مكونات الذكاء الروحي المنبئة بالصلابة المهنية وجودة حياة العمل لدى معلمى المرحلة الثانوية

د. أيمن حلمي عويضة
مدرس بقسم الصحة النفسية
كلية التربية – جامعة السويس

مقدمة:

يؤثر المعلم تأثيراً بالغاً في حياة وشخصية الطالب سواء بالإيجاب أو السلب. وعندما يتمتع المعلم بالصحة النفسية فإن ذلك قد ينتقل إلى طلابه. وتنطوي الصحة النفسية على جوانب منها القدرة على مواجهة الأزمات والمشكلات المختلفة. ويحتاج المعلم بعض القوى الداخلية لتساعده على مواجهة المشكلات وتحملها أو حلها إن استطاع ذلك. ومن بين هذه القوى الذكاء الروحي.

ويمثل الجانب الروحي جانباً هاماً في شخصية الفرد بشكل عام وفي شخصية المعلم بشكل خاص. وقد أشار إليه بوزان (٢٠٠٧، ٣) على أنه أهم أنواع الذكاء على الاطلاق وله القدرة على تغيير الحياة والحضارات.

وتشير أرنوط (٢٠٠٧، ١٢٦) إلى أن "الذكاء الروحي هو المحرك الرئيسى للإنسان الذى يوجهه دوما نحو فعل الخير وتعبد الخالق بيقين وخشوع". كما يذكر بوزان (٢٠٠٧، ٣) أننا عندما نمتلك الذكاء الروحى نصبح أكثر إدراكا للصورة الكاملة لأنفسنا وللكون ولغايتنا وأهدافنا. ويقول (Vaughan, 2002, 33) "الذكاء الروحى يفتح القلب وينير العقل ويلهم الروح ويربط النفس البشرية بالأرض".

وتمثل الصلابة Hardiness متغيراً شخصياً إيجابياً. قد بدأ صكه على يد كوباسا (Kobasa, 1979). ويلاحظ ان الصلابة ليست متغيراً شخصياً فحسب، وإنما تتجلى وتتضح في أكثر من صور أو جانب من جوانب الحياة. فهناك الصلابة الأكاديمية academic وهناك المعرفية cognitive والعسكرية military والمهنية occupational وهي محور إهتمام البحث الحالي.

والصلابة المهنية مفهوم جديد في البيئة العربية يرتبط بقدرة الفرد على مواجهة الضغوط في بيئة العمل. وهذا ما أكد عليه (Balotanbegan, Rezaei, Far, Najafi, & Balootbangan, 2015) بأن الصلابة المهنية مجموعة من السمات الشخصية التي تمثل مصدراً للمقاومة والحماية والوقاية من أحداث الحياة الضاغطة.

ويرتبط بشخصية المعلم متغيراً ثالث هو جودة حياة العمل. وتمثل جودة الحياة لدى المعلم شرطاً هاماً حتى يصبح قادراً على نقلها لطلابه. ففاقد الشيء لا يعطيه. ويمضي المعلم وقتاً ليس بالقليل في عمله بالمدرسة، وإن لم تكن بيئة العمل قادرة على تحفيزه للعمل تحولت إلى مصدراً لضغوطه. وبالتالي تصبح جودة حياة العمل لها طبيعة حتمية وضرورية لقيام المعلم بدوره على أكمل وجه. وقد أهتمت العلوم الاخرى خلاف علم النفس والصحة النفسية بدراستها مع شدة أهميتها بالنسبة للفرد عامة والمعلم خاصة.

وتأتي الدراسة الحالية لتلقي الضوء على هذه المتغيرات الثلاثة الذكاء الروحي والصلابة المهنية وجودة حياة العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية.

مشكلة الدراسة:

أشارت الدراسات العربية إلى إرتباط الذكاء الروحي ببعض المتغيرات النفسية الإيجابية والسلبية مثل كشف الذات، التفكير الإيجابي، السلوك التنمري، القيادة الاخلاقية، السعادة النفسية، جودة الحياة، سمات الشخصية، الحكمة، أنماط القيادة، الإحتراق النفسي، مفهوم الذات والمتغيرات الديموجرافية مثل النوع، العمر والمؤهل العلمي.

أما في البيئة الأجنبية، فقد ربطت الدراسات بين الذكاء الروحي وغيره من المتغيرات مثل الرضا الوظيفي، المستوى الأكاديمي، التوافق الديني، الذكاء الإنفعالي، كفاءة الذات، تنظيم الذات، إحترام الذات، السعادة الروحية، النجاح الأكاديمي، الصحة العقلية والنفسية، أنماط التنشئة الوالدية، المرونة، الشخصية، الإستقرار، التوافق الزوجي، التوافق الإجتماعي، الحساسية الروحية، والتوافق الشخصي.

ومن الملاحظ الفجوة الكبيرة بين كم الدراسات العربية والدراسات الاجنبية التي أجريت حول الذكاء الروحي. مما يستوجب ضرورة اجراء مزيد من الدراسات في هذا المجال في بيئتنا العربية.

وتتضح هذه الفجوة بقوة في دراسة العلاقة بين الذكاء الروحي وجودة الحياة عامة وجودة حياة العمل خاصة. فهناك دراسة واحدة تقريباً في البيئة العربية (أرنوط، ٢٠٠٨) بحثت في علاقة الذكاء الروحي بجودة الحياة. في مقابل الدراسات التي وجدها في البيئات الاجنبية (Hosseini, Elias, Krauss & Aishah, 2010; Ahmadi, Ahqhar & Abedi, 2013; Hamid & Zemestani, 2013; Singh & Sinha, 2013; Bolghan_Abadi, Ghofrani & Abde_Khodei, 2014; Nobari & Shokri, 2014; Pant & Srivastava, 2014; Zamani, Bahrainian, Ashrafi & Moqtaderi, 2015; Sadeghi, Zamani & Mamasani, 2015; Bano, Chaddha & Hussanin, 2015; Ahuja & Ahuja, 2015; Ansari, 2015; Karimi & Mazaheri, 2016).

كما أن هناك فجوة في الدراسات التي ربطت بين الذكاء الروحي والصلابة عامة والصلابة المهنية خاصة، حيث لا توجد دراسة عربية واحدة تقريباً ربطت بين الذكاء الروحي والصلابة النفسية في حين أجريت بعض الدراسات في البيئة الأجنبية منها (Bagheri, Akbarizadeh, & Hatami, 2011; Akbarizadeh, Jahanpour & Hajivandi, 2013; Shakarami, Davararniya, Zahrakar & Hosseini, 2014; Parvaneh, Momeni, Parvneh & Karimi, 2015).

وفي ضوء ما سبق يتضح انه لم تجر دراسة واحدة ربطت بين متغيرات الدراسة الثلاثة سواء في البيئة العربية او البيئة الاجنبية مما يستدعي اجراءها لإلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بينهم وخاصة فيما يتعلق بالعلاقة التنبؤية. ومن ثم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في محاولة الاجابة على السؤال الرئيس التالي: **ما مكونات الذكاء الروحي المنبئة بالصلابة المهنية وجودة حياة العمل لدى معلمى المرحلة الثانوية؟** ومن هذا السؤال تتفرع الأسئلة التالية:

١. ما مكونات الذكاء الروحى المنبئة بالصلابة المهنية؟
٢. ما مكونات الذكاء الروحى المنبئة بجودة حياة العمل؟
٣. ما النموذج الذى يفسر العلاقة بين مكونات الذكاء الروحى والصلابة المهنية وجودة حياة العمل؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلى :

١. التعرف على مكونات الذكاء الروحى المنبئة بالصلابة المهنية.
٢. التعرف على مكونات الذكاء الروحى المنبئة بجودة حياة العمل.
٣. التوصل إلى نموذج يفسر العلاقة بين مكونات الذكاء الروحى والصلابة المهنية وجودة حياة العمل.

اهمية الدراسة :

بعد الانتهاء من الدراسة الحالية قد تفيد الدراسة فيما يلى:

من الناحية النظرية :

١. إضافة دراسة جديدة من الدراسات التى أهتمت بالذكاء الروحى عامةً وفى علاقته بالصلابة المهنية وجودة حياة العمل خاصةً.
٢. يمثل الدين ركن أساسى من أركان الإرشاد النفسى ويعتبر الذكاء الروحى مكون هام فى التدين. فمن الممكن أن تسهم الدراسة الحالية في وضع أسس وأطر للإرشاد النفسي في ضوء فهم الذكاء الروحي وطبيعته.

الناحية التطبيقية:

١. إضافة مقياس جديد للذكاء الروحى فى البيئة العربية
٢. إضافة مقياس جديد للصلابة المهنية في البيئة العربية
٣. إضافة مقياس جديد لجودة حياة العمل في البيئة العربية
٤. تمثل الدراسة أساسا لإشتقاق اهداف تعليمية يمكن إستخدامها فى بناء البرامج التعليمية المرتبطة بحياة الطالب.

الإطار النظرى والدراسات السابقة

يسير هذا القسم على ضوء المحاور التالية :

- الذكاء الروحى
- الذكاء الروحى والصلابة المهنية
- الذكاء الروحى وجودة حياة العمل

- الصلابة المهنية وجودة حياة العمل

ويتضح ذلك فيما يلي:

أولاً: الذكاء الروحى

كان يُعتقد في الحقبة السابقة من القرن العشرين أن الأفراد مرتفعي الذكاء العقلي (IQ) سوف ينجحون في حياتهم مستقبلاً. وفي منتصف التسعينات، كانت هناك فرضية بأن الفرد الذي يتسم بالذكاء العاطفي (EQ)، يكون لديه أكبر فرص النجاح في الحياة، لأنه يتمتع بالقدرة على إدارة حياته الخاصة ومشاعر الآخرين بصورة أفضل. وبالقرب من نهاية القرن، أوصي بأن الذكاء الروحي (SI)، هو الذكاء النهائي، والمهم لسلسة أداء الذكائين العقلي والعاطفي. فالذكاء الروحي يسمح للأفراد أن يكونوا مبدعين، وتعديل المبادئ والتكيف مع الظروف، مما يتيح لنا القدرة على التمييز بين "ما هو صواب" و "ما هو غير صواب"(Ahuja & Ahuja, 2015, 1).

والروحانية جزء لا يتجزأ من شخصية الإنسان. فالإنسان يتكون من روح ونفس وجسد. ومن المعلوم ان علم النفس يهتم بدراسة سلوك الانسان ككل، ولعل السلوكيات الروحانية ذات أهمية كبيرة بالنسبة للسلوكيات الأخرى. فالسلوك الانساني بطبيعته يتسم بالتعقيد. وقد حظي الجانب الروحي بدراسات قليلة في مجال علم النفس. ويمثل الذكاء الروحي أحد صور الجانب الروحي للانسان والذي يحتاج الى القاء الضوء عليه.

والذكاء الروحى مفهوم حديث نسبياً له اهميته فى مجال علم النفس. ويمكن ارجاع مفهوم الذكاء الروحى إلى نظرية الذكاءات المتعددة والتى اطلقها جاردنر فى عام ١٩٨٣ حيث اشار إلى عدم قدرة النظرية التقليدية للذكاء إلى وصف وقياس الذكاء الانسانى بل نادى بوجود انواع من الذكاءات من بينها الذكاء الروحى. واقترح (Emmons, 2000a, 3) اضافة الروحانية كنوع جديد من الذكاءات المتعددة.

ومن ثم يتناول الباحث الذكاء الروحي من حيث: التصورات، المكونات، الذكاء الروحي لدى المعلمين. ويتضح ذلك فيما يلي:

١. تصورات الذكاء الروحي

هناك بعض التصورات للذكاء الروحي، يُذكر منها تصور ستيرنبرج، وايمونز وكنج. فيصف (Sternberg, 1997) الذكاء الروحي باعتباره مجموعة من القدرات العقلية التي

تسهم في الوعي، التكامل، وتطبيق التكيفية اللامعنوية، مما يؤدي إلى نتائج وجودية عميقة مثل التعزيز والتأمل للمعنى والإعتراف الذاتي والتمكن من الحالة الروحية" ويتكون من أربعة مكونات أساسية هي: التفكير الناقد الوجودي، إنتاج المعنى الشخصي، الوعي الفائق، وتوسيع الحالة الادراكية.

ويتكون الذكاء الروحي وفقاً لتصور (Emmons, 2000b, 57) من عدة سمات أو قدرات توجد بدرجات متفاوتة من شخص لآخر. وهي خمسة قدرات كما يلي: القدرة على التفوق والسمو، القدرة على الدخول في حالات روحانية عميقة من التفكير كالتأمل والخشوع، القدرة على توظيف الموارد والامكانيات الروحية في حل المشكلات الحياتية، القدرة على استثمار الأنشطة والأحداث والعلاقات اليومية مع الآخرين والاحساس بالتوقير وإجلال الحياة والناس، القدرة على المشاركة في السلوك العفيف الفاضل الملفت للانتباه ويتجلى في عرض العطاء والتسامح والتعبير عن الامتنان والتعبير عن العطف والتواضع.

ويعرف (King, 2008, 69) الذكاء الروحي على أنه مجموعة من القدرات العقلية التي تسهم في الوعي والتكامل والتطبيق التكيفي للجوانب غير المادية والسامية لوجود الفرد والتي تؤدي إلى بعض النواتج مثل: التأمل الوجودي العميق، تحسين المعنى، التعرف على الذات السامية، إتقان الحياة الروحية.

٢. مكونات الذكاء الروحي

أكدت المراجعات النظرية على أربعة مكونات أساسية وهي: التفكير الوجودي الناقد، وانتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، توسيع او تمديد حالة الوعي.

يقصد (King & DeCicco, 2009, 70) بالتفكير الوجودي الناقد القدرة على التأمل النقدي للمعنى والغرض وغيرها من القضايا الوجودية وما وراء الطبيعة مثل الواقع، الكون، الفضاء، الوقت، الموت والحياة. ويتفق ذلك مع ما يشير اليه (Wink & Dillon, 2002) الى ان التفكير الوجودي الناقد يعبر عن تفكير الفرد حول وجوده بناءاً على مظاهرة متعددة ومعقدة للوجود، وان تفكير الفرد في وجوده ينطوي على التفكير في بعض القضايا مثل الحياة والموت والوعي والكون والوقت والحقيقة والعدل.

ويقصد بانتاج المعنى الشخصي قدرة الفرد على بناء المعنى والغرض الشخصي في كافة الخبرات المادية والعقلية متضمنة القدرة على إبداع وإتقان أهداف الحياة، وبالتالي

فإن المعنى الشخصي يعد مكونًا للروحية، مما يتطلب اعتباره ضمن نموذج الذكاء الروحي (King & DeCicco, 2009, 70).

ويقصد بالوعي المتسامي القدرة على إدراك أبعاد متسامية للذات والآخرين والعالم المادي اثناء حالات الوعي الطبيعية. يعبر عن فهم الشخص لعلاقاته بجميع الكائنات بالوجود، والقابلية للتنسيق بين مشاهد مختلفة والقدرة على إستعمالها أيضا لفهم عميق للتفاعل والعلاقات المتبادلة مع نفسه والآخرين (King & DeCicco, 2009, 70) .

ويقصد بتوسيع حالة الوعي القدرة على البقاء في حالة تركيز، والقدرة على الإمتاع عند توجيه الأهداف، والتفكير التحليلي، والقدرة على التسامح والتحمل، وقبول التجارب غير العادية أو المتناقضة، كما أنها ترتبط بإدراك نقي، ونفاذ بصيرة، وبزيادة التعاطف، وبتركيز أفضل، وحس بديهي أعظم (King & DeCicco, 2009, 70) .

٣. الذكاء الروحي لدى المعلمين

تعد مهنة التعليم من اهم المهن الاساسية في العالم اجمع. فلا توجد دولة لا يعمل بها معلمون. ومعروف ان التعليم هو المهنة التي تعلم المهن الاخرى. ويلعب المعلم دورا هاما في تحديد المعايير لطلابه. ويمثل الذكاء الروحي واحداً من المعايير الهامة لديهم. وقد قام الباحثون بدراسة الذكاء الروحي لدى المعلمين في بيئات جغرافية مختلفة مثل السعودية (الثقفي، ٢٠١٣؛ عبد الرازق، ٢٠١٦) والهند (Kaur, Sambasivan, & Kumar, 2013; George & Visvam, 2013; Sharma & Sharma, 2014) وايران (Yahyazadeh-Jeloudar, & Lotfi-Goodarzi, 2012; Du, Mazdarani, & Ghasemian, 2013; Hajizadeh, Delavaryan, Mehrabifar, & Taherifar, 2015) ولم يجد الباحث إلا بضعة دراسات طبقت على المعلمين في مصر (مثل عامر، وياسين وزكي٢٠١٢؛ عبد الجواد وحسين، ٢٠١٥).

هدفت دراسة عامر، وياسين، وزكي (٢٠١٢) إلي الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي وكفاءة المعلم وكذلك بيان إختلاف الذكاء الروحي وكفاءة المعلم بناء علي المتغيرات الديمجرافية (الجنس-سنوات الخبرة – فئات العمر) إذ تم تطبيق مقياسي الذكاء الروحي وكفاءة المعلم من إعداد الباحثين علي عينة الدراسة البالغ عددها(٢٥٣) من المعلمين ممن تتراوح اعمارهم ما بين (٢١-٦٠) سنة وكان من نتائج الدراسة ما يأتي : توجد علاقة

ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين الذكاء الروحي وكفاءة المعلم لدي عينة الدراسة، كما توجد فروق دالة احصائيا بين افراد العينة علي مقياس الذكاء الروحي وكفاءة المعلم في النوع في اتجاه الذكور، والفئات العمرية في اتجاه الفئة (٣٠-٤٥) سنة و(اكبر من ٤٥ سنة) وفي سنوات الخبرة في اتجاه الخبرة بين (٥-١٥)، و(اكثر من ١٥ سنة).

وفي إطار الكشف علي العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي تكونت عينة دراسة (Nodehi & Nehardani, 2013) من ٢١٥ معلما ومعلمة وقد تم استخدام مقياس الذكاء الروحي ومقياس الرضا الوظيفي المشتمل علي الأبعاد الآتية (العلاقة بالرؤساء، العمل الذاتي، الإشراف) وقد أظهرت نتائجها: وجود علاقة إرتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين درجات المعلمين علي مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم علي مقياس الرضا الوظيفي، ولم يوجد تأثير للخبرة التدريسية علي متغيري الذكاء الروحي والرضا الوظيفي، ولم توجد فروق بين الجنسين علي مقياس الذكاء الروحي.

وفي ٢٠١٤ قام Tiwari & Dhatt ببحث القيمة التنبؤية للذكاء الروحي والذكاء العاطفي وفعالية الذات والتحصيل الدراسي لدى الطلاب المعلمون واظهرت النتائج ان الذكاء العاطفي اكثر قدرة من الذكاء الروحي وفعالية الذات في التنبؤ بالتحصيل الدراسي.

وهدفت دراسة فضل (٢٠١٥) الي الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي وكلا من السعادة والدافعية المهنية لذي معلمي المرحلة الابتدائية والكشف عن الفروق بين معلمي المرحلة الإبتدائية منخفضي ومرتفعي الذكاء الروحي في السعادة، ومدي إمكان التنبؤ بالذكاء الروحي لذي معلمي المرحلة الابتدائية من خلال السعادة والدافعية المهنية وقد تكونت عينة الدراسة من (٢١٥) معلما ومعلمة، وطُبق مقياس الذكاء الروحي والدافعية المهنية وهو من إعداد الباحث ومقياس السعادة من تعريب ابي هاشم (٢٠١٢) وتوصلت الدراسة الي النتائج التالية: وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي والسعادة، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مرتفع الذكاء الروحي ومتوسط درجات منخفضي الذكاء الروحي لصالح مرتفعي الذكاء الروحي علي مقياس السعادة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين الذكاء الروحي والدافعية المهنية، ووجود فروق دالة احصائياً بين متوسط درجات مرتفع الذكاء الروحي ومتوسط درجات منخفضي الذكاء الروحي في الدافعية المهنية لصالح مرتفعي الذكاء الروحي ووجود فروق دالة احصائيا بين

متوسط درجات المعلمين ومتوسط درجات المعلمات في الدرجة البكلية لمقياس الذكاء الروحي لصالح المعلمات.

وقد أشارت الدراسات إلى الإرتباط بين الذكاء الروحي وكل من الرضا الوظيفي، الاحترق النفسي، فعالية المعلم، والسعادة. بينما أوضحت الدراسات عدم تأثره بالمتغيرات الديموجرافية مثل النوع، الموقع، نوع المدرسة، العمر، والخبرة.

ثانياً: الذكاء الروحي والصلابة المهنية

يرتبط ظهور مفهوم الصلابة Hardiness أو الشخصية الصلبة Hardy Personality باسم سوزان كوباسا (Kobasa, 1979). وبدأت الدراسات تجرى على هذا المفهوم طبقا لكوباسا. وهناك بعض الإتجاهات ظهرت لدراسته في مجالات نوعية مثل الصلابة الأكاديمة، العسكرية، المعرفية، وصلابة الصحة وصلابة الرياضة حتى ظهر مفهوم الصلابة المهنية occupational hardiness في أسبانيا على يد Moreno–Jiménez, Rodríguez–Muñoz, Hernández, & Blanco (2014). حيث أجروا دراسة قدموا من خلالها مقياس الصلابة المهنية. وعرفوا الصلابة المهنية بأنها "مدي قدرة الموظفين على استعمال مصادرهم الشخصية من أجل مواجهة المهام والأحداث الضاغطة في بيئة العمل بمرونة وفاعلية إيجابية". وقام (Balotanbegan et al., 2015) بدراسة استهدفت الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة المهنية في البيئة الإيرانية وتكونت عينة الدراسة من ٢١٠ ممرضة. وأظهرت نتائج تلك الدراسة أن المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة ومرضية.

ومن ثم يتناول الباحث الصلابة المهنية من حيث: المفهوم، المكونات، الصلابة المهنية وعلاقتها بالذكاء الروحي. ويتضح ذلك فيما يلي:

١. مفهوم الصلابة المهنية

تعد الصلابة المهنية توظيف لمفهوم الصلابة النفسية في المجال المهني، وقد عرفها صحفي والضبع (٢٠١٦) كسمة من سمات الشخصية تمكن الفرد من الصمود ومواجهة الضغوط المهنية التي تواجهه في بيئة العمل، وذلك من خلال التزامه بقيم العمل، وادراكه لتلك الضغوط علي انها مثيرة للتحدي، وقدرته علي التحكم فيها والسيطرة عليها بما يضمن له التوافق المهني.

يعرفها فيصل وصالح (٢٠١٧) بأنها مجموعة من السمات والإمكانات الشخصية التي تشكل مصدرا للمقاومة والحماية من الأحداث الضاغطة في بيئة العمل. إذ تتحدد بقدرة الموظفين على تحدى المهام والصعوبات الادارية بكافة انواعها، ومحاولة الموظف فى ادارة موقعه الوظيفى بشكل جيد رغم الضغوط التى يواجهها فى العمل مثل كثرة المتطلبات الادارية والخلافات التى تحدث بين الزملاء والتغيرات السريعة فى بيئة العمل والاستجابة لخدمات الزبائن والمراجعين.

لذا تعمل الصلابة المهنية – طبقاً لفيصل وصالح (٢٠١٧) – علي استثمار قدرات وجهود الموظفين في مواجهة المستويات العالية للإجهاد، ومنحهم القدرة علي التركيز من اجل ابقاء جهودهم الفاعلة في الخدمة الوظيفية، فضلا عن ذلك تساهم الصلابة الوظيفية في الحفاظ علي صحة الموظف النفسية والجسدية، وتتوسط بين قدرة الموظف علي مواجهة الضغوط الوظيفية والشعور بالكآبة النفسية.

٢. مكونات الصلابة المهنية

يرى (Penacoba & Moreno-Jimenez, 1998; Moreno-Jimenezn et al., 2014) ان الصلابة المهنية – شانها شأن الصلابة النفسية – تتكون من ثلاثة مكونات هي:

أ- **الالتزام المهني:** تمسك الفرد بمجموعة من القيم والمبادىء والأهداف في العمل، إذ أن هذا التمسك ييسر له التوافق في العمل وأن يكون العمل له معني وقيمة بالنسبة له.

ب- **التحكم المهني:** اعتقاد الفرد بأن لديه القدرة علي مواجهة الضغوط المهنية والسيطرة عليها والتنبؤ بها.

ج- التحدي المهني: استعداد الفرد الدائم لمواجهة الضغوط المهنية والمهام الصعبة او التي تتطلب نوعا من الابتكار والجهد الكبير بقوة وعزيمة.

٣. الصلابة المهنية والمتغيرات المرتبطة

لا توجد دراسة واحدة ربطت بين متغيري الصلابة المهنية والذكاء الروحي وانما هناك بعض الدراسات التي تناولت الصلابة المهنية ومتغيرات اخرى.

سعى صحفي والضبع (٢٠١٦) إلي التعرف علي مستوى فعالية الذات المهنية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدي معلمي ذوى الاعاقة في ضوء متغيرات: النوع، التخصص،

الخبرة التدريسية، وفئة المعلم، وتكونت عينة الدراسة من (٩٤) معلما ومعلمة اختيروا بطريقة مقصودة من معلمي الطلاب ذوي الاعاقة البصرية لمنطقتي جازان وعسير، وطبقت ادوات الدراسة عليهم المتمثلة في مقياس فاعلية الذات المهنية، ومقياس الصلابة المهنية من اعداد وتعريب الباحثين، وأشارت النتائج الي ان معلمي الطلاب ذوى الاعاقة البصرية يظهرون مستوى متوسطا في فاعلية الذات المهنية ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين فاعلية الذات المهنية والصلابة النفسية لدي معلمي الطلاب ذوى الاعاقة البصرية.

وهدفت دراسة مفضل (٢٠١٧) إلي محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين الصلابة المهنية والرضا الوظيفى لدى عينة الدراسة من معلمى التربية الرياضية بمدارس التربية الخاصة بمحافظة قنا. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى الارتباطى المقارن وذلك على عينة من معلمى التربية الرياضية بمدارس التربية الخاصة بمحافظة قنا وبلغ عددهم (٢١) معلماً من العاملين بمدارس التربية الخاصة بمحافظة قنا باستخدام مقياسي الصلابة المهنية والرضا الوظيفى (من إعداد الباحث). وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفى، والدرجة الكلية للصلابة المهنية وأبعادها الفرعية، باستثناء دلالة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفى، والالتزام جاءت عند (٠,٠٥). ووجود فروق بين المجموعات الثلاث في الصلابة المهنية وأبعادها ووجود فروق بين المجموعات الثلاث في الرضا الوظيفى.كما أن الدرجة الكلية للرضا الوظيفى تفسر (٣١,٣%) من التباين في الصلابة المهنية.

وبحث فيصل وصالح (٢٠١٧) في استراتيجيات ماوراء التنظيم المزاجي وعلاقتها بالصلابة الوظيفية لدى موظفي كلية الاداب في جامعة القادسية. ولأجل تحقيق هذا الهدف قام الباحثان بإختيار ٦٠ موظفا وموظفة وبالأسلوب العشوائي. ولقياس هذا الهدف تم بناء مقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج ومقياس الصلابة الوظيفية، وقد استخرج الباحثان لكل من الأداتين شروط الصدق والثبات. وتشير أهم نتائج الدراسة إلى أن موظفي جامعة القادسية يستعملون استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية، واختتم الباحثات الدراسة بجملة من التتوصيات والمقترحات المهمة.

هدفت دراسة (Salimi & Bashirgonbadi, 2017) الى بحث امكانية التنبؤ بالاجهاد النفسي من خلال صعوبة العمل المدركة، الصلابة المهنية، والروحانية لدى

الممرضات الايرانيات، وذلك على عينة مكونة من ١١٥ ممرضة. واظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة بين صعوبة العمل المدركة والتحدي (أحد مكونات الصلابة المهنية) من جانب والاجهاد النفسي من جانب آخر. حيث فسرت هذه المتغيرات ٥٩,٧% من التباين في الاجهاد النفسي. ولم توجد علاقة ارتباطية بين مكوني التحكم والالتزام والاجهاد.

وقام (Ziaaddini, 2019) بدراسة استهدفت بحث دور شدة التعب، جودة النوم، وأبعاد الصلابة المهنية في التنبؤ بالاجهاد النفسي لدى الممرضات الايرانيات. وكانت العينة مكونة من ١٢٦ ممرضة. واظهرت نتائج الدراسة ان شدة التعب، جودة النوم، ومكوني التحدي والتحكم (من مكونات الصلابة النفسية) يفسروا ٦١,٦ من التباين في الاجهاد النفسي ولم يتنبأ الالتزام بالاجهاد النفسي.

بينما وجد الباحث بعض الدراسات والتي تناولت الذكاء الروحى فى علاقته بالصلابة النفسية ويمكن تناولها كما يلي:

سعى (Bagheri et al., 2011) الى دراسة الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة وبعض المتغيرات الديموجرافية.لدى الممرضات الايرانيات (ن= ١٢٥) واظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة بين الذكاء الروحي والسعادة. بينما لم يرتبط أي منهم بالمتغيرات الديموجرافية.

وفي نفس البيئة، سعى (Akbarizaden et al., 2013) الى دراسة الذكاء الروحي وعلاقته بالصلابة النفسية والصحة العامة والرفاهية لدى الممرضات الايرانيات (ن= ١٢٥) واظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة بين الذكاء الروحي والصلابة النفسية. كما وجدت علاقة ارتباطية دالة بين الذكاء الروحي والرفاهية.

وسعى (Shakarami et al., 2014) إلى دراسة الدور التنبؤي لكل من رأس المال النفسي، الصلابة النفسية، الذكاء الروحي بالهناء النفسي لدى الطلاب. وأظهرت نتائج الدراسة ان متغيرات الدراسة قد تنبأت بـ ٥٨,٨ % من الهناء النفسي للطلاب (ن= ٣٧٧). وان العلاج النفسي يمكن ان يغير من مستوى الهناء النفسي للأفراد من خلال التعامل مع هذه المتغيرات.

وسعى (Parvaneh et al., 2015) إلى بحث إمكانية التنبؤ بالهناء النفسي من خلال كل من الذكاء الروحي والصلابة النفسية لدى الطالبات (ن= ١٥٠) و اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحى والصلابة النفسية والهناء النفسي. كما اظهرت قدرة الذكاء الروحى والصلابة النفسية على التنبؤ بالهناء النفسي (٢٤%، ١٥% على التوالي).

يتضح من الدراسات السابقة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحى والصلابة النفسية. وفي هذا الاطار يشير (Maddi, 2013, 7) الى ان الصلابة باتجاهاتها واستراتيجياتها تعمل على تسهيل عملية الصمود أمام الضغوط. كما بينت الدراسات اسهام الصلابة النفسية والذكاء الروحى في التنبؤ بالهناء النفسى. ولكن هناك قلة في عدد الدراسات لا تساعدنا على التأكد من النتائج كما ان العينات المستخدمة في الدراسات مغايرة للعينة المستخدمة في الدراسة الحالية.

ثالثاً: الذكاء الروحى وجودة حياة العمل

إن مفهوم جودة حياة العمل (Quality of work life)، هو مفهوم حديث نسبياً ويُنظر إليه كمفهوم فرعى يُشتق من مفهوم أوسع، هو جودة الحياة عموماً والذى يشمل عدة عوامل كالصحة، والدخل، والعلاقات الاجتماعية، وعوامل أخرى كالسعادة والشعور بالإنجاز والإشباع. وقد زاد الاهتمام بجودة حياة العمل فى بدايات القرن التاسع عشر مع زيادة الاهتمام بإنتاجية الفرد. وتركزت الجهود على قياس جودة حياة العمل فى المدارس والمصانع والجامعات وكافة المنظمات؛ وذلك لأن جودة حياة العمل هى أحد مصادر الرضا الوظيفى، كما يُعدُ مؤشراً هاماً للمناخ الذى تمتاز به أى منظمة. وهذا يؤثر على نجاح الفرد وعلى نجاح المنظمة ككل واستمراريتها ومنافستها فى مجال العمل.

لذلك تتجه الجهود لتوفير بيئة عمل محفزة ومشجعة على العمل والإبداع، وتتجه الجهود لخلق حياة وظيفية ملائمة تمكن العامل من التطوير والنمو، فتنطلق طاقاته وتزيد انتاجيته محققاً أهدافه الخاصة وأهداف المنظمة أيضاً (ماضى،٢٠١٤). وتزداد أهمية جودة حياة العمل بالنسبة للمعلم خاصةً؛ حيث أن عصرنا هذا قد صاحبه الكثير من التغيرات والتطورات التى امتدت إلى كثير من المفاهيم والنظريات التربوية، مما عقد دور المعلم،

فأصبح متوقعاً منه مواكبة تلك المستجدات والتأثير فيها، وليس مجرد الاستجابة لها (الدحدوح،٢٠١٥).

١. تعريفات جودة حياة العمل:

إن الشعور بجودة حياة العمل هو أمر نسبى وليس مطلق، أى أنه يختلف من شخص لآخر وحسب معايير الفرد الخاصة، وحسب تقييمه لحياته ونوعيتها ومتطلباتها. تنوعت تعريفات جودة حياة العمل ولكنها جميعاً دارت حول تحسين بيئة العمل، وزيادة تمكين الموظفين، وتحسين حياتهم، و الشعور بالرضا الوظيفى، والرفاهية النفسية (الدحدوح، ٢٠١٥).

يُعرف (Lau & May, 1998, 213) جودة حياة العمل بأنها "الأوضاع وبيئة العمل المميزة والمفضلة للعاملين التى تدعم و تعزز رضى الموظفين، من خلال منحهم العلاوات والأمن الوظيفى وفرص النمو فى المنظمة".

أما (البلبيسى، ٢٠١٢، ٧) فيعرفها بأنها تلك السياسات والإجراءات والعمليات التى تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، والذى ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والفرد إيجابياً، وبذلك تحقق أهدافها وتطلعاتها، وفى نفس الوقت تُلبى وتشبع رغبات عامليها، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة، وحصانتها ضد الأزمات.

يُعرف (Van-Laar, Edwards & Easton,2007) جودة حياة العمل للمعلمين بأنها ادراك المعلمين لمستوى البيئة العملية المادية والمعنوية فى المدرسة، القادرة على اشباع حاجاتهم العملية والوجدانية، وتمكنهم من انجاز المهمات الموكلة إليهم بنجاح.

ويعرف (Harrison, 1985) جودة حياة العمل بأنها الدرجة التى تساهم بها منظمة العمل فى رفاهية أعضائها مادياً ونفسياً.

٢. أبعاد جودة حياة العمل

تباينت أراء الباحثين حول أبعاد حياة العمل فطبقاً للوكالة الوطنية لتحسين ظروف العمل، ٢٠١١ (ANACT)، هناك ثلاثة أبعاد لجودة حياة العمل هى:

١- الأبعاد التنظيمية لجودة حياة العمل: وترتبط بسياسات المنظمة والهيكل التنظيمى ونمط القيادة المتبع ونمط الاتصالات....الخ.

٢- الأبعاد الوظيفية لجودة حياة العمل: وهى تتعلق بطبيعة الوظيفة نفسها، وتصميمها وكل ما يتعلق بأجور العاملين و حوافزهم وفرص الترقى...الخ

٣-الأبعاد النفسية والاجتماعية لجودة حياة العمل: وتتضمن كل العوامل والمؤشرات التى تؤثر على الحالة النفسية والاجتماعية للفرد داخل المؤسسة، مثل العلاقات الانسانية والأمن والاستقرار الوظيفى، وظروف العمل المادية كالمكان والمعدات..الخ (في قريشى، باديسى، ٢٠١٦).

أما بالنسبة لوالتون (Walton,1973)، فيذكر أن أبعاد جودة حياة العمل تشمل:

١-عدالة الأجور والتعويضات

٢-ظروف عمل صحية وآمنة

٣-الفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات البشرية والفرص المستقبلية للنمو والأمان الوظيفى.

٤- الحقوق الدستورية للعاملين بالمنظمة.

٥-التكامل الاجتماعى فى عمل المنظمة.

٦-التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للعامل.

٧-المسئولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمة.

ويرى (جاد الرب،١٩٩٩) أن أبعاد جودة حياة العمل هى: بيئة عمل الصحية الآمنة، المشاركة فى اتخاذ القرارات، العدالة الاجتماعية، الاستقرار والأمن الوظيفى، العدالة فى الأجور والحوافز، فرص التقدم والرقى الوظيفى، تصميم واثراء الوظائف، التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين.

بينما يُعدد (عبد العزيز،٢٠٠٥) أبعاد جودة حياة العمل وأنها تشمل: المشاركة التطوعية من قبل الموظفين، موافقة النقابة على المشاركة، تدريب العاملين على حل المشكلات كفريق، استخدام حلقات الجودة، مشاركة الفريق فى التنبؤ والتخطيط.

ومن وجهة نظر (الدحدوح، ٢٠١٥) فإن أبعاد جودة حياة العمل للمعلم هى :

١-العلاقات الانسانية والتفاعل الذى يرفع الروح المعنوية ويزيد الانتاجية.

٢-المشاركة فى اتخاذ القرارات مما يرفع معنويات المعلم ويؤدى لرضاه عن مهنة التدريس.

٣-الشعور بالرضا الوظيفى وإذا لم يوجد الرضا، يتغيب المعلم عن العمل ويتأخر وتتفاقم مشكلاته، والرضا الوظيفى يُعد مؤشراً لنجاح المدرسة كمؤسسة تربوية.

٤-بيئة المدرسة المادية والصحية؛ فالمدرسة هى المكان الذى يقضى به المعلم ساعات طويلة من حياته، ومحيط العمل وظروفه يؤثر على أداء المعلم و انتاجيته بشكل كبير.

هناك فقط دراستان ربطتا بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل. الدراسة الاولى هي دراسة (Sadeghi et al., 2015) وهدفت إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الروحي والعاطفي وجودة حياة العمل لمديري مدارس مدينة غزة. وقد شمل البحث جميع مديري مدارس المدينة. تم جمع بيانات البحث من ثلاثة استبيانات موحدة تشمل الذكاء الروحي (لكنج) والذكاء العاطفي (لجرافز وبرادبري) وجودة حياة العمل (لوالتون) ووفقا للبحث، كان الارتباط بين الذكاء العاطفي والروحي للمديرين (٠,٤٥) والعلاقة بين الذكاء العاطفي وجودة حياة العمل (٠,٥٢) والذكاء الروحي وجودة حياة العمل (٠,٣٧). اما الدراسة الثانية، فقد قام بها (Yazdani, B., & Ashrafi, J., 2015) وهدفت الى بحث العلاقة بين جوانب الذكاء الروحي وجودة حياة العمل وتكونت العينة من ١٢٣ من العاملين باحدى المؤسسات الزراعية من ذوي المؤهل العالي بالهند. واشارت النتائج الى دلالة العلاقة بين المتغير المستقل (الذكاء الروحي) والمتغير التابع (جودة حياة العمل).

وقد وجدت بعض الدراسات التى تناولت العلاقة بين الذكاء الروحى وجودة الحياة. حيث استعرض (Hosseini et al., 2010) مقالات عن المراهقة، وعلاقتها بالذكاء الروحي والنظريات ذات الصلة. واكدت الدراسة على الدور الذي يقوم به الذكاء الروحي في العمليات الإدراكية العقلانية مثل تحقيق الأهداف وحل المشكلات، والحكم على الموقف الذي شاركنا فيه ثم التصرف بشكل مناسب فيه. والسؤال عما إذا كنا نريد أن نكون في هذا الموقف بالذات في المقام الأول ومن ثم التأثير على جودة الحياة.

وبحث (Ahmadi et al., 2013) في تحديد العلاقة بين الذكاء الروحي والمسؤولية وجودة حياة الطلاب.

تكونت عينة الدراسة من ٣٠٠ طالب بالمدارس الثانوية في مدينة طهران. ولجمع البيانات، تم استخدام ثلاث استبيانات قياسية اشتملت على الذكاء الروحي لكينج (٢٠٠٨)، واستبيان جودة الحياة (SF36) من (Warosherbon, 2001)، وكذلك استبيان المسؤولية

Kordloo (2010). واشارت نتائج البحث إلى أن الوعي المتسامي من بين العناصر الفرعية للذكاء الروحي الذي كان له نصيب أكبر في تفسير جودة حياة الطلاب.

سعى (Hamid & Zemestani, 2013) الى دراسة العلاقة بين الذكاء الروحي وسمات الشخصية وجودة الحياة لدى طلاب كلية الطب. تم اختيار عينة مكونة من ١٦٠ من طلاب الطب في العام الدراسي ٢٠١٠-٢٠١١ بشكل عشوائي باستخدام طريقة أخذ العينات العنقودية. وكانت أدوات جمع البيانات هي استبيانات الذكاء الروحي وجودة الحياة. وكشفت النتائج أن هناك علاقة كبيرة بين سمات الشخصية والذكاء الروحي وجودة الحياة. كان للذكاء الروحي العلاقة الأكثر إيجابية مع جودة الحياة، في حين أن العصابية كان لها أكثر العلاقات سلبية معها. كما تم الكشف عن أن العصابية والضمير والموافقة كان لها أعلى دور في التنبؤ بجودة الحياة.

هدفت دراسة الزعيبر (٢٠١٢). إلي التعرف علي مدي فعالية التنمية المهنية من خلال برنامج قائم علي تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، وقد تمثلت عينة الدراسة في المجموعة التجريبية (ن= ٣٠) والتي تمثلت في أعضاء هيئة التدريس بكلية المجتمع بجامعة المجمعة والمجموعة الضابطة (ن= ٣٠)التي تمثلت في أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية، حيث اشتملت المجموعتين علي أعضاء هيئة التدريس ورؤساء ومشرفي الأقسام بالكليتين. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي في أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة لصالح أعضاء هيئة التدريس بالمجموعة التجريبية، كما لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس بالمجموعة التجريبية في القياس البعدي والتتبعي علي مقياس جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة.

وهدفت دراسة (Bolghan_Abadi, Ghofrani & Abde_Khodei, 2014) إلى استكشاف دور الذكاء الروحي في التنبؤ بجودة حياة طلاب جامعة كوتشان. ومن أجل جمع البيانات، تم اختيار عينة من ١٤٣ طالباً من جامعة كيشان. واظهرت نتائج الدراسة أن الذكاء الروحي له دور فعال في التنبؤ بجودة الحياة.

وأجرى (Nobari & Shokri, 2014) دراسة على عينة من ٦٥ طالب في هذه الدراسة. من أجل تحليل البيانات الناتجة عن الاستبيانات المجمعة، واشارت النتائج إلى أن التفكير الوجودي الناقد، وإنتاج المعنى الشخصي، والوعي المتسامي، والتوسع في الوعي الواعي، جميعها مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بجودة حياة الطلاب في الجامعة.

اجرى (Pant & Srivastava, 2014) دراسة على ٥٠ من طلاب الجامعة بالهند. وكان الهدف من هذه الدراسة هو بحث مستوى الذكاء الروحي والصحة النفسية وجودة الحياة وأيضًا لمعرفة العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة. كشفت نتائج الدراسة أن الذكاء الروحي والصحة النفسية مرتبطان بشكل كبير، وهناك علاقة كبيرة بين الذكاء الروحي وجودة الحياة. وأخيراً ترتبط الصحة النفسية وجودة الحياة بشكل كبير مع بعضهما البعض بين طلاب الجامعات.

هدفت دراسة (البجيدي، وعلي، ٢٠١٥) إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي وكل من السعادة النفسية، وأنماط الشخصية والمعدل التراكمي. وتكونت عينة الدراسة من 330 طالبة من طالبات قسم رياض الأطفال بكلية التربية جامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة مقياس الذكاء الروحي (إعداد أمرام ودراير)، ومقياس السعادة النفسية، واستبانه أنماط الشخصية (لماير ب ريجز). توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين المتوسطات الحسابية لدرجات الطالبات بقسم رياض الأطفال على مقياس الذكاء الروح(الدرجة الكية والأبعاد الفرعية) وبين المتوسطات الحسابية لدرجاتهن على مقياس السعادة النفسية (الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية). توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين درجات الطالبات بقسم رياض الأطفال على مقياس الذكاء الروحي (الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية) وبين درجاتهن على مقياس أنماط الشخصية (الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية) توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين درجات الطالبات بقسم رياض الأطفال على مقياس الذكاء الروحي (الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية) وبين المعدل التراكمي للطالبات.

وهدفت دراسة (Zamani et al., 2015) إلى التعرف على فاعلية برنامج قائم على الذكاء الروحي في تحسين جودة الحياة والسعادة النفسية لدى عينة من المسنين. وقد

تكونت العينة من ٥٠ مسناً مقسمين الى مجموعتين ضابطة وتجريبية. واكدت النتائج على نجاح البرنامج في تحقيق هدفه وهو تحسين جودة الحياة والسعادة النفسية لدى المسنين.

سعت دراسة (Bano et al., 2015) لفهم مفهوم الذكاء الروحي وجودة الحياة في مكان العمل وما إذا كانت تسهم في الالتزام التنظيمي أم لا؟ تم اختيار ١٢٠ من العاملين في قطاع الطاقة للدراسة. تم التعامل مع كبار الموظفين والمبتدئين ؛ كانت الأقدمية تعتمد على مدة العضوية في نفس المنظمة وليس على العدد الإجمالي للخبرات. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الروحي، وجودة الحياة والالتزام التنظيمي، وكذلك وجدت فرق كبير بين كبار الموظفين والمبتدئين في جميع المتغيرات الثلاثة. ولوحظ أن تباين الدرجات بين الموظفين المبتدئين كان واسعًا فيما يتعلق بالذكاء الروحي والالتزام التنظيمي، في حين كان لدى كبار الموظفين تباين أقل للغاية وأيضًا نحو درجات أعلى. تم الإبلاغ عن درجات جودة الحياة عالية مع وجود اختلافات أقل بين كل من كبار السن والموظفين الصغار. حددت الدراسة وجود علاقة إيجابية كبيرة بين الذكاء الروحي، وجودة الحياة والالتزام التنظيمي. كشفت النتائج أيضًا، أن مدة الخدمة في المؤسسة كانت مرتبطة بالذكاء الروحي العالي الذي يطور الاتصال في مكان العمل الذي يؤدي إلى الالتزام تجاه المنظمة.

واجرى (Ansari, 2015) بحثاً لمعرفة العلاقة بين الذكاء الروحي والسعادة وجودة الحياة للطالبات في جامعة تنكابن آزاد. وتم اختيار عينة مكونة من ٣٥٨ شخصًا. تشمل الأداة المستخدمة في هذه الدراسة استبيان الذكاء الروحي لكنج (٢٠٠٨)، استبيان جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية (١٩٨٩) واستبيان السعادة في أوكسفورد (١٩٨٩). وأظهرت النتائج أن مكونات الذكاء الروحي، انتاج المعنى الشخصي، التفكير الوجودي الناقد، توسيع حالة الوعي، الوعي المتسامي دورًا مهمًا في التنبؤ بـ جودة الحياة. من بين هذه المتغيرات، كان توسيع حالة الوعي (B = 0.38) هو الحصة الأكبر. أظهرت نتيجة أخرى لهذه الدراسة أن جميع مكونات الذكاء الروحي والسعادة كانت مرتبطة وأن هذه العلاقة في مكون انتاج المعنى الشخصي كانت أعلى معدل. وبعبارة أخرى، يمكن القول أن هناك زيادة في جودة الحياة والسعادة نتيجة الزيادة في الذكاء الروحي.

بحث (Karimi & Mazaheri, 2016) العلاقة بين الذكاء الروحى لدى النساء السجينات فى مدينة زاهيدان الإيرانية وذلك على عينة مكونة من سبعين امراة سجينة. وتم استخدام مقياس (كنج) للذكاء الروحى ومقياس Whoqol النسخة المختصرة. وأشارت نتائج الدراسة إلى العلاقة الإيجابية بين الذكاء الروحى وجودة الحياة

بينما اظهرت نتائج دراسة (Mortazavi, Golmakani, Armt, Tabatabaeichehr, & Hasanzadeh, 2018) وجود علاقة عكسية ودالة بين متوسطات درجات الذكاء الروحي ومتوسط درجات جودة الحياة.

رابعاً: الصلابة المهنية وجودة حياة العمل

لم يتطرق أحد لدراسة الصلابة المهنية في علاقتها بجودة حياة العمل. وإنما انصبت الدراسات فقط على دراسة الصلابة النفسية وجودة الحياة بالمعنى العام وهو ما يحاول الباحث إبرازه في هذه المساحة. ومن الدراسات القليلة التي ربطت بين جودة الحياة والصلابة النفسية Northouse, Mood, Kershaw, Schafenacher, Mellon, Walker, Galvin & Decher, 2006; Azar, Vasudeva & Abdollahi,2006; Nguyen, Shultz & Westbrook, 2012; Maryam, Shohre & Javad, 2013; Haghighi, Saki, Mohaddesi, Yavarian, Salami 2013; ولم يجد الباحث سوى دراسة واحدة في البيئة العربية (مريم، ٢٠١٦).

هدفت دراسة Northouse et al., 2006 الى بحث جودة الحياة لدى مرضى السرطان وذويهم اثناء وبعد حدوث الاصابة بشهر وبحث العوامل التي تؤثر على جودة الحياة. وتكونت العينة من ١٨٩ شخصاً. واظهرت نتائج التحليل الاحصائي التأثير الايجابي لفعالية الذات، والمساندة الاجتماعية، والصلابة الاسرية على جودة الحياة. بينما هدفت دراسة Azar et al., 2006 الى اختبار العلاقة المتبادلة بين جودة الحياة والصلابة وفعالية الذات وتقدير الذات لدى الزوجات العاملات وغير العاملات. وتكونت عينة الدراسة من ٢٥٠ من الزوجات العاملات و٢٥٠ من الزوجات غير العاملات. واظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة بين جودة الحياة والصلابة النفسية وفعالية الذات وتقدير الذات لدى العينة ككل.

وأجريت دراسة (Nguyen et al., 2012) على ١٠٢٤ من طلاب كلية التجارة من اجل التعرف على جودة الحياة الجامعية والصلابة النفسية اثناء التعلم والدافعية نحو التعلم والقيمة المدركة للتعليم التجاري. ومن بين نتائج الدراسة، وجد ان الصلابة النفسية اثناء التعلم والدافعية نحو التعلم لهما تأثير إيجابي ودال على جودة الحياة الجامعية.

وهدفت دراسة (Maryam et al., 2013) الى اختبار فاعلية التدريب على الصلابة النفسية في خفض القلق وزيادة جودة الحياة. وتكونت العينة من ٣٠ امرأة حامل من مرتفعي القلق ومنخفضي جودة الحياة وتم تقسيمهن الى مجموعتين ضابطة وتجريبية. وتلقت المجموعة التجريبية التدريب ثم طبق الاختبار البعدي على المجموعتين. واشارت النتائج الى ان التدريب على الصلابة النفسية كان فعالاً في خفض القلق وزيادة جودة الحياة.

هدفت دراسة مريم (٢٠١٦). الى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية وجودة الحياة لدى عينة مكونة من (٣٠٧) طالبة من جامعة الملك سعود. وطبق عليهن مقياس الصلابة النفسية إعداد مخيمر(١٩٩٦) ومقياس جودة الحياة إعداد منسي وكاظم(٢٠٠٦) وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية وجودة الحياة في الدرجة الكلية وكافة الأبعاد الفرعية باستثناء عدم وجود علاقة بين بعد التحكم وجودة الحياة الصحية, وجودة شغل الوقت وإدارته. وجود مستوى متوسط من الصلابة النفسية, ومستوى فوق المتوسط من جودة الحياة, باستثناء مستوى متوسط على بعد جودة العواطف والوجدان, وشغل الوقت. وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات الطالبات وفقاً لمتغير التخصص العلمي وذلك لمصلحة تخصص (علم النفس وإدارة الأعمال), وكذلك توجد فروق دالة تعزى لمتغير المعدل التراكمي لمصلحة تقدير(جيد جداً وممتاز) ولذلك على كلٍ من الصلابة وجودة الحياة. يمكن التنبؤ من خلال الالتزام والتحدي بمستوى جودة الحياة.

إجراءات الدراسة :

أولاً: منهج الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي والذي يتلاءم مع طبيعة الدراسة وأسئلتها وفروضها.

ثانياً: عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية بادارة جنوب التعليمية بمحافظة الاسماعيلية. ويوضح جدول (١) وصف لعينة الدراسة.

جدول (١)

وصف لعينة الدراسة

المدرسة	عدد المعلمين	عدد المعلمات	المجموع
عمر الفرك الثانوية المشتركة	٢٦	١٨	٤٤
مصطفى كامل الثانوية بنين	٨	١٠	١٨
أبو عطوة الثانوية بنات	١٧	٢٣	٤٠
الشهيد محمد حسن حسنين الثانوية بنات	١٨	٤٨	٦٦
الضبعية الثانوية المشتركة	٢١	١٢	٣٣
المجموع	٩٠	١١١	٢٠١

ثالثاً: أدوات الدراسة

[١] مقياس الذكاء الروحي (إعداد: King، تعريب الباحث)

وصف المقياس: يتكون المقياس الاصلي من ٨٤ مفردة وبعد التحليل العاملي استقر على ٤٢ مفردة. وبعد تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من ٣٠٥ طالب وطالبة من طلاب الجامعة قام كنج بتعديل المقياس ليصبح بصورته المختصرة وتكون من ٢٤ مفردة شملت اربعة ابعاد هي: التفكير الوجودي الناقد (ويقيسه ٧ مفردات)، الوعي المتسامي (ويقيسه ٧ مفردات)، وانتاج المعنى الشخصي (ويقيسه ٥ مفردات)، وتمديد الحالة الشعورية (ويقيسه ٥ مفردات)

خصائص المقياس: يتكون المقياس من ٢٤ مفردة موزعة على ٤ ابعاد. وهذه الابعاد: التفكير الوجودي الناقد، انتاج المعنى الشخصي، الوعي المتسامي، تمديد الحالة الشعورية. وكانت معاملات الفا للابعاد كما يلي: التفكير الوجودي الناقد (٠,٧٨)، انتاج المعنى الشخصي (٠,٧٨)، الوعي المتسامي (٠,٨٧)، تمديد الحالة الشعورية (٠,٩١). وكان معامل الثبات بالتجزئة النصفية ٠,٩١. وباعادة الاختبار بلغ قيمة معامل الارتباط ٠,٨٩ (King & DeCicco, 2009).

قام الباحث في الدراسة الحالية بترجمة المقياس الى اللغة العربية وعرضه على متخصصين في اللغة الانجليزية. وكان جميع الاراء مؤيدة للترجمة. ثم قام الباحث بحساب الصدق التمييزي. حيث قام الباحث بتطبيق المقياس على اعلى ٢٧% وادنى ٢٧% من عين التقنين. فجاءت قيمة النسبة الحرجة ١٩,٣٨٦ وهي قيمة دالة عند ٠,٠١. مما يشير الى قدرة المقياس على التمييز بين الافراد مرتفعي ومنخفضي الذكاء الروحي. وقام الباحث بحساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار ومعامل الثبات ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية. ويوضح جدول (٢) قيم ثبات المقياس بطريقتي اعادة الاختبار ومعامل الفا لكرونباخ والتجزئة النصفية.

جدول (٢)

قيم ثبات المقياس بطريقة اعادة الاختبار ومعامل الفا لكرونباخ والتجزئة النصفية (ن = ٤٠)

البعد	معامل الفا	اعادة الاختبار	التجزئة النصفية
التفكير الوجودي الناقد	٠,٧٧	٠,٨٧	٠,٨٥
انتاج المعنى الشخصي	٠,٧٤		
الوعي المتسامي	٠,٧٢		
تمديد الحالة الشعورية	٠,٧٩		
الدرجة الكلية	٠,٨١		

كما تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي اليه. وكانت جميع معاملات الارتباط دالة. ويتضح من الجدول (٢) ان جميع القيم مقبولة وتؤكد على امكانية تطبيق المقياس في بيئة الدراسة.

[٢] مقياس جودة حياة العمل (Demo & Paschoal, 2016) تعريب الباحث.

وصف المقياس:

قام (Paschoal & Tamayo, 2008) ببناء الصورة الاولى للمقياس في البرازيل، ثم قاما بترجمته وتقنينه في الولايات المتحدة عام ٢٠١٦. ويتكون المقياس من ٢٩ مفردة موزعة على ثلاثة ابعاد هي الوجدان الايجابي (٩ مفردات)، الوجدان السلبي (١٢ مفردة)، تحقيق الذات (٨ مفردات). وقد بين التحليل العاملي للمقياس ان العوامل الثلاثة تفسر ٥٧,٣ % من تباين المفهوم وان معاملات الثبات تراوحت ما بين ٠,٨٨ الى ٠,٩٣. وقد تم استخدامه في الدراسة الحالية لما يتمتع به المقياس من خصائص سيكومترية عالية.

قام الباحث في الدراسة الحالية بترجمة المقياس الى اللغة العربية وعرضه على متخصصين في اللغة الانجليزية. وكان جميع الاراء مؤيدة للترجمة. ثم قام الباحث بحساب الصدق التلازمي. فاستخدم مقياس الرضا الوظيفي كمحك للاداء على المقياس المستخدم وكان معامل الارتباط بين الدرجات على المقياسين ٠,٧٦ وهي قيمة مقبولة. وبالنسبة لثبات المقياس، قام الباحث بحسابه بطريقتي اعادة الاختبار ومعامل الفا لكرونباخ. ويوضح جدول (٣) قيم ثبات المقياس بطريقتي اعادة الاختبار ومعامل الفا لكرونباخ.

جدول (٣)

قيم ثبات مقياس جودة حياة العمل بطريقتي اعادة الاختبار ومعامل الفا لكرونباخ (ن = ٤٠)

البعد	معامل الفا	اعادة الاختبار
الوجدان الايجابي	٠,٧١	٠,٨٢
الوجدان السلبي	٠,٨٩	
تحقيق الذات	٠,٩٢	

كما تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي اليه. وكانت جميع معاملات الارتباط دالة. ويتضح من جدول (٣) ان جميع القيم مقبولة وتؤكد على امكانية تطبيق المقياس في بيئة الدراسة.

[٣] استبيان الصلابة المهنية

وصف الاستبيان

قام بوضع المقياس (Moreno-Jimenezn et al., 2014) ويتكون المقياس من ١٧ مفردة موزعة على ثلاثة ابعاد هي: التحدي المهني (ستة مفردات)، الالتزام المهني (ستة مفردات) والتحكم المهني (خمسة مفر دات). ويجيب المفحوص عليها باختيار استجابة من بين اربعة استجابات (تتراوح بين اوافق تماما ولا اوافق تماما). وقام مؤلفو المقياس بالتأكد من خصائصه السيكومترية عن طريق:

- التحليل العاملي الاستكشافي: وقد اسفر عن ثلاثة عوامل فسرت ٥٣,١% من التباين الكلي.
- التحليل العاملي التوكيدي: وقد اظهر ان البيانات تطابق مع النموذج ثلاثي العوامل.

- صدق المفهوم: وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين ابعاد المقياس وبعض المقاييس الاخرى مثل مفهوم الذات، جودة الحياة الذاتية، الانهماك في العمل والاعراض النفسجسمية. وكانت جميع المعاملات دالة عند ٠,٠١.
- ثبات اعادة الاختبار: وبلغت معاملات ارتباط اعادة الاختبار ٠,٤٤ لبعد التحدي، و٠,٤٣ لبعد الالتزام، و٠,٥٤ لبعد التحكم وجميعها دالة عند ٠,٠١.
- معامل ثبات الفا لكرونباخ: وكانت المعاملات كما يلي ٠,٨ لبعد التحدي، و٠,٧٤ لبعد الالتزام، و٠,٧٦ لبعد التحكم، ٠,٨٦ للدرجة الكلية وجميعها دالة عند ٠,٠١.

قام الباحث في الدراسة الحالية بترجمة المقياس الى اللغة العربية وعرضه على متخصصين في اللغة الانجليزية. وكان جميع الاراء مؤيدة للترجمة. ثم قام الباحث بالتأكد من خصائص المقياس.

للتأكد من صدق المقياس قام الباحث بما يلي:

- الصدق التلازمي: قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجات عينة الكفاءة السيكومترية على مقياس الصلابة المهنية ومقياسي الاكتئاب وتقدير الذات وكانت معاملات الارتباط دالة عند ٠,٠٥.
- الصدق التمييزي: قام الباحث بحساب الصدق التمييزي. حيث قام الباحث بتطبيق المقياس على اعلى ٢٧% وادنى ٢٧% من عين التقنين. فجاءت قيمة النسبة الحرجة ١١,٨٢٥ وهي قيمة دالة عند ٠,٠١. مما يشير الى قدرة المقياس على التمييز بين الافراد مرتفعي ومنخفضي الصلابة المهنية.

وبالنسبة لثبات المقياس، قام الباحث بحسابه بطريقتي اعادة الاختبار ومعامل الفا لكرونباخ. ويوضح جدول (٤) قيم ثبات المقياس بطريقتي اعادة الاختبار ومعامل الفا لكرونباخ.

جدول (٤)

قيم ثبات مقياس الصلابة المهنية بطريقتي اعادة الاختبار ومعامل الفا لكرونباخ (ن = ٤٠)

البعد	معامل الفا	اعادة الاختبار
التحدي المهني	٠,٧١	٠,٧٢
الالتزام المهني	٠,٦٩	
التحكم المهني	٠,٦٨	
الدرجة الكلية	٠,٧٨	

- الاتساق الداخلي: قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه. وكانت جميع المعاملات دالة عند ٠,٠٥.

نتائج الدراسة وتفسيرها

فيما يلي يقوم الباحث بمحاولة الاجابة عن أسئلة الدراسة باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة يعقبها محاولة تفسير النتائج التي توصلت اليها الدراسة.

الاجابة عن السؤال الاول

ينص السؤال الاول علي: "ما مكونات الذكاء الروحى المنبئة بالصلابة المهنية؟" وللاجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين مكونات الذكاء الروحي والصلابة المهنية. وفي سبيل ذلك استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة الارتباطية بينهم. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٥).

جدول (٥)

قيم معاملات الارتباط بين مكونات الذكاء الروحي والصلابة المهنية

المتغير	قيمة معامل الارتباط	الدلالة
التفكير الوجودي الناقد	٠,٢١٢ –	٠,٠٥
انتاج المعنى الشخصي	٠,١٤٦ –	غير دالة
الوعي المتسامي	٠,١٧٤ –	٠,٠٥
توسيع حالة الوعي	٠,٣٢٣ –	٠,٠١
الدرجة الكلية	٠,٢٧٠–	٠,٠١

ولمعرفة مكونات الذكاء الروحي المنبئة بالصلابة المهنية استخدم الباحث الانحدار المتدرج وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٦).

جدول (٦)

تحليل الانحدار المتدرج للتنبؤ بالصلابة المهنية من ابعاد الذكاء الروحي

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الثابت	ف	R	R2	بيتا	ت ودلالاتها
توسيع حالة الوعي	الصلابة المهنية	٦٢,٣٢٦	١٦,٧٩١ (عند ٠,٠١)	٠,٣٢٣	٠,١٠٤	-٠,٣٢٣	٤,٠٩٨ (٠,٠١)

يتضح من الجدولين السابقين ان العلاقة بين مكونات الذكاء الروحي والصلابة المهنية تتراوح ما بين العلاقة العكسية وعدم وجود علاقة بينهما. ومن حيث التنبؤ، كان مكون (توسيع حالة الوعي) هو الوحيد المنبئ بالصلابة المهنية. حيث كانت قيمة ت (= ٤,٠٩٨) دالة عند ٠,٠١. الا ان القدرة التنبؤية كانت ضعيفة (١٠% فقط).

درجة جودة حياة العمل = ١١٦,٥٣٠ -٢,٩٣١ * درجة انتاج المعنى الشخصي

وفي ظل ندرة الدراسات التي اجريت على الصلابة المهنية بشكل عام وفي علاقتها بمكونات الذكاء الروحي بشكل خاص، يجد الباحث صعوبة في تقييم هذه النتائج في ضوء الاتفاق والاختلاف مع سابقاتها. وان كان هناك دراسات ربطت بين مكونات الذكاء الروحي والصلابة النفسية بشكل عام. وهو الامر الذي يجب ان نتوخى الحذر عند مقارنته بالنتائج الحالية نظراً لاختلاف الصلابة النفسية عن الصلابة المهنية. فالدراسات السابقة جاءت بنتائج مغايرة ومعظمها في بيئات غير مصرية او عربية. لذلك كانت النتائج الحالية تعبر عن علاقات سالبة او منعدمة بين المتغيرات. وان كانت العلاقات دالة الا انها منخفضة (من – ٠,١٤٧ الى – ٠,٣٢٣). ويرى الباحث انه يمكن تفسير ذلك باختلاف التوجهات بين الذكاء الروحي والصلابة المهنية. ويرجع هذا التناقض الى متطلبات الصلابة المهنية والتي تختلف عن متطلبات الذكاء الروحي. فالصلابة المهنية تستلزم الالتزام والتحدي والتحكم المهنيين وهذه الابعاد الثلاثة تستوجب شخصيات تبذل المزيد من المجهود في العمل وقد لايقابل بدعم ثابت من الرؤساء في العمل وربما تنعكس هذه الجهود الزائدة على الجوانب الاخرى في الشخصية ومنها الجانب الروحي. الروح يطلب السمو فوق الامور المادية المنظورة ولا يعطي قيمة كبيرة لها في مقابل الامور الروحية المعنوية. فبينما تتطلب الصلابة المهنية التركيز والاجتهاد في المتطلبات المادية التي تفرضها المهنة وتنتظر الدعم لتحقيقها،

نجد ان الذكاء الروحي يمضي في مستوى أعلى بل ويتأثر بهذا السعي نحو الصلابة المهنية. وتحتاج هذه النتائج إلى إجراء مزيد من الدراسات للتأكد من النتائج ومن ثم الوقوف على التأثير الحقيقي للذكاء الروحي على الصلابة المهنية.

الاجابة عن السؤال الثاني

ينص السؤال الثاني علي: "ما مكونات الذكاء الروحى المنبئة بجودة حياة العمل؟" وللاجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين مكونات الذكاء الروحي وجودة حياة العمل. وفي سبيل ذلك استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة الارتباطية بينهم. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٧).

جدول (٧)

قيم معاملات الارتباط بين مكونات الذكاء الروحي وجودة حياة العمل

المتغير	قيمة معامل الارتباط	الدلالة
التفكير الوجودي الناقد	– ٠,١٧٨	٠,٠٥
انتاج المعنى الشخصي	– ٠,٣١٨	٠,٠١
الوعي المتسامي	– ٠,١٢٦	غير دالة
توسيع حالة الوعي	– ٠,١٥٣	غير دالة
الدرجة الكلية	– ٠,٢٤٠	٠,٠١

ولمعرفة مكونات الذكاء الروحي المنبئة بالصلابة المهنية استخدم الباحث الانحدار المتدرج. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٨).

جدول (٨)

تحليل الانحدار المتدرج للتنبؤ بالصلابة المهنية من ابعاد الذكاء الروحي

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الثابت	ف	R	R2	بيتا	ت ودلالاتها
انتاج المعنى الشخصي	جودة حياة العمل	١١٦,٥٣٠	١٦,٢٠٣	٠,٣١٨	٠,١٠١	٢,٩٣١-	٤,٠٢٦ (٠,٠١)

يتضح من الجدولين (٧، ٨) ان العلاقة بين مكونات الذكاء الروحي وجودة حياة العمل تتراوح ما بين العلاقة العكسية وعدم وجود علاقة بينهما. ومن حيث التنبؤ، كان مكون (انتاج المعنى الشخصي) هو الوحيد المنبئ بجودة حياة العمل. حيث كانت قيمة ت (=

٤,٠٢٦) دالة عند ٠,٠١. الا ان القدرة التنبؤية كانت ضعيفة (١٠% فقط). ومن ثم يمكن صياغة معادلة التنبؤ كما يلي:

درجة جودة حياة العمل = ١١٦,٥٣٠ -٢,٩٣١ * درجة انتاج المعنى الشخصي

وفي ظل ندرة الدراسات التي ربطت بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل، يجد الباحث صعوبة في الربط بين النتائج الحالية وما سبقها من نتائج في هذا المجال. فالدراسة الوحيدة التي ربطت بين الذكاء الروحي وجودة حياة العمل (Sadeghi et al., 2015)، وجدت علاقة ارتباطية موجبة بينهما (0.37) الا ان فرض التنبؤ لم يتحقق.

وبالنسبة للدراسات التي ربطت بين الذكاء الروحي وجودة الحياة بشكل عام جاءت نتائجها متضاربة. كما ان جودة الحياة لم تراعي الطبيعة الخاصة لبيئة العمل لما تمثله من ضغوط وتهديدات للفرد وخاصة اذا كانت بيئة العمل هي مجال التدريس. وفي الدراسة الحالية تم استخدام مقياس جودة حياة العمل والذي يقوم على الوجدانين الايجابي والسلبي وتحقيق الذات. وهذه المفاهيم تمثل استجابة الفرد للبيئة المحيطة به. اي ان جودة حياة العمل تعتمد على ادراك الفرد للتاثيرات الخارجية القادمة من بيئة العمل والتي ليس للفرد تدخل قوي فيها.

فمن الدراسات التي اتفقت مع النتائج الحالية دراسة (Mortazavi, Golmakani, Armt, Tabatabaeichehr, & Hasanzadeh, 2018) والتي اظهرت نتائجها وجود علاقة عكسية ودالة بين متوسطات درجات الذكاء الروحي ومتوسط درجات جودة الحياة.

ويرى الباحث ان الذكاء الروحي يعني بالامور الروحية اي ما هو ليس مادي. فنظرتنا الروحية تفوق النظرة المادية. ويمثل العمل مجالاً خصباً للتفريق بين النظرة الروحية والنظرة المادية. حيث ان العمل محكوم بقواعد وقوانين تعتمد في محتواها على أمور مادية منطقية. بينما تتجاوز النظرة الروحية هذه القواعد. كما تلقي الضغوط المهنية بظلالها على هذه الفروق بين النظرتين الروحية والمادية. اي ببساطة ينظر الشخص الذكي روحياً لبيئة العمل نظرة ملؤها االمعاني الروحية من تفكير وجودي ناقد وانتاج معاني شخصية وتوسيع حالة الوعي وغيرها من مكونات الذكاء الروحي. بينما يرى الشخص المتدني في الذكاء الروحي امور العمل على حالتها (المادية) فيجتهد في حدوده بحيث يصل الى ما هو

مطلوب منه ويحقق السعادة في العمل دون التمثل بالذكاء الروحي. وهكذا تبدو العلاقة بينهما ما بين الضعيفة والعكسية. وتحتاج هذه النتائج الى اجراء مزيد من الدراسات للتأكد من النتائج ومن ثم الوقوف على التأثير الحقيقي للذكاء الروحي على جودة حياة العمل.

الاجابة على السؤال الثالث

ينص السؤال الثالث علي: " ما النموذج الذى يفسر العلاقة بين الذكاء الروحى والصلابة المهنية وجودة حياة العمل؟" وللاجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين مكونات الذكاء الروحي والصلابة المهنية وجودة حياة العمل. وفي سبيل ذلك استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة الارتباطية بينهم. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٩).

جدول (٩)

قيم معاملات الارتباط بين الذكاء الروحي والصلابة المهنية وجودة حياة العمل

	الذكاء الروحي	الصلابة المهنية	جودة حياة العمل
الذكاء الروحي	1	-.270**	-.240**
الصلابة المهنية	-.270**	1	.233**
جودة حياة العمل	-.240**	.233**	1

ولمعرفة مكونات الذكاء الروحي المنبئة بالصلابة المهنية استخدم الباحث الانحدار المتدرج. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (١٠).

جدول (١٠)

تحليل الانحدار المتدرج للتنبؤ بالصلابة المهنية من ابعاد الذكاء الروحي

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الثابت	ف	R	R2	بيتا	ت ودلالاتها
الذكاء الروحي	جودة حياة العمل	٨٦,٤٤٥	٦,٩٢٣	٠,٢٩٧	٠,٠٨٨	- ٠,٤٨٤	٢,٣٠٣ (عند ٠,٠٥)
الصلابة المهنية						٠,٤٩٥	٢,١٩٤ (عند ٠,٠٥)

في ضوء عدم وجود دراسات سابقة ربطت بين متغيرات الدراسة الثلاثة، يرى الباحث امكانية تفسير العلاقة بينهم على اساس العلاقة الثنائية بين كل متغيرين. وفي السؤال الاول

تم تفسير العلاقة بين مكونات الذكاء الروحي وجودة حياة العمل. وفي السؤال الحالي، الدرجة الكلية للذكاء الروحي منبئة ايضاً بجودة حياة العمل. اي أن السؤالين متطابقان في الاشارة الى العلاقة التنبؤية بينهم. وان كانت قيمة التنبؤ منخفضة؛ فهذا هو الاتجاه العامة لنتائج الدراسة (علاقة عكسية متدنية دالة).

وأما بالنسبة لعلاقة الصلابة المهنية بجودة حياة العمل فهي علاقة منطقية حيث ان كلا المتغيرين ينحيان المنحى المهني العملي المادي وبالتالي تظهر العلاقة الارتباطية بينهم وكذلك القدرة التنبؤية للصلابة المهنية بجودة حياة العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات التي ربطت بين الصلابة النفسية وجودة الحياة بشكل عام وجودة الحياة بشكل خاص. وهذا الأمر طبيعي فمن يتمتع بالصلابة المهنية بابعادها الالتزام والتحدي والتحكم يتولد عن ذلك جودة حياة العمل. حيث تعمل الصلابة المهنية على مواجهة الضغوط المهنية وبالتالي تحول دون تأثيرها السلبي على جودة حياة العمل. فالمكونات الثلاثة تتفاعل وتتكامل مع بعضها البعض وتكون جبهة تسهم في احداث التوازن بين الضغوط المهنية وجودة حياة العمل.

التوصيات والبحوث المقترحة

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن اقتراح التوصيات التالية ان امكن ذلك:

١. عقد الندوات واللقاءات الشهرية للمعلمين لرفع وعيهم بمتغيرات الدراسة (الذكاء الروحي والصلابة المهنية وجودة حياة العمل)

٢. الاهتمام بتضمين هذه الموضوعات في برامج اعداد المعلم بكليات التربية

٣. توجيه انتباه المهتمين بالبرامج الارشادية الى تطوير البرامج التي تستهدف تنمية الذكاء الروحي والصلابة المهنية وجودة حياة العمل.

٤. توجيه انتباه الاعلام الى القاء الضوء على أهمية هذه المتغيرات في الحياة العملية

٥. اجراء المزيد من الدراسات عن الصلابة المهنية نظراً لقلة الدراسات التي تناولتها

٦. اجراء مثل هذه الدراسة على فئات أخرى غير معلمي المرحلة الثانوية

٧. دراسة الذكاء الروحي في علاقته بمجالات اخرى لجودة الحياة مثل جودة الحياة لاسرية، جودة الحياة الاجتماعية وجودة الحياة الانفعالية.

المراجع:

أرنوط، بشرى (٢٠٠٧). الذكاء الروحي وعلاقته بسمات الشخصية لدى عينات عمرية مختلفة، *مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ١٧* (٧٢)، ١٢٥-١٩٠.

أرنوط، بشرى (٢٠٠٨). الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة. *مجلة رابطة التربية الحديثة، (٢)*، ٣١٣-٣٨٩.

البجيدي، حصة، وعلي، علا (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بكل من السعادة النفسية وبعض أنماط الشخصية لدى طالبات رياض الأطفال بجامعة الجوف. *دراسات الطفولة، ١٨* (٦٩)، ١٢٥-١٣٢.

البلبيسى، أسامة (٢٠١٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفى للعاملين فى المؤسسات غير الحكومية فى محافظات غزة، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الجامعة الإسلامية – غزة.

بوزان، توني (٢٠٠٧). *قوة الذكاء الروحي*. ترجمة مكتبة جرير، ط٣. الرياض: مكتبة جرير.

الثقفيى، محمد (٢٠١٣). *الاحتراق النفسي وعلاقته بالذكاء الروحي ومفهوم الذات لدي عينة من معلمي ومعلمات المرحل الابتدائية بمحافظة الطائف*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز ،السعودية.

جاد الرب، سيد (١٩٩٩). *إدارة الموارد البشرية: موضوعات وبحوث متقدمة*. القاهرة: دار النهضة العربية.

جاردنر، هوارد (٢٠٠٤). *أطر العقل: نظرية الذكاءات المتعددة*. ترجمة: محمد بلال الجيوسي. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

الدحدوح، حسنى (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. *رسالة ماجستير غير منشورة*، ،كلية التربية، الجامعة الإسلامية– غزة.

الزعبير، إبراهيم (٢٠١٢). فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية. *دراسات تربوية ونفسية : مجلة كلية التربية بالزقازيق، (٢٧)*٧٦، ١-٥٨.

صحفي، محمد والضبع، فتحي (٢٠١٦).فاعلية الذات المهنية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدي معلمي التربية الخاصة. *مجلة كلية التربية بالوادي الجديد، جامعة اسيوط*، ٣٦ ، ٢٠١-٢٣٩.

عامر, إيمان وياسين, حمدي وزكي, عنايات(٢٠١٢). الذكاء الروحي وكفاءة المعلم. مجلة البحث العلمي في التربية, ١٣ ,١٤٧-١٦٦.

عبد الجواد، وفاء وحسين، رمضان (٢٠١٥).الذكاء الروحي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدي عينة من معلمي ذوى الاحتياجات الخاصة والعاديين، *مجلة العلوم التربوية*، ٢ (٢)، ١-٦٢.

عبد الرازق، محمد (٢٠١٦). إسهام كل من الذكاء الروحي والأخلاقي في التنبؤ بالكفايات الشخصية لدى معلمي الموهوبين بمدينة أبها. *مجلة التربية الخاصة – مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية بكلية التربية جامعة الزقازيق، ١٥*، ٣٦٣-٤٤٢.

عبد العزيز، أحمد (٢٠٠٥). دور النقابات العمالية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين: دراسة ميدانية، *رسالة ماجستير غير منشورة* ، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.

فضل, أحمد (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة والدافعية المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية, (٦٠)*، ٣٩٠-٤٥٩.

فيصل، سناء، وصالح، علي (٢٠١٧). استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج وعلاقتها بالصلابة الوظيفية لدى موظفي الجامعة. المؤتمر الدولي الاول للعلوم والآداب، اربيل – العراق، ٤٠٠-٤١٤.

قريشي، هاجر وباديسى، فهيمة (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية ودورها فى تحسين الأداء الوظيفى، دراسة حالة. كلية العلوم الاقتصادية، التجارية، وعلوم التيسير. *مجلة دراسات اقتصادية،٣*، ٢١٢-٢٥٤.

ماضى، خليل (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفى للعاملين. دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، *رسالة ماجستير غير منشورة*، ، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.

مريم، رجاء (٢٠١٦). الصلابة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طالبات جامعة الملك سعود. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، *٧٤*، ٣٥٥- ٣٨٤.

مفضل، حمدي (٢٠١٧). الصلابة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمدارس التربية الخاصة بمحافظة قنا، *رسالة ماجستير* غير منشورة، كلية التربية، جامعة الاسكندرية، مصر.

Ahmadi, A., Ahghar, G., & Abedi, M. (2013). The relationship between spiritual intelligence and taking responsibility with life quality. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, *2*(3), 391-400.

Ahuja, S. & Ahuja, A. (2015). Impact of Emotional, Cognitive & Spiritual Intelligence on Quality of Life: Giving Inner Peace. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, *5*(7), 1-8.

Akbarizadeh, F., Jahanpour, F., & Hajivandi, A. (2013). The relationship of general health, hardiness and spiritual intelligence relationship in Iranian nurses. *Iranian journal of psychiatry*, *8*(4), 165–167.

Ansari, M. (2015). Investigating the Relationship between Spiritual Intelligence and Happiness and Quality of Life for Girl Students. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, (special issue December), 1678-1685.

Azar, I., Vasudeva, P., & Abdollahi, A. (2006). Relationship between Quality of Life, Hardiness,Self-efficacy and Self-esteem amongst Employed and Unemployed Married Women in Zabol. *Iranian Journal of Psychiatry*, *1*(3), 104-111.

Bagheri, F., Akbarizadeh, F., Hatami, H. (2011). The Relationship between Spiritual Intelligence and Happiness on the Nurse Staffs of the Fatemeh Zahra Hospital and Bentolhoda Institute of Boushehr City. *Iranian South Medical Journal, 14*(4), 256-63.

Balotanbegan, A., Rezaei, A., Far, M., Najafi, M., & Balootbangan, A. (2015). Psychometric Properties of Occupational Hardiness Questionnaire Short form among Nurses. *Iran Journal of Nursing, 28*(93 and 94), 55-65.

Bano, S., Chaddha, U., & Hussain, S. (2015). Spiritual intelligence, quality of life and length of service as predictors of organizational commitment among power sector employees. *Indian Journal of Positive Psychology, 6*(1), 26-31.

Bolghan-Abadi M., Ghofrani, F., & Abde-Khodaei, M. (2014). Study Of The Spiritual Intelligence Role In Predicting University Students' Quality Of Life. *Journal of Religion and Health, 53*(1), 79-85.

Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia (Ribeirão Preto), 26*(63), 35-43.

Du, S., Mazdarani, S., & Ghasemian, D. (2013). The Relationship between Spiritual Intelligence and Stress among Teachers. *Journal of Social Issues & Humanities, 1*(6), 58-60.

Emmons, R. A. (2000a). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion, 10*(1), 3-26.

Emmons, R. A. (2000b). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. *The International Journal for the Psychology of Religion, 10*(1), 57-64.

George, R. & Visvam, S. (2013). Spiritual intelligence, its correlation with teacher effectiveness and academic achievement - a study. *International Journal of Education and Psychological Research 2*(2), 106-110.

Haghighi, M., Saki, K., Mohaddesi, H., Yavarian, R., & Salami, L. (2013). A Survey On The Relationship Between Psychological Hardiness And Quality Of Life In Caretaker Employed Women's Of The Urmia University Of Medical Sciences And Health Care Services . *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty, 11*(5), 385-391.

Hajizadeh, R., Delavaryan, F., Mehrabifar, F., Taherifar, p. (2015). The relationship between spiritual intelligence and job

satisfaction of teachers in special schools in Kerman province. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology, 3*(1), 492-497.

Hamid, N., & Zemestani, M. (2013). The Relationship between Spiritual Intelligence, Personality Traits and Quality of Life in Medical Students. *Medical Journal of Hormozgan, 4*, 347-355.

Harrison, T. M.(1985). Communication and participative decision making: An exploratory study. *Personnel Psychology,1,* 97-116.

Hosseini M, Elias H, Krauss SE & Aishah S (2010) A review study on spiritual intelligence, adolescence and spiritual intelligence: factors that may contribute to individual differences in spiritual intelligence and the related theories. *Journal of Social Sciences 6,* 429– 438.

Karimi, Z., & Mazaheri, M. (2016). A Study of the Spiritual Intelligence and Quality of Life among Imprisoned Women of Zahedan City. *The social Sciences, 11*(12), 3059-3062.

Kaur, D., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2013). Effect of spiritual intelligence, emotional intelligence, psychological ownership and burnout on caring behaviour of nurses: a cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing, 22*(21-22), 3192-202.

King, D. (2008). Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, and Measure, Master of Science in the Faculty of Arts and Science Trent University Peterborough, Ontario, Canada.

King, D., & DeCicco, T. (2009). "A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence". *International Journal of Transpersonal Studies, 28*, 68-85.

Kobasa, S. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health-Inquiry into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*, 1-11.

Koražija, M., Žižek, S., & Mumel, D. (2016). The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and Employees. *Naše gospodarstvo/Our Economy, 62*(2), 51–60.

Lau, R., & May, B. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.

Maddi, S. (2013). Turning stressful circumstances into resilient growth. California: Springer.

Maryam, G., Shohre, G., & Javad, K. (2013). Effectiveness of Hardiness Training on Anxiety and Quality of Life of pregnancy Women. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *84*, 1785–1789.

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Hernández, E., & Blanco, L. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema, 26*(2), 207-214.

Mortazavi, H., Golmakani, E., Armat, M., Tabatabaeichehr, M., & Hasanzadeh, E. (2018). The Relationship between Spiritual Intelligence and Quality Of Life in Elderlies. *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences*, 9 (3), 453-460

Nguyen, T., Schultz, C., & Westbrook, M. (2012). Psychological hardiness in learning and quality of college life of business students: evidence from Vietnam. *Journal of Happiness Studies*, *13*(6), 1091-1103

Nobari, L., & Shokri, M. (2014). Evaluating the Students Spiritual Intelligence and Quality of Life Relationship at Payam-E-Noor University in Kaleibar Branch. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter), 3*(12), 127-131.

Nodehi, H., & Nehardani, H. (2013). Relation between Spiritual Intelligence and job Satisfaction. *Journal of social issues humanities, 1*(5), 86-72.

Northouse, L. L., Mood, D., Kershaw, T., Schafenacker, A., Mellon, S., Walker, J., Galvin, E., & Decker, V. (2006). Quality of life of women with recurrent breast cancer and their family members. *Journal of Clinical Oncology.20*(19), 4050-64.

Pant, N., & Srivastava, S. (2014). Effect of Spiritual Intelligence on Mental Health and Quality of Life among College Students. *Journal of Religion and Health, 58*(1), 87-108.

Parvaneh, E., Momeni, K., Parvaneh, A., & Karimi, P. (2015). Predicted psychological well-being according to spiritual

intelligence and hardiness of students female. *Islam and Health Journal, 1*(4), 14-20.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho [Construction and validation of the work well-being scale]. *Avaliação Psicológica, 7*(1), 11-22.

Peñacoba, C., & Moreno-Jiménez, B. (1998). El concepto de personalidad resistente. Consideraciones teóricas y aplicaciones prácticas [The concept of hardiness. Theoretical considerations and practical applications]. *Boletín de Psicología, 58*, 61-96.

Sadeghi, H., Zamani, A., & Mamasani, A. (2015). Study the Relationship between Spiritual Intelligence and Emotion Intelligence with the Quality Of Work Life Izeh Principals. *Journal of Scientific Research and Development 2*(1), 187-190.

Salimi, H., & Bashirgonbadi, S. (2017). Prediction of psychological strain based on perceived work difficulty, occupational hardiness and spirituality among nurses working in hospitals of Malayer. *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty, 25*(3), 62-75.

Shakarami, M., Davarniya, R., Zahrakar, K., & Hosseini, A. (2014). The predictive role of psychological capital, psychological hardiness and spiritual intelligence in students' psychological well-being. *Journal of Research and Health, 4*(4), 935-943.

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.

Singh, M. & Sinha, J. (2013). Impact of spiritual intelligence on quality of life. *International Journal of Scientific and Research Publications, 3*(5), 1-5.

Sternberg, Robert. (1997). Managerial Intelligence: Why IQ isn't enough. *American Journal of Management, 23*(3), 475-493.

Tiwari, G., & Dhatt, H. (2014). Contribution Value of Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Self-Efficacy in Academic Achievement of B. Ed. Student Teachers. *International Journal of Modern Social Sciences, 3*(1), 51-65.

Van- Laar, D., Edwards, J. & Easton, S. (2007). The work related quality of life scale for health care workers. *Journal of Advanced Nursing, 60*(3), 325-333.

Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology, 42*(2), 16-33.

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review, 15*(1), 11-21.

Wink, P., & Dillon, M. (2002). Spiritual development across the adult life course: Findings from a longitudinal study. *Journal of Adult Development*, 9, 79–94.

Yahyazadeh-Jeloudar, S., & Lotfi-Goodarzi, F. (2012). The Relationship between Social Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers. *International Journal of Educational Sciences, 4*(3), 209-213.

Yazdani, B., & Ashrafi, J. (2015). Investigation of Relationship between Aspects of spiritual Intelligence and quality of Work Life for Human Resources. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences, 5* (S1), 3890-3899.

Zamani, S., Bahrainian, S., Ashrafi, S., & Moqtaderi, S. (2015). Impressment Spiritual Intelligence on the Quality of life and Psychological well-Being among the Elderly Living Nursing home in Bandar Abbas. *Quarterly Journal of Geriatric Nursing, 1*(4), 82-94.

Ziaaddini, Z. (2019). The Role of Fatigue Severity, Sleep Quality, and Occupational Hardiness Dimensions in the Prediction of Psychological Strain among Nurses Working In Hospitals of Bandar Abbas and Haji Abad. *Qom University Medical sciences journal, 12*(12), 79-88.