

أثر الذكاء الروحي على السلوكيات المناوئة للعمل
:دراسة تطبيقية على العاملين بالجهاز الإدارى بجامعة القاهرة

إعداد

دكتور/ حسن محمود على خليل

استهدف هذا البحث ، التعرف علي مستوي تمتع القادة بالذكاء الروحي من وجهة نظر العاملين بجامعة القاهرة، وتحديد مستوي ممارسة العاملين بجامعة القاهرة للسلوكيات المناوئة للعمل ، و تحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي بأبعاده المختلفة والسلوكيات المناوئة للعمل، ، و تحديد كيفية خفض السلوكيات المناوئة للعمل من خلال تطبيق واستخدام الذكاء الروحي .
ولتحقيق ذلك تم الاعتماد علي قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٣٨٤ موظف من العاملين بجامعة القاهرة .

وقد توصل البحث إلي عدد من النتائج من أهمها وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (التفكير النقدي، إنتاج المعني الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده، وذلك باختلاف النوع والسن والمؤهل العلمي، و وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) علي حده، وذلك باختلاف النوع والسن والمؤهل العلمي، و وجود علاقة عكسية ذات دلالة معنوية بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل ، وهذه النتيجة توضح أن الذكاء الروحي يعد أحد الوسائل والأساليب التي يمكن أن تستخدمها جامعة القاهرة للحد من السلوكيات المناوئة للعمل بها.
وفي نهاية هذا البحث ، تم التوصل إلي عدد من التوصيات التي تساعد في خفض السلوكيات المناوئة للعمل من خلال الاهتمام بالذكاء الروحي .

الكلمات المفتاحية : الذكاء الروحي - السلوكيات المناوئة للعمل-العاملين بجامعة القاهرة

٢ - مقدمة :

تواجه الجامعات المصرية والعربية العديد من التحديات نظراً للتغيرات المتعددة في البيئة المحيطة ، من هذه التحديات ضعف الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي، غياب التوجه الاستراتيجي لدي العديد من القيادات

بل والجامعات المصرية، ضعف الأدوار الإبداعية والابتكارية للقيادات الجامعية المصرية ، ضعف تهيئة بعض القيادات الجامعية للمناخ الإداري المشجع علي الإبداع والتجديد والابتكار ، ضعف نظام المكافآت والحوافز المطبق في الجامعة، وغياب التفكير بمنطق النظم وسيادة التفكير الجزئي.

وبعد المحاولات الطويلة التي بذلها علماء النفس وجد أن الذكاء يتضمن قدرات وأنواع متعددة، حيث أوضح (Howard Gardner,1993) أنه يوجد أنواع متعددة من الذكاءات وليس نوع واحد، وتتمثل هذه الأنواع في الذكاء الروحي، الذكاء الجسدي، الذكاء الشخصي، والذكاء البيئشخصي .

ونظراً لأهمية سلوكيات العمل في التأثير علي أداء المنظمة، اهتم علماء الإدارة بهذه السلوكيات، فهناك سلوكيات يقوم بها الفرد بشكل طوعي مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية والتي تنعكس بشكل إيجابي في تحقيق المنظمة لأهدافها، وهناك سلوكيات سلبية عندما يقوم بها الموظفون تنعكس بشكل سلبي علي أداء المنظمة .

وتتعدد الأسباب التي تؤدي إلي قيام الموظفين بسلوكيات العمل السلبي ومنها الشعور بعدم العدالة، سوء المعاملة من جانب المدير، السمات الشخصية، الفروق الفردية، سلوكيات الزملاء في العمل ، والثقافة التنظيمية.

ونظراً لأن الأفراد ذوي الذكاء الروحي يتمتعون بالمرونة والوعي الذاتي والقدرة علي المواجهة والتعلم من خبرات الفشل والقدرة علي النظر إلي الروابط بين الأشياء المختلفة والتفكير الجماعي والقدرة علي العمل ، لذلك تحاول الدراسة الحالية التعرف علي دور الذكاء الروحي في خفض السلوكيات المناوئة للعمل وذلك بالتطبيق علي العاملين بجامعة القاهرة.

٣- الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بدراسة استطلاعية، استهدفت الحصول على بيانات استكشافية حول الذكاء الروحي ، والسلوكيات المناوئة للعمل لدي العاملين بجامعة القاهرة ، بالإضافة إلى مساعدة الباحث في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث، والتوصل إلى صياغة دقيقة لفرضه، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من الذكاء الروحي ، والسلوكيات المناوئة للعمل، بالإضافة إلى عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة عشوائية تضمنت ٤٨ موظفاً من العاملين بجامعة القاهرة محل الدراسة.

وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية على عدم الإدراك الكافي للعاملين بجامعة القاهرة محل الدراسة لمفهوم وأبعاد الذكاء الروحي (وفقاً لإجابات ٣٠ من العينة، وبنسبة ٦٢,٥ %)، ومفهوم وأبعاد السلوكيات المناوئة للعمل (وفقاً لإجابات ٣٨ من العينة، وبنسبة ٧٩ %)، كما أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية علي عدم وضوح العلاقة بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل (وفقاً لإجابات ٣٤ من العينة، وبنسبة ٧١ %) ، وعدم الوضوح للدور الذي يمكن أن يؤديه الذكاء الروحي بأبعاده المختلفة في خفض السلوكيات المناوئة للعمل (وفقاً لإجابات ٢٨ من العينة، وبنسبة ٥٨ %).

وبناءً على ما سبق، فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تشير إلى وجود قصور في فهم دور الذكاء الروحي وأبعاده، وما يترتب عليه من نتائج هامة لكل من العاملين والمنظمة والمجتمع، لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة دور الذكاء الروحي في خفض السلوكيات المناوئة للعمل للعاملين بجامعة القاهرة محل الدراسة الحالية .

٤- الإطار النظري والدراسات السابقة :

٤/١- الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الروحي :

٤/١/١- مفهوم الذكاء الروحي:

يعتبر مفهوم الذكاء الروحي أحد المتغيرات التي نالت إهتمام العديد من الباحثين في الآونة الأخيرة نظراً لما له من دور واضح في تكوين شخصية الفرد ومساعدته على تحقيق السلام الداخلي والخارجي داخل المنظمة علاوة على ذلك فإن عدم إمتلاك الفرد مستوى مرتفعاً من الذكاء الروحي يعرضه للعديد من المشكلات التي تؤثر على مستوى علاقاته مع الآخرين (محمد ، ٢٠١٦).

وعلى الرغم من أهمية متغير الذكاء الروحي كأحد أهم القدرات التي يمتلكها الفرد إلا أنه لم ينل القدر الكافي من الدراسة خاصة على مستوى الدراسات العربية مقارنة بالدراسات الأجنبية ويعد مفهوم الذكاء الروحي من المفاهيم حديثة العهد التي لها دور كبير في تكوين شخصية الفرد وميوله وإتجاهاته لذا فهناك مفاهيم متعددة للذكاء الروحي (Reding, 2018).

ويرتبط الذكاء الروحي بالذكاء الانفعالي ، ولذلك تتضمن الممارسة الروحية تطوير الحساسية الانفعالية لدي الأفراد وعلاقاتهم بالآخرين ، حيث أن توجيه الانتباه إلي الأفكار والمشاعر والتعاطف (الذكاء الانفعالي) يزيد من وعينا بحياتنا الروحية، ولذلك يساعد الذكاء الروحي علي اكتشاف منابع الخفية للحب والبهجة وسط ضغوط واضطراب الحياة اليومية (Sultan et al., 2017).

و تعرف (Wigglesworth,2004) الذكاء الروحي بأنه القدرة علي التصرف بحكمة وشفقة ورحمة مع الاحتفاظ بالسلام الداخلي والخارجي بغض النظر عن الأحداث الخارجية.

و يعرف (King, 2008) الذكاء الروحي بأنه مجموعة من القدرات العقلية التي تسهم في الوعي ، والتكامل ، للجوانب غير المادية والسامية داخل الفرد ، مما يؤدي إلى نتائج مثل التفكير الداخلي العميق ، وتعزيز المعنى والإعتراف بالذات المتسامية .

و عرف (Joseph&Sailakshmi , 2011) الذكاء الروحي بأنه نتيجة للذكاء العاطفي حيث يعمل على تعزيز التواصل بين الأفراد وتحسين علاقات العمل .

بينما يصف (Stupar et al , 2013) الذكاء الروحي بأنه يساعد الأفراد في التعامل مع القيود والتعرف على كيفية التعامل مع المواقف المعقدة .

ويعرف الذكاء الروحي على أنه القدرة على إدارة مشاعر النفس في علاقات شخصية مع الآخرين (Zhaleh & Ghonsooly, 2017) كما تم تعريف الذكاء الروحي على أنه الذكاء الذي يطرح سؤالاً عن

المعاني أو "القيم" ، حيث يضع الذكاء شخصياتنا وحياتنا في سياق أوسع وأكثر ثراء من المعاني وهو يعمل على تقييم طريقة تفكير الفرد في حياته والتي تكون أكثر جدوى مقارنة بالآخرين (Muhdar, 2017) في حين عرف (Khawaja, 2017) الذكاء الروحي بأنه الشعور بالقلق تجاه قوة داخلية مطلقة تؤثر على مواقفنا وسلوكياتنا من أجل تحقيق الانسجام والسلام .

و يقترح (Tekkeveehil et al .,2003) أن الأفراد ذوي الذكاء الروحي يظهرون العلامات والخصائص التالية :

- المرونة : وتشير إلى مرونة الشخص الذاتية وقدرته على النظر للعالم على أنه مكان واقعي متنوع ومختلف، وتختص المرونة أيضاً بقدرة الفرد على الاندماج والفهم و التكيف طبقاً للتطورات والمستجدات .
 - الوعي الذاتي: حيث يجب إعداد الأشخاص للنظر داخلياً لمعرفة من نكونوا في الواقع .
 - القدرة على المواجهة والتعلم من خبرات الفشل والأشياء التي يخافون منها .
 - القدرة على النظر إلى الروابط بين الأشياء المختلفة والتفكير الجماعي .
 - القدرة على العمل وأن يكون كما يسميه علماء النفس القدرة على الاستقلالية في العمل .
- ويشير (Emmons,2000) إلي أن الذكاء الروحي يتكون من عدة سمات أو قدرات توجد بدرجات متفاوتة من شخص لآخر ، وهي خمس قدرات كالاتي :
- القدرة على التفوق و السمو .
 - القدرة على الدخول في حالات روحانية عميقة من التفكير كالتأمل والخشوع .
 - القدرة على توظيف الموارد والإمكانات الروحية في حل المشكلات الحياتية .
 - القدرة على استثمار الأنشطة والأحداث والعلاقات اليومية مع الآخرين والإحساس بالتفكير وإجلال الحياة والناس .
 - القدرة علي المشاركة في السلوك العفيف الفاضل الملفت للانتباه ويتجلى ذلك في عرض العطاء والتسامح والتعبير عن الامتنان، والتعبير عن العطف والتواضع .
- ٢/١/٤- أبعاد الذكاء الروحي :

تتعدد وجهات نظر الكتاب والممارسين في أبعاد الذكاء الروحي ، حيث أوضح (Zohar& Marshil,2000) أن أبعاد الذكاء الروحي تشمل الوعي الذاتي، العفوية والاستجابة للحظة التي نعيشها، العيش وفق التفكير النقدي والقيمة التي تقود الفرد، التفكير النقدي الشامل للأنماط والعلاقات والاتصالات، الرحمة مع التعاطف، الاحتراف بالتنوع، الاستقلال عن الآخرين، التواضع، والإيجابية عند الشدائد.

وحدد (Emmons,2000) خمسة أبعاد للذكاء الروحي هي القدرة علي التسامي، القدرة علي الدخول في حالات عالية من الوعي الروحي، القدرة علي استثمار الأنشطة اليومية والإحساس بكل ما هو مقدس،

القدرة علي استخدام المصادر الروحية في مواجهة المشكلات اليومية، والقدرة علي الاندماج في سلوك الفضيلة كاللتماسح والاعتراف بالجميل والتواضع والرحمة والحكمة .

كما حددت (Wigglesworth,2004) أبعاد الذكاء الروحي في الوعي بالأنا الأعلى للذات، الوعي الشامل، إعلاء الذات العليا، إعلاء الوجود الاجتماعي الروحي، وجود المعلم والقائد الحكيم، وجود عامل التغيير الفعال والحكيم، اتخاذ القرارات الحكيمة، البيئة الهادئة والمعالجة، والاندماج مع مجريات الأمور .

أما (King,2007) فقام بدراسة عن الذكاء الروحي في جامعة ترينت في كندا وحدد أبعاد الذكاء الروحي بالتكامل والوعي والمساهمة وتطبيق الجوانب المعنوية والتأمل الوجودي العميق والإغراق الفعال للذات والتمكن من الحالات الروحية، وأقترح أربعة أبعاد للذكاء الروحي هي:

- التفكير النقدي ، ويتمثل بالقدرة على التفكير بشكل نقدي لطبيعة الوجود .
 - إنتاج معنى الشخصية، ويتمثل في القدرة على استخلاص معنى الشخصية من جميع الجوانب المادية والعقلية.
 - الوعي المتسامي ويتمثل في القدرة على تحديد أنماط الروح.
 - الوعي الشامل ويتمثل في القدرة على الوصول إلى حالات من الوعي .
- أما (Wigglesworth ,2008) فوضع قائمة من المهارات على غرار نموذج جولمان التي يعتقد

أنها تمثل مهارات الذكاء الروحي :

أولا : الوعي بالأنا الأعلى للذات : وتتضمن :

- الوعي بوجهة نظرنا العالمية .
- الوعي بالعرض من الحياة (الرسالة) .
- الوعي بهرم القيم .
- تقييد التفكير الذاتي .
- الوعي بالأنا الأعلى للذات .

ثانيا : الوعي الشامل : ويتضمن المهارات الفرعية التالية :

- الوعي بالارتباط بكل الحياة .
- الوعي بوجهات نظر الآخرين عامة .
- أتساع تصور الوقت .
- الوعي بالقيود / قوة التصور الإنساني .
- الوعي بالقوانين الروحية .
- تجربة الانفتاح .

ثالثا : إجابة الذات العليا / الأنا : وتشتمل علي :

- الالتزام بالنمو الروحي .
- الإحتفاظ بالذات العليا .
- معايشة أغراضك وقيمك .
- مساندة عقيدتك .
- البحث عن الإرشاد والتوجيه من الروح .

رابعا : الإلتقان الاجتماعي / الوجود الروحي : وتتضمن ما يلي :

- معلم / قائد حكيم وروحي فعال .
- عامل تغيير حكيم وفعال .
- اتخاذ قرارات عاطفية وحكيمة .
- وجود هادئ ومعالج .
- الاندماج مع تدفق مجريات الحياة .

و أتقنت العديد من الدراسات على أن أبعاد الذكاء الروحي هي أربعة أبعاد وهو ما يعرف باسم

Spiritual Intelligence Self Report Inventory (SISRI) مثل دراسة

(Reding, 2018), (Karimi & Mohammadi, 2017), (Zhaleh & Ghonsooly, 2017),

(Roof, (Sultan, et al., 2017), (Arsang, et al., 2017), (Sunaryo, et al., 2017)

. (Bonner, 2015) 2016 .

- التفكير النقدي.
- إنتاج المعني الشخصي.
- الوعي المتسامي.
- الوعي الشامل.

٣/١/٤ - الدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الروحي:

إستهدفت دراسة (مدثر، ٢٠٠٦) قياس الذكاء الروحي لدى بعض، الشرائح المهنية وعلاقته ببعض الأبعاد الديموجرافية، واشتملت عينة الدراسة على ١٤١٧ فرداً يمثلون خمسة عشر مهنة، وإستخدم الباحث مقياس ريتشارد وولمان للذكاء الروحي، وكشفت نتائج الدراسة أن أفراد العينة يتمتعون بنسبة عالية من الذكاء الروحي في معظم أبعاده، وأسفرت النتائج كذلك أن الإنسان كلما تقدم في العمر كلما تميز ذكاؤه الروحي خاصة في أبعاد الروحانيات والشعور بمصدر أعلى للقوة والتركيز العقلي والحسي والتعاطف والمشاركة، كما أوضحت النتائج أن أصحاب المهن المختلفة يختلفون في الأبعاد التي يتسمون بها في الذكاء الروحي.

كما هدفت دراسة (Amram&Dryer، 2008) إلى تطوير وفحص الصدق التمهيدي لإختبار الذكاء الروحي المتكامل المكون من ٨٣ عبارة، وإشتملت العينة على ٢٦٣ فرداً، وإستخدم الباحثان مقياس الذكاء الروحي المتكامل، وقائمة الإلهام ومقياس السعادة، وقد كشفت النتائج عن التحقق من صدق وثبات مقياس الذكاء الروحي المتكامل، وأوضحت النتائج أن أفراد العينة الأكبر سناً كان متوسط درجائهم في الذكاء الروحي أعلى من الأقل عمراً، إلا في بعض الحالات حيث كان الأكبر سناً أقل في متوسط الذكاء الروحي من الأقل سناً، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة إرتباطية دالة بين الذكاء الروحي وكل من الإلهام والسعادة.

كما قام (Alto &Amram، 2007) بدراسة استهدف فيها التعرف علي الخلفية العالمية للذكاء الروحي، إعتماًداً على منهج تحليل المقابلة، حيث تم تحليل المقابلة لعدد من الأشخاص من ديانات مختلفة وصفهم أقرانهم بأنهم ذوي ذكاء روحي وعدهم ٧١ من الذكور والإناث من المعالجين النفسيين ومديري المؤسسات التجارية، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك سبعة أبعاد مشتركة وعامة بين جميع أفراد العينة، وكانت هذه الأبعاد هي: الوعي؛ والشكر على النعمة، والإحساس بالمعنى، والتفوق على الذات، والحقيقة والسلام الداخلي مع الذات، والتوجه الداخلي.

كما استهدفت دراسة (أرنوط، ٢٠٠٧) التعرف على الذكاء الروحي وعلاقته بسمات الشخصية لدى عينة تراوحت أعمارهم الزمنية بين (١٨-٥٤)، وقسمت العينة إلى ثلاث مجموعات هي، الموظفين بوزارات مختلفة، وطلبة الدراسات العليا، وطلبة الجامعة بجامعة الزقازيق، وطبق عليهم مقياس الذكاء الروحي المتكامل الذي أعدته أمرام ودرابر (٢٠٠٧)، وقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية الذي أعده جولبيرج (١٩٩٩)، وقد كشفت النتائج وجود إرتباط موجب دال إحصائياً لدى أفراد عينة الدراسة وبين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق بين الموظفين وطلبة الدراسات العليا وطلبة الجامعة لصالح طلبة الدراسات العليا، كما أوضحت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في الذكاء الروحي لصالح الإناث.

وسعت دراسة (Yang &Mao، 2007) إلى إستكشاف الذكاء الروحي لدى ممرضات بجمع طبي يحتوي على (١٦) مستشفى بالصين، وقد إشتملت العينة على (١٣٠) ممرضة وإستخدم الباحثان قائمة الروحانية، وكشفت النتائج عن وجود (٩٩%) من الممرضات يعانين من أمراض انفعالية جسمية ومن الضغوط الحياتية، في حين وجد (٧) ممرضات فقط من بين (١٣٠) ممرضة ممن أظهرن ذكاء روحياً وإرتباطاً بالدين والقيم الروحية.

وهدف دراسة (أرنوط، ٢٠٠٨) التعرف على الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة، واشتملت عينة الدراسة على (١٦٣) فرداً من الذكور والإناث من موظفي بعض المؤسسات الحكومية بمحافظة الشرقية (محاسبين بنوك، مدرسين، مهندسين حاسب آلي، محامون)، وإستخدمت الباحثة مقياس الذكاء الروحي المتكامل لامرام ودرابر، ومقياس جودة الحياة الصورة المختصرة لمنظمة الصحة العالمية، وكشفت النتائج عن وجود إرتباط موجب بين درجات أفراد العينة من الذكور والإناث على مقياس الذكاء الروحي وجودة

الحياة، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور والإناث في الدرجة الكلية للذكاء الروحي ولجوودة الحياة والأبعاد الفرعية لصالح الإناث، كما أسفرت النتائج إلى أن من أكثر أبعاد الذكاء الروحي قدرة على التنبؤ بمستوى جودة حياة الفرد هي الدرجة الكلية على مقياس الذكاء الروحي يليها الحقيقة ثم النعمة.

و حاولت دراسة (Wulantika & Buhari, 2015) فحص طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي والتمكين الوظيفي ، وأجريت الدراسة على (١٥٧) موظفا واستخدم الباحثان مقياس الذكاء الروحي ، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين الذكاء الروحي والتمكين الوظيفي، فارتفاع مستوى الذكاء الروحي لدى الموظفين يميل إلى أن يتبعه زيادة في التمكين الوظيفي وتشير النتائج إلى أن الذكاء الروحي يؤثر في التمكين الوظيفي بنسبة (٤٦ %) أما النسبة الباقية فإنها ترجع إلى عوامل أخرى.

استهدفت دراسة (الدليمي، ٢٠١٦) تحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الملهمة والسلوكيات المناوئة للعمل وذلك بالتطبيق علي العاملين في ديوان وزارة الثقافة بجمهورية العراق، ولتجميع البيانات تم تصميم قائمة استقصاء وتم توجيهها إلي العاملين بديوان وزارة الثقافة العراقي، وتوصلت الدراسة إلي وجود ارتباط معنوي إيجابي بين القيادة الملهمة والسلوكيات المناوئة للعمل، ووجود تأثير معنوي سلبي للقيادة الملهمة علي السلوكيات المناوئة للعمل .

وسعت دراسة (Kordzangeneh&Jayervand ,2016) إلى فحص العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الزوجي، وأجريت الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات بلغ عددهم (٣٥٠) معلما (٢١٧ أنثى، ١٣٣ ذكرا) وتم اختيارهم باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية .واستخدم الباحثان مقياس الذكاء الروحي إعداد (Spriters(1995) واستبيان الذكاء الروحي إعداد (Badies et al(2010) واستبيان الرضا الزوجي والذي أعده(Enrichs (1995) ، وأسفرت النتائج عن وجود الذكاء الروحي والرضا الزوجي، كما أشارت النتائج إلى إسهام الذكاء الروحي والذكاء الروحي في التنبؤ بالرضا الزوجي. و هدفت دراسة (Torabi&Nadali ,2016) إلى فحص طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي والتمكين النفسي وتأثيرهما على المشاركة الوظيفية ، وأجريت الدراسة على (١٧٩) ممرضا من الممرضين العاملين في مستشفى فاجيهي بشيراز، (٩٠%) من أفراد العينة كانوا من الإناث كما أن ٢٥% من أفراد العينة لديهم خبرة أكثر من ست سنوات ، ٢٦% لديهم خبرة أقل من عام وباقي العينة لديهم خبرة من ١-٦ سنوات وأستخدم الباحثان مقياس الذكاء الروحي إعداد(Zoe Dimitriades,2011) ومقياس التمكين النفسي إعداد (Hildebrant,2011) ومقياس المشاركة الوظيفية إعداد (Alansaks,2006) وقد ترجمت هذه المقاييس إلى اللغة الفارسية. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين الذكاء الروحي وكل من التمكين النفسي والمشاركة الوظيفية، كما تشير النتائج إلى أن التمكين النفسي يلعب دور المتغير الوسيط في العلاقة بين الذكاء الروحي والمشاركة الوظيفية.

و تناولت دراسة (Mosaybian&Araghizade,2017) تأثير الذكاء الروحي على التمكين الوظيفي، وأجريت الدراسة على (١٣٠) موظفا من العاملين في جامعة بايام نور التابعة لمحافظة كرمانشاه،

واستخدم الباحثان مقياس الذكاء الروحي إعداد Moghimi ومقياس الذكاء الروحي إعداد (Spritzer,1995) وأسفرت النتائج عن تأثير الذكاء الروحي تأثيراً إيجابياً موجباً على التمكين الوظيفي وقد أسفرت النتائج الفرعية عن : تأثير الذكاء الروحي تأثيراً موجباً على الأبعاد الفرعية للتمكين الوظيفي والمتمثلة في الشعور بالكفاءة، والشعور بالفاعلية، والمعنى عدا بعد السلطة.

وإستهدفت دراسة (Malik&Tariq, 2016) العلاقة بين الذكاء الروحي والأداء التنظيمي ، حيث أجريت هذه الدراسة على موظفي البنوك وتم توزيع ما يقرب من ٣٠٠ قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة وكشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين الذكاء الروحي والأداء التنظيمي من حيث قيمة العائد على الاستثمار ، كما أوضحت نتائج الدراسة أن الذكاء الروحي يزيد من الأداء التنظيمي كما أن الذكاء الروحي يعمل على تعزيز الكفاءة والفعالية للعاملين .

كما أوضحت دراسة (Kimiyayi&Daryae , 2016) حقيقة العلاقة بين كلاً من الذكاء الروحي والذكاء العاطفي علي الأداء الوظيفي لمجموعة من المعلمين في المدارس التعليمية حيث تم إختيار عينة عشوائية من ١٢٠ معلم وتم توزيع قوائم الاستقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة للبحث، وأشارت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي من ناحية أخرى أظهرت النتائج أن أبعاد الذكاء الروحي لها الدور القوي والفعال علي الأداء الوظيفي أكثر من الذكاء العاطفي.

واهتمت دراسة (Jasour&Avarsin, 2016) بتحديد نوع وطبيعة العلاقة بين أسلوب الإنتساب والذكاء الروحي علي الأداء الوظيفي وذلك للعاملين في إحدى الجامعات ، وتألفت العينة الخاصة بالدراسة من ثمانية كليات وتم توزيع ٢٤٣ قائمة إستقصاء على موظفي الجامعة لجمع البيانات الأولية اللازمة للبحث ، وأشارت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإنتساب والذكاء الروحي على الأداء الوظيفي ، كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة كبيرة بين أبعاد الذكاء الروحي على الأداء الوظيفي في حين أظهرت النتائج أيضاً أن هناك تأثير إيجابي للذكاء الروحي على الأداء الوظيفي.

كما استهدفت دراسة (Anvari et al ., 2016) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي وجوده حياة العمل ، حيث أجريت هذه الدراسة على عينة من الممرضات في عشرة مستشفيات بجامعة طهران وتم توزيع ٢٠٠ قائمة إستقصاء على الممرضات بهذه المستشفيات لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة وأشارت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين الذكاء الروحي وجوده حياة العمل .

بينما استهدفت دراسة (Khandan et al ., 2017) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي والأداء الوظيفي ، وطبقت هذه الدراسة على مجموعة من الممرضات في المستشفيات التعليمية وتم توزيع ما يقرب من ١٩٧ قائمة إستقصاء على الممرضات لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة ، وأشارت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والأداء الوظيفي ، كما أظهرت النتائج أن هناك تأثير معنوي بين الذكاء الروحي والأداء الوظيفي ، كما أن الذكاء الروحي يساعد على تعزيز وتحسين الحالة الصحية للممرضات من أجل الاستجابة لاحتياجات المرضى وبالتالي زيادة الفعالية التنظيمية .

في حين إستهدفت دراسة (Zhaleh&Ghonsooly , 2017) التحقق من العلاقة بين الذكاء الروحي والاحترق الوظيفي لمدرسي اللغة الإنجليزية في أحد المعاهد الخاصة للغات ، وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ من مدرسي اللغة الإنجليزية ، وكشفت النتائج على وجود علاقة سلبية بدرجة كبيرة بين الذكاء الروحي والإحترق الوظيفي ، كما توصلت النتائج الى عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين المشاركين من الذكور والإناث في ما يتعلق بكل من الذكاء الروحي ومستوى الإحترق الوظيفي. كما سعت دراسة (Hasanuddin&Sjहरुddin, 2017) إلى توضيح العلاقة بين كل من الذكاء العاطفي والذكاء الروحي علي الحماس في العمل والأداء لدي مراجعي الحسابات في المكاتب العامة لوزارة المالية في أندونيسيا ، وتكونت عينة الدراسة من ٩١ قائمة إستقصاء تم توزيعها ، وتوصلت النتائج أن الذكاء العاطفي له علاقة إيجابية و تأثير إيجابي علي الحماس في العمل ، وعدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الروحي على زيادة درجة الحماس في العمل في حين أن الذكاء الروحي يعمل على تحسين الأداء الوظيفي.

من ناحية أخرى إستهدفت دراسة (Sultan et al,2017) تحديد نوع وطبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي والقيادة الفاعلة حيث تم توزيع ٢٦٠ قائمة إستقصاء على المديرين العاملين في مجموعة من المنظمات المختلفة تتراوح أعمارهم ما بين ٢٢ و ٦٠ عاماً وكشفت نتائج الدراسة علي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والقيادة الفاعلة.

كما إستهدفت دراسة (Cisheng et al ., 2017) التعرف علي دور الذكاء الروحي كمتغير وسيط في العلاقة بين الذكاء العاطفي وتطوير الهوية وذلك على عينة من الطلاب المراهقين في عدد من الكليات المختلفة بجامعة باكستان، وتكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ طالب وطالبة أعمارهم تتراوح ما بين ١٢ الي ١٨ عام ، وكشفت النتائج علي أن الذكاء الروحي مرتبط بشكل كبير بالذكاء العاطفي وتطوير الهوية ، كما يلعب الذكاء الروحي دوراً هاماً كدور المشرف بين الذكاء العاطفي وتطوير الهوية ، كما أن الطلاب الأقل ذكاء عاطفياً يتمتعون بصحة أفضل من أولئك الذين أقل ذكاء روجي.

كما استهدفت دراسة (Malhotra&Kathuria, 2017) التعرف على علاقة الذكاء الروحي و الرضا الوظيفي على سلوك العمل العكسي ، وشملت عينة الدراسة عدد من العاملين مكونة من ٧٠ مشاركاً في الشركات متعددة الجنسيات بالهند ، وتوصلت الدراسة إلي أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي ، كما أن هناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي وسلوك العمل العكسي ، وعدم علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي وسلوك العمل العكسي.

كما قامت دراسة (Sunaryo , et al ., 2017) بالتعرف علي نوع وطبيعة العلاقة بين الذكاء العاطفي و الذكاء الروحي و الإحترق الوظيفي وسلوك الرعاية للممرضات ، حيث تم تصميم وإجراء الدراسة عن طريق عينه مكونة من ١٧٢ ممرضة من مستشفيات مختلفة بإندونيسيا ، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير سلبي للذكاء الروحي على الإحترق الوظيفي ، ووجود تأثير إيجابي للذكاء العاطفي والذكاء الروحي على سلوك الرعاية ، ووجود تأثير سلبي للإحترق الوظيفي على سلوك الرعاية الصحية.

في حين أظهرت دراسة (Othman et al ., 2017) دور الذكاء الروحي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغط الوظيفي و الأداء الوظيفي ، وطبقت الدراسة على مجموعة من العاملين في عشرة بنوك في ماليزيا وتم توزيع ١٨٠ قائمة إستقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى التأثير الإيجابي للضغط الوظيفي علي الأداء الوظيفي حيث لابد من ممارسة بعض الضغوط السلوكية من قبل الموظفين لأداء وظيفتهم بشكل أفضل حيث تم تكتيف تأثير الضغط الوظيفي عند وجود الذكاء الروحي كمتغير وسيط ، كما توصلت الدراسة إلي أن العاملين الذين يمتلكون مستوى عالي من الذكاء الروحي يحققون أداء أفضل من أولئك الذين لديهم مستوي أدنى من أبعاد الذكاء الروحي.

واستهدفت دراسة (Reding, 2018) التعرف علي نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي والقيادة الفاعلة ، حيث تم توزيع قوائم الاستقصاء على ٣٠ من قادة ٧٠ مستشفى بولاية أريزونا بالولايات المتحدة الأمريكية ، وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفاعلة والذكاء الروحي .

٢/٤ - الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالسلوكيات المناوئة للعمل :

١/٢/٤ - مفهوم السلوكيات المناوئة للعمل :

يمكن تعريف السلوكيات المناوئة للعمل بأنها بمثابة أي سلوك يقصد به إلحاق الضرر بالمنظمة وأعضائها ، ويمكن أن تشمل أفعالاً صريحة مثل العدوانية والسرقة أو أفعالاً أخف وطأة مثل تعمد عدم إتباع التعليمات أو فعل الأشياء بطريقة غير صحيحة (Fox et al. 2001).

كما عرف (Spector et al.,2006) السلوكيات المناوئة بأنها تتكون من كل الأفعال المقصودة من قبل الموظفين والتي تلحق الضرر بالمنظمة أو بالعاملين فيها أو بكليهما .

أشار (Maint etal,2006) إلى أن سلوكيات العمل السلبية هي سلوكيات تقديرية ، حيث يتخذ الأفراد هذه القرارات بالاعتماد على سماتهم الشخصية ، فالأفراد لديهم الحرية في تحديد ما إذا كانوا سيشاركون في هذه السلوكيات من عدمه .

كما وضح (Spector et al.,2006) أن سلوكيات العمل السلبية هي سلوك معادي يهدف إلى إيذاء المنظمة وموظفيها ، حيث أنه توجد مجموعة من العوامل وظروف العمل والتي تؤدي إلى زيادة سلوكيات العمل السلبية ومن هذه العوامل الظلم ، انتهاك العقد النفسي ، الضغوط الوظيفية .

كما عرف (Krischer,2010) سلوكيات العمل السلبية بأنها سلوكيات متعمدة من الموظفين الذين لديهم القدرة على إيذاء المنظمة والعاملين بها ، وذلك مثل الإساءة ضد الآخرين ، التخريب السرقة ، والإنسحاب .

كما أوضح (Mahta,2004) أن سلوكيات العمل السلبية هي سلوكيات تنتهك القواعد التنظيمية بطريقة معينة لإلحاق الضرر بالمنظمة أو بالعاملين بها أو بكليهما ، وتشمل هذه السلوكيات السرقة ، التغيب ، التأخر عن العمل .

كما أوضح (Amsari et al., 2013) أن سلوكيات العمل السلبية هي مجموعة من السلوكيات المتعمدة التي تضر المنظمة أو أعضائها أو كلاهما .
كما أوضح (Kelloway,2010) أن سلوكيات العمل السلبية تشمل السرقة ، الاختلاس ، التخريب ، بطء الأداء ، التأخير ، الغياب ، الأداء الضعيف ، الانتقام من الموظفين .
كما أشار (Emmerich, 2012) أن سلوكيات العمل السلبية تشمل التغيب عن العمل ، الهدر في الطاقة ، إثارة الفوضى والنزاعات ، عدم الالتزام بالقواعد ، النميمة .
كما توصلت دراسة (Scherer,2013) إلى وجود علاقة قوية بين سلوكيات العمل السلبية وشخصية الفرد .

وتتعدد العوامل والأسباب التي تؤدي إلى سلوكيات العمل السلبية ومنها :

- خرق العقد النفسي (Kicku&lester,2001) .
- عدم المساواة في الحقوق (Folger&Cropanzo,2001) .
- إنتهاك العقد النفسي (Dodi,2012) .
- سوء المعاملة من جانب المديرين (Thau et al.,2009) .
- الظلم التنظيمي (Brimecombe,2013 ;Fine et al.,2010) .
- عدم وجود نزاهة في العمل (Sackett&Devore,2005) .
- سمات الشخصية (Michal et al.,2011) .
- الفروق الفردية (Rotundo&Spector,2011) .
- الضغوط في بيئة العمل (Penney & Spector,2005) .
- زيادة عدد ساعات العمل (Boddy,2013) .
- سلوكيات الزملاء في العمل (Hung et al.,2009) .
- الثقافة التنظيمية (Clarke,2003) .

٤/٢-٢- أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل :

أوضح (Gruys, 1999) أن السلوكيات المناوئة للعمل تصل إلى (٨٧) سلوكا وقام بوضعها في (١١) فئة ، وتتمثل تلك الفئات في:

- السرقة والسلوك المرتبط بها (مثل سرقة النقود أو جزء من الممتلكات، وأخذ سلع أو خدمات المنظمة دون سداد قيمتها، وإساءة استخدام الخصم النقدي الذي يمنح للعاملين في المنظمة).
- تدمير ممتلكات المنظمة (مثل تشويه أو إتلاف أو تعطيل أو تبيد الممتلكات).
- إساءة استخدام المعلومات (مثل إزالة معلومات هامة، وتزييف المعلومات التي يتم تسجيلها).
- إساءة استخدام الوقت والموارد المختلفة (مثل تضييع الوقت، وإنهاء أعمال شخصية أثناء وقت العمل) .

- السلوك غير الأمن (مثل الفشل في إتباع إجراءات الأمن والسلامة، والفشل في تعلم الإجراءات المتعلقة بها).
- ضعف الحضور (مثل الغياب بدون إذا أو التأخير، وإساءة استخدام الحصول على إذن بالخروج من المنظمة بدعوى المرض).
- ضعف جودة العمل (مثل أداءه ببطء بشكل متعمد).
- إساءة استخدام الكحول (مثل شرب الكحول في العمل ، والمجيئ إلى العمل تحت تأثير الكحول)
- استخدام المخدرات في المنظمة سواء بالتناول أو بالبيع للأخرين.
- التفوه بالألفاظ غير المناسبة مثل التنازع مع عملاء المنظمة أو التحريض اللفظي مع الزملاء .
- التصرفات الجسدية غير المناسبة مثل التهجم بدنياً على الزملاء أو التحرش الجنسي في مرحله المتقدمة (أي بدنياً) تجاه الزملاء .

وفي دراسة (Lau et al., 2003) تمت مراجعة وصفية وكمية للعديد من مسببات السلوكيات المناوئة

للعمل في المنظمات، حيث تضمنت تلك المسببات عدة مجموعات هي :

(أ) مجموعة العوامل الشخصية، وتشمل:

- المتغيرات الديموجرافية (مثل : السن، والنوع، والحالة الاجتماعية، والسلالة).
- المسؤوليات الاجتماعية.
- خصائص الشخصية (مثل: تأكيد الذات، وفعالية الذات).
- الرضا الوظيفي.
- الأعراض المرتبطة بالرضا الوظيفي (مثل: الضغوط وإحتراق الذات، وأعباء العمل).
- التنبؤات المتعلقة بالاتجاهات (مثل: الإتجاه نحو الكحوليات، والمخدرات، والعنف) .
- الإدراكات نحو الوظيفة (مثل: إلى أي مدى الوظيفة مملّة ، وإلى أي مدى الوظيفة مناسبة).
- القدرة على الحضور في الوقت المحدد .
- الدفع للحضور في الوقت المحدد .
- ضعف ووظأة الحضور في الوقت المحدد.

(ب) مجموعة العوامل التنظيمية وتشمل :

- ظروف بيئة العمل المادية .
- المناخ التنظيمي (مدى الجاهزية التكنولوجية ، والأولوية التي تعطي للموارد البشرية ، وتدفق الاتصالات) .

• ظروف التوظيف بالمنظمة .

(ج) مجموعة عوامل الوظيفة وتشمل :

- خصائص الوظيفة .
- الإشراف (من حيث الدعم الذي يقدمه ، وتسهيل العمل ، وبناء الفريق ، والإتصالات) .

- زملاء العمل (من حث الدعم الذي يقدمونه ، وتسهيل العمل ، وبناء الفريق)
- أما (Fodchuk,2007) فقد تناولت في دراستها إلى أي مدى تتفاعل العوامل الموقفية والفردية مع عوامل السيطرة والدافعية والتي تؤدي بدورها إلى ظهور السلوكيات المناوئة للعمل أو سلوكيات المواطنة التنظيمية، وفي ضوء ذلك ينتج الأوجه التالية:
 - أ) عندما تلتقي العوامل الموقفية مع عوامل السيطرة أو الرقابة ، إما أن تؤدي إلى سلوكيات مناوئة إذا كانت ردود الأفعال تجاه سرقات سابقة ليست على المستوى المناسب ، وقد تؤدي إلى سلوكيات مواطنة تنظيمية إذا كانت الخبرة السابقة المتكونة لدى الفرد أدت إلى انخفاض صراع الدور .
 - ب) أما في حالة تفاعل العوامل الموقفية مع الدافعية ، فإما أن تؤدي إلى سلوكيات مناوئة كما في حالة عدم العدالة الإجرائية والتي تزيد بدورها من النية لترك العمل أو الانسحاب ، أو حالة سلوكيات المواطنة التنظيمية إذا ما كانت هناك عدالة تعاملات من قبل المشرفين .
 - ج) وعندما تلتقي العوامل الشخصية مع عوامل السيطرة أو الرقابة الداخلية ، فالفرق الفردية تعمل كحائط صد أو ميسر لحدوث السلوكيات المناوئة إذا كانت الرقابة الذاتية للفرد منخفضة وقد تؤدي إلى سلوكيات مواطنة تنظيمية إذا كانت المشاعر الإيجابية مرتفعة .
 - د) وفي حالة تفاعل العوامل الشخصية مع الدافعية ، فإما أن تؤدي إلى سلوكيات مناوئة كما في حالة الحدث المستمر للفرد من خلال الحافز المادي المرتفع ، أو حالة سلوكيات المواطنة التنظيمية إذا ما كانت تتوافر لدى الفرد قيم اجتماعية مرتفعة .
- وبالنسبة للسلوكيات المناوئة فقد قسمتها دراسة (Fodchuk,2007) إلى ثلاث مجموعات هي :
 - سلوكيات مناوئة موجهة ضد الأفراد : وتم تصنيفها إلى هامة مثل السرقة ، والتحرش الجنسي ، والاعتداءات أو الانتهاكات ضد الزملاء، وثانوية أو غير هامة مثل القيل والقال ، والشائعات عن الزملاء ، ولوم الزملاء وتوبيخهم عن أخطاء لم يرتكبونها .
 - سلوكيات مناوئة موجهة ضد المنظمة: وصنفت إلى هامة مثل السرقة، والتخريب، وغير هامة مثل تقديم المستوى الأدنى من العمل، وأخذ إذن لمغادرة المنظمة بسبب المرض بينما الحقيقة أن الموظف غير مريض .
 - سلوكيات مناوئة أخرى: مثل التباطؤ والتسكع في أداء المهام، والاستناد على من هم أضعف، والإشراف السيئ، والسلبية في طرح الآراء ووجهات النظر ومن ثم عدم المشاركة وشيوع ثقافة الصوت الواحد. كما ركزت دراسة (عويس، ٢٠١٥) على السلوكيات المناوئة للعمل الموجهة ضد المنظمة وضد الأفراد من خلال تناول خمسة أبعاد هي :
 - الإساءة : وتعكس السلوكيات التي تسيء إلى المنظمة أو الآخرين سواء كانت نفسية أو جسدية .
 - التخريب : ويقصد به السلوكيات التي تؤثر سلباً على الممتلكات المادية للمنظمة .
 - إعاقة الإنتاج : وتعكس السلوكيات التي تهدد الأداء بالمنظمة .
 - السرقة : وتوضح قيام الفرد بأخذ شيء يخص شخصاً آخر أو من ممتلكات المنظمة .

- الانسحاب : ويتكون من السلوكيات التي من شأنها أن تخفض الوقت المتاح للعمل .
والجدول التالي يوضح أبعاد سلوكيات العمل السلبية كما أوضحتها الدراسات السابقة :

جدول رقم (١)

أبعاد سلوكيات العمل السلبية

أبعاد الدراسة	اسم المؤلف	
انحراف الملكية، انحراف الإنتاج	(Clark& Hollinger, 1983)	١
انحراف الملكية، انحراف الإنتاج، العدوان الشخصي، الانحراف السياسي	(Robinson&Bennett, 1995)	٢
البعد بين الأشخاص المنظمة ، بعد ذو صلة بالمهام	(Gruys& Sackett, 2003)	٣
الشخصية ، التنظيمية ، العمل ، السباق	(Lau&etal2007)	٤
الإساءة تجاه الآخرين ، انحراف الإنتاج ، التخريب ، السرقة ، الانسحاب	(Spector& etal2006)	٥
الإساءة للآخرين ، الانحراف بالإنتاج عمداً ، التخريب للممتلكات ، السرقة ظلماً وعدواناً وأخذ السلع الشخصية وممتلكات أخرى ، الانسحاب	(Bolten&etal,2010)	٦
توصل إلى عدد من الأبعاد منها : ١- سلوكيات تستهدف المنظمة ، سلوكيات تستهدف الأفراد . ٢- سلوكيات العمل السلبية (خطرة / طفيفة). ٣- سلوكيات العمل السلبية (قانونية، وغير قانونية). ٤- سلوكيات العمل السلبية ذات العدوان المعادي، أو العدوان الذرائعي (المساهم) . ٥- سلوكيات العمل السلبية المتعلقة بمهمة العمل ، الغير متعلقة بمهمة العمل .	(Bowling&Gruys,2010)	٧
سوق المعاملة ، الانحراف بالإنتاج ، التخريب ، السرقة ، الانسحاب .	(Jensen& Etal,2010)	٨
• تنظيمية (خطيرة ، طفيفة) • شخصية (خطيرة ، طفيفة)	(Minjina,2011 0)	٩
العداوية المستندة للتحيز ، الأنانية، العاطفة السلبية ، سمة الغضب ، التحكم بالطاقة البدنية والعقلية لفعل شيء ، موضع السيطرة	(Spector,2011)	١٠
التخريب ، الانسحاب ، السرقة ، سوء استخدام الموارد والوقت ، الرشاوي /الفساد.	(Bashir&etal,2012)	١١
بعد تنظيمي ، بعد شخصي .	(Jung&yoon,2012)	١٢
سلوكيات تستهدف المنظمة ، سلوكيات تستهدف الأفراد.	(Zhao&etal,2013)	١٣
المتغيرات السياقية ، المتغيرات العاطفية ، المتغيرات الطبيعية .	(Law& Zhou2013)	١٤

الاعتداء ضد الآخرين ، الانحراف بالإنتاج ، تخريب الممتلكات ، الانسحاب ، السرقة .	(Wei&Si,2013)	١٥
السلوكيات المناوئة للعمل الموجهة ضد المنظمة وضد الأفراد.	عويس، ٢٠١٥	١٦

كما أشار (Zhao et al.,2013) إلى نوعين من سلوكيات العمل؛ وهي سلوكيات عمل تستهدف المنظمة مثل السرقة من المنظمة وإضاعة الوقت أي تحقيق انحراف بالإنتاج وانحراف بالملكية ، وسلوكيات عمل تستهدف الأفراد في المنظمة مثل سرقة ممتلكات زميل العمل والعداء تجاه زملاء العمل والتي تدخل ضمن إطار العدوان الشخص والانحراف السياسي.

كما أشار (Bowling&Gruys,2010) إلى بعدين يتعلقان بسلوكيات العمل السلبية وهي الأبعاد التي تكون ذات صلة بالمهام الوظيفية أي الموجهة نحو المنظمة مثل العمل ببطء والانسحاب من العمل وغيرها، أو ليس لها علاقة بمهام الوظيفة مثل الانخراط في إجراءات جسدية ولفظية غير لائقة تجاه الآخرين. ولقد صنفتها (Sackett&DeVore,2005) إلى سلوكيات العمل السلبية باتجاه المنظمة وسلوكيات العمل السلبية باتجاه الأفراد .

٤/٢/٣- الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوكيات المناوئة للعمل :

اهتمت دراسة (Mehta,2000) بالتعرف على نوع وطبيعة العلاقة بين السمات التحفيزية وسلوكيات العمل السلبية ، وتضمنت العينة ٣٩٢ موظف في جامعة ساوث استرن ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الاختلافات الفردية في التحفيز والانحراف في مكان العمل باستخدام التفاعلات الواسعة لكل من العوامل والظروف الديموجرافية .

كما اهتمت دراسة (Fox et al.,2001) بالتعرف على الدور الوسيط للاستقلال الذاتي والمشاعر في العلاقة بين الاستجابة لعوامل الضغط الوظيفي والعدالة التنظيمية ، تضمنت العينة ٢١٤ موظف في جامعة فلوريدا ، وتوصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل النظرية والصراع بين الأفراد ، والظلم المدرك كضغوطات وظيفية تتوسط علاقة الضغوط والعدالة التنظيمية ، كما أن المستويات العالية من الصراع والقيود التنظيمية والمستويات المنخفضة من العدالة المدركة ترتبط مع المستويات العالية من المشاعر السلبية وسلوكيات العمل السلبية .

كذلك استهدفت دراسة (Mount et al.,2006) التعرف على الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين السمات الشخصية وسلوكيات العمل السلبية ، وتضمنت العينة ١٤١ موظف في خدمة العملاء ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط عكسية غير مباشرة بين عدد من السمات الشخصية والمتمثلة (المقبولة ، الاستقرار العاطفي ، الضمير) وسلوكيات العمل السلبية من خلال توسط الرضا الوظيفي .

كما إستهدفت دراسة (Semer et al,2010) التعرف على دور المهام غير المشروعة في تدعيم سلوكيات العمل السلبية ، وتوصلت الدراسة إلى أن المهام غير المشروعة ترتبط بشكل إيجابي مع سلوكيات العمل السلبية ، كما أن المهام غير المشروعة تهدد هوية الشخص وتهدد الدافع للحفاظ على الشعور الإيجابي للذات .

وإهتمت دراسة (Bolton etal,2010) بتحديد السمات الخمس الأساسية المنتبأة بالاختلافات في سلوكيات السلبية ، تضمنت العينة ٢٣٣ موظف في إحدى المدن الكبرى في الولايات المتحدة الأمريكية ، توصلت الدراسة إلى أن المقبولية المنخفضة ترتبط بسلوكيات العمل السلبية الموجه نحو كل من الأشخاص والمنظمة وسلوكيات العمل السلبية الكلية، ووجود علاقة عكسية بين الانبساطية وسلوكيات العمل السلبية . في حين إهتمت دراسة (Bashir,2012) بالتعرف على أبعاد سلوكيات العمل السلبية في مؤسسات القطاع العام في باكستان ، وتوصلت الدراسة إلى أن ضعف نظام الرقابة يؤدي إلى زيادة سلوكيات العمل السلبية ، كما أن وظيفة قطاع الخدمات في باكستان هو المكان المثالي لعمال الخدمة لتشغيل الأعمال التجارية بهم على حساب المنظمة .

كما إهتمت دراسة (June&Yoon2012) بالتعرف على تأثير الذكاء الشعوري على سلوكيات العمل السلبية وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، شملت العينة ٣١٩ موظف من العاملين في مجال المواد الغذائية والمشروبات في فنادق الخمس نجوم في كوريا الجنوبية ، توصلت الدراسة إلى أن الذكاء الشعوري يرتبط سلبياً مع سلوكيات العمل السلبية ، كما يرتبط الذكاء الشعوري إيجابياً مع سلوكيات المواطنة التنظيمية .

كما إستهدفت دراسة (Ansari,2013) التعرف على أهم العوامل المؤثرة على سلوكيات العمل السلبية من خلال الدور المعدل لكل من الإحتراق الوظيفي والدعم ، وتوصلت الدراسة إلى أن الإحتراق الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي مع سلوكيات العمل السلبية كما أن الدعم التنظيمي يرتبط بشكل سلبي مع سلوكيات العمل السلبية ، كما أن الموظفين الذين أظهروا سلوكيات عمل سلبية قد تعرضوا وبشكل صارم للاحتراق الوظيفي .

كما إهتمت دراسة (Zhao,2013) بدراسة العلاقة بين سلوكيات العمل السلبية ونبذ مكان العمل ، حيث تضمنت عينة الدراسة ٢٣٩ مدير من مديري ٢١ فندق في الصين وتوصلت الدراسة إلى أن النبذ في مكان العمل ترتبط إرتباطاً إيجابياً مع سلوكيات العمل السلبية سواء الموجهة نحو المنظمة أو الموجهة نحو الأفراد .

وإستهدفت دراسة (العابدي وعبدالهادي ، ٢٠١٦) الكشف عن مدى تأثير القيادة الأبوية على سلوكيات العمل وذلك من خلال تحسين السلوكيات الإيجابية والحد من السلوكيات السلبية ، وذلك بالتطبيق على ٢٣٢

عضو هيئة تدريس من العاملين بالكليات الأهلية في محافظة النجف الأشرف ، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر للقيادة الأبوية بأبعادها الثلاثة (القيادة الاستبدادية ، القيادة الأخلاقية ، القيادة الخيرة) على تعزيز السلوكيات الإيجابية والحد من السلوكيات المنحرفة لدى المرؤوسين في المنظمات المبحوثة .

وإختبرت دراسة (Deshpande et al., 2005) تأثير الذكاء الوجداني المدرك من قبل (١١٨) مفردة صينية على مدى الإدراك الأخلاقي للعديد من السلوكيات المناوئة للعمل ، حيث اتضح أن الأفراد ذوي المستويات العالية من الذكاء الوجداني كانوا أكثر إدراكاً لعدم أخلاقية عناصر السلوكيات المناوئة للعمل مقارنة بالمستجيبين ذوي المستويات المنخفضة من الذكاء الوجداني ، أما السلوكيات المناوئة للعمل التي تم تناولها فقد كانت (١٦) عنصراً ما بين إساءة استخدام موارد المنظمة والحاسب الآلي، والوقت، وتمير الأخطاء إلى أشخاص لم يرتكبونها، وانتهاك قواعد المنظمة، وادعاء المرض، ومنح أو قبول هدايا أو امتيازات للحصول على معاملة تفضيلية، وأخذ وقت أطول لإنجاز المهام أكثر مما تستحق وغيرها.

و استهدفت دراسة (عويس، ٢٠١٥) تحليل السلوكيات المناوئة للعمل في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، بالتعرف عليها ودرجة انتشارها، بالإضافة لتناول تأثير بعض المتغيرات التنظيمية على تلك السلوكيات، وذلك من خلال التطبيق على عينة قوامها (٣٨٤) مفردة من منسوبي تلك المديريات، وبلغت نسبة الاستجابة (٧٤,٢%)، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها انتشار بعض السلوكيات المناوئة للعمل بالمديريات موضع التطبيق سواء الموجهة ضد المنظمة والمتمثلة في: الانسحاب، وإعاقة الإنتاج، والسرقة، والإساءة ، والتخريب، أو الموجهة ضد الأفراد والمتمثلة في الإساءة، كما توصلت الدراسة إلى اختلاف آراء المديرين والعاملين في درجة انتشارها، فبينما يعتقد المديرون أن السلوكيات المناوئة التي تستهدف المديرية أكثر انتشاراً، نجد على العكس من ذلك أن العاملون يعتقدون أن السلوكيات المناوئة التي تستهدفهم هي الأكثر انتشاراً، ووجود تأثير معنوي لكل من العدالة التنظيمية بعناصرها المختلفة، والصراعات بين الأفراد، والقيود التنظيمية على جميع السلوكيات المناوئة التي تتضمنها الدراسة باستثناء السرقة الموجهة ضد الأفراد .

٥- مشكلة البحث:

في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية، تأكد عدم الإدراك الكافي للعاملين بجامعة القاهرة محل الدراسة لمفهوم وأبعاد الذكاء الروحي (وفقاً لإجابات ٣٠ من العينة، وبنسبة ٦٢,٥%)، ومفهوم وأبعاد السلوكيات المناوئة للعمل (وفقاً لإجابات ٣٨ من العينة، وبنسبة ٧٩%)، كما أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية علي عدم وضوح العلاقة بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل (وفقاً لإجابات ٣٤ من العينة، وبنسبة ٧١%) ، وعدم الوضوح للدور الذي يمكن أن يؤديه الذكاء الروحي بأبعاده المختلفة في خفض السلوكيات المناوئة للعمل (وفقاً لإجابات ٢٨ من العينة، وبنسبة ٥٨%).

وتشير هذه المشكلة عدداً من التساؤلات التي يمكن طرحها على النحو التالي:

(١) ما هو مستوي تمتع القادة بالذكاء الروحي من وجهة نظر العاملين بجامعة القاهرة ؟

- (٢) ما هو مستوى ممارسة العاملين بجامعة القاهرة للسلوكيات المناوئة للعمل ؟
(٣) ما هو دور الذكاء الروحي بأبعاده المختلفة في خفض السلوكيات المناوئة للعمل بجامعة القاهرة ؟
٦- أهداف البحث:

يسعى الباحث من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، هي على النحو التالي :

(١) تحديد مستوى تمتع القادة بالذكاء الروحي من وجهة نظر العاملين بجامعة القاهرة .
(٢) تحديد مستوى ممارسة العاملين بجامعة القاهرة للسلوكيات المناوئة للعمل.
(٣) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي بأبعاده المختلفة والسلوكيات المناوئة للعمل بجامعة القاهرة .
(٤) تقديم مجموعة من التوصيات لقادة جامعة القاهرة تساعد في خفض السلوكيات المناوئة للعمل من خلال تطبيق واستخدام الذكاء الروحي .

٧- فروض البحث :

في ضوء مشكلة وأهداف البحث، وبناءً على التأصيل النظري من الدراسات السابقة، قام الباحث بصياغة فروض البحث في صيغة العدم، وذلك على النحو التالي :

(١) توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول واقع تمتع القادة بالذكاء الروحي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، السن ، المؤهل العلمي) .
(٢) توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول مستوى ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، السن ، المؤهل العلمي)
(٣) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع الذكاء الروحي وممارسة العاملين في جامعة القاهرة للسلوكيات المناوئة للعمل .

٨- منهجية البحث :

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، اعتمد الباحث على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية. ويُمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يلي:

١/٨- الدراسة المكتبية:

استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قام بها الباحث ضمن الدراسة الاستطلاعية، وبعد أن اتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه ، وفروضه)، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قام الباحث بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، حيث استهدفت هذه الدراسة جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث. وللحصول على هذه البيانات، اعتمد الباحث على عدة مصادر، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث، والتقارير، والنشرات، والمؤتمرات، والرسائل العلمية.

٢/٨- الدراسة الميدانية:

استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى اختبار صحة/ عدم صحة فروض البحث، ومن ثم؛ تحقيق أهدافه.

٩- حدود البحث :

١/٩- الحدود المكانية والبشرية: تجرى هذه الدراسة على العاملين بجامعة القاهرة .

وتتمثل الحدود البشرية للبحث في المفردات التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وعلى الرغم من أهمية التعرف على مستوى كل من الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل لدي كل من أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة والعاملين بالجامعة ، إلا أن الحدود البشرية لهذا البحث تقتصر على العاملين فقط ؛ ومن هنا؛ جاءت أهمية وضروة التعرف على مستوى كل من الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل لدي العاملين بجامعة القاهرة ، وربما يكون التعرف على مستوى كل من الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، مجالاً لأبحاث أخرى مستقبلية.

٢/٩- الحدود الزمنية :

أجريت الدراسة خلال شهرى ينيلير وفبرابر عام ٢٠٠٩ حيث تم تجميع المعلومات من مصادرها المختلفة.

١٠- مجتمع وعينة البحث :

١٠/١- مجتمع البحث:

يشير مجتمع البحث من وجهة النظر الإحصائية على أنه جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث ، وتشترك في صفة معينة أو أكثر ، ومطلوب جمع البيانات حولها، وفي ضوء ذلك فإن مجتمع هذا البحث يتكون من جميع العاملين بجامعة القاهرة محل الدراسة والبالغ عددهم (١٢١٥٨) .

١٠/٢- عينة البحث:

تم تحديد حجم عينة العاملين بجامعة القاهرة محل الدراسة من خلال القانون التالي:

$$N = \frac{t^2 \times n \times f \times (f - 1)}{\Delta^2 n + t^2 (n - 1)}$$

حيث :

N = حجم العينة .

t = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥% ، وهي = ١,٩٦ .

f = نسبة النجاح في التوزيع، وحيث أن التوزيع طبيعي فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل = ٥٠% .

Δ = نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر علي طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي = ٥% .

N = حجم المجتمع .

وباستخدام القانون السابق يتضح أن حجم العينة =

$$= \frac{(1,96)^2 \times 12158 \times 0,5 \times (0,5 - 1)}{(0,05)^2 \times 12158 + (1,96)^2 \times 0,5 \times (0,5 - 1)}$$

٣٨٤ مفردة =

ويوضح الجدول التالي توزيع حجم العينة.

جدول رقم (٢)

توزيع عينة البحث وفقاً لأعداد العاملين في الجهاز الإداري بجامعة القاهرة

م	بيان	عدد العاملين	%	حجم العينة
١	كلية الهندسة	٦١٤	٥,٢	٢٠
٢	كلية طب القصر العيني	٢٤١	٢,١	٩
٣	كلية طب الفم والأسنان	٤٨٩	٤,١	١٦
٤	كلية الحاسبات والمعلومات	٤٧٥	٤,٢	١٧
٥	كلية الصيدلة	٥٦٢	٤,٧	١٨
٦	كلية الزراعة	٤١٠	٣,٥	١٣
٧	كلية العلوم	٥٧٨	٤,٨	١٩
٨	كلية الاقتصاد والعلوم السياسية	٦٧٢	٥,٧	٢١
٩	كلية الاعلام	٥١٢	٤,٣	١٧
١٠	كلية الآثار	٤٩٦	٤,١	١٦
١١	كلية الآداب	٦١١	٥,١	١٩
١٢	كلية التجارة	٦٩٥	٥,٩	٢٣
١٣	كلية التربية النوعية	٤١٥	٣,٥	١٣
١٤	كلية التمريض	٤٤١	٣,٨	١٤
١٥	كلية الحقوق	٥١٦	٤,٣	١٧
١٦	كلية العلاج الطبيعي	٣٨٨	٣,٣	١٢
١٧	كلية الطب البيطري	٤١٨	٣,٥	١٤
١٨	كلية دار العلوم	٤٩٦	٤,١	١٦
١٩	كلية رياض الأطفال	٣٨٦	٣,٤	١٢
٢٠	كلية التربية للطفولة المبكرة	٣٦٦	٣,١	١١
٢١	كلية التخطيط الإقليمي والعمراني	٣١٥	٢,٧	١٠
٢٢	كلية الدراسات الأفريقية العليا	٤٧١	٣,٩	١٥
٢٣	إدارة الجامعة	٥٧٩	٤,٨	١٩

٢٣	٥,٩	٧١٢	المدن الجامعية
٣٨٤	%١٠٠	١٢١٥٨	الإجمالي

المصدر : إدارة شئون العاملين ، جامعة مدينة القاهرة ، فبراير ٢٠١٩ .

هذا وقد بلغت قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل الإحصائي ٣١٤ قائمة ، حيث بلغت نسبة الردود ٨٢%.

١١- متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة:

اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، التي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو الموضح أدناه:

١/١١- متغيرات البحث:

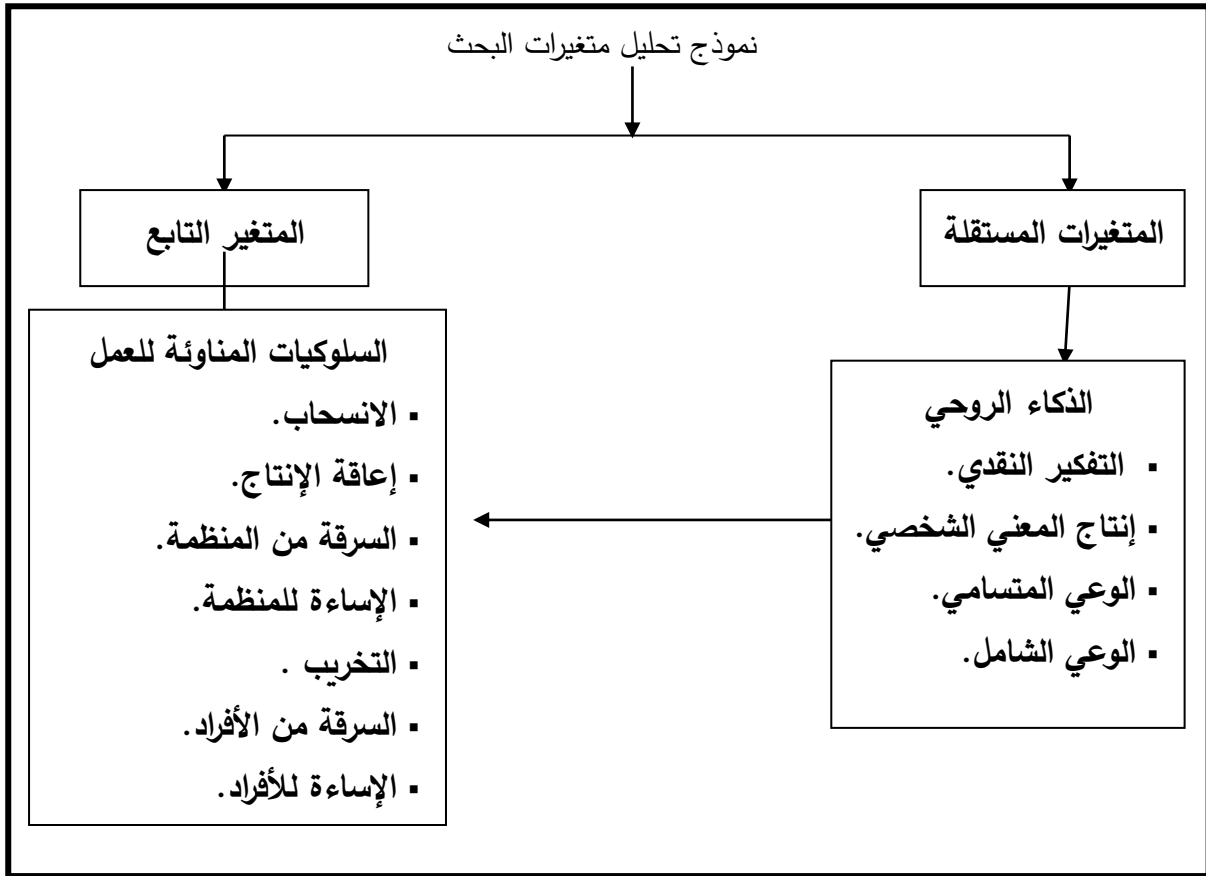
يُمكن تصنيف متغيرات البحث إلى مجموعتين :

(أ) متغيرات أبعاد الذكاء الروحي (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل).

(ب) متغيرات السلوكيات المناوئة للعمل (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد)

وبناءً على ما سبق، يُمكن توضيح نموذج تحليل متغيرات البحث (أبعاد الذكاء الروحي ، السلوكيات

المناوئة للعمل)، من خلال الشكل رقم (١).



شكل رقم (١)

العلاقة بين متغيرات البحث

٢/١١- المقاييس المستخدمة في البحث:

١/٢/١١- قياس أبعاد الذكاء الروحي :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها لقياس أبعاد الذكاء الروحي في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بأبعاد الذكاء الروحي لدي العاملين بجامعة القاهرة ، اعتمد الباحث بصفة أساسية على (Sultan et al,2016; Arsang et al,2017; Reding,2018; Karimi& Mohammadi,2017) مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس أبعاد الذكاء الروحي ، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٢٤ عبارة: ٧ عبارات لقياس التفكير النقدي ، و ٥ لقياس إنتاج المعنى الشخصي ، و ٧ لقياس الوعي المتسامي ، و ٥ لقياس الوعي الشامل) ٢/٢/١١- قياس السلوكيات المناوئة للعمل :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها لقياس السلوكيات المناوئة للعمل في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالسلوكيات المناوئة للعمل للعاملين بجامعة القاهرة ، اعتمد الباحث بصفة أساسية على (Spector et al.,2006)، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس السلوكيات المناوئة للعمل ، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٣٣ عبارة: ٣ لقياس التخريب ، ٤ لقياس الانسحاب ، و ٣ لقياس إعاقة الإنتاج ، و ٤ لقياس السرقة من المنظمة، و ٤ لقياس الإساءة للمنظمة، و ٣ لقياس السرقة من الأفراد، و ١٢ لقياس الإساءة للأفراد .

١٢- أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث:

قام الباحث باختبار فروض البحث باستخدام عدة اختبارات إحصائية؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS).

١/١٢- أساليب تحليل البيانات:

يُمكن توضيح أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة من خلال العرض التالي:

(أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient:

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوى ، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه علي درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار .

(ب) أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis:

يعد أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية ، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع علي أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة ، و تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في هذا البحث من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS)، حيث كان الهدف

من استخدامهما هو تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين أبعاد الذكاء الروحي ، وكلٍ من أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) على حده، والتعرف علي تأثير الذكاء الروحي علي السلوكيات المناوئة للعمل بجامعة القاهرة .

(ج) أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه :

يعتبر أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه أحد الأساليب الإحصائية التي يمكن استخدامها في تحديد الفروق (الاختلافات) بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول واقع أبعاد الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل وذلك باختلاف خصائصهم الديموجرافية (السن ، المؤهل العلمي) .

٢/١٢- أساليب اختبار فروض البحث:

قام الباحث باستخدام عددًا من الاختبارات الإحصائية؛ التي تُناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها؛ وذلك من أجل اختبار فروض هذا البحث. وتتمثل الاختبارات الإحصائية لفروض البحث في:

(أ) اختبار F-Test واختبار T-Test المُصاحبان لأسلوبي تحليل الانحدار والارتباط المتعدد: وقد تم استخدامهما بهدف اختبار الفروض الثالث ، والذي يتعلق بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل .

(ب) اختبار F-test المصاحب لأسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه ، وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضين الأول والثاني والذان يتعلقان بالكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة الخاضعة للدراسة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (السن ، المؤهل العلمي) وذلك نحو واقع كلا من أبعاد الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعني الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) على حده . وواقع السلوكيات المناوئة للعمل مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) على حده .

(ج) اختبار T-test : وتم استخدامه بغرض اختبار الفرضين الأول والثاني والذان يتعلقان بالكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة الخاضعة للدراسة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع) وذلك نحو واقع كلا من أبعاد الذكاء الروحي مأخوذاً بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها على حده ، وواقع السلوكيات المناوئة للعمل مأخوذاً بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها على حده.

١٣- التحقق من مستوى الثبات والصدق في المقاييس:

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل الثبات والصدق في المقاييس التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الميدانية ، وذلك كما يلي:

أولاً : التحقق من مستوى الثبات/ الاعتمادية في المقاييس :

يشير مفهوم الثبات أو الاعتمادية في القياس إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة، ولكن لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام وباستخدام نفس مجموعة المستقصى منهم .

ويعتبر أسلوب معامل الارتباط ألفا من أكثر الطرق المستخدمة في تقييم الثبات / الاعتمادية في القياس ، ويتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته على قياس درجة الاتساق أو التوافق فيما بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم (إدريس، ٢٠١٦) .

وقد تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا إحدى عشر مرة منفصلة ، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي ، ومن ثم من مستوى الثبات أو الاعتمادية في كل مقياس فرعي من المقاييس الخاضعة للدراسة والمستخدم لقياس أبعاد الذكاء الروحي ، وأبعاد السلوكيات المناوئة للعمل ، ووفقا للمبادئ العامة لتنمية واختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية فقد تقرر استبعاد أي متغير يحصل على معامل ارتباط إجمالي أقل من ٠,٣٠ ، وبينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (إدريس ، ٢٠١٦) وذلك كما يلي :

(أ) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس التفكير النقدي :

بتطبيق المعيار السابق الإشارة إليه و بعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٧ متغيرات) تبين أن هناك (متغير واحد) حصل على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠، ومن ثم تقرر استبعاده ، وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للتفكير النقدي يضم (٦ متغيرات) بدلا من (٧ متغيرات) ، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد المتغير منه ، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٦٤ ، إلى ٧٩ ، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ب) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس إنتاج المعنى الشخصي :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٥ متغيرات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس إنتاج المعنى الشخصي إلى ٨٠ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ج) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس الوعي المتسامي :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٧ متغيرات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الوعي المتسامي إلى ٨٢ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(د) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس الوعي الشامل :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٥ متغيرات) ، تبين أن هناك (متغير واحد) حصل على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠، ومن ثم

تقرر استبعاده , وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للوعي الشامل يضم (٤ متغيرات) بدلا من (٥ متغيرات) ، و رغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد المتغير منه , فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٦١ , إلى ٨٠ , ويعكس معامل ألفا للمقياس الذى تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(هـ) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس التخريب :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٣ متغيرات) , تقرر عدم استبعاد أي متغير , نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠, كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس التخريب إلى ٨٤ , ويعكس معامل ألفا الذى تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(و) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس الانسحاب :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٤ متغيرات) , تقرر عدم استبعاد أي متغير , نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠, كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الانسحاب إلى ٨٠ , ويعكس معامل ألفا الذى تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ز) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس إعاقة الإنتاج :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٣ متغيرات) , تقرر عدم استبعاد أي متغير , نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠, كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس إعاقة الإنتاج إلى ٨٥ , ويعكس معامل ألفا الذى تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

جدول رقم (٣)

تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في البحث باستخدام معامل الارتباط ألفا

المحاولة الثانية		المحاولة الأولى		المقاييس المستخدمة في البحث
معامل ألفا	عدد المتغيرات	معامل ألفا	عدد المتغيرات	
٠,٧٩	٦	٠,٦٤	٧	التفكير النقدي
—	٥	٠,٨٠	٥	إنتاج المعنى الشخصي
—	٧	٠,٨٢	٧	الوعي المتسامي
٠,٨٠	٤	٠,٦١	٥	الوعي الشامل
٠,٨٠	٢٢	٠,٧٦	٢٤	إجمالي مقياس الذكاء الروحي
—	٣	٠,٨٤	٣	التخريب
—	٤	٠,٨٠	٤	الانسحاب

إعاققة الإنتاج	٣	٠,٨٥	٣	—
السرقه من المنظمة	٤	٠,٧٨	٤	—
الإساءة للمنظمة	٤	٠,٧٩	٤	—
السرقه من الأفراد	٢١	٠,٧٧	٣	—
الإساءة للأفراد	٣١	٠,٦٤	١٢	٠,٨٦
إجمالي السلوكيات المناوئة للعمل	٣١	٠,٧٤	٣٣	٠,٨٥

(ح) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس السرقه من المنظمة :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٤ متغيرات) , تقرر عدم استبعاد أي متغير , نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠ كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس السرقه من المنظمة إلى ٧٨ , ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ط) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس الإساءة للمنظمة :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٤ متغيرات) , تقرر عدم استبعاد أي متغير , نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠ كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الإساءة للمنظمة إلى ٧٩ , ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ي) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس السرقه من الأفراد :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٣ متغيرات) , تقرر عدم استبعاد أي متغير , نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠ كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس السرقه من الأفراد إلى ٧٧ , ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ك) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس الإساءة للأفراد :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (١٢ متغير) , تبين أن هناك (متغيرين) حصلا على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠ ومن ثم تقرر استبعادهما , وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للإساءة للأفراد يضم (١٠ متغيرات) بدلا من (١٢ متغير) , ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد المتغير منه , فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٦٤ , إلى ٨٦ , ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

١٤ - نتائج الدراسة الميدانية:

١٤/١- الاختلافات بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول واقع تطبيق الذكاء الروحي وفقا

لاختلاف خصائصهم الديموجرافية :

يتناول هذا الجزء مناقشة نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالكشف عن مدى الاختلاف بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، السن ، المؤهل العلمي) ، وذلك نحو واقع الذكاء الروحي مأخوذا بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعني الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده . وفي ضوء ذلك قام الباحث باستخدام أسلوبين إحصائيين أولهما أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كقياس للتشتت) ، بالإضافة إلي اختبار " ت " لعينتين مستقلتين ، وذلك بالنسبة للمتغير الديموجرافي المتعلق بالنوع. والثاني أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بالنسبة للمتغيرين الديموجرافيين المتعلقين بالسن والمؤهل العلمي .

وقد تمثلت نتائج استخدام هذين الأسلوبين الإحصائيين فيما يلي :

(أ) إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول واقع تطبيق الذكاء الروحي وفقا للنوع :

لتحديد الاختلافات بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته (التفكير النقدي، إنتاج المعني الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده، وذلك باختلاف النوع ، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كقياس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كقياس للتشتت) ، بالإضافة إلي اختبار " ت " لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما في الجدول رقم (٤) .
وتؤكد نتائج الجدول رقم (٤) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (التفكير النقدي، إنتاج المعني الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده، وذلك باختلاف النوع ، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% و ٥%.

ومن الجدول رقم (٤) يتضح أن المتغيرين الخاصين بالتفكير النقدي و الوعي الشامل يلقيان القبول والتأييد من الذكور بنسبة أكبر من الإناث، بينما باقي أبعاد الذكاء الروحي تلقي القبول والتأييد من الإناث بنسبة أكبر من الذكور .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٤) أن واقع تطبيق الذكاء الروحي كانت منخفضة علي المستوي الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حدة . وهذا يدل علي أن استخدام القادة بجامعة القاهرة محل الدراسة للذكاء الروحي حسب وجهة العاملين كانت في المدى المنخفض ، ولا ترقى إلي المستوي المطلوب ، ولا تحقق تطلعات العاملين بالجامعة ، مما يعني انخفاض التفكير النقدي، وإنتاج المعني الشخصي، والوعي المتسامي، والوعي الشامل عند القادة الإداريين بجامعة القاهرة وفقا لأراء العاملين بها .

جدول رقم (٤)

إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول الذكاء الروحي وفقا للنوع

الوسط الحسابي الإجمالي	الوسط الحسابي للاستجابات وفقا للنوع		أبعاد الذكاء الروحي
	أنثي	ذكر	
٢,٥٤	٢,٣٩	٢,٦٧	أبعاد الذكاء الروحي بشكل إجمالي **
٢,٦٣	٢,٦٠	٢,٧١	التفكير النقدي *
٢,٤٢	٢,٥٦	٢,٣٨	إنتاج المعنى الشخصي *
٢,٤٢	٢,٦١	٢,١٦	الوعي المتسامي **
٢,٥١	٢,٤٤	٢,٦٨	الوعي الشامل **

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ ، حيث أن الرقم (١) يشير إلي عدم الموافقة تماما ، بينما يشير الرقم (٥) يشير إلي الموافقة التامة ، مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقا لاختبار ت (T- Test).

** دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقا لاختبار ت (T- Test).

(ب) إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي وفقا للسن :

لتحديد الاختلافات بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ، و نحو كل متغير من متغيراتها علي حده ، وذلك باختلاف السن ، قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه one - way ANOVA حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها علي حده باختلاف السن وذلك من خلال الجدول رقم (٥) .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٥) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حدة ، وذلك باختلاف السن ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% ، ٥% .

ويمكن القول بأن وجود هذا الاختلاف الحقيقي لصالح اتجاهات الفئة العمرية (من ٣٠ إلي ٣٩ سنة) مقابل الفئات الأخرى نحو متغيري إنتاج المعنى الشخصي ، الوعي الشامل ، ، في حين كان هذا الاختلاف لصالح الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) نحو متغيري الوعي المتسامي، والتفكير النقدي .

جدول رقم (٥)

إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي وفقا للسنة

الوسط الحسابي الإجمالي	الوسط الحسابي للاستجابات وفقا للسنة				أبعاد الذكاء الروحي
	أقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	أكثر من ٥٠ سنة	
٢,٥٩	٢,٦١	٢,٧٢	٢,٦٠	٢,٤١	أبعاد الذكاء الروحي بشكل إجمالي **
٢,٥٠	٢,٤٤	٢,٥٥	٢,٤١	٢,٥٦	التفكير النقدي **
٢,٥٨	٢,٣٦	٢,٤٩	٢,٦٧	٢,٥٢	إنتاج المعنى الشخصي **
٢,٤٦	٢,٤٣	٢,٣٦	٢,٤٧	٢,٧٤	الوعي المتسامي *
٢,٤٧	٢,٣٨	٢,٣٦	٢,٦٨	٢,٦٠	الوعي الشامل **

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ حيث يشير الرقم (١) إلى عدم الموافقة تماما ، بينما يشير الرقم (٥) إلى الموافقة التامة مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقا لاختبار ف (F- Test)

** دلالة الإحصائية عند مستوى ١% وفقا لاختبار ف (F- Test)

(ج) إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي وفقا للمؤهل العلمي :

لتحديد الاختلافات بين العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراته علي حده ، وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA ، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها علي حده باختلاف المؤهل العلمي وذلك من خلال الجدول رقم (٦) .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٦) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حدة، وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوي دلالة إحصائية ١%، ٥% .

ويمكن القول بأن وجود هذا الاختلاف الحقيقي لصالح اتجاهات العاملين الحاصلين علي دبلوم دراسات عليا وماجستير مقارنة بباقي المؤهلات العلمية الأخرى نحو أبعاد الذكاء الروحي بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها علي حده .

جدول رقم (٦)

إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي وفقا للمؤهل العلمي

الوسط الحسابي	الوسط الحسابي للاستجابات وفقا للمؤهل العلمي					أبعاد الذكاء الروحي
	دكتوراه	ماجستير	دبلوم دراسات عليا	مؤهل عالي	مؤهل متوسط	
٢,٥٨	٢,٣٣	٢,٦٢	٢,٧٤	٢,٤٩	٢,٥٨	أبعاد الذكاء الروحي بشكل إجمالي **
٢,٦٣	٢,٤١	٢,٧٧	٢,٨١	٢,٥٤	٢,١٨	التفكير النقدي *
٢,٦٥	٢,١٩	٢,٥٤	٢,٦٦	٢,٣٩	٢,٤٤	إنتاج المعنى الشخصي **
٢,٧٤	٢,٥٦	٢,٧٩	٢,٨٠	٢,٤٧	٢,٥٥	الوعي المتسامي **
٢,٦٠	٢,٣٨	٢,٦٦	٢,٥٤	٢,٣٤	٢,٦١	الوعي الشامل **

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ حيث يشير الرقم (١) إلى عدم الموافقة تماما ، بينما يشير الرقم (٥) إلى الموافقة التامة مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقا لاختبار ف (F- Test)

** دلالة الإحصائية عند مستوى ١% وفقا لاختبار ف (F- Test)

٢/١٤ - الاختلافات بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول مستوي ممارستهم للسلوكيات المناوئة للعمل وفقا لاختلاف خصائصهم الديموجرافية :

يتناول هذا الجزء مناقشة نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالكشف عن مدى الاختلاف بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، السن ، المؤهل العلمي) ، وذلك نحو واقع ممارستهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذا بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) علي حده . وفي ضوء ذلك قام الباحث باستخدام أسلوبين إحصائيين أولهما أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كميّاس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كميّاس للتشتت) ، بالإضافة إلي اختبار " ت " لعينتين مستقلتين ، وذلك بالنسبة للمتغير الديموجرافي المتعلق بالنوع، والثاني أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك بالنسبة للمتغيرات الديموجرافية المتعلقة بالسن والمؤهل العلمي .

وقد تمثلت نتائج استخدام هذين الأسلوبين الإحصائيين فيما يلي :

(أ) إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل وفقا للنوع :

لتحديد الاختلافات بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) علي حده، وذلك باختلاف النوع ، قام الباحث بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كميّاس للنزعة المركزية) والانحراف المعياري (كميّاس للتشتت) ، بالإضافة إلي اختبار " ت " لعينتين مستقلتين حيث جاءت النتائج كما في الجدول رقم (٧) .

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٧) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) علي حده، وذلك باختلاف النوع ، حيث أن قيمة (ت) معنوية عند مستوي دلالة إحصائية ١% و ٥%.

جدول رقم (٧)

إدراكات العاملين بجامعة القاهرة حول واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل وفقا للنوع

السلوكيات المناوئة للعمل	الوسط الحسابي للاستجابات وفقا للنوع		الوسط الحسابي الإجمالي
	ذكور	أنثي	
السلوكيات المناوئة للعمل بشكل إجمالي **	٣,٥٨	٣,٤١	٣,٤٩
الانسحاب **	٣,٧٢	٣,٤٧	٣,٦١
إعاقة الإنتاج *	٣,٦٧	٣,٦٠	٣,٦٣
السرقة من المنظمة **	٣,٨١	٣,٤٨	٣,٥٩
الإساءة للمنظمة **	٣,٦٩	٣,٣٥	٣,٤٩
التخريب **	٣,٥١	٣,٣١	٣,٤٠
السرقة من الأفراد **	٣,٦٢	٣,٤٠	٣,٥١
الإساءة للأفراد **	٣,٧٠	٣,٥٥	٣,٥٢

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ ، حيث أن الرقم (١) يشير إلي عدم الموافقة تماما ، بينما يشير الرقم (٥) يشير إلي الموافقة التامة ، مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

* دلالة إحصائية عند مستوي ٥% وفقا لاختبار ت (T- Test) .

** دلالة إحصائية عند مستوي ١% وفقا لاختبار ت (T- Test) .

ومن الجدول السابق يتضح أن جميع أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل تلقي القبول والتأييد من جانب الذكور بنسبة أكبر من الإناث.

وتؤكد نتائج الجدول السابق أن ممارسات العاملين بجامعة القاهرة للسلوكيات المناوئة للعمل كانت مرتفعة علي المستوي الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حدة . وهذا يدل علي أن استخدام العاملين بجامعة القاهرة محل الدراسة لهذه السلوكيات حيث يقوم بعض الموظفين بسلوكيات

الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد.

(ب) إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل وفقا للسن :
لتحديد الاختلافات بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ،و نحو كل متغير من متغيراتها علي حده ، وذلك باختلاف السن ، قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه one – way ANOVA حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها علي حده باختلاف السن وذلك من خلال الجدول رقم (٨)

جدول رقم (٨)

إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل وفقا للسن

السلوكيات المناوئة للعمل	الوسط الحسابي للاستجابات وفقا للسن				الوسط الحسابي الإجمالي
	أقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ إلى ٣٩ سنة	من ٤٠ إلى ٤٩ سنة	أكثر من ٥٠ سنة	
السلوكيات المناوئة للعمل بشكل إجمالي **	٣,٦٧	٣,٦٣	٣,٦٥	٣,٥٠	٣,٦٠
الانسحاب **	٣,٤١	٣,٧٤	٣,٤٧	٣,٤١	٣,٥٢
إعاقة الإنتاج *	٣,٦٣	٣,٨١	٣,٤٩	٣,٦٣	٣,٦٨
السرقة من المنظمة **	٣,٧٤	٣,٤١	٣,٦٧	٣,٤٨	٣,٥٧
الإساءة للمنظمة **	٣,٦٣	٣,٦٠	٣,٤٢	٣,٥٨	٣,٥٩
التخريب **	٣,٤٤	٣,٥١	٣,٤٩	٣,٦١	٣,٤٧
السرقة من الأفراد **	٣,٥٢	٣,٦٥	٣,٦٠	٣,٤٤	٣,٥٤
الإساءة للأفراد **	٣,٤٥	٣,٧٠	٣,٥١	٣,٢٧	٣,٤٨

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ حيث يشير الرقم (١) إلي عدم الموافقة تماما ، بينما يشير الرقم (٥) إلي الموافقة التامة مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقا لاختبار ف (F- Test)

** دلالة الإحصائية عند مستوى ١% وفقا لاختبار ف (F- Test)

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٨) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) علي حدة ، وذلك باختلاف السن ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% ، ٥% .

ويمكن القول بأن وجود هذا الاختلاف الحقيقي لصالح اتجاهات الفئة العمرية (من ٣٠ إلى ٣٩ سنة) مقابل الفئات الأخرى نحو متغيرات الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من الأفراد ، والإساءة للأفراد ، في حين

كان هذا الاختلاف لصالح الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) نحو متغيري السرقة من المنظمة والإساءة للمنظمة ، كما كان هذا الاختلاف لصالح الفئة العمرية (أكثر من ٥٠ سنة) نحو متغير التخريب

(ج) إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل وفقا للمؤهل العلمي : لتحديد الاختلافات بين العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها علي حده ، وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA ، حيث يمكن توضيح نتائج تحليل التباين بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها علي حده باختلاف المؤهل العلمي وذلك من خلال الجدول رقم (٩)

وتؤكد نتائج الجدول رقم (٩) علي وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) علي حدة ، وذلك باختلاف المؤهل العلمي ، حيث أن قيمة (ف) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية ١% ، ٥% .

ويمكن القول بأن وجود هذا الاختلاف الحقيقي لصالح اتجاهات العاملين الحاصلين علي دبلوم دراسات عليا مقارنة مع المؤهلات العلمية الأخرى نحو السلوكيات المناوئة للعمل بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها علي حده.

جدول رقم (٩)

إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل وفقا للمؤهل العلمي

الوسط الحسابي	الوسط الحسابي للاستجابات وفقا للمؤهل العلمي					السلوكيات المناوئة للعمل
	دكتوراه	ماجستير	دبلوم دراسات عليا	مؤهل عالي	مؤهل متوسط	
٣,٧٠	٣,٩٠	٣,٦٥	٣,٩١	٣,٥٤	٣,٦٨	السلوكيات المناوئة للعمل بشكل إجمالي **
٣,٦٨	٣,٦٩	٣,٦٢	٣,٨٠	٣,٥٩	٣,٠٩	الانسحاب **
٣,٥٩	٣,٦٢	٤,٦٦	٣,٦٧	٣,٦١	٣,٢٧	إعاقة الإنتاج *
٣,٦٤	٣,٦٨	٣,٨٧	٤,٠٢	٣,٦٠	٣,٧٤	السرقة من المنظمة **
٣,٥٥	٣,٦٢	٣,٦٨	٤,٠١	٣,٧١	٣,٦١	الإساءة للمنظمة **
٣,٦٨	٣,٧٤	٣,٦٩	٣,٩٥	٣,٥٩	٣,٥٤	التخريب **
٣,٧٥	٣,٦٨	٣,٥٢	٣,٩٩	٣,٦٤	٣,٦٠	السرقة من الأفراد **
٣,٩١	٤	٣,٧٠	٤,٠٤	٣,٨٠	٣,٦٨	الإساءة للأفراد **

- المقياس المستخدم يمتد من ١-٥ حيث يشير الرقم (١) إلي عدم الموافقة تماما ، بينما يشير الرقم (٥) إلي الموافقة التامة مع وجود درجة حيادية (٣) في المنتصف .

* دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقا لاختبار ف (F- Test)

** دلالة الإحصائية عند مستوى ١% وفقا لاختبار ف (F- Test)

٤/٣- العلاقة بين واقع تطبيق الذكاء الروحي وممارسة العاملين بجامعة القاهرة للسلوكيات المناوئة للعمل

:

لاختبار الفرض الثالث والذي ينص علي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع الذكاء الروحي وممارسة العاملين في جامعة القاهرة للسلوكيات المناوئة للعمل ، قام الباحث باستخدام أسلوب الارتباط والانحدار المتعدد .

يوضح الجدول رقم (١٠) قيم علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (الذكاء الروحي) والمتغير التابع (السلوكيات المناوئة للعمل) وذلك كما يأتي:

جدول رقم (١٠)

مصفوفة الارتباط بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل في جامعة القاهرة

بيان	التفكير النقدي	إنتاج المعني الشخصي	الوعي المتسامي	الوعي الشامل	الاجمالي
السلوكيات المناوئة للعمل	*٠,٣٤-	*٠,٤٦-	**٠,٦٠-	*٠,٥٣-	**٠,٦١-
الانسحاب	*٠,٣٩-	*٠,٤٧-	**٠,٦٢-	*٠,٣٧-	*٠,٤٠-
إعاقة الإنتاج	*٠,٤٨-	**٠,٦٥-	*٠,٥٤-	*٠,٤٤-	*٠,٥٢-
السرقة من المنظمة	**٠,٧١-	**٠,٦٢-	*٠,٣٨-	*٠,٣١-	**٠,٦٠-
الإساءة للمنظمة	٠,٢١-	*٠,٤٩-	٠,٢٣-	٠,٢٤-	*٠,٣٨-
التخريب	*٠,٣٨-	*٠,٤٨-	*٠,٥٥-	*٠,٥١-	*٠,٤٤-
السرقة من الأفراد	**٠,٦٤-	**٠,٦٦-	٠,٢٢-	*٠,٤٩-	*٠,٥٣-
الإساءة للأفراد	**٠,٦٥-	**٠,٦٤-	*٠,٤٨	*٠,٣٧-	**٠,٦٠-

ومن الجدول رقم(٩) يتضح أن بعد الوعي المتسامي حقق أقوى علاقة ارتباط عكسية مع متغير السلوكيات المناوئة للعمل بشكل إجمالي حيث بلغ معامل الارتباط (-٠,٦٠) وهي علاقة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهذا معناه أنه بتوافر الوعي المتسامي لدي القادة يؤدي ذلك إلي انخفاض السلوكيات المناوئة للعمل ، كما حقق بعد الوعي الشامل علاقة ارتباط عكسية مع السلوكيات المناوئة للعمل بشكل إجمالي حيث بلغ معامل الارتباط (-٠,٥٣) وهي علاقة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا معناه أنه بتوافر الوعي الشامل لدي القادة يؤدي ذلك إلي انخفاض السلوكيات المناوئة للعمل ، كما حقق بعد إنتاج المعني الشخصي علاقة ارتباط سلبية مع السلوكيات المناوئة للعمل بشكل إجمالي حيث بلغ معامل الارتباط (-٠,٤٦) وهي علاقة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا معناه أنه بتوافر إنتاج المعني الشخصي لدي

القادة يؤدي ذلك إلى انخفاض السلوكيات المناوئة للعمل ، أما علي المستوى الاجمالي بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل فقد بلغ معامل الارتباط (-٠,٦١) وهي علاقة عكسية ذات دلالة معنوية عند مستوي دلالة (٠,٠١)، وهذه النتيجة توضح أن الذكاء الروحي يعد أحد الوسائل والأساليب التي يمكن أن تستخدمها جامعة القاهرة للحد من السلوكيات المناوئة للعمل بها.

و تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الارتباط المتعدد على العلاقة بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل بجامعة القاهرة في الجدول رقم (١١) حيث يتضح ما يلي:

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل الانحدار والارتباط المتعدد للعلاقة بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل بجامعة القاهرة

معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار β	أبعاد الذكاء الروحي الأكثر تأثيرا في السلوكيات المناوئة للعمل
٠,٤١	٠,٦٤-	*٠,٣٤١-	١- التفكير النقدي.
٠,٤٩	٠,٧٠-	**٠,٤١٢-	٢- إنتاج المعنى الشخصي .
٠,٤٤	٠,٦٦-	*٠,٢٣٥-	٣- الوعي المتسامي.
٠,٣٤	٠,٥٨-	**٠,٤٢٤-	٤- الوعي الشامل .
		٠,٧١-	معامل الارتباط في النموذج R
		٠,٥٠	معامل التحديد في النموذج R2
		١٤,١٨	قيمة F المحسوبة
		٣٠٩,٤	درجات الحرية
		٠,٠٥	مستوي الدلالة الإحصائية

* ذو دلالة إحصائية عند مستوي معنوية ٠,٠١ وفقا لاختبار (ت) T- test
 ** ذو دلالة إحصائية عند مستوي معنوية ٠,٠٥ وفقا لاختبار (ت) T- test

• هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل بجامعة القاهرة (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة عكسية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقا لاختبار (ف).

• تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى -٧١%.

• تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٥٠% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (السلوكيات المناوئة للعمل).

ولتوضيح تأثير الذكاء الروحي علي السلوكيات المناوئة للعمل في جامعة القاهرة قام الباحث باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد وذلك كما بالجدول رقم (١٢) .

جدول رقم (١٢)

نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

مستوى المعنوية	t	معامل الانحدار بيتا B	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٠,٠٠٠	١٧,٦٢١	٠,٦٤٠-	التفكير النقدي	التخريب
٠,٠٠٠	١٩,٢١٥	٠,٧٦٥-	إنتاج المعنى الشخصي	
٠,٠٠٠	٢٠,٣٥٤	٠,٧٧٤-	الوعي المتسامي	

الوعي الشامل	-٠,٦٥٤	٢١,٤٥٥	,٠٠٠
--------------	--------	--------	------

ويتضح من الجدول السابق أن هناك تأثيرا سلبيا قويا ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والتخريب كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل .

جدول رقم (١٣)

نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
الانسحاب	التفكير النقدي	-٠,٤١٥	١٧,١٥٦	,٠٠٠
	إنتاج المعنى الشخصي	-٠,٥٢١	١٦,١٢٥	,٠٠٠
	الوعي المتسامي	-٠,٦٣١	١٩,٦٩١	,٠٠٠
	الوعي الشامل	-٠,٥٧٤	١٨٩ و ١٨	,٠٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن هناك تأثيرا سلبيا متوسطا ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والانسحاب كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.

جدول رقم (١٤)

نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
إعاقة الإنتاج	التفكير النقدي	-٠,٧٤١	١٩,١٥٤	,٠٠٠
	إنتاج المعنى الشخصي	-٠,٦٢٤	٢٠,٦٥٤	,٠٠٠
	الوعي المتسامي	-٠,٥٧٤	١٨,١٧٨	,٠٠٠
	الوعي الشامل	-٠,٦٣٠	٢١,٣٢٠	,٠٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن هناك تأثيرا سلبيا قويا ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي وإعاقة الإنتاج كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.

جدول رقم (١٥)

نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
السرقه من المنظمة	التفكير النقدي	-٠,٦٣٢	١٧,١٥٤	,٠٠٠
	إنتاج المعنى الشخصي	-٠,٥٢٦	٢٠,٣٥١	,٠٠٠
	الوعي المتسامي	-٠,٦١٣	١٩,٨٦٩	,٠٠٠
	الوعي الشامل	-٠,٤٧٥	١٧,٦٨٧	,٠٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن هناك تأثيرا سلبيا قويا ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والسرقة من المنظمة كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.

جدول رقم (١٦)

نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
الإساءة للمنظمة	التفكير النقدي	-٠,٦٥٢	١٩,٢٥٤	٠,٠٠٠
	إنتاج المعنى الشخصي	-٠,٧١٠	٢٤,١٥٨	٠,٠٠٠
	الوعي المتسامي	-٠,٣٢٤	١٦,٤٥٢	٠,٠٠٠
	الوعي الشامل	-٠,٤٧٥	١٧,٥٢١	٠,٠٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن هناك تأثيرا سلبيا قويا ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والإساءة للمنظمة كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.

جدول رقم (١٧)

نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
السرقة من الأفراد	التفكير النقدي	-٠,٤٨٥	١٧,٦٨٤	٠,٠٠٠
	إنتاج المعنى الشخصي	-٠,٦٥١	١٩,٦٥٧	٠,٠٠٠
	الوعي المتسامي	-٠,٥٥٧	١٨,٥٤١	٠,٠٠٠
	الوعي الشامل	-٠,٥٤١	١٧,٥٤٤	٠,٠٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن هناك تأثيرا سلبيا قويا ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والسرقة من الأفراد كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.

جدول رقم (١٨)

نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
الإساءة للأفراد	التفكير النقدي	-٠,٦٣٠	١٩,٩٥٠	٠,٠٠٠
	إنتاج المعنى الشخصي	-٠,٤٨٢	١٦,٩٨٤	٠,٠٠٠
	الوعي المتسامي	-٠,٦٤١	٢٠,٣٤١	٠,٠٠٠
	الوعي الشامل	-٠,٥٧٠	١٧,٥٤٨	٠,٠٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن هناك تأثيرا سلبيا قويا ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والإساءة للأفراد كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل. كما يمكن توضيح تأثير أبعاد الذكاء الروحي مجتمعة و أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل مجتمعة من خلال الجدول رقم (١٩) .

جدول رقم (١٩)

نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل	أبعاد الذكاء الروحي	-٠,٨٤١	٢٧,٢٨٥	٠,٠٠٠

حيث يتضح من الجدول السابق أن هناك تأثيرا سلبيا قويا جداً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي مجتمعة و أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل مجتمعة ، حيث كلما انخفض الذكاء الروحي زادت السلوكيات المناوئة للعمل من جانب العاملين بجامعة القاهرة .

١٥- النتائج والتوصيات :

توصل الباحث من خلال هذا البحث إلي مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي :

- (١) سلوكيات العمل السلبية هي سلوكيات متعمدة من جانب الموظفين تجاه المنظمة أو الزملاء أو كلاهما .
- (٢) الذكاء الروحي هو الذكاء الأسمى الذي يحل مشاكل المعنى والقيمة، الذكاء الذي يمكن معه أن نضع أفعالنا وحياتنا في أعرق وأغنى سياق لإعطاء معان، والذكاء الذي يمكن معه وضع خطة عمل واحدة أو رسم طريق واحد للحياة .
- (٣) وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حده، وذلك باختلاف النوع.
- (٤) واقع تطبيق الذكاء الروحي كانت منخفضة علي المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حدة . وهذا يدل علي أن استخدام القادة بجامعة القاهرة محل الدراسة للذكاء الروحي حسب وجهة العاملين كانت في المدى المنخفض ، ولا ترقى إلي المستوى المطلوب ، ولا تحقق تطلعات العاملين بالجامعة ، مما يعني انخفاض التفكير النقدي، وإنتاج المعنى الشخصي، والوعي المتسامي، والوعي الشامل عند القادة الإداريين بجامعة القاهرة وفقا لآراء العاملين بها.
- (٥) وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حدة ، وذلك باختلاف السن.

(٦) وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع تطبيق الذكاء الروحي مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (التفكير النقدي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، الوعي الشامل) علي حدة، وذلك باختلاف المؤهل العلمي.

(٧) وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ، ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) علي حده، وذلك باختلاف النوع.

(٨) ممارسات العاملين بجامعة القاهرة للسلوكيات المناوئة للعمل كانت مرتفعة علي المستوي الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها علي حدة . وهذا يدل علي أن استخدام العاملين بجامعة القاهرة محل الدراسة لهذه السلوكيات حيث يقوم بعض الموظفين بسلوكيات الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد.

(٩) وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) علي حدة ، وذلك باختلاف السن.

(١٠) وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بجامعة القاهرة نحو واقع ممارساتهم للسلوكيات المناوئة للعمل مأخوذة بشكل إجمالي ونحو كل متغير من متغيراتها (الانسحاب، إعاقة الإنتاج، السرقة من المنظمة، الإساءة للمنظمة ، التخريب، السرقة من الأفراد، الإساءة للأفراد) علي حدة ، وذلك باختلاف المؤهل العلمي.

(١١) حقق بعد الوعي المتسامي أقوى علاقة ارتباط عكسية مع متغير السلوكيات المناوئة للعمل بشكل إجمالي حيث بلغ معامل الارتباط (-٠,٦٠) وهي علاقة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهذا معناه أنه بتوافر الوعي المتسامي لدي القادة يؤدي ذلك إلي انخفاض السلوكيات المناوئة للعمل ، كما حقق بعد الوعي الشامل علاقة ارتباط عكسية مع السلوكيات المناوئة للعمل بشكل إجمالي حيث بلغ معامل الارتباط (-٠,٥٣) وهي علاقة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا معناه أنه بتوافر الوعي الشامل لدي القادة يؤدي ذلك إلي انخفاض السلوكيات المناوئة للعمل ، كما حقق بعد إنتاج المعنى الشخصي علاقة ارتباط سلبية مع السلوكيات المناوئة للعمل بشكل إجمالي حيث بلغ معامل الارتباط (-٠,٤٦) وهي علاقة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا معناه أنه بتوافر إنتاج المعنى الشخصي لدي القادة يؤدي ذلك إلي انخفاض السلوكيات المناوئة للعمل.

(١٢) وجود علاقة عكسية ذات دلالة معنوية بين الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل فقد بلغ معامل الارتباط (-٠,٦١) وهي وهذه النتيجة توضح أن الذكاء الروحي يعد أحد الوسائل والأساليب التي يمكن أن تستخدمها جامعة القاهرة للحد من السلوكيات المناوئة للعمل بها.

- (١٣) وجود تأثير سلبي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والتخريب كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.
- (١٤) وجود تأثير سلبي متوسط ذي دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والإنسحاب كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.
- (١٥) وجود تأثير سلبي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي وإعاقة الإنتاج كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.
- (١٦) وجود تأثير سلبي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والسرققة من المنظمة كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.
- (١٧) وجود تأثير سلبي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والإساءة للمنظمة كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.
- (١٨) وجود تأثير سلبي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والسرققة من الأفراد كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.
- (١٩) وجود تأثير سلبي قوي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي والإساءة للأفراد كأحد أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل.
- (٢٠) وجود تأثير سلبي قويا جداً ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الروحي مجتمعة و أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل مجتمعة ، حيث كلما انخفض الذكاء الروحي زادت السلوكيات المناوئة للعمل من جانب العاملين بجامعة القاهرة .

وفي ضوء النتائج السابقة نعرض فيما يلي توصيات البحث والتي يمكن تصنيفها إلي مجموعتين :

الأولي تتعلق بالجانب الأكاديمي ، بينما تتعلق الثانية بكيفية خفض السلوكيات المناوئة للعمل من خلال الاهتمام بالذكاء الروحي .

أولاً : توصيات تتعلق بالجانب الأكاديمي :

(١) تعميق الفهم بموضوعات الذكاء الروحي والسلوكيات المناوئة للعمل في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، كما أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين إلي الآن علي الأبعاد الأساسية لهم .

(٢) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة/ الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوى السلوكيات المناوئة للعمل في كلٍ من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة؛ بهدف تحديد التطورات الإيجابية والسلبية في هذا المستوى بشكلٍ دوري، وبالتالي؛ اتخاذ القرارات التعزيزية والتصحيحية المناسبة في الوقت المناسب.

(٣) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة/ الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوى تطبيق الذكاء الروحي في كلٍ من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة، بهدف تحديد متغيراتها الإيجابية التي يلزم تعزيزها، والسلبية التي يجب محاربتها، والعمل على الحد من آثارها السلبية.

(٤) ضرورة الاهتمام بتطبيق أبعاد الذكاء الروحي لما لها من تأثيرات ايجابية لخفض مستوى السلوكيات المناوئة للعمل لدي العاملين بالجامعات الحكومية المصرية .

ثانيا : توصيات تتعلق بخفض مستوى السلوكيات المناوئة للعمل من خلال الاهتمام بالذكاء الروحي وذلك بما يلي :

(١) توصيات لخفض مستوى السلوكيات المناوئة للعمل :

- توفير العدالة التنظيمية .
- الالتزام بالعقد النفسي .
- الثناء والمدح للعاملين على الأعمال التي تستحق الثناء .
- معاملة العاملين باحترام .
- العمل وفقا لروح الفريق وتشكيل فرق عمل لإنجاز المهام المطلوبة .
- النزاهة في العمل .
- خلق بيئة عمل تتسم بالشفافية بين الإدارة والعاملين .
- تقييم أداء العاملين وفقا للكفاءة وليس الخبرة .
- التوزيع العادل لأعباء العمل على العاملين .
- تشجيع العاملين على التحدث عن المشاكل التي تواجههم والعمل على حلها في الوقت المناسب .
- ضرورة وضع ضوابط وعقاب لمن يتضح أنه يستخدم السلوكيات المناوئة للعمل .
- تغيير الثقافة التنظيمية السائدة .
- التخفيف من حدة الضغوط الموجودة في بيئة العمل .

(٢) توصيات لتنمية الذكاء الروحي:

- البحث عن الذات أولي خطوات تنمية الذكاء الروحي لدى الإنسان وتتجلى بقرارة الكتب ومشاهدة البرامج الهادفة .
- مراقبة أفكارنا وجعلها إيجابية لتأثيرها الكبير على قراراتنا ورؤيتنا للحاضر والمستقبل .
- خلق رؤية متكاملة بين القادة والعاملين تعتمد على التواصل والترابط الروحي بما يعمل على تحسين بيئة العمل .
- خلق ثقافة اجتماعية تنظيمية تقوم على قيم الوعي المتسامي بين القادة والعاملين .
- وجود رؤية شاملة للقادة ، بحيث يمتلك القائد نموذج شامل للتفكير لتكوين الروحانية في بيئة العمل .
- التعلم من الخبرات والأحداث السابقة من خلال استرجاع أهم المواقف والصدمات والآلام ، ومعرفة أن كل موقف قد عزز القوة الروحانية .
- تخصيص وقت للتأمل والتفكير بالطبيعة والكون .
- عش كل لحظة كأنها آخر لحظة في حياتك .
- ضرورة أن تتطابق أعمال القائد مع نواياه ، مع ضرورة أن يستخدم القائد البصيرة والإحساس وقوة الإرادة في إظهار نواياه .

- سعي القادة إلى تكوين فكر وقيم للعاملين ، حيث يسعى الجميع إلى تحقيق هدف وغاية مشتركة .
- تدريب وتعليم وتحفيز العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات .

١٦- البحوث المستقبلية:

أظهرت نتائج هذا البحث عددًا من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من جانب الباحثين والمُهتمين بعدة قضايا حيوية. ومن أهم هذه القضايا - من وجهة نظر الباحث - قضية الذكاء الروحي ، وقضية السلوكيات المناوئة للعمل .

١/١٦- البحوث المستقبلية المتعلقة بالذكاء الروحي :

- قياس وتقييم أبعاد الذكاء الروحي في المنظمات الصناعية .
- دور الذكاء الروحي في تدعيم أداء العاملين .
- دور الذكاء الروحي في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية .

٢/١٦- البحوث المستقبلية المتعلقة بالسلوكيات المناوئة للعمل :

- محددات السلوكيات المناوئة للعمل في المنظمات الصناعية .
- دور الثقافة التنظيمية في الحد من السلوكيات المناوئة للعمل .
- أثر السلوكيات المناوئة للعمل علي الأداء التنظيمي .

١٧- المراجع :

١/١٧- المراجع العربية :

- ١- الدليمي، ماهر أسعد إبراهيم(٢٠١٦)، العلاقة بين القيادة الملهمة والسلوكيات المناوئة للعمل: دراسة تطبيقية علي العاملين في ديوان وزارة الثقافة بجمهورية العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة .
- ٢- عويس، ممدوح ذكي أحمد(٢٠٠٨)، دراسة تحليلية للسلوكيات المناوئة للعمل وبعض العوامل التنظيمية المؤثرة فيها بالتطبيق علي مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مج ٣٢، ع ٢.
- ٣- إدريس، ثابت عبدالرحمن (٢٠١٦) ، بحوث التسويق : أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض ، الإسكندرية ، الدار الجامعية .
- ٤- العابدي، علي رزاق جياذ وعبدالهادي، هديل محمد علي(٢٠١٦)، القيادة الأبوية وتأثيرها في سلوكيات العمل: دراسة تطبيقية علي عينة من الكليات الأهلية في محافظة النجف الأشرف، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية.
- ٥- محمد، محمد شعبان أحمد(٢٠١٦)، أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة علي جودة حياة العمل لدي عينة من معلمي التربية الخاصة: دراسة إمبيريقية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد التاسع والستون، الجزء الثاني، المملكة العربية السعودية.
- ٦- أرنوط، بشري إسماعيل أحمد(٢٠٠٨)، الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة، مجلة رابطة التربية الحديثة، جمهورية مصر العربية، مج ١، ع ٢.
- ٧- بشري إسماعيل أحمد(٢٠٠٧)، الذكاء الروحي وعلاقته بسمات الشخصية لدي عينات عمرية مختلفة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها.

١٧/٢- المراجع الأجنبية:

- 1- Abdollahpour, S. & Khosravi, A. (2017). Relationship between spiritual intelligence with happiness and fear of childbirth in Iranian pregnant women. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 23,45-50.
- 2- Al-Ababneh, M.,Al-Sabi,S., Al Shakhsher,F.&Masadeh, M.(2017). The influence of employee empowerment on employee job satisfaction in five - star hotels in Jordan. International Business,
- 3- Ambad, S.(2012). Psychological empowerment: the influence on organizational commitment among employees in the construction , sector. The Journal of Global Business Management,8(2),73-81

- 4- Aslam, S. (2017). Psychological empowerment on creativity among employees of it sector : the mediating role of creative process engagement and intrinsic motivation. *Canadian Social Science*, 13(6),11-34.
- 5- Aydin,B.(2016).The mediating role of psychological empowerment on the relationship between creative climate and innovative work behavior; the case of employees of various sectors in turkey. *Journal of Behavior at Work*,1(1), 74-84.
- 6- Batool,S.&Batool,S.(2017). Construction and validation of global psychological empowerment scale for women. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*,15(1) 3-10.
- 7- Cekmecelioglu, H.&Ozbag, G. (2014). Linking psychological empowerment , individual creativity and firm innovativeness' research on Turkish manufacturing industry. *Business Management Dynamics*, 3(10), 1-13.
- 8- Cingoz, A.& Kaplan , A.(2015). An examination of the mediating role of job satisfaction on the relationship between psychological empowerment and innovative behavior. *International Review of Social Sciences*, 3(2),60 -72.
- 9- Durrrah, O.,Khdour,N., Al- Abbadi ,S.&Saif,N.(2014). The impact of psychological empowerment on the effectiveness of job performance: a field study on the Jordanian private banks. *European Journal of Business and Management*,6(32),176-188.
- 10- Erturk, A.(2012). Linking psychological empowerment to innovation capability: investigating the moderating effect of supervisory trust. *International Journal of Business and Social Science* ,3(14),153-165.
- 11- Farzi,B.& Najafzadeh, M. (2015). The relationship between job securities with empowerment of school physical education teachers in eastern Azerbaijan province, Iran. *Research Journal of Sports Sciences* ,3(10), 262-266.
- 12- Ahmadi, S., Nami, Y., Barvarz, R. (2014), "The Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Citizenship Behavior", *Procedia social and Behavioral Sciences*, Vol. 114, pp. 262-264.
- 13- Anvari, N., Abyaneh, N. A., & Maleki, S. (2016). The Study Of The Relation Between Intellectual Intelligence And Quality Of Working Life And Occupational Maturity In Employed Nurses. *National Journal of Integrated Research in Medicine*, 7(6).
- 14- Bonner, E. (2015). Exploring dispositional awe and its relationship with spiritual intelligence: Measuring dispositional awe as a multidimensional construct. North central University.
- 15- Cisheng, W., Shah, M. S., Jamala, B., Aqeel, M., Ahmed, A., & Gul, M. (2017).The moderating role of spiritual intelligence on the relationship between emotional intelligence and identity development in adolescents. *Foundation University Journal of Psychology*, 1(1), 78 103.
- 16- Gupta, G. (2012). Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation to self-efficacy and self-regulation among college students. *International journal of social sciences & interdisciplinary research*, 1(2), 60-69.
- 17- Hasanuddin, R., & Sjahrudin, H. (2017). The Structure of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance. *World Journal of Business and Management*, 3(1), 67.
- 18- Hasbullah, A., & Yusoff, W. Z. W. (2018). Quality of Service in Public Higher .
- 19- Jasour, M., & Avarsin, S. M. (2016). The relationship between attribution style and spiritual intelligence and job performance of employees of Tabriz University of Medical Sciences. *Res Dev*, 5(2), 55-61
- 20- Joseph, C., & Sailakshmi, S. (2011). Spiritual intelligence at work. *The IUP Journal of Soft Skills*, 4(4), 21-30.
- 21- Karimi, J., & Mohammadi, M. (2017). The relationship between spiritual intelligence and aggression among elite wrestlers in Hamadan Province of Iran. *Journal of religion and health*, 1-9.
- 22- Khandan, M., Eyni, Z., & Koohpaei, A. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence and Job Performance: A Case Study of Nurses and Nursing Aids in the Main University Hospital of Qom, Iran. *psychology*, 2,4.

- 23- Khawaja, S. F. (2017). Impact Of Spiritual Intelligence On Employee Task Performance And OCB; Mediating Role Of Self Efficacy, Moderating Role Of Collectivist Culture Of Pakistan .
- 24- Kimiyayi, M., & Daryaei, S. (2016). Relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence with occupational performance the guidance school teachers' occupational performance in Shiraz educational system organization (first area). *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)* ISSN 2356-5926, 3(2), 981-999.
- 25- King, D. B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence (Doctoral dissertation, A Thesis Submitted to the Committee on Graduate Studies in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Science in the Faculty of Arts and Science).
- 26- King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. *International journal of transpersonal studies*, 28(1), 8..
- 27- Malhotra, M., & Kathuria , K. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence, Job Satisfaction and Counterproductive work behavior among employees of multinational companies in India. *Journal of Psychosocial Research*, 12(2), 315-323.
- 28- Malik, M. S., & Tariq, S. (2016). Impact of spiritual intelligence on organizational performance. *International Review of Management and Marketing*, 6(2).
- 29- Muhdar, H. M. (2017). The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: A Study To Islamic Bank in Makassar City. *Al-Ulum*, 15(1), 135-156.
- 30- Othman, A. K., Abas, M. K., & Ishak, M. S. (2017). The Moderating Role Of Spiritual Intelligence On The Relationship Between Job Stress And Job Performance Of Employees In A Banking Sector. *Journal of Islamic Management Studies*, 1(1), 89-103.
- 31- Pant, N., & Srivastava, S. K. (2017). The Impact of Spiritual Intelligence, Gender and Educational Background on Mental Health Among College Students. *Journal of religion and health*, 1-22.
- 32- Roof, R. A. (2016). The Relationship Between Spiritual Engagement and Authentic Leadership: Exploring the Core of Leadership (Doctoral dissertation, Regent University).
- 33- Reding, J. K. (2018). A Correlation Analysis of Spiritual Intelligence and Leadership Effectiveness in Healthcare (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- 34- Silingiene, V., & Skeriene, S. (2014). Expression of Leaders 'Spiritual Intelligence in a Context of Organizations Services Quality: A Theoretical Approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156, 93-97.
- 35- Silingiene, V., & Skeriene, S. (2016). Links between the spiritual intelligence of the leader and an organization's service quality: A theoretical - approach. *Engineering Economics*, 27(1), 56-65.
- 36- Snelgar, R. J., Renard, M., & Shelton, S. (2017). Preventing Compassion Fatigue Amongst Pastors: The Influence of Spiritual Intelligence and Intrinsic Motivation. *Journal of Psychology and Theology*, 45(4), 247-260.
- 37- Stupar, S., Pilav-Velić, A., & Šahić, E. (2013). Expert System Approach to the Assessment of Spiritual Intelligence Impact for Decision making Performance. *Business Systems Research*, 4(2), 68-78.
- 38- Sultan, S., Khan, M. A., & Kanwal, F. (2017). Spiritual intelligence linking to leadership effectiveness: interceding role of personality traits. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(2).
- 39- Sunaryo, H., Nirwanto, N., & Manan, A. (2017). The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nurses' Burnout and Caring Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(12), 1211-1227.
- 40- Zhaleh, K., & Ghonsooly, B. (2017). Investigating the Relationship between Spiritual Intelligence and Burnout among EFL Teachers. *International Journal of Educational Investigations*, 4.
- 41- Ansari, Mohammad Esmaeel, Maleki V., Shokoofeh, & Mazraeh, Shirin (2013) An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior :The Moderating Role of Job Burnout and Engagement), *Journal of American Science*, 9(1), Pp350-359.

- 42- Appelbaum, Steven H., Iaconi, Giulio Da vid,& Matousek, Albert,(2007) Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions), *Corporate Governance*, VOL. 7 N O. 5. Pp 586-598.
- 43- Avey, James B., Hughes, Larry W., Norman, Steven M.,& Luthans, Kyle W.,(2008) Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity), *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29 No. 2, 2008. pp. 110-126.
- 44- Azagba, Sunday,& Sharaf, Mesbah F,(2011) The effect of job stress on smoking and alcohol consumption), *Health Economics Review*, a Springer Open Journal, 1,15,. Pp 1-14.
- 45- Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C.,& Morin, E. M.,(2009) Counterproductive Behaviors and Psychological Well-being: The Moderating Effect of Task Interdependence), *Journal of Business and Psychology*, Vol. 24, No. 3,Sep. pp. 351-361.
- 46- Bashir, Sajid, Nasir, Misbah, Qayyum, Saira,& Bashir, Ambreen,(2012) Dimensionality of Counterproductive Work Behaviors in Public Sector Organizations of Pakistan), *Springer, Public Organiz Rev*, 12,.pp357-366.
- 47- Bolton, LaMarcus R., Becker, Liesl K.,& Barber, Larissa K.,(2010) Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions), *Personality and Individual Differences*, 49 , pp 537–541.
- 48- Belot, Michèle,& Schröder, Marina,(2013) Sloppy work, lies and theft: A novel experimental design to study counterproductive behavior), *Journal of Economic Behavior & Organization* xxx . Pp 1-6.
- 49- Brimecombe, Michelle, Magnusen, Marshall J.,& Bunds, Kyle, (2013) Navigating the storm: A counterproductive work behavior and leadership case study in a Division I FBS School), *Sport Management Review*,7, Pp 1-19.
- 50- Chen, Peter Y.,& Spector, Paul E.,(1992) Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study), *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 65, Issue 3, September, pp 177-184.
- 51- Cohen, Taya R., Panter, A. T.,& Turan, Nazli,(Predicting Counterproductive Work Behavior from Guilt Proneness), *J Bus Ethics*, 114, 2013. pp 45–53.
- 52- Aftab, H., & Javeed, A. (2012). The Impact of Job Stress on the Counter-productive Work Behavior (CWB) A Case Study from the financial Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*,4(7), 590-604.
- 53- Ahn, S. J., Le, A. M. T., & Bailenson, J. (2013). The effect of embodied experiences on self-other merging, attitude, and helping behavior. *Media Psychology*, 16(1), 7-38.
- 54- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 291- 309.
- 55- Gao, L., Janssen, O., & Shi, K. (2011). Leader trust and employee voice: The moderating role of empowering leader behaviors. *The Leadership Quarterly*,22(4),787-798.
- 56- Goh, A. (2006). An attributional analysis of counterproductive work behavior (CWB) in response to occupational stress. (Doctor of Philosophy, University of South Florida).
- 57- Guay, R. P., Choi, D., Oh, I. S., Mitchell, M. S., Mount, M., & Shin, K. H. (2015). Why People Harm the Organization and Its Members: Relationships Among Personality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance. *Human Performance*, Forthcoming.
- 58- Jensen, J. M., & Patel, P. C. (2011). Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 466-471.
- 59- Ramshida, A., & Manikandan, D. (2013). Organizational commitment as a mediator of counterproductive work behavior and organizational culture. *International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research*, 2(2), 59-69.
- 59- Zhu, Yanhan, (2013), " Individual Behavior: In-role and Extra-role", *International Journal of Business Administration* Vol. 4, No. 1; 2013.