

الذكاء الروحي وعلاقته بضغط العمل لدى مديري الأندية الرياضية

د/ ناصر محمد شعبان

مقدمة البحث :

تعد المعرفة العلمية أحد أهم أشكال المعرفة ، والتي عن طريقها يتطور العلم، وتستخدم في ذلك البحث العلمي كوسيلة ، والذي تطور في الآونة الأخيرة تطوراً مذهلاً؛ مما أدى إلى ثورة في المعلومات، والتي بتطبيقها والربط بين مفرداتها وتوظيفها؛ تتمكن أي دولة من التقدم والتفوق .

ولقد كان للرياضة نصيب وافر من هذا التقدم ، حيث اعتمد علماءها على العلوم المختلفة والأسلوب العلمي، إلى ان أصبحت من المجالات التي تظهر مدى ما توصلت إليه الدولة من تقدم ، يستدل عليه من وصولها بالرياضة لمستوى الفوز في المحافل الدولية والأولمبية (3 : 2) .

بدأت الدراسات العلمية الحديثة للذكاء منذ أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين وذلك على يد العديد من العلماء مثل " دالتون ، بينيه " وأكدت معظمها على ارتباط الذكاء بمختلف مناحى الحياة كالهناء النفسية أو ضغوط العمل أو التحصيل الدراسي ، ... الخ ، ثم ظهرت نظرية التكوين العقلي لـ " سبيرمان " يتفق بأن الذكاء في جوهره قدرة عامة واحدة وأن المهام العقلية تتطلب تلك القدرة العامة بالإضافة الى المهارات الخاصة تلاها ظهور نظرية العوامل الطائفية لـ " ثرستون " والتي بلغت سبعة قدرات منفصلة (7 : 25) .

فالذكاء ذلك المفهوم الافتراضى الذى تطرق إليه العلماء والباحثين قديماً وحديثاً حتى أصبح من المحاور الرئيسية التى حظيت بالدراسة والبحث فى مجال علم النفس ، وظل لفترة طويلة معبراً عن القدرة العقلية العامة التى تتعامل مع التعقيد المعرفى والفهم وتطبيق المعرفة (2 : 69) .

أستاذ مساعد_ كلية تربية رياضية جامعة أسوان

حيث يؤكد "هوارد جاردنر" 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 يعنى بالضرورة نجاحه في باقى الذكاءات الأخرى (15 : 36) .

ولقد مهدت نظرية الذكاءات المتعددة لظهور مفهوم الذكاء الروحي الذى يتناول بعض العناصر الأساسية للذكاء الوجدانى بمستوى أعمق وله نفس المعايير التى تميز الذكاء ومنها أنه يزداد بتقدم العمر ، ويعكس نمط الأداء العقلى لدى الفرد ويتكون من مجموعة من القدرات المترابطة غير المستقلة ، كما أنه يشير إلى كل أنواع الذكاءات المتعددة ، وتتمثل أهميته فى قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين قيمه العليا وغاياته ، والاستفادة من هذه القيم فى بناء معنى الحياة ، والتعامل مع الآخرين بطريقة أخلاقية (12 : 8) .

كما أنه يعطى للفرد توجيهاً لنوع العلاقة مع الخالق ، وأسلوباً للتعامل مع البيئة والكون ، ويساعد الفرد على اكتساب الوعى الذاتى والتسامى عن الأنا ، وعلى الشعور بالامتنان للنعم المحيطة به ، وإدراك حقيقة وجوده وغاياته (27 : 43) .

وأشار " فوجن " (2016) إلى أن الذكاء الروحي يزيد من عمق مشاعر الحب الأساسية بين الأفراد ويعمل على تعزيز العلاقات الصحية بينهم ، ومن خلاله يدمج العقل مع القلب وتظهر قوة التسامح ومشاعر الحي وسط ضغوط واضطراب الحياة اليومية (15 : 84) .

كما أكدت نتائج بعض الدراسات مثل " Amram & Dryer " (2008) (24) ، " Emmons " (2000) (28) على وجود ارتباط بين الذكاء الروحي وقدرة افرد على تطبيق واستخدام الإمكانيات والخصائص الروحية التى تزيد فاعليته للحياة ، وتعزز من رفاهيته النفسية وتحسن من أداء مهامه عند مواجهة المشكلات اليومية ، كما أنه يعد من أفضل الطرق التى يستخدمها الأفراد لتحقيق غاياتهم وأهدافهم والوسيلة التى تمكنهم من النجاح فى الحياة ورؤية جوانبها بحكمة وتحقق فهم أفضل للنفس ولذلك يمكن القول أن هذا النوع من الذكاء يسهم فى إيجاد طابعاً مبرزاً لكل فرد على حدة .

كما أوضح " Amram & Alto " (2007) (25) أهمية الذكاء الروحي في العمل باعتباره يتضمن مجموعة من القدرات يستخدمها الفرد في تطبيق القيم والمصادر والصفات الروحية التي تساعده على إنتاج بيئة داعمة ايجابية 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 المديرين بصفة عامة ومديري الأندية الرياضية بصفة خاصة ، وقراراتهم وممارساتهم الإدارية فضلاً عن حياتهم الخارجية ، كما يجعلهم أكثر دراية بالإجراءات الإدارية المتعلقة بالأندية الرياضية (31 : 9)

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 ، والمحرك الرئيسي للإنسان فيوجهه دوماً نحو فعل الخير وعبادة الخالق بيقين وخشوع ، لذلك فان نقصانه أو غيابه يجعل الإنسان يضل ويصبح أسيراً لرغباته واحتياجاته ويحيد عن الطريق السليم ، وقد أوضح " ويجليسورت Wigglesworth " (2004) (39) أن الذكاء الروحي يزيد من قدرة الأفراد على فهم الآخرين والتصرف بحكمة ورحمة وهو السلام الداخلي والخارجي للفرد .

وباعتبار أن مستقبل الأندية الرياضية يتوقف على مدى كفاءة قياداتها في الإدارة والتحكم في الضغوط ، بل أن تحقيق الأهداف وإدراك السعادة الشخصية والمحافظة على الصحة تكمن في قوة الأنا والقدرة على مواجهة ضغوط العمل المعقدة ، التي تتسم بالتنافس واتخاذ القرارات في ظل مناخ العمل الحديث وباعتبار أن شخصية المدير تلعب دوراً كبيراً في تخفيف أو زيادة حدة الضغوط وفي نوعية الاستجابة لمصادرها المختلفة ، تأتي الدراسة الحالية لتتناول مفهوم الذكاء الروحي داخل بيئة العمل الضاغطة في الأندية الرياضية لما

يمثله هذا المفهوم من أهمية ذات تأثير ايجابي على الأندية الرياضية بكل أطرافها (17) :

(13) .

ويجدر الإشارة إلى أهمية دراسة الضغوط يرجع إلى حماية مدرء الأندية الرياضية من اتخاذ قرار خاطئ ناجم عن انفعالات لحظية أو ردود أفعال عصبية ناتجة عن مواقف معينة ومن ارتجالية السياسات والتخبط والازدواجية الناجمة عن قصور الرؤى وضيق دائرتها أمام المدير نتيجة سيطرة الضغوط والوساوس القهرية ، وتوفير الظروف المناسبة والجو الصحى المناسب فى بيئة العمل بالأندية الرياضية (11 : 85) .

كما تتمثل أهمية دراسة الضغوط فى المؤسسات الرياضية إلى إنكاء روح التعاون وسيادة روح الفريق بين الموظفين ، وزيادة التفاهم والمشاركة الايجابية البناءة فى رفع الروح المعنوية للعاملين وإحساسهم بالمشاركة الفعالة فى صنع حاضرهم ومستقبلهم الوظيفى داخل الأندية الرياضية ، وتحقيق الرقابة والمتابعة الحديثة للسلوكيات الإدارية للمدير فى كافة مستويات الإدارة بشكل يؤكد تنفيذ الخطط والاستراتيجيات الموضوعة وتلافى الأخطاء الناجمة عن أى ضغط على المدير (8 : 21) .

وعلى جانب آخر أشار إليها " **جملش وشان Gmlsh & Chan** " (2010) (29) إلى أن الضغوط المهنية ذات تأثيرات خطيرة على مخرجات المؤسسة الرياضية مثل انخفاض معنويات العاملين وزيادة معدل العمل والغياب بدون عذر وانخفاض الإنتاجية وزيادة مشكلات العمل وارتفاع معدلات الصراعات وضعف مستوى الأداء وعدم القدرة على الابتكار وضعف الدافعية للعمل والشعور بالتعب والملل والإنهاك النفسى وعدم القدرة على العمل بكفاءة وما يرتبط بها من عدم الرضا المهنى أو الوظيفى أو سوء التوافق الوظيفى وصعوبات التكيف وانخفاض مستوى الدافعية والتواصل مع الآخرين واضطراب حالتهم المزاجية .

مشكلة البحث :

مع زيادة تعقد الحياة وازدياد مطالبها وحاجاتها ، زادت الضغوط الواقعة على المديرين لتلبية تلك المطالب حتى شكلت الضغوط جزء من حياة الأفراد والمجتمعات فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات منها ، ويات من الصعوبة تقاديها أو تجاهلها ، وهذا ما دفع

بالمختصين والخبراء إلى البحث والعمل على مواجهتها ، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية أو البيئية للأفراد فحسب بل يرافق الأشخاص فى بيئة العمل وتنعكس آثارها سلباً فى العديد من الجوانب الجسمية والنفسية ، وتحد من الأداء الوظيفى لديهم ، وفى علاقاتهم مع الآخرين ، وتكفهم مع ظروف العمل ، الأمر الذى يتسبب فى انخفاض الإنتاجية وتدنّى جودتها وبالتالي انخفاض العائد وتدنّى القيم المقامة على ثروات المجتمع ، ويصبح الحديث عن ضغط العمل هو حديث عن شئ معتاد وشائع ، ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى الآثار السلبية التى تشكلها الضغوط على صحة الفرد النفسية (8 : 47) .

وبالنظر لبيئات العمل المختلفة ستجدها مليئة بالضغوط والمشكلات التى تميز كل بيئة عن الأخرى ، وتعد بيئة الأندية الرياضية من البيئات التى يتعرض المديرين فيها لأنواع من الضغوط نظراً لطبيعة العلاقات والأفراد سواء من خارج أو داخل الأندية الرياضية من حيث العاملين بالنادى وأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الجمعية العمومية والمتريدين على النادى ، فضلاً عن الإمكانيات والموارد المتاحة وعمليات التقييم وربطها بجودة الخدمة المقدمة من النادى ، كل هذا جعل الدور الذى يقوم به مدراء الأندية الرياضية من أصعب الأدوار التى تشكل بيئة العمل وأكثرها تعرضاً للضغوط .

ولقد توصلت نتائج بعض الدراسات السابقة مثل " آية على " (2018) (6) ، " سليمان سالم " (2012) (8) ، " عائشة عبيد " (2015) (11) ، " على عبد الله عسكر " (2000) (13) ، " ماجدة السيد عبيد " (2008) (17) ، " وائل السيد فرحات " (2018) (19) ، " وفاء أحمد محمد " (2019) (21) إلى أن مهنة مدراء الأندية مهنة ضاغطة ، وأنهم يتعرضون لمستويات ضغوط عالية ، وأوضحت الدراسات أن المدراء مرتفعى الضغوط يواجهون تحديات هائلة ومزيد من الصراع والمعارضة وتدنّى الرضا الوظيفى وذلك لما يمثله المدراء من عناصر مهمة وركيزة أساسية فى النظام الإدارى بالمؤسسات المختلفة ، ومهمتهم الأساسية تنفيذ العملية الإدارية بفاعلية وكفاءة من خلال تنسيق جهود العاملين بالمؤسسة الرياضية وتوجيههم وإرشادهم للقيام بواجباتهم وأعمالهم على أكمل وجه لتحقيق أهداف العملية الإدارية ، كما يمكن النظر إليهم باعتبارهم العامل الاساسى فى تحديد دافعية

العاملين وضمان جودة الخدمة المقدمة داخل الأندية الرياضية ، ومن ثم الوصول إلى مستويات مرتفعة من الأداء والتميز والجودة .

ويأتى ذلك متسقاً مع نتائج دراسة " Puhnos , M " (2007) (35) التى توصلت فيها إلى أن مديري المدارس مرتفعي الإحساس بالضغط تكون بيئات عملهم سلبية وهذا يؤدي إلى تقليل حجم الإنتاج الاجمالي للعمل ، ويخفف الإبداع المدرسي لدى المعلمين والطلاب ، ويؤدي إلى العديد من الأمراض العقلية والجسمية والاضطرابات السلوكية .

ونظراً لخطورة تأثير استمرار الضغوط داخل المؤسسات الرياضية بصفة عامة والأندية الرياضية بصفة خاصة على العمليات الإدارية بجميع أطرافها ، حيث سعى الباحث إلى دراسة بعض المتغيرات الحديثة نسبياً والتعرف على علاقتها بالضغط حيث أشارت دراسات كل من " إبراهيم رشاد محمد " (2018) (1) ، " أحمد فضل " (2015) (2) ، " أمل عبد الكريم يونس " (2015) (5) ، " سيد عبد الله محمد أحمد " (2018) (9) ، " شريف عادل جابر " (2019) (10) والتي توصلت نتائجها إلى أهمية الذكاء الروحي عند مواجهة الضغوط ، كذلك دراسات " عبد الرحمن حصة غازي " (2019) (12) ، " قاطمة محمد الغداني " (2011) (16) ، " وائل السيد فرحات " (2018) (19) ، " وسام نايف سليمان " (2018) (20) ، " يمينة بويابعة ، عتيقة بابش " (2019) (22) التى أشارت إلى أن الذكاء الروحي يرتبط بالأداء والرضا الوظيفي وضغوط العمل ودافعية الانجاز ، كذلك أشارت تلك الدراسات إلى ارتباط الذكاء الروحي ببعض المتغيرات الايجابية فى المجال المهني ، وأن المدير فى حاجة للذكاء الروحي بوصفه قائداً للمؤسسة الرياضية لزيادة جودة الخدمة وحل المشكلات وتحسين الأداء ، والعمل من خلال الوعي بالذات والقيم والاستقلالية .

فقد أصبحت الضغوط تزامن المديرين فى بيئة عملهم وتنعكس آثارها على مختلف الجوانب الشخصية والعضوية والنفسية والاجتماعية ، وتحد من الأداء الوظيفي وفى علاقاتهم مع الآخرين وتكيفهم مع ظروف العمل ، مما يتسبب فى انخفاض الإنتاجية وتدنى جودتها وبالتالي انخفاض العائد الاقتصادي للمجتمع ، فقد أصبحت بعض الدراسات مثل دراسة " بوزير Bowser " (2000) (26) أن المديرين خاصة فى 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 .

وبشكل عام يستنتج الباحث أنه يلجأ الأفراد إلى الجوانب الروحانية عندما يواجهون الأحداث الضاغطة ، وعلى الرغم من وجود دلالات كثيرة في التراث الاجنبي تناولت أهمية الذكاء الروحي في مواجهة الضغوط الحياتية ، حيث أن الأمر ليس كذلك عند تناوله في البيئة العربية ، فضلاً عن أن معظم الدراسات المنورة التي اهتمت بالذكاء الروحي تناولت فكرة البحث من مستوى أدنى ويرصد العلاقة بين الذكاء الروحي والشعور بضغوط العمل لدى مدراء الأندية الرياضية واستناداً إلى أهمية الذكاء الروحي وخطورة الضغوط على البيئة الإدارية وفي ظل ندرة الدراسات العربية التي تمت في هذا السياق كانت الدراسة الحالية والتي يمكن صياغة مشكلتها في التساؤلات الآتية :

. هل توجد علاقة دالة احصائياً بين الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى مديري الأندية الرياضية ؟

. هل تسهم مكونات الذكاء الروحي في التنبؤ بضغوط العمل لدى مديري الأندية الرياضية ؟

. هل تختلف ضغوط العمل باختلاف مستوى الذكاء الروحي لدى مديري الأندية الرياضية ؟

وتأتى 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 على أن يكون أكثر ثباتاً وهدوء ويجعله أقل ضغطاً وتوتراً مع ما يتعرض له من ضغوط نفسية من قبل الآخرين ، وعلى جانب آخر يعد هذا البحث في مجال ضغوط العمل أمراً مهماً وخاصة عندما يرتبط بالعملية الإدارية جودة الخدمة المقدمة ، فمدير النادي لا بد وان يتسم سلوكه بمستوى مقبول من تحمل ضغوط العمل ، يجب أن يكون مصدراً لدعم عدد غير محدود من العاملين بالنادي ، لذا كان اختيار عينة الدراسة من مديري الأندية الرياضية أمر في غاية الأهمية .

ومن الأهمية التطبيقية لدراسة الحالية تتمثل في إعداد مقياس للذكاء الروحي وتقنيته على عينة من مديري الأندية الرياضية ، وكذلك تظهر الأهمية التطبيقية في إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة مستقبلاً ، في إعداد برامج إرشادية وتدريبية لتحسين مهارات الذكاء الروحي اللازمة للتغلب على ضغوط العمل .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى عينة من مديري الأندية الرياضية ، 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 مستوى الذكاء الروحي .

فروض البحث :

في ضوء ما سبق عرضه يمكن للباحث صياغة فروض الدراسة على النحو التالي :

. توجد علاقة دالة احصائياً بين الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى عينة من مديري الأندية الرياضية.

. تسهم مكونات الذكاء الروحي في التنبؤ بضغوط العمل لدى مديري الأندية الرياضية .

. هناك فروق دالة احصائياً في إدراك ضغوط العمل تبعاً لمستوى الذكاء الروحي لدى مديري الأندية الرياضية .

المصطلحات الواردة في البحث :

الذكاء

هو مصطلح واحد يشمل نبوغ أحد أو مجموعة من القدرات العقلية، وهذه القدرات متنوعة جداً مثل القدرة على التحليل والتخطيط وحل المشاكل وبناء الاستنتاجات وسرعة التصرف، وكذلك القدرة على التفكير المجرد وجمع وتنسيق الأفكار والنقاط اللغات وسرعة

التعلم، وأيضاً يشمل القدرة على الإحساس وإبداء المشاعر أو فهم مشاعر الآخرين (25) :

(97) .

وكما هو واضح من التعريف يستنتج الباحث أنه من الممكن أن يكون لدى الشخص الواحد قدرة عقلية واحدة أو أكثر، لهذا يكون الذكاء على مستويات، ومن الخطأ أن نقول فلان " غبي " بالمعنى المطلق، لأن من المستحيل أن يكون هنالك شخص سوي وصحيح عقلياً لا يمتلك ولا واحدة من كل هذه القدرات، وطبيعي أنه كلما زادت القدرات زاد معها مستوى الذكاء بالإجمال.

الذكاء الروحي :

القدرة على التصرف بحكمة ورحمة مع الحفاظ على السلام الداخلي والخارجي للفرد بغض النظر عن الظروف (32 : 14) .

وكذلك هو القدرة على تطبيق واستخدام القدرات والخصائص الروحية التي تزيد من فعاليتها في الحياة ورفاهيتها النفسية (34 : 105) .

الذكاء الذي يشير إلى قدرات الفرد وإمكانياته الروحية التي تجعله أكثر ثقة وإحساساً بمعنى الحياة، وتجعله قادراً على مواجهة المشكلات الحياتية والوجودية والروحية وإيجاد الحلول المناسبة لها (40 : 36) .

ويعرفه الباحث بأنه قدرة مديري الأندية الرياضية على استخدام الروحانيات ، والتقرب إلى الله والتسامي وإدراك المعنى والتعامل عند مواجهة الضغوط ، وذلك كما تعكسه الدرجة على مقياس الذكاء الروحي المستخدم في البحث الحالي قيد البحث .

ضغوط العمل :

عرفها " جو شين فو جي وليو Gno , Chen , Fu , Ge , Chen & Lin (2016) بأنها إجهاد ناتج عن بيئة العمل وكذلك العلاقات بين الموظفين وزيادة الضغوط تؤدي الى ظهور مظاهر سلبية بالمنظمة (36 : 47) .

وكذلك عرفها " ليو وكيو Lu & Kuo " (2016) أن ضغوط العمل تعنى القلق المتعلق بأداء مهمة أو وظيفة معينة ، وتؤثر على الصحة النفسية والجسمية للموظف وعلى سلامته وأداؤه مما يجعله أكثر عرضة للحوادث والإصابات فى العمل (33 : 57) .

وعرفها " سو ، شيو ، هوانج ، شيانج ، شين Su , Chiou , Chiang & Chien " (2016) بأنها الشعور بعدم الارتياح من تنظيم وظيفة معينة وكذلك عبارة عن مستويات مرتفعة من التوتر ناتجة عن غياب تعزيز السلوك البشرى وكذلك ارتفاع عبء العمل ، أو أن هذا العبء لا يتوافق مع قدرات الموظف ولا يتماشى مع متطلبات الوظيفة . (37 : 141) .

ومن وجهة نظر الباحث يستنتج بأنها حالة الصعوبات التى يواجهها مديرى الأندية الرياضية وكذلك الصراعات المستمرة ومشكلات ضعف الإمكانيات ومشكلات التعامل مع العاملين وأعضاء مجلس الإدارة والعاملين والمتريدين داخل الأندية الرياضية .

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفى (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث حيث يقوم على جمع ووصف وتفسير البيانات .

مجتمع وعينة البحث :

تكونت عينة الدراسة من (150) مدير من مدرء الأندية الرياضية تشمل الأندية الاجتماعية والرياضية والترفيهية والنقابات ، ... الخ بواقع (107) من الذكور ، (43) من الإناث ، بمتوسط عمرى قدره (54.7) سنة وانحراف معيارى قدره (2.08) والجدول رقم (1) يوضح توصيف عينة البحث :

جدول (1)

توصيف عينة البحث

م	اسم المحافظة	عدد الأندية	الدراسة الاستطلاعية	الدراسة الأساسية	الإجمالي
1	القاهرة الكبرى	17	20	150	170
2	الإسكندرية	15			
3	الفيوم	5			
4	الوادى الجديد	3			
5	القليوبية	13			
6	الدقهلية	12			
7	الشرقية	11			
8	المنوفية	10			
9	الجيزة	14			
10	بنى سويف	9			
11	المنيا	10			
12	أسيوط	13			
13	سوهاج	12			
14	قنا	9			
15	الأقصر	9			
16	أسوان	8			

توزيع أفراد العينة توزيعاً إعتدالياً :

قام الباحث بالتأكد من مدى اعتدالية توزيع أفراد العينة فى ضوء مقياس الذكاء الروحى ومقياس ضغوط العمل ، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء للعينة قيد البحث

في مقاييس الذكاء الروحي وضغوط العمل قيد البحث (ن = 150)

معامل الالتواء		الانحراف المعياري		الوسيط		المتوسط		المتغيرات	
الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور		
-	-	1.25	3.26	20.00	23.00	21.5	22.30	الوعي	الذكاء الروحي
0.62	0.65							التسامي	
-	-	1.65	2.29	21.00	24.00	22.8	23.85	إدراك المعنى	
0.16	0.19							الروحانيات في مواجهة المشكلات	
-	-	1.8	2.05	13.00	15.00	12.4	14.54	شكر نعمة الله	
0.64	0.67							الدرجة الكلية	
-	-	1.3	2.98	17.00	20.00	18.4	19.07	متطلبات التعامل اليومي	ضغوط العمل
0.90	0.94							غموض الدور	
0.01	0.01	1.1	1.96	9.00	12.00	11.12	12.00	ضغوط البيئة المادية	
-	-	8.3	10.47	102.0	106.0	102.5	104.2	متطلبات الوظيفة	
0.41	0.49							الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (2) ما يلي :

تراوحت قيم معاملات الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس الذكاء الروحي وضغوط العمل ما بين (-94.0 ، 0.85) أي أنها انحصرت ما بين (-3 ، +3) مما يشير إلى أنها تقع داخل المنحنى الاعتدالي وبذلك تكون العينة موزعة توزيعاً إعتدالياً .

أدوات البحث :

لجمع البيانات الخاصة بالبحث استخدم الباحث الأدوات التالية :

. مقياس الذكاء الروحي (من إعداد الباحث)

. مقياس ضغوط العمل (من إعداد الباحث)

أولاً : مقياس الذكاء الروحي : ملحق (3)

. إعداد مقياس الذكاء الروحي :

وهي استمارة من إعداد الباحث واتبع في إعدادها الخطوات التالية :

1 . القراءة والإطلاع :

قام الباحث بالإطلاع على العديد من الدراسات التي تناولت مقياس الذكاء الروحي كدراسة كل من " سيد عبد الله " (2018) (9) ، " إيمان عباس على ، أشواق ناصر " (2012) (7) ، " أحمد فضل " (2015) (2) ، " هيفاء حمد عبد العزيز " (2018) (18) ، " يمينة بوبايعة ، عتيقة بابش " (2019) (22) ، " شريف عادل " (2019) (10) ، " إبراهيم رشاد محمد " (2018) (1) .

2 . تحديد هدف المقياس :

تم تحديد هدف المقياس وقد تمثل في التعرف على كيفية قياس الذكاء الروحي لدى مديري الأندية الرياضية .

3 . تحديد محاور المقياس :

من خلال إطلاع الباحث على الدراسات والبحوث السابقة ، قام الباحث بتحديد مجموعة من المحاور ، وقد تمثلت محاور المقياس في الآتي :

- المحور الأول (الوعى) .
- المحور الثاني (التسامى) .
- المحور الثالث (إدراك المعنى) .
- المحور الرابع (الروحانيات فى مواجهة المشكلات) .
- المحور الخامس (شكر نعمة الله) .

وقام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء فى مجال علم النفس الرياضى قوامها (10) عشرة خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم فى المجال عن (10) عشرة سنوات (ملحق 1) وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم اختيار المحاور التى حصلت على نسبة 80% فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، والجدول (3) يوضح ذلك .

جدول (3)

آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور مقياس الذكاء الروحى (ن = 10)

المحور	التكرار	النسبة المئوية
الوعى	10	100%
التسامى	9	90%
ادراك المعنى	9	90%
الروحانيات فى مواجهة المشكلات	8	80%
شكر نعمة الله	10	100%

يتضح من جدول (3) :

تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور المقياس ما بين (80% : 100%) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور المقياس .

4. صياغة عبارات المقياس :

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور المقياس النهائية وعددهم (5) محاور وهي كالتالي :

1. الوعي . وعدد عباراته (8) عبارة .
 2. التسامى . وعدد عباراته (7) عبارة .
 2. إدراك المعنى . وعدد عباراته (7) عبارة .
 2. الروحانيات فى مواجهة المشكلات . وعدد عباراته (10) عبارة .
 2. شكر نعمة الله . وعدد عباراته (10) عبارة .
- . المحور الأول (الوعي) ويقصد بها الوعي الذاتى والوعي بالآخرين والقدرة على الإدراك والعلاقة بين الإمكانيات الشخصية والمجتمع المحيط واستخدام الممارسات لتنمية الوعي بالروح .
- . المحور الثانى (التسامى) ويقصد بها قدرة الفرد على الارتفاع والسمو فى جميع العمليات المعرفية والسلوكية والوجدانية بما هو أفضل
- . المحور الثالث (إدراك المعنى) ويقصد بها تحديد الأهمية والمعنى مما يقوم به الفرد ومن خلال الشعور بالهدف والقيمة والتحدى فى مواجهة الصعوبات .
- . المحور الرابع (الروحانيات فى مواجهة المشكلات) ويقصد بها قدرة الفرد على إدراك الروحانيات والتقرب الى الله عند مواجهة المشكلات أو الأزمات .
- . المحور الخامس (شكر نعمة الله) ويقصد بها قدرة الفرد على إظهار الحب الالهى والثقة فى الله والنظرة المتفاعلة التى تستند إلى الإيمان والثقة والشكر لله .
- وقد روعي عند صياغة العبارات ، أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وان تكون لغة كل عبارة صحيحة ، والابتعاد عن العبارات الصعبة ، وتجنب استعمال الكلمات التى تحمل أكثر من معنى

5 . الصورة المبدئية للمقياس :

قام الباحث بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس قوامها (10) عشرة خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (10) عشرة سنوات (مرفق 1) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور البحث وعددهم (5) محاور (مرفق 2) ، ويوضح جدول (4) ذلك .

جدول (4)

أراء الخبراء في عبارات مقياس الذكاء الروحي (ن = 10)

المحاور	عدد العبارات في الصورة المبدئية	أرقام العبارات المعدلة	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
الوعى	8	-	2	6
التسامي	7	-	2	5
إدراك المعنى	7	-	1	6
الروحانيات في مواجهة المشكلات	10	-	3	7
شكر نعمة الله	10	-	4	6
الإجمالي	42	—	12	30

يتضح من جدول (4) :

تم تعديل العبارات التي حصلت على نسبة أكثر من 70% من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (12) عبارة ، لتصبح الصورة النهائية مكونة من (30) عبارة .

6 . الصورة النهائية للمقياس :

قام الباحث بكتابة شكل المقياس في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور المقياس مع بعضها .

7 . تصحيح المقياس :

لتصحيح المقياس قام الباحث بوضع ميزان تقديري سباعي وفقاً لطريقة ليكارت Likert ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي :

- . دائماً (7) درجات .
- . كثيراً (6) درجات .
- . غالباً (5) درجات .
- . أحياناً (4) درجات .
- . الى حد ما (3) درجات .
- . نادراً (2) درجات .
- . نهائياً (1) درجة واحدة .

وبالتالى تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (30 : 210) درجة وتدل الدرجة المرتفعة على المقياس على ارتفاع مستوى الذكاء الروحي للعينة قيد البحث .

المعاملات العلمية للمقياس فى البحث الحالى :

1 . صدق المحك :

قام الباحث بحساب صدق المحك لمقياس الدراسة ، من خلال تطبيقه مع مقياس الذكاء الروحي من إعداد " امرام ودرابر Amram & Dryer " (2008) (24) تعريب وتقنين " بشرى إسماعيل " (2013) على عينة مكونة من (30) مديراً للأندية الرياضية من مجتمع الدراسة ومن خارج العينة الأصلية ، حيث وصلت قيمة معامل الارتباط بين درجات المقياسين الى (0.85) وكانت دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وهو مؤشر جيد لارتفاع صدق المقياس .

2. صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق المقياس استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي حيث قام بتطبيقه على عينة قوامها (20) مدير من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عامل والدرجة الكلية للمقياس ، والجداول (5) ، (6) ، (7) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (5)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه

لمقياس الذكاء الروحي قيد البحث (ن = 20)

العبارات							المحور
7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة
0.67	0.70	0.72	0.35	0.71	0.22	0.70	معامل الارتباط
						8	رقم العبارة
						0.75	معامل الارتباط
15	14	13	12	11	10	9	رقم العبارة
0.35	0.68	0.79	0.77	0.65	0.44	0.67	معامل الارتباط
22	21	20	19	18	17	16	رقم العبارة
0.64	0.56	0.74	0.71	0.77	0.20	0.70	معامل الارتباط
29	28	27	26	25	24	23	رقم العبارة
0.32	0.77	0.65	0.55	0.75	0.10	0.65	معامل الارتباط
				32	31	30	رقم العبارة
				0.77	0.71	0.39	معامل الارتباط
39	38	37	36	35	34	33	رقم العبارة
0.65	0.73	0.83	0.19	0.36	0.41	0.21	معامل الارتباط
				42	41	40	رقم العبارة
				0.73	0.79	0.77	معامل الارتباط

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من جدول (5) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للعامل المنتمية إليه ما بين (0.52 : 0.87) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء الروحي قيد البحث .

جدول (6)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الروحي

(ن = 20)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.88	29	0.59	22	0.65	15	0.62	8	0.63	1
0.85	30	0.51	23	0.67	16	0.66	9	0.59	2
		0.87	24	0.73	17	0.59	10	0.74	3
		0.70	25	0.64	18	0.78	11	0.83	4
		0.75	26	0.85	19	0.60	12	0.87	5
		0.80	27	0.69	20	0.69	13	0.56	6
		0.74	28	0.68	21	0.73	14	0.90	7

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من جدول (6) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.56 : 0.90) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء الروحي قيد البحث .

جدول (7)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الروحي

(ن = 20)

م	العوامل	معامل الارتباط
1	الوعى	0.87
2	التسامى	0.76
3	إدراك المعنى	0.77
4	الروحانيات فى مواجهة المشكلات	0.71
5	شكر نعمة الله	0.88

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من الجدول (7) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل عامل والدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.76 : 0.87) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء الروحي.

3 . الثبات :

قام الباحثة بحساب ثبات مقياس الذكاء الروحي بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (20) مدير من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (8) يوضح ذلك

جدول (8)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمقياس الذكاء الروحي قيد البحث (ن)

(20 =

العوامل	معامل ثبات ألفا لكرونباخ	معامل ثبات إعادة التطبيق
الوعي	0.89	0.85
التسامي	0.90	0.88
إدراك المعنى	0.91	0.87
الروحانيات في مواجهة المشكلات	0.85	0.81
شكر نعمة الله	0.83	0.80
الدرجة الكلية	0.92	0.85

يتضح من جدول (8) ما يلي :

. تراوحت معاملات ألفا للمقياس ما بين (0.83 : 0.91) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات مقياس الذكاء الروحي قيد البحث .

ثانياً : مقياس ضغوط العمل : ملحق (5)

. إعداد مقياس ضغوط العمل:

وهي استمارة من إعداد الباحث واتبع في إعدادها الخطوات التالية :

1 . القراءة والإطلاع :

قام الباحث بالإطلاع على العديد من الدراسات التي تناولت مقياس ضغوط العمل كدراسة كل من " على عبد الله عسكر " (2000) (13) ، " سليمان سالم " (2012) (8) ، " عائشة عبيد " (2015) (11) ، " آية على " (2018) (6) ، " وسام نايف " (2018) (20) ، " وفاء أحمد محمد " (2019) (21) ، " فاروق السيد عثمان " (2001) (14) .

2. تحديد هدف المقياس :

تم تحديد هدف المقياس وقد تمثل فى التعرف على كيفية قياس ضغوط العمل لدى مديرى الأندية الرياضية .

3. تحديد محاور المقياس :

من خلال إطلاع الباحث على الدراسات والبحوث السابقة ، قام الباحث بتحديد مجموعة من المحاور ، وقد تمثلت محاور المقياس فى الأتي :

- المحور الأول (متطلبات التعامل اليومي) .
- المحور الثاني (غموض الدور) .
- المحور الثالث (ضغوط البيئة المادية) .
- المحور الرابع (متطلبات الوظيفة) .

وقام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء فى مجال علم النفس الرياضى قوامها (10) عشرة خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم فى المجال عن (10) عشرة سنوات (ملحق 1) وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم اختيار المحاور التى حصلت على نسبة 80% فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، والجدول (9) يوضح ذلك .

جدول (9)

آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور مقياس ضغوط العمل قيد البحث (ن) =

(10)

المحور	التكرار	النسبة المئوية
متطلبات التعامل اليومي	8	80%
غموض الدور	10	100%
ضغوط البيئة المادية	9	90%
متطلبات الوظيفة	8	80%

يتضح من جدول (9) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور المقياس ما بين (80% : 100%) ، وبناءاً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور المقياس .

4 . صياغة عبارات المقياس :

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور المقياس النهائية وعددهم (5) محاور وهي كالتالي :

- 1 . متطلبات التعامل اليومي وعدد عباراته (14) عبارة .
- 2 . غموض الدور وعدد عباراته (16) عبارة .
- 2 . ضغوط البيئة المادية وعدد عباراته (7) عبارة .
- 2 . متطلبات الوظيفة وعدد عباراته (6) عبارة .

. المحور الأول (متطلبات التعامل اليومي) ويقصد بها الصعوبات والمشكلات التي تواجه سلوكيات مدير النادي والتي تظهر بين العاملين والمتريدين على النادي والإمكانات المادية للنادي وتطبيق تعليمات المديرية .

. المحور الثاني (غموض الدور) ويقصد بها صعوبة قيام المدير بأدواره ومسئولياته وعدم وضوحها بالنسبة له وعدم كفاية السلطة لانجاز المهام

. المحور الثالث (ضغوط البيئة المادية) ويقصد بها ضعف الإمكانيات المادية المتاحة فى بيئة العمل والعجز عن توفيرها بما يؤثر سلباً على كفاءة العمل فى النادي .

. المحور الرابع (متطلبات الوظيفة) ويقصد بها الشعور بزيادة المسئوليات والأنشطة المختلفة بالنادي والشعور بعدم كفاية الوقت لانجاز العمل وكثرة العمل والعجز عن تنفيذ التعليمات .

وقد روعي عند صياغة العبارات ، أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وان تكون لغة كل عبارة صحيحة ، والابتعاد عن العبارات الصعبة ، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى

5 . الصورة المبدئية للمقياس :

قام الباحث بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس قوامها (10) عشرة خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (10) عشرة سنوات (مرفق 1) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور البحث وعددهم (4) محاور ، ويوضح جدول (10) ذلك .

جدول (10)

أراء الخبراء في مقياس ضغوط العمل قيد البحث (ن = 10)

عدد العبارات النهائية	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المعدلة	عدد العبارات في الصورة المبدئية	المحاور
10	4	-	14	متطلبات التعامل اليومي
9	7	-	16	غموض الدور
6	1	-	7	ضغوط البيئة المادية
5	1	-	6	متطلبات الوظيفة
30	13	-	43	الإجمالي

يتضح من جدول (10) :

بلغت عدد العبارات المحذوفة (13) عبارة ، لتصبح الصورة النهائية مكونة من (30) عبارة .

6 . الصورة النهائية للمقياس :

قام الباحث بكتابة شكل المقياس في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور المقياس مع بعضها .

7 . تصحيح المقياس :

لتصحيح المقياس قام الباحث بوضع ميزان تقديري خماسي وفقاً لطريقة ليكارت Likert ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي :

- . دائماً (5) درجات .
- . غالباً (4) درجات .
- . أحياناً (3) درجات .
- . نادراً (2) درجتان .
- . أبداً (1) درجة واحدة .

وبالتالي تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (30 : 150) درجة وتدل الدرجة المرتفعة على المقياس على ارتفاع مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها مديري الأندية الرياضية .

المعاملات العلمية للمقياس في البحث الحالي :

1 . الصدق التلازمي :

قام الباحث بحساب الصدق التلازمي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجاته ومقياس الضغوط المهنية ، ضغوط العمل لـ " فرج عبد القادر طه ، السيد راغب " (2010) والذي يتكون من (48) بند تقيس (12) بعد للضغوط المهنية وذلك على عينة مكونة من (30) مدير للأندية الرياضية من مجتمع لدراسة ومن خارج عينة البحث ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبين درجات المقياسين إلى (0.77) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وهو مؤشر جيد لارتفاع صدق المقياس .

2 . صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق المقياس استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي حيث قام بتطبيقه على عينة قوامها (20) مدبر من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه ، وكذلك

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عامل والدرجة الكلية للمقياس ، والجداول (11) ، (12) ، (13) توضح النتيجة على التوالي .

جدول (11)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه

لمقياس ضغوط العمل قيد البحث (ن = 20)

العبارات							المحور	
7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	متطلبات التعامل اليومي
0.22	0.70	0.72	0.62	0.71	0.68	0.70	معامل الارتباط	
14	13	12	11	10	9	8	رقم العبارة	معامل الارتباط
0.83	0.10	0.75	0.28	0.11	0.74	0.75	معامل الارتباط	
21	20	19	18	17	16	15	رقم العبارة	غموض الدور
0.72	0.68	0.40	0.36	0.65	0.68	0.32	معامل الارتباط	
28	27	26	25	24	23	22	رقم العبارة	
0.73	0.19	0.55	0.31	0.19	0.74	0.71	معامل الارتباط	
					30	29	رقم العبارة	
					0.87	0.38	معامل الارتباط	
37	36	35	34	33	32	31	رقم العبارة	ضغوط البيئة المادية
0.12	0.56	0.74	0.71	0.77	0.69	0.70	معامل الارتباط	
	3	4	4	4	3	3	رقم العبارة	متطلبات الوظيفة
	0.41	0.65	0.55	0.75	0.73	0.65	معامل الارتباط	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من جدول (11) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للعامل المنتمية إليه ما بين (0.52 : 0.87) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لمقياس ضغوط العمل قيد البحث .

جدول (12)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل قيد البحث (ن = 20)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.70	8	0.70	15	0.66	22	0.62	29	0.82
2	0.69	9	0.65	16	0.67	23	0.66	30	0.85
3	0.72	10	0.72	17	0.71	24	0.85		
4	0.81	11	0.75	18	0.66	25	0.72		
5	0.83	12	0.65	19	0.86	26	0.73		
6	0.60	13	0.69	20	0.70	27	0.82		
7	0.89	14	0.72	21	0.66	28	0.75		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 0.444

ينضح من جدول (12) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.56 : 0.90) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لمقياس ضغوط العمل قيد البحث .

جدول (13)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل قيد البحث
(ن = 20)

معامل الارتباط	العوامل
0.85	متطلبات التعامل اليومي
0.78	غموض الدور
0.80	ضغوط البيئة المادية
0.79	متطلبات الوظيفة

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من الجدول (13) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل عامل والدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.79 : 0.85) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي لمقياس ضغوط العمل قيد البحث .

ب . الثبات :

قام الباحث بحساب ثبات مقياس ضغوط العمل بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (20) مدير من مديري الأندية الرياضية ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (14) يوضح ذلك.

جدول (14)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمقياس ضغوط العمل قيد البحث (ن)

(20 =

معامل ثبات إعادة التطبيق	معامل ثبات ألفا لكرونباخ	العوامل
0.83	0.92	متطلبات التعامل اليومي
0.79	0.83	غموض الدور
0.73	0.75	ضغوط البيئة المادية
0.69	0.84	متطلبات الوظيفة
0.80	0.93	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (14) ما يلي :

. تراوحت معاملات ألفا للمقياس ما بين (0.75 : 0.83) وهي معاملات دالة إحصائياً

مما يشير إلى ثبات مقياس ضغوط العمل قيد البحث .

إجراءات تنفيذ البحث :

الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية في الفترة من الأحد 2022/1/30م إلى يوم

الأربعاء الموافق 2022/2/16م للتعرف على مدى ملاءمة المقاييس قيد البحث للتطبيق على

العينة قيد البحث ، وقد أسفرت الدراسة الاستطلاعية عن :

. ملاءمة الاستبيانات (مقياس الذكاء الروحي ، مقياس ضغوط العمل) للتطبيق قيد البحث .

. التأكد من المعاملات العلمية " الصدق . الثبات " لأدوات جمع البيانات المستخدمة في

البحث .

تطبيق البحث :

عامل تحديد العينة واختبار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقها على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من 2022/2/27م إلى 2022/4/14م .

تصحيح استمارات المقاييس :

بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتفريغ الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وعامل الانتهاء من عملية التصحيح ، كما قام برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

قامت الباحثة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

. المتوسط الحسابي .

. الوسيط .

. الانحراف المعياري .

. معامل الالتواء .

. معامل الارتباط .

. معامل الفا لكرونباخ .

. اختبار (ت) لدلالة الفروق .

وقد استخدم الباحث مستوى الدلالة (0.05) للتأكد من معنوية النتائج الإحصائية للبحث ، كما استخدم الباحث برنامج Spss الإحصائي لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

ينص الفرض الأول على انه : توجد علاقة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وضغوط العمل لدى عينة من مديري الأندية الرياضية والجدول رقم (15) يوضح ذلك :

جدول (15)

معامل الارتباط بين الذكاء الروحي وأبعاد ضغوط العمل لدى العينة قيد البحث (ن) =

(150)

الدرجة الكلية	متطلبات العمل اليومي	ضغوط البيئة المادية	متطلبات العمل اليومي	ضغوط العمل	الذكاء الروحي
-0.52	-0.37	-0.45	-0.30	-0.37	الوعي
-0.40	-0.48	-0.47	-0.36	-0.48	التسامي
-0.42	-0.35	-0.33	-0.33	-0.35	ادراك المعنى
-0.48	-0.30	-0.37	-0.34	-0.30	الروحانيات في مواجهة المشكلات
-0.56	-0.39	-0.43	-0.47	-0.39	شكر نعمة الله
-0.58	-0.40	-0.46	-0.48	-0.40	الدرجة الكلية

يتضح من جدول رقم (15) وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات مديري الأندية الرياضية على مقياس الذكاء الروحي وأبعاده المختلفة ودرجاتهم على مقياس الضغوط العمل بإبعاده المختلفة ، وكان كل معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01) .

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة " أحمدين وهوكمزادث وكوردستوني Ahmedian , Hokimzadeh & Kordestoni " (2013) (23) التي كشفت عن وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين الذكاء الروحي وضغوط العمل ، ومع دراسة " فاطمة

محمد " (2011) (16) التي توصلت إلى وجود علاقة عكسية دالة احصائياً بين الذكاء الروحي والضغط المهنية ، وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة " شريف عادل جابر " (2019) (10) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً بين التأثر بمواقف الحياة الضاغطة والذكاء الروحي ، وأن درجات الشعور بالمواقف الضاغطة تتباين وتتأثر بمستويات الذكاء الروحي .

كما تتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسات كل من " Selman , V et all " (2005) (36) ، " Vanghan , F " (2002) (38) ، " King D " (2008) (32) والتي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الذكاء الروحي والعاطفي من جهة والضغط المهنية ومستوى الانجاز من جهة أخرى ، وأن لمتغير الذكاء الروحي قدرة على مواجهة الضغوط وتحقيق السعادة والصحة النفسية ، والهناء الذاتية والتوافق والتمكين النفسى وتحمل الأوضاع الصعبة ، فى حين أن نتائج الدراسة الحالية لم تتفق مع نتائج دراسة " ماكسيمو Maximo " (2010) (34) التي أشارت الى وجود ارتباط موجب دال بين درجات الموظفين على مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس إدارة الضغوط ومقياس الالتزام الدينى ودراستى " إلهام جلال ، أسماء فرج " (2017) (4) ، " شريف عادل " (2019) (10) التي أوضحت وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحي وأساليب مواجهة الضغوط .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى بأنه كلما ارتفع مستوى الذكاء الروحي لدى مديري الأندية الرياضية انخفض الشعور بضغط العمل ، وأنه فى حالة انخفاض مستوى الذكاء الروحي يتعرض المدراء لسوء التوافق المهني وعدم قدرته على حل المشكلات وضعف مهاراته على مواجهة ضغوط العمل والضغط الحياتية والتكيف مع الواقع ، مما يؤدي إلى ضعف الانجاز وتبلد المشاعر والإرهاك النفسى والانفعالى .

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الدور الفعال الذى يؤديه الجانب الروحانى عند مواجهة أى فرد للمشكلات والضغط ، وأن تمتع مديري الأندية الرياضية بمستوى عال من الذكاء الروحي يقلل لديهم فرص التعرض للضغط ويزيد من دافعيتهم للعمل ، وهذا ما أكدته

دراسة " Puhnos , M " (2007) (35) والتي كشفت عن مدى مساهمة الذكاء الروحي فى التوافق الشخصى للفرد ، وهذا بدوره يساعد الفرد على التعامل مع ضغوط العمل ومواجهتها ، أى أن مدراء الأندية الرياضية الذين يمتلكون مستوى عال من الذكاء الروحي يمنع نفسه من عمل أى شئ 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 تمكننا من النجاح فى الحياة ، ورؤية جوانبها بصورة حكيمة ، وفهم أعمق للنفس وللآخرين وللأحداث اليومية ، ويساعدنا على استخدام السلوكيات الفاضلة كالشفقة والرحمة والحكمة والتسامح والشجاعة فى تعاملنا مع الآخرين ، وهذا ما يقلل من الشعور مدراء الأندية الرياضية بضغوط العمل .

ويستنتج الباحث أن مدراء الأندية الرياضية ذوى مستوى الذكاء الروحي المرتفع يتميزو بأن لديهم وعياً بذاتهم ، وثقة فى الله وأنفسهم ، الى جانب ذلك القدرة على الهدوء والتأمل ، والتخلص من القلق وسرعة الاستئارة ، حيث لا يستسلمون للإحباط والفشل ، ويمتلكون مهارات وجدانية تساعدهم على إدارة الانفعالات وعواطفهم ، كما أنهم قادرون على حث أنفسهم على الاستمرار فى مواجهة المشكلات ، إضافة إلى أنهم يملكون القدرة على تنظيم حالاتهم النفسية ، ومنع كل أشكال الانفعالات والعواطف السلبية ، التى تحد من قدرتهم على مواجهة وإدارة ضغوط العمل التى يتعرضون لها ، على العكس من المديرين ذوى الذكاء الروحي المنخفض ، فأنهم لا يمتلكون مثل تلك المهارات الايجابية التى تسمح لهم بالتعامل الفعال مع الضغوط ، حيث أنهم يتميزون بالسلبية ، كما أنهم مستغرقون فى انفعالاتهم ولا يتحملون المسئولية ، كما أنهم لا يثقون فى أنفسهم وقدراتهم غير مدركين لمشاعرهم ، بل يفتقرون إلى القدرة على السيطرة على مشاعرهم ، مما يجعلهم أفراد سلبيين فى 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 الى كفاءات وظيفية تساعده على الارتقاء بأدائهم المهني والوظيفي ، ومن بين مؤشرات هذا الارتقاء اكتساب القدرة على إدارة ضغوط العمل ومواجهتها بشكل فعال .

وبذلك قد تحقق صحة الفرض الأول الذى ينص على " توجد علاقة دالة احصائياً بين الذكاء الروحى وضغوط العمل لدى عينة من مديرى الأندية الرياضية "

ينص الفرض الثانى على أنه : تسهم مكونات الذكاء الروحى فى التنبؤ بضغوط العمل لدى عينة من مديرى الأندية الرياضية والجدول رقم (16) يوضح ذلك :

جدول (16)

تحليل الانحدار المتدرج لمكونات الذكاء الروحى وضغوط العمل لدى مديرى الأندية الرياضية (ن = 150)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
الانحدار	50546.6	3	16848.8	25.81	0.001
الفرق	108375.7	166	652.86		
الكلى	158922.3	169			

جدول (17)

تحليل الانحدار المتدرج لمكونات الذكاء الروحى وضغوط العمل لدى مديرى الأندية الرياضية (ن = 150)

النموذج	الارتباط الجزئى	التباين المشترك	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
			قيمة الثابت	الخطأ المعيارى			
الوعى	—	0.32	204.15	10.85	—	18.82	0.001
التسامى	0.21-		1.03-	0.38	0.26-	2.73	0.01
إدراك المعنى	0.18-		1.30-	0.56	0.18-	2.33	0.05
الروحانيات فى مواجهة المشاكل	0.15-		0.48-	0.24	0.20-	1.99	0.05

ويتضح من الجدول أن تغير قدرة الوحدة في الوعي الشامل يؤدي إلى تغير قدره (-0.26) غى ضغوط العمل لدى مديري الأندية الرياضية ، ويسهم هذا المكون وحده في تفسير (4.26%) من التغيرات الحادثة في ضغوط العمل ، كما أن تغيراً قدره الوحدة في القدرة على التسامى يؤدي الى تغير قدره (-0.18) فى ضغوط العمل لدى مديري الأندية الرياضية ، ويسهم هذا المكون وحده فى تفسير (3.12%) من التغيرات الحادثة فى ضغوط العمل ، كما أن تغير قدرة الوحدة فى القدرة على استخدام الروحانيات فى مواجهة المشكلات يؤدي إلى تغير قدرة (-0.20) فى ضغوط العمل لدى مديري الأندية الرياضية ، ويسهم هذا المكون وحده فى تفسير (2.33%) من التغيرات الحادثة فى ضغوط العمل ، كما يتضح أن الوعي الشامل والقدرة على التسامى والقدرة على استخدام الروحانيات فى مواجهة المشكلات يفسرون جميعاً (31.8%) من التباين الكلى فى ضغوط العمل .

وقد كانت معادلة الانحدار كالتالى :

ضغوط العمل لدى مديري الأندية الرياضية = 204.15 + (-0.1) الوعي الشامل + (-1.3) القدرة على التسامى + (-0.48) القدرة على استخدام الروحانيات فى مواجهة المشكلات .

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة " فاطمة محمد " (2011) (16) ، " أحمددين وهوكمزادث وكوردستونى Ahmedian , Hokimzadeh & Kordestoni " (2013) (23) ، " إلهام جلال ، أسماء فراج " (2017) (4) ، " سيد عبد الله محمد أحمد " (2018) (9) ، " شريف عامل " (2019) (10) والتي أشارت إلى انه يمكن التنبؤ بدرجة استراتيجيات مواجهة الضغوط فى ضوء درجات الذكاء الروحى ، وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة " Selman , V et all " (2005) (36) بأن الذكاء الروحى يمكن التنبؤ بالمرونة فى التفكير والكفاءة الذاتية وهذا بدوره يؤدي إلى تغلب الفرد على الصعوبات التى تواجهه فى حياته وتحد من التوتر النفسى الناشئ عن الضغوط فى العمل .

ويتبين من معادلة الانحدار أن الوعي الشامل أفضل منبئ من مكونات الذكاء الروحى بضغوط العمل يليه القدرة على التسامى ، ثم القدرة على استخدام الروحانيات فى مواجهة

المشكلات ، ويمكن تفسير هذه النتيجة فى ضوء ما وصفه " **Wigglesworth , C** " (2004) (39) فى أن الوعى المتسامى يعنى أن يكون لدى الفرد الفهم والإدراك على أن فى هذه الحياة الواسعة ما هو أوسع من هذا العالم الانانى ، والمصالح الصغيرة والاتهامات ، وإذ جاز لنا التعبير وجود قوة مثالية ، كما أشار " **Buzan** " (2001) (27) إلى أن معتقدات النمو والتفوق ترتبط مع براعة أعظم باكتساب المعرفة واستعمالها ، وقدرات نفسية أحسن مما يساعده على العمل بظروف جيدة غير مألوفة وهذه القدرات النفسية تتضمن السرعة فى معالجة المعلومات ، والإدراك الحسى والأحكام النقدية ، الدافعية ، الإصرار ، وبالتالي فإن كل هذه العوامل والصفات قد تنعكس بشكل ايجابى على مواجهة ضغوط العمل .

ويعزو الباحث أن الوعى الشامل يرتبط بالقدرة على استعمال الطاقة التى يمتلكها مديرى الأندية الرياضية لفهم عمق التفاعل مع العاملين بالنادى وإقامة علاقات متبادلة معهم ، كما أن مديرى الأندية الرياضية الذين لديهم مستوى عال من النمو والتفوق النفسى أكثر من المعتقدات المادية ، أكثر فضولاً حول العالم ، ومنفتحون أكثر للتجارب ويكافحون بشكل واع نحو أهدافهم بالحياة مما يسهم فى تقليل شعورهم بضغوط العمل ، وتتفق تلك النتيجة التى تم التوصل إليها فى البحث الحالى مع ما توصلت إليه دراسة " **ماكسيمو Maximo** " (2010) (34) والتى كشفت عن وجود ارتباط موجب دال بين درجات الموظفين على مقياس الذكاء الروحى ودرجاتهم على مقياس إدارة الضغوط ، كما تتفق مع نتيجة " **فاطمة محمد** " (2011) (16) التى بينت وجود ارتباط دال سالب بين الذكاء الروحى والضغوط المهنية ، كما وجدت أن درجات الذكاء الروحى تسهم فى التنبؤ بدرجات الضغوط المهنية لدى العينة قيد البحث ، أيضاً تتفق مع نتيجة دراسة " **أحمدين وهوكمزادث وكوردستونى Ahmedian , Hokimzadeh & Kordestoni** " (2013) (23) التى كشفت عن وجود علاقة عكسية بين الذكاء الروحى والتأثر بمواقف الحياة الضاغطة وهو ما يعنى أنه كلما زادت درجة الذكاء الروحى للفرد انخفضت درجة التأثر بمواقف الحياة الضاغطة ، وأكدت دراسة " **Lu , C & Kuo , S** " (2016) (33) على أهمية الأنشطة الروحية فى مواجهة الضغوط وتحقيق السعادة .

وبذلك قد تحقق صحة الفرض الثانى الذى ينص على " تسهم مكونات الذكاء الروحى فى التنبؤ بضغوط العمل لدى مديرى الأندية الرياضية "

ينص الفرض الثالث على أنه " تختلف ضغوط العمل باختلاف مستوى الذكاء الروحى لدى عينة الدراسة من مديرى الأندية الرياضية " والجدول رقم (18) يوضح ذلك :

جدول (18)

نتائج تحليل التباين لتأثير مستويات الذكاء الروحى على ضغوط العمل لدى مديرى

الأندية الرياضية (ن = 150)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
المجموعات	28267.2	3	9422.4	12.36	0.001
الفرق	127512.5	166	768.14		
الكلى	155779.8	169			

يتضح من جدول رقم (18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.001) فى ضغوط العمل بين المجموعات الأربعة التى تمثل مستويات الذكاء الروحى الأربعة ، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار " شيفية Scheffe " للمقارنات البعدية وكانت النتائج كالتالى :

جدول (19)

نتائج اختبار " شيفية " للمقارنات البعدية لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعات

فى ضغوط العمل (ن = 150)

دلالة الفروق بين المجموعات				المتوسط	مجموعات المقارنة
الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة		
—				132.18	الأولى
13.76	—			118.42	الثانية
*22.04	8.28	—		110.14	الثالثة
*37.23	*23.56	15.28	—	94.86	الرابعة

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

كما تتفق تلك النتيجة التى تم التوصل إليها فى البحث الحالى مع ما توصلت إليه نتائج دراسة " ماكسيمو Maximo " (2010) (34) والتي كشفت عن وجود ارتباط موجب دال بين درجات الموظفين على مقياس الذكاء الروحى ودرجاتهم على مقياس إدارة الضغوط ، كما تتفق مع نتيجة دراسة " فاطمة محمد " (2011) (16) التى أوضحت وجود ارتباط دال سالب بين الذكاء الروحى والضغوط المهنية ، أيضاً تتفق مع نتيجة دراسة " أحمدين وهوكمزادث وكوردستونى Ahmedian , Hokimzadeh & Kordestoni " (2013) (23) التى كشفت عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحى وضغوط العمل .

ويمكن تفسير هذه النتيجة فى ضوء دراسة " زوهار ومارشال Zohar & Marshall " (2000) (40) بأن الذكاء الروحى يقود الشخص إلى أن يكون مبدعاً وطبقاً لـ " فوجيان Vanghan " (2002) (38) أن الذكاء الروحى يؤثر فى الشخص بزيادة الانجاز فى حياته ، كما يشير " Su , Chiou , S Huang , chiang , J & Chien L " (2016) (37) إلى أن وجود مستوى عال من الذكاء الروحى يكون سبباً فى إيجاد رغبة لدى الفرد لكى يعمل على تحقيق رغبات محددة ، وهنا يشجعه للعمل بشكل قوى ليحقق أحلامه ، ومع مستوى عال من الذكاء الروحى أيضاً .

حيث يستطيع مديري الأندية الرياضية حل مشاكلهم وتفادي الاتجاهات السلبية والتحكم بالخمول والكسل فى العمل ، ويمنع الانفعالات الأخرى التى تشوشهم ، والتى قد تقودهم إلى آثار سلبية فى عملهم ، لذا فالذكاء الروحى يرتبط بقوة مع انفعالات الفرد ولا ينفصل عنها ، وبالتالي فان مدير النادى الذى يصعب عليه فهم انفعالاته فى موقف العمل يتميز بانخفاض مستوى الثقة بالنفس والتقييم غير الموضوعى لانفعالاته باحثاً من مبررات تصرفاته سيكون منهمكاً بأحداث جانبية ولا يركز فى عمل ، ويعزى إخفاقه للآخرين وبما تتراكم عليه الأعمال وهذا يجعله مضغوطاً فى عمله ، كما أن مدير النادى الذى لا يفهم مشاعر وانفعالات الآخرين والعاملين معه أو أولياء الأمور أو الرؤساء فى العمل يتميز بجمود وجدانى يجعله غير قادر على ممارسة الاتصال والتفاوض الفعال ، ولا يستطيع التأثير فى الآخرين بفعالية ، كما تتزايد صراعاته فى محيط العمل ، فيكون مضغوطاً فى علاقاته برؤساء وزملاء العمل .

ويعزو الباحث ان مهارات الذكاء الروحى تقدم للفرد الوعى بقيمه ودوافعه وتميزه وتساعد فى البحث عن مغزى الحياة وتحديد هدفه ، وتمكنه من تقليل ذاته وتقييم الخبرات غير الناجحة كفرص للنمو ، والتالى فان كل هذه العوامل والصفات تتعكس ايجابياً على شعور مدير النادى بضغط العمل .

وبذلك قد تحقق صحة الفرض الثالث الذى ينص على " هناك فروق دالة إحصائياً فى إدراك ضغوط العمل تبعاً لمستوى الذكاء الروحى لدى مديري الأندية الرياضية "

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات :

فى حدود مجال البحث والهدف منه ، وفى ضوء تساؤلات البحث والمنهج المستخدم والإطار المرجعى من دراسات نظرية وأبحاث علمية وطبيعة العينة تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية :

1. توجد علاقة دالة إحصائياً بين الذكاء الروحى وضغوط العمل لدى عينة من مديري الأندية الرياضية .

2 . تسهم مكونات الذكاء الروحي في التنبؤ بضغط العمل لدى عينة من مديري الأندية الرياضية.

3 . تختلف ضغوط العمل باختلاف مستوى الذكاء الروحي لدى عينة الدراسة من مديري الأندية الرياضية .

ثانياً : التوصيات :

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي من استنتاجات يمكن صياغة التوصيات الآتية :

- 1 . القيام بإعطاء دورات صقل لمديري الأندية الرياضية في التواصل مع الآخرين .
- 2 . عقد اجتماعات دورية ومستمرة لمديري الأندية الرياضية مما يساعد على الارتقاء بمستوي أداءهم داخل النادي .
- 4 . إجراء دراسات لمتغيرات أخرى تؤثر على مواجهة ضغوط العمل لدى مديري الأندية الرياضية.
- 5 . تنمية مستوى مهارات مواجهة الضغوط لدى مديري الأندية الرياضية .
- 6 . إجراء تلك المقاييس على عينات أخرى (مديري المدارس ، قيادات مديرية الشباب والرياضة) .
- 7 . استحداث متغيرات أخرى مثل متغير (الهناء النفسية ، جودة الحياة ، مستوى الانجاز ، المهارات الحياتية ، السعادة النفسية) .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- إبراهيم رشاد محمد : الذكاء الروحي وعلاقته ببعض الجوانب النفسية لدى طلاب المدينة الجامعية بكلية التربية الرياضية بجامعة المنيا ، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة حلوان ، 2018م .
- أحمد فضل : الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة والدافعية المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية ، مجلة كلية التربية ، 2015م .
- أحمد مصطفى قطب : دراسة تحليلية بيوميكانيكية لمراحل الأداء على جهاز ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان ، 2008م
- إلهام جلال إبراهيم ، أسماء فراج : الذكاء الروحي وأساليب مواجهة الضغوط كمنبئات للتحصيل الاكاديمي لدى طالبات كلية التربية ، مجلة العلوم التربوية ، 2017م
- أمل عبد الكريم يونس : الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة والانجاز الاكاديمي لدى الطالبات المعلمات بالجامعة ، جامعة عين شمس ، مجلة الإرشاد النفسى ، 2015م .
- آية على : ضغوط العمل الادارى لدى مديرى مدارس وكالة غوث الدولية وعلاقتها بانتمائهم المهني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين ، 2018م .
- إيمان عباس على ، أشواق ناصر : الذكاء الروحي لدى طلاب الجامعة ، مجلة كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية ، العراق ، 2012م .
- سليمان سالم : ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الابداعى لدى مديرى المدارس الثانوية الحكومية فى إقليم جنوب الأردن ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، 2012م .
- سيد عبد الله محمد أحمد : توسط الذكاء الروحي والعمو والعلاقة بين استراتيجيات مواجهة الضغوط والهناء الذاتية فى نموذج بنائى ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، البحرين ، 2018م .
- شريف عادل جابر : الذكاء الروحي وعلاقته باستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى

عينة من أسر الأطفال ذوى الإعاقة العقلية البسيطة ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، 2019م .

عائشة عبيد : الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية ، دراسة تشخيصية ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، 2015م .

عبد الرحمن حصة غازى : الذكاء الوحي وعلاقته بالصلابة المهنية لدى معلمى ومعلمات المرحلة الابتدائية ، المجلة السعودية للعلوم النفسية ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ، جامعة الملك سعود ، 2019م .

على عبد الله عسكر : ضغوط الحياة وأساليب مواجهة الصحة النفسية والبدنية فى عصر التوتر والقلق ، دار الكتاب الحديث ، الكويت ، 2000م .

فاروق السيد عثمان : القلق وإدارة الضغوط النفسية ، دار الفكر العربى ، القاهرة ، 2001م

فرنسيس فوجين : الذكاء الروحى " المفهوم ، النمو ، الارتقاء الروحى " ، ترجمة على صالح ، شبكة العلوم النفسية العربية ، 2016م .

فاطمة محمد الغداني : الذكاء الروحى وعلاقته بالضغوط المهنية لدى موظفى الدوائر الحكومية فى محافظة مسقط بسلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم والآداب ، جامعة نزوى ، سلطنة عمان ، 2011م .

ماجدة السيد عبيد : الضغط النفسى وأثره على الصحة النفسية ، داء الصفاء لنشر والتوزيع ، عمان ، 2008م .

هيفاء حمد عبد العزيز : الذكاء الروحى وعلاقته بالحل الابداعى للمشكلات لدى الطلبة الموهوبين فى المملكة العربية السعودية ، مجلة كلية التربية ، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، 2018م .

وائل السيد فرحات : دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ، الأردن ، 2018م .

وسام نايف سليمان : درجة فاعلية إدارة ضغوط العمل عند مديرى المدارس الثانوية

فى الزرقاء وعلاقتها بالأداء الوظيفى لدى المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الهاشمية ، الأردن ، 2018م .

وفاء أحمد محمد : ضغوط العمل وعلاقتها بالانفعال لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المخوة ، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية ، 2019م .
يمينة بوبايعة ، عتيقة بابش : الذكاء الروحى وعلاقته بالصمود النفسى لدى عينة من الطالبات الجامعيات المتزوجات وغير المتزوجات ، دراسة ميدانية بجامعة محمد بو ضياف بالمسيلة ، مجلة وحدة البحث فى تنمية الموارد البشرية ، 2019م .

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية :

- Ahmedian , Hokimzadeh & Kordestoni S : jib stress and spiritual intelligence , case study , world applied journal , 2013 .
Amram & Dryer , C : The integrated Spiritual intelligence scale (ISIS) development and preliminary , Validation paper presented at the 116th , Annual Conference of the American Psychological Association , Boston , MA , 2008 .
Amram m Y & Alto , P : The seven Dimension od spiritual intelligence an economical grounded theory , paper presented in the 115th , annual conference of the american Psychological Association , San Francisco , 2007 .
Bowser , P : stress management getting stronger handling the load , NEA today , 2000 .
Buzan : The power of spiritual intelligence , 10 ways to top into your spiritual Genius , Thorsons , 2001 .
Emmons , R : is spirituality an intelligence ? Motivation cognition and the Psychology of ultimate concern , the international journal of the psychological of religion , 2000 .
Gmlsh m W & Chan , W : administrator stress and coping effectiveness , implications for administrator Evaluation and development , journal of personal Evaluation in Education , 2010 .
Gno , Chen , Fu , Ge , Chen & Lin Y : structural empowerment , job stress and burnout of nurses in china , applied nursing research , 2016 .

Hartwick , M : An overview of an emerging area of research into the religions and spiritual lives of public school teachers , international of handbook of religion and Education , 2012 .

King D : rethinking claims of spiritual intelligence , A definition , Model and measure , Unpublished master thesis , Trant University , Canada , 2008 .

Lu , C & Kuo , S : the effect of job stress on self reported safety behavior in container terminal operations , the moderating role of emotional intelligence , transportation research , 2016

Maximo , S : The concept of spiritual intelligence it's correlates with stress management and variation across selected variables , MA , Saint Louis University , 2010 .

Puhnos , M : The principal as the primary mediator of school Stress Education , 2007 .

Selman , V et all : spiritual intelligence quotient , college coaching method and styles , journal third quarter , 2005 1

Su , Chiou , S Huang , chiang , J & Chien L : Association between Pap smear screening anf job stress in Taiwanese nurses m European journal of oncology nursing , 2016 .

Vanghan , F : what is spiritual intelligence ? journal of Humanistic Psychology , 2002 .

Wigglesworth , C : spiritual intelligence and why it matters , Bellaire Texas , Conscious Pursuit Inc , 2004 .

Zohar D & Marshall I : spiritual intelligence , The ultimate intelligence , New York , Bloomsbury publishing , 2000 .

