أسماء أعضاء لجنة المناقشة

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

وأجريت بتاريخ: / 2011م

لجنة المناقشة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرقم</th>
<th>الاسم</th>
<th>م</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>د.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>د.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>د.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
إهداء

إلى الذين سهروا الليالي لتربيةي 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 بذلوا في مساعدتي
إلى جميع الأصدقاء الذين يتنوا لي الخير وقدموا لي المساعدة واختصوا 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 جميعا هذا البحث

البحثة
فاتحمة الغدانية
شكر وتقدير

الحمد لله العلي القدير القائل في كتابه العظيم: "فوق كل ذي علم (يوسف 76)"

وما أوعيتم من العلم إلا قليلاً (الإسراء 85)

الحمد لله الذي هدنا لهذا وما كنا لهندي لولا أن هدا الله الحمد لله القائل في كتابه العظيم.

ذلك الكتاب لا زلت فيه (البقرة 2)، فهو ذلك الكتاب الذي لا تديل ولا تحريف ولا خطأ فيه، وغير ذلك من الكتب فهي معرضة للنقض وعدم الكامل فيها لأنها من إعداد أنسانا ينتابه النقص والعيب.

والحمد لله الذي من على وقدني، 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 وعفوان قائد الملهم لهذه المسيرة الغرابة حضرة صاحب أجناله السلطان قابوس بن سعيد حفظه الله ورعاه. القائل إننا نولي التعليم جل اهتمامنا ونسعى لتطويره وتحسينه ورفع مستواه وتحديث المعافر ومعايقها وتأثيرها وتكيفها مع عالم دائم التغير انتقالاً من الأهمية التي تولياها السلطة لتنمية الموارد البشرية وترسيخ منهج التفكير العلمي وتكوين أجيال متعلمة تشارك في عملية التنمية وتعمل مع المتغيرات والمستجدات المحلية والعالمية بكل كفاءة واقتدار....4/أكتوبر/2005م.

وأن أقدم شكرًا عاطفًا إلى أساتذي المؤرخ المشرف الأول على هذه الرسالة الدكتور أمجد محمد هياحنة الذي بذل قصارى جهده في توجيه نحو الصواب والسداد، ولم يغلب على النصح والإرشاد والتوجيه في سبيل إنجاز هذه الرسالة خروجها على هذه الصورة، حيث كان محتملاً تصوره وخطائ، فASN الدولي وعجل أن يجزيه خير الجزاء وأوفره، كذلك أتقدم بالشكر لكل من الدكتور أدم الضويني المؤسس الثاني، والدكتور محمد علي دقة المشرف الثالث في هذه الرسالة على ما قدمه لي من توجيهات. والشكر موصول لأساتذتي الأجلاء الذين تلقين على أيديهم العلم، وإلى لجنة التحكيم لتفضيلها بقبول تحكم هذه الرسالة. كما أتقدم بالشكر الجزيل لوزير الديوان البلط السلطاني، ثم سعادة الرئيس الشؤون الإدارية والمالية، والممولي في جهة عمله على مساعدتي ومسانديتي لحصولي على ترخيص من العمل لمواصلة دراسي العليا وإعداد هذه الرسالة. وأتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ الدكتور مدهر سليم أحمد أستاذ مساعد علم نفسه في كلية الخدمة الاجتماعية بمسانده في جامعة جنوب الولادي بمصر، على ما قدمه لي من نصح وإرشاد وتوجيهات وتشجيع ومساندي 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 أعياء الجهاد والتعب في سبيل إخراج هذه الدراسة.
<table>
<thead>
<tr>
<th>رقم الصفحة</th>
<th>المحتوي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فهرس المحتويات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اً</td>
<td>أسماء أعضاء لجنة المناقشة</td>
</tr>
<tr>
<td>ب</td>
<td>إهداء</td>
</tr>
<tr>
<td>ج</td>
<td>شكر وتقدير</td>
</tr>
<tr>
<td>د</td>
<td>فهرس المحتويات</td>
</tr>
<tr>
<td>ز</td>
<td>قائمة الجداول</td>
</tr>
<tr>
<td>ك</td>
<td>قائمة الأشكال</td>
</tr>
<tr>
<td>ل</td>
<td>قائمة الملاحق</td>
</tr>
<tr>
<td>م</td>
<td>الملخص باللغة العربية</td>
</tr>
<tr>
<td>الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>المقدمة</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>مشكلة الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>أهمية الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>أهداف الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>أسئلة الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>حدود الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>مصطلحات الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>الإطار النظري</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>الفصل</td>
<td>العنوان</td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>نشأة الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>موجز نشأة نظرية الذكاء المتعدد وما تلاه من ذكاءات مكملة لها</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>ظهور الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>تعريفات وأبعاد الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>مفهوم الذكاء الروحي لدى العرب المسلمين</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>أهمية الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>تنمية الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>الضغوط المهنية</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>مفهوم الضغوط المهنية</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>مصادر الضغوط المهنية</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>الدراسات السابقة</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>منهج الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>مجتمع الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>عينة الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>متغيرات الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>أدوات الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>74</td>
<td>إجراءات الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>74</td>
<td>المعالجات الإحصائية</td>
</tr>
<tr>
<td>76</td>
<td>الفصل الرابع: نتائج الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>-----------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>111</td>
<td>مناقشة نتائج الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>119</td>
<td>التوصيات</td>
</tr>
<tr>
<td>119</td>
<td>المقترحات</td>
</tr>
<tr>
<td>122</td>
<td>المراجع والمصادر</td>
</tr>
<tr>
<td>138</td>
<td>الملاحق</td>
</tr>
<tr>
<td>A-B</td>
<td>الملخص باللغة الإنجليزية</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### قائمة الجداول

<table>
<thead>
<tr>
<th>رقم الجدول</th>
<th>عنوان الجدول</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الموظفين حسب جهة العمل والجنس</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>عينة الدراسة موزعين حسب جهة العمل والجنس</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>بوضوح توزيع فقرات مقياس الذكاء الروحي على أبعاده الخمسة</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>ويوضح معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>نتائج الصدق الاعمالي لمقياس الذكاء الروحي وأبعاده الفرعية</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>معاملات ثبات الفا كرونباخ لمقياس الذكاء الروحي وأبعاده</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>بوضوح توزيع فقرات مقياس الضغوط المهنية على مجالاته السبعة</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>معاملات الارتباط بين الإبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>نتائج الصدق الاعمالي لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته الفرعية</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الضغوط المهنية</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>معاملات ثبات الفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>معيار مقياس الذكاء الروحي والضغطوط المهنية</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد</td>
</tr>
<tr>
<td>الرقم</td>
<td>الهدف</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>78</td>
<td>نتائج اختبار تدلالات الفروق في درجات لأبعاد الذكاء الروحي حسب الجنس</td>
</tr>
<tr>
<td>79</td>
<td>المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات لأبعاد الذكاء الروحي حسب العمر</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالات الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب العمر</td>
</tr>
<tr>
<td>81</td>
<td>نتائج اختبارات لدلالات الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب المهنة</td>
</tr>
<tr>
<td>82</td>
<td>المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات لأبعاد الذكاء الروحي حسب الخبرة</td>
</tr>
<tr>
<td>83</td>
<td>اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالات الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب الخبرة</td>
</tr>
<tr>
<td>84</td>
<td>المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات لأبعاد الذكاء الروحي حسب المؤهل الدراسي</td>
</tr>
<tr>
<td>85</td>
<td>اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالات الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب المؤهل الدراسي</td>
</tr>
<tr>
<td>86</td>
<td>المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لمجالات الضغوط المهنية مرتبة تنازلياً</td>
</tr>
<tr>
<td>88</td>
<td>نتائج اختبارات لدلالات الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب الجنس</td>
</tr>
<tr>
<td>89</td>
<td>المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات مجالات الضغوط</td>
</tr>
<tr>
<td>رقم</td>
<td>الملاحظة</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-----------</td>
</tr>
<tr>
<td>90</td>
<td>اختبار تحليل التباين الأحادي لدلاله الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب العمر</td>
</tr>
<tr>
<td>91</td>
<td>نتائج اختبار (LSD) لمقارنة درجات مجالات الضغوط المهنية بين فئات الأعمار</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>نتائج اختبار تدلاله الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب المهنة</td>
</tr>
<tr>
<td>94</td>
<td>المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية حسب الخبرة</td>
</tr>
<tr>
<td>95</td>
<td>اختبار تحليل التباين الأحادي لدلاله الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب الخبرة</td>
</tr>
<tr>
<td>96</td>
<td>المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجالات الضغوط المهنية حسب المؤهل الدراسي</td>
</tr>
<tr>
<td>97</td>
<td>اختبار تحليل التباين الأحادي لدلاله الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب المؤهل الدراسي</td>
</tr>
<tr>
<td>98</td>
<td>نتائج اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة</td>
</tr>
<tr>
<td>99</td>
<td>معاملات الارتباط بين أبعاد الذكاء الروحي الخمس ومجالات الضغوط المهنية السبعة لبعض موظفي الوزارات الحكومية بسلطنة عمان</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>نتائج اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة بعد عزل أثر متغيرات الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>رقم</td>
<td>نتائج تحليل الاندماج الخطي المتعدد لتأثير درجات الذكاء الروحي على درجات الضغوط المهنية ونماذج معادلة الاندماج (التنبؤ)</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>101</td>
<td>نتائج اختبارات لدلالة الفروق في درجات مجالات الضغوط المهنية حسب مستوى الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>102</td>
<td>نتائج تحليل الاندماج الخطي البسيط لتأثير درجات الذكاء الروحي على درجات الضغوط المهنية نماذج معادلة الاندماج (التنبؤ)</td>
</tr>
<tr>
<td>103</td>
<td>نتائج تحليل الاندماج الخطي المتعدد لتأثير درجات ذكاء الروحي على درجات الضغوط المادية</td>
</tr>
<tr>
<td>104</td>
<td>نتائج تحليل الاندماج الخطي المتعدد لتأثير درجات ذكاء الروحي على درجات ضغوط طبيعة العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>105</td>
<td>نتائج تحليل الاندماج الخطي المتعدد لتأثير درجات ذكاء الروحي على درجات ضغوط مواعيد العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>106</td>
<td>نتائج تحليل الاندماج الخطي المتعدد لتأثير درجات ذكاء الروحي على درجات ضغوط الموانع والتغيير والنمو المهني</td>
</tr>
<tr>
<td>107</td>
<td>نتائج تحليل الاندماج الخطي المتعدد لتأثير درجات ذكاء الروحي على درجات ضغوط الإشراف</td>
</tr>
<tr>
<td>108</td>
<td>نتائج تحليل الاندماج الخطي المتعدد لتأثير درجات ذكاء الروحي على درجات ضغوط الإدارة</td>
</tr>
<tr>
<td>109</td>
<td>نتائج تحليل الاندماج الخطي المتعدد لتأثير درجات ذكاء الروحي على درجات ضغوط زملاء العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>رقم الصفحة</td>
<td>عنوان الشكل</td>
</tr>
<tr>
<td>------------</td>
<td>-------------</td>
</tr>
<tr>
<td>112</td>
<td>المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لقياس الذكاء الروحي لكل بعد من أبعاده</td>
</tr>
<tr>
<td>114</td>
<td>المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لقياس الضغوط المهنية لكل مجال من مجالاته</td>
</tr>
<tr>
<td>118</td>
<td>الفروق في متوسطات درجات الضغوط المهنية بين مرتفعي ومنخفضي الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>رقم الصفحة</td>
<td>عنوان الملحق</td>
</tr>
<tr>
<td>------------</td>
<td>-------------</td>
</tr>
<tr>
<td>138</td>
<td>استبانه موجه للعينة الاستطلاعية</td>
</tr>
<tr>
<td>145</td>
<td>المقاييس في صورتهم الأولية</td>
</tr>
<tr>
<td>162</td>
<td>قائمة بأسماء المحكمين</td>
</tr>
<tr>
<td>163</td>
<td>تقديرات المحكمين بالنسبة للفقرات مقياس الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>168</td>
<td>الفقرات التي جرى حذفها والفقرات التي تم تعديلها لمقياس الذكاء الروحي</td>
</tr>
<tr>
<td>171</td>
<td>تقديرات المحكمين بالنسبة للفقرات مقياس الضغوط المهنية</td>
</tr>
<tr>
<td>175</td>
<td>الفقرات التي جرى حذفها والفقرات التي تم تعديلها لمقياس الضغوط المهنية</td>
</tr>
<tr>
<td>177</td>
<td>المقياسين في صورتهما النهائية</td>
</tr>
<tr>
<td>187</td>
<td>خطاب من جامعة نزوي لتسهيل مهمة الbateحة للاطلاع على المصادر الأولية والمراجع الإحصائية</td>
</tr>
<tr>
<td>188</td>
<td>خطاب من جامعة نزوي لتسهيل مهمة الbateحة للاطلاع على المصادر الأولية والمراجع</td>
</tr>
<tr>
<td>189</td>
<td>خطاب من جامعة نزوي لتسهيل مهمة الbateحة لتطبيق أدوات الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>190</td>
<td>خطاب من عضو الدراسات والمتابعة بوزارة التربية والتعليم لتسهيل مهمة الباحثة لتطبيق أدوات الدراسة</td>
</tr>
<tr>
<td>191</td>
<td>خطاب من مدير التخطيط في وزارة الصحة لتسهيل مهمة الباحثة على تطبيق أدوات الدراسة</td>
</tr>
</tbody>
</table>
المتخص برللغة العربية

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

إعداد
فاتمة بنت سالم بن ترتيب الغذادية

إشراف
الدكتور / أمجد محمد هياجنة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الروحي والضغط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان، 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 T.Test ( одну 방법ة الأحادي) و اختبار "T" (One Way ANOVA) لمعرفة دالة التحليل التبليغ الدائمي) وميزة بين المتوسطات، كما تم استخدام معالج الارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) والاستخدام الشامل المتحدد

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)، وبيت نتائج الدراسة وجود ارتباط سالب بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية إذ بلغت قيمة معالج الارتباط بيرسون (0.210) وهي قيمة دال إحصائيا عند مستوى داله (α = 0.05) لدى أفراد عينة الدراسة.

وبينت معادلات الانحدار أن درجات الذكاء الروحي تساهم 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 الرئيسية للدراسة
الفصل الأول
مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يعد موضوع الذكاء من الموضوعات المهمة التي بحثت منذ القدم وتعتبر نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر (Gardner) من النظريات الرائدة في الكشف عن القدرات العقلية وقياساتها لدى الفرد من حيث الكيفية التي تظهر بها هذه القدرات، وكذلك الأساليب التي تم 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 عدد من الباحثين ذوي الاختصاصات المتعددة حتى أصبح لنظرة الذكاءات المتعددة نموذجا معرفيا يهدف إلى كيفية استخدام الأفراد لذكاءاتهم بطرق غير تقليدية، ومن هنا فإن نظرية الذكاءات المتعددة عملت على تغيير طبيعة النظرية إلى الأفراد من خلال ذكائهم العام والنظر إليهم على أنهم أشخاص يتملكون قدرات مختلفة متمايزة تختلف من فرد إلى آخر (أحمد، عام، 2008؛ العزيزات، 2006).

وإذا كانت نظرية "جاردنر" (Spiritual Intelligence) في الذكاءات المتعددة قد أصبحت من أكثر النظريات "Gardner" في الذكاء الروحي عاملًا، وشويعا فإن الذكاء الروحي أو "الروحاني" (2004; 2005؛ الماموط، 2008) الذي تتناول الذكاء إقناعا وشيوعا فإن الذكاء الروحي الذي أقره جاردنر كنوع عامل من الذكاءات المتعددة أضحى يكمذ ذكائه التي بدأت ببعض ذكاءات (أحمد، عام، 2008).


كما أن الإنسان الحديث يواجه كثير من التغيرات، فالعالم يمر العالم بشكل عام والمجتمعات العربية بشكل خاص ديقارات تسمى بالأحداث السريعة والملاحقة، ومواكبة الإنسان لهذه الأحداث التي يمر بها يجعله في صراع دائم في حياته بين الاحتداد بركب القدم وبين استقراره.
النفسي، وهذه سنة الله تعالى في خلقه للإنسان حيث يكاد ويصارع تحديات الحياة، ومن هذه التحديات، الأزمات والضغوط النفسية (أحمد، 2004؛ الصباح، 1981).

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

ولا يعد الضغط النفسي مرضًا حديثًا، بل هو خبرة حياتية قديمة قدم البشرية. ويظهر الضغط النفسي نتيجة تفاعل المرء مع بيئته، سواء كانت هذه البيئة داخلية أو خارجية، وبرز عندما يكون هناك تعارض بين إشباع حاجات الفرد وقردته على تلبية هذه الحاجات. ولإدراك الفرد للضغط النفسي واتجاهه نحوه تأثير مهم على التعامل معه، فإذا كان الفرد يستطيع تفهم معنى أزمة الحياة ومستوى علاقتها به، 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 لمجربيات الحياة وتشكل اتجاهاته نحوها، حيث أن للالاقات الاجتماعية والقيم تأثيراً قوياً على استجاباته النفسية نحو الضغوط المذكورة، وفي المجتمعات التي يبدو فيها الكسب المادي والإنجاز التنافسي هو الهدف الأساسي في الحياة، والثقافة التي نقاس فيها السعادة بالنجاح المادي يصبح الأفراد أكثر اعتماداً على الوسائل المادية كمصدر للأمن والقوة ويكونون أكثر عرضة للضغط النفسي، لأن الإنجاز المادي لا يستطيع تحقيق السلام الدائم، ولا السكينة (أبو نبعه، 1999؛ روشان، 2007؛ البال، 1999).

وبما أن فئة الموظفين تعد من أكثر الفئات تعرضاً للضغوط النفسية بشكل عام والضغوط المهنية بشكل خاص فإنا من الضروري أن تتملك هذه الفئة قدرات ومهارات لمواجهة الأزمات وتجعلها صامدة أمام أي من الضغوط النفسية التي تعقدها، وحتى تصبح قادرة أيضاً على مساعدة التقدم السريع. ومن الطبيعي أن ما يمتلكه الفرد من القدرات والمهارات التي تعنيه في مواجهة التحديات والأزمات والضغط النفسية التي يمر بها ومحاولة التوافق معها يعد مظهر مظهر 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 فتتميتها متدفقة المجالات، ومن أهم هذه المجالات، المجال الروحي الذي يتعلق بالجانب الميتافيزيقي من الإنسان، والذي قد تكرره 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 (حفروج، 2001؛ حسين، 2003).

وفي محاولة التوافق مع الضغوط النفسية ومعاناة الحياة والأحداث الحتمية، يكون البق 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 والاجتماعي والتوافق المهني للإفراد، وتعود 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؛ عبد الله، 2006).

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

مشكلة الدراسة:

النهاية لدى الباحثة الاهتمام 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 العاملين من ضغوط مهنية في بيئات العمل لا تؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية، بل يعكس أيضاً 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 (Burn out) من الاكتئاب النفسي والذي يؤدي إلى مستوى مرتفعة من الالتباس، وضعف الداعم، وفقدان القدرة على الإبتكار، والتصرف على نحو آلي والانضاج الذاتي في العمل (عسكري، 1997؛ الرشدي، 1999).

وتشير نتائج دراسة جليبرت وأخرون (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، وبواسطة الرقابة، والعلاقات بين الوهود الإدارية، والإبادات، كما وجد أن هناك علاقة وثيقة موجبة بين بناء الثقة وبين مستوى الانضباط في المنظمة. ووجد أن تدريب 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 كمثير على مائدة البحث العلمي في علم النفس بشكل عام والذكاء بشكل خاص عام 2000 عندما نشر مقاله يوضح فيها الروحانية كشکل من أشكال الذكاء إسمه الذكاء الروحي.

كما أن الربط بين الروحانيات والديناميكا التنظيمية مثل الإدارة، وقياس الأداء، ومعدل الإنتاج (Bento, 1994)،再到بيوتو (Ali & Gibbs, 1998)، أن الضغوط المهنية والتي تؤثر على بيئة العمل المختلفة وتعطي إحساسا بالأساس، يمكن أن تضعف أمام الموظفين الذين يصبحون أكثر تعاطفا وثقتهم أقوى من خلال الجوانب الروحانية (Bento, 1994).

وعند محاولة الباحثة مسح الدراسات السابقة المتعلقة مشكلة هذه الدراسة، وعلى الرغم من أن الذكاء الروحي يتم بالجانب الروحاني التي تعتبر من الموضوعات الحيوية في الثقافة العربية والإسلامية، وهذا يتفق مع مبادئ الدين الإسلامي وتعاليمه وقيم العربية الشرقية، لكن الدراسات العربية (على حد علم الباحثة واطلاعاتها) قليلة في هذا الشأن مقارنة بالدراسات الأجنبية ويشكل ذلك جاما من جوانب مشكلة الدراسة الحالية.
كما استشرعت الباحثة مشكلة هذه الدراسة من خلال عملها كموظفه إدارية دائرة حكومية، يتطلب عملها الاتصال المباشر مع موظفيها من الموظفين حيث لاحظت زيادة في معدلات الضغوط المهنية بالإضافة إلى ضغوط الحياة، وبناء على ما تقدم تبادر لدى الباحثة مشكلة إجراء هذه الدراسة التي تتحدد مشكلاتها في الإجابة عن السؤال الرئيسي هل توجد علاقة بين الذكاء الروحي والضغط 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 وقررتها على مواجهة الضغوطات النفسية التي تواجهها يُعد بمثابة مؤشر حقيقي للصحة النفسية للموظفين والتي تؤدي بدورها إلى زيادة دافعية الإنجاز.

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 والضغط 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 وإطلاقها.

6. كما تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية من خلال تقديمها أدنى الأول أداة لقياس الذكاء الروحي والثانية أداة لقياس الضغوط المهنية، وكلاهما ينصح بتطبيق على البيئة العمانية، لذا يستطيع المرشدان النفسان والأخصائيين الاجتماعيين والمهنيين
استخدام هذين الأدواتين لقياس متغيري الذكاء الروحي والضغط المهني لدى موظفي الدوائر الحكومية في سلطنة عمان إضافة إلى جميع الفئات المشابهة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى

1. التعرف إلى مستويات الذكاء الروحي لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية.

2. التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الروحي والضغط المهني لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية.

3. التعرف إلى الفرص في مستويات الذكاء الروحي ومستويات الضغط المهني لدى أفراد عينة الدراسة التي قد تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية.

4. كما أن من أهداف الدراسة تصميم أدوات لقياس، الأولى مقياس للذكاء الروحي بأبعاده وهو الأول من نوعه (على حد علم الباحث) في سلطنة عمان ودول الخليج العربي والثانية لقياس الضغط المهني 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 الضغط المهني لدى أفراد عينة الدراسة؟

4. هل تختلف مستويات الضغط المهني لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات جنسهم وعمرهم ومهنهم وخبراتهم ومؤهلاتهم الدراسية؟

5. هل توجد علاقة إحصائياً بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغط المهني لدى أفراد عينة الدراسة؟
6. هل تختلف طبيعة العلاقة بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة بخلاف متغيرات الجنس والعمر ونوع الوظيفة والخبرة والمؤهل؟

7. هل توجد فروق دالة إحصائيًا في درجات الضغوط المهنية بين أفراد عينة الدراسة يعزى 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:

تتطلب نتائج هذه الدراسة بالحدود الآتية:

1. حدود بشرية: موظفي الدوائر الحكومية.

2. حدود مكانية: محافظة مسقط بسلطنة عمان.


4. حدود تتعلق بالمتغيرات: تتناول هذه الدراسة متغيري الذكاء الروحي والضغط المهنية، بالإضافة إلى بعض المتغيرات الديموغرافية التي تتمثل في الجنس، العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، الخبرة.

5. أداة الدراسة: مقياس الذكاء الروحي ومقياس الضغوط المهنية من إعداد الباحثة، لذا فإن نتائج هذه الدراسة تحدد بالخصائص السيكومترية، لهذين المقياسين، وبعده قدرتهما على قياس ما وضعاً من أجله.

مصطلحات الدراسة:

ورد في هذه الدراسة العديد من المتغيرات وفيما يأتي التعرف المحددة لكل منها
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 وإنما، وتنمية الهوية الأخلاقية والعاطفية" (وزان، 2007، ص 10).

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

ويعرفه أحمد (2004، ص297) بأنه هو مجموعة من السمات الفطرية التي يتسم بها الفرد وتدعهما بيئة طفولته فتكسب قدرات روحانية تمكينه من الدخول في حالات من السما تساعده على التركيز والسيطرة على العواطف العقلية والجسدية بما يحقق له إمكانية توجيه علاقته الاجتماعية ومواجهة الصدمات النفسية والعاطفية وتزيد من حسنها.

وتعرف الباحثة بأنه: قدرات فطرية يمتلكها الفرد، تساعده على صحة الضمير، والدخول في حالات من السما في التفكير، لمواجهة وإدارة أحداث الحياة التي يواجهها، والتحكم في أموره وعلاقاته مع ربه، والآخرين وتنظيمهما، والتوافق مع كل ما حوله، وما يساهم في تنمية الذكاء الروحي كل من التنظيمة الاجتماعية والتعامل البيئية.

أما إجراءيا فإن الباحثة تعترف الذكاء الروحي بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليه المستجيب على مقياس الذكاء الروحي المستخدم في هذه الدراسة.

(Occupational Stress)

تعريف أبو نعه 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 نعه، 1999، ص 12).
وتعرف البحثة الضغوط المهنية بأنها مجموعة الظروف والعوامل (المادية والمهنية والإدارية والنفسية الاجتماعية) في بيئة العمل والتي يرى الموظف فيها ظروفًا وعوامل مفيدة وضارة ومحددة، ومحبطة لأدائه، حيث تغير من انتفاعات الفرد واتزانه الانفعالي ومزاجه، وتجعله عرضه للإصابة ببعض الاضطرابات النفسية.

أما إجرائيًا فإن البحثة 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
   تعرفات 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 فيما يلي عرضاً لهما.

أولاً: الإطار النظري

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

(Spiritual Intelligence) 1

مقدمة:

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

نشأة الذكاء الروحي:

يُعد ظهور نظرية الذكاء المتعددة لجاردنر بمثابة طفرة هائلة في مجال أبحاث الذكاء وقياسه (Frames Of Mind) وقدر فيه نظريته في عام 1983 قام جاردنر بنشر كتابه اطر العقل لتمديد الذكاء وأشار إلى أن الذكاء ليس موحدًا أو عناصر، 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. ويوجد الآن موجه ثالث من الأبحاث العلمية التي تنترح 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 يفسر 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 والنفسى أهتم بدراسته العلماء على مدى العصور المختلفة، إلا أن الجانب الروحي لم يلق الاهتمام الكافى من قبل علماء النفس حسب (أرنوتو، 2007؛ خوالة، 2004؛ عبد الحى، 2004).

(2001) ويشير بوزان (Buzan) إلى أن كثير من الناس يختلط عليهم مفهوم الروحية والدين، غير أنهم يختلفون تماماً فالروح مصطلح من الكلمة اللاتينية والذي يعني التنفس، ولكن حديثاً استخدم مفهوم الروح ليشير إلى الجانب غير الجسدي وغير المادي مثل الإحساسات والمشاعر والشخصية والقوة والشجاعة والحيوية والتحدي، واكتسب مثل هذه الصفات وعماها يمثل ذلك الروح، ولذا يرى كثير من الناس أن الذكاء الروحي أهم أنواع الذكاء على الإطلاق، ويؤمنون بقوته القادرية على تغيير الحياة، وتأثير الحضارات، ومسار التاريخ، وال코وب بأكمله.

(2007) لأن تتمية الذكاء الروحي يساعد على رؤية الجانب المهبط 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 تنتمي بإيقاعها السريع.

ويقول بعض علماء الإنسانولوجيا 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 أن الحاجة إلى المعنى هي السبب وراء ظهور لمخلة الإنسانية وتطور اللغة والنمو المميز للدماغ البشري. وعلى هذا لايس لناحيل الذكاء المعرفي أو الالتفالي، ومنفصلين أو مجتمعين، القدرة على تفسير التعقد الكامل للذكاء الإنساني ولا الثراء الهائل للروح والمخلة الإنسانية (أرنوتو، 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 جاردنر، أستاذ الإدراك والتعليم في جامعة هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية.
فقد كان جاردنر يعمل في تحقيق كلاسيكيات جان بياجيه (Jean Piaget) وإبراهيم جرو (Jerome Bruno) ومقالاته ونزاعاته لشرح الذكاءات المتعددة وتطبيقاتها وتوجيهاتها التربوية وفقًا للذكاءات المختلفة، وقرر استخدام مصطلح "الذكاء" بدلاً من القدرات أو المواهب والمهارات (Gardner, 1993).

ومن هنا تمكن جاردنر من صياغة ما أسماه نظرية الذكاء المتعدد التي ترى أن الأفراد في إدراكهم للعالم مختلفون ذلك لأنهم يتأخرون من خلال سبعة ذكاءات (لغوية ومنطقية رياضية، الموسيقية، والمناكية، والجسدية حركية، والاجتماعية، والذكاءات الشخصية) ثم أضاف لها الطبيعية، ويرتكز كل منها على ركزه عصبية وفسيولوجية مفصلة وقائمة وراثية. وكل منها يمكن ويجب رعايته وتوجيهه بطرق محددة (Gardner, 1999).

بعد ذلك جاء عرض الاختبارات (الذكاء العاطفي) في عام 1990، جمع بيتر سالوفي (Salovey) وجون ماير (John Mayer) معلومات علمية متعلقة بمصطلح جديد سميت الذكاء العاطفي (EI) (Salovey and Mayer, 1990).

وفي عام 1993 نشرًا تعريفهما عن الذكاء العاطفي باعتباره نمط من الذكاء الذي يمكن قياسه تجريبياً. وفي عام 1999 درس 12 اختباراً فرعيًا لقياس القدرات العقلية في الذكاء العاطفي (EI) وحاداً 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 كتبه 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 تقييمها في المؤسسات التعليمية، والمنظمات التجارية وورش العمل العامة (Goleman, 1995).
ظهور الذكاء الروحي:

وفي عام 1998، بدأ جاردنر في التفكير في صحة إضافة ذكاءات أخرى على قائمة الذكاءات السبع والسناة التي اقترحها في البداية، فأضاف الذكاء الطبيعي باعتباره الذكاء الثامن في تردد، كما وصف الذكاء الوجودي (Existential Intelligence) وهو نوع من الذكاءات الذي يوجه الفرد على تحديد مواقع ذاته فيما يتعلق بصدائه بما هو أبعد من الكون الامتصاقي والمتنامي الصغير وكذلك قدراته ذات الصلة لتحديد ذاته فيما يتعلق ببعض الملامح الوجودية مثل مسائل الحياة الإنسانية الكبرى كمسؤولة الحياة، ومعنى الموت، والمرجع الثقافي للجسد والنفس في العالم. ولكن جاردنر في البداية طرح أفكاره هذه مسائلا هل هي مجرد تجارة حول القيم الوجودية والروحية هل تضاف إلى المهارات في الذكاء العاطفي أم ترقي لأن تكون ذكاءات مستقلة؟ (Gardner, 1998).

وفي عام 2000 كانت الانتقادات تنصب بكثرة على الذكاء التقليدي (I.Q) حيث أضحت هناك أراء تدور على ساحة علم النفس تمثلت في تساؤلات حول الروحانية والدين وعلاقاتهما بعلم النفس وتغذت هذه التساؤلات في إجتماعات جمعية السيكونولوجيا الاجتماعية والتي خصصت لموضوع (الدراسة العلمية للدين) وكان في طليعة التساؤلات:

ما هو حامل الذكاء الروحي؟ وهل هناك فعلاً شي يدعى الذكاء الروحي؟ هل يمكن أن تقيس حكمة الشخص بعد العقل الحاذا؟

وقد تصدى إيمونز (2000) (Emmons, Spiritual Intelligence) لتطوير بعض معايير (جاردنر) في نظريته عن الذكاء الروحي حيث قدم مقالاً يوضح الروحانية كشمول من أشكال الذكاء، وذل على ذلك بأن الروحانية مجموعة من القدرات والاستعدادات التي تمكن الفرد من حل المشاكل، وتحقيق الأهداف في حياتهم اليومية.

وقد حدد إيمونز (2000) (Emmons, Spiritual Intelligence) خمسة مكونات لما أسماه بالذكاء الروحي 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 بالنموذج، التواضع، ظهور العطف).

وقام (Emmons, 2000) بالتعليق على مقال (Gardner, 2000) معبأر عن اعتراضه على كون الروحانية نوعًا من أنواع الذكاء، إلا أنه رأى أن بعض هذه المظاهر من الروحانية التي تتبث 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 مفولاً كمبدأ إلا أنه يثير قضايا كثيرة وشائكة مثل القدسية، وحل المشكلة، وقدرة التوحد الدين، وهي تستحق المزيد من البحث والتنقيسي.


وفي عام 2001 نشر ريتشارد ولمان (Richard Wolman) وهو طبيب نفسي أكليينكي يدرس في جامعة هارفارد الطبية لأكثر من 25 عامًا، نشر كتابًا بعنوان لماذا يهم 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 (مصفوفة الروحانية) وهي عبارة عن اختبار يحتوي على 80 من مواقع الخبرة الروحية والسلوك وخلص إلى أن الذكاء الروحي يمكن تحليله إلى سبع فئات هي الروحانية، واليقظة، والتفكير، والجماعية، والإدراك خارج الحواس والطفلة الروحية، والصدامات النفسية (Wolman, 2001).
بعد ذلك جاءت سينثيا ديفيس (Cynthia Davis)، وهي أخصائية نفسية أكليينيكية استرالية، أكملت تدريباً في قسم الطب النفسي في كلية الطب في جامعة ملبورن ومستشفى في أستون، وبعد مسحها تعرفت مختلفه الذكاء الروحي، قامت بتأليف كتاب في الذكاء الروحي وذكرت فيه أن الذكاء الروحي هو الطريق النهائي للمعرفة ويسخدم الإنسان لتصور الاحتمالات البعدة ويستخدم أيضاً لفهم الألم، للرد على الأسئلة الفيلسفية الأساسية حول الحياة والبحث عن معنى وجوده (Davis, 2003).

كما نشرت عام 2002 فرانسيس فوجان (Fnsis Fogan) مقالاً عن الذكاء الروحي في مجلة علم النفس الإنسانية، في المجلد رقم 42، العدد 2، وقد استخدمت فوجان علم النفس عبر الذاتي لتعريف الذكاء الروحي يوصفه متميز عن كل من الدين وعلم النفس وذكرت فوجان في مقالها أن الذكاء الروحي يفتح القلب ويثير العقل، ويلهم الروح، ويربط نفسه الإنسان الفردية بالأرض الكامنة وراء الوجود. وتطوير الذكاء الروحي يمكن أن يتم بالممارسة، ويمكن أن يساعد الشخص للتميز بين الواقع والوهم. وأعربت عن أن الذكاء الروحي يكون في أي ثقافة بالمحبة والحماية، والخدمة أيضاً يمكن أن تساعد الشخص اكتشاف الخفية الروحية للذكاء الروحي ويكون متبنا للحب والفرح تحت التوتر والاضطراب في الحياة اليومية (Vaughan, 2002).

تعريفات وأبعاد الذكاء الروحي:

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

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

واقترح إيمونز خمسة أبعاد لذكاء الروحي هي:

1. القدرة على التسامي (القدرة على تجاوز الجسدية والمادة).
2. القدرة على الدخول في حالات روحية عالية من الوعي (القدرة على تكوين التجربة البدنية).
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 نظراً لتركيزها على السلوك البشري بدلاً من القدرة الروحية.

فقد عرف زوهر ومارشال (Zohar & Marshall, 2000, p143): الذكاء الروحي بأنه

"الذكاء الأساسي الذي يحل مشاكل المعنى والقيمة، والذي يمكن معه أن نضع أفعالنا وحياتنا في أغرض وأعنى سياق لإعطاء معان، والذكاء الذي يمكن معه وضع خطة عمل واحدة أو رسم طريق واحد للحياةً.

وتُرجح زوهر ومارشال الأبعاد الآتية:

1. الوعي الذاتي: بعرفة ما أعتقد فيه وقيمته، وبحفظي بعمق.

2. الوعي: العيش والاستجابة للحظة التي تعيشها.

3. أن تكون الروح والقيمة التي تكونها: بديل عن المبادئ والمعتقدات العميقة، والعيش وفقاً لذلك.

الشمولية: رؤية أكبر للأنماط والعلاقات والاتصالات، وبعد الشعور بالانتماء.

4. الرحمية: بعد نوعية الشعور، مع التعاطف وعمقه.

5. الاحترام بالتنوع: تقييم الخلافات مع آخرين، وليس على الرغم منهم.

6. حقل الاستقلال: الوقوف ضد الحشد عند وجود قناعات للمراء.

7. التواضع: البدء عند الشعور بأنه أكبر لاعب في الدراما، وأنه الوحيد الصحيح في العالم.

8. النبأ إلى التساؤلات الأساسية: لماذا؟ أنتمة: تسير في الحاجة إلى فهم الأمور والحصول ولم على الحد الإنسان منها.

9. القدرة على إعادة الصياغة: بالعودة الدائمة من حالة أو مشكلة ورؤية الصورة الأكبر، ورؤية المشكلات في سياق أوعسع.

10. الاستخدام الإيجابي للشذرات: بالتعليم والنمو من الأخطاء والنكسات، والمعاناة والشعور بالعودة للتعاون، لإعادة الأمور إلى نصابها.


18
من خلال بعض المعايير المقترنة 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 مضمña في كافة الجوانب وبدرجات مختلفة لدى الأفراد" وقد اتفق
في الأبعاد التي اختارها للذكاء الروحي إلا أنه ميز
مع إيمونز (Emmons, نوبل (Noble) خاصتين إضافيتين وهما إدراك أن الحقيقة أو الوضع الفيزيائي والذي يكون متضمنا داخل الواقع
الكبر المتعدد الأوجه والأبعاد والذي من خلاله يتفاعل الأفراد بقصد أو بدون قصد من حين
آخر، أما الخاصية الثانية فهي المتبعة المقصودة الواعية للصحة النفسية ليس فقط من أجل
الذات ولكن من أجل المجتمع عامة.

ويعرف ولمان (Wolman, المشار إليه في أحمد, 2007, ص147): الذكاء الروحي بأنه
القدرة الإنسانية لأساليب الأسئلة النهائية حول معنى الحياة ولمواجهة الاحساس 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 والجسدية.
4. الحدس (الفهم الالتحامي 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 تعريف على مظاهر الذكاء الروحي حيث يرى أن
الذكاء الشخصي هو معرفة وتقدير وفهم الذات وأن الذكاء الاجتماعي هو معرفة وتقدير وفهم
للأشخاص الآخرين، أما الذكاء الروحي والذي يقدمه فهو معرفة وتقدير وفهم كل أشكال الحياة

19
الأخرى بما فيها الكون ذاته) ويري بوزان أن أهم مظاهر الذكاء الروحي هي: (Buzan, 2001, p9-10)

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

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

وحدد فيلنجسورث أبعادًا لذكاء الروحي تتمثل في: (Wigglesworth, 2004)

1. الوعي بالآنا الأعلى للذات.
2. الوعي الشامل.
3. إخلاء الذات العليا.
4. إخلاء 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 أبعد من هذه الأبعاد، أبعاد فرعية تتمثل مهارات الذكاء الروحي.

20
وحدد جون ميير (Mayer) أن أبعاد الذكاء الروحي هي:

1. تجاوز الوجود الفردي والشعور 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 الامتنان، التواضع، الرغبة في الانجاز وبطرق سليمة).

وبرى جورج هاريس (Georg Harris) المشارك إليه في حسن (2008، ص 27) أن سمات الذكاء الروحي تتحضر في:

1. المرونة.
2. الإدراك الذاتي.
3. القدرة على مواجهة المشاكل وتحمل المعاناة.
4. القدرة على الرؤية الملهمة (الحصاد).
5. القدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء المختلفة (التفكير الكلي).
6. انعدام القدرة أو الرغبة في إحداث الأذى.
7. الميل للتفوق 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 السمو تساعده على التركيز والسيطرة على العمليات العقلية والجسمية بما يحقق له إمكانية توجيه علاقاته الاجتماعية ومواجهة الصدمات النفسية والعاطفية وتزيد من حضسه" (أحمد، 2006، ص38).

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.

21

كما قُل 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 حديثًا واضحًا ودليلاً عن مفهوم أكثر ما يكون قربًا للذكاء الروحي، ذلك فيما أطلق عليه سيد عثمان الحاسة الأخلاقية والتي تدل على نوع النشاط النفس الحديدي، الحركي القبضي لنوع من السلوك أو لموضوع من الموضوعات دون غيرة، وهذا النشاط النفس الضميّن إدراكاً تفضيليًا ونشاطًا من وراء الوعي، قال لأنه ينطوي بنور الوعي ويستشرده، 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 الأخلاقية وأن كانت ميزاننا و حكماً داخلنا 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 سبب آخر في هذا المجال أيضًا حينما حدد في كتابه (المستندلية الاجتماعية والشخصية المسلمة) أن نواة الشخصية المسلمة هي العبودية والقوى والإحسان وأن محاولة النفع إلى أعماق كل عنصر من تلك العناصر وهي أعماق زاخرة بالمعانى جيشًا بالقوى ستواصل إلى أبعد أكثر بكثير مما توصل إليها (Emmons) كأبعاد للذكاء الروحي.

والمتطلع في الإبداعات الفلسفية والعلمية للمفكرين المسلمين القدامى بيد أن الذكاء الروحي مكانة بارزة في أعمالهم فإن ذا النون قدم في القرن الثامن الميلادي تعرفًا للعقل يترتب كثيرًا من الذكاء الروحي حيث رأى أنه "ليس بعاقل من طلب الإنصاف من غيره لنفسه ولم ينصف من نفسه لغيره، وليس بعاقل من نسي الله في طاعته وذكر الله في مواقف الحاجة إليه، كما أن البيروتي في القرن العاشر الميلادي يرى في كتابه الآثار الباقية يجب علينا إذا طلبا الحقيقة أن نتحرر من النزاعات، والرغبة في الاستعلاء والتشامخ (حسين، 2008).

وها هو أبو الفرج الجوسي يتوصل إلى وضع بعض مكونات الذكاء الروحي فيما حدده عن العقل النام: الكبير منه مأمون، والرشد مأمول، والتواضع أحب إليه من الشرف والذل، لا يبترم
من إجابة ملحوظ أو تقديم معروف، أن يرى جميع أهل الدنيا خيراً و أنه شرهم ليوجد عمله ويصلح دائماً من شأنه. كما يستشهد الجوزي بقول ابن الوردود وهو ابلى ما يكون تعبيراً عن تعريف للذكاء الروحي: إن العاقل يتواضع لمن فوقه، ولا يزدري من دونه، يمسك الفضل من منطقة يخلق الناس ويحرص على الإيمان فيما بينه وبين ربه، ويمشي في الدنيا بالفقه والكثنان (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، وتشمل الإيمان والاستعداد والنظر والتدوق ثم العودة وهي مفاهيم صوفية رمزية خالصة (إبن حطب، 1996؛ أحمد، 2006؛ حسين، 2008).

أهمية الذكاء الروحي:

تؤكد زوهر (2004، 2008) على حقيقة أن الحواسيب الآلية تمتلك حاسلاً ذكاء (IQ) — أي ذكاء معرفي — إذ أنها تتعلم تقواها وتثبتة قدراتها وتفحى من دون أن تخطيء، ولدي الحيوانات في الغالب الأحيان حاسلاً ذكاء عاطفي (EQ) قدبيها 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 تتغير هذه القواعد، وذلك لأنها تعمل في نطاق محدد، وتلعب لعبة محدودة. بينما الذكاء الروحي هو الذي يميز الكائنات الإنسانية، ويجعلها تستطيع أن تكون مبدعة ومبتكرة، وأن تستطيع تغيير القواعد والأوضاع التقليدية للحياة، ويصنع قواعد جديدة بدلاً منها، كما يمنحها قدرة على التمييز بين الأشياء والأمور كلها، وبذلك يمنحها جمال الخلوق والقدرة على تطوير القواعد والقوانين غير المرنة والفهم والتعاطف، كما يمنحها قدرة مساوية على إدراك مدى يكون له الفهم والتعاطف حدوهما، ويجعل لديهما القدرة على تخيل حلول ممكنة غير محسومة. ومن ثم تجعل الكائنات البشرية تعلو فوق الذات البشرية، وهذا يكشف الاختلاف الرئيسي للذكاء الروحي عن الذكاء العقلي وكذلك العاطفي. إذ تضيف زوهر أن الذكاء العاطفي كما عرفه حولمان يسمح بالحكم على ما نحن عليه، ثم بالصرف تصرفاً ملائماً في نطقه، وهذا يعني العمل في نطاق حدود الوضعية، مما يتيح لها أن تقولونها.
في حين أن ذكاء الروح يسمح لنا أن نسأل عما إذا كنا نود أن تكون في هذه الوضعية المعينة
أم سنغيرها ونقم وضعية أفضل منها (Zohar, 2004).

ولقد وصف بوزان (2001) عالم اليوم بأنه سقيم روحيا يحتاج أفراده إلى التوجيه نحو الطريق المستقيم الذي افترضه في ظل حياة الروتين اليومي. لهذا فقد جاء الاهتمام العالمي بتربية الذكاء الروحي في وقته المناسب ليتنقل من الظلم الروحي إلى الوعي والتنوير، ويشمل نمو الذكاء الروحي سمو وتفوق في النمو الشخصي ويمتد ليصل للنمو النفسي الصحي، وبدأ بزرع الثقة والوعي الذاتي والصدق والتواضع وفعل الخير والأصالة واحترام الاختلافات والرغبة في مساعدة الآخرين والمساهمة والعمل للعطف والكرم وهذه السمات توجد أيضا 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 تكون من حين لآخر، يكون دال على الكفاءة والذكاء لدى هذا الفرد في تناول أمور الحياة وتحقيق التوازن بين المشاعر والعواطف فكل المشاعر والعواطف لها قيمة وأهميتها، فبدون عاطفة تصبح الحياة راكة 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 والإكتئاب أحيانا، بل والمتعه، إن مرقابة المشاعر السلبية هو مفتاح الصحة العاطفية، فالنطرف العاطفي الذي يصعب بعفونته وتهديج يؤدي إلى فقدان الاتزان الشخصي وبالتالي تنتقل الحياة من مذاق الحلو إلى المذاق المر، فالاهتمام بموازنة مشاعرنا يعتبر مهمة أساسية في حياتنا وبعد مهارة أساسية في الحياة يجب على الجميع تعلمها (حسن، 2008).

يري روب ولان (Rob & Lyn) المشار إليه في (أحمد، 2007) بأن هناك بعض الناس لديهم ميل نحو الانطواء ومنهم من يتشم بالانبساط وهناك البعض الذي يسعى للعزلة والبعد عن المجتمع وآخرون يحصلون على قوتهم من اندماجهم مع الناس، وهنا لا بد أن نعلم أن الناس نحن أبنائنا الحصول على الطاقة من التواجد مع الآخرين، ويجب أن نتعلم عن الشعور بالخلاص من اختلاطهم بالناس، من اختلاطهم بالأفكار، كيف يشعروا بالراحة، والفرد他会自然地

24
باستعمال كل روحانياته للاتصال بسلامة الداخلي، فإذا ما تعلم الأطفال ذلك، سوف يرتفع ذكاؤهم الروحي، ويجنباي الشعور بالخجل، كل ذلك من الممكن أن يرسى في داخل نفس الطفل بذور جديدة للذكاء الروحي يستمر معه مدى العمر، فهذه القدرات تستطيع أن تتمي ببعضها البعض.

وتتعرض سينيتار (2000) لتوضيح كيف يمكن للإباء أن يخلقوا بيئات يمكن أن تربي المواهب الروحانية الفطرية لكل طفل، وتحذر من أن الخوف لا يعيش هذه العملية فقط وإنما يؤدي إلى تدني الذكاء الروحي لدى الأطفال ويهدد من قيمة التدريب الأخلاقي. وأن الطفل الذكي روحانيا لا بد من تربيته تربية تعنيه على تطوير علاقات أقوى، وتعلمه كيف يعيش حياة أسعد، وكيف يستوعب المشاهد 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 وتؤدي بوجودها وربما تحجب القولب الاجتماعية هذه الإشارات عن الظهور وربما تتمكن العوالم التي تخلق من قبول الآخرين من نحو هذه المواهب بالداخل 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 جبنهم في الماضي وترجيحهم ويتكوناه لاكتساب الذكاء الروحي بالتدريب والعمل الفاعل.

ويرى ليفين (2000) أن الوعي الإنساني يتطور ويتسع من خلال دمج حاسة سادسة، وهي حاسة ما بعد البصر والرائحة والندوخ والشم، حاسة تتمي للوجه الآخر من بينيتي. 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 الأمه هو أن يتحلى ما يستطيع الفرد الوصول إليه من خلال ذاته إلى القدرة على السلوك بناء عليه، فأن تكن الجانب الروحي للشخص ليس من عالمة الخارجي ولكن من المبادئ الروحية المتضمنة بداخله. ويقول ليفين أن تعليم
الروحانية من خلال الدراسة أو الكتب لا يجعلك قادراً على إبراز ما تعلمته، ولكن لا 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 عسكراً بالحقيقة الروحانية أنت الذي يجب أن تعي كيف تعرف ما بداخلك، وتعيد التعرف على ذلك، وإن تقوم بخلق ارتباطك الخاص بالروج وبالذو ينبعث من داخلك من خلال كل ذلك يتضح لنا لماذا اختلفت موضوعات التربوية الروحية والنمو الروحي والتربية الأخلاقية مساحة متسعة من النقاش في السنوات الأخيرة.

(2) الضغوط المهنية

منذ بداية نشأة الكون وعبر ملايين السنين، عاش الإنسان باحثاً عن الاستقرار، والأمان، جارياً وراء الراحة التي تعطيه الابتكار، منذ تلك الأمور وما ينشد الطامحينه له ولأنه فهو يسعى لتخفيف عبء الحياة عن كاهلها، ولما ازدادت الحياة تعقيداً وقوة وتوسعت وأزدادت مطالبها واحتياجاتها، ازدادت الضغوط الواقعة عليه لتلبية تلك المطالب فلا يستطيع التوقف عن ممارسة ذلك، لأنه سيستخفون عن الراحة بها، مما اضطره إلى مواجهة التحديات لتحقيق الريادية والمطالب، هذا الإسراع زاد مرة أخرى من الضغط على النفس وتحملها أكثر من طاقتها بغية اللاحق بموجب التحضير بكل ما يحمله من قوة ورخاء، فالحضارة تحمل معها رياح التغيير، والتغيير يحمل معه التبديل في السلوك، ينتج عنه بعض الانحرافات، وهي بالتالي نتاج الحضارة. إن الضغوط بكل أنواعها هي نتاج التقدم الحضاري المتسارع الذي يؤدي إلى إفراز انحرافات تشكل عبئاً على قدرة مقاومة النفس في التحمل، فرياح الحضارة تحمل في طياتها أفات تستهدف النفس الإنسانية (الإمارة، 2006).

فالإنسان المعاصر قد ينجح في استيعاب النمو المتسارع لمتطلبات الحضارة، لكنه يخسر بالنسبة قدريته الجنسية والعاطفية ومقامته في التحمل مما يؤدي إلى استنزاف تلك الطاقة وتدميرها، يعني ذلك تدمير الذات، لأنه يتعرض إلى مواقف ضاغطة ومؤثرات شديدة من مصادر عديدة كالبيئة والعمل والمجتمع، حتى أطلق البعض على هذا العصر عصر القلق والضغوط النفسية. ويستد عن ذلك إلى تعقيد أساليب الحياة، والمعارف الأسرية الصعبة وبيئة العمل، وطبيعة الحياة الاجتماعية، فالأهداف كثيرة والأمني والتطلعات عالية ولكن الإيجابيات والعوائق كثيرة (الكبيري، 2003).
لذلك تسم بيئة هذا العصر بالتغيير السريع والمستمر نتيجة التطور العلمي التكنولوجي والسكاني.
وجميع هذه التغييرات تشكل ضغطاً بشكل عام على الإنسان، ومن أنواع هذه الضغوط الضغط المهني الحاضر في مجال العمل (إي. ت. ب. ي. ب. 1999).

فذلك سعت واهتمت الإدارة في المنظمات الحديثة، بأساليب وطرق تحسين العاملين وإثارة دوافعهم وتحقيق الراضي الوظيفي، وتمكين مشاعر الولاء التنظيمي لديهم، وتحقيق التنظيم لأهداف العاملين لا يتطلب إلا وجود قوى عاملة ملتزمة ومخلصة لأهداف التنظيم، ومقنعة بالسياسات الإدارة، ومتعاونة وواقعة في قيادتها الإدارة، وراضية وآمنة بمستقبلها الوظيفي، وقد أصبح تحقيق المنظمة لأهدافها بفاعلية وكفاءة تتطلب وجود أفراد لديهم أتجاه إيجابي نحو المهنة والمنظمة لتعينهم وتساعدهم على تحميل ضغوط العمل لديهم. وقد حذى 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؛ طفي، 2008).

مفهوم الضغوط المهنية:

نظراً لشيوع استخدام كلمة ضغوط سواء في الحياة العامة، أو في مجال العمل، فقد يبتادر 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 والطق وغيرها، مما أدى إلى تعدد الزوايا التي يتم تعريفه واستخدامه ودراسةه (الأحمدي، 2002).


كما يرى إيدان (2008) أن مفهوم الضغط المهني يتراوح مع مفهوم ضغوط العمل، وضغط الوظيفة والضغوط المتصلة بالعمل حيث تستخدم هذه المصطلحات بالتبادل في الأدبات
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 بـ بير ونيومن (1978) (Beehr and Newman, 1978) الضغط المهني باعتباره محصلة لتفاعل عوامل وشروط العمل مع الحالات النفسية أو الفسيولوجية للعامل أو العاملة، والتي تؤدي إلى أن تجنب هذه الحالات عن خطها المعتاد، ويمكن أيضا أن يكون الضغط المهني على الجانب العقلي أو العاطفي أو السلوكي كحالات ضعف ناجمة عن عناصر في بيئة العمل التي هي في جزء كبير منها في وعى العمال.

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

ويري ابتدان أن تعريف الضغط المهني الذي يبدو أنه الأكثر بقولا 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 العمل (Abdin, 2008).


وبعدها، يمكن أن يكون في حالات متزايدة من التوتر مما يؤدي إلى نقص في الإنتاجية وفقدان الثقة، وعدم القدرة على أداء المهام الروتينية. ونتيجة لذلك تتفاوت نوعية الموظفين حمامهم 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 ي تعرض 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 سيلي (Seley) قد حدد هذه الثلاث مراحل بما يأتي:

المرحلة الأولى:
المرحلة الإدراك أو التنبؤ (Alarm Phase): في فيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات عندما يدرك الفرد التهديد الذي يواجهه، كازداد التنفس، وازداد السكر والدهون في الدورة الدموية، وتتش الدفعات ليعود الجسم لعملية المواجهة، وتعود هذه التغيرات بالاستثارة العامة.

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

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

ويستخلص سيلي (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 الضغوط و درجتها.

3. يوجد لعقل الإنسان وجسمه حدودا لما يمكن احتكائه ومقاومته، وأن زيادة تلك الضغوط إلى ما بعد ذلك الحد يولد بعض الأمراض والسلوك المرتبط والقرارات الخاطئة وبالتالي يؤثر سلبا على أداء الفرد لعمله.

مصادر الضغوط المهنية:

ذكرت أرنوت (2004) أنه لا يوجد هناك قائمة مقبولة بالمواقف الضاغطة، إذ أن مصادر ضغوط العمل متنوعة، وتقتسم إلى عدة مصادر رئيسية تكمن في شخصية الموظف نفسه، وفي التنظيم الوظيفي، والمصادر الخارجية، وفيما يأتي توضح لكل مصدر من هذه المصادر.

المصادر الشخصية للضغط المهنية: تعلم شخصية الفرد دورا هاما في تحديد معاناته وردود فعله نحو الضغط المهني، وتختلف من شخص لأخر وتشمل 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 تكيفًا 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 الحظر السيئ (نجاح، 2004).

2. مركز التحكم في الأحداث (داخلي وخارجي) (Locus of Control): إن الفرد الذي يعتقد أنه يستطيع التحكم بالأحداث والسيطرة بدرجة كبيرة هو أكثر تحملًا للتهديدات والضغوط التي يتعرض لها في حياته من ذلك الشخص الذي لا يعتقد بأنه يستطيع التحكم بمراكز الأحداث (أبو نعمة، 1999).

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

5. قدرات الفرد وتحياته: إن العملية التوافق بين قدرات الفرد وتحياته ومتطلبات العمل أمرًا في تحديد درجة معاناته الضغط المهني، فكلما زاد التوافق الفرد مع متطلبات الوظيفة، وأشبعت حاجاته المهنية وقلت درجة معاناته من ضغط العمل، فقدرات الفرد وتحياته هي التي تحدد درجة الضغط عنه (ناجح، 2004).

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

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


3. صراع الدور الوظيفي (Role Conflict): ويشا عندما يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتضاربة، أو عندما يعمل أشياء لا يرغبها أصلا، أو لا يعتقد أنه جزء من عمله (القرني، 2003; انروتو، 2004).

4. زيادة وانخفاض عبء العمل (Role Overload & Underload): تعني زيادة حجم الأعباء المؤكولة للفرد إلى حد أعلى من العدل المقبول، أو زيادة هذه الأعباء لمهمات 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 ان عملة غير كافية لاستيعاب طاقاته وقدراته واهتماماته (الاحمدي، 2002؛ أبو نيعه، 1999).

5. المسؤولية عن الأفراد (Responsibility In Charge): ويري توجد وفريدريksen 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 أحد مصادر الضغط المهني كالأوفر إلى فرص الترقية، وعوائق الطرح، وعدم التأكد من المستقبل المهني، والتغير الوظيفي الذي يتعرض 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 بآرائه ومعالاته في عملية اتخاذ القرارات تكون النتيجة ليس فقط شعوره بالمعاناة من ضغط العمل، بل أيضاً انخفاض في إنتاجيته ورضاه الوظيفي حيث يشعر أنه 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 أحد مصادر ضغط العمل، حيث أن تمركز السلطة وعدم تفويضها بشكل ملائم وجودة درجة عالية من الرسمية، وجود إجراءات وقواعد وتعليمات مكتوبة بشكل مبالغ فيها والالتزام.

32
بحرفيها قد يرافقه تهديداً لحرية واستقلال الفرد، حيث يختلف المروئون في قبولهم
لإمكأ سلطة الرؤساء وبالتالي قد تؤثر بمجموعها على نفسية الفرد وتؤدي إلى شعوره
بالضغط المهني (العميا، 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 والإهتزازات
والإضاءة المبهرة أو الخافتة، والازدحام وسو تسميم أماكن العمل، ومخاطر العمل
كاحتلال التعرض للإصابات والحوادث (حريم، 2004).

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

11. سوء العلاقات في العمل (Job Relation): يمكن أن تنشأ الضغوط المهنية من
العلاقات غير الجيدة مع المروئين والرؤساء والزملاء وكذلك العلاقات مع العملاء
حيث تكون الخلافة 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، أو أنها أقل كثيراً من مستويات
أجور أو رواتب المؤسسات المماثلة وهذا من شأنه أن يشكل مصدرًا رئيسيًا للضغط
المهنية (أبو نعابه، 1999؛ حريم، 2004).

المصادر الخارجية:

من المصادر الخارجية للضغط المهنية الأعمال التي تختلف باختلاف المهنة. فالوظائف
الإدارية القيادية تعاني من مستوى عال 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 والمسؤولين (باركندي، 2003).

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


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


وتوصيل العبودي (2003) إلى أن أهم الاستراتيجيات التي يتخذها الأفراد لمواجهة الضغوط تتمثل في اللجوء إلى الدين والتفكير الإيجابي والتنفس الانفعالي والاسترخاء في أحلام البقطة، والانسحاب المعرفي والقبول والاستسلام والانكار.

ويقترح الطهراوي (2008) استراتيجية إرشادية للتعامل مع الضغوط النفسية تتبع من الرؤية الإسلامية ملخصها: الإيمان بالله، وتجنب الذات وعدم الجمود أمام ضغوط الحياة، والإيمان بقضاء الله وقدره وواصلة الحياة دون باس، والعامل الصالح بمهجمه الواسع، وممارسة العبادات الإسلامية لتنويع القدرة على التحكم في الغرائز والدوفع، ودفع لتعديل السلوك للتغلب على الضغوط.

إضافة إلى ما سبق يمكن النظر إلى الدين بوصفه واحدا من مجالات الشعور بالرضا، ومواجهة أحداث الحيا الضاغطة بصورة إيجابية. ويبدو أن هناك ارتباطا قويا بين الشعور بالرضا

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

1. ذكر الله: فالذكر يطمئن ويهدى النفس. يقول الله تعالى: " الذين آمنوا وطمئن قلوبهم بذكر الله ألا يذكر الله تطمئن القلوب " (1). فالقلب الذي يشغله ذكر الله يصبح أكثر قدرة على مواجهة الأحداث الضاغطة (توфик، 2000؛ عبدالمعطي، 2006).

2. الدعاء: فالدعاء أسلوب فعال لمواجهة الضغوط الحياة، والاتجاه إلى الله في كشف الضر ودفع المكروه (عبدالمعطي، 2006؛ شويخ، 2007).

3. الصبر: فالصبر علاج لمواجهة الأحداث الضاغطة، فالصبر على البلاء نصف الإيمان.

و قد وصف الله الصابرين بأوصاف كثيرة، ذكرت في آيات كثيرة في القرآن الكريم، فالصبر على المكروه أو نواب الزمان له شم رائعة إذ إنه طريق الصحة النفسية (عبدالمعطي، 2006؛ عبيد، 2008).

4. التفاوت: تساعد النظرية التفاوتية في الحياة على تحديد الأهداف وتحقيق الذات والرضا عن الحياة، ويبدو الرضا عن الحياة في تقبل الفرد ذاته و للأخرين من حوله والتفاوت بالمستقبل، أما النظرية الشاومة فهي تعمل على تكوين اتجاهات سلبية نحو الحياة وتدفع الأفراد إلى الهروب من المواقف والمشكلات وعدم مواجهتها بأساليب ملائمة.

ويعرف الأمثلة والتفاوت بأنه أحداث ذات مرجعية مستقبلية تكون مرغوبة ولها تأثير

35
إيجابي، ويدرك الفرد إمكانية حدوثها معرفياً (عبيد، 2005، الديري، 2007).

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

(1) سورة الرعد، آية 28.
ثانيا: الدراسات السابقة

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

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

أولًا: دراسات تتعلق بالذكاء الروحي:

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

أجرى كاثلين (1999) دراسة كيفية نوعية هدفت إلى الكشف عن أساليب إعداد القيادات التربوية من خلال الدعوة لتنقسم القيادة بمعرفة واسعة حول الذات وبارتبط أعمق مع أهداف الحياة من خلال تأكيدها على أهمية التأثيرات الروحية لمرء المدرسة، وأهمية التطور الروحي الاتجاهية الذكاء الروحي لديهم، وترى الدراسة أن تحقيق هذه الأهداف يأتي من خلال القدرة على تكوين مهارات اتصال تنتمى بالمشاعر القوية وتطور الذكاء الروحي، إذ
طرحت الدراسة لتحقيق ذلك برنامجا من أربعة دروس لتطوير القيادة عند المدراء، تمثلت بالدعوة لاستكشاف الجوانب الروحية الداخلية، والقدرة على التغلب على العقبات الروحية مثل الأفخاذ 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 للقيادة النزوية يدعم الثقافة بالبيئة الاجتماعية ويزيد روح الجماعة.

كما أجري ليشان (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 على التأملات التي تحل بالمشاعر مع توسيع المقدرة على التعلم بالأخرين وأن يفهم ويحب.

طريق الجسم: وستستخدم تأملات ذات تأثير جسدي مثل اليوجا هاينا وأن يكون الفرد مدركا 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.

وإن تأثر بالثقة بأن كل مهمة يؤديها الفرد هو جزء من التسيج الكلي للكون.

وقام تويل (2000) بدراسة هدفت إلى وضع عددا من التساؤلات عن الذكاء مثل ماة الذكاء الروحي، وعلاقة الوصمة الروحانية وأساليب التعبير عن الذكاء الروحي، ولتحقيق ذلك اختارت عينة عشوائية مكونة من 90 رايشا من خلفيات ثقافية ودينية مختلفة من خلال البحث في حياتهم ومناقشة دور الروحانية في نمومهم السكانيولوجيا المتواصل، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الذكاء الروحي هو قدرة فطرية مثل أي موهبة، يتم التعبير عنها على نحو متغير.
بين البشر، وهو وعي مت左边 مع الواقع، وهو عملية ديناميكية، فضلا عن أن الذكاء الروحي يقدر أن لكل أكبر دائما من مجموع أجزائه.

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

وقام ديسلاريوس (2000) دراسة هدفت إلى التعرف إلى علاقة الذكاء الروحي بالأحلام من خلال استكشاف جوانب الذكاء الروحي كمفصل بحالات الوعي، واتخذ الأحلام كمثال لحالة من هذه الحالات للربط بين الوعي والروحانية. وافترضت الدراسة أن الروحانيات تتمثل جانبياً هاماً من جوانب النموذج الإنساني في كل النظام الإنسانية شرقية أو غربية، فضلا عن الدراسات الكثيرة التي تهدف للربط بين العلم والروحانية. وأظهرت نتائج الدراسة أن الاهتمام بتسمية الذكاء الروحي يعد من الموضوعات الهامة التي يمكن أن تد الفجوة بين الدين والبحث العلمي، إذ يرتبط مفهوم الذكاء الروحي بوظائف عالية مثل السعي للمعرفة والقيم الأساسية والطلاقة العاطفية والسلوك الأخلاقي. كما بينت الدراسة أن عمل الحلم يراعي البصيرة النفسية والروحية، وأنه من الممكن رؤية عمل الحلم كمفصل يثمي الذكاء الروحي من خلال مهارات التفكير المنطقي، وتقليم تفاصيل مواقف الحلم، وفهم حدود العقل الفسيولوجي، والوعي أي تعمد الحلم، والقدرة على استنتاج التوجه من الأحلام، والقدرة على التعبير عن العاطفة مع الذات والآخرين من خلال مشاركة الحلم.

وأجرى روجرز ودانتي (2001) دراسة هدفت إلى فحص أهمية تضمن الروحانيات في إعداد المراكز القيادية في الجامعات والكليات، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن القيادات الطلابية المنتمية بالذكاء الروحي يتمكنون من خلق بيئة داعمة وتوفير مساعدة اجتماعية في نطاق الجامعة، كما أن هذه البيئة من شأنها تحسين المشاعر والأحاسيس وإثارة الروابط والعلاقات الاجتماعية بين طلبة الكليات والعاملون بها.
W. Anderson (2002) in a study aimed at exploring the relationships between intellectual and spiritual beliefs and organizing the described phenomena, found a relationship between the two. This study was conducted at Midwestern University (Anderson, 2002). A total of 316 students from the University of Midoostern were interviewed. In addition, 197 of these students were interviewed in 199. The results showed that the research assumptions included a significant difference in the variance of the variables of race, sex, age, and professional experience. Miville Guzman (2002) measured the national and spiritual beliefs of (Anderson, 2002) and their relationship to the educational achievements of students. The study was conducted at Midwestern University and included the use of.examination of the results and the findings of the study. The results confirmed the hypothesis that the relationship between the two variables is significant. The study also confirmed the relationship between the variables and the belief in the difference between the two variables and the belief in the relationship between the two variables, which is significant

As for Delaney’s study (2002), the study aimed to explore the relationship between the two variables (Lexis & Nexis) in a study conducted at Midwestern University. The study examined the relationship between the two variables and their relationship to the educational achievements of students. The study found that the relationship between the two variables is significant. The results showed that the relationship between the two variables is significant.

As for Dorothy’s study (2002), the study aimed to explore the relationship between the two variables and their relationship to the educational achievements of students. The study found that the relationship between the two variables is significant.
نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الروحي يساهم إلى حد كبير في التوجيه الهدف والقدرة على حل المشكلة وتأكيد الذات وإثارة الروحانية وإكساب القدرة على التقييم الناجح.

كما قام هورتز (2002) (Hoertz) دراسة هدفت إلى تطوير شبكة متعددة الوسائط تعمل على توفير اتصال في ثلاث جامعات من دارسين دينيين هوائيات ثقافية محررون وناطقون رمضان وصحفيون، وذلك لمناقشة الدين كوسيلة ثقافية في تأثيره على آراء العامة والتراث الشعبي كنقطة للتعليم الجماهيري، ومن النتائج الرئيسية التي خرجت بها الدراسة تكامل الذكاء الروحي مع منهج العلاقات العامة وقدرتة على خلق تأثيرات بعدها مدى في الحياة الثقافية العامة.

وأجرى كاثلين (2002) (Kathleen) دراسة حيث افترضت أن الذكاء الروحي هو قدرة إنسانية فطرية يمكن أن تتدع من الإنسان وتنمية بطريقة نفسية عرضية وطبوولوجية. ولتحقيق ذلك تم فحص حياة (9) أفراد بالغين تراوحت أعمارهم (25–50 سنة) تقيمون في خلفياتهم الثقافية والدينية، وقامت الدراسة بفحص أهمية الخبرات الروحية في تطورهم النفسي من خلال استخدام منهج السرد التاريخي، وقد تناولت الدراسة الخبرات الروحية كنواحي للأحداث التي قادت التغييرات النفسية طويلة المدى في حساب الشخص بذاته والآخرين، وكذلك تناولت الذكاء الروحي كنوع من الوعي يشمل مساحات متعددة من القدرات ذات الأهمية المتعددة في الشخصية من تعاطف ووعي ذاتي وصحة نفسية، وخلصت الدراسة إلى أن نمو الذكاء الروحي يتحدد من خلال القدرة على التفاؤل وتحمل الصدمات، والرفض الوعي للمواقف المخبرة للذات والسلوك الضار، وكذلك القدرة على التجديد والاستخدام المثير للمصادر الداخلية لتجديد الحياة، والتعاطف والحنان مع الذات ومع الآخرين، فضلاً عن الالتزام بأوسع مدى ممكن للمشاركة في الحياة.

أما كتس (2002) (Kates)، فقد أجريت دراسة وصفية استخدمت فيها أسلوب السرد كطريقة للبحث من خلال وصف ثلاثة معلمين دينيين وكيف يمكن لهم تطوير نموذج لأنشطة إبداعية للواقعية غير الذاتية، وتربية الاتصال الروحاني مع الذات والموضوعات والمجتمع من خلال التكامل الذاتي والتدريب على التوازن الباطني العالي. وقد تبين للباحث أن عمل هؤلاء المعلمين يحقق تنمية مستوى متعدد الأبعاد من الذكاء يحتوي على الذكاء الروحي والمعارف الروحانية، وتفسر الأفراد مستوى عال من الخيال وسرعة الإدراك والتصور مما يحدث تفاعلاً في عملية التعلم وفي الحياة.
وهدفت دراسة وليم وآخرون (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 اكتئاب ضغط الدم، تحسين الصحة البدنية، تحويل أنماط الحياة الصحية والسلوك ليصبحا أقل خطورة، تحسين القدرة على التوافق والتأكل، وخفض الاكتئاب، وسرعة الشفاء، وانخفاض مستويات الوفاة بعد وفاة أحد أفراد الأسرة، والتحرر من الخوف من الموت، وارتفاع مستوى التحصيل الدراسي، كما أن الاظثار إلى الروحانية يؤدي إلى مشاكل خطيرة مثل الإفراط في تناول الطعام، السلوكيات الخطرة، تدني احترام الذات، واعتلاء الصحة، وأظهرت نتائج الدراسة أن تنمية الذكاء الروحي تؤدي إلى أن يصبح الفرد أكثر تقبلًا للأخرين، وأكثر ثقة، وأكثر اهتمامًا. كما أن التنمية والتطوير تسهم في رفع مستوى الطالب من الإيمان أو الروحانية من خلال النشاطات الصقية على أساس أن تكون محايدة فيما يتعلق بأي دين معين أو نظام معتقد.

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 والشخصية، وتحقيق هذا الهدف اخترى عينة عشوائية مؤلفة من (453) طالباً وطالبة من كليات جامعة جنوب الوادي بأسوان ومن كلية الدراسات الإسلامية بأسوان - جامعة الأزهر بمصر، طبقت عليها مقاييس الذكاء الروحي، التوافق النفسي والاجتماعي، ومقياس التوافق المهني كأدوات للدراسة وهي من إعداد الباحث. وبعد تحليل البيانات إحصائيًا باستخدام معادلة الارتباطات، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة ودولة إحصائيًا بين الذكاء الروحي وأبعاده و بين التوافق النفسي والاجتماعي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية موجبة دائرة إحصائيًا بين الذكاء الروحي وبين التوافق المهني، كما أظهرت تفاوت دالة إحصائيا بين طلبة الكليات الإنسانية والعلمية في ذكائهم الروحى لصالح طلاب الكليات الإنسانية من الذكور.

وأجرى أحمد (2006) دراسة هدفت إلى تعريف أداءً لقياس الذكاء الروحي لدى بعض الشرائح المهنية والعمرية والتحقق من صلاحيتها السيسكومترية لتكون صالحة للاستخدام في البيئة العربية، وكذلك بيان الفروق في الذكاء الروحي تبعاً لبعض الأبعدات الديموغرافية المهنة، السن، الجنس، الديانة، وتحقيق هذه الأهداف اخترى عينة عشوائية مكونة من (1417) فردًا يمثلون...
خمس عشرة سنة من محافظات صعيد مصر، وقد استخدمت الدراسة مقياس ريتشارد وولمان (Richard & Wolman) للذكاء الروحي والذي ترجم من قبل الباحث ليهلم البيئة المصرية.

وأشرفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية بين مجموع الذكاء الروحي وأبعاده ومتغيرات المهنة، وبين أبعاد الشعور بمصدر أعلى للقوة، والقدرة على التركيز العقلية والحسية، والجسد، وقابلية الصدمات العاطفية والنفسية، وروحيات الطفولة ومتغير الجنس لصالح الإناث، بينما لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دالة إحصائية بين متغيرات الذكاء الروحي، كما أظهرت النتائج أن هناك فروق في متغير السن ولصالح الفئة 17-25 سنة في بعض أبعاد الذكاء الروحي.

كما أجريت ارنوتوت (2007) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين الذكاء الروحي ومتغيرات الشخصية من خلال نموذج العوامل الخمسة للشخصية والجنس، وكذلك دراسة مدى تأثير كل من متغيرات الجنس والعمر والخبرة والتفاعل بينهما على الذكاء الروحي فضلا عن دراسة مدى القدرة على التنبؤ بدرجة الذكاء الروحي من درجات الفرد على قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ولتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (150) فردًا تراوح عمرهم بين (18 – 54) سنة، موزعين بشكل (50) فردًا 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 "آرام ودراي" (2007) كأداة للدراسة وقد قامت الباحثة بتعرفيه وإعداده ليتم البيئة المصرية وتقييم جميع عبارات المقياس مستوى ما لدى الفرد من ذكاء روحي على اعتبار أنه قد يكون من عدة قدرات فرعية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للذكاء الروحي وأبعاده، كما عدا بعد المعني لصالح الإناث، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موفرة بين الذكور والإناث والدرجة الكلية للذكاء الروحي وأبعاده في متغير الخبرة ما عدا بعد العصبية، كما وجدت فروق دالة إحصائية بين متغير العمر على الدرجة الكلية للذكاء الروحي وأبعاده، ولصالح الأكبر عمرها. فضلا عن وجود علاقة ارتباطية بين الشخصية والذكاء، وأظهرت الدراسة أن سمات الشخصية ترتبط إيجابيا بالفروق الفردية في الذكاء الروحي، كما توصلت النتائج إلى أن متغيرات الانفتاح على الخبرة، القدرة الحياتية، والانسجامية هي الأكثر أهمية في التنبؤ بالذكاء الروحي.
وأجرى بنغ وجون (2007) دراسة هدفت إلى استكشاف جوانب الذكاء الروحي بين الممرضات، ودراسة تأثير الأديان على الذكاء الروحي لدى الممرضات في الصين. ولتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (130) ممرضة من العمالات في المركز الطبي في الصين، طبقت علىهن أدآة الدراسة والتي تمثلت بمصفوفة. ولمان (Ke-Ping & Xiu-Juan, 2007) للذكاء الروحي لقياس مستويات المشاركة في الذكاء الروحي، وهي مصممة بطريقة ليكتر 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 الالتباط في رحلة تقديم الرعاية الروحية وهو الذي يمنح الممرضات الصينيات الاستبصار الحقيقي.

كما قامت الدفترة (2009) بدراسة هدفت إلى كشف علاقة الذكاء الروحي لدى الأطفال في مرحلة الطفولة المتأخرة ببعض المتغيرات الابتدائية لقياس التفاعل / التشاويم، الاكتساب وبين متغير الجنس الذكور والإناث، وكذلك تبني أداء لقياس كل متغير من متغيرات الدراسة الخمسة، ولتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مؤلفة من (60) طفل وفتيات مجموعتين بواقع (30) من الذكور و (30) من الإناث في مرحلة الطفولة المتأخرة ومن مدرسة قومية حديثة القبائل الخاصة بحري حدائق القبة، إدارة الزيتون التعليمية في القاهرة. وتمثلت أدوات الدراسة بمقاييس الذكاء الروحي، الابداع والإبداع، التفاعل / التشاويم، الاكتساب للأطفال في مرحلة الطفولة المتأخرة من (9-12) سنة وجميعها من إعداد الابحاث، وأسفثت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إرتباطية بين درجات الأطفال الذكور والإناث على مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس التفاعل والابداع والإبداع، لصالح الإناث، في حين كانت العلاقة سلبية بين درجات الأطفال على مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس التفاعل والإبداع، لصالح الذكور، مما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث وكل من مقاييس الذكاء الروحي، والابداع والإبداع، والتفاعل والابداع، والاكتساب.

وأجرى بنغ وجون (2009) دراسة هدفت إلى مقارنة الذكاء الروحي بين الممرضات في المجتمعات الصينية المختلفة، ولتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (524) ممرضة من ممرضات المراكز الصحية طبقت عليها أدآة الدراسة، وهي عبارة عن مصفوفة ولمان (Wolman, 2001).
الذكاء الروحي والتي تشمل على عوامل القدرة الروحانية، والشعور بمصدر أعلى للقوة، والقدرة على التصور، والتعاطف الاجتماعي والمشاركة مع المجتمع، والحس، 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 اجري كورونا (2010) دراسة هدفت إلى كشف العلاقة بين الذكاء العاطفي وقيادة التطور، وأثر مجموعة من المتغيرات على هذه العلاقة وهي العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، وسنتين الخبرة المهنية، وتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (300) فردًا أمريكيًا من أصل أساسي يشكلون (53%) من الإناث و(47%) من الذكور، طبقت عليهم أداة الدراسة عن طريق البريد الإلكتروني وهي عبارة عن مقياس بار أون (2002) للذكاء العاطفي "الصورة المختصرة (Short EQ-i:S) لجمع المعلومات". وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وقيادة التطور، في حين لم تظهر دلالة إحصائية للاختلافات حول الذكاء العاطفي تبعًا للعمر والجنس والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة المهنية.

وقام فاربورسا وآخرين (2010) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي والسعادة للممرضات العاملات في المستشفيات المختارة في بوشهر باباران، وكذلك تحديد العلاقة بين الذكاء والعصادة الروحية والخصائص الدمومراجمة مثل (العمر، وسنتين الخبرة في التمريض، والقسم الذي تعمل به المرضة، والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية). وتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (125) مرضة يعمال بتخصصات إكلينيكية متنوعة، طبقت عليهم أدوات الدراسة وهي عبارة عن استبانات الخصائص الدمومراجمة، ومقياس آكسفورد للسعادة (Oxford's Happiness Index, 1989)، ومقياس ناسري للذكاء الروحي (Naseri’s Spiritual Intelligence, 2008)، وهي دراسة وصفية مستعرضة. توصلت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء والعصادة الروحية، وكذلك توجد علاقة بين الذكاء الروحي والعصادة والخصائص الدمومراجمة السن، والحالة الاجتماعية، وعدد سنوات العمل، ومستوى التعليم.
وأجرى سبستيان (2010) دراسة هدفت إلى وضع جدول لتطبيق الذكاء الروحي (SQ) في العمل. وتحقيق هذا الهدف تم استعراض ما قدمته العلوم الذهنية عن الذكاء الروحي، وتتأكد المعلومات الأساسية عن تطور مفهوم الذكاء، ومصادر القوة لروؤس 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، وان 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 روحيا هي التي تحقق قدرات ومزايا المقابلات الفردية للعاملين والأداء الفعال لمنظماتهم، وأخيرا أهمية قيام الجهات الرئيسية بتقديم التدريب المناسب على الذكاء الروحي.

ثانيا: دراسات تتعلق بالضغوط المهنية:

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

إجراء متوالي (2000) دراسة وهدفت إلى التعرف على الفروق في الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعا للجنس. وتحقيق ذلك اختُبرت عينة مكونة من (240) معلما 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 مرتفع الضغوط النفسية يميلون إلى العصب 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 وضغط العمل الإداري لدى مدير المدارس الإبتدائية في مصر، والاستفادة من ذلك في التوصيف إلى مجموعة مقترحات إجرائية لتفعيل هذه العلاقة بما يؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المدرسين وتشجيع ضغوط العمل الإيجابية ومواجهة ضغوط العمل السلبية لديهم. وأظهرت النتائج أن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وضغط العمل الإداري لدى مدير المدارس الإبتدائية تختلف باختلاف شكل الالتزام التنظيمي المدروس، ونوع ضغوط العمل المقصودة كما
أن الالتزام التنظيمي العام يرتبط طردياً بضغوط العمل الإيجابية لدى المدراء، وأن الالتزام التنظيمي العام يرتبط ارتباطاً عكسياً بضغط وظيفي العمل السلبي، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدير المدارس الابتدائية في درجات ضغوط العمل الإيجابية والسلبية طبقاً لاختلاف كل من الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة الإدارية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مدير المدارس الابتدائية في درجات الالتزام التنظيمي العام طبقاً لاختلاف كل من المستوى التعليمي، الخبرة الإدارية، في حين أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دلالة طبقاً للجنس ولصالح الذكور.

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

وقام الشمان (2006) بدراسة هدفت إلى التعرف على أهم مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفين الإداريين في مدينة الرياض، وتحقيق هذا الهدف اختبرت عينة عشوائية مكونة من (104) مشرف إداري، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن كمية العمل والاتصال تأتي في مقدمة مصادر ضغوط العمل التنظيمية، في حين جاء صراع الدور من اضطرابات مصادر ضغوط تأثيراً على أفراد الدراسة، وكذلك عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لاختلاف العمر.

وأجرى ثوماس وفالي (2006) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الضغوط المهنية بين الأطباء، والعوامل التي تسهم في التوتر والأثار المترتبة على الضغوط للمستشفى وعلى الإدارة الصحية ذات الصلة، وتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (70) طبيباً من العاملين في المستشفيات في جنوب أفريقيا، طبقت عليهم أدوات الدراسة والتي تمتلك في مؤشر الضغوط المهنية Occupational Stress Indicator (OSI) وسلسول ويليامز (Cooper, Sloan and Williams) وقياس ليكرت Likert-type scale، وقياس ليليامز وسلسول.
لتحليل (6) مجالات رئيسية تتعلق بالضغط وهي (الرضا الوظيفي، ونمط الشخصية، وإدراك مركز الضغط ومرافقة الصحة البدنية والعلمية، ومصادر الضغوط في العمل، واستراتيجيات المواجهة المستخدمة). أظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل من الخصائص الهامة المتعلقة بالضغط المهني، وأن هناك ارتفاع في مستويات الضغط المهني بين الأطباء، كما أن الأطباء المبتدئين يمتلكون بمعدلات أعلى من الرضا عن العمل مقارنة بأقرانهم ذوي الخبرة الطويلة، وكذلك أن وجود المهمل الإدارية بالإشراف على الموظفين الآخرين يمثل لهم ضغطاً.

وقام ذوغو وآخرين (2006) برداة هدفت إلى الكشف عن حالات الإرهاق في العمل لدى الأطباء وعلاقتها بالضغط المهني، ولتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من طبيبين يعملون في ثلاثة مستشفيات بالمحافظات، طبقت عليهم أدوات تمثلت الأولى بقائمة Maslach Burnout Inventory-General Survey لتحديد الإرهاق الوظيفي، والثانية عبارة عن مقياس للضغط MBI-GS القا لتقديم مستوى The Occupation Stress Inventory Revised Edition (OSI-R). المهنية 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 تتبنا بصورة رئيسية بالإصابة بالإرهاق، فضلا عن إن دور كفاءة الدعم الاجتماعي والمسؤولية الزائدة والمعرفة العقلية من المؤشرات الرئيسية للتتبؤ بالفعلية المهنية.

كما قام ججاج (2007) برداة 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 الانتباه 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 إحصائيًا 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 أجري القحطان (2007) بدراسة 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 جوانزات منطقة مكة، وكذلك التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الحد من الآثار السلبية للضغوط الاجتماعية على اتخاذ القرارات الإدارية من وجهة نظر أفراد العينة، فضلًا عن التعرف على الفروق حول الضغوط الاجتماعية التي تواجه ضباط الجوائز عند اتخاذ القرارات الإدارية والآثار والعوامل المتوقعة لها باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ضغوط اجتماعية تواجه ضباط الجوائز بدرجة عالية تتمثل في ضغوط بعض الأصدقاء والمعارف لمساعدتهم في قضاء مصالحهم الخاصة، ودرجة متوسطة تتضمن مجملة بعض أصحاب الشأن من قوى المراكز الاجتماعية على حساب الأنظمة والتعليمات، علاقات الفرد الشخصية خارج نطاق العمل، علاقات الفرد الشخصية بأقرانه، والاعتبارات الشخصية لبعض المراجعين، ودرجة ضعيفة تتمثل في استشراء الأسرة في بعض القرارات التي تختص بالعمل والمشكلات الأسرية، وكذلك أهمية توجيه ضباط الجوائز بمراعاة فصل علاقاتهم 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.

وأجريي ليو وأخرين (2009) دراسة هدفت إلى كشف حالة الضغوط المهنية لدى الأطباء العامليين في مجال الطب الصيني التقليدي، واستكشفت أثر المتطلبات المهنية في الضغوط المهنية. وتحقيق ذلك اختلفت عينة عشوائية قوامها (507) طبيباً من العاملين في مجال الطب الصيني التقليدي، طببت عليهم أدائيتين رئيسيتين هما مقياس المتطلبات المهنية وقياس Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) للضغط المهنية. وأظهرت نتائج الدراسة أن الضغط العاطفي تتأثر كبيرًا على الضغوط المهنية. وكذلك أن مشاكل مهنية تأثر مؤشرًا رئيسيًا للضغط العاطفي.
ثالثاً: دراسات تتعلق ببعض الأبعاد الروحانية أو الذكاءات والقدرات العقلية في علاقة بالضغوط المهنية:

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

دراسة هدفت إلى فحص مفهوم الذكاء العاطفي في ما يتعلق بالمدى المتاح من التعبير العاطفي والتواقيع مع الثقافة المهنية في ثلاث مجموعات من مهنة المساعدة الاجتماعية ضباط الشرطة، العاملون في رعاية الأطفال، المربون في مجال الرعاية الصحية العقلية، و لتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (167) فردًا طبت 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 التواقيع 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 نجيب (2002) دراسة هدفت إلى كشف العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء المدرسين في جامعة اللغات الأجنبية وتقنية المعلومات بمدينة هوشي مييه في اليابان، وكذلك إظهار دور الإدارات وصناع القرار والمدرسين في تثمين الذكاء العاطفي بهدف تعزيز أداء المعلم. و لتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (210) من سكان المدينة، طببت عليهم أدوات الدراسة والتي تتمثل (مذكرة ديموجرافية، واستمارة الذكاء العاطفي، والتأشير والتقييم الذاتي للأداء الوظيفي). وقد تم تقنين أداة البحث من دراسة تجريبية على (30) مدرساً من جامعة فان لانغ الفيتنامية. وبعد تحليل البيانات إحصائياً باستخدام تحليل التباني، توصلت نتائج الدراسة إلى أن المدرسين تمكنوا من إقناع الذكاء العاطفي (كل أبعاده)، بعد تعرضهم لمدربين في مجال محو الأمية العاطفية، كذلك أظهروا قدرًا مثيرًا في المرونة والرحبة، وضعفاً في أبعاد الوعي...
الذاتي والتعبير العاطفي، والثقة والإبداع، والاستعراض. كما أظهرت الدلالات الإحصائية معاملات ارتباط إيجابية في العلاقة بين جميع الأبعاد الثلاثة للذكاء العاطفي وداء 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 والعازب في الذكاء العاطفي ولصالح المدربين المتزوجين.

وقام دوشون وبلومان (2005) بدراسة حول شبكة الرعاية الصحية الكبيرة في جنوب غرب الولايات المتحدة، ودفعت إلى دراسة وحدة العمل (Unit) الروحانية، واستكشاف العلاقة بين وحدة العمل الروحانية وداء العمل، وتتم تطبيق استبيان أعد لهذا الغرض على (8) وحدات عمل مناسبة لجمع بيانات الدراسة داخل شبكة الرعاية الصحية الكبيرة على عينة عشوائية مكونة من (108) فردًا، وكذلك مقياس دوشون، والذي شمل على (3) أبعاد هي الحياة الداخلية، والذكاء، 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 للزعماء الروحي ومناخ وحدة العمل.

كما قام ريفي (2005) بدراسة هدفت إلى تقسيم العلاقة بين القيم الروحية والممارسات المرتبطة بفاعلية القيادة، وكذلك استخلاص معلومات عن تأثير القيم الروحية على دوافع القائد، فهمه لتابعه، قدرته على الاحتفاظ بولاهم، أخلاقياته، وقدرته على الأداء، فضلاً عن تحديد أي القيم الروحية أكثر ارتباطاً بالممارسات المميزة للقيادة الفاعلة، ولتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (150) دراسة وبحث تم استعراضها وتحليل نتائجها في مجال القيادة الروحية، إذ أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تناقض واضح بين القيم الروحية والممارسات والقيادة الفعالة، وأن القيم التي طالما اعتبرت كممثل روحية النزاهة، والصدق، والتواضع أظهرت تأثيرًا واضحًا على نجاح القيادة. كما أن الممارسات الروحانية التقليدية المرتبطة بالحياة اليومية لها صلة وثيقة بفعالية القيادة، وأن الممارسات الموجودة في التعليم الروحية الكبيرة مثل احترام الآخرين، المساهمات العادلة، التعبر عن الاهتمام، وحسن الاستماع، الاعتراف بمساهمات الآخرين، وردود الفعل الطيبة كلها تمثل مهارات قيادية حاسمة.
وقام شان (2006) بدراسة هدفت إلى التحقق من العلاقات بين أربعة عوامل من الذكاء العاطفي التقييم العاطفي، والتنظيم الإيجابي، والحساسية العاطفية، والاستقادة الإيجابية وثلاثة عناصر من الضغوط المهنية لدى المعلمين الضغط العاطفي، تبدد الشخصية، وانخفاض الإنجاز الشخصي، ولتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (167) من معلمي المدارس الثانوية الصينيين في هونغ كونغ، موزعين بواقع (64) معلماً و (103) معلمة، مس انتج أعمارهم بين (22 و 49 سنة)، طبقت عليهم أدوات الدراسة وهي عبارة عن مقياس للذكاء العاطفي مكون من (12) بندا مستخلصة من (33) بندا في مقياس شوت وآخرين (Schute, 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. وهو مقياس آخر لقياس الضغوط المهنية من (9) بنود مستخلصة من (22) بندا في قائمة ماسلاش وجاكسون للضغط ناجية (Maslach Burnout Inventory (MBI); Maslach & Jackson, 1986) والتي استخدمت في أكثر من دراسة في الصين. وناتج الدراسة إلى أن الضغط العاطفي يتغير بالتمييز العاطفي وتقييم وتقنين المشاعر الإيجابية، كما أن الضغط العاطفي تسبب في الإنجاز الشخصي وتبدد الشخصية.

وأجرى مليبوش وآخرين (2006) دراسة هدفت إلى مقارنة الذكاء العاطفي وعوامل الشخصية في نموذج العوامل الخمسة في التبت في نموذج Five Factor Model (FFM) بالمهام التي تؤدي إلى استجابات الضغوط. ولتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (200) فردًا في خضعوا لأربع مهام، (3) منها صممها بحيث تكون مرفقة. وأظهرت النتائج 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 وبالعاطفية التي تركز على المواجهة.

وقام موبرا وآخرون (2007) بدراسة هدفت إلى استكشاف وفهم التأثير الوقائي لسمة الذكاء العاطفي من الضغوط المهنية. ولتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (124) ممرضة، طبقت عليهم أدوات وتتمثل بنفسية صريحة من استبيان سمة الذكاء العاطفي لسبيرد وفوريهام Trait Emotional Intelligence questionnaire (TEIQue-SF) (Petrides & Furnham, 2003) وضم خمس عوامل وهي (الاستقرار العاطفي، الاندفاع، الانفتاح، الضمير، والمواعمة) وتكون من (55) عبارة، ومقياس
فيكولا-جاكزو وآخرون (2007) وعم (16) عبارة، فضلاً عن مقياس ماسلاش وجاكزون (Maslach and Jackson, 1986) بدأ تستهدف الأبعاد الأساسية الثلاثة للضغط العاطفية، تبدد الشخصية، والإنجاز الشخصي. وقد خرجت الدراسة بعد 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 آثاراً مثبتة على الصحة النفسية والجسدية.

وكل ذلك أن الذكاء العاطفي سمة ترتبط بعلاقة سالبة مع ضغوط العمل، إذ تعد سمة الذكاء العاطفي عاملاً جديداً للوقاية من الضغوط. كما أن أصحاب سمة الذكاء العاطفي المرتفع تكون مستوياتهم أدنى في الضغوط والشكاوى الجسدية.

كما قام برانوند (2007) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الإرهاب والإجهاد المهني والذكاء العاطفي في قطاع التمريض. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (220) فرد من ابتكاري 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 الإرهاب العاطفي، والشعور بفقدان الشخصية، وعلاقات سلبية كبيرة بين الضغط العاطفي وبعدين من الذكاء العاطفي إدارة السيطرة على المشاعر العاطفية، وإدارة التحكم العاطفي والاجتماعي، وكذلك أن مصادر الضغوط تكون أقوى من سن أربعة الإرهاب مثل عبء العمل في واجهة العمل الرئيسية، الضغط العاطفي في واجهة العمل الرئيسية، الشعور بفقدان الشخصية، والظروف الخارجية في الضغط العاطفي، وإدارة وسيطرة على المشاعر العاطفية.

فضلاً عن أن الذكاء العاطفي له تأثيرات عالية جداً على الضغوط المهنية.

أجريت دراسة (Joan, 2008) على استعراض بعض التهديدات للعاملين المتقومين للاتجاه الروحي في العمل، واقترح الإجراءات بناءة لمواجهة هذه التهديدات. ولتحقيق ذلك اختيرت عينة عشوائية مكونة من (220) مشاركاً من العاملين في الإدارة العليا والمتوسطة والأقل في درجات إدارة البيئة المؤسسية والناضجة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن السلوك الروحي لا يمارس من قبل رجال الدين حرصاً وإنما يتعدي لأفراد المجتمع العاديين أيضاً.
وذلك يجب أن يشعروا بأنهم وحدهم يصابوا بالإحباط عندما يصطدموا في بعض البيئات بمناخ يعكس استعدادهم للعمل بالطريقة الروحانية وإنما يتعبد ذلك الآخرين.

كما أجري كوديبيش وهينسن (2009) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقات بين الذكاء العاطفي وأداء فريق عمل الممرضات، والتماسك الجماعي في الفريق. ولتحقيق ذلك اختبرت عينة عشوائية مكونة من (421) من الممرضين والممرضات (من المساعدين، والعاملين في العلاج الطبيعي والعاملين في فرق التمريض). في (23) مركز إقليمي لمستشفى لييج بلجيكا، طبقت عليهم أداة الدراسة وهي عبارة عن مقياس لذكاء العاطفي مكون من (42) بنداً وهي نسخة معدلة من مقياس شوت للذكاء العاطفي والذي يتألف من ثلاثة أبعاد المزاج المتقلبات، وقيم العواطف، واستخدام الابتكارات، كما تم قياس أداء فريق التمريض في أربعة مسارات مختلفة الوضعي، وتنظيف المثيرين والمثيرين معلماً الدوران، ووجود الرعاية الصحية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جودة الرعاية الصحية تتنوع في علاقة طردية مع العاطفة، وأن تنظيم العاطفة متزامن أرباطاً إيجاباً مع ممارسات المجموعة. كما أن الذكاء الروحي وبيئة أكثر تحديداً التقييم العاطفي قد توفر طريقة مثيرة للاهتمام وحيدة لتعزيز التماسك في فرق التمريض.

رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة وعواقب الاستفادة منها:

في محاولة لاستعراض الدراسات السابقة يوضح أن الدراسات التي تتناول الذكاء الروحي تنصب اهتمامها على:


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

والتعليمية وإعداد القيادات (هولمز، 1999؛ وروجرز ودانتلي، 2000؛ وترا، 2002؛
وهورتر، 2002) وبعض الممارسات الروحية كورنفيلد (1993)، وليشان
(Kornfieldk، 1999) وبعض القدرات العقلية والابتكار (اندرسون، 2002).
4. علاقة الذكاء الروحي ببعض المتغيرات النفسية لدى العاملين في وظائف معينة (بَنَغ
ووجون، 2007 و2009؛ كورونا، 2010) أو فاعلية تطبيقه في العمل (سيستي،
2010).
5. استكشاف الفروق في مستوى الذكاء الروحي تبعا لبعض المهن والمتغيرات
الديموغرافية (أحمد، 2006).
أما الدراسات التي اهتمت بتناول الضغوط المهنية فقد انصب اهتمامها على موضوعات من
قبل:
1. علاقة الضغوط المهنية ومستواها تبعا لبعض المهن والوظائف أو بعض المتغيرات
الديموغرافية (العمري، 2003؛ الشامان، 2006؛ حاجج، 2007).
2. العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام الوظيفي أو الرضا الوظيفي أو مستوي الأداء
(الهندو، 2002).
3. العلاقة بين الضغوط المهنية وطريقة العمل، واتخاذ القرارات الإدارية (الحجان،
2007).
كما حاولت دراسات أخرىربط بين بعض أنواع الذكاءات أو الروحانية وبين بعض المتغيرات
المهنية من قبل:
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
(Mikolajczak، 2007)، أو (Matthews، 2006) أو تأثيره الوقائي (2007)،
من خلال ذلك كله تستخلص الباحثة ما يلي:

1. لم تتناول الدراسات السابقة العلاقة بين الذكاء الروحي والضغوط 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 وفنلندا وغيرها، في حين تبحث الدراسة الحالية عن هذين المتغيرين في سلطنة عمان.

3. تناولت الدراسات السابقة مختلف شرائح المجتمع من طلبة ومدرسين 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 تعمد الدراسة الحالية على الatars

الارتباط.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

من المعروف أن الغرض أو الهدف الأساسي 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 المناسبة لتحليل نتائج الدراسة، وصياغة أسئلة أو فرض الدراسة. فضلاً عن الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة ومقارنتها مع ما يتوصل إليه الدراسة.
والدراسة الحالية تنتهي هذا النهج في البحث في العلاقة بين الذكاء الروحي والضغوط المهنية لدى شريحة من موظفي الدولة للخروج بالتصويت والمقترحات التي من شأنها تنمية وتطوير الذكاء الروحي للموظفين العاملين في وزارات الدولة بسلطنة عمان والتخفيف عن الضغوط المهنية التي تواجهها أثناء العمل وذلك من أجل تحقيق الأهداف المنشودة وفق القدرات والإمكانيات 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

ينтал هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعِينتها، وأدواتها وإجراءات التحقيق من صدقها وثباثتها، إضافة إلى المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

أولاً: منهج الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة منهج الوصف الإحصائي.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من موظفي وموظفات دوائر ديوان البلطجية السلطاني وشؤون البلطجية السلطاني، وبعض الوزارات التابعة للخدمة المدنية، والبالغ عددهم (3284) مِوظف، وموظفة، وذلك طبقاً للتقرير الإحصائي لعام 2010 الصادر عن وزارة الخدمة المدنية، وديوان البلطجية السلطاني، شؤون البلطجية السلطاني، موزعين على (12) وزارة حكومية والجدول (1)

يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة على حسب جهة العمل ونسبهم.
الجدول (1)
توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الموظفين حسب جهة العمل والجنس

<table>
<thead>
<tr>
<th>الجنس</th>
<th>جهة العمل</th>
<th>الجنس</th>
<th>جهة العمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>النساء</td>
<td>10507</td>
<td>4761</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5746</td>
<td>4761</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3560</td>
<td>2253</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>301</td>
<td>1859</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>456</td>
<td>9127</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>65</td>
<td>333</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>153</td>
<td>284</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>125</td>
<td>671</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50</td>
<td>231</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>191</td>
<td>356</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>128</td>
<td>1004</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>152</td>
<td>403</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>91</td>
<td>541</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11018</td>
<td>21823</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

المجموع الكلي

ثالثاً: عينة الدراسة:

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجموع</th>
<th>إناث</th>
<th>ذكور</th>
<th>الوزارة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>150</td>
<td>75</td>
<td>75</td>
<td>وزارة التربية والتعليم</td>
</tr>
<tr>
<td>150</td>
<td>103</td>
<td>47</td>
<td>وزارة الصحة</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>ديوان البلاط السلطاني</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>شؤون البلاط السلطاني</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>7</td>
<td>13</td>
<td>وزارة الثروة السمكية</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>وزارة التعليم العالي</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>وزارة الإسكان</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>وزارة الخدمة المدنية</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>وزارة التنمية</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>وزارة النقل والاتصالات</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>وزارة التجارة والصناعة</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>وزارة الزراعة</td>
</tr>
<tr>
<td>500</td>
<td>275</td>
<td>225</td>
<td>المجموع الكلي</td>
</tr>
</tbody>
</table>
رابعاً: متغيرات الدراسة:

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

خامساً: أدوات الدراسة:

لجمع بيانات الدراسة قامت الباحثة بتصميم أدواتين هما:

1. مقياس الذكاء الروحي: ويشمل مجموعة من الأبعاد والفقرات تهدف إلى قياس مستوى الذكاء الروحي لدى أفراد العينة.

2. مقياس الضغوط المهنية: ويشمل مجموعة من الأبعاد والفقرات تهدف إلى قياس مستوى الضغوط المهنية التي يتعترض لها أفراد العينة من الموظفين العاملين في مؤسسات الدولة بسلطنة عمان، 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 المقياسات التي تم استخدامها في هذا المجال ومن أهم تلك المقياسات مقياس الذكاء الروحي من خلال الأمثل الشعبية بمصر من إعداد (أحمد، 2004)، ومقياس الذكاء الروحي لولمان (Lawlaman، مصطفى وليمان) تعريب (أحمد، 2006).

وبعد ذلك قامت الباحثة بتوجيه استبانه 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:

62
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 بصورةه الأولية وقد تتألف من (106) فقرات، ملحق (2).

أبعاد المقياس:

تم تصنيف الفقرات التي تم جمعها إلى خمسة أبعاد وتم عرضها بصورة أبعادها 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 بعدين يكون من 14 فقرة والجدول (3) يوضح توزيع فقرات المقياس على أبعاده:
جدول (3)

يوضح توزيع فقرات مقياس الذكاء الروحى على أبعاده الخمسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفقرات</th>
<th>البعد</th>
<th>الترتيب</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>القدرة على التسامى</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض</td>
<td>5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(*) عبارات سالية الاتجاه وتصبح بطريقة عكسية.

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

1- صدق مقياس الذكاء الروحي:

تم التحقق من صدق المقياس من خلال ثلاثة أنواع من الصدق:
صدق المحكمين: تم عرض مقياس الذكاء الروحي بصورة أولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم النفس والتشخيص والذين ابلغ عددهم 15 محكماً ملحق (3) قائمة بأسمائهم، وذلك لتأكيد من سلامة ووضوح التعليمات، ومدى ارتباط كل فقرة من فترات المقياس بالبعد الذي تتدرج تحته.

وقد تم الأخذ بملاحظات وأراء المحكمين وتوصياتهم حيث حلت الباحثة استماتات المحكمين وحصت على نسبة عالية من صدق المحكمين ملحق (4) تقديرات المحكمين لفترات المقياس، وقد تم تثبيت الفترات التي حصلت على نسبة اتفاق أكثر من (90%)، بينما استبعدت الفترات التي حصلت على أقل من ذلك، كما استبعدت أيضا بعض الفترات التي حصلت على أكثر من (90%) وذلك حتى تتساوي فترات كل بعد مع فترات الأبعاد الأخرى، وتل جمن صياغة بعضها محقق (5) قائمة بالفترات التي تم حذفها وفترات تم تعديلها، وبذلك تألف المقياس بصورة النهائية من (70) فترة محقق (8).

2- الصدق الإرتباطي: 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 ارتباط بيرسون بين درجة الكلمة والأبعاد الفرعية لمقياس الذكاء الروحي

<table>
<thead>
<tr>
<th>الدالّة</th>
<th>معامل الارتباط</th>
<th>الأبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0.001</td>
<td>0.845</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0.001</td>
<td>0.903</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>0.001</td>
<td>0.880</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>0.001</td>
<td>0.894</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0.001</td>
<td>0.846</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يتضح من الجدول السابق أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلي للمقياس ارتباطًا ذو دالّة إحصائية عند مستوى دالّة (α=0.01) وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من التوافق الداخلي.

3- الصدق الاعمالي: قامت البحثة بحساب الصدق الاعمالي لمقياس الذكاء الروحي والجدول (5).

يوضح ذلك.

جدول (5)
نتائج الصدق الاعمالي لمقياس الذكاء الروحي وأبعاده الفرعية

<table>
<thead>
<tr>
<th>الشيوغ</th>
<th>تسعّبات العامل</th>
<th>الأبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.728</td>
<td>0.766</td>
<td>0.853</td>
</tr>
<tr>
<td>0.814</td>
<td>0.766</td>
<td>0.902</td>
</tr>
<tr>
<td>0.733</td>
<td>0.766</td>
<td>0.856</td>
</tr>
<tr>
<td>0.821</td>
<td>0.766</td>
<td>0.906</td>
</tr>
<tr>
<td>0.730</td>
<td>0.766</td>
<td>0.854</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول (5) يوضح قيم الشيوع المستخلصة من التحليل التحليلي لاستجابات العينة الاستطلاعية (n=62) لمحاور 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 بطرقتين:

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

جدول (6)

<table>
<thead>
<tr>
<th>معاملات الثبات</th>
<th>الذكاء الروحي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>معامل الارتباط للجزء الأول</td>
<td>0.894</td>
</tr>
<tr>
<td>معامل الارتباط للجزء الثاني</td>
<td>0.873</td>
</tr>
<tr>
<td>معامل الارتباط بين الجزيئين</td>
<td>0.902</td>
</tr>
<tr>
<td>معامل تصحيح (سبيرمان/ براون)</td>
<td>0.949</td>
</tr>
<tr>
<td>معامل تصحيح (جتمان)</td>
<td>0.948</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يوضح من الجدول (6) أن معامل ثبات التجزئة النصفية بعد تصحيحه بمعادلة سبيمان/ براون بلغ 0.949 وعند تصحيح معادلة 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 كرونيخ والجدول (7) يوضح ذلك.
جدول (7)
معاملات ثبات الفا كرونيباخ لمقياس الذكاء الروحي وأبعاده

<table>
<thead>
<tr>
<th>معامل الفا</th>
<th>مقياس الذكاء الروحي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.939</td>
<td>معامل ثبات المقياس الكلي</td>
</tr>
<tr>
<td>0.722</td>
<td>القدرة على التسامي</td>
</tr>
<tr>
<td>0.807</td>
<td>القدرة على الدخول في حالات روحية عالية من الوعي</td>
</tr>
<tr>
<td>0.873</td>
<td>القدرة على استثمار الأنشطة اليومية</td>
</tr>
<tr>
<td>0.670</td>
<td>القدرة على استخدام المصادر الروحية في مواجهة المشاكل اليومية</td>
</tr>
<tr>
<td>0.710</td>
<td>القدرة على الاندماج في السلوكي الفضيلة</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يتضح من الجدول (7) أن معاملات ثبات الفا كرونيباخ للدرجة الكلية للمقياس وكل بعد من أبعاده وقد تراوحت ما بين (0.710 و0.939) وهي تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة.

خطوات إعداد مقياس الضغوط المهنية:

إعداد فترات المقياس:

تم الحصول على فترات 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 فترات المقياس، كما اطلعت الباحثة على الأدبيات السابقة المتمثلة بالكتب والرسائل والدوريات والمقاييس ذات العلاقة بهذا المتغير، ومن أهم تلك المقاييس مقياس مصادر الضغوط الذي يتعرض لها موظفي البنوك (إبوبخ، 1999). ومن خلال هذا الإجراء قامت الباحثة بجمع الاستجابات وتصنيفها مع استبعاد المكرر منها والذي لا علاقة له بموضوع المقياس، وبذلك تألف المقياس بصورة الأولية من (67) فقرة ملحق (2).
أبعاد المقياس:

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

**جدول (8)**

توضح توزيع فقرات مقياس الضغوط المهنية على مجالاته السبعة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفقرات</th>
<th>المجال</th>
<th>ت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>*43</td>
<td>الضغوط المادية</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>*44</td>
<td>ضغوط طبيعة المهنة</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>*45</td>
<td>ضغوط مواقيد العمل</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>*46</td>
<td>ضغوط الموافقة والتغيير والنمو المهني</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>*47</td>
<td>ضغوط الإشراف</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>*48</td>
<td>ضغوط الإدارة</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>*49</td>
<td>ضغوط زملاء العمل</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(*) عبارات سالبة الاتجاه و تصحيح بطريقة عكسية.

وقد صمم المقياس بنظام خماسي التقدير وفقا لطريقة ليكرت (Likert)، بحيث يكون تقييم الدرجات في الفقرات الإيجابية لا مطلقا (درجة واحدة) و نادرا (درجةتين) ومتوسط (ثلاث درجات) وكثير (أربع درجات) وكثيرا جدا (خمس درجات)، والعكس في توزيع الدرجات إذا كانت الفقرات سالبة الاتجاه.

**صِدَاق مقياس الضغوط المهنية:**

قامت البحثة بحساب صدق المقياس بثلاث طرائق هي:
1- صدق المحكمين:

تم عرض مقياس الضغوط المهنية بصورة الأولية على مجموعه من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص بلغ عددهم (15) محكما ملحق (3) قائمة بأسمائهم، وذلك للتأكد من سلامة ووضوح التعليمات، وارتباط فقرات المقياس بأنعاده، والصباغة اللغوية.

وقد تم الأخذ بملاحظات وأراء المحكمين وتوصياتهم حيث حللت الباحثة استمارات المحكمن وحصلت على نسبة عالية من صدق المحكمين ملحق (6) بتقديرات المحكمين لفقرات المقياس، إذ تم ثبوت 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 الفقرات كل مجال مع فقرات المجالات الأخرى، وتم تعديل صباغة بعضها ملحق (7)، وبذلك تألف المقياس بصورة النهائية من (49) فقرة ملحق (8).

2- الصلة الإرتباطي:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لاستجابات العينة الاستطلاعية البالغة (62) موظف وموظفية 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>الدالة</th>
<th>معامل الارتباط</th>
<th>المجالات م</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>0.653</td>
<td>الضغوط المادية 1</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>0.628</td>
<td>ضغوط الدور المهني 2</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>0.781</td>
<td>ضغوط مواعيد العمل 3</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>0.830</td>
<td>ضغوط المواعضة والتغيير والنمو المهني 4</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>0.842</td>
<td>ضغوط الإشراف 5</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>0.897</td>
<td>ضغوط الإدارة 6</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>0.604</td>
<td>ضغوط زملاء العمل 7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

3- الصدق العاملي:

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

نتائج الصدق العامل للقياس الضغوط المهنية ومجالاته الفرعية

<table>
<thead>
<tr>
<th>الشيوع</th>
<th>تشابات العامل</th>
<th>مجالات المقياس</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.460</td>
<td>0.628</td>
<td>الضغوط المادية</td>
</tr>
<tr>
<td>0.714</td>
<td>0.640</td>
<td>ضغوط الدور المهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.741</td>
<td>0.788</td>
<td>ضغوط مواعيد العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>0.700</td>
<td>0.837</td>
<td>ضغوط الموافقة والتغيير والنمو المهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.782</td>
<td>0.846</td>
<td>ضغوط الإشراف</td>
</tr>
<tr>
<td>0.840</td>
<td>0.897</td>
<td>ضغوط الإدارة</td>
</tr>
<tr>
<td>0.797</td>
<td>0.598</td>
<td>ضغوط زملاء العمل</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

ثبات قياس الضغوط المهنية:

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

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

معاملات ثبات التجزئة النصيفية لمقياس الضغوط المهنية

<table>
<thead>
<tr>
<th>معاملات الثبات</th>
<th>الضغوط المهنية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.843</td>
<td>معامل الارتباط للجزء الأول</td>
</tr>
<tr>
<td>0.903</td>
<td>معامل الارتباط للجزء الثاني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.727</td>
<td>معامل الارتباط بين الجزئين</td>
</tr>
<tr>
<td>0.842</td>
<td>معامل تصحيح (سيرمان / براون)</td>
</tr>
<tr>
<td>0.841</td>
<td>معامل تصحيح (جتمان)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

2. تم حساب معاملات الثابت باستخدام معادلة الفا كروناي وجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12)

معاملات ثبات الفا كروناي لمقياس الضغوط المهنية ومجاليه

<table>
<thead>
<tr>
<th>معامل الفا</th>
<th>مقياس الضغوط المهنية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.926</td>
<td>معامل ثبات المقياس الكلي</td>
</tr>
<tr>
<td>0.762</td>
<td>الضغوط المادية</td>
</tr>
<tr>
<td>0.462</td>
<td>ضغوط الدور المهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.708</td>
<td>ضغوط مواعيد العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>0.699</td>
<td>ضغوط المواءمة والتغيير والنمو المهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.825</td>
<td>ضغوط الإشراف</td>
</tr>
<tr>
<td>0.810</td>
<td>ضغوط الإدارة</td>
</tr>
<tr>
<td>0.761</td>
<td>ضغوط زملاء العمل</td>
</tr>
</tbody>
</table>
يوضح من الجدول (12) أن معاملات ثبات الطاقة كروتي باخ للدرجة الكلية للمقياس وكل مجال من مجالاته وقد تراوحت ما بين (0.761 و 0.926) وهي تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة.

سادسًا: إجراءات تطبيق أداتي الدراسة:

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

جدول (13)
معيار مقياس الذكاء الروحي والضغط المهنية

<table>
<thead>
<tr>
<th>المستوى</th>
<th>الدراجات</th>
<th>المنخفض</th>
<th>متوسط</th>
<th>مرتفع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 – 2.33</td>
<td>LCD</td>
<td>2.34 – 3.66</td>
<td>3.67 – 5</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

سابعًا: المعالجة الإحصائية:

بعد تجميع الاستبانات من قبل الباحثة، تم إدخال بياناتها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 17–33) وقد تم تحليل النتائج باستخدام الوسائل الإحصائية التالية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. عامل التجزئة النصفية ومعامل ألفا كروتي باخ (T-Test).
3. الاختيار التالي (T-Test) للمقارنات البينيين.
4. اختبار LCD .
5. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).
6. تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression).
7. تحليل 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 تنزاليًا، والجدول (14) يوضح نتائج ذلك:

جدول (14)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة لأبعاد الذكاء الروحي مرتبة تنزاليًا

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

- المتوسط الحسابي من 5 درجات
ويوضح الجدول رقم (14) أن المتوسطات الحسابية لدرجات أبعاد الذكاء الروحي كانت مرتفعة حيث تراوحقت قيمها بين (3.99-4.19)، وحصل بعد (القدرة على الاندماج في سلك 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 ومهنهم وخبراتهم ومؤهلاتهم 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):


الجداول (15)

نتائج اختبار تدالة الفروق في درجات لأبعاد الذكاء الروحي حسب الجنس

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

يوضح 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 للاجابة 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>الابعاد</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>العمر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>القدرة على التسامي</td>
<td>0.435</td>
<td>3.96</td>
<td>29 – 20</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي</td>
<td>0.463</td>
<td>4.09</td>
<td>29 – 20</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية</td>
<td>0.406</td>
<td>4.13</td>
<td>39 – 30</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة</td>
<td>0.357</td>
<td>4.18</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض</td>
<td>0.475</td>
<td>4.05</td>
<td>29 – 20</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>0.423</td>
<td>4.17</td>
<td>29 – 20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.424</td>
<td>4.15</td>
<td>29 – 20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.393</td>
<td>4.18</td>
<td>39 – 30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.398</td>
<td>4.08</td>
<td>29 – 20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.336</td>
<td>4.27</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.351</td>
<td>4.12</td>
<td>39 – 30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.276</td>
<td>4.19</td>
<td>40</td>
</tr>
</tbody>
</table>
والمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية قامت الباحثة بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما في الجدول (17): 

**جدول (17)**

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

80
يتضح من الجدول رقم (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الذكاء الروحي أو أي من أبعاده تعزى للعمر، وهذا يدل على تشابه مستويات الذكاء الروحي بين مختلف الأعمار.

3. حسب المهنة:

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

جدول (18)

نتائج اختبارات دلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحي حسب المهنة

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة t</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي المهنة</th>
<th>الأبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.562</td>
<td>0.58</td>
<td>0.349</td>
<td>4.01</td>
<td>إداري</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.419</td>
<td>3.98</td>
<td>مهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.969</td>
<td>0.04</td>
<td>0.371</td>
<td>4.12</td>
<td>إداري</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.457</td>
<td>4.12</td>
<td>مهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.404</td>
<td>0.83</td>
<td>0.411</td>
<td>4.11</td>
<td>إداري</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.461</td>
<td>4.07</td>
<td>مهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.966</td>
<td>0.04</td>
<td>0.361</td>
<td>4.19</td>
<td>إداري</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.433</td>
<td>4.19</td>
<td>مهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.065</td>
<td>1.85</td>
<td>0.340</td>
<td>4.22</td>
<td>إداري</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.432</td>
<td>4.15</td>
<td>مهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.454</td>
<td>0.75</td>
<td>0.310</td>
<td>4.13</td>
<td>إداري</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.396</td>
<td>4.10</td>
<td>مهني</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المجموع
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 للجنس، 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>الانحراف المعياري المراكز</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>الخبرة</th>
<th>أبعاد</th>
</tr>
</thead>
</table>
| أقل من 5 سنوات | 3.97 | | |}
| 0.440 | | | |}
| 0.389 | 3.98 | | |}
| 0.357 | 4.02 | | |}
| 0.471 | 4.14 | | |}
| 0.410 | 4.07 | 5 – 10 سنوات | |}
| 0.396 | 4.16 | أكثر من 10 سنوات | |}
| 0.467 | 4.06 | أقل من 5 سنوات | |}
| 0.436 | 4.10 | 5 – 10 سنوات | |}
| 0.438 | 4.10 | أكثر من 10 سنوات | |}
| 0.429 | 4.20 | أقل من 5 سنوات | |}
| 0.397 | 4.18 | 5 – 10 سنوات | |}
| 0.405 | 4.18 | أكثر من 10 سنوات | |}
| 0.414 | 4.15 | أقل من 5 سنوات | |}
| 0.387 | 4.18 | 5 – 10 سنوات | |}
| 0.404 | 4.20 | أكثر من 10 سنوات | |}
| 0.402 | 4.10 | أقل من 5 سنوات | |}
| 0.350 | 4.10 | 5 – 10 سنوات | |}
| 0.351 | 4.13 | أكثر من 10 سنوات | |}

المجموع
ومعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي

وكانت النتائج كما في الجدول (20):

جدول (20)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة F</th>
<th>متوسط المربعات الحرية</th>
<th>جممثل المربعات</th>
<th>مصدر التباين</th>
<th>أبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.453</td>
<td>0.793</td>
<td>0.124</td>
<td>2</td>
<td>0.248</td>
<td>القدرة على التسامي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.156</td>
<td>485</td>
<td>75.794</td>
<td>الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي</td>
</tr>
<tr>
<td>0.133</td>
<td>2.029</td>
<td>0.367</td>
<td>2</td>
<td>0.734</td>
<td>القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.181</td>
<td>485</td>
<td>87.739</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.693</td>
<td>0.367</td>
<td>0.073</td>
<td>2</td>
<td>0.146</td>
<td>القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.199</td>
<td>485</td>
<td>96.539</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.923</td>
<td>0.080</td>
<td>0.014</td>
<td>2</td>
<td>0.027</td>
<td>القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.168</td>
<td>485</td>
<td>81.383</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.526</td>
<td>0.644</td>
<td>0.104</td>
<td>2</td>
<td>0.207</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.161</td>
<td>485</td>
<td>78.095</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.696</td>
<td>0.363</td>
<td>0.049</td>
<td>2</td>
<td>0.098</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.135</td>
<td>485</td>
<td>65.398</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

83
يتضح من الجدول (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين درجات الذكاء الروحی أو أي من أبعاده تعزى للخبرة، وهذا يدل على تشابه مستويات الذكاء الروحی بين مختلف الخبرات.

5. حسب المؤهل الدراسي:

والأجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابیة والانحرافات المعيارية للدرجات المحاور الذكاء الروحی حسب المؤهل الدراسي، وکانت النتائج كما في الجدول (21):

جدول (21)
المتوسطات الحسابیة والانحرافات المعيارية للدرجات أبعاد الذكاء الروحی حسب المؤهل الدراسي

<table>
<thead>
<tr>
<th>المؤهل الدراسي</th>
<th>القدراة على التسامي</th>
<th>القدراة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي</th>
<th>القدراة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية</th>
<th>القدراة على الاندماج في سلك الفضيلة</th>
<th>القدراة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض</th>
<th>المجموع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>3.98</td>
<td>متوسط</td>
<td>متوسط</td>
<td>متوسط</td>
<td>متوسط</td>
<td>متوسط</td>
</tr>
<tr>
<td>0.385</td>
<td>جامعي</td>
<td>0.408</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.391</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.395</td>
</tr>
<tr>
<td>0.422</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.452</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.457</td>
</tr>
<tr>
<td>0.438</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.445</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.449</td>
</tr>
<tr>
<td>0.380</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.430</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.433</td>
</tr>
<tr>
<td>0.395</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.413</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.417</td>
</tr>
<tr>
<td>0.357</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.304</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.309</td>
</tr>
<tr>
<td>0.379</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.323</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.326</td>
</tr>
</tbody>
</table>

84
لمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي
وكان النتائج كما في الجدول (22).

**جدول (22)**

**اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجات أبعاد الذكاء الروحی حسب المؤهل الدراسي**

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة ف.</th>
<th>متوسط المربعات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>مصدر التباين</th>
<th>أبعاد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.893</td>
<td>0.113</td>
<td>0.018</td>
<td>2</td>
<td>0.035</td>
<td>بين المجموعات الداخلي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.155</td>
<td>495</td>
<td>76.950</td>
<td>الدلالة على التسامي</td>
</tr>
<tr>
<td>0.152</td>
<td>1.892</td>
<td>0.343</td>
<td>2</td>
<td>0.686</td>
<td>بين المجموعات الداخلي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.181</td>
<td>495</td>
<td>89.795</td>
<td>الدلالة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي</td>
</tr>
<tr>
<td>0.747</td>
<td>0.291</td>
<td>0.058</td>
<td>2</td>
<td>0.117</td>
<td>بين المجموعات الداخلي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.200</td>
<td>495</td>
<td>99.015</td>
<td>الدلالة على استعمال الرواندات في مواجهة المشكلات اليومية</td>
</tr>
<tr>
<td>0.336</td>
<td>1.094</td>
<td>0.181</td>
<td>2</td>
<td>0.362</td>
<td>بين المجموعات الداخلي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.166</td>
<td>495</td>
<td>82.012</td>
<td>الدلالة على الاندماج في سلك الفضيلة</td>
</tr>
<tr>
<td>0.433</td>
<td>0.838</td>
<td>0.135</td>
<td>2</td>
<td>0.269</td>
<td>بين المجموعات الداخلي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.161</td>
<td>495</td>
<td>79.472</td>
<td>الدلالة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض</td>
</tr>
<tr>
<td>0.560, 0.580</td>
<td></td>
<td>0.078</td>
<td>2</td>
<td>0.156</td>
<td>بين المجموعات الداخلي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.135</td>
<td>495</td>
<td>66.719</td>
<td>الدلالة</td>
</tr>
</tbody>
</table>

85
يتضح من الجدول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>الموسط الحسابي</th>
<th>المجالات</th>
<th>الترتيب</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ضغوط المادية</td>
<td>0.748</td>
<td>2.64</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغوط الموانئ والتغيير والنمو المهني</td>
<td>0.679</td>
<td>2.40</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغوط طبيعة المهنة</td>
<td>0.568</td>
<td>2.35</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغوط الإدارة</td>
<td>0.850</td>
<td>2.30</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغوط مواعيد العمل</td>
<td>0.755</td>
<td>2.13</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغوط الإشراف</td>
<td>0.789</td>
<td>1.95</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغوط زملاء العمل</td>
<td>0.722</td>
<td>1.81</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>0.564</td>
<td>2.23</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

- المتوسط الحسابي من 5 درجات

ويوضح الجدول (23) أن المتوسطات الحسابية لدرجات مجالات الضغوط المهنية كانت مستوياتها مترتفعة ومتوسطة وتراوحت بقيمها بين (1.81-2.64)، حيث حصل على مستوى متوسط كل من مجال (الضغط المادي) بمتوسط حسابي قيمته (2.64)، تلاه (ضغط
الموائمة والتغيير 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 متوسطا.

رابعا: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل تختلف مستويات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات جنسهم وعمرهم ومهنهم وخبراتهم ومؤهلاتهم 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):
يتضمن الجدول (24) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين درجات مجالات الضغوط المادية وضغط الوظيفة والتأثير وضغط الإشراف وضغط زملاء العمل تعزي للنساء، 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:

ولإجابة 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجالات</th>
<th>العمر</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الضغوط المادية</td>
<td>29 – 30</td>
<td>2.71</td>
<td>0.763</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغط طبيعة المهنة</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>0.726</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغوط مواعيد العمل</td>
<td>29 – 20</td>
<td>40</td>
<td>0.573</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني</td>
<td>39 – 30</td>
<td>40</td>
<td>0.562</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغط الإشراف</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>0.513</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغط الإدارة</td>
<td>29 – 20</td>
<td>40</td>
<td>0.798</td>
</tr>
<tr>
<td>ضغوط زملاء العمل</td>
<td>39 – 30</td>
<td>40</td>
<td>0.694</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>29 – 20</td>
<td>40</td>
<td>0.662</td>
</tr>
</tbody>
</table>
ولمعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية قامت الباحثة بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وکانت النتائج كما في الجدول (26):

جدول (26)

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>المستوى الدلالة</th>
<th>قيمة F</th>
<th>متوسط المربعات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>مصدر التباين</th>
<th>المجالات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.008</td>
<td>4.916</td>
<td>2.753</td>
<td>5.505</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>الضغوط المادية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.560 481</td>
<td>269.305</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.009</td>
<td>4.752</td>
<td>1.502</td>
<td>3.003</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>ضغوط طبيعة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.316 481</td>
<td>151.996</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>المهنة</td>
</tr>
<tr>
<td>0.022</td>
<td>3.833</td>
<td>2.102</td>
<td>4.205</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>ضغوط مواقيد</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.549 481</td>
<td>263.852</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>0.861</td>
<td>0.150</td>
<td>0.068</td>
<td>0.137</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>ضغوط الموافقة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.457 481</td>
<td>219.648</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>والتغيير والنمو</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>المهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.514</td>
<td>0.667</td>
<td>0.420</td>
<td>0.840</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>ضغوط الإشراف</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.630 481</td>
<td>303.072</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.012</td>
<td>4.482</td>
<td>3.179</td>
<td>6.357</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>ضغوط الإدارة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.709 481</td>
<td>341.117</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.444</td>
<td>0.813</td>
<td>0.430</td>
<td>0.859</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td>ضغوط زملاء</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.529 481</td>
<td>254.336</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td>العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>0.024</td>
<td>3.745</td>
<td>1.173</td>
<td>2.345</td>
<td>بين المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.313 481</td>
<td>150.595</td>
<td>داخل المجموعات</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

90
يتضح من الجدول (26) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين درجات الضغوط المادية وضغط طبیعة العمل وضغط مواعيد العمل وضغط الإدارة والضغط المهني ككل تعزی للعمر، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات ضغوط الموانئ والتعبير والنمون المهني وضغط الإشراف وضغط زملاء العمل تعزی 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجالات</th>
<th>فئات العمر</th>
<th>20 - 29</th>
<th>30-39</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الضغوط المادية</td>
<td>*</td>
<td>20 – 29</td>
<td>30 – 40</td>
</tr>
<tr>
<td>الضغوط طبیعة المهنة</td>
<td>*</td>
<td>29 – 30</td>
<td>39 – 40</td>
</tr>
<tr>
<td>الضغوط مواعيد العمل</td>
<td>*</td>
<td>29 – 30</td>
<td>39 – 40</td>
</tr>
<tr>
<td>الضغوط الإدارة</td>
<td>*</td>
<td>29 – 30</td>
<td>39 – 40</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>*</td>
<td>29 – 30</td>
<td>39 – 40</td>
</tr>
</tbody>
</table>

40 فاكثر
ويتضمن 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 وضغط طبيعة المهنة وضغط مواعيد العمل وضغط الإدارة والضغط المهنية ككل كانت أعلى عند من هم دون الأربعين عن الذين زادت أعمارهم عن أربعين.

3. حسب المهنة:

لإجابة 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة ت</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>المهنة</th>
<th>المجالات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.105</td>
<td>1.625</td>
<td>0.716</td>
<td>2.57</td>
<td>إداري</td>
<td>الضغوط المادية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.767</td>
<td>2.68</td>
<td>مهني</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.918</td>
<td>0.103</td>
<td>0.543</td>
<td>2.35</td>
<td>إداري</td>
<td>ضغوط طبيعة المهنة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.585</td>
<td>2.35</td>
<td>مهني</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.104</td>
<td>1.631</td>
<td>0.721</td>
<td>2.06</td>
<td>إداري</td>
<td>ضغوط مواعيد العمل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.766</td>
<td>2.18</td>
<td>مهني</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.056</td>
<td>1.921</td>
<td>0.713</td>
<td>2.48</td>
<td>إداري</td>
<td>ضغوط الموافقة والتغيب</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.654</td>
<td>2.35</td>
<td>مهني</td>
<td>النمو المهني</td>
</tr>
<tr>
<td>0.733</td>
<td>0.341</td>
<td>0.821</td>
<td>1.97</td>
<td>إداري</td>
<td>ضغوط الإشراف</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.772</td>
<td>1.95</td>
<td>مهني</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.204</td>
<td>1.272</td>
<td>0.807</td>
<td>2.24</td>
<td>إداري</td>
<td>ضغوط الإدارة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.870</td>
<td>2.34</td>
<td>مهني</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.828</td>
<td>0.217</td>
<td>0.766</td>
<td>1.81</td>
<td>إداري</td>
<td>ضغوط زمالة العمل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.695</td>
<td>1.80</td>
<td>مهني</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.644</td>
<td>0.462</td>
<td>0.577</td>
<td>2.21</td>
<td>إداري</td>
<td>المجموع</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.554</td>
<td>2.24</td>
<td>مهني</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

لإجابة 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>الخبرة</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>أقل من 5 سنوات</td>
<td>0.733</td>
</tr>
<tr>
<td>من 5 - 10 سنوات</td>
<td>0.751</td>
</tr>
<tr>
<td>أكثر من 10 سنوات</td>
<td>0.766</td>
</tr>
<tr>
<td>أقل من 5 سنوات</td>
<td>0.573</td>
</tr>
<tr>
<td>من 5 - 10 سنوات</td>
<td>0.579</td>
</tr>
<tr>
<td>أكثر من 10 سنوات</td>
<td>0.566</td>
</tr>
<tr>
<td>أقل من 5 سنوات</td>
<td>0.819</td>
</tr>
<tr>
<td>من 5 - 10 سنوات</td>
<td>0.707</td>
</tr>
<tr>
<td>أكثر من 10 سنوات</td>
<td>0.749</td>
</tr>
<tr>
<td>أقل من 5 سنوات</td>
<td>0.679</td>
</tr>
<tr>
<td>من 5 - 10 سنوات</td>
<td>0.659</td>
</tr>
<tr>
<td>أكثر من 10 سنوات</td>
<td>0.696</td>
</tr>
<tr>
<td>أقل من 5 سنوات</td>
<td>0.803</td>
</tr>
<tr>
<td>من 5 - 10 سنوات</td>
<td>0.779</td>
</tr>
<tr>
<td>أكثر من 10 سنوات</td>
<td>0.791</td>
</tr>
<tr>
<td>أقل من 5 سنوات</td>
<td>0.913</td>
</tr>
<tr>
<td>من 5 - 10 سنوات</td>
<td>0.788</td>
</tr>
<tr>
<td>أكثر من 10 سنوات</td>
<td>0.838</td>
</tr>
<tr>
<td>أقل من 5 سنوات</td>
<td>0.773</td>
</tr>
<tr>
<td>من 5 - 10 سنوات</td>
<td>0.692</td>
</tr>
<tr>
<td>أكثر من 10 سنوات</td>
<td>0.708</td>
</tr>
<tr>
<td>أقل من 5 سنوات</td>
<td>0.599</td>
</tr>
<tr>
<td>من 5 - 10 سنوات</td>
<td>0.526</td>
</tr>
<tr>
<td>أكثر من 10 سنوات</td>
<td>0.573</td>
</tr>
</tbody>
</table>

لا تعترف 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>المستوى الدلالة</th>
<th>قيمة F</th>
<th>متوسط درجات المربعات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>مصدر التباين</th>
<th>المجالات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.494</td>
<td>0.707</td>
<td>0.399</td>
<td>2</td>
<td>0.797</td>
<td>بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.564</td>
<td>485</td>
<td>273.464</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td>0.658</td>
<td>0.420</td>
<td>0.138</td>
<td>2</td>
<td>0.275</td>
<td>بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.328</td>
<td>485</td>
<td>159.045</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td>0.272</td>
<td>1.305</td>
<td>0.748</td>
<td>2</td>
<td>1.497</td>
<td>بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.573</td>
<td>485</td>
<td>278.098</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td>0.611</td>
<td>0.493</td>
<td>0.227</td>
<td>2</td>
<td>0.453</td>
<td>بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.460</td>
<td>485</td>
<td>222.895</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td>0.566</td>
<td>0.569</td>
<td>0.356</td>
<td>2</td>
<td>0.711</td>
<td>بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.625</td>
<td>485</td>
<td>303.117</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td>0.157</td>
<td>1.858</td>
<td>1.327</td>
<td>2</td>
<td>2.653</td>
<td>بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.714</td>
<td>485</td>
<td>346.243</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td>0.307</td>
<td>1.185</td>
<td>0.620</td>
<td>2</td>
<td>1.239</td>
<td>بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.523</td>
<td>485</td>
<td>253.568</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td>0.438</td>
<td>0.827</td>
<td>0.264</td>
<td>2</td>
<td>0.528</td>
<td>بين المجموعات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.319</td>
<td>485</td>
<td>154.814</td>
<td>داخل المجموعات</td>
</tr>
</tbody>
</table>
يتضح من الجدول (30) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الضغوط المهنية أو أي من مجالاته تقريز للخبرة، وهذا يدل على تشابه مستويات الضغوط المهنية بين مختلف الخبرات.

5. حسب المؤهل الدراسي:

للإجابة عن هذا الجزء، 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجالات</th>
<th>المؤهل الدراسي</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>الضغوط المادية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>جامعي</td>
<td>0.708</td>
<td>2.73</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.774</td>
<td>2.56</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.775</td>
<td>2.59</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.590</td>
<td>2.34</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.563</td>
<td>2.37</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.424</td>
<td>2.29</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.798</td>
<td>2.10</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.729</td>
<td>2.18</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.575</td>
<td>1.93</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.709</td>
<td>2.37</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.667</td>
<td>2.43</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.539</td>
<td>2.45</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.790</td>
<td>1.95</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.809</td>
<td>1.98</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.546</td>
<td>1.78</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.858</td>
<td>2.27</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.854</td>
<td>2.33</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.776</td>
<td>2.29</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.724</td>
<td>1.80</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.741</td>
<td>1.83</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.495</td>
<td>1.64</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.587</td>
<td>2.22</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.560</td>
<td>2.24</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فوق جامعي</td>
<td>0.392</td>
<td>2.14</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

المجموع
ومعرفة دلالة الفروق بين هذه المتوسطات الحسابية تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي.
والتنتيجة كما في الجدول (32):

### جدول (32)

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة ف</th>
<th>متوسط المربعات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>مصدر التباين</th>
<th>المجالات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.055</td>
<td>2.916</td>
<td>1.623</td>
<td>2</td>
<td>بين المجموعات داخل المجموعات</td>
<td>الضغوط المادية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.557</td>
<td>0.557</td>
<td>495</td>
<td>275.554</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.773</td>
<td>0.258</td>
<td>0.084</td>
<td>2</td>
<td>بين المجموعات داخل المجموعات</td>
<td>ضغوط طبيعة المهنة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.324</td>
<td>0.324</td>
<td>495</td>
<td>160.409</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.181</td>
<td>1.715</td>
<td>0.972</td>
<td>2</td>
<td>بين المجموعات داخل المجموعات</td>
<td>ضغوط مواعيد العمل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.567</td>
<td>0.567</td>
<td>495</td>
<td>280.773</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.543</td>
<td>0.611</td>
<td>0.283</td>
<td>2</td>
<td>بين المجموعات داخل المجموعات</td>
<td>ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.463</td>
<td>0.463</td>
<td>495</td>
<td>229.052</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.487</td>
<td>0.721</td>
<td>0.450</td>
<td>2</td>
<td>بين المجموعات داخل المجموعات</td>
<td>ضغوط الإشراف</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.624</td>
<td>0.624</td>
<td>495</td>
<td>309.059</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.734</td>
<td>0.309</td>
<td>0.224</td>
<td>2</td>
<td>بين المجموعات داخل المجموعات</td>
<td>ضغوط الإدارة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.726</td>
<td>0.726</td>
<td>495</td>
<td>359.126</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.437</td>
<td>0.830</td>
<td>0.434</td>
<td>2</td>
<td>بين المجموعات داخل المجموعات</td>
<td>ضغوط زملاء العمل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.524</td>
<td>0.524</td>
<td>495</td>
<td>259.165</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.674</td>
<td>0.395</td>
<td>0.126</td>
<td>2</td>
<td>بين المجموعات داخل المجموعات</td>
<td>المجموع</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.319</td>
<td>0.319</td>
<td>495</td>
<td>158.073</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
يتضح من الجدول (32) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجات الضغوط المهنية أو أي من مجالاته تبعية للمؤهل الدراسي، وهذا يدل على تشابه مستويات الضغوط المهنية بين مختلف المؤهلات الدراسية.

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

والمعرفة 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة الارتباط</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>0.210</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 انخفض مستوى الضغوط المهنية والعكس صحيح.
جدول (34)
معاملات الارتباط بين أبعاد الذكاء الروحي الخمس ومجالات الضغوط المهنية السبعة


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>القدرة على استخدام الراحة في الاندفاع</th>
<th>القدرة على تجربة المشكلات اليومية</th>
<th>القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي</th>
<th>القدرة على التسامي</th>
<th>أبعاد الذكاء الروحي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.004</td>
<td>0.045-26</td>
<td>0.113-0.026</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.923</td>
<td>0.317</td>
<td>0.006</td>
<td>0.011</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.000</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.656</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.201</td>
<td>-0.291</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.120</td>
<td>-0.125</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.007</td>
<td>0.021</td>
<td>0.005</td>
<td>0.006</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.048</td>
<td>0.052-105</td>
<td>0.098</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.280</td>
<td>0.242</td>
<td>0.005</td>
<td>0.029</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.150</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.001</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.080</td>
<td>0.091</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.075</td>
<td>0.042</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.174</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td><strong>( \alpha \leq 0.05 )</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

ويتضمن من الجدول (34) أن كل بعد من أبعاد الذكاء الروحي يرتبط ببعض غموضة ذات دلالة إحصائية عكسية (سالبة) مع كل مجال من مجالات الضغوط المهنية، فيما أكدت النتائج التالية. فأنا يوجد بينها علاقات ارتباطية دالة إحصائيا و هي (القدرة على التسامي مع الضغوط المادية) والقدرة على الاندفاع بسلوك الفضيلة مع الضغوط المادية و صفر توازن العلوم والذكاء الروحي وضغوط الإدارة، والقدرة على بناء علاقات روحانية مزعجة عن الغرغري مع الضغوط المادية و ضغوط الموتى الغموض إدارة و التغيير والنمو المهني وضغوط الإدارة)

99
سادسًا: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل تختلف طبيعة العلاقة بين درجات الذكاء الروحي ودرجات 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغير</th>
<th>مستوى الدلالة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الجنس</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>العمر</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>نوع الوظيفة</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>الخبرة</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>المؤهل</td>
<td>0.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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.
سابعًا: النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: هل توجد فروق دالة إحصائية في درجات الضغوط المهنية بين أفراد عينة الدراسة يعزى إلى اختلاف درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي؟

ولإجابة عن هذا السؤال تم تقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين متنوعة مستوى الذكاء الروحي المنخفض، ومجموعة مستوى الذكاء الروحي المرتفع، وتم 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة ت</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي الذكاء الروحي</th>
<th>المجالات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.398</td>
<td>0.846</td>
<td>0.730</td>
<td>2.66</td>
<td>منخفض</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.765</td>
<td>2.61</td>
<td>مرتفع</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>4.663</td>
<td>0.589</td>
<td>2.47</td>
<td>منخفض</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.522</td>
<td>2.23</td>
<td>مرتفع</td>
</tr>
<tr>
<td>0.078</td>
<td>1.763</td>
<td>0.765</td>
<td>2.19</td>
<td>منخفض</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.741</td>
<td>2.07</td>
<td>مرتفع</td>
</tr>
<tr>
<td>0.067</td>
<td>1.834</td>
<td>0.731</td>
<td>2.46</td>
<td>منخفض</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.618</td>
<td>2.35</td>
<td>مرتفع</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>3.756</td>
<td>0.798</td>
<td>2.08</td>
<td>منخفض</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.760</td>
<td>1.82</td>
<td>مرتفع</td>
</tr>
<tr>
<td>0.038</td>
<td>2.082</td>
<td>0.817</td>
<td>2.38</td>
<td>منخفض</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.877</td>
<td>2.22</td>
<td>مرتفع</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>4.459</td>
<td>0.745</td>
<td>1.95</td>
<td>منخفض</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.671</td>
<td>1.67</td>
<td>مرتفع</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>3.495</td>
<td>0.583</td>
<td>2.31</td>
<td>منخفض</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.531</td>
<td>2.14</td>
<td>مرتفع</td>
</tr>
</tbody>
</table>
يتضح من الجدول (36) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين درجات مجالات الضغوط المهنية والضغط المهنية ككل تعزى إلى اختلاف درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي لصالح مستوى الذكاء المنخفض باستثناء مجال الضغوط المادية وضغط مواعيد العمل وضغط الموانئ 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 وضغط الإشراف وضغط الإدارة وضغط زملاء العمل أعلى لأفراد العينة ذوي مستوى الذكاء الروحي المنخفض من أفراد العينة ذوي الذكاء الروحي المتفاع.

ثامناً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن: ما مدى إسهام درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الروحي في التنبوذ 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 (التنبوذ)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة T</th>
<th>Beta قيمة</th>
<th>B قيمة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>67.526</td>
<td></td>
<td>4.414</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>4.786</td>
<td>0.210</td>
<td>0.136</td>
</tr>
</tbody>
</table>

معامل التحديد = 0.044

ويوضح الجدول (37) وجود دلالة إحصائية لإسهام درجات الذكاء الروحي على درجات الضغوط المهنية، ويوعد ذلك قيمة معامل الارتباط حيث بلغت (–0.210) وهي دالة إحصائية يبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (4.4%) من التباين الحاصل في درجات الضغوط المهنية، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تساهم

102
ولكن يقترب منخفض في التنوب بدرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة، ويتكون طبيعة المعادلة
الانحدارية الدالة على التنبؤ كما يأتي:

المتغير التابع = قيمة الثابت + معامل الانحدار × المتغير المستقل

الضغطوط المهنية = 4.414 – 0.210× درجات الذكاء الروحي

الضغطوط المهنية = 4.204× درجات الذكاء الروحي

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة T</th>
<th>قيمة Beta</th>
<th>قيمة B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>7.824</td>
<td>0.2949</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.102</td>
<td>1.641</td>
<td>0.123</td>
<td>0.233</td>
</tr>
<tr>
<td>0.039</td>
<td>2.067-</td>
<td>0.159-0.278</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.007</td>
<td>2.722-</td>
<td>0.210-0.353</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.830</td>
<td>0.215-</td>
<td>0.018-0.033</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.013</td>
<td>2.491</td>
<td>0.190</td>
<td>0.354</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- معامل التحديد = 0.042
ويتضح هذا الجدول (38) وجود دالّة 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، R square يبين 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 متغير 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):

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدالّة</th>
<th>قيمة T</th>
<th>قيمة Beta</th>
<th>قيمة B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الثابت</td>
<td>13.761</td>
<td>3.847</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على التسامي</td>
<td>0.718</td>
<td>0.052</td>
<td>0.076</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي</td>
<td>0.706</td>
<td>0.028</td>
<td>0.038</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية</td>
<td>3.876</td>
<td>0.292</td>
<td>0.373</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة</td>
<td>1.422</td>
<td>0.117</td>
<td>0.163</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض</td>
<td>0.452</td>
<td>0.034</td>
<td>0.048</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- معامل التحديد = 0.089

ويتضح الجدول (39) وجود دالّة إحصائية لإسهام درجات بعد (القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية) على درجات ضغوط طبيعة العمل، ومن قيمة معامل التحديد R square يبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (8.9)% من التباين الحاصل.
في درجات ضغوط طبيعة العمل، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تساهم 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 معاييد العمل، وكانت النتائج كما في الجدول (40):

الجدول (40)

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة T</th>
<th>Beta قيمة</th>
<th>B قيمة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>8.546</td>
<td>3.264</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>0.925</td>
<td>0.094</td>
<td>0.014</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.850</td>
<td>0.189</td>
<td>0.026</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.005</td>
<td>2.821</td>
<td>0.370</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.377</td>
<td>0.883</td>
<td>0.138</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.680</td>
<td>0.413</td>
<td>0.060</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

- معامل التحديد = 0.035

ويوضح الجدول (40) وجود دلالة إحصائية لإسهام درجات الذكاء الروحي في تفسير معاييد العمل، ومن قيمة R square معامل التحديد يتبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (3.5%) من التباين الحاصل في درجات ضغوط معاييد العمل، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تساهم ولكن بقدر منخفض في التنبؤ بدرجات ضغوط معاييد العمل لدى أفراد العينة.
ومن ثم قامت الباحثة بإجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لدراسة العلاقة السببية بين درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الذكاء الروحى 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 الروحى على درجات ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمتة ت</th>
<th>Beta قيمة</th>
<th>B قيمة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>8.799</td>
<td>3.040</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.238</td>
<td>1.182</td>
<td>0.089</td>
<td>0.154</td>
</tr>
<tr>
<td>0.634</td>
<td>0.476</td>
<td>0.037</td>
<td>0.059</td>
</tr>
<tr>
<td>0.059</td>
<td>1.893</td>
<td>0.148</td>
<td>0.225</td>
</tr>
<tr>
<td>0.254</td>
<td>1.141</td>
<td>0.097</td>
<td>0.161</td>
</tr>
<tr>
<td>0.396</td>
<td>0.849</td>
<td>0.065</td>
<td>0.111</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- معامل التحديد = 0.023

ويوضح الجدول (41) عدم وجود دلالة إحصائية لإشارة أي بعد من أبعاد مقياس الذكاء الروحى على درجات ضغوط الموائمة والتغيير والنمو المهني، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحى 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 الروحى 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة T</th>
<th>Beta قيمة</th>
<th>B قيمة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الثابت</td>
<td>0.000</td>
<td>9.074</td>
<td>3.592</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على التسامي</td>
<td>0.331</td>
<td>-0.973</td>
<td>-0.072</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي</td>
<td>0.907</td>
<td>0.117</td>
<td>0.009</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية</td>
<td>0.005</td>
<td>2.801</td>
<td>-0.216</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة</td>
<td>0.601</td>
<td>0.523</td>
<td>0.044</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض منخفض في التنبؤ بدرجات ضغوط الإشراف لدى أفراد العينة</td>
<td>0.905</td>
<td>0.119</td>
<td>0.009</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- 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 R square معامل التحديد يتبين أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (5.2%) من التباين الحاصل في درجات ضغوط الإشراف، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تهم 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلاله</th>
<th>قيمة ت</th>
<th>Beta قيمة</th>
<th>B قيمة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الثابت</td>
<td>0.000</td>
<td>7.710</td>
<td>3.303</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على التسامي</td>
<td>0.120</td>
<td>-0.116-0.252</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي</td>
<td>0.358</td>
<td>0.071</td>
<td>0.141</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية</td>
<td>0.001</td>
<td>0.261-0.498</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الاندماج بسلوك الفضيلة</td>
<td>0.065</td>
<td>0.155</td>
<td>0.325</td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض منزهة عن الغرض</td>
<td>0.883</td>
<td>0.011</td>
<td>0.024</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- معامل التحديد = 0.043

ويوضح الجدول (43) وجود دالة إحصائية لإسهام درجات بعد القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية على درجات ضغوط الإدارة، ومن قيمة معامل التحديد R square يتضح أن درجات الذكاء الروحي تفسر ما نسبته (4.3) من التباين الحاصل في درجات ضغوط الإدارة، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تساهم 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 أبيض الذكاء الروحي على درجات ضغوط زملاء العمل

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدلالة</th>
<th>قيمة ت</th>
<th>Beta</th>
<th>قيمة B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>10.735</td>
<td>3.810</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.016</td>
<td>2.407</td>
<td>0.175</td>
<td>0.322</td>
</tr>
<tr>
<td>0.821</td>
<td>0.226</td>
<td>0.017</td>
<td>0.029</td>
</tr>
<tr>
<td>0.005</td>
<td>2.842</td>
<td>0.214</td>
<td>0.347</td>
</tr>
<tr>
<td>0.688</td>
<td>0.401</td>
<td>0.033</td>
<td>0.058</td>
</tr>
<tr>
<td>0.140</td>
<td>1.477</td>
<td>0.110</td>
<td>0.198</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الثابت

القدرة على القدرات 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

- معامل التحديد = 0.090

ويوضح الجدول (44) وجود دلالة إحصائية لإساهم درجات أبيض الذكاء الروحي كل من بعد القدرة على التشامسي و بعد القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية على درجات ضغوط زملاء العمل، ومن من حيث معامل التحديد R square نسبته (99%) من التباين الحاصل في درجات ضغوط زملاء العمل، وهذا يعني أن درجات الذكاء الروحي تساهم 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 والضغوط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان، ومدى اختلاف كل منهما باختلاف متغيرات الدراسة المستقلة والمتمثلة 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 توجها 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 والمتمثلة 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 لكل بعد من أبعاده


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 (α ≧ 0.05) 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 (الدفعتين، 2009; Ahmad، 2010)، في حين أنها تختلف مع نتائج دراسات (Corona، 2006؛ أرنوتو، 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
الفرض والممارسات والتعاليم الدينية الإسلامية بينهما عدا تلك التي تفرضها الفروق بين الجنسين والتي نص عليها الكتاب والسنة.


أما فيما يخص مفهوم المهنة فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكاء الروحي بين الإداريين والمهنيين، وتفوق هذه النتيجة 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 الدينية وبالتالي تمتع كل منهما بنفس المستوى من الذكاء الروحي، كما يمكن إرجاع السبب كذلك إلى أن الموظفين بكلا الفئتين قد تلقوا مستوى متماثل من التعاليم الدينية إضافة إلى قيامهم وبشكل يومي بأداء نفس العبادات، إضافة إلى ما يتعلى به المجتمع العماني من صفات روحانية عالية.

كما أشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق دلالة إحصائية بين درجات الذكاء الروحي تعزى لأي من مفاهيم المؤهل الدراسي والخبرة، وتفوق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Fariborsa، 2010) وتختلف مع نتائج دراستي كل من (أرنوتوت، 2007؛ 2010)، وذلك يمكن إرجاع هذه النتيجة لكون المؤهل الدراسي الجامعي لا يتعرض للذكاء الروحي للفرد بشكل مباشر عدد التخصصات التي تتصرف 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 مفاهيم 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، وضغط الموانع والتغيير والنمو المهني، وضغط طبيعة المهنة. في حين كانت مستويات الضغوط المهنية منخفضة في الدرجة الكلية لمقاياس الضغوط المهنية لدى أفراد العينة وكذلك في كل من مجالاته الفرعية: الضغوط الإدارية، وضغط مواعيد العمل، وضغط الإشراف، وضغط زمالة العمل. ويشكل (2) يوضح ذلك:

![차트](chart.png)

- المتوسط الحسابي
  - ضغوط المادية
  - ضغوط الإدارة
  - ضغوط الموانع
  - ضغوط الارصاد
  - ضغوط طبيعة
  - ضغوط الكلية

المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية لكل مجال من مجالاته

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (سولتي، 2000، 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 الأدوار لاحتياجات الموظف، وكذلك لمتطلبات نظام التصنيف الوظيفي في الترقيات، وجود إدارات متلقية لأوضاع الموظفين ومراعية لاحتياجاتهم، إضافة إلى انتهاء فترة العمل عند الساعة الثانية والنصف بعد الظهيرة، 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.
رابعا: 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 دالة (α ≤ 0.05) في كل من مجالات: الضغوط المادية، وضغط الموانئ وتغيير النمو المهني، وضغط الإشراف، وضغط زملاء العمل بين كل من الذكور والإناث عند مستوى دالة (α ≥ 0.05) تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وقد يرجع السبب في ذلك للكميات المتغيرة المادية المرتبطة على الذكور أكثر من الإناث بحكم الحاجة إلى توفير السكن ووسيلة النقل والزواج أو الإنفاق على الأسرة وغيرها، وكذلك فإن الذكور أكثر بحثاً عن الاستقرار الوظيفي لتفادي العيش الكريم لأسرهم وذويهم، كما أنهم أكثر التزاماً نحو زملائهم، وميلون إلى تجنب افتقدات المشردين، مما يزيدهم شعورهم بمستويات من ضغوط في هذه المجالات، رغم اختلاف هذه النتيجة مع دراسة (الهنداوي، 2002؛ حجاج، 2007) إلا أنها تتفق مع دراسة متولى (2000).


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) والتي تشير إلى أن الذين يمارسون (Zhu، et al.، 2006)
الوظائف الإدارية أكثر معاناة من الضغوط المهنية مقارنة بغيرهم من الموظفين، ولعل نظام الأجر والترقيات والحافز في الدوائر الحكومية والتي تراعي المهام الوظيفية للموظفين واحتياجاتهم أحد أسباب هذه النتيجة.

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

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

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

وقد أشارت نتائج السؤال الخامس إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين درجات الذكاء الروحي ودرجات الضغوط المهنية، مما يشير إلى أنه كلما زادت درجة الذكاء الروحي لدى الموظف أنخفضت 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)
ارتباطية سالبة بين الذكاء الروحي والعاطفي من جهة والضغطوط المهنية ومستوى الإنجاز من جهة أخرى.

سادسا: 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 والمتملقة في: الجنس، والعمر، والمهنة، والخبرة، والمؤهل العلمي على طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي وبين الضغوط المهنية، حيث تبين بعد عزل آثر كل متغير من هذه المتغيرات إلى استمرار وجود العلاقة الارتباطية العكسية بين درجات الذكاء الروحي والضغطوط المهنية، وهذا يشير إلى عدم تأثير أي من تلك المتغيرات على العلاقة الأصلية بين درجات الذكاء الروحي والضغطوط المهنية لدى موظفي الدوائر الحكومية بمحافظة مسقط سلطنة عمان.

سابعا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: "هل توجد فروق دالة إحصائياً 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 بإعداد المتوسطات الحسابية واستخدام اختبار (T-Test) للتعرف إلى دالة الفروق الظاهرة في متوسطات الضغوط المهنية بين منخفضي ومرتفعي الذكاء الروحي، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دالالة إحصائية عند مستوى دالالة (α ≤ 0.05) في الرسمة الكلية للضغطوط المهنية وكل من مجالات: ضغوط طبعة العمل، ضغوط الإشراف، وضغطوط الإدارة، وضغطوط زملاء العمل. وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في باقي المجالات، وهذا ما يميز الدراسة الحالية حيث لم تقم أي دراسة سابقة (حسب علم الباحثة واطلاعها) بالمقارنة بين درجات الضغوط المهنية لدى مرتفعي ومنخفضي الذكاء الروحي، وتعزز تلك الفروق نتيجة السؤال السابق والتي تشير إلى وجود علاقة اربطة سالبة بين درجات الذكاء الروحي والضغطوط المهنية، حيث حصل ذوي الذكاء الروحي المرتفع على متوسطات أقل في درجات
الضغط المهنية في حين حصل ذوي الذكاء الروحي المنخفض على متوسط أعلى في الضغوط المهنية. والشكل (3) يوضح الفروق في متوسطات درجات الضغوط المهنية بين مرتفع ومنخفض ذكاء الروحي:

![Diagram showing differences in stress levels between high and low IQ individuals.](image)

الفرق في متوسطات درجات الضغوط المهنية بين مرتفع ومنخفض ذكاء الروحي

ثانياً: 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، وتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Matthews, et al., 2006; Brand, 2007) التي تشير إلى إمكانية التنبؤ بدرجات الضغوط المهنية من خلال معرفة مستوى الذكاء العاطفي والروحي لدى أفراد عينة الدراسة. كما أظهرت النتائج كذلك أن مجال القدرة على استخدام الروحانية في مواجهة المشكلات اليومية هو أكثر مجالات الذكاء الروحي قدرة على التنبؤ بدرجات الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة، وتعمَّل البدائل هذه النتيجة كون القدرة على حل المشكلات اليومية يساعد على خفض الضغوط النفسية بشكل عام.
والضغط المهنئي بشكل خاص كما اظهرت ذلك العديد من الدراسات التي تناولت مجال
الضغط النفسي والمهني.

وبناه على ما نقدم 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 باعتدائها
عدد من المتغيرات المستقلة والمتمثلة في: الجنس والعمر والمهنة والخبرة والمؤهل الدراسي
وهي كذلك متغيرات لم تقم أي من الدراسات السابقة بتناولها مجمعة في دراسة واحدة.

الوصيات:

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

1. التركيز المحاضرات والدورات التدريبية والتنموية للموظفين على تنمية الذكاء الروحي،
والتي من شأنها مساعدة الموظف على الإدراك السليم لفهم الآخرين، كما تتمي لديه القدرة
على فهم عواطف الآخرين، فضلا 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 كتوفر الموارد المادية الضرورية، والحرص على تعزيز العلاقات
الفاعلية بين الموظفين أنفسهم وبين الكادر الإداري من خلال الأنشطة الإضافية.

3. زيادة الاهتمام بتوفر الرعاية اللازمة للموظفين ممن يعانون من الضغوط المهنية أو النفسية
أو الاجتماعية بهدف مساعدته على تخطيها أو التخفيف من آثارها إلى أدنى درجة ممكنة.

البحث المقترحة:

استكملًا 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 والأقتصادية، ومنطقة السكن).

119
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، الرضا الوظيفي).

6. بناء برنامج إرشادي جماعي لتنمية الذكاء الروحي لدى عينات من الموظفين في القطاع العام والخاص.

7. بناء برنامج إرشادي جماعي لتخفيف من آثار الضغوط المهنية لدى عينات من الموظفين في القطاع العام والخاص.
قائمة المراجع

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية
قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

القرآن الكريم سورة الرعد (آية 28).


122


البته، زيد محمد. (1999). الاختراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة. بحث مقدم في ندوة الارشاد النفسي والمهني من أجل نوعية أفضل لحياة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

البحرين: جامعة الخليج العربي.


المنصورة: المكتبة الجامعية.


عمان: دار الحامد للنشر.


124


125


مغربي، عمر عبدالله مصطفی. (2008). الذکاء الانفعالي وعلاقته بالکفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانویة في مدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستیر غير منشورة، جامعة أم القری، المملكة العربية السعودية.

127


الملاحق
ملحق
ملحق (1)

استبانه الدراسة حول الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان

إرشادات
الزملاء والزميلات .........
تحية طيبة، و بعد ،،،

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

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

علما بأن إجابتكم ستعتمل بسرية ولن يسمح لأحد بالإطلاع عليها ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

أرجو قراءة الإستبانه المرفقة بدقة 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 اسمك أو أي شيء يدل على هويتك.

أرجو الإجابة عن جميع الأسئلة دون استثناء.

وأشكر 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 هذا القسم على 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 بأن الباحثة تري تعريفا إجرايا للذكاء الروحي يتمثل في أنه:

"قدرات فطرية يمتلكها الفرد، تساعده على صحته البدني، 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.")

والمرجع منك كتابه أكبر عدد من مظاهر السلوك أو التصرفات والموافقات التي تدل على وجود هذه الأبعاد أو السمات لدى الشخص.

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

141
<table>
<thead>
<tr>
<th>م</th>
<th>مكاره الفعل والATIONS في العادات والعادات الروحية التي تدل على</th>
<th>مكاره الفعل والATIONS في العادات والعادات الروحية التي تدل على</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>القدرة على السقى - مثل (الترفع عن</td>
<td>الصغرى، السمو في التفكير، العمل)</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>القدرة على الدخول في حالات روحانية</td>
<td>عالية من الوعي - مثل (التأمل - أنفسه - الزهد)</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة</td>
<td>المشاكل الروحية - مثل (الصبر - الرضا - القناعة - عدم الضجر من المشاكل)</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة:</td>
<td>مثل (التسامح - العفو - التعبير عن</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>الاعتراف بالجميل - التواضع - إظهار - العطف)</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>القدرة على بناء علاقات روحانية منزية</td>
<td>عن الغرض:</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

المرجع منك إضافة أي عبارات ترى إنها تعبر عن معنى الذكاء الروحي. ➡️
القسم الثالث

الضغوط المهنية ومصادرها

تعليمات:

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

والمراجع紋ك كتابة أكبر عدد من الضغوط التي يمكن أن تواجهك أو تواجه أحد زملائك نتيجة العمل.

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

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

........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
........................................................................................................................................
ملحق (2)
المقياسين في صورتهما الأولية المرسلة إلى لجنة التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

الفاضل الأستاذ الدكتور / ... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته "و بعد

أشرف 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".

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

- مقياس الذكاء الروحي.
- مقياس الضغوط المهنية لدى 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 لتعرف على موضوع الدراسة في الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية على النحو المرفق.

ولنقتني الكبيرة في ما حباكم الله به من علم وخيرة وتميز في البحث العلمي، ولن تكون حضرتكم من العلامات البارزة خبرة واصحابا في هذا المجال، فاسمحوا لي أن أبدأ إلى ساحة علمكم وميدان خبرتكم طامعة في إبداء رأيكم في الصورة الأولية من المقياسين والمرفقة من حيث:
1. ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه بموضوع القياس.
2. صحة صياغة لغة الفقرة.
3. ملاءمة 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 الكريم لملء البيانات الآتية لشخصكم الكريم كونكم أحد المحكمين
لهذين المقيسيين.

| الاسم |
| الدرجة العلمية |
| التخصص |
| الوظيفة |
| جهة العمل |

وإني لأشكر لكم مقدما ما تمنوني إياه من وقتكما الثمين والتكريم بالإطلاع على هذين
المقاسين للحكم عليها بملاحظاتكم ورؤيكم فيها، وإني لعلي ثقة أن رأي حضرتكم سوف يكون
له أكبر الأثر في نجح هذا العمل، وداعية الله العزيز العلي أن يديم عليكم نعمه ظاهرة وباطنه،
وإنا يجعلكم الله نبراسا للعلم وعونا للباحثين.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

الباحثة / فاطمة سالم الغدانية
أبعاد المقايس

أولاً: أبعاد مقياس الذكاء الروحي:

من خلال التعريف الإجرائي للذكاء الروحي والذي تطبق الباحثة دراستها على هديه وهو قدرات فطريه يمتلكها الفرد، تساعدنا على صحوه الضمير، والدخول في حالات من السمو في التفكير لمواجهة وإدارة أحداث الحياة التي يوجهها، والتحكم في أموره وعلاقاته مع ربه، والآخرين وتنظيمهما، 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 الصغراء و يسمو في القول والفعل والتفكير والصرف بما هو أفضل. مثل: يشعر بالراحة عندما يتنقل عمله يشعر بالسعادة عندما يقدم الآخرين على نفسه، يتملك 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 القدرة تمكنه من أن يدخل في حالات التأمل والزهد تجعله يتعرف ويدرك أشياء لم يكن يعرفها أو يعده من قبل، وأن يخطئ بعلقه الموجودة إلى ابتد من ذلك. مثل: يستمتع بتأمل المخلوقات من حوله، يشعر بأن إيمانه مشرق، يستمع لصوت الداخلي الذي يأمره بالخير، لديه إحساس قوي بمشاكل الآخرين، يتأمل في صور الكون المبهجة، يتفقه بما عنه ولا يقارن بما عند الآخرين، يمتلك مهارة اكتساب البصرة في المواقف التي يمر بها...الخ.

3. القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات اليومية: أن يمتلك الفرد القدرة على إدارة الذات الروحاني هناك من إدارة أموره عند وقوعه في مشكلة أو أزمة أو أي موقف غير سار. مثل: يتمتع بسهولة صدر وطول بال في مواجهة الضغوط، عند وقوعه في المشكلة لا يباس من إيجاد الحل، يشق طريقه بصبر وثبات، يأخذ العبرة والعظة من
وقائع وأحداث الحياة، يشعر بالرضاء عن حياته ولو بأقل الفليل، لا يتذمر ولا يحس بالضيق عند مواجهته للمواقف وأحداث الحياة.

القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة: أن يمتلك الفرد قدرة تمكنه من أن يتحلى بسلوك الفضيلة في تعامله مع نفسه والآخرين، وأن يرفع من الصغراء ويسمو بأخلاءه في كل تصرفاته. مثل: يسامح مع اخطأ في حقه، ينسى العذر لزملائه عند الخطأ، يتواضع لمن يفوقه في العلم والخلق، يصدق مع نفسه والآخرين، يبتسم في وجه العدو والصديق، يكون أكثر طفلا عندما يرد على الآخرين، يشعر بصفاء النفس عندما يسامح الآخرين، يقدم شكره وامتنانه لمن يقدم له العون، يبّس سلوكه بالتوافق.

القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض: أن يمتلك الفرد قدرة تمكنه من أن يكون علاقات اجتماعية روحانية مع الآخرين منزه عن الأغراض الدنيا والمصالح الشخصية فيظهر خدمته لآخرين. مثل: أن يكون لديه القدرة على تكوين علاقة طيبة مع أسرته والآخرين، عندما يطلب خدمه من صديقه ليس استغلالا لصداقته، يقدم الخدمة للأخرين بصدق وأمانة، محبته للأيتان لا يزيدها البر ولا ينقصها الجفاء، يقدم أعمال الخير دون انتظار الرد من الآخرين، معرفته بالأيتان ليس من أجل أسباب مادية أو غيرها...

علماً أن الباحثة وزعت الفقرات كالآتي:
وتقترب الباحثة أن يتم تطبيق المتغير في زمن قدره (15) خمسة عشر دقيقة وحسب درجات كل فقرات بوزن متدرج من (1-5) لكل فقرة ويتضمن: مطلقة - نادرة - متواجدة - كثيرا جدًا. وذلك في حالة الفقرات الإيجابية والعكس في حالة الفقرات السلبية ويتكون مقياس الذكاء الروحي من (106) فقرة يحتوي على خمسة أبعاد، مسبقاً بتكلفة الدراسة الخاصة به، علماً أن درجات المقياس تتراوح ما بين (106) إلى (530) درجة.

ثانياً: مجالات مقياس الضغوط المهنية:

وأستقت الباحثة مجموعة من المجالات لقياس الضغوط المهنية لدى العاملين بالدوائر الحكومية من خلال التعريف الإجرائي الذي تتبناه الدراسة وهو: مواقف وأحداث وظروف خارجية تواجه الموظف في بيئته المهنية مما يؤدي إلى توتره المهني والبدني والصحي، وتمثل المجالات فيما يلي:

1. الضغوط المالية: يقصد بها ما يعاني منه الموظف من قصور في الجوائز المادية والاقتصادية وعدم توفير المدة في تسهيل وتوفير أموره الحياتية من عدم مقدراته للدغة احتياجات أسرته، الديون المتراكمة عليه، المشاكل المادية التي تواجهه في حياته اليومية، عدم كفاية الرواتب الشهري، عدم مقدراته على الادخار. وغيرها من مشاكل مادية.

2. ضغوط الدور المهني: يقصد به ما يواجه الموظف من مشاكل أثناء قيامه بمهنته وطبيعة هذه المهنة ومتطلباتها: من غموض الدور عليه، كثرة ما يقله عليه من أعمال، عدم كفاية الوقت في تنفيذ الأعمال الموكلة عليه، الإرهاق الذي يعتني منه أثناء العمل، الدقة المطلوبة منه أثناء العمل...

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...

4. ضغوط الموافقة والتقييم 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.
التقل من دائرة إلى دائرة أخرى في مكان آخر، دخول وسائل التكنولوجية المتقدمة في العمل، كثرة المسؤوليات التي تلقى عليها بسبب الترقية...الخ.

5. ضغوط الإشراف: هي المشاكل التي تواجه الموظف ويكون مصدرها المشرف في العمل مثل: تسلط المشرف وقوته، عدم معرفة المشرف للمشكلات العمل، عدم إعطاء المشرف معلومات كافية للموظفين، عدم حديث في المؤسسة، كثرة مشاجرة الموظفين وخلافاتهم مع المشرف، عدم تقبل المشرف للأراء الجيدة التي يقدمها الموظفين، عدم وضوح تعليمات وآراء المشرف....الخ.

6. ضغوط الإدارة: هي تتعلق بالمشاكل التي تواجه الموظف ويكون مصدرها النظام الإداري في المؤسسة مثل: عدم تقدير الإدارة لما يبذله للموظف 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، الت шагر 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.

وزعت الباحثة البدو كالاتي:

<table>
<thead>
<tr>
<th>توزيع المجالات</th>
<th>المجالات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>الضغوط المادية</td>
</tr>
<tr>
<td>67</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ضغوط الدور المهني</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>51</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ضغوط مواعيد العمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>45</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ضغوط الموانعة والتغيير والنمو المهني</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>62</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ضغوط الإشراف</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>63</td>
<td>5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ضغوط الإدارة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>59</td>
<td>6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ضغوط زمالاء العمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>64</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 مطلق - نادر - متوسط - كثير - كثير جدا وذلك في حالة الامتحانات الإجابية وعكس في حالة الامتحانات السلبية وينبغي مقياس الضغوط المهنية من (67) فقرة يحتوي على سبعة مجالات، مسبقا بالتعليمات الخاصة به، علما أن درجات المقياس تتراوح ما بين (67) إلى (335) درجة.

أولا: التعليمات:

فيما يلي عدد من فقرات مقياس الذكاء الروحي، والمطلوب منك أن تقرا هذه الفقرات جيدا، وتضع دائرة حول الرقم المناسب لك، علما بأنه لا يوجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بدقة، كما لا تختر سوي إجابة واحدة فقط لكل فقرة، ولا تترك أي فقرة دون الإجابة عنه، وإجابتك ستحاكي بالسيرة النامسة ولن يطلع عليها سوى الباحثة لاستخدامها في دراستها فقط.

ثانيا: البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر □ أنثى □
2. العمر ( ) سنة
3. المؤهل العلمي: ..............................................
4. عدد سنوات الخبرة: ..........................................
5. المهنة: ..............................................
<table>
<thead>
<tr>
<th>الفترات</th>
<th>التنتمي</th>
<th>لا تنتمي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اشعر بالراحة حينما أتقن عملي</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>استطيع أن أتحمل نفسى عند الغضب</td>
<td>6</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>يسعدني تقديم الآخرين على نفسي</td>
<td>11</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>أتجاهل أي مشاكل من قبل الآخرين معي</td>
<td>16</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>أعمال الآخرين أفضل مما يعاملونني به</td>
<td>21</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>استفيد مما يقدم لي من نصائح وأراء مفيدة</td>
<td>26</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>لا التفت لما يقال لي من أقوال تسبب لي بعض الضيق</td>
<td>31</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>أفكر في مصلحة من حولي أكثر من تفكيري في مصلحتي الشخصية</td>
<td>36</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>أحسن الظن بالآخرين في تصرفاتهم نحوى</td>
<td>41</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>اخذ نفسى بعيدا عن الشبهات</td>
<td>46</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>احدد أولوياتي و أبدا بما هو أهم</td>
<td>51</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>لا أتنازل عن الأصول في التعامل</td>
<td>56</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>أحسب نفسى بعد كل تصرف</td>
<td>61</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>أثر الآخرين على نفسي</td>
<td>66</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>لا أتحدث في الأشياء التافهة</td>
<td>71</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>افترض في زملائي حسن النية عندما يخطئون في حقي</td>
<td>76</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>لا أكره من يسيء لي فلك إنسان معرض للخطأ</td>
<td>81</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>اخلص النية في عملي</td>
<td>86</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>رقم</td>
<td>الجملة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>--------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>أحرص على مراعاة مشاعر الآخرين</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>أتعامل مع الآخرين بصورة راقية</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>من الضروري أن أقدم أفضل ما لدي في العمل</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>استمتع بتأمل المخلوقات من حولي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>استمتع بصوتي الداخلي الذي يأمرني بما هو خير</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>أشعر بأن أيامي مشرقة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>أتعامل مع الآخرين بذهن صافي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>ازده مطاعم الحياة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>انظر إلى ما أملك لا ما يملك الآخرين</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>لدي وعي بكل من حولي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>اشعر بجمال كل شيء حولي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>أحس بان الكون خلق بقدرة عظيمة ورائعة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>لدي إحساس قوي بمشاكل الآخرين</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>من السهل أن أدرك بوعي مشاعر الآخرين</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>امتلك مهارة اكتساب البصيرة في المواقف التي أمر بها</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>أتأمل في صور الكون المبهجة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>أتأمل و أفكر جيدا قبل اتخاذ القرارات المصرية</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>أشعر وكأن الطبيعة خلقت من أجل أن نشعر بعظمة الله</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>لدي مهارة روحية في جذب الآخرين نحوي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>أرى الأشياء من جانبها المبهج دون النظر للجانب السيء</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>الرقم</td>
<td>الجملة</td>
<td>الرمز</td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td>--------------------------------------------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>أتُثمَّنَ عَظْمَةَ الْخَالِقِ فِي شَرْقٍ وَغَرْفَبِ</td>
<td>87</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>أَحْبَبْ مُشَااهِدَةَ الْطَبْيَةِ كَثِيرًا</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>أَشْعَرْ أَنْ كِثَّرَ مِنَ الْمَخْلُوَاتِ تَتَمْعُ بِجَمَالِ</td>
<td>95</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>رَأَعَةٌ</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>هَكَذَا كَثِيرُ مِنَ الْأَشْيَاءِ حَولِيَّةُ تَسْتَحْقَقُ التَّأْمِلِ</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>هَنِئَمَا أَتَأْمِلُ مَا حَولِيَّةُ أَشْعَرُ بِالرَّوْعَةَ</td>
<td>101</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>والجَمَالُ</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>أَفْكَرْ كَثِيرًا فِي إِبِادَةِ الْكُونِ مِنْ حَولَا</td>
<td>103</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>أَحْبَبِ الْجِلْوَسِ بِعَفْرُودِ وَأَتَأْمِلُ حِيَاتِي</td>
<td>105</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>عِنْدَماً أَتَأْمِلُ الْكُونُ أَنْسِى مِنْ حَولِيَّة</td>
<td>106</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>أَتَمَّعْ بَسَعَةَ صَدرِيَّةٍ فِي مَوَاجِهةِ الْضُّغْوَطِ</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>أَوَافِهُ الْمَشَكَّالَاتِ دُونَ يَأَسِ</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>أَشْقُ طَرْقِيَّةٍ بَصِيرٍ وَثَيَّةٌ</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>امْتَلَكَ الْحِكْمَةُ فِي إِداْرَةٍ أمْوَارِ</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>أَنْقُلَ فِي أَنْ أَيَّ مَشَكَّلَةٍ تَواَجِهِنِي سَوَفَ</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>يُكُونُ لِهَا حَلاً</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>يَضْيِقَ صَدْرِيَّةٍ عِنْدَا أَوَافِهُ أحَيَّ مَوْقِفٍ</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>صَعْبٍ</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>اخْرِجْ مِنَ الْأَزْمَةِ بِقَوْةٍ وَنَفْسٍ رَاضِيةٍ</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>أَيْ عَنْاءٌ يُزْيدُ إِيمَانِيَّ بِأَنْ هَذَا قَوْةٌ عَظِيمَةٌ</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>تَحْرِسْنِي</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>إِذَا نَفَسْ شَيْ ما امْلَكَ أَقْلِ ذُهْبَ الْقَلِيلِ و</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>بَقَى الْكِثِّيرُ</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>أَشْعَرْ بِأَنْ هَذَا قَوْةٌ نَفْقٍ بِجَانِبِيَّ فِي كَلِ</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>أَفْعَالٍ</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>أَشْعَرْ بِالرَّضَا عِنْدَا حَيَانِي وَلَوْ بِأَقْلِ التَّقَلِيلِ</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td></td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>نص الجملة</td>
<td>رقم الجملة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------</td>
<td>------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>من السهل أن أفهم الآخرين</td>
<td>58</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أحس بقوة إيماني حينما أواجه أي مشكلة</td>
<td>63</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>استطيع أن أفرق بين مشاكلتي الخاصة وعلاقاتني بالناس</td>
<td>68</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بأن الله يبارك في رزقي</td>
<td>73</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر أن صبري على المتاعت يؤكد سلامتي وانسانيتي</td>
<td>78</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بالرضاء عن حياتي</td>
<td>83</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتسامح مع من اخطأ في حقي</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>النمس العذر لزملائي عند الخطأ</td>
<td>9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أقدم شكري و امتتناني لمن يقدم لي العون</td>
<td>14</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>احترم الكبير و أعطف على الصغير</td>
<td>19</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتواضع لمن يفوقني علمًا و خلقًا</td>
<td>24</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أسعد بإظهار حبتي لأسرتي</td>
<td>29</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أصدق مع نفسي و الآخرين</td>
<td>34</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ابتسم في وجه الصديق و العدو</td>
<td>39</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أحسن لمن أساء لي</td>
<td>44</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أكون أكثر لطفًا عندما أرد على الآخرين</td>
<td>49</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بصفاء النفس عند ما أسامح أحدا</td>
<td>54</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعطي اهتمامي لكل من يحتاج لي</td>
<td>59</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يسعدني أن أكون شخصًا ملتزمًا و منفتحًا</td>
<td>64</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتمنى بالتواضع في سلوك</td>
<td>69</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بالامتنان مع من حوالي</td>
<td>74</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتعاطف مع من حوالي</td>
<td>79</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتعامل بشفافية مع الآخرين</td>
<td>84</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
| القيمة | علل أخرى
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>88</td>
<td>أشعر أن عقلي مهينًا لعمل الخير</td>
</tr>
<tr>
<td>92</td>
<td>اعترف بأخطائي بسهولة</td>
</tr>
<tr>
<td>96</td>
<td>أتذكر على عيوبي و أسعى إلى تغيرها</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>يصفني الآخرون بأنني ملائك في صور إنسان</td>
</tr>
<tr>
<td>102</td>
<td>نكران الجميل صفة غير إنسانية</td>
</tr>
<tr>
<td>104</td>
<td>أذكر الشيء الجميلة في من حولي ولا أتذكر مساوئهم</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>لدي القدرة على تكوين علاقة طيبة مع أسرتي</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>علاقتي مع الآخرين بعيدة عن المحسوبة</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>علاقاتي مع زملائي في إطار تطوير العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>لدي الإحساس بروح الفريق</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>أحسن إلى الآخرين دون غاية أو مصلحة</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>تبتسم علاقاتي بالآخرين بشفافية ووضوح</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>أقدم الخدمات للآخرين بكل صدق أمامه</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>مبكي للآخرين لا يزدهر البر ولا ينقصها الجفاء</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>عمل الخير دون انتظار الرد من الآخرين</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>علاقاتي مع الآخرين قائمة على الاحترام والتقدير</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>علاقاتي الإنسانية ليست سلعا تباع وتشتري</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>علاقاتي مع من حولي لا يمكن أن تقدر بالمال</td>
</tr>
<tr>
<td>65</td>
<td>أسعى لمشاركة الآخرين في أفراحهم وأتراحهم</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
<td>أحب استغلال أصدقاءي في موضوعات شخصية</td>
</tr>
</tbody>
</table>

156
<p>| | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>75</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>استغلال أصدقائي في قضاء بعض الأمور ليس عيبا</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>80</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>من الضروري أن أتلقى مقابلًا خدماتي للآخرين</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>85</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>أسعى لمساعدة الناس</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>89</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>أجد المتنة في مساعدة من حولي</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>93</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>اهتم بطلب مساعدتي</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>97</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>أحرص دائمًا على محاولة أصدقائي في المناسبات المختلفة</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

الجدول النهائي لإكمال الحكم على مقياس الذكاء الروحي

<table>
<thead>
<tr>
<th>عامل</th>
<th>درجة الحكم والتعديل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مناسب</td>
<td>غير مناسب</td>
</tr>
<tr>
<td>الصيغة اللغوية</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>التعليمات</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>الأوزان</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>مستوى السهولة والصعوبة</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>طول المقياس</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>توزيع الفقرات</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>مقاييس الفرعية</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>زمن المقياس</td>
<td>8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

157
رابعا: التعليمات

فيما يلي عدد من فقرات مقياس الضغوط المهنية، والمطلوب منك أن تقري هذه الفقرات جيدا، وتضع دائرة حول الرقم المناسب لك، علما 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 ستحافظ بالسرية التامة ولن يطلع عليها سوى الباحثة لاستخدامها في دراستها فقط.

خامسا: فقرات مقياس الضغوط المهنية

<table>
<thead>
<tr>
<th>الاسم</th>
<th>رقم معين</th>
<th>رقم معين</th>
<th>رقم معين</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>داخل لا يلبي احتياجات أسرتي</td>
<td>10</td>
<td>15</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>تحاصرني المشكلات المادية اليومية</td>
<td>25</td>
<td>30</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>من الصعب أن أحن أن يخرج من المال</td>
<td>40</td>
<td>45</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>داخل يكفيني بدرجة كبيرة</td>
<td>55</td>
<td>60</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>يحقق لي دخلي كثيرا من جوانب الراحة، الاستمتاع بالحياة</td>
<td>70</td>
<td>75</td>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر أن دخلي أقل من كثير من الناس</td>
<td>85</td>
<td>90</td>
<td>95</td>
</tr>
<tr>
<td>داخل يحقق حياة ضخمة لأسرتي</td>
<td>100</td>
<td>105</td>
<td>110</td>
</tr>
<tr>
<td>من أحلامي أن أحصل على هذا الدخل</td>
<td>115</td>
<td>120</td>
<td>125</td>
</tr>
<tr>
<td>من الصعب أن يكون للأسماك بعض من المال لشراء ما تحتاجه</td>
<td>130</td>
<td>135</td>
<td>140</td>
</tr>
<tr>
<td>يصعب على أن أوفي بالأعمال المادية الخاصة</td>
<td>145</td>
<td>150</td>
<td>155</td>
</tr>
<tr>
<td>أعاني من مشاكل مادية</td>
<td>160</td>
<td>165</td>
<td>170</td>
</tr>
<tr>
<td>أعاني من مشاكل مادية</td>
<td>175</td>
<td>180</td>
<td>185</td>
</tr>
<tr>
<td>أعاني من مشاكل مادية</td>
<td>190</td>
<td>195</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>مسؤولتي في عمل غير واضحة</td>
<td>205</td>
<td>210</td>
<td>215</td>
</tr>
<tr>
<td>التعبير عن مشكلة عمل شاق</td>
<td>عدد الأشخاص</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------</td>
<td>-------------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ينغي علي عاتقتي عمل شاق</td>
<td>9</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعاني من عدم الاهتمام بما أعمل</td>
<td>16</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عملي لا يرتفع إلى مستوى الأعمال المهمة</td>
<td>23</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أجد صعوبة في إنهاء ما كلفت به من الأعمال</td>
<td>30</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عملي يحتاج إلى الدقة و السرعة</td>
<td>37</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعاني من التقصير في وجوبي الأسرية بسبب العمل</td>
<td>44</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بالتشثير في إداء عمل</td>
<td>51</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعاني من تغيير مواعيد عملي من وقت لآخر</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مواعيد عملي غير مناسبة</td>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أجد المشقة في الالتزام بمواعيد العمل</td>
<td>17</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عمل لوقت طويل</td>
<td>24</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يعمل في أوقات متقطعة</td>
<td>31</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعاني من العمل المستمر طوال اليوم</td>
<td>38</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أوقاتي مضغوطة في العمل</td>
<td>45</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عمل في مجال غير تخصصي</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>قدراتي أعلى من القدرات المطلوبة في العمل</td>
<td>11</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر إن لم أتقدم خطوة في عملي</td>
<td>18</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عدم العدالة تشعرني بصعوبة الترقى</td>
<td>25</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>بسبب ترقتي كثرة المسؤوليات التي تلقى علي عاتقتي</td>
<td>32</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يلقيني دخول وسائل التكنولوجية المتقدمة في العمل</td>
<td>39</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعاني بعد العمل عن مكان الإقامة أو السكن</td>
<td>46</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعاني من كثرة التنقل من عمل لأخر</td>
<td>52</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بعدم الأمان في عملي داخل المؤسسة التي أعمل بها</td>
<td>57</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>محور</td>
<td>ملاحظات</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>----------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. أداءي متميز ولم أحظى بالترقية في العمل</td>
<td>62 10</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. يغير المشرف من تعليمه</td>
<td>5 1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. المشرف لا يثق في عملى</td>
<td>12 2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. يتعامل المشرف معى بطريقة غير كافية</td>
<td>19 3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. المشرف غير مؤهل لهذا العمل</td>
<td>26 4</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. أعاني من عدم وضوح تعليمات المشرفين</td>
<td>33 5</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. يكلفني المشرف بأعمال كثيرة فوق طاقتي</td>
<td>40 6</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. أعاني من اتهامات المشرفين</td>
<td>47 7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. متابعة المشرف لي باستمرار يزيد من قلقى</td>
<td>53 8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. يعوق المشرف ترقتي</td>
<td>58 9</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11. يرفض المشرف أرائي الجديدة في العمل</td>
<td>63 10</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12. أشعر أن الإدارة لا تقديرني</td>
<td>6 1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13. تتسم أهداف المؤسسة التي اعمل بها بالغموض</td>
<td>13 2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14. تتلقى الأوامر دون أن نشارك في اتخاذها</td>
<td>20 3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15. أعاني من عدم عدالة الإدارة التي اعمل بها</td>
<td>27 4</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16. أشعر بالظلم من كثرة الجزاءات</td>
<td>34 5</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17. لا تنظر الإدارة بالمشاكل التي تعاني منها</td>
<td>40 6</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18. إذن جهد كبير ولا أقدر عليه</td>
<td>48 7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19. يصعب علي أن الفعلي برواسى في العمل</td>
<td>54 8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20. أشعر بالظلم عند توزيع الحوافز</td>
<td>59 9</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21. أعاني من زملائي في العمل</td>
<td>7 1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22. هناك تفرقة في المعاملة بيني وبين زملائي</td>
<td>14 2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------------------</td>
<td>----</td>
<td>----</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اعمل مع مجموعة مفكرة في العمل</td>
<td>28</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أجد أن زملائي في العمل أكثر نفاذا وربا.</td>
<td>35</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لدى زملائي مشاعر عدائية نحوني</td>
<td>42</td>
<td>6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بعدم إخلاص زملائي في العمل</td>
<td>49</td>
<td>7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعاني من المشاعر السلبية بيني وبين زملائي</td>
<td>55</td>
<td>8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتشاجر مع زملائي في العمل</td>
<td>60</td>
<td>9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يوجد عدم مساواة بين الزملاء في العمل</td>
<td>64</td>
<td>10</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

الجدول النهائي لأكمال الحكم على مقياس الضغوط المهنية

<table>
<thead>
<tr>
<th>مقياس المقياس</th>
<th>مناسب</th>
<th>غير مناسب</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الصيغة اللغوية</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>التعليمات</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>الأوزان</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مستوى السهولة والصعوبة</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>طول المقياس</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>توزيع الفقرات</td>
<td>6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المقاييس الفرعية</td>
<td>7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>زمن المقياس</td>
<td>8</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ملاحظات (3)
قائمة أسماء المحكمين لمقياس الذكاء الروحي و مقياس الضعف المهني

<table>
<thead>
<tr>
<th>مكان العمل</th>
<th>تخصص</th>
<th>الاسم</th>
<th>م</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جامعة نزوي</td>
<td>تربية خاصة</td>
<td>أ.د. عبد الرزاق فاضل القسيسي</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الخدمة الاجتماعية باسوان - جامعة جنوب الوادي</td>
<td>علم نفس</td>
<td>أ.د. مثير سليم أحمد المعروف</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة السلطان قابوس</td>
<td>إرشاد نفسي</td>
<td>أ.د. صبحي عبداللطيف</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة السلطان قابوس</td>
<td>مباحث البحث والتقويم</td>
<td>د. علي محمد إبراهيم</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة السلطان قابوس</td>
<td>قياس وتوجيه</td>
<td>د. حسين بن علي بن طالب الخروصي</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة نزوي</td>
<td>تربية إسلامية</td>
<td>د. محمد محمد العاصي</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة السلطان قابوس</td>
<td>الطب السلوكى</td>
<td>د. مروان محمد وجدي الشربتي</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة نزوي</td>
<td>إرشاد و توجيه</td>
<td>د. باسم الدحاشة</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة صحار</td>
<td>إرشاد و توجيه</td>
<td>د. عودة المجالي</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة السلطان قابوس</td>
<td>إرشاد نفسي و تربيي</td>
<td>د. عبد الفتاح محمد الخواجة</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>وزارة التنمية الاجتماعية</td>
<td>علم نفس اكليتكي</td>
<td>د. طيفور</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة نزوي</td>
<td>علم نفس / أرشاد و توجيه</td>
<td>د. عواطف عبد المجيد السامرائي</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>جامعة نزوي</td>
<td>تربية الطفل</td>
<td>د.أمل محمد محمد بدوى</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>وزارة التربية والتعليم</td>
<td>علم نفس</td>
<td>أ. زهور عبد الرضا جمعه اللواتية</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>وزارة التربية والتعليم</td>
<td>علم نفس تربوي</td>
<td>أ. وداد عبد الله جمعه البحراياني</td>
<td>15</td>
</tr>
</tbody>
</table>
ملحق (4)
تقديرات المحكمين بالنسبة لفقرات مقياس الذکاء الروحي

<table>
<thead>
<tr>
<th>النسبة ب% المجموع</th>
<th>درجات موافقة المحكمين</th>
<th>مسلسل الفقرة</th>
<th>البعد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>86</td>
<td>13</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>86</td>
<td>13</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>66</td>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>86</td>
<td>13</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

163
<table>
<thead>
<tr>
<th>بعد</th>
<th>البعد الثاني</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>86</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>86</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
</tr>
</tbody>
</table>

164
| 100 | 15 | 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 | 0 | 1 | 23 |
| 93  | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 |
| 93  | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 |

البعد
الثالث

| 100 | 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
|-----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 100 | 15 | 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 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 93  | 14 | 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 | 5 |
| 93  | 14 | 1 | 1 | 1 | 0 | 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 | 7 |
| 100 | 15 | 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 | 9 |
| 100 | 15 | 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 | 0 | 1 | 11|
| 80  | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 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 | 13|
| 93  | 14 | 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 | 0 | 1 | 1 | 1 | 15|
| 100 | 15 | 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 | 0 | 1 | 1 | 1 | 17|
| 100 | 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

165
<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد</th>
<th>البحث</th>
<th>الاسم</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

البعد الرابع

البعد
الخامس

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرقم</th>
<th>السهم الأول</th>
<th>السهم الثاني</th>
<th>السهم الثالث</th>
<th>السهم الرابع</th>
<th>السهم الخامس</th>
<th>الرصيد</th>
<th>الوارد</th>
<th>المدين</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>01</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>01</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>01</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>01</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>01</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الرصيد النهائي: 20
<table>
<thead>
<tr>
<th>الفقرات التي تم حذفها</th>
<th>م</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>القدرة على التسامح</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتجاهل أي مشاكل من قبل الآخرين معني</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>استفيد مما يقدم لي من نصائح وأراء مفيدة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أفكر في مصلحة من حولي أكثر من تفكيري في مصلحتي الشخصية</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أحمد أولوياتي وأبدا بما هو أهم</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لا أتنازل عن الأصول في التعامل</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أحسب نفسي بعد كل تصرف</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أثر الآخرين على نفسي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الدخول في حالات روحاوية عالية من الوعي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>استمع لصوتي الداخلي الذي يأمريني بما هو خير</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أزهد مطاعم الحياة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لدي وعي بكل من حولي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتأمل وأفكر جيدا قبل اتخاذ القرارات المصرية</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لدي مهارة روحية في جذب الآخرين نحوني</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أرى الأشياء من جانبي المبهج دون النظر للجانب السيئ</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتأمل عظمة الخلق في شروق وغروب الشمس</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أحب مشاهدة الطبيعة كثيرا</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أفكر كثيرا في إبداع الكون من حولنا</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أحب الجلوس بمفردي وأتأمل حياتي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عندما أتأمل الكون أنسى من حولي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يضيق صدري عندما أواجه أي موقف صعب</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>من السهل أن أفهم الآخرين</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بأن الله يبارك في رزقي</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>أتوضع لمن يفوقني علمًا وخلقا</td>
</tr>
<tr>
<td>ابتسام في وجه الصديق والعدو</td>
</tr>
<tr>
<td>أكون أكثر لطفاً عندما أرد على الآخرين</td>
</tr>
<tr>
<td>أتعامل بشفافية مع الآخرين</td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر أن عقلني مهينا لعمل الخير</td>
</tr>
<tr>
<td>اعترف بأخطائي بسهولة</td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر على عيوبنا وسعي إلى تغيرها</td>
</tr>
<tr>
<td>يصفني الآخرين بأنني ملاك في صور إنسان</td>
</tr>
<tr>
<td>أذكر الأشياء الجميلة في من حولي ولا أتذكر مساوئهم</td>
</tr>
<tr>
<td>محبتي للآخرين لا يزدهر البر ولا ينقصها الجفاء</td>
</tr>
<tr>
<td>علاقاتي الإنسانية ليست سلطاً تباع وتشترى</td>
</tr>
<tr>
<td>علاقاتي مع من حولي لا يمكن أن تقدر بالمال</td>
</tr>
<tr>
<td>أحب استغلال أصدقائي في موضوعات شخصية</td>
</tr>
<tr>
<td>استغلال أصدقائي في قضاء بعض الأمور ليس عيبا</td>
</tr>
<tr>
<td>من الضروري أن ألتقي مقابلًا لخدماتي للآخرين</td>
</tr>
</tbody>
</table>

169
<table>
<thead>
<tr>
<th>القدرة على التسامي</th>
<th>الفقرات قبل التعديل</th>
<th>الفقرات بعد التعديل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا التفت لما يقال لي من أقوال تسبب لي بعض الضيق</td>
<td>أتجاهل الأقوال التي تسبب لي بعض الضيق</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ابتعد عن الشبهات</td>
<td>ابتعد عن الشبهات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لا أتحدث في الأشياء التافهة</td>
<td>أحرص على أن أتحدث في الأشياء التافهة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لا أكره من يسب لي فكك إنسان معرض للخطأ</td>
<td>أحاول أن لا أكره من يسب لي فكك إنسان معرض للخطأ</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتعامل مع الآخرين بصورة راقية</td>
<td>أتعامل مع الآخرين على حسب معاملتهم لي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>احرص على أن أقدم أفضل ما لدي في العمل</td>
<td>احرص على أن أقدم أفضل ما لدي في العمل</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الدخول في حالات روحانية عالية من الوعي</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>انظر إلى ما املك و ليس إلى ما يملك الآخرون</td>
<td>انظر إلى ما املك و ليس إلى ما يملك الآخرون</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>امتلك مهارة التبصير في المواقف التي أمر بها</td>
<td>امتلك مهارة اكتساب البصرة في المواقف التي أمر بها</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشاكل</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أي مشكلة تواجهني يزيد إيماني بان هناك قوة عظيمة تحرسني</td>
<td>أي عناو يزيد إيماني بان هناك قوة عظيمة تحرسني</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اشعر بالإرادة عن حياتي</td>
<td>اشعر بالإرادة عن حياتي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أحسن لمن أساء لي من الصعب أن أحسن لمن أساء لي</td>
<td>أحسن لمن أساء لي من الصعب أن أحسن لمن أساء لي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>القدرة على بناء علاقات روحانية منزهة عن الغرض</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لدي القدرة على تكوين علاقة طيبة مع أسرتي</td>
<td>تقديم علاقات مع الأسرة بالطيب والتعاون</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اسعى لمشاركة الآخرين في أفراحهم وتراثهم</td>
<td>أحد صعوبة لمشاركة الأشخاص في أفراحهم وتراثهم</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
## ملحق (6)

تقديرات المحكمين بالنسبة لفقرات مقياس الضغوط المهنية

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجمع</th>
<th>درجات موافقة المحكمين</th>
<th>مسلسل الفقرات</th>
<th>المجال</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>86</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>10</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>11</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>12</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>13</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>86</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>----</td>
<td>----</td>
<td>----</td>
<td>----</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>14</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

البعد
الثالث
الرابع
البعد
البعد

172
<table>
<thead>
<tr>
<th>93</th>
<th>93</th>
<th>93</th>
<th>86</th>
<th>93</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>14</td>
<td>14</td>
<td>14</td>
<td>13</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>93</th>
<th>100</th>
<th>93</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>14</td>
<td>15</td>
<td>14</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>93</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>93</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
<th>100</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>173</th>
<th>10</th>
<th>9</th>
<th>8</th>
<th>7</th>
<th>6</th>
<th>5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>173</th>
<th>10</th>
<th>9</th>
<th>8</th>
<th>7</th>
<th>6</th>
<th>5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>173</th>
<th>10</th>
<th>9</th>
<th>8</th>
<th>7</th>
<th>6</th>
<th>5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>-----</td>
<td>----</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>12</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>
ملحق (7)

الفقرات التي جرى حذفها وال الفقرات التي تم تعديلها لمقياس الضغوط المهنية

<table>
<thead>
<tr>
<th>الم</th>
<th>الفقرات التي تم حذفها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>دخلي يحقق حياة مرتفعة لأسرتي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>من أحلامي أن أحصل على هذا الدخل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>يصعب علي أن أوفي بالتزاماتي المادية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>أعاني من مشكلات مادية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>دخلي الشهري غير كافى</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>أعاني من كثرة الديون</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ضغوط طبيعة المهنة

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>أعاني من عدم الاهتمام بما أعمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ضغوط الموانعة والتغيير والنمو المهني</td>
<td>يقلنني دخول وسایل التكنولوجية المتقدمة في العمل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>اشعر بعدم الأمان في عملي داخل المؤسسة التي اعمل بها</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>أدائي متميز ولم أحظي بالترقية في عملي</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ضغوط الإشراف

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>متابعة المشرف لي باستمرار يزيد من قلقى</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>يعوق المشرف ترقتي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>يرفض المشرف أرائى الجديدة في العمل</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ضغوط الإدارة

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ابذل جهد كبير ولا أقدر عليه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>اشعر بالظلم عند توزيع الحوافز</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ضغوط زملاء العمل

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>أعاني من زملائي في العمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>هناك ترقبة في المعاملة بيني وبين زملائي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>يوجد عدم مساواة بين الزملاء في العمل</td>
</tr>
</tbody>
</table>
القضايا التي جرى تعديلها يعد إطلاع لجنة التحكيم عليها

<table>
<thead>
<tr>
<th>القضايا قبل التعديل</th>
<th>القضايا بعد التعديل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>ضغط المادية</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يكشفني دخل مدرة كبيرة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بأنني غير قادر على توفير بعض من المال لشراء ما احتاج</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ضغط طبيعة المهمة</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عملي لا يرتقي إلى مستوى الأعمال المهمة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عملي يحتاج إلى الدقة وسرعة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ضغط مواعيد العمل</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مواعيد عملي غير مناسبة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعياني من ضغط الوقت في عملي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ضغط المواءمة والتغيير والنمو المهني</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر أن قدراتي أعلى من القدرات المطلوبة في العمل</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر أنني أترقى في عملي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عدم العدالة تشعرني بصعوبة الترقي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بانتظام المسؤوليات المتطلبة على عائلي بعد الترقيات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ضغط الإشراف</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعياني من تعامل المشرف بطريقة غير لائقة</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المشرف لا يسعى إلى عملي</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ضغط الإدارة</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أتلقى الأوامر دون أن أشارك في اتخاذها</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لا تهتم الإدارة بالمشكلات التي أعاني منها</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ضغط زملاء العمل</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أعمل مع مجموعة مفككة في العمل</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بعدم إخلاص زملائي في العمل</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
المقياسين في صورتهما النهائية

استطلاع رأي...

الإخوة والأخوات ...

تحية طيبة و بعد ..

أتوجه إلى حضرتكم بهذه الاستبانة، برجاء التكرم منحنا من وقتك الثمين بقراءتها بدقة وعناية

وموضوعية مع الإجابة عنها.

الجنس: 
ذكر
 أنثى

السن:

المؤهل:

الوظيفة:

سنوات الخبرة:

جهة العمل:

التعليمات:

فيما يلي عدد من القواعد والمطلوب قراءة كل فقرة جيدًا، ووضع علامة (✓) تحت البديل الذي توافق عليه أمام كل فقرة، عالما بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بدقة، كما لا تختير سوى إجابة واحدة فقط لكل فقرة، والرجاء لا تترك أي فقرة دون الإجابة عنه.
<table>
<thead>
<tr>
<th>الفقرات</th>
<th>م</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>أشعر بالراحة حينما أتقن عملي</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>استمتع بتأمل المخلوقات من حولي</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>أتمتع بسعة صدر في مواجهة الضغوط</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>أتسامح مع من اخطأ في حقي</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>تنسي علاقتي مع الأسرة بالطيب والتعاون</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>أستطيع أن أكمل نفسي عند الغضب</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بأن أيامي مشرقة</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>أواجه المشكلات دون يأس</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>التمس العذر لزملائي عند الخطأ</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>علاقتي مع الآخرين بعيدة عن المحسوبة</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>يساعني تقديم الآخرين على نفسي</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>أتعامل مع الآخرين بذهن صافي</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>أشق طريقي بصبر وثبات</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>أقدم شكري وامتناني لمن يقدم لي العون</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>المحتوى</td>
<td>رقم الصفحة</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------------</td>
</tr>
<tr>
<td>علاقاتي مع زملائي في إطار تطوير العمل</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>أعامل الآخرين أفضل مما يعاملونني</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>انظر إلى ما أملك وليس إلى ما يملكه الآخرون</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>امتلك الحكمة في إدارة أموري</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>احترم الكبير واعطى على الصغير</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>لدي الإحساس بروح الفريق</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>أتجاهل الأقوال التي تسبب لي بعض الضيق</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>كل شيء من حولي جميلٌ</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>أثق في أن كثيرا من المشاكل التي تواجهني سوف يكون لها حل</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>اسعد بإظهار حبي لأسرتي</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>أحسن إلى الآخرين دون غاية أو مصلحة</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>أحسن الظن بالآخرين في تصرفاتهم</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>أحصى بن الكون خلق بقدرة عظيمة ورائعة</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>اخرج من الأزمة بقوة و راضية</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>اتسم بالصدق مع نفسي</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>نتسم علاقتي بالآخرين بالشفافية والوضوح</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>ابتعد عن الشبهات</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>لدي إحساس بمشاكل الآخرين</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>أي مشكلة تواجهني يزيد إيماني بقوة الله العظيمة تحرسني ....</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>من الصعب أن أحسن لمن أساء لي</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>أقدم الخدمات للآخرين بكل صدق و أمانه</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>احرص على أن ألا أتحدث في الأشياء التافهة</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>من السهل أن أدرك بوعي مشاعر الآخرين</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>إذا نقص شيء مما املك أقول ذهب القليل و بقي الكثير</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>أشعر بصفاء النفس عندما أساح أحد</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>اعمل الخير دون انتظار الرد من الآخرين</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>افترض في زمانتي حسن النية عندما يخطئون في حقي</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>امتلك مهارة التبصّر في المواقف التي أمر بها</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>أشعر بأن قوة الله تتفق بجانبي في أفعال الخير</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>أعطي اهتمامي لمن يحتاج لي</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>علاقاتي مع الآخرين قائمة على الاحترام والتقدير</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>أحاول أن لا اكره من يسعى لي فكل إنسان معرض للخطأ .......</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>أتطلع في صور الكون المبهجة</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>أشعر بالرضا عن حياتي ولو بقليل</td>
</tr>
<tr>
<td>49</td>
<td>يسعدني أن أكون شخصا ملتزما ومتفانيا</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>أجد صعوبة لمشاركة الآخرين في أفراحهم وأحزانهم</td>
</tr>
<tr>
<td>51</td>
<td>أخلص النية في عملي ما استطعت</td>
</tr>
<tr>
<td>52</td>
<td>أشعر وكأن الطبيعة خلقت من أجل أن أشعر بعظمت الله</td>
</tr>
<tr>
<td>53</td>
<td>أحس بقوة إيماني حينما أواجه أي مشكلة</td>
</tr>
<tr>
<td>54</td>
<td>أنضاع في سلوك</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>أبادر لمساعدة الناس</td>
</tr>
<tr>
<td>56</td>
<td>أحرص على مراعاة مشاعر الآخرين</td>
</tr>
<tr>
<td>57</td>
<td>أشعر أن كثيراً من المخلوقات تمتع بجمال رائع</td>
</tr>
<tr>
<td>58</td>
<td>استطاع أن افراق بين مشاكلي الخاصة والعلاقات بالناس</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>أشعر بالامتنان لمن حولي</td>
</tr>
</tbody>
</table>

181
<table>
<thead>
<tr>
<th>رقم</th>
<th>الجملة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>60</td>
<td>أجد المتاعة في مساعدة من حولي</td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>أتعامل مع الآخرين على حسب معاملتهم لي</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>هناك كثير من الأشياء حولي تستحق التأمل</td>
</tr>
<tr>
<td>63</td>
<td>أشعر أن صبري علي المناعب يؤكد سلامتي وإنسانيتي</td>
</tr>
<tr>
<td>64</td>
<td>أعاطف مع من حولي</td>
</tr>
<tr>
<td>65</td>
<td>اهتم بمين يطلب مساعدتي</td>
</tr>
<tr>
<td>66</td>
<td>أحرص على أن أقدم أفضل ما لدي في العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>67</td>
<td>حينما أتامل ما حولي أشعر بالروعة والجمال</td>
</tr>
<tr>
<td>68</td>
<td>أشعر بعدم الرضاء عن حياتي</td>
</tr>
<tr>
<td>69</td>
<td>يصعب علي نكران جميل الآخرين</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
<td>أحرص علي مجاملة أصدقائي في المناسبات المختلفة</td>
</tr>
</tbody>
</table>
التعليمات:

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>كثيرا جداً</th>
<th>كثيراً</th>
<th>متوسط</th>
<th>نادراً</th>
<th>لا مطلقاً</th>
<th>الفقرة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>دخلي لا يلبى احتياجات أسرتي</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>مسؤوليتي في عملي غير واضحة</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>أغاني من تغيير مواعيد عملي من وقت لآخر</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>عمل في مجال غير تخصصي</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>أغاني من تغيير المشرف لتعليماته</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>أشعر أن الإدارة لا تقدير جهودي</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>عمل مع مجموعة غير متجانسة في العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>تناصري المشكلات المادية اليومية</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>يبقى على عاتقي عمل شاق</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>أشعر أن مواعيد عملي غير مناسبة</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>أشعر أن قدراتي أعلى من القدرات المطلوبة في العمل</td>
</tr>
</tbody>
</table>

183
<table>
<thead>
<tr>
<th>رقم</th>
<th>الجملة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>12</td>
<td>اشعر بالرضاء لذات المشرف على عملي</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>تتسم أهداف المؤسسة التي اعمل بها بالغموض</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>أجد أن زملائي في العمل أكثر نفاقا و رياء</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>من الصعب أن أدير من المال شيئا لأوقات الشدة</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>برتقي عملى إلى الأعمال المهمة</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>أجد مشقة في الالتزام بمواعيد العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>اشعر إن أترقى في عملي</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>أعاني من تعامل المشرف معى بطريقة غير لائقة</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>أتلقى الأوامر دون أن أشارك في اتخاذها</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>لدى زملائي مشاعر عدائية نحوى</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>يكفيني دخلى بدرجة كبيرة</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>أجد صعوبة في إنهاء ما كلفت به من أعمال</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>عمل لوقت طويل</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>اشعر بصعوبة الترقي بسبب عدم العدالة</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>اشعر أن المشرف غير مؤهل لهذا العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>رقم</td>
<td>ما يلي</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>أعاني من عدم عدالة الإدارة التي اعمال بها</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>اشعر بإخلاص زملائي في العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>يحقق لي دخل كثيرا من جوانب الاستمتاع بالحياة</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>يحتاج عملي إلى الدقة والسرعة</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>عمل في أوقات منقطعة</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>اشعر بإزدياد المسؤوليات الملائمة على عانقي بسبب الترقية</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>أعاني من عدم وضوح تعلیمات المشرفین</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>اشعر بالظلم من كثرة الجزاءات</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>أعاني من المشاعر السلبية بيني وبين زملائي</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>أشعر أن دخلني المادي أفضل من كثير من الدخول</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>أعاني من التقصیر في واجباتي الأسرية بسبب العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>أعاني من العمل المستمر طوال اليوم</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>أعاني من بعد العمل عن مكان سكني</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>يكلفني المشرف بأعمال كثيرة فوق طاقةي</td>
</tr>
<tr>
<td>رقم</td>
<td>مشكلة</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>تهتم الإدارة بالمشكلات التي أعاني منها</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>أتشاجر مع زملائي في العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>أشعر باني غير قادر على توفير بعض المال لشراء ما احتاج</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>أشعر بالقصير في إداء عملي</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>أعاني من ضغط الوقت في عملي</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>أعاني من كثرة التنقل من عمل لأخر</td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>أعاني من انتقادات المشرفين</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>يصعب علي أن التقي برؤسائي في العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>49</td>
<td>أشعر بعدم الارتياح مع زملاء العمل</td>
</tr>
</tbody>
</table>

أشكركم لتعاونكم، وفقكم الله وأعانكم على الخير

تقبلوا خالص تحيات الباحثة
فاطمة بنت سالم الغانية
ملحق (9)

خطاب من جامعة نزوى لتسهيل مهمة الباحثة للاطلاع على المصادر الأولية والمراجع الإحصائية

لمن يهمه الأمر

تقوم الطالبة فاطمة بنت سالم بن تركيب الغدائي، 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 مهامها البحثية.

شكرًا ومقدرين لكم حسن تعاونكم.

وتفضلاً بقبول فائق التقدير والاحترام،

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

لم يهمه الامـ

الموضوع: تسهيل مهمة باحث

تقوم الطالبة فاطمة بنت سالم بن ترتيب المهام، الرقم الجامعي (12400213)؛ تخصص ماجستير تربوية في الإرشاد النفسي بإعداد بحث

عنوان:

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

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، وتحتاج لاستكمال بحثها تطبيق استبانة استطاعته، لذا نرجو تسهيل مهامها البحثية.

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم معنا.

وتفضلا بقبول فائق التقدير والاحترام.

أ.م. عادل المعمري

讶جحمنيدعع مذاقن إسماعيل

عميد كلية العلوم والأداب

University of Nizwa

المواقين: 18 أكتوبر 2009م
ملاحق (11)
خطاب من جامعة نزوى لتسهيل مهمة الباحثة لتطبيق أدوات الدراسة

لمن يهمه الأمر

الموضوع: تسهيل مهمة باحثة
تقوم الطالبة فاطمة سالم بن تركي الغدائي، الرقم الجامعي (12400213), بخضوع ماجستير تربوية في الإرشاد النفسي بإعداد بحث عنوان:

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

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، وحاجة لاستكمال بحثها الاطلاع على المصادر وتطبيق أدوات الدراسة، لذا نرجو تسهيل مهمة الباحثة شاركرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم معنا.

وتفضّلوا بقبول في القدر المتضمن والاحترام....

أ.د. عبد الله السعيد عبد God
عميد كلية العلوم والآداب

189
ملحق (12)
خطاب من عضو الدراسات و المتابعة بوزارة التربية والتعليم لتسهيل مهمة الباحثة
لتطبيق أدوات الدراسة

المكرمين
الطالب هادي عبد الله و ركاب
الموضوع/ نفسي مهنة بامتياز
تقوم الباحثة/ نائبة بسفير الغدانيه برئاسة دراسة حول/ الذكاء الروحي و علاجه من الضغوط المهنية لدى بعض موظفي المراقبة الحكومية في محافظة سلطنة عمان.
ورغب الباحثة في تطبيق أداة الدراسة على عينة من موظفي المدارس في المنطقة، بالإضافة إلى مساعدة مساعدة الوزير/ المحكمة بأعمال المحكمة الفيدرالية والمكتوب، وتلك المحكمة بقرر (370) بتاريخ 05/01/2024، فأنا نرجو مبادرتهم في تسهيل مهمة الباحثة في مدارس بساري، خدمة لأغراض البحث.

علما بأن البيانات المطلوبة لن تستخدم في غير أغراض البحث العلمي.

شكرًا لكم إسهامكم العلمي
ووفقكم أتقبل فائق الاحترام والتقدير

[ลายات]

190
ملحق (12)
خطاب من مديرية 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

الموضوع: مشاركة أعضاء دار الأندلس في موضوع

تحية طيبة وبعد ......

ترفق لكم خطاب عميد كلية العلوم والأدب بجامعة نزوي بخصوص الباحثة/ فاطمة بنت سالم بن
تريب القدائي طالبة بكلية الأدب تخصص ماجستير تربوية في الإرشاد النفسي، وذلك لتسهيل
عمل المذكورة في أجزاء البحث المذكور أعلاه بالمركز الصحي التابع للأمانة.

لا يكون الباحث ملزمًا بقبول الاقتراحات الإبداعية والمسائية وتشمل كل الفئات العامة الصحية
(العمانيين فقط) بدءًا من يوم الأحد 9 مايو 2010م (مرفق نسخة من خطاب
الجامعة + الاستبيان).

وتفاضلوا بالقبول وافتر الاحترام والتقدير

دمه بنت سعاد السريبية
مدير دائرة التخطيط

ملاحظة: نسخة للعمان (المائب)
- الدائرة
- المكتب

191
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.