبب الترقية
	ضغوط الإشراف	
	يغير المشرف من تعليماته	أعاني من تغير المشرف في تعليماته
	المشرف لا يثني على عملي	اشعر بالرضاء لثناء المشرف على عملي-
	يتعامل المشرف معي بطريقة غير لائقة	أعاني من تعامل المشرف معي بطريقة غير لائقة
	ضغوط الإدارة	
	نتلقى الأوامر دون أن نشارك في اتخاذها	أنتلقى الأوامر دون أن أشارك في اتخاذها
	لا تهتم الإدارة بالمشكلات التي نعاني منها	تهتم الإدارة بالمشكلات التي أعاني منها-
	ضغوط زملاء العمل	
	اعمل مع مجموعة مفككة في العمل	اعمل مع مجموعة غير متجانسة في العمل
	اشعر بعدم إخلاص زملائي في العمل	اشعر بإخلاص زملائي في العمل-

ملاحق (8)

المقياسين في صورتها النهائية

استطلاع رأي

الإخوة والأخوات ...

تحية طيبة و بعد ,, ,

أتوجه إلى حضرتكم بهذه الاستبانة، برجااء التكرم منحنا من وقتكم الثمين بقراءتها بدقة وعناية وموضوعية مع الإجابة عنها.

الجنس : ذكر أنثى

السن:

المؤهل:

الوظيفة: سنوات الخبرة: جهة العمل:

التعليمات:

فيما يلي عدد من الفقرات، والمطلوب قراءة كل فقرة جيداً، ووضع علامة (√) تحت البديل الذي توافق عليه أمام كل فقرة، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بدقة، كما لا تختار سوى إجابة واحدة فقط لكل فقرة، والرجاء لا تترك أي فقرة دون الإجابة عنه.

م	الفقرات	لا مطلقاً	نادراً	متوسط	كثيراً	كثيراً جداً
1	اشعر بالراحة حينما أتقن عملي					
2	استمتع بتأمل المخلوقات من حولي					
3	أتمتع بسعة صدر في مواجهة الضغوط					
4	أتسامح مع من اخطأ في حقي					
5	تتسم علاقتي مع الأسرة بالطيب والتعاون					
6	أستطيع أن أتمالك نفسي عند الغضب					
7	أشعر بأن أيامي مشرقة					
8	أواجه المشكلات دون يأس					
9	التمس العذر لزملائي عند الخطأ					
10	علاقتي مع الآخرين بعيدة عن المحسوبية					
11	يسعدني تقديم الآخرين على نفسي					
12	أتعامل مع الآخرين بذهن صافي					
13	اشق طريقي بصبر وثبات					
14	أقدم شكري وامتناني لمن يقدم لي العون					

					علاقاتي مع زملائي في إطار تطوير العمل	15
					أعامل الآخرين أفضل مما يعاملونني	16
					انظر إلى ما املك وليس إلى ما يملكه الآخرون	17
					امتلك الحكمة في إدارة أموري	18
					احترم الكبير واعطف على الصغير	19
					لدي الإحساس بروح الفريق	20
					أتجاهل الأقوال التي تسبب لي بعض الضيق.....	21
					كل شي من حولي جميلا	22
					أثق في أن كثيرا من المشاكل التي تواجهني سوف يكون لها حل	23
					اسعد بإظهار حبي لأسرتي	24
					أحسن إلى الآخرين دون غاية أو مصلحة	25
					أحسن الظن بالآخرين في تصرفاتهم نحوي.....	26
					أحس بان الكون خلق بقدرة عظيمة ورائعة	27
					اخرج من الأزمة بقوة و نفس راضية.....	28
					اتسم بالصدق مع نفسي	29

					تتسم علاقتي بالآخرين بالشفافية والوضوح	30
					ابتعد عن الشبهات	31
					لدي إحساس بمشاكل الآخرين	32
					أي مشكلة تواجهني يزيد إيماني بان قوة الله العظيمة تحرسني	33
					من الصعب أن أحسن لمن أساء لي	34
					أقدم الخدمات للآخرين بكل صدق و أمانه	35
					احرص على ان ألا أتحدث في الأشياء التافهة	36
					من السهل أن أدرك بوعي مشاعر الآخرين	37
					إذا نقص شي مما املك أقول ذهب القليل و بقى الكثير.....	38
					اشعر بصفاء النفس عندما أسامح أحد	39
					اعمل الخير دون انتظار الرد من الآخرين	40
					افترض في زملائي حسن النية عندما يخطئون في حقي	41
					امتلك مهارة التبصّر في المواقف التي أمر بها	42
					اشعر بان قوة الله تقف بجانبني في أفعال الخير	43
					أعطي اهتمامي لمن يحتاج لي	44

					علاقتي مع الآخرين قائمة على الاحترام و التقدير	45
					أحاول أن لا اكره من يسيء لي فكل إنسان معرض للخطأ	46
					أتأمل في صور الكون المبهجة	47
					أشعر بالرضا عن حياتي ولو بأقل القليل	48
					يسعدني أن أكون شخصا ملتزما و متفانيا	49
					أجد صعوبة لمشاركة الآخرين في أفراحهم و أحزانهم	50
					اخلص النية في عملي ما استطعت	51
					اشعر وكأن الطبيعة خلقت من أجل أن نشعر بعظمة الله	52
					أحس بقوة إيماني حينما أواجه أي مشكلة	53
					أتواضع في سلوكي	54
					أبادر لمساعدة الناس ..	55
					احرص علي مراعاة مشاعر الآخرين	56
					أشعر أن كثيراً من المخلوقات تتمتع بجمال رائع	57
					استطيع أن افرق بين مشاكلتي الخاصة وعلاقتي بالناس	58
					اشعر بالامتنان لمن حولي	59

					
					أجد المتعة في مساعدة من حولي	60
					أتعامل مع الآخرين على حسب معاملتهم لي	61
					هناك كثير من الأشياء حولي تستحق التأمل	62
					أشعر أن صبري علي المتاعب يؤكد سلامتي وإنسانيتي	63
					أتعاطف مع من حولي	64
					اهتم بمن يطلب مساعدتي	65
					أحرص على أن أقدم أفضل ما لدي في العمل	66
					حينما أتأمل ما حولي أشعر بالروعة والجمال	67
					أشعر بعدم الرضاء عن حياتي	68
					يصعب علي نكران جميل الآخرين	69
					أحرص علي مجاملة أصدقائي في المناسبات المختلفة	70

التعليمات:

فيما يلي عدد من الفقرات، والمطلوب قراءة كل فقرة جيداً، ووضع علامة (√) تحت البديل الذي توافق عليه أمام كل فقرة، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بدقة، كما لا تختار سوى إجابة واحدة فقط لكل فقرة، والرجاء لا تترك أي فقرة دون الإجابة عنه.

م	الفقرة	لا مطلقاً	نادراً	متوسط	كثيراً	كثيراً جداً
1	دخلي لا يلبي احتياجات أسرتي					
2	مسؤوليتي في عملي غير واضحة					
3	أعاني من تغيير مواعيد عملي من وقت لآخر					
4	اعمل في مجال غير تخصصي					
5	أعاني من تغيير المشرف لتعليماته					
6	اشعر أن الإدارة لا تقدر جهودي					
7	اعمل مع مجموعة غير متجانسة في العمل					
8	تحاصرني المشكلات المادية اليومية					
9	يلقى على عاتقي عمل شاق					
10	اشعر أن مواعيد عملي غير مناسبة					
11	اشعر أن قدراتي أعلى من القدرات المطلوبة في العمل					

					اشعر بالرضاء لثناء المشرف على عملي	12
					تتسم أهداف المؤسسة التي اعمل بها بالغموض	13
					أجد أن زملائي في العمل أكثر نفاقا و رياء	14
					من الصعب أن أدخر من المال شيئا لأوقات الشدة	15
					يرتقي عملي إلى الأعمال المهمة	16
					أجد مشقة في الالتزام بمواعيد العمل	17
					اشعر إنني أترقى في عملي	18
					أعاني من تعامل المشرف معي بطريقة غير لائقة	19
					أتلقي الأوامر دون أن أشارك في اتخاذها	20
					لدى زملائي مشاعر عدائية نحوي	21
					يكفيني دخلي بدرجة كبيرة	22
					أجد صعوبة في إنهاء ما كلفت به من أعمال	23
					اعمل لوقت طويل	24
					اشعر بصعوبة الترقى بسبب عدم العدالة	25
					اشعر أن المشرف غير مؤهل لهذا العمل	26

					أعاني من عدم عدالة الإدارة التي اعمل بها	27
					اشعر بإخلاص زملائي في العمل	28
					يحقق لي دخلي كثيرا من جوانب الاستمتاع بالحياة	29
					يحتاج عملي إلى الدقة و السرعة	30
					اعمل في أوقات متقطعة	31
					اشعر بازدياد المسؤوليات الملقاة على عاتقي بسبب الترقية	32
					أعاني من عدم وضوح تعليمات المشرفين	33
					اشعر بالظلم من كثرة الجزاءات	34
					أعاني من المشاعر السلبية بيني و بين زملائي	35
					أشعر أن دخلي المادي أفضل من كثير من الدخول	36
					أعاني من التقصير في واجباتي الأسرية بسبب العمل	37
					أعاني من العمل المستمر طوال اليوم	38
					أعاني من بعد العمل عن مكان سكني	39
					يكلفني المشرف بأعمال كثيرة فوق طاقتي	40

					تهتم الإدارة بالمشكلات التي أعاني منها	41
					أتشاجر مع زملائي في العمل	42
					اشعر بانى غير قادر على توفير بعض المال لشراء ما احتاج	43
					اشعر بالتقصير في إداء عملي	44
					أعاني من ضغط الوقت في عملي	45
					أعاني من كثرة التنقل من عمل لآخر	46
					أعاني من انتقادات المشرفين	47
					يصعب علي أن التقي برؤسائي في العمل	48
					اشعر بعدم الارتياح مع زملاء العمل	49

أشكركم لتعاونكم، وفقكم الله وأعانكم على الخير

تقبلوا خالص تحيات الباحثة

فاطمة بنت سالم الغدانية

ملحق (9)

خطاب من جامعة نزوى لتسهيل مهمة الباحثة للاطلاع على المصادر الأولية

والمراجع الإحصائية

University of Nizwa

College of Arts & Sciences
Dean's Office



جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

مكتب العميد

الموافق: 8 مارس 2009م

لمن يهمه الأمر

تقوم الطالبة فاطمة بنت سالم بن ترتيب الغداني، والتي تحمل الرقم الجامعي (12400213)، تخصص ماجستير التربية في الإرشاد النفسي، باستكمال إجراءات التسجيل لرسالة الماجستير وتحتاج الاطلاع على المصادر الأولية والمراجع والإحصائيات؛ لذا نرجو تسهيل مهمتها البحثية. شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

معدام سل

أ.د محمد عبد المنعم إسماعيل
عميد كلية العلوم والآداب



ملحق (10)

خطاب من جامعة نزوى لتسهيل مهمة الباحثة للاطلاع على المصادر الأولية

والمراجع الإحصائية

University of Nizwa



جامعة نزوى

الموافق: 18 أكتوبر 2009م

لمن يهمه الامر

الموضوع: تسهيل مهمة باحث

تقوم الطالبة/ فاطمة بنت سالم بن ترتيب الغدانيه، الرقم الجامعي
(12400213)؛ تخصص ماجستير تربية في الإرشاد النفسي بإعداد بحث
بعنوان :

" الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر
الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان "

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، وتحتاج لاستكمال بحثها
تطبيق استبانته استطلاعيه؛ لذا نرجو تسهيل مهمتها البحثية .
شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم معنا.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

عبدالمجيد
عبدالمجيد عبد المنعم إسماعيل
عميد كلية العلوم والآداب



Initial Campus at Birkat Al Mouz, P.O. Box : 33, Postal Code : 616
Nizwa, Sultanate of Oman
Tel. : 25446253 / 25446218 / 25446219
Fax : 25443400 / 25446309

Email address : uofnizwa@omantel.net.om
Website : www.unizwa.edu.om

لحرم المبدئي ص.ب : ٣٣ . الرمز البريدي : ٦١٦
بركة الموز - مدينة نزوى - سلطنة عُمان
هاتف : ٢٥٤٤٦٢١٩ / ٢٥٤٤٦٢١٨ / ٢٥٤٤٦٢٥٣
فاكس : ٢٥٤٤٣٠٩ / ٢٥٤٤٣٠٠

ملاحق (11)

خطاب من جامعة نزوى لتسهيل مهمة الباحثة لتطبيق أدوات الدراسة

University of Nizwa
College of Arts & Sciences
Dean's Office



جامعة نزوى
كلية العلوم والآداب
مكتب العميد

الموافق: 10 فبراير 2010م

لمن يهمه الامر

الموضوع: تسهيل مهمة باحث

تقوم الطالبة/ فاطمة بنت سالم بن ترتيب الغداني، الرقم الجامعي (12400213) تخصص ماجستير تربية في الإرشاد النفسي بإعداد بحث بعنوان:

" الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان "

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، وتحتاج لاستكمال بحثها الاطلاع على المصادر وتطبيق أدوات الدراسة؛ لذا نرجو تسهيل مهمتها البحثية شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم معنا.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

والرسول



أ.د محمد عبدالمنعم اسماعيل
عميد كلية العلوم والآداب

أ.د عبدالهادي السيد عبده
رئيس قسم التربية والدراسات الإنسانية

ملاحق (12)

خطاب من عضو الدراسات و المتابعة بوزارة التربية والتعليم لتسهيل مهمة الباحثة

لتطبيق أدوات الدراسة

<p>Sultanate of Oman Ministry of Education Directorate General of Education - Muscat Director General Office</p>	<p>بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ</p> 	<p>سَلْطَنَةُ عُومَانِ وَزَارَةُ التَّرْبِيَةِ وَالْعِلْمِ الْمَدِينَةُ الْعَاقِمَةُ لِلتَّرْبِيَةِ وَالْعِلْمِ بِمُحَافَظَةِ سَيْقَطِ مَكْتَبُ الْمَدِيرِ الْعَامِلِ</p>
<p>الرقم: م ع ت م / ١٠ / ١٥١</p>	<p>التاريخ: ٢٠ / ٥ / ١٤٣١ هـ الموافق: ٥ / ٥ / ٢٠١٠ م</p>	
<p>الأفاضل / مديرو ومديرات محافظات مسقط المحترمين</p>		
<p>الملك جلوسكم ورمة التما وبركانه</p>		
<p>الموضوع / تسهيل مهمة باحثة</p>		
<p>تقوم الباحثة / فاطمة بنت سالم الغدانية بإجراء دراسة حول / الدكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى بعض موظفي الدوائن الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان . وترغب الباحثة في تطبيق أداة الدراسة على عينة من معلومي المدارس في المنطقة ، وبالإشارة إلى رسالتي مسشامة الوزير / المكلفة بأعمال المكاتب الفني للدراسات والتطوير ، مرقم (٧٢٩) بتاريخ ٤ / ٥ / ٢٠١٠ م ، فإننا نرجو متكمم النكرم بتسهيل مهمة الباحثة في مدارسكم ، خدمت لأغراض البحث ، علما بأن البيانات المطلوبة لن تستخدم في غير أغراض البحث العلمي .</p>		
<p>شاكرين لكم إسهامكم العلمي وقفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير</p>		
<p>وكيلة التربية والتعليم</p>		<p>المتابعة</p>

ملحق (12)

خطاب من مديرة التخطيط في وزارة الصحة لتسهيل مهمة الباحثة على تطبيق أدوات الدراسة

Sultanate of Oman MINISTRY OF HEALTH Directorate General of Health Services GOVERNORATE OF MUSCAT		سلطنة عُمان وزارة الصحة المديرية العامة للخدمات الصحية إحفاظة مسقط
الموافق / ٨ مايو 2010م	الرقم:وص/م ع ت/م /م /٩ التاريخ: ٢٥ جمادى الأولى/1431هـ	
المحترمات	الفاضلات/مديرات دائرة الخدمات الصحية - جميع الولايات	
		تحية طيبة وبعد
		<u>الموضوع/ الذكاء الروحي وعلاقته بالضغط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان</u>
		نرفق لكم خطاب عميد كلية العلوم والآداب بجامعة نزوي بخصوص الباحثة/ فاطمة بنت سالم بن ترتيب الغداني طالبة بكلية الآداب تخصص ماجستير تربية في الإرشاد النفسي، وذلك لتسهيل عمل المذكورة في إجراء البحث المذكور أعلاه بالمراكز الصحية التابعة لولايتكم . علما بأن الباحثة سوف تقوم بالبحث بالفترتين الصباحية والمسائية وتشمل كل الفئات العاملة الصحية (العُمانيين فقط) ابتداءً من يوم الأحد 9 /مايو إلى 31/يوليو 2010م . (مرفق نسخة من خطاب الجامعة +الاستبيان) .
		وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير
		د. فمرة بنت سعيد السريرية مديرة دائرة التخطيط
		
		نسخة ل: - نسخة التخطيط (المتابعة) - الباحثة
		Copy given to Zhics . Zakiya . 10/5/2010
O. Box : 358, Mina Al-Fahal ultanate of Oman, Code : 116 ax : 24782120		ص.ب: ٣٥٨ ميناء الفحل - مسقط سلطنة عُمان الرمز البريدي: ١١٦ فاكس: ٢٤٧٨٢١٢٠

English Abstract

A Spiritual Intelligence and its Relationship with the Occupational Stress among the Government Employees in Muscat Province in the Sultanate of Oman

The study aims to know the relationship between the spiritual intelligence and the occupational stress among the government employees in Muscat Province in Sultanate of Oman. Five hundred employees (male and female) from various government departments were randomly selected for the study.

For the purposes of the study, the researcher designed two research instruments. The first one is to measure the spiritual intelligence and the second one is to measure the occupational stress, on a scale of 1 to 5.

To analyze the data, the researcher used One-way ANOVA and T-Test to determine if there is any significant relationship between spiritual intelligence and occupational stress. The researcher also used Pearson Correlation Coefficient to analyze the simple regression and the multiple regressions.

The results showed that the mean level of the spiritual intelligence was 4.19 and the mean level of occupational stress was 2.35. The results also showed that there is a negative correlation between the degrees of the spiritual

intelligence and the degrees of occupational stress with Pearson correlation coefficient of -0.210. This is significant at the level of $\alpha=0.05$. The regression analysis showed that the spiritual intelligence contributes, in a small degree, in predicting the level of occupational stress.