

## أبعاد الذكاء الروحي وعلاقتها بضغط العمل لدى عينة من مديري المدارس

د/ أحمد سيد عبد الرازق التلاوي\*

### الملخص :

هدف البحث الحالي إلى التعرف على أبعاد الذكاء الروحي المنبئة بضغط العمل لدى عينة من مديري المدارس بمحافظة المنيا، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٧٠) مديراً من مديري المدارس بالمنيا ، واستخدم الباحث مقياس الذكاء الروحي، ومقياس ضغوط العمل، والمقياسين من إعداد الباحث، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى مديري المدارس، وأن أبعاد الذكاء الروحي تسهم إسهاماً دالاً في التنبؤ بضغط العمل لدى عينة الدراسة، كما أشارت النتائج إلي أن ضغوط العمل تختلف باختلاف مستويات الذكاء الروحي لدى مديري المدارس.

### **The dimension of Spiritual Intelligence as predicted of work stress with School Principals in El Minya.**

**DR/ Ahmed Sayed Abdel Razek.**

#### **Abstract**

The current study aims to recognize of the dimensions of spiritual intelligence predict of work stress for school principals in El minia. The study sample consisted of (170) subjects from El minia. The study tools consisted of spiritual intelligence scale prepared by the researcher, work stress scale prepared by the researcher, The results showed that there were significant negative correlations between spiritual intelligence and work stress with school principals in El minia, The results showed also that the spiritual intelligence dimension is contribution statistically at predicting with the work stress for the sample of the study. The result showed also that there was significant effect of the different levels of spiritual intelligence on the work stress.

---

\* مدرس علم النفس- كلية الآداب - جامعة المنيا

## مقدمة: -

الذكاء ذلك المفهوم الافتراضي الذي تطرق إليه العلماء والباحثين قديما وحديثا حتي أصبح من المحاور الرئيسة التي حظيت بالدراسة والبحث في مجال علم النفس؛ وظل لفترة طويلة معبراً عن القدرة العقلية العامة التي تتعامل مع التعقيد المعرفي والفهم وتطبيق المعرفة حتى بين هوارد جاردنر Howard G. أن الذكاء لا يعبر عن قدرة واحدة فقط بل يتضمن قدرات متنوعة، وأن هناك أنواع متعددة من الذكاءات، وافترض أن هذه الأنواع تتطور بشكل نسبي وبصورة مستقلة عن بعضها البعض، وأن براعة الفرد في أداء أحد أنواع الذكاء لا يعني بالضرورة نجاحه في باقي الذكاءات الأخرى.

ولقد مهدت نظرية الذكاءات المتعددة لظهور مفهوم الذكاء الروحي الذي يتناول بعض العناصر الأساسية للذكاء الوجداني بمستوى أعمق، وله نفس المعايير التي تميز الذكاء، ومنها أنه يزداد بتقدم العمر، ويعكس نمط الأداء العقلي لدى الفرد، ويتكون من مجموعة من القدرات المترابطة غير المستقلة كما أنه يشير إلى كل أنواع الذكاءات الأخرى. (عبد الرحمن، غازي، ٢٠١٥). وتتمثل أهميته في قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين قيمه العليا وغاياته، والاستفادة من هذه القيم في بناء معنى الحياة، والتعامل مع الآخرين بطريقة أخلاقية، كما أنه يعطى للفرد توجيهاً لنوع العلاقة مع الخالق، وأسلوباً للتعامل مع البيئة والكون، ويساعد الفرد على اكتساب الوعي الذاتي، والتسامي عن الأنا، وعلى الشعور بالامتنان للنعم المحيطة به، وإدراك حقيقة وجوده وغاياته. (Buzan, 2001, 43)

وأشار فوجن (٢٠١٦) إلي أن الذكاء الروحي يزيد من عمق مشاعر الحب الأساسية بين الأفراد ويعمل علي تعزيز العلاقات الصحية بينهم؛ ومن خلاله يدمج العقل مع القلب وتظهر قوة التسامح، ومشاعر الحب وسط ضغوط واضطراب الحياة اليومية ، كما أكدت نتائج بعض الدراسات عبد الجواد، عاشور (٢٠١٥) (Emmons, 2000; Amram & Dryer, 2008) علي وجود ارتباط بين الذكاء الروحي وقدرة الفرد علي تطبيق واستخدام الإمكانات والخصائص الروحية التي تزيد فاعليته للحياة وتعزز من رفاهيته النفسية وتحسن من أداء مهامه عند مواجهة المشكلات اليومية، كما أنه يعد من أفضل الطرق التي يستخدمها الأفراد لتحقيق غاياتهم وأهدافهم، والوسيلة التي تمكنهم من النجاح في الحياة ورؤية جوانبها بحكمة، وتحقق فهم أفضل للنفس والآخرى. وبذلك يمكن القول أن هذا النوع من الذكاء يسهم في إيجاد طابعا مميذا لكل فرد علي حدي.

كما أوضح امرام وألتو (Amram & Altom (2007) أهمية الذكاء الروحي في العمل، باعتباره يتضمن مجموعة من القدرات يستخدمها الفرد في تطبيق القيم والمصادر والصفات الروحية التي تساعده علي إنتاج بيئة داعمة إيجابية تؤدي به إلى كفاءة العمل، وأن سلوك العاملين يتحدد بكل من القدرات المعرفية التي تشمل مستوى التعليم والمهارات والخبرات، والقدرات غير المعرفية التي تتضمن الذكاء الروحي والانفعالي، وكل من القدرات المعرفية وغير المعرفية يكمل كل منها الآخر في فهم متطلبات العمل والقدرة على الوفاء بها. كما أكد هارتويك (Hartwick (2012 أن الذكاء الروحي يؤثر على حياة المعلمين وقراراتهم وممارساتهم

التعليمية فضلا عن حياتهم الخارجية، كما يجعلهم أكثر دراية بالمسائل القانونية والأخلاقية التي تنشأ عن تناول الدين والقيم الروحية في التعليم لاستيعاب هذه المسائل، وتبين نظرتهم الدينية والروحية التي قد تؤثر على حياتهم المستقبلية.

ولهذا نال مفهوم الذكاء الروحي وربطه ببيئة العمل اهتمام المتخصصين والباحثين في مجال علم النفس باعتباره متغير في حاجة لمزيد من البحث والدراسة، وباعتباره أداة مفيدة للصحة النفسية للفرد. (West, 2004, 52) والمحرك الرئيسي للإنسان فيوجهه دوماً نحو فعل الخير وتعبيد الخالق بيقين وخشوع، لذلك فإن نقصانه أو غيابه يجعل الإنسان يضل ويصبح أسيراً لرغباته واحتياجاته ويضل عن الطريق السليم. (Selman et al., 2005)، وقد أوضح ويجليسورث (Wigglesworth 2004) أن الذكاء الروحي يزيد من قدرة الأفراد على فهم الآخرين، والتصرف بحكمة ورحمة، وهو السلام الداخلي والخارجي للفرد.

وباعتبار أن مستقبل مؤسسات التعليم، يتوقف على مدى كفاءة قيادتها في الإدارة والتحكم في الضغوط، بل إن تحقيق الأهداف وإدراك السعادة الشخصية والمحافظة على الصحة، تكمن في قوة الأنا والقدرة على مواجهة ضغوط العمل المعقدة، التي تنسم بالتنافس واتخاذ القرارات في ظل مناخ العمل الحديث. (عثمان، ٢٠٠١، ٨٣) وباعتبار أن شخصية المدير تلعب دورا كبيرا في تخفيف أو زيادة حدة الضغوط؛ وفي نوعية الاستجابة لمصادرها المختلفة. (عسكر، ٢٠٠٠، ١٢)، تأتي الدراسة الحالية لتتناول مفهوم الذكاء الروحي داخل بيئة العمل الضاغطة في المدارس لما يمثله هذا المفهوم من أهمية ذات تأثير إيجابي علي البيئة المدرسية بكل أطرافها.

#### مشكلة الدراسة:

مع زيادة تعقد الحياة وازدياد مطالبها وحاجاتها، زادت الضغوط الواقعة علي الأفراد لتلبية تلك المطالب، حتى شكلت الضغوط جزءاً من حياة الأفراد والمجتمعات فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات منها، ويات من الصعوبة تقاديتها أو تجاهلها، وهذا ما دفع بالمتخصصين إلي البحث والعمل على مواجهتها، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية أو البيئية للأفراد فحسب بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل وتتعكس آثارها سلباً في العديد من الجوانب الجسمية والنفسية، وتحذ من الأداء الوظيفي لديهم، وفي علاقاتهم مع الآخرين وتكيفهم مع ظروف العمل، الأمر الذي يتسبب في انخفاض الإنتاجية وتدني جودتها، وبالتالي انخفاض العائد وتدني القيم المقامة على ثروات المجتمع، ويصبح الحديث عن ضغط العمل هو حديث عن شيء معتاد وشائع، ولقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلي الآثار السلبية التي تشكلها الضغوط علي صحة الفرد النفسية. (حسن، ٢٠٠٧؛ عبيد، ٢٠١٥؛ محمد، ومحمد، ٢٠١٨؛ فخري، ٢٠١٨؛ السيد، ٢٠١٨؛ محمد، ٢٠١٨؛ برزوان، فرشانن، ٢٠١٩؛ عبدالله، محمد، الصادق، ٢٠١٩؛ محمد، ٢٠١٩؛ Olusegun & Osman, 2018; Ann & Oliver, 2019; Azimi, et al., 2019; David, Mari & Gaojian, 2019; Dihan, Thatok & Hermanto, 2019; Putu & Gusti, 2019; Sandheimer, Hedenrud, Hensing & Holmgren, 2019; Ying & Yupin, 2019; Yu, Tasnuva & Greg, 2019)

بالنظر لبيئات العمل المختلفة سنجدها مليئة بالضغوط والمشكلات التي تميز كل بيئة عن الأخرى، وتعد البيئة المدرسية من البيئات التي يتعرض العاملون فيها لأنواع متعددة من الضغوط نظراً لطبيعة العلاقات التشابكية بداخلها من حيث الإدارة والمدرسين والعاملين والطلاب وأولياء الأمور، فضلا عن الإمكانيات والموارد المتاحة وعمليات التقييم وربطها بجودة التعليم، كل هذا جعل الدور الذي يقوم به المسئول عن إدارة المدرسة واحد من أصعب الأدوار التي تشكل البيئة المدرسية، وأكثرها تعرضا للضغوط.

ولقد توصلت نتائج بعض الدراسات (الطعاني، ٢٠٠٥؛ حسين، ٢٠١١؛ عبد الجواد، عاشور ٢٠١٥؛ منصور، محمد، ٢٠١٦؛ هاشم، ٢٠١٧؛ علي، ٢٠١٨؛ فوزي، ٢٠١٨؛ سميح، ٢٠١٧؛ نايف، ٢٠١٨؛ حسين، ٢٠١٩؛ خليل، ٢٠١٩؛ Kirkpatrick, 2010; Lawsin, 2012; Anyanw, Ezenwaji, ٢٠١٩؛ Okenjom & Enyi, 2015; Domink, Froehlich, Christelle & Philip, 2017; Koch, Tung, Gmelch & Swent, 2018)؛ إلى أن مهنة مدير المدرسة ضاغطة، وأن مديري المدارس يتعرضون لمستويات ضغوط عالية، كما بينت نتائج دراسة بوكنجهام (Buckingham 2004) أن مديري المدارس مرتفعي الضغوط يواجهون تحديات هائلة ومزيد من الصراع والمعارضة وتدني الرضا الوظيفي. وذلك لما يمثله مديري المدارس يمثلون عنصرا مهما وركيزة أساسية في النظام التربوي الحديث، ومهمتهم الأساسية تنفيذ العملية الإدارية بفاعلية وكفاءة من خلال تنسيق جهود العاملين في المدرسة وتوجيههم وإرشادهم للقيام بواجباتهم وأعمالهم على أكمل وجه لتحقيق أهداف العملية التربوية، كما يمكن النظر إليهم باعتبارهم العامل الأساسي في تحديد دافعية المعلمين وضمان جودة التدريس داخل الفصول الدراسية، ومن ثم الوصول بالمدرسة إلى مستويات مرتفعة من الأداء والتميز. (Day, Harris, Hadfield, Tolley, & Beresford, 2000; 2010)

ويأتي ذلك متسقا مع نتائج دراسة بهنوس (Pahnos 1990) التي توصلت فيها إلى أن مديري المدارس مرتفعي الإحساس بالضغوط تكون بيئات عملهم سلبية، وهذا يؤدي إلى تقليل حجم الإنتاج الإجمالي للعمل، ويخفض الإبداع المدرسي وبخاصة لدي المعلمين والطلاب، ويؤدي إلى العديد من الأمراض العقلية والجسمية والاضطرابات السلوكية، كما يتسق مع دراسة الطعاني (٢٠٠٥) التي أشارت نتائجها إلى أنهم يعانون من صراع في العلاقة مع الهيئة التدريسية ومع التلاميذ والمجتمع المحلي، والمشكلات الشخصية، وعدم الرضا الوظيفي، وغيرها من المشكلات التي يمكن أن تشكل عوامل ضغط عليهم تؤثر على دورهم في العمل المدرسي، وتؤدي إلى عدم قيامهم بالمهام والأدوار المطلوبة منهم كما ينبغي، وتساهم في التقليل من دورهم في تحقيق أهداف البيئة الدراسية.

ونظرا لخطورة تأثير استمرار الضغوط داخل البيئة المدرسية علي العملية التعليمية بجميع أطرافها سعي الباحث إلى دراسة بعض المتغيرات الحديثة نسبيا والتعرف علي علاقتها بالضغوط وبعد اطلاعه علي دراسات (الغداني، ٢٠١١؛ محمود، ٢٠١٢؛ إبراهيم، فراج، ٢٠١٧؛ سيد، أحمد ٢٠١٨؛ جابر، ٢٠١٩؛ Mascaro & Rosen, 2006; Lynton, 2009; Maximo, 2010; Ahmadian, Hokimzadeh & Kordestoni, 2013)؛ والتي أشارت نتائجها إلى أهمية الذكاء الروحي عند مواجهة الضغوط، ودراسات

(عبد الجواد، عاشور، ٢٠١٥؛ Rustan, 2010) التي أشارت إلي أن الذكاء الروحي يرتبط بالأداء والرضا الوظيفي، ودراسة زايد (٢٠١٤) التي أكدت علي ان الذكاء الروحي يرتبط كذلك بالدافعية للإنجاز

والمتتبع لدراسات الذكاء الروحي في المجال الدراسي سيجد أن معظمها قد أجري علي عينات من الطلاب (سليم، ٢٠٠٤؛ علي، ناصر، ٢٠١٢؛ الربيع، ٢٠١٣؛ يونس، ٢٠١٥، King, 2008; Samples, 2008; Olsen 2008; Amrai, Farahani, Ebrahimi & Bagherian, 2011; Brazdau & Mihai, 2011; Freeman, Hayes, Kuch & Taub, 2011)؛ أو أجريت علي عينات من المعلمين (فضل، ٢٠١٥؛ عبد الرحمن، ٢٠١٩؛ Truongson, 2007; Luckcock, 2008; Khorshidi & Ebaadi, 2012; Sharma & Sharma, 2014) ، والتي أشارت نتائجها إلى ارتباط الذكاء الروحي ببعض المتغيرات الإيجابية في المجال المهني، وأن المعلم في حاجة للذكاء الروحي بوصفه قائداً للفصل، لزيادة التنظيم والإنتاجية، وحل المشكلات وتحسين الأداء، والعمل من خلال الوعي بالذات والقيم والاستقلالية، ولم تتناول بشكل كاف عينات من مديري المدارس.

لقد أصبحت الضغوط ترافق المديرين في بيئة عملهم، وتنعكس آثارها على مختلف الجوانب الشخصية والعضوية والنفسية والاجتماعية، وتحد من الأداء الوظيفي خاصة القيادي، وفي علاقاتهم مع الآخرين، وتكيفهم مع ظروف العمل، مما يتسبب في انخفاض الإنتاجية وتدني جودتها، وبالتالي انخفاض العائد الاقتصادي للمجتمع. لقد أثبتت بعض الدراسات بوزير (2000) أن المديرين، خاصة في الدول النامية على اختلاف مؤسساتهم، يتعرضون لضغوط عديدة، وأن السلطة الممنوحة لهم لا تتماشى والمسئوليات المنوطة بهم، والضغوط التي يتعرضون لها، مما ينعكس سلباً على أدائهم الوظيفي والقيادي.

ويشكل عام يلجأ الأفراد إلى الجوانب الروحانية عندما يواجهون الأحداث الضاغطة، وعلى الرغم من وجود دراسات كثيرة في التراث الأجنبي تناولت الدور المهم للذكاء الروحي في مواجهة الضغوط الحياتية، إلا أن الأمر ليس كذلك عند تناوله في البيئة العربية، فضلاً عن أن معظم الدراسات المنشورة التي اهتمت بالذكاء الروحي تناولت الموضوع من مستوى أدنى؛ ويرصد العلاقة بين الذكاء الروحي والشعور بضغط العمل لدي مديري المدارس، واستناداً إلى أهمية الذكاء الروحي، وخطورة الضغوط علي البيئة الدراسية، في ظل ندرة في الدراسات العربية التي تمت في هذا السياق كانت الدراسة الحالية، والتي يمكن صياغة مشكلتها في التساؤلات التالية:

- ١- هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى مديري المدارس؟
- ٢- هل تسهم مكونات الذكاء الروحي في التنبؤ بضغط العمل لدى مديري المدارس؟
- ٣- هل تختلف ضغوط العمل باختلاف مستوى الذكاء الروحي لدى مديري المدارس؟

أهمية الدراسة: -

تأتى أهمية البحث من خلال متغيراته والتي تعد متغيرات ذات صلة وثيقة بمجال الصحة النفسية؛ فمفهوم الذكاء الروحي مفهوم حديث نسبياً عربياً وعالمياً، فضلاً عن أهميته بالنسبة لحياة الإنسان، وتتمثل أهميته في أنه يسهم في إعطاء الفرد استبصاراً جديداً بذاته، ويزيد من ثقته بنفسه والآخرين، كما يساعد الفرد علي أن يكون أكثر ثباتاً وهدوءاً، ويجعله أقل ضغطاً وتوتراً مع ما يتعرض له من ضغوط نفسية من قبل الآخرين. (George, 2006) وعلي جانب آخر يعد البحث في مجال ضغوط العمل أمراً مهماً وخاصة عندما يرتبط بالعملية التعليمية؛ فمدير المدرسة الذي يتسم سلوكه بمستوى مقبول من تحمل ضغوط العمل، يجب أن يكون مصدراً لدعم عدد غير محدود من العاملين بالمدرسة والتلاميذ أيضاً. لذا كان اختيار عينة الدراسة من مديري المدارس أمر غاية في الأهمية.

وعن الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية تتمثل في إعداد مقياس للذكاء الروحي وتقنيته على عينة من مديري المدارس في مراحل التعليم الأساسي بمحافظة المنيا، وكذلك تظهر الأهمية التطبيقية في إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة، مستقبلاً، في إعداد برنامج إرشادية وتدريبية لتحسين مهارات الذكاء الروحي اللازمة في التغلب على الضغوط الحياتية.

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى عينة من مديري المدارس بمحافظة المنيا، وكذلك التعرف على أبعاد الذكاء الروحي التي تسهم في التنبؤ بضغوط العمل لديهم، وأيضاً تهدف الدراسة إلى الكشف عن مدى اختلاف ضغوط العمل لدى عينة الدراسة باختلاف مستوي الذكاء الروحي.

#### مفاهيم الدراسة:

#### أولاً: الذكاء الروحي: Spiritual Intelligence

الذكاء الروحي يعني طاقة حياتك والجانب غير الجسدي وغير المادي منك، مثل المشاعر والشخصية، كما يتضمن صفاتك الحيوية مثل "الطاقة والحماس، والشجاعة، والإصرار، كما ينبثق بالطبيعة من ذكائك الشخصي معرفتك وتقديرك وفهمك لنفسك، ومن خلال ذكائك الاجتماعي "معرفتكم وتقديرك وفهمك للآخرين" وينتهي بتقديرك وفهمك لكل أشكال الحياة الأخرى والكون كله والاتصال بالطبيعة وتقديرها وفهماها. (بوزان، ٢٠٠٧، ١٦)، وفي ضوء تنوعت تعريفات هذا المفهوم تبعاً لرؤى الباحثين والمتخصصين لذلك المفهوم؛ أشار ايمونز (Emmons 2000) إلي أن الذكاء الروحي يعبر عن مجموعة من القدرات توظف لصالح الجوانب الدينية والروحية، وأنه يشتمل على الذكاء والأبنية الروحية في آن واحد، كما عرفه كل من امرام، دراير (Amram & Dryer 2008) بأنه عبارة عن مجموعة من القدرات التي يستخدمها الناس لتطبيق القيم والمصادر الروحية التي تعزز الأداء اليومي.

كما أشار يازدخاستى و عرفان و نازارى (2015) Yazdekhesti, Erfan & Nazari أن الذكاء الروحي يمثل مجموعة مختلفة من المهارات والقدرات كل واحدة تُظهر أشكالاً مختلفة من السياقات الاجتماعية والتاريخية، كما أنه يمثل بناءً نفسياً سلوكياً يساعد الأفراد في تقييم موقفهم، وأن يكون لديهم تعاطف نحو ذاتهم، واستخلص الضيع (٢٠١٢) تعريفاً للذكاء الروحي باعتباره قدرة فطرية يولد الإنسان مزوداً بها، وتتم وتزداد مع التقدم في العمر، ويعكس مدى قدرة الفرد على الوعي بذاته والتسامي بها، والتوجه نحو الآخرين، والتأمل في الكون والطبيعة، وممارسة كافة الأنشطة الروحية والتعامل مع المعاناة بشكل إيجابي واتخاذها فرصة للنمو.

كما عرفه كل من مرغزار ومارزبان (2018) Marghzar & Marzban بأنه مجموعة من القدرات العقلية التي تسهم في الوعي المتكامل والتطبيق التكيفي للجوانب غير المادية والمتعدية لوجود المرء مما يؤدي إلى نتائج مثل التفكير الوجودي العميق، وتعزيز المعنى، والاعتراف بالنفس السامية، وإتقان الحالة الروحية؛ وتناولته بوبعائية، بابش (٢٠١٩) باعتباره قدرة الفرد على الوعي والتسامي والاستسلام لله، والإحساس بمعنى الحياة، والتعامل مع المعاناة كموقف تعليمي ونمائي، والاستمتاع بالحياة والسلام الداخلي مع النفس ومع الآخرين.

ويعرف الباحث الذكاء الروحي بأنه "قدرة مديري المدارس علي استخدام الروحانيات، والتقرب إلي الله، والتسامي، وإدراك المعنى، والتعامل الواع عند مواجهة الضغوط، وذلك كما تعكسه الدرجة علي مقياس الذكاء الروحي المستخدم في الدراسة.

#### أبعاد الذكاء الروحي:

منذ ظهور مفهوم الذكاء الروحي كامتداد لنظرية الذكاءات المتعددة توالى النماذج والمداخل المفسرة لهذا المفهوم في محاولة من قبل الباحثين لسبر أغواره والتعرف على حقيقته واكتشاف أبعاده ومكوناته؛ فبعضهم توصل إلى أنه عبارة عن قدرة عامة تشمل مجموعة متنوعة من القدرات الفرعية، وتوصل البعض الآخر إلى أن الذكاء الروحي عبارة عن مهارة تشمل عدة مهارات فرعية مكونة له، ولقد أشار عددا من الباحثين إلي (Zohar & Marshall, 2000, 45; Elewa, 2017)، إلي الذكاء الروحي باعتباره ذلك النمط الذكاء المنطقي الذي يساعد الإنسان على حل المشكلات المنطقية أو الاستراتيجية التي تواجهه، وقد وضعوا في تصورهما للذكاء الروحي أنه يحتوي اثني عشر مكوناً، منها:

- ١- الوعي الذاتي: وهو وعى روعي بالذات يهتم بإدراك الأهداف العليا من وجود الإنسان.
- ٢- العفوية: ويعنى العيش والاستجابة للحظة التي نعيشها دون تكلف، فهو نوع من البساطة المقترنة بالأسلوب الطفولي دون التفكير في التحيزات والتفسيرات المعقدة.
- ٣- الرؤية والقيمة: يجب أن تقوم علي المبادئ والمعتقدات العميقة، والعيش وفقاً لذلك.
- ٤- الشمولية: رؤية أكبر للأنماط والعلاقات والاتصالات، والشعور بالانتماء.

- ٥- الرحمة: نوعية الشعور مع التعاطف وعمقه.
- ٦- الاحتفاء بالتنوع: تقييم الخلافات مع الآخرين وليس على الرغم منهم.
- ٧- حقل الاستقلال: الوقوف ضد الحشد عند وجود قناعات للمرء.
- ٨- التواضع: البعد عن الشعور بأنه أكبر لاعب في الدراما، وأنه الوحيد الصحيح في العالم.
- ٩- الميل إلى التساؤلات الأساسية: لماذا؟ أسئلة تيسير في الحاجة إلى فهم الأمور والحصول ولو على الحد الأدنى منها.
- ١٠- القدرة على إعادة الصياغة: بالعودة الدائمة من حالة أو مشكلة ورؤية الصورة الأكبر، ورؤية المشكلات في سياق أوسع.
- ١١- الاستخدام الإيجابي للشدائد: بالتعلم والنمو من الأخطاء والنكسات، والمعاناة والشعور بالعودة للتعاون لإعادة الأمور إلى نصابها.
- وعلي جانب آخر اعتبر **ايمونز (2000) Emmons** أن الذكاء الروحي قدرة عامة، ويعبر عن مجموعة من القدرات النوعية والاستعدادات الخاصة التي تمكن الأفراد من حل المشاكل، وتحقيق الأهداف في حياتهم اليومية، وحدد خمسة مكونات أساسية للذكاء الروحي، هي:
- القدرة على التسامي وتجاوز العالم المادي المحسوس: فهو ارتقاء وسمو بالذات عن العالم المادي، والدخول في حالات روحانية عميقة من التفكير كالتأمل؛ فمن خلال تنمية القدرات العقلية على الارتقاء والوعي يمكن للإنسان الوصول لمستويات عليا من التوافق النفسي. (Mayer, 2000)
  - القدرة على الوصول لمستويات عالية من الوعي: فالشخص الذكي روحياً يعي سبب وجوده في هذا الكون ويدرك وجود الآخرة، فهو يدرك الصورة الكلية للعالم، وبهذا الوعي يتمكن من الدخول في حالات متقدمة من الوعي الروحي من خلال التأمل والخشوع والممارسات الدينية التي لها فوائد واضحة على صحة الإنسان النفسية. (حمادة، ٢٠١٧)
  - القدرة على استخدام المصادر الروحية في مواجهة المشكلات اليومية: باستخدام الإنسان للمصادر الروحية والدينية يقوم بالتعامل مع المشكلات التي يواجهها في حياته، مما يخفف عليه كثيراً من الضغوط النفسية، بقدرته على إيجاد المعنى من تلك الضغوط.
  - القدرة على إدراك المعاني الجليلة للتجارب اليومية: وذلك بتحويل الحياة اليومية بكل أشكالها إلى معاني مقدسة سامية ذات صبغة روحية، بوضع هدف مقدس لكل سلوك يقوم به الإنسان في يومه كالوظيفة والنوم، وبهذا تكتسب هذه السلوكيات كثيراً من الأهمية والمعنى، بعكس السلوكيات التي لا معنى ولا هدف لها سوى الأهداف المادية. (عبد العزيز، ٢٠١٨)
  - القدرة على القيام بالسلوكيات الفاضلة: والمتمثلة في التسامح والتواضع والتضحية والرحمة.



هذه الأخلاقيات الخمس ليست كاملة ولكنها الأبرز في جميع الديانات، وفي مرحلة لاحقة ألغى  
ايمونز القدرة الخامسة نظرًا لتركيزها على السلوك البشري بدلاً من القدرة الروحية. (عبد الرحمن، ٢٠١٩)

وتناولت امرام، دراير (2008) Amram & Dryer الذكاء الروحي من منظور القدرة على  
الاستفادة من المصادر والإمكانات والخصائص الروحية والقيم من خلال تطبيق واستخدام وتجسيد هذه  
الجوانب في تعزيز الفرد لأداء مهامه اليومية مما يزيد من فعاليته في الحياة والوصول إلى الرفاهية النفسية،  
فهو الطريق الأمثل لتحقيق الأهداف بمساهمته الفاعلة في تحديد الاختيارات الصائبة فيساعدنا بذلك على  
النجاح في الحياة، وأيضًا فهم الآخرين والأحداث التي نمر بها بصورة أعمق، واعتبرا أن الذكاء الروحي يتكون  
من خمس قدرات أساسية تتفرع إلي اثنتان وعشرون قدرة فرعية، قام بعرضها كل من (إسماعيل، ٢٠١٦،  
١٧٥؛ عبد الرازق، ٢٠١٦، ٣٧٠؛ صالح، ٢٠١٨) علي النحو التالي:

- **الوعي:** وتهتم هذه القدرة بإثارة الوعي وتعديله وزيادة الحدس، والتوفيق بين وجهات النظر المتعددة  
بطريقة كلية تسهل وظائف الحياة وتجعلها تسير بشكل جيد، لزيادة فعالية الإنسان في الحياة وتحقيق  
سعادته النفسية، وتنقسم هذه القدرة إلى ثلاث قدرات فرعية هي: الحدس، اليقظة، التوفيق.

- **المعنى:** وتعنى الإحساس بالمعنى، وربط الأفعال والخبرات بقيم الفرد، وإيجاد معنى وتفسيرات للأحداث  
بطريقة تزيد من فعالية الفرد وسعادته في جميع الأوقات حتى الصعبة منها، وتنقسم هذه القدرة إلى قدرتين  
هما: الغرض، الخدمة.

- **السمو:** وتعنى القدرة على تنظيم أنانية الذات، والسمو والتفوق بها من خلال ربطها بالعالم المحيط بها،  
مما يزيد من فعالية الفرد وسعادته النفسية، وتكون هذه القدرة من خمس قدرات فرعية هي: علو الذات،  
الكمال، الممارسة، الترابطية، الروحانية.

- **النعمة:** تعكس هذه القدرة السلام الداخلي والترابط والفتنة والحرية والحب من أجل الحياة، بالاعتماد على  
الإلهام والجمال والاستمتاع باللحظات الراهنة لزيادة فعالية الفرد في الحياة ليكون بذلك أكثر سعادة  
ورفاهية، وتتكون هذه القدرة من ست قدرات فرعية هي: الجمال، الفتنة، الحرية، الامتنان، الالتزام،  
والاستمتاع.

- **الحقيقة:** وتعنى القدرة على العيش بحب وسلام حقيقيين مع إظهار وجهات النظر المتفتحة وتأكيد الثقة  
بطريقة تحسن وظائف الحياة وحل المشكلات، وتتكون هذه القدرة من ست قدرات فرعية هي: إنكار  
الذات، الرزانة، التكامل الداخلي، تفتح العقل، حضور الذهن، الثقة.

أما دراسة ماكسيمو (2010) Maximo فقد توصلت نتائجها إلي أن الذكاء الروحي يتكون من تسعة  
أبعاد فرعية هي: الحساسية للمعني، والغرض، والقيمة، والاحساس بالتوافق، والسلام، وطبيعة الايمان خلال  
العلاقات الهادفة، والانفتاح علي الخبرة، والتسامي، والقدرة علي خبرات القيمة، وممارسة الفضائل الأخلاقية،  
والعمل الهادف، والاندماج في الحياة، والإحساس بالثبات، والقدرة علي التميز الذاتي، وفي البيئة العربية قدم

الضيق (٢٠١٢) نموذجاً للذكاء الروحي، يتكون من خمسة أبعاد، هي: التسامي بالذات، وإدراك معنى الحياة، والتأمل في الطبيعة والكون، والممارسة الروحية، وإدراك المعاناة كفرصة.

بالنظر إلى وجهات النظر السابقة المفسرة للذكاء الروحي ومكوناته نجد أنها ركزت على كافة الأبعاد المشتركة للذكاء الروحي وهي: الوعي، والتسامي، والروحانية، ومعنى الوجود في الحياة، ويرى الباحث أن امرام، دراير (Amram & Dryer (2008) كانا الأقدر على وضع تصور جيد لمكونات الذكاء الروحي من بين وجهات النظر المعروضة، حيث أنهما اعتمدا على إجراء المقابلة لأفراد ينتمون لديانات مختلفة، ومن خلال تحليل هذه المقابلات توصلا إلى مكوناته الأساسية والفرعية، كما أن وجهة النظر هذه الأكثر تكاملاً، لذا سوف يتبناها الباحث خاصة عند تحديد الأدوات الدراسة المستخدمة لقياس الذكاء الروحي.

### أهمية الذكاء الروحي:

يمثل الذكاء الروحي جزء من الصورة الأكبر للأشياء؛ فالأشخاص ذوي الذكاء الروحي تحفزهم قيم شخصية تشمل ما هو أبعد من اهتماماتهم الخاصة إلى اهتمامات الجماعة بشكل أوسع، بالإضافة إلى الحكمة، وفهم النفس والآخرين، كما أن لديهم تقديراً للإنسانية، وسلوك يتسم بالرحمة بدلاً من العدوانية. (بوزان، ٢٠٠٧، ١٠٦) كما أن مردود الذكاء الروحي على سلوكنا وحياتنا اليومية يتمثل في التعامل الحكيم مع المحن والشدائد واتخاذ مواقف إيجابية منها، ورؤية الجمالي الداخلي لكل شيء، إضافة إلى التماس الأعذار والشعور بالحنو من الآخرين، كما يتمثل مردوده في الحفاظ على البيئة واستخدام مواردها بحكمة ورفق. (شريف، ٢٠١١، ١٨٦)

ويرجع كوستيللو Costello أهمية الذكاء الروحي لعدد من الأسباب، منها أنه يساعد الفرد في رسم طريقه في الحياة، وخلق المعنى الخاص بالسلطة الأخلاقية لديه، كما أنه يساعده في معرفة ضميره وكيفية الحفاظ عليه في ضوء مستجدات الحياة، ويدعم الأشياء التي يؤمن بها، ويوفر له القدرة على رؤية الأشياء بصورة أوضح، ويعمل على تطوير المعنى الحقيقي للقيم، وبوجهه لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق أهدافه، كما يسمح له بأن يحلم بالنجاح الحقيقي والذي يعطيه الرغبة في النضال من أجله. (في: إسماعيل، ٢٠١٦، ١٦٤)

وتتجلى فوائد الذكاء الروحي بصفة عامة في سيطرة الإنسان على نفسه عن طريق تفعيل دور العقل في توليد الأفكار الإيجابية، ودور البصيرة في صياغة الأحكام، ووضع رؤية إيجابية مبنية على الصفات الفطرية للإنسان كالحب والسلام، والتي تصب في منفعة الناس بغض النظر عن لغتهم أو عقيدتهم أو أي فروق أخرى وضعها الإنسان لتمييزه عن الآخرين. (Smith, 2012) كما أنه يساعد الأفراد على اكتساب فهم عميق لأحداث الحياة ومواجهة صعوباتها بصبر وتأمل والتعامل بإنسانية مع الآخرين والسعي إلى إيجاد حلول للمشاكل، ويعمل على زيادة المرونة والوعي الذاتي لدى الفرد وبذلك يصبح أكثر تسامحاً مع الصعوبات ومصاعب الحياة، ومساعدة الفرد على التوصل وتحقيق الحكم السليم في صنع القرار مما يحسن من احترام

الذات والصحة النفسية. (Arbabisarjou, Hesabi, Homaei, Omeidi, Ghaljaei & Arish, 2016)

وللذكاء الروحي أهمية خاصة في مساعدة الأفراد على أن يكونوا أكثر تسامحاً عند التعامل مع ضغوط الحياة، ويزيد من قدرتهم على تحملها والتعامل معها، مما يجعل الحياة هادفة، كما يزيد من رغبتهم في أداء المزيد من التسامح والصلوات في المواقف الصعبة، والرغبة في الحضور إلى الأماكن الدينية، والبعد عن التمسك بالمبادئ والمعتقدات النمطية في الحياة، وإضفاء المزيد من الصحة النفسية والسعادة من خلال إستراتيجيات التكيف ومهارة حل المشكلات ومعنى الحياة. (Rahmanian, Hojatl, Fatemi, Mehran & Parvizy, 2018) معنى ذلك أن الذكاء الروحي يعمل علي تغيير تهديدات الحياة إلى فرص يرتفع معها مستوى الصحة النفسية. (Abdollahpour & Khosravi, 2017)، ويؤكد العرض السابق علي أجمع الباحثين والمتخصصين علي الأهمية القصوى للذكاء الروحي في مساعدة الأفراد للتمتع بمستوي عال من الصحة النفسية ومواجهة المشكلات والتعامل مع الضغوط بقوة وثبات، مع الإدراك الحقيقي لمعنى الحياة والقرب من الله.

#### تنمية الذكاء الروحي:-

يري فوجان (Vaughan 2002) أنه يمكن تنمية الذكاء الروحي من خلال العديد من الممارسات مثل التركيز والانتباه للعواطف والاخلاقيات؛ فالذكاء الروحي ينطوي علي درجة ما من الرشد العاطفي والأخلاقي، والحكمة، كما يمكن تنميته عن طريق الانفتاح والقدرة علي التعاطف مع الآخرين، مع حساسية أكبر للخبرات والحقائق، والتأمل العميق، ويضيف نازل (Nasel 2004) أنه من ضمن العوامل التي تنمي الذكاء الروحي الالتزام بالممارسات الروحية والتي تتمثل في الصلاة، التفكير، التأمل الذاتي، والأعمال الخيرية، كما أن الخبرات الروحية تسهم في تنمية الذكاء الروحي خاصة إن كان يحدث في سياق داعم وأساس بسهل الاندماج في الحياة اليومية.

ويري محسن (٢٠٠٥) بأن المجتمعات الحديثة تعاني من انخفاضاً في مستوي الذكاء الروحي؛ فهي تعيش واقعا يتميز بالمادية، والأنانية، وانتهاز الفرص، وكذلك نقصاً في المغزي وعدم الالتزام، لكن يمكن للأفراد تنمية ذكائهم من خلال الاتجاه الدائم للسؤال لماذا؟، والبحث عن الصلات بين الأشياء لمعرفة المغزي الكامن ورائها، والتأمل العميق في الأشياء، بالإضافة إلي الوعي، والأمانة، والشجاعة تجاه النفس مما ينعكس علي المجتمع بالإيجابية، كما طرح بوزان (٢٠٠٧، ١٦٠) طرقاً لتنمية الذكاء الروحي، منها إدراك الصورة كاملة، والتقيب عن القيم، وتصور الأهداف، والتعاطف، الإحسان، وتنمية إحساس الطفولة، وإضافة السلام والعطاء والإحسان بالمعروف. وبذلك يمكن القول بأن مجال تنمية الذكاء الروحي يمثل محورا مهما في حياة الأفراد، كما يعد خطوة تحتاج مزيداً من الدراسات والبرامج التدريبية في البيئات العربية.

#### ثانياً: ضغوط العمل: - Work stress

تعددت التعريفات التي تناولت ضغوط العمل واختلقت وفقا لاتجاهات ومدارس الباحثين؛ فلا يوجد هناك تعريف محدد لهذا المفهوم يتفق عليه الجميع، وذلك بحكم تباين التخصصات وتنوع الأفكار واختلاف طريقة تناولهم ودراساتهم لموضوع ضغوط العمل، ويرى لامبرت، مينور، ويلس، وهوجان Lambert, Minor, Wells & Hogan (2015) أن ضغوط العمل عبارة عن إجهاد ناتج عن التحفيز السلبي أو كاستجابة لظرف معين، أي تكون نتيجة لمحفزات سلبية تسبب التوتر؛ وينظر انتونوفا Antonova (2016) إلى ضغوط العمل بوصفها شكل من أشكال الإثارة الفسيولوجية والعاطفية التي يعاني منها الفرد عند تعرضه إلى حالة تهديد أو صراع مع موقف ما أو زميل آخر.

وعرفها جو، شين، فو، جي، وليو Guo, Chen, Fu, Ge, Chen, & Liu (2016) بأنها إجهاد ناتج عن بيئة العمل، وكذلك العلاقات بين الموظفين، وزيادة الضغوط تؤدي إلى ظهور مظاهر سلبية بالمنظمة؛ وحسب ليو، وكيو Lu & kuo (2016) فإن ضغوط العمل تعنى القلق المتعلق بأداء مهمة أو وظيفة معينة، وتؤثر على الصحة النفسية والجسدية للموظف، وعلى سلامته وأدائه، مما يجعله أكثر عرضة للحوادث والإصابات في العمل.

وعرفها سو، شيو، هوانج، شيانج، وشين Su, Chiou, Huang, Chiang & Chien, (2016) بأنها الشعور بعدم الارتياح من تنظيم وظيفة معينة، وهي عبارة عن مستويات مرتفعة من التوتر ناتجة عن غياب تعزيز السلوك البشري، وكذلك بارتفاع عبء العمل، أو أن هذا العبء لا يتوافق مع قدرات الموظف ولا يتماشى مع متطلبات الوظيفة؛ وعرفتها أبو سالم (٢٠١٩) بأنها حالة قلق وتوتر تسيطر على المدير، وتؤثر سلباً على أدائه للمهام المنوط به القيام بها في المدرسة.

ومن العرض السابق لتعريفات ضغوط العمل يعرف الباحث ضغوط العمل لمدير المدرسة بأنها حالة الصعوبات التي يواجهها مديري المدارس، وكذلك الصراعات المستمرة، ومشكلات ضعف الإمكانيات، ومشكلات التفاعل مع العاملين والطلاب داخل المحيط المدرسي، ومع أولياء الأمور من خارجه، وذلك كما تعكسها الدرجة علي المقياس المستخدم في الدراسة.

#### أهمية دراسة ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية:

لقد تناولت الدراسات النفسية موضوع ضغوط العمل بشكل كبير لما يمثله هذا المفهوم من أهمية كبيرة، ولما له من أثار خطيرة علي الفرد والمجتمع، ولقد تم دراسته بشكل واف في شتى المجالات الصناعية منها والإدارية وكذلك التعليمية، ويعود الاهتمام بدراسة ضغوط العمل في المؤسسات التعليمية، خاصة المدرسة، لعدة أمور هي: حماية مدير المدرسة من اتخاذ قرار خاطئ ناجم عن انفعالات اللحظة والتأثير العاطفي الوجداني أو ناجم عن ردود الفعل العصبية للمواقف الصعبة التي تواجهه. (حسين، حسين، ٢٠٠٦، ٨٧)، ولحماية العاملين من عشوائية القرارات ومن ارتجالية السياسات ومن التخبط والازدواجية الناجمة عن قصور الرؤية وضيق دائرتها أمام المدير نتيجة سيطرة الضغوط والوساوس القهرية عليه، توفير الظروف المناسبة والجو الصحي المناسب في بيئة العمل بالمدرسة بالشكل الذي يجعل مدير

المدرسة يعمل في جو أفضل بما يمكنه من اتخاذ القرارات وممارسته لسلطاته ومهامه الإدارية بشكل أفضل. (نايف، ٢٠١٨، ٢٣)، وتنمية مهارات التوافق والتعامل مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجه المدير، وبالتالي تنمية مهارات التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة في المدرسة.

كما تتمثل أهمية دراسة الضغوط في المؤسسات الإدارية إلى إذكاء روح التعاون وسيادة روح الفريق بين الموظفين، وزيادة التفاهم والمشاركة الإيجابية البناءة في رفع الروح المعنوية للعاملين وإحساسهم بالمشاركة الفعالة في صنع حاضرهم ومستقبلهم الوظيفي داخل المدرسة. (سالم، ٢٠١٢) وتحقيق الرقابة الفعالة والمتابعة الحديثة للسلوكيات الإدارية للمدير في كافة مستويات الإدارة بشكل يؤكد تنفيذ الخطط الموضوعة، وتلافي الأخطاء الناجمة عن أي ضغط على المدير. (جلال، ٢٠١٩)

وعلى جانب آخر أشار إليها **جملش وشان (1995) Gmelch & Chan** إلى أن الضغوط المهنية ذات تأثيرات خطيرة على مخرجات المؤسسة مثل انخفاض معنويات العاملين، وزيادة معدل العمل، والغياب بدون عذر، وانخفاض الإنتاجية، وزيادة مشكلات العمل، وارتفاع معدلات الصراعات، وأكد بروس وبلاك **بيرن (1992, 12) Bruce & Blackburn** وضعف مستوى الأداء، وعدم القدرة على الابتكار، وضعف الدافعية للعمل، والشعور بالتعب والملل والإرهاك النفسي، وعدم القدرة على العمل بكفاءة وما يرتبط بها من عدم الرضا المهني أو سوء التوافق الوظيفي وصعوبات التكيف، وانخفاض مستوى الدافعية والتواصل مع الآخرين، واضطراب حالتهم المزاجية.

### النظريات المفسرة لضغوط العمل:

النظرية السلوكية: يرى **سكنر Skinner** أن الضغط هو أحد المكونات الطبيعية في حياة الفرد اليومية، وأنه نتيجة طبيعية من تفاعل الفرد مع بيئته المحيطة به، وبالتالي فإن الفرد لا يستطيع تجنبه والابتعاد عنه، وبعضهم يستطيعون مواجهة الضغوط بفاعلية ولكن عندما تفوق شدة الضغط قدرتهم على المواجهة فإنهم سوف يشعرون بتأثيرات تلك الضغوط البيئية عليهم. أما **لازاروس Lazarus** فقد أكد على وجود متغيرات تتوسط العلاقة بين الفرد والبيئة موضحاً دور العمليات المعرفية للفرد في الاستجابة للضغوط ومواجهتها، وهو ما سماه عملية التقييم الأولى والثانوي، وأشار **باندورا Bandora** إلى أن درجة فعالية الذات لدى الفرد تجعله قادرًا على التغلب على الأحداث والخبرات الضاغطة، وتتوقف هذه الفعالية على البيئة الاجتماعية للفرد وعلى إدراكه لقدراته وإمكاناته في التعامل مع الضغوط. (في: عبيد، ٢٠٠٨، ١٣٤)

النظرية الفسيولوجية: أشار **هانز سيلى Hans Sely** إلى أن الاستجابة للضغوط تكون متلازمة أو مجموعة الأعراض العامة لمحاولات التكيف أو التأقلم مع المتطلبات الملحة أطلق عليها زملة التكيف العام، وأوضح أن الشخص الذي يعجز عن حل مشكلة ما، أو يفشل في تفادي خطر وشيك يلجأ إلى استخدام عدد من ميكانيزمات الدفاع لديه، وهي عبارة عن إجراء دفاعي على هيئة نشاط ذهني يتم غالبًا في العقل الباطن فيتيح إمكانية التوصل إلى حلول توفيقية للمشكلة الشخصية، والنسق الفكري لهذه النظرية يشير إلى أن الضغوط عبارة عن متغير مستقل، وأن زملة التكيف تتم وفقًا لثلاث مراحل هي: الإنذار، المقاومة،

والإجهاد أو الإنهاك النفسي. (عيد، ٢٠٠٩، ١١٠)، ولقد ذكر سيلى Selye أن الضغوط لا يمكن تفاديها ولكن يمكن التحكم بها، ولذلك فإن المشكلة ليست في كيفية تجنب الضغوط، وإنما في محاولة السيطرة عليها والتعامل معها واستثمارها لصالح الفرد. (ذياب، ٢٠٠٣)

**نظرية الضغط البيئي:** تذهب هذه النظرية إلى أن الاستجابة للضغط تحدث عند ظهور موقف في البيئة يدركه الفرد على أنه مصدر خطر، ويطلق على هذا الموقف مسمى الضاغطة. (الشربيني، دمنهوري، مطحنة، ٢٠٠٩، ٤٢٩)، وأن الإنسان لديه اتجاهات وميول وسمات شخصية ناتجة عن المؤثرات البيئية وخاصة البيئة الاجتماعية التي تنقل له المفاهيم والاتجاهات المختلفة السياسية والأخلاقية والمهنية وغيرها، ومن فروض هذه النظرية أن الضغوط البيئية المستمرة أو الحديثة تؤدي إلى سرعة حدوث انهيار للمريض النفسي كالضغوط الأسرية والاقتصادية والمهنية، وأن شعور الفرد بالقلق وعدم الأمان يكون بسبب التعرض للضغط البيئي. (صالح، ٢٠٠٦، ٢٧)

#### فروض الدراسة:

- في ضوء ما سبق عرضه يمكن للباحث صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:
- توجد علاقة دالة إحصائية بين الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى عينة من مديري المدارس بمحافظة المنيا.
  - تسهم مكونات الذكاء الروحي في التنبؤ بضغوط العمل لدى عينة الدراسة.
  - هناك فروق دالة إحصائية في إدراك ضغوط العمل تبعاً لمستوي الذكاء الروحي لدى عينة الدراسة.

#### الإجراءات المنهجية للدراسة:

##### أولاً: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة علي (١٥٠) مديراً بالمدارس الحكومية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة المنيا، بواقع (١٠٧) ذكور، (٤٣) إناث، بمتوسط عمري قدره (٥٤.٧) سنة، وانحراف معياري قدره (٢.٠٨) ويوضح الجدول التالي يلي وصف للعينة.

##### ثانياً: أدوات الدراسة:

##### ١- مقياس الذكاء الروحي (إعداد الباحث)

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٣٠) بنداً، تقيس خمسة أبعاد مكونة للذكاء الروحي، ويتم الإجابة علي بنود المقياس في ضوء سبعة اختيارات، وفقاً لطريقة ليكرت Likert (نهائياً) درجة واحدة، (نادراً) درجتين، (إلى حدا ما) ثلاث درجات، (أحياناً) أربع درجات، (غالباً) خمس درجات، (كثيراً) ست درجات، (دائماً) سبع درجات، وبالتالي تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٣٠: ٢١٠) درجة وتدل الدرجة المرتفعة على المقياس على ارتفاع مستوي الذكاء الروحي، ويوضح الجدول التالي أبعاد المقياس:

## جدول (١)

### أبعاد وبنود مقياس الذكاء الروحي لمديري المدارس

التعريف وأرقام البنود	البعد
(١، ٢، ٣، ٤، ٥)	البعد الأول (٥) بنداً الوعي
ويشير إلى الوعي الذاتي، والوعي بالآخرين، والقدرة على الإدراك العلاقة بين الإمكانيات الشخصية والمجتمع المحيط، واستخدام الممارسات لتنمية الوعي بالروح،	
(٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣)	البعد الثاني (٨) بنداً التسامي
ويشير إلى قدرة الفرد على الارتفاع والسمو في جميع العمليات المعرفية والسلوكية والوجدانية بما هو أفضل	
(١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨)	البعد الثالث (٥) بنداً إدراك المعنى
ويشير إلى تحديد الأهمية والمعنى مما يقوم به الفرد ويقدمه، ومن خلال الشعور بالهدف والقيمة والتحدي في مواجهة الصعوبات	
(١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥)	البعد الرابع (٧) بنداً الروحانيات في مواجهة المشكلات
وتشير إلى قدرة الفرد على إدراك الروحانية والتقرب إلي الله عند مواجهة المشكلات أو الأزمات.	
(٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠)	البعد الخامس (٥) بنداً شكر نعمة الله
وتشير إلى قدرة الفرد على إظهار الحب الإلهي والثقة في الله، وكذلك النظرة المتفائلة التي تستند على الإيمان والثقة والشكر.	

### صدق المقياس:

قام الباحث بحساب صدق المضمون للمقياس وذلك من خلال عدد من الخطوات بدأت باطلاعه علي المصادر المتاحة من التراث السيكولوجي من الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الذكاء الروحي وأبعاده، والرجوع إلى بعض مقاييس الذكاء الروحي: مقياس الذكاء الروحي المتكامل (Amram & Dryer (2008)، وقائمة التقرير الذاتي للذكاء الروحي (King (2008) ترجمة إيمان عباس، وأشواق صبري (٢٠١٢)، ومقياس الذكاء الروحي إعداد فتحي عبدالرحمن (٢٠١٢)، ومقياس الذكاء الروحي إعداد بشرى اسماعيل (٢٠١٦)، ومقياس الذكاء الروحي إعداد إبراهيم رشاد (٢٠١٨)، ومقياس الذكاء الروحي إعداد هيفاء حمد (٢٠١٨)، وكذلك الاطلاع علي بعض المقاييس المستخدمة في الدراسات التي تناولت الذكاء الروحي مثل دراسة كل من سهى عبد الله (٢٠١٤)، ودراسة عفراء إبراهيم (٢٠١٥)، ودراسة محمد عصام (٢٠١٦)، ودراسة هيفاء خالد (٢٠١٧)، ودراسة يمينة بوبعابة ، وعتيقة بابش (٢٠١٩) ، ودراسة شريف عادل (٢٠١٩)، ودراسة محمد أمين (٢٠١٩)، وكذلك علي النظريات المفسرة للذكاء الروحي وأبعاده ومكوناته، حدد التعريف الإجرائي للمفهوم، وكذلك الأبعاد الأساسية التي يتكون

منها، وصاغ البنود المناسبة لكل بُعد، وهدف الباحث من إعداد هذا المقياس أن يتناسب مع طبيعة العينة المستخدمة في الدراسة.

وعقب ذلك تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم النفس\* وذلك للحكم على صلاحية المقياس من حيث مدي ملائمة الأبعاد ووضوح البنود وسلامة صياغتها، ومدي وملاءمتها لقياس الذكاء الروحي، وكان عدد البنود (٤٠) بنداً أبقى الباحث علي البنود التي نالت نسبة اتفاق لا تقل عن ٧٠ %، وتم تعديل صياغة بعض البنود، وأسفرت هذه الخطوة عن حذف (١٠) بنود رأي معظم السادة المحكمين عدم ملاءمتها للغرض من المقياس، وأصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٣٠) بنداً

كما قام الباحث بحساب الصدق المحك لمقياس الدراسة؛ من خلال تطبيقه مع مقياس الذكاء الروحي المتكامل من إعداد امرام، ودرابر (Amram & Dryer (2008) تعريب وتقنين بشرى اسماعيل (٢٠١٣)، علي عينة مكونة من (٣٠) مديراً للمدارس من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة؛ حيث وصلت قيمة معامل الارتباط بين درجات المقياسين إلي (٠.٨٥)، وكانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهو مؤشر جيد لارتفاع صدق المقياس.

#### ثبات المقياس:

بعد تعديل بنود المقياس والاستقرار على الصورة النهائية له قام الباحث بحساب ثبات للمقياس من خلال حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ، ومعامل ثبات إعادة التطبيق، وذلك من خلال التطبيق علي عينة مكونة من (٣٠) مديراً للمدارس من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملي الثبات:

#### جدول (٢)

#### معاملي ثبات ألفا كرونباخ، وإعادة التطبيق لمقياس الذكاء الروحي لمديري المدارس

البُعد	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات إعادة التطبيق
الوعي	٠.٧٢	٠.٦٩
التسامي	٠.٧٨	٠.٧٢
إدراك المعني	٠.٨٩	٠.٨٠
الروحانيات في مواجهة المشكلات	٠.٨٢	٠.٧٤
شكر نعمة الله	٠.٨٦	٠.٧٧
الدرجة الكلية	٠.٩١	٠.٨٣

\* يتوجه الباحث بالشكر إلى كل من السادة المحكمين: أ.د. أحمد عياد، أ.د. محمد سمير عبد الفتاح، أ.د. طريف شوقي محمد، أ.د. فتحي الشرقاوي، أ.د. أشرف حكيم فارس، أ.د. عبد المنعم أحمد دردير، ، أ.د. حسن علي حسن، أ.د. محمد أحمد شلبي، أ.م. د. النابعة فتحي محمد، د. هدي الضوي.



من الجدول السابق يتبين ارتفاع معامل ثبات مقياس الدراسة؛ حيث تراوحت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ ما بين (٠.٧٢ : ٠.٩١)، كما تراوحت قيمة معامل ثبات إعادة التطبيق ما بين (٠.٦٩ : ٠.٨٣)، وجميعها مؤشرات ثبات مرتفعة.

## ٢- مقياس ضغوط العمل لدى مديري المدارس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٣٠) بنداً، تقيس أربعة أبعاد أساسية لضغوط العمل، وذلك علي النحو المبين في الجدول التالي:

### جدول (٣)

#### أبعاد وبنود مقياس ضغوط العمل لدى مديري المدارس

التعريف وأرقام البنود	البعد
(١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢)	البعد الأول (١٢) بنداً متطلبات التعامل اليومي
ويشير إلى الصعوبات والمشكلات التي تواجه السلوكية مدير المدرسة، والتي تظهر بين الطلاب، والعاملين، وأولياء الأمور، والإمكانيات المادية للمدرسة، وتطبيق تعليمات الإدارة الأعلى.	
(١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨)	البعد الثاني (٦) بنود غموض الدور
ويشير إلى صعوبة قيام المدير بأدواره ومسئولياته، وعدم وضوحها بالنسبة له وعدم كفاية السلطة لإنجاز المهام	
(١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣)	البعد الثالث (٥) بنود ضغوط البيئة المادية
ويشير إلى ضعف الإمكانيات المادية المتاحة في بيئة العمل والعجز عن توفيرها بما يؤثر سلباً علي كفاءة العمل في المدرسة	
(٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠)	البعد الرابع (٧) بنداً متطلبات الوظيفة
ويشير إلى الشعور بزيادة المسؤوليات والأنشطة المدرسية، والشعور بعدم كفاية الوقت لإنجاز العمل، وتضخم العمل، والعجز عن تنفيذ التعليمات	

يتم الإجابة علي بنود المقياس في ضوء خمسة اختيارات، وفقاً لطريقة ليكرت لضغوط العبء الوظيفي Likert (أبداً) درجة واحدة، (نادراً) درجتين، (أحياناً) ثلاث درجات، (غالباً) أربع درجات، (دائماً) خمس درجات، وبالتالي تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٢٠ : ١٥٠) درجة وتدل الدرجة المرتفعة علي المقياس على ارتفاع مستوي ضغوط العمل التي يتعرض لها مديري المدارس.

### صدق المقياس :-

قام الباحث بحساب صدق المضمون للمقياس من خلال الاطلاع التراث النظريات والدراسات السابقة (عبد الفتاح صالح، وشرين محمد، ٢٠١٠؛ محمد عدنان، ٢٠١١؛ سليمان سالم، ٢٠١٢؛ حنان ناصر، ٢٠١٣؛ راية سعيد، ٢٠١٤؛ وسام نايف، ٢٠١٨؛ هناء محمد، ٢٠١٩؛ أسماء خليل، ٢٠١٩)، قام بصياغة بنود المقياس (٣٦) بنداً، كما حدد الأبعاد التي يقيسها (٤) أبعاد، بعد ذلك تم عرض المقياس

في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم النفس، وذلك للحكم على صلاحية المقياس من حيث مدي ملائمة الأبعاد ووضوح البنود وسلامة صياغتها؛ فأبقى الباحث علي البنود التي نالت نسبة اتفاق لا تقل عن ٧٠%، وتم تعديل صياغة بعض البنود الأخرى، وأسفرت هذه الخطوة عن حذف (٦) بنود رأي معظم السادة المحكمين عدم ملائمتها للغرض من المقياس، وأصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٣٠) بنداً.

كما قام الباحث بحساب الصدق التلازمي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجاته ودرجات مقياس الضغوط المهنية، ضغوط العمل، لفرج عبد القادر طه، والسيد راغب (٢٠١٠)، والذي يتكون من (٤٨) بنداً تقيس (١٢) بعداً للضغوط المهنية، وذلك علي عينة مكونة من (٣٠) مديراً للمدارس من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة؛ حيث وصلت قيمة معامل الارتباط بين درجات المقياسين إلي (٠.٧٧)، وكانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهو مؤشر جيد لارتفاع صدق المقياس.

#### ثبات المقياس:-

قام الباحث بحساب ثبات للمقياس من خلال حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ، ومعامل ثبات إعادة التطبيق، وذلك من خلال التطبيق علي عينة مكونة من (٣٠) مديراً للمدارس من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملي الثبات:

#### جدول (٤)

#### معاملي ثبات ألفا كرونباخ، وإعادة التطبيق لمقياس ضغوط العمل لدي مديري المدارس

البُعد	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات إعادة التطبيق
متطلبات التعامل اليومي	٠.٩٢	٠.٨٣
غموض الدور	٠.٨٣	٠.٧٩
ضغوط البيئة المادية	٠.٧٥	٠.٧٣
متطلبات الوظيفة	٠.٨٤	٠.٦٩
الدرجة الكلية	٠.٩٣	٠.٨٠

يتبين من الجدول السابق ارتفاع معامل ثبات مقياس الدراسة؛ حيث تراوحت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ ما بين (٠.٧٥ : ٠.٩٣)، كما تراوحت قيمة معامل ثبات إعادة التطبيق ما بين (٠.٦٩ : ٠.٨٠)، وجميعها تشير إلي ارتفاع ثبات المقياس.

#### نتائج الدراسة:

#### ثالثاً: النتائج ومناقشتها:

#### نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على أنه: " توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى مديري المدارس بمحافظة المنيا " ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويعرض الجدول التالي نتائج ذلك.

### جدول (٥)

معامل الارتباط بين الذكاء الروحي وأبعاده وضغوط العمل لدى مديري المدارس

الدرجة الكلية	متطلبات الوظيفة	ضغوط البيئة المادية	غموض الدور	متطلبات التعامل اليومي	ضغوط العمل الذكاء الروحي
٠.٥٢ -	٠.٣٦ -	٠.٤٥ -	٠.٣٠ -	٠.٣٧ -	الوعي
٠.٤٠ -	٠.٥٣ -	٠.٤٧ -	٠.٣٦ -	٠.٤٨ -	التسامي
٠.٤٢ -	٠.٣٠ -	٠.٣٣ -	٠.٣٣ -	٠.٣٥ -	إدراك المعنى
٠.٤٨ -	٠.٥٥ -	٠.٣٧ -	٠.٣٤ -	٠.٣٠ -	الروحانيات في مواجهة المشكلات
٠.٥٦ -	٠.٣٧ -	٠.٤٣ -	٠.٤٧ -	٠.٣٩ -	شكر نعمة الله
٠.٥٨ -	٠.٥٢ -	٠.٤٦ -	٠.٤٨ -	٠.٤٠ -	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائياً بين درجات مديري المدارس على مقياس الذكاء الروحي وأبعاده المختلفة، ودرجاتهم على مقياس ضغوط العمل بأبعاده المختلفة، وكان كل معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يعنى تحقق صدق الفرض الأول.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية من نتائج دراسة أحمدين وهوكمزادث وكوردستوني (Ahmadian, Hokimzadeh & Kordestoni, 2013) التي كشفت عن وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين الذكاء الروحي وضغوط العمل، ومع دراسة فاطمة محمد (٢٠١١) التي توصلت إلي وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي والضغوط المهنية؛ وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة حسن عابدين (٢٠١٢) التي أشارت إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائياً بين التأثير بمواقف الحياة الضاغطة والذكاء الروحي، وأن درجات الشعور بالمواقف الضاغطة تتباين وتتأثر بمستويات الذكاء الروحي، وجاءت نتائج الدراسة الحالية متسقة مع توصل إليه شريف عادل (٢٠١٩) بأنه كلما ارتفع مستوى الذكاء الروحي لدى مديري المدارس انخفض الشعور بضغوط العمل، وأنه في حالة انخفاض مستوى الذكاء الروحي يتعرض مدير المدرسة لسوء التوافق المهني وعدم قدرته على حل المشكلات وضعف مهارته على مواجهة ضغوط العمل والضغوط الحياتية والتكيف مع الواقع، مما يؤدي إلى ضعف الإنجاز وتبدل المشاعر والإنهاك النفسي والانفعالي.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: (Kezdy, Martos & Boland, 2011; Koenig, 2012; Susana, Ramirez, Macedo & Sales, 2012; Momeni, Karami & Rad, 2013) والتي كشفت عن وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين الذكاء الروحي والعاطفي من جهة

والضغوط المهنية ومستوى الإنجاز من جهة أخرى، وأن لمتغير الذكاء الروحي قدرة على مواجهة الضغوط وتحقيق السعادة، والصحة النفسية، والهناء الذاتية، والتوافق، والتمكين النفسي، وتحمل الأوضاع الصعبة، في حين أن نتائج الدراسة الحالية لم تتفق ونتائج بعض الدراسات ماكسيمو (2010) Maximo التي أشارت إلي وجود ارتباط موجب دال بين درجات الموظفين على مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس إدارة الضغوط ومقياس الالتزام الديني؛ ودراستي (إلهام جلال، وأسماء فراج، ٢٠١٧؛ شريف عادل، ٢٠١٩) التي أوضحت ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وأساليب مواجهة الضغوط.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الدور الفعال الذي يؤديه الجانب الروحاني عند مواجهة أي فرد للمشكلات والضغوط، وأن تمتع مدير المدرسة بمستوى عال من الذكاء الروحي يقلل لديهم فرص التعرض للضغوط ويزاد من دافعتهم للعمل، وهذا ما أكدته نتائج دراسة حنان خلفان (٢٠١٤) والتي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز، بل يؤدي تمتع الفرد بمستوى عالي من الذكاء الروحي إلى تمتعه بسمات شخصية إيجابية، وهذا يتفق مع ما أوضحت نتائج دراسة Amrai, Farahani, Ebrahimi, & Bagherian. (2011). من وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وأبعاد المقبولية والانبساطية، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وبُعد العصابية، كما بينت نتائج دراسة روتايمي (2010) Rotimi، مساهمة الذكاء الروحي في التوافق الشخصي للفرد، وهذا بدوره يساعد الفرد على التعامل مع ضغوط العمل ومواجهتها، أي أن مدير المدرسة الذي يمتلك مستوى عالي من الذكاء الروحي يمنع نفسه من عمل أي شيء مخالف، لأنه يمتلك قلباً نقياً يجعل عقله يسيطر على أفعاله وهذا ما يدفعه إلى عدم التصرف بأسلوب غير مهذب؛ فالذكاء الروحي يساعد على تحقيق الأهداف والغايات، ووسيلة تمكنا من النجاح في الحياة، ورؤية جوانبها بصورة حكيمة، وفهم أعمق للنفس وللآخرين وللأحداث اليومية، ويساعدنا على استخدام السلوكيات الفاضلة كالشفقة، والرحمة، والحكمة، والتسامح، والشجاعة في تعاملنا مع الآخرين، وهذا ما يقلل من شعور مدير المدرسة بضغوط العمل.

ويستخلص مما سبق أن المديرين ذوي مستوى الذكاء الروحي المرتفع يتميز، بأن لديهم وعياً بذاتهم، وثقة في الله وأنفسهم، إلى جانب ذلك، القدرة على الهدوء والتأمل، والتخلص من القلق وسرعة الاستئثار؛ حيث لا يستسلمون للإحباط والفشل، ويمتلكون مهارات وجدانية تساعدهم هي التي تساعد على إدارة انفعالاتهم وعواطفهم، كما أنهم قادرين على حث أنفسهم على الاستمرار في مواجهة المشكلات، إضافة إلى أنهم يملكون القدرة على تنظيم حالاتهم النفسية، ومنع كل أشكال الانفعالات والعواطف السلبية، التي تحد من قدرتهم على مواجهة وإدارة ضغوط العمل التي يتعرضون لها، على العكس من المديرين ذوي الذكاء الروحي المنخفض، فأنهم لا يمتلكون مثل تلك المهارات الإيجابية، التي تسمح لهم بالتعامل الفعال مع الضغوط؛ حيث أنهم يتميزون بالسلبية، كما أنهم مستغرقون في انفعالاتهم ولا يتحملون المسؤولية، كما

أنهم لا يثقون في أنفسهم وقدراتهم، غير مدركين لمشاعرهم، بل يفتقرون إلى القدرة على السيطرة على مشاعرهم، مما يجعلهم أفراد سلبيين في التعامل مع المواقف الضاغطة. علماً بأن إدارة ضغوط العمل والقدرة على مواجهتها تعتمد كثيراً على شخصية الفرد المعرفية والوجدانية، وأن مهارات الذكاء تظهر قدرة المدير على ترجمتها إلى كفاءات وظيفية تساعده على الارتقاء بأدائهم المهني والوظيفي، ومن بين مؤشرات هذا الارتقاء، اكتساب القدرة على إدارة ضغوط العمل ومواجهتها بشكل فعال.

#### نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني على أنه " تسهم مكونات الذكاء الروحي في التنبؤ بضغوط العمل لدى عينة الدراسة من مديري المدارس"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتدرج، وكانت نتائجه كالتالي:

#### جدول (٦)

تحليل الانحدار المتدرج لمكونات الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى مديري المدارس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	٥٠٥٤٦.٦١٦	٣	١٦٨٤٨.٨٧٢	٢٥.٨١	٠.٠٠١
البواقي	١٠٨٣٧٥.٧٥٦	١٦٦	٦٥٢.٨٦٦		
الكلية	١٥٨٩٢٢.٣٧٢	١٦٩			

#### جدول (٧)

تحليل الانحدار المتدرج لمكونات الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى مديري المدارس

مستوى الدلالة	ت	المعاملات المعيارية B	المعاملات غير المعيارية		التباين المشترك R2	الارتباط الجزئي R Partial	النموذج
			الخطأ المعياري	قيمة الثابت B			
٠.٠٠١	١٨.٨٢	-	١٠.٨٥	٢٠٤.١٥	٠.٣٢	-	الثابت
٠.٠١	٢.٧٣	٠.٢٦-	٠.٣٨	١.٠٣-		٠.٢١-	الشمالي
٠.٠٥	٢.٣٣	٠.١٨-	٠.٥٦	١.٣٠-		٠.١٨-	التسامي
٠.٠٥	١.٩٩	٠.٢٠-	٠.٢٤	٠.٤٨-		٠.١٥-	الروحانيات في مواجهة المشكلات

\*\* مستوي دلالة (٠.٠١)

\* مستوي دلالة (٠.٠٥)

يتضح من الجدول أن تغييراً قدره الوحدة في الوعي الشمالي يؤدي إلى تغيير قدره (-٠.٢٦) في ضغوط العمل لدى مدير المدرسة، ويسهم هذا المكون وحده في تفسير (٤.٢٦%) من التغيرات الحادثة

في ضغوط العمل، كما أن تغيراً قدره الوحدة في القدرة على التسامي يؤدي إلى تغير قدره (- 0.18) في ضغوط العمل لدى مدير المدرسة ، ويسهم هذا المكون وحده في تفسير (3.12%) من التغيرات الحادثة في ضغوط العمل، كما أن تغيراً قدره الوحدة في القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات يؤدي إلى تغير قدره (- 0.20) في ضغوط العمل لدى مدير المدرسة، ويسهم هذا المكون وحده في تفسير (2.33%) من التغيرات الحادثة في ضغوط العمل، كما يتضح أن الوعي الشامل والقدرة على التسامي والقدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات يفسرون جميعاً (31.8%) من التباين الكلي في ضغوط العمل.

وقد كانت معادلة الانحدار كالتالي:- ضغوط العمل لدى مدير المدرسة = 204.15 + (-1.03) الوعي الشامل + (- 1.3) القدرة على التسامي + (- 0.48) القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (فاطمة محمد، 2011؛ حسن عابدين، 2012؛ Ahmadian, Hokimzadeh & Kordestoni, 2013؛ إلهام جلال، وأسماء فراج، 2017؛ عبد الله سيد، وأحمد محمد، 2018؛ شريف عادل، 2019) والتي أشارت إلي أنه يمكن التنبؤ بدرجة استراتيجيات مواجهة الضغوط في ضوء درجات الذكاء الروحي. وتتفق مع ما توصل إليه كل من سلمابادي وشيكيبور (Salmabadi & Shehipoor, 2016) بأن الذكاء الروحي يمكن التنبؤ بالمرونة في التفكير والكفاءة الذاتية وهذا بدوره يؤدي إلى تغلب الفرد على الصعوبات التي تواجهه في حياته وتحد من التوتر النفسي الناشئ عن الضغوط في العمل.

ويتبين من معادلة الانحدار أن الوعي الشامل أفضل منبئ من مكونات الذكاء الروحي بضغط العمل، يليه القدرة على التسامي، ثم القدرة على استخدام الروحانيات في مواجهة المشكلات، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما وصفه جيمس (James, 2002, 35) في أن الوعي المتسامي يعني أن يكون لدى الفرد الفهم والإدراك على أن في هذه الحياة الواسعة ما هو أوسع من هذا العالم الأناني، والمصالح الصغيرة، والاتهامات، وإذا جاز لنا التعبير وجود قوة مثالية، كما أشار لوكي، وباروس Lukey & Baruss (2004) إلى أن معتقدات السمو والتفوق ترتبط مع براعة أعظم باكتساب المعرفة واستعمالها، وقدرات نفسية أحسن مما يساعده على العمل بظروف جديدة غير مألوفة، وهذه القدرات النفسية تتضمن: السرعة في معالجة المعلومات، والإدراك الحسي، والأحكام النقدية، والدافعية، والإصرار، وبالتالي فإن كل هذه العوامل والصفات قد تتعكس بشكل إيجابي على مواجهة ضغوط العمل.

ويرى الباحث أن الوعي الشامل يرتبط بالقدرة على استعمال الطاقة التي يمتلكها مدير المدرسة لفهم عميق للتفاعل مع العاملين بالمدرسة وإقامة علاقات متبادلة معهم. كما أن مديري المدارس الذين لديهم مستوى عال من السمو والتفوق النفسي أكثر من المعتقدات المادية، أكثر فضولاً حول العالم،

ومفتحون أكثر للتجارب، ويكافحون بشكل واع نحو أهدافهم بالحياة، مما يسهم في تقليل شعورهم بضغوط العمل، وتتفق النتيجة التي تم التوصل إليها في البحث الحالي مع ما توصلت إليه نتائج ماكسيمو (2010) والتي كشفت عن وجود ارتباط موجب دال بين درجات الموظفين على مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس إدارة الضغوط، كما تتفق مع نتيجة دراسة فاطمة محمد (2011) التي بينت وجود ارتباط دال سالب بين الذكاء الروحي والضغوط المهنية، كما وجدت أن درجات الذكاء الروحي تسهم في التنبؤ بدرجات الضغوط المهنية لدى أفراد العينة؛ أيضاً تتفق مع نتيجة دراسة أحمدين وهوكمزادث وكوردستوني (2013) Ahmadian, Hokimzadeh & Kordestoni التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وضغوط العمل. وتوصل حسن سعد (2012) إلى وجود علاقة عكسية بين الذكاء الروحي والتأثر بمواقف الحياة الضاغطة، وهو ما يعنى أنه كلما زادت درجة الذكاء الروحي للفرد انخفضت درجة التأثر بمواقف الحياة الضاغطة، وأكدت دراسة الحسينى وارانجان وحاج محمدى (2014) Alihosseini, Rangan & Hajmohammadi على أهمية الأنشطة الروحانية في مواجهة الضغوط وتحقيق السعادة،

#### نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض الثالث على أنه "تختلف ضغوط العمل باختلاف مستوى الذكاء الروحي لدى عينة الدراسة من مديري المدارس ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب الارباعيات لدرجات مديري المدارس على مقياس الذكاء الروحي، ثم تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لمعرفة الفروق بين المجموعات الأربعة في ضغوط العمل، ويعرض الجدول التالي ذلك:

#### جدول رقم (٨)

نتائج تحليل التباين لتأثير مستويات الذكاء الروحي على ضغوط العمل لدى مديري المدارس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المجموعات	٢٨٢٦٧.٢٨٤	٣	٩٤٢٢.٤٢٨	١٢.٢٦٦	٠.٠٠١
البواقي	١٢٧٥١٢.٥٦٨	١٦٦	٧٦٨.١٤٨		
الكلية	١٥٥٧٧٩.٨٥٢	١٦٩			

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١) في ضغوط العمل بين المجموعات الأربعة التي تمثل مستويات الذكاء الروحي الأربعة، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات البعدية وكانت النتائج كالتالي:

## جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعات في ضغوط العمل

دلالة الفروق بين المجموعات				المتوسط	مجموعات المقارنة
الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى		
			-	١٣٢.١٨	الأولى
		-	١٣.٧٦	١١٨.٤٢	الثانية
	-	٨.٢٨	* ٢٢.٠٤	١١٠.١٤	الثالثة
-	١٥.٢٨	* ٢٣.٥٦	* ٣٧.٢٣	٩٤.٨٦	الرابعة

\* مستوي دلالة (٠.٠٥)

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة الأولى ومتوسطي درجات المجموعة الثالثة والرابعة في ضغوط العمل لصالح المجموعة الأولى المنخفضة في الذكاء الروحي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة الثانية والمجموعة الرابعة في ضغوط العمل لصالح المجموعة الثانية المنخفضة في الذكاء الروحي .وتعزز تلك الفروق نتيجة الفرض الأول والتي تشير إلى وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين درجات الذكاء الروحي وضغوط العمل، حيث حصل ذوى الذكاء الروحي المرتفع على متوسطات أقل في درجات ضغوط العمل، في حين حصل ذوى الذكاء الروحي المنخفض على متوسطات أعلى في درجات ضغوط العمل.

وتتفق النتيجة التي تم التوصل إليها في البحث الحالي مع ما توصلت إليه نتائج ماكسيمو (Maximo, 2010) والتي كشفت عن وجود ارتباط موجب دال بين درجات الموظفين على مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس إدارة الضغوط، كما تتفق مع نتيجة دراسة فاطمة محمد (٢٠١١) التي بينت وجود ارتباط دال سالب بين الذكاء الروحي والضغوط المهنية، أيضاً تتفق مع نتيجة دراسة أحمدين وهوكمزادث وكوردستوني (Ahmadian,Hokimzadeh,& Kordestoni , 2013) التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وضغوط العمل.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء رأى زوهار ومارشال (Zohar&Marshall,2000:19) بأن الذكاء الروحي يقود الشخص إلى أن يكون مبدعاً، وطبقاً لفوجهان (Vaughan,2002:18) فإن الذكاء الروحي يؤثر في الشخص بزيادة الإنجاز في حياته، كما يشير سايدى وحسان ورحمان وجليل وإسماعيل وكروسس (Saidy, Hassan, Rahman.Jalil, Ismail, &Krauss,2009) إلى أن وجود مستوى عال من الذكاء الروحي يكون سبباً في إيجاد رغبة لدى الفرد لكي يعمل على تحقيق رغبات محددة، وهذا يشجعه للعمل بشكل قوى ليحقق أحلامه، ومع مستوى عال من الذكاء الروحي أيضاً



يستطيع مديري المدارس حل مشاكلهم، وتفادى الاتجاهات السلبية، والتحكم بالخمول والكسل في العمل، ويمنع الانفعالات الأخرى التي تشوشهم، والتي قد تقودهم إلى آثار سلبية في عملهم لذا فالذكاء الروحي يرتبط بقوة مع انفعالات الفرد ولا ينفصل عنها. وبالتالي فإن مدير المدرسة الذي يصعب عليه فهم انفعالاته في مواقف العمل يتميز بانخفاض مستوى الثقة بالنفس والتقييم غير الموضوعي لانفعالاته باحثاً عن مبررات لتصرفاته سيكون منهمكاً بأحداث جانبية ولا يركز في عمل ويعزى إخفاقه للآخرين وربما تتراكم عليه الأعمال وهذا يجعله مضغوطاً في عمله، كما أن مدير المدرسة الذي لا يفهم مشاعر وانفعالات الآخرين العاملين معه أو أولياء الأمور أو الرؤساء في العمل يتميز بجمود وجداني يجعله غير قادر على ممارسة الاتصال والتفاوض الفعال ولا يستطيع التأثير في الآخرين بفعالية كما تتزايد صراعاته في محيط العمل، فيكون مضغوطاً في علاقته في علاقته برؤسائه وزملاء العمل.

ويرى الباحث أن مهارات الذكاء الروحي تقدم للفرد الوعي بقيمه ودوافعه وتميزه، وتساعده في البحث عن مغزى الحياة وتحديد هدفه، وتمكنه من تقبل ذاته وتقييم الخبرات غير الناجحة كفرص للنمو، وبالتالي فإن كل هذه العوامل والصفات تتعكس إيجابياً على شعور مدير المدرسة بضغوط العمل.

## المراجع:

- إبراهيم، الهام جلال؛ فراج، أسماء. (٢٠١٧). الذكاء الروحي وأساليب مواجهة الضغوط كمنبئات للتحصيل الأكاديمي لدى طالبات كلية التربية. مجلة العلوم التربوية، ٣٥ (٣)، ٤٣٢-٤٧٧.
- أبو سالم، أسماء خليل. (٢٠١٩) ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- إسماعيل، بشرى. (٢٠١٣). مقياس الذكاء الروحي المتكامل. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- إسماعيل، بشرى. (٢٠١٦). الذكاء الروحي والإرشاد النفسي بين النظرية والتطبيق. (ط١). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- برزوان، بوعباية، يمينة، بابش، وعتيقة. (٢٠١٩). الذكاء الروحي وعلاقته بالصمود النفسي لدى عينة من الطالبات الجامعيات المتزوجات وغير المتزوجات دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، ٩ (٢)، ٣١٧ - ٣٤٣.
- بوزان، تونى. (٢٠٠٧). قوة الذكاء الروحي: عشرة طرق لتحقيق أقصى استفادة من ذكائك الروحي. الطبعة الثالثة. حقوق الترجمة العربية والنشر والتوزيع. الرياض: مكتبة جرير.

- جابر، شريف عادل. (٢٠١٩). الذكاء الروحي وعلاقته باستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى عينة من أسر الأطفال ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، المجلة التربوية. كلية التربية، جامعة سوهاج، (٦٤)، ٤٠٧ - ٤٤١.
- جلال، هناء محمد. (٢٠١٩). ضغوط العمل وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بنها، ٣٠(١١٨)، ١٤٧-٢٠٠.
- حسن، أحمد محمد. (٢٠٠٧). ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بأداء القيادات الإدارية في المدارس الثانوية الخاصة - دراسة ميدانية، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- حسبية؛ فرشان، لويزة (٢٠١٩). الضغط النفسي المدرك واستراتيجيات مواجهته لدى طالبات الجامعات. مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصد مرياح بالجزائر، ١٢ (١)، ٢٤٠-٢٥٢.
- حسين، طه؛ حسين، سلامة. (٢٠٠٦). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية. عمان: الفكر للنشر والتوزيع.
- حسين، عزة عبد الرزاق . (٢٠١١). ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية وعلاقتها بمركز الضبط. مجلة البحوث التربوية والنفسية، ٣١ (٣١)، ٤٠٤ - ٤٢٤.
- حمادة، عمر السيد. (٢٠١٧). فعالية برنامج إرشادي جمعي في تنمية الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، (٢٠)، ٥٩-٩٦.
- ذياب، دلال محمد. (٢٠٠٣). ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراة (غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- الربيع، فيصل خليل. (٢٠١٣). الذكاء الروحي وعلاقته بالجنس ومستوي التحصيل لدي طلاب كلية التربية في جامعة اليرموك بالأردن. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، (٩)، ٣٥٣ - ٣٦٤.
- زايد، حنان خلفان. (٢٠١٤). الذكاء الروحي وعلاقته بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى طلاب وطالبات معهد العلوم الشرعية بسلطنة عمان. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوي، سلطنة عمان.
- سالم، سليمان. (٢٠١٢). ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٣(١)، ٣٠٥ - ٣٢٤.

- سليم، مدثر. (٢٠٠٤). الذكاء الروحي لدى طلاب الجامعة وعلاقته بتوافقهم النفسي والاجتماعي وتوافقهم المهني (دراسة تطبيقية). المؤتمر السنوي الحادي عشر للإرشاد النفسي. مركز الإرشاد النفسي. جامعة عين شمس، ٣٣١ - ٣٨٩.
- سيد، عبد الله؛ محمد، أحمد. (٢٠١٨). توسط الذكاء الروحي والعمق والعلاقة بين إستراتيجيات مواجهة الضغوط والهناء الذاتية في نموذج بنائي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، ١٩ (٣)، ٢٢٥ - ٢٧٠.
- الشربيني، زكريا؛ دمنهوري، رشاد؛ مطحنة، السيد. (٢٠٠٩). علم النفس الصناعي والتنظيمي. الرياض: مكتبة الشقري للنشر والتوزيع.
- شريف، عمرو. (٢٠١١). رحلة عقل. (ط٤). القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
- صالح سليمان محمد. (٢٠١٨). الذكاء الروحي ووجهة الضبط وعلاقتها بتقدير الذات لدى المدمنين: دراسة وفق المنهج التكاملي. رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الملك خالد.
- صالح، نبيهة. (٢٠٠٦). علم النفس البيئي مفاهيم وحقائق ونظريات وتطبيقات، عمان: دار زهران.
- الضبع، فتحي عبد الرحمن. (٢٠١٢). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى عينة من المراهقين والراشدين. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢٩ (١)، ١٣٧ - ١٩٦.
- الطعاني، حسن أحمد. (٢٠٠٥). مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) في محافظة الكرك من وجهة نظرهم. مجلة جامعة دمشق، ١٢ (٢)، ١٩٧-٢٤٣.
- عبد الجواد، وفاء؛ عاشور، حسين. (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدي عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين. مجلة العلوم التربوية، (٢)، الجزء (٢)، ١ - ٦٢.
- عبد الرازق، محمد مصطفى. (٢٠١٦). اسهام كل من الذكاء الروحي والأخلاقي في التنبؤ بالكفايات الشخصية لدى معلمي الموهوبين بمدينة أبها. مجلة التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، (١٥)، ٤٤٢-٣٦٣.
- عبد الرحمن، حمود. (٢٠١٩). الذكاء الروحي وعلاقته بالصلافة المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية. المجلة السعودية للعلوم النفسية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، (٦٣)، ٦٥-٩٢.
- عبد الرحمن، علا علي؛ حصة غازي. (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بكل من السعادة النفسية وبعض أنماط الشخصية لدى طالبات رياض الأطفال بجامعة الجوف. مجلة دراسات الطفولة، ١٨ (٦٩)، ١٢٥ - ١٣٢.

- عبد العزيز، هيفاء حمد. (٢٠١٨). الذكاء الروحي وعلاقته بالحل الإبداعي للمشكلات لدى الطلبة الموهوبين في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٤ (٣)، ٥٤٣ - ٥٨٨.
- عبد الله، عبد الرازق؛ محمد، هالة؛ الصادق، إيمان. (٢٠١٩). الضغوط النفسية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بقطاع أم ضواً بان وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين، ١٣ (٥٠)، ٢٨ - ٤٩.
- عبيد، عائشة. (٢٠١٥). الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية: دراسة تشخيصية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، ٢٥ (٢)، ٢١٢ - ٢٢٠.
- عبيد، ماجدة السيد. (٢٠٠٨). الضغط النفسي وأثره على الصحة النفسية، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- عثمان، فاروق السيد. (٢٠٠١). القلق وإدارة الضغوط النفسية. (ط١). القاهرة: دار الفكر العربي.
- عسكر، على عبد الله. (٢٠٠٠). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها الصحة النفسية "والبدنية في عصر التوتر والقلق". (ط٢). الكويت: دار الكتاب الحديث.
- على، اية (٢٠١٨) ضغوط العمل الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية وعلاقتها بانتمائهم المهني، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- علي، ايمان عباس؛ ناصر، أشواق. (٢٠١٢). الذكاء الروحي لدي طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، (١٨)، ٣٧٧ - ٤٥٥.
- عيد، أحمد. (٢٠٠٩). التكيف مع الضغوط النفسية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الغداني، فاطمة محمد. (٢٠١١). الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوي، سلطنة عمان.
- فرحات، وائل السيد. (٢٠١٢٨). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية بالأردن، ٣ (١)، ٢٥ - ٤٨.
- فضل، أحمد. (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة والدافعية المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية، (٦٠)، ٣٩٠ - ٤٥٩.
- فوجن، فرانسيس. (٢٠١٦). الذكاء الروحي (المفهوم- النمو-الارتقاء الروحي). ترجمة علي صالح. شبكة العلوم النفسية العربية، <http://www.arabpsynet.com/Documents/DocAliSpiritualIntelligence.pdf>

- محسن، عبد الفتاح. (٢٠٠٥). الإبداع الفلسفي في الفكر المعاصر. كتب عربية.
- محمد، إبراهيم رشاد. (٢٠١٨). الذكاء الروحي وعلاقته ببعض الجوانب النفسية لدى طلاب المدينة الجامعية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، (٥١)، ١٥٦-١٩٣.
- محمد، عبد الله؛ محمد، احمد. (٢٠١٩). توسط الذكاء الروحي والعمق العلاقة بين إستراتيجيات مواجهة الضغوط والهناء الذاتية في نموذج بنائي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، ١٩ (١)، ٢٢٥ - ٢٧٠.
- محمد، وفاء أحمد . (٢٠١٩). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزان الانفعالي لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المخواة. مجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، (٢٠)، ١٤٩ - ١٨٧.
- محمود، حسن سعد. (٢٠١٢). الذكاء الروحي وفاعلية الذات وتأثيرهما في مواقف الحياة الضاغطة لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢ (١٥٠)، ٤٠٠-٣٤٠.
- مصطفى، فخري. (٢٠١٨). الضغوط النفسية والمهنية لدى العاملين في مؤسسات التربية الخاصة في شمال الضفة الغربية : فلسطين من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، ١٩ (٣)، ١٩١ - ٢١٧.
- منصور، سميرة؛ محمد، وروان. (٢٠١٦). مستوى ضغوط العمل الإداري من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات "دراسة ميدانية في محافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، ٣٨ (٣)، ٣٨٩ - ٤١٧.
- هاشم، الاء اسماعيل. (٢٠١٧). درجة ضغط العمل وعلاقتها بمستوى فاعلية اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية في الزرقاء، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- وسام نايف سليمان. (٢٠١٨). درجة فاعلية إدارة ضغوط العمل عند مديري المدارس الثانوية في الزرقاء وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المعلمين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- يونس، أمل عبد الكريم. (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة والإنجاز الأكاديمي لدى الطالبات المعلمات بالجامعة. جامعة عين شمس. مجلة الإرشاد النفسي، (٤٤)، ١٠٣ - ١٤٢.
- Ahmadian, E., Hokimzadeh, A., & Kordestoni, S. (2013). Job Stress and Spiritual Intelligence: case study. *World Applied Journal*, 22 (1), 1667-1676.
- Amrai, K., Farahani, A., Ebrahimi, M. & Bagherian, V. (2011). Relationship between personality traits and spiritual intelligence among university students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.15, 609-612.

- Amram, Y. & Alto, P. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical grounded theory. *Paper presented at the 115 th. Annual Conference of the American Psychological Association, San Francisco, CA, 17-20.*
- Amram, Y. & Dryer, C. (2008). *The integrated spiritual intelligence scale (ISIS) development and preliminary validation.* Paper presented at the 116 th. Annual Conference of the American Psychological Association. Boston: MA.
- Ann, K. & Oliver D. (2019). Reduction of chronic stress and trait anxiety by inquiry of cognitive appraisals with the Inquiry-based stress reduction (IBSR) method. *Journal The Service Industries Journal* , 39 (3), 279-298.
- Antonova, Evgenia. (2016). *Occupational stress job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry a comparative study of hotels in Russia.* MD., Vienna.
- Anyanwu, J., Ezenwaji, I., Okenjom, G. & Enyi, C. (2015). Occupational stress and management strategies of secondary school principals in cross river state Nigeria. *Journal of Education and Practice*,6 (27), 37-42.
- Arbabisarjou, A., Hesabi, N., Homaei, R., Omeidi, K., Ghaljaei, F. & Arish, N. (2016). The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence among students at Isfahan university of medical sciences with a concentration on improvement of social relations. *International Journal of Medical Research Health Sciences*, 5 (9S), 596-603.
- Azimi, V., Mohammadreza, H., Mari, K., Joana, F., Rita, H., Farshid, ..., Andrew, A. (2019). Effects of Stress on Critical Care Nurses: A National Cross-Sectional Study. *Journal of Intensive Care Medicine*, 34 (4), 311-322.
- Bowser, P. (2000). Stress management: Getting stronger handling the load. *NEA Today*, 19 (2), 33.
- Brazdau, O. & Mihai, C. (2011). The consciousness quotient: a new predictor of the students' academic performance. *Procedia Social and Behavioral Science*. (11), 5-250.
- Bruce, W. & Blackburn, J. (1992). *Balancing job satisfaction and performance.* Westport CT; Quorum.
- Buckingham, D. (2004). Associations among stress, Work Overload, Role Conflict, and Self-Efficacy in Maine Principals, *Dissertation Abstracts International*. 65 A., (2), 356.
- Buzan T. (2001). *The power of spiritual intelligence: 10 Ways to Tap into Your spiritual Genius.* Thorsons.
- David, D., Mari, D. & Gaojian, H. (2019). Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout, *Journal Archives of Environmental & Occupational Health*, 74 (4), 215-222.
- Day, C., Harris, A., Hadfield, M., Tolley, H. & Beresford, J. (2010). Challenging the orthodoxy of effective school leadership. *International Journal of Leadership in Education, Theory and Practice*, 4 (1), 39 – 56.
- Day, C., Harris, A., Hadfield, M., Tolley, H. & Beresford, J. (2000) *Leading schools in times of change.* Buckingham: Open University Press.

- Dihan, N., Thatok, F. & Hermanto, A. (2019). <http://www.sciencescholar.us/journal/index.php/ijssh/issue/view/38> Effect of emotional intelligence on counterproductive work behavior with job stress as an intervening variable: Study on Civil Servants in Mataram City. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3 (1), 14-25.
- Domink, E., Froehlich C., Christelle D. & Philip R. (2017). Effects of support on stress and burnout in school principals. *Journal of Educational Research*,4(58),347-365.
- Elewa, E. (2017). *Effects of job rotation and role stress on Job satisfaction and organization commitment among large scale of administrative staff in Nonprofit organizations*. MD, The Islamic University Gaza.
- Emmons, R. (2000). Is spirituality an intelligence? motivation, cognition and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10 (3), 3-27.
- Freeman, S., Hayes, B., Kuch, H. & Taub G. (2011). Relationship intelligence spiritual to the personal patterns of college students. *Counselor Education and Supervision*, 46 (4), 254- 265.
- George, M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human resource management international digest*, 14 (5), 3 – 5.
- Gmelch, W. & Chan, W. (1995). Administrator stress and coping effectiveness: implications for administrator evaluation and development. *Journal of Personal Evaluation in Education*. 9, 275 - 285.
- Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M. & Liu, Y. (2016). Structural empowerment, Job stress and burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*, 31, 41-45.
- Hartwick, M. (2012). An overview of an emerging area of research into the religious and spiritual lives of public school teachers. *Intmational Handbook Of Religion And Education*, 6 (7), 663- 677.
- Khorshidi, A. & Ebaadi, M. (2012). Relationship between spiritual intelligence and Job Satisfaction. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 2 (3), 130-133.
- King, D. (2008). *Rethinking Clams of Spiritual Intelligence: A definition, Model and Measure*. Unpublished Master's Thesis, Trent University Peterborough on Canada.
- Kirkpatrick, M.(2010). *Principal's perspectives on frustration obstacles and change*. Unpublished Doctor of Education Dissertation, University of Houston. Houston.USA.
- KochJ. L., Tung, R., Gmelch, W. & Swent, B. (2018). Job stress among school administrators: Factorial dimensions and differential effects. *Journal of Applied Psychology*, 67 (4), 493-472.
- Lambert, E., Minor, K., Wells, J. & Hogan, N. (2015). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction and organizational commitment. *The Social Science Journal*, (53)1, 1-11.

- Lawsin, J. (2012). Woman leaders in high-poverty community school: work –related stress and family impact. *Canadian Journal of Education*, 31(1), 55-77.
- Lu, C. & kuo, S. (2016). The effect of job stress on self-reported safety behavior in container terminal operations: The moderating role of emotional intelligence. *Transportation Research*, 37, 10-26.
- Luckcock, T. (2008). Spiritual intelligence in leadership development: A practitioner inquiry into the ethical orientation of leadership styles in LPSH. *Educational Management Administration Leadership*, 36 (3), 373 - 391.
- Lynton, N. (2009). Spiritual intelligence and leadership in the China Laboratory. *Journal of International Business Ethics*, 2 (1), 120-135.
- Marghzar, S. & Marzban, A. (2018). The relationship between spiritual intelligence and efficacy among Iranian teachers. *Theory and Practice in Language Studies*, 8 (1), 67-73.
- Mascaro, N. & Rosen, D.(2006). The role of existential meaning as a buffer against stress. *Journal of Humanistic Psychology*, 46 (2), 168-190.
- Maximo, S. (2010). *The concept of spiritual intelligence its correlates with stress management and variation across selected variables*, MA. Saint Louis University.
- Mayer, J. (2000). Spiritual intelligence or spiritual consciousness? *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10 (1), 47-56.
- Nasel, D. (2004). *Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A new consideration of traditional Christianity and new age / individualistic spirituality*. Unpublished doctoral dissertation, University of South Australia, Adelaide, AUS.
- Olsen, L. (2008). *An investigation of factors that influence academic achievement in Christian higher education: emotional intelligence, self esteem and spiritual well-being*. Unpublished Thesis in Capella University
- Olusegun, O. & Osman, K. (2018). Stressors, work engagement and their effects on hotel employee outcomes. *The Service Industries Journal*, 39 (3), 279-298.
- Pahnos, M. (1990). The principal as the primary mediator of school stress. *Education*, 11 (1), 125-132.
- PutuM I., & Gusti, N. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3 (1), 102-114.
- Rahmanian, M., Hojatl, M., Fatemi, N., Mehran, A. & Parvizy, S. (2018). The predictive role of spiritual intelligence in self-management in adolescents with type 1 diabetes. *Journal of Education and Health Promotion*, 7-89.
- Rustan, H. (2010). The influence of spiritual intelligence to auditors' performance with emotional intelligence as the mediator variable. *JAAI*, (1), 27-38.
- Samples, G. (2009). *Emotional intelligence and academic success among bible college students*. Regent University. ProQuest Dissertation and Thesis.



- Sandheimer, C., Hedenrud, T., Hensing, G. & Holmgren, K. (2019). Effects of a work-stress intervention in Swedish primary care versus treatment as usual: RCT-study. *European Journal of Public Health*, (29) 4, 110-187.
- Selman, V. et al. (2005). Spiritual intelligence quotient, College teaching method and styles. *Journal Third Quarter*, 1(3), 125-142.
- Sharma, S., & Sharma, A. (2014). A study of spiritual intelligence among secondary school teachers in relation to socio-demographic variables. *Indian Streams Research Journal*, 1-10.
- Smith, B. (2012). *Spiritual intelligence: definition and measurement*. Fielding Graduate University, 1-2.
- Su, S., Chiou, S., Huang, N., Chiang, J. & Chien, L. (2016). Association between Pap smear screening and job stress in Taiwanese nurses. *European Journal of Oncolog Nursing*, 20, 119-124.
- Truongson, B. (2007). *A phenomenological study of spiritual intelligence leadership at the united nation global compact*. PhD Dissertation University of Phoenix.
- Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, 2 (2), 16-33.
- West, W. (2004). *Spiritual issues in therapy: Relating experience to practice*. Palgrave, Macmillan.
- Wigglesworth, C. (2004). *Spiritual intelligence and why it matters*. Bellaire Texas: Conscious Pursuit Inc.
- Yazdekhashti, A., Erfan, N. & Nazari, N. (2015). Investigating the relationship between spiritual intelligence and social adaption among girl high school students in Shahreza city. *Iranian Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 3 (1), 19-22.
- Ying, L. & Yupin, A. (2019). *Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses*. John Wiley & Sons Ltdm J Nurs Manag, 1445-1453.
- Yu, H., Tasnuva C. & Greg, S. (2019). Does career resilience promote subjective well-being? mediating effects of career success and work stress. *Journal of Career Development*, 23 (1), 1-16
- Zohar, D. & Marshall, I. (2000). *Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*. New York: Bloomsbury Publishing.