

رابطه ابعاد هوش معنوی با کاهش فرسودگی شغلی

غلامعلی طبرسا^{1*}، منصوره معینی کربکندی²

- 1- دانشیار، گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
2- کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

پذیرش: 1393/7/14

دریافت: 1393/1/28

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش معنوی با فرسودگی شغلی صورت گرفته است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها پیمایشی از گروه پژوهش‌های توصیفی است. جامعه آماری تمام کارکنان شاغل در کمیته امداد امام خمینی (ره) شهر تهران به تعداد 260 نفر است که تعداد نمونه آماری به دست آمده 80 نفر می‌باشند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه هوش معنوی ارائه شده توسط بدیع و همکاران (1389) و پرسشنامه فرسودگی شغلی است. به منظور تحلیل داده‌ها از آزمون تی تک نمونه و آزمون‌های میانگین دو جامعه و تحلیل واریانس و آزمون همبستگی پیرسون به وسیله نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش نشان داد که میان هوش معنوی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، به عبارت دیگر، چنانچه هوش معنوی کارکنان افزایش پیدا کند، فرسودگی شغلی آنان کاهش پیدا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، ابعاد هوش معنوی، فرسودگی شغلی.



1- مقدمه

طی چند دهه اخیر، نظریه پردازان و صاحب نظران در باب یادگیری و هوش به این نتیجه رسیده‌اند که علاوه بر دو هوش عقلانی¹ و هوش هیجانی² جنبه دیگری از هوش نیز وجود دارد که کاملاً منحصر به فرد و انسانی است. در واقع امروزه گفته می‌شود که هوش عقلانی و هوش هیجانی پاسخگوی همه چیز نبوده و به طور واقعی مؤثر نیستند بلکه انسان به عامل دیگری نیازمند است که هوش معنوی³ نامیده می‌شود [1، ص 21]. هوش معنوی به توانایی‌ها و مهارت‌هایی برای توسعه و حفظ ارتباط با منشأ غایی همه موجودات، کامیابی در جستجوی معنی زندگی، یافتن یک مسیر اخلاقی که به هدایت ما در زندگی کمک کند، درک معنویات و ارزش‌ها در زندگی شخصی و روابط بین فردی اشاره می‌کند [2]. به عبارت دیگر هوش معنوی همان توانایی است که به ما قدرت می‌دهد تا برای تحقق رؤیاها تلاش و کوشش کنیم. این هوش زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آنها معتقدیم و دربردارنده نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزش‌ها در فعالیت‌هایی است که برعهده می‌گیریم. در واقع به واسطه هوش معنوی است که ما به سؤال‌سازی در ارتباط با مسائل اساسی و مهم در زندگی خود پرداخته و به وسیله آن در زندگی خویش تغییراتی ایجاد می‌کنیم [2]. با استفاده از هوش معنوی و با توجه به جایگاه معنا و ارزش مشکلات، قادر خواهیم بود نسبت به حل مشکلات اقدام نماییم. در واقع هوش معنوی ما را قادر می‌سازد تا به کارها و فعالیت‌های خود معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن بر معنا و مفهوم عملکردمان آگاه باشیم و دریابیم که کدام یک از اعمال و رفتارهایمان از اعتبار بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی مان بالاتر و عالی‌تر است تا آن را الگو و اسطوره زندگی خود سازیم [1، ص 23].

فرسودگی شغلی از جمله اختلالاتی است که در سال‌های اخیر مورد توجه روانشناسان و متخصصان علوم رفتاری قرار گرفته است و نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که درصد قابل توجهی از افراد سازمان‌های فعال از این عارضه رنج می‌برند. فرد مبتلا به این اختلال

1. Intelligence Quotient (IQ)
2. Emotional Quotient (EQ)
3. Spiritual Quotient (SQ)



از خستگی جسمی، هیجانی و نگرشی رنج می‌برد دچار افسردگی شده و احساس می‌کند پیشرفتی ندارد، عملکردش کاهش می‌یابد، گرفتار انواع سردردها، کاهش وزن و اختلال در خواب می‌شود. ون و لیک¹ (1993) به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی با فشارهای روانی ناشی از کار رابطه دارد. همچنین ساموئل سون² و همکاران (1997) نتیجه‌گیری کردند که محیط کار منفی با فرسودگی شغلی مرتبط است. دیاز و هیدالگو³ نیز نشان دادند که شرایط شغلی بر فرسودگی شغلی مؤثر بوده و به‌خصوص این تأثیر بر کسانی که مسئولیت بیشتری دارند، زیادتر است. فرسودگی شغلی از نظر مفهومی یک حالت خستگی بدنی، هیجانی و ذهنی است که ناشی از فشار هیجانی پی‌درپی است و موضوعی است که امروزه بسیار مورد توجه محققان قرار گرفته است. نخستین مشکل مبتلایان در این سندرم، رنج حاصل از فرسودگی جسمی است. قدرت آنان برای کار کردن کم است و اغلب خسته و ناتوان هستند. مشکل دوم آنان فرسودگی ذهنی و نگرشی است؛ یعنی نسبت به دیگران بدبین می‌شوند و با داشتن نگرشی منفی سعی دارند با دیگران مثل یک شیء رفتار کنند و سومین مشکل فرسودگی هیجانی است که با افسردگی و احساس درماندگی همراه است. فرسودگی شغلی فقدان نیرو را به دنبال خواهد داشت که در نهایت به کاهش عملکرد و دیگر آثار منفی منجر می‌شود.

با توجه به اینکه کارکنان کمیته امداد در محیط‌هایی کار می‌کنند که در آن با افراد نیازمند که دارای مشکلات متعدد هستند، سروکار دارند؛ بنابراین معنوی بودن آنها می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی آنها مؤثر باشد. وقتی افراد در محیط کار خود احساس معنویت داشته باشند، نه تنها خود فرد احساس خستگی ناپذیری، مفید بودن و رضایت از شغل دارد بلکه باعث می‌شود سازمان نیز سود ببرد، به همین دلیل پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه هوش معنوی در محیط کار کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) با میزان فرسودگی شغلی مشاهده شده در آنان می‌باشد.

1. Van and Leake
2. Samuals Son
3. Diaz and Hidalgo



2- مبانی نظری پژوهش

2-1- تعاریف هوش معنوی

هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روانشناسی برای اولین بار در سال 1996 توسط استیونز و بعد در سال 1999 توسط ایمونز مطرح شد. از نظر ایمونز (2000) هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی با هدف تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به هدف می‌باشد. هوش معنوی هوشی است که ما را قادر می‌سازد تا به حل مسائل معنایی و ارزشی خود بپردازیم و همچنین هوشی است که می‌توانیم اعمال و زندگی خویش را به وسیله آن در بافتی وسیع‌تر، غنی‌تر و بامعنا تر قرار دهیم [3]. ایمونز¹ (2000) هوش معنوی را کاربرد سازگارانه اطلاعات معنوی در تسهیل حل مسائل روزانه و هدف‌یابی و دستیابی به آنها می‌داند [4، ص 3]. وگان² (2001) هوش معنوی را به عنوان فهم عمیق سئوال‌های معنوی و بصیرت همراه با سطوح چندگانه هوشیاری می‌داند [5، ص 42]. هوش معنوی قابلیت است که باعث می‌شود فرد از طریق امکانات و توانمندی‌های معنوی خود، مباحث علمی و معنوی مربوط به هستی را به گونه‌ای بهتر بشناسد و معنای آن را درک کند [6]. ویگلزروث³ (2004) هوش معنوی را معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی و بیرونی و توانایی به دست آوردن قدرتی تعریف می‌کند که ما را برای رسیدن به رؤیاهای خود یاری می‌دهد [7]. امرم⁴ (2005) هوش معنوی را شامل داشتن حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش‌ها و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌داند. وی همچنین هوش معنوی را توانایی کاربرد و بروز ارزش‌های معنوی می‌داند، به نحوی که باعث ارتقای عملکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد شوند [8]. سانتوس⁵ (2006) معتقد است هوش معنوی مرتبط با آفریننده جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی، قوانین طبیعی و معنوی و بنا نهادن زندگی براساس این قوانین می‌داند [9، ص 2]. هوش معنوی مجموعه‌ای از قابلیت‌های

1. Emmons
2. Vaughan F.
3. Wigglesworth C.
4. Amram
5. Santos E.



سازگارانۀ ذهنی است که براساس جنبه‌های غیرمادی و متعالی واقعیت قرار گرفته است، به‌خصوص آن جنبه‌هایی که مرتبط با طبیعت وجودی فرد، معنی‌سازی فردی، تعالی و حالات مبسوط هوشیاری است. این فرآیندها نقش سازگارانۀ در تسهیل معناسازی فردی، حل مسئله و استدلال انتزاعی دارند [10، ص 52]. سیسک¹ (2008) هوش معنوی را توانایی کاربرد رویکرد چند حسی در حل مسئله و یادگیری همراه با گوش سپردن به ندای درون معرفی می‌کند. به عبارت دیگر هوش معنوی خودآگاهی عمیقی است که فرد بیشتر از جنبه‌های درونی‌اش آگاه شده و آنها را درک می‌کند، به گونه‌ای که بشر در این حالت تنها جسم نبوده بلکه مجموعه‌ای از فکر، روح و بدن است [11، ص 24]. هوش معنوی همان توانایی است که به ما قدرت می‌دهد در راستای تحقق رؤیاهای خود تلاش و کوشش کنیم. این هوش زمینه‌ای برای چیزهایی است که به آنها معتقدیم و درواقع نقش باورها و هنجارها، عقاید و ارزش‌ها را در فعالیت‌هایی دارد که ما برعهده می‌گیریم [2].

2-2- ابعاد هوش معنوی

ایمونز معتقد است اگر معنویت را به عنوان مجموعه‌ای از توانایی‌ها و قابلیت‌ها که افراد را در حل مشکلات و کسب اهداف خود توانمند می‌سازد، تعریف کنیم، آن گاه می‌توانیم موجودیت هوش معنوی را نیز در نظر گرفته و مورد بررسی قرار دهیم [4، ص 5]. ایمونز هوش معنوی را متشکل از پنج بعد یا توانایی مختلف می‌داند. به نظر او حداقل پنج توانایی معرف هوش معنوی هستند که در اغلب فرهنگ‌ها مورد ستایش قرار گرفته‌اند، به گونه‌ای که برخی فرهنگ‌ها برای این مهارت‌ها اولویت بیشتری قائل شده‌اند. این پنج بعد یا توانایی عبارتند از:

- 1- قابلیت تعالی فیزیکی و مادی: ظرفیت انسان برای ورود به سطوح نامتعارف و متعالی هوشیاری و نیز بالاتر رفتن یا فراتر رفتن از محدودیت‌های عادی و جسمی.
- 2- توانایی ورود به سطح معنوی بالاتر: آگاهی از یک حقیقت غایی که ایجاد احساس یگانگی و وحدت می‌کند و در آن همه مرزها ناپدید شده و همه چیز در یک کل واحد یگانه می‌شود.

1. Sisk D. A.



3- توانایی یافتن تقدس در فعالیت‌ها، رویدادها و روابط روزمره: تشخیص حضور الهی در فعالیت‌های عادی. برای مثال ایمونز و چونگ (1998) نشان دادند که تلاش‌های فردی روزمره را می‌توان از طریق فرآیند تقدیس به اموری معنوی تبدیل کرد.

4- توانایی بکارگیری منابع معنوی برای حل مسائل زندگی: افرادی که به طور ذاتی مذهبی هستند راحت‌تر می‌توانند با استرس‌ها برخورد کنند. این افراد بیش از سایر افراد در بحران‌های روحی و مشکلات معنایی راهی برای یادگرفتن می‌یابند و از طریق این مشکلات رشد می‌کنند.

5- توانایی انجام رفتار فاضلانه: منظور رفتارهای درست و پسندیده‌ای همچون بخشش، نشان دادن سخاوت، انسانیت، شفقت، عشق ایثارگرایانه و ... است که از زمان‌های گذشته تاکنون پسندیده انگاشته شده‌اند.

ایمونز اظهار می‌دارد که خودکنترلی هسته اصلی تمام این رفتارهای فاضلانه است و برای موفقیت در تمامی حوزه‌های زندگی ضروری است. ایمونز عقیده دارد که شناسایی این پنج بعد اولین گام طراحی ساختار هوش معنوی است [12، صص 7-10].

2-3- تعاریف فرسودگی شغلی

واژه فرسودگی شغلی¹ اصطلاحی است که معادل‌های بی‌رمقی، از توان افتادگی، زدگی از کار، تحلیل رفتگی، خستگی مفرط، تهی‌شدگی و فرسایش روانی را می‌توان برای آن نام برد [13]. هربرت فرویدنبرگر² فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می‌داند که به علت از خودگذشتگی فرد روی زندگی یا ارتباطاتی که منجر به وصول نتیجه دلخواه نمی‌شوند به وجود می‌آید [14، ص 73]. فاربر³ در تعریف فرسودگی شغلی می‌نویسد: فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه مواجهه مستقیم و درازمدت با مردم و در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاقت‌فرسا است، ایجاد

1. Burnout

2. Herbert J., Freudenberger

3. Furber



می شود [15، ص 293]. پاینز و ارونسون¹ فرسودگی شغلی را سندرم خستگی جسمانی و عاطفی دانسته که در نتیجه گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس و علاقه نسبت به شغل ایجاد می‌شود [16]. فرسودگی یک وضعیت جسمی، روانی و خستگی عاطفی است. فرسودگی به طور منفی بر شور و نشاط، اهداف، خودپنداره و نگرش‌های فرد تأثیر می‌گذارد [17]. چرنیس² فرسودگی شغلی را کاهش انگیزه در کار، پاسخ و واکنش به فشار کار، عدم رضایت، کناره‌گیری روانی و خستگی عاطفی تعریف می‌کند. وی فرسودگی را فرآیندی متشکل از مراحل زیر می‌داند:

1- یک موقعیت متضاد و تعارض‌گونه بین توقع بالا و توانایی پایین در برخورد با مسائل، یعنی عدم تعادل بین منابع و درخواست‌ها

2- خستگی مفرط

3- رفتار دفاعی به منظور کسب یک دوره ایمنی از استرس ناشی از موضوعی که روی داده است [18، ص 135].

دراپیو³ (1995) از شرایط کاری سخت و تنش‌زا با عنوان فرسودگی شغلی نام می‌برد [19]. جاسپروایت⁴ (1996) اعتقاد دارد که اگر شرایط زندگی پرفشار باشد و شخص اطلاعات شغلی اندکی را در انجام مسئولیت‌های خود داشته باشد و فقدان در ارائه خدمات شغلی تجربه شود، آن‌گاه فرسودگی شغلی بارز می‌شود [20]. لنگستر⁵ (1998) فرسودگی شغلی را انطباق نامؤثر با استرس بیان می‌کند [19]. کریستینا مسلش⁶ فرسودگی شغلی را پاسخی طولانی‌مدت به عوامل استرس‌زای میان فردی و هیجانی شدید در کار تعریف می‌کند. وی فرسودگی شغلی را با سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس اثربخش نبودن تعریف می‌کند. همچنین از نقطه نظر وی فرسودگی شغلی به عنوان یک مشکل اجتماعی است که در حرفه‌های خدمات انسانی وجود دارد [21].

1. Pines & Oreunson
2. Cherniss
3. R.A. Derobbio
4. Jasperwhit
5. Langestor
6. Maslach C.



ص 189]. از نظر کلی¹، فرسودگی شغلی فرآیندی روانشناختی است که از الگوی درازمدت تعامل ناسالم بین فرد و محیط ناشی می‌شود [22، ص 887].

2-4- مدل سه عاملی مسلش

مسلش نظریه فرسودگی شغلی خود را در سال 1985 ارائه داد. براساس این نظریه، فرسودگی شغلی در طول زمان پیشرفت می‌کند. به وجود آمدن هر کدام از مؤلفه‌های فرسودگی باعث ایجاد مؤلفه‌های دیگر می‌شود. خستگی عاطفی پاسخی است که فرد از نظر جسمی و روانی در مقابل فشارهای روانی ناشی از کار بروز می‌دهد. فرد با احساس خستگی هیجانی، احساس بی‌رمقی و ناتوانی و عدم انعطاف‌پذیری می‌کند. بدبینی، دومین واکنش نسبت به فشار روانی ناشی از کار است. فردی که عقیده دارد محیط کاری سرد است، دید منفی نسبت به همکاران پیدا می‌کند و به خستگی و ناامیدی مبتلا می‌شود. سرانجام فردی که احساس کند در کار خود ناکارآمد است، احساس ناچیز بودن می‌کند و زندگی برای او سخت و طاقت‌فرسا می‌شود. پس این نظریه از یک مدل مرحله‌ای پیروی می‌کند. در این مدل، فرسودگی عاطفی به عنوان مهم‌ترین جزء فرسودگی شغلی در نظر گرفته شده است. فرسودگی عاطفی به طور مستقیم با سطوح بالای تقاضای کاری ارتباط دارد؛ یعنی به طور مثال تراکم کار، تعیین‌کننده مهمی در فرسودگی عاطفی محسوب می‌شود. افرادی که وقت کافی برای کار خود ندارند، به منظور توفیق در شغل خود ممکن است مقدار زیادی از انرژی عاطفی خود را صرف کنند و با این وقت ناکافی تلاش کنند که کار خود را در حد قابل قبولی ارائه نمایند. بنابراین این افراد به سوی خستگی عاطفی هدایت می‌شوند. مسلش و همکاران نشان دادند که تراکم کار و تعامل‌های نامناسب کاری با خستگی عاطفی رابطه مثبت دارد. پس از این، مرحله بعدی که مسخ شخصیت یا بدگمانی است، فرا می‌رسد. فرسودگی عاطفی و تنبیه نامناسب یا عدم پاداش مناسب با بدبینی رابطه مثبت دارد و بدبینی ایجاد شده، انتظارات نابه‌جا و احساس موفقیت با هم رابطه منفی دارند [17].

1. Kelly



جدول 1 نتایج پژوهش‌های پیشین

منبع	نتایج پژوهش‌های پیشین
[23]	بکیز ¹ (2006) در پژوهشی بیان کرد که رهبری می‌تواند یک کار عملی در هوش معنوی باشد. با توجه به آن رابطه بین معنویت، محل کار، هوش معنوی و عملکرد کار، بیانگر ارتباط قابل توجهی بین هوش معنوی و رهبری گروهی است.
[24]	هوارد و وایت ² (2009) در پژوهشی به این نتیجه دست پیدا کردند که هوش معنوی و جنبه مذهبی می‌تواند در شیوه رهبری، روحیه و بهره‌وری بالای مدیریت نظام آموزشی مؤثر باشد.
[25]	آدین‌بی ³ (2009) به تأثیر معنویت و هوش معنوی بر روابط سازمانی و تأثیری که این مؤلفه می‌تواند در توسعه رهبری و موفقیت افراد در سازمان‌ها داشته باشد، پرداخته است. در این پژوهش بیان شده است که مذهبی بودن افراد می‌تواند در پیشبرد اهداف یک سازمان در جهت توسعه کمک شایانی کند.
[26]	دوگان و ساهین ⁴ (2009) مطرح کردند که معنویت و اطلاعات معنوی اعتقاد به عالم ارواح و رهبری روحانی در تحول رهبری و محیط کار تأثیر به‌سزایی دارد.
[27]	آیرانکی ⁵ (2011) در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد مالی سازمان به این نتیجه رسید که تأثیر هوش معنوی و حالت روحانی بر عملکرد مالی سازمان ضعیف می‌باشد.
[28]	لکوک ⁶ (2010) در پژوهشی با عنوان هوش معنوی در توسعه رهبری به ایجاد یک سبک رهبری پرداخت که در آن تأثیر مثبت هوش معنوی و هیجانی بر شیوه رهبری مورد توجه قرار گرفته است.
[29]	تامیک (2004) پایین بودن حقوق معلمان، رفتارهای دانش‌آموزان مخرب، الزام‌های زمان، کمبود منابع، نبودن حمایت اداری، نگرش منفی نسبت به شغل، تنوع نقش معلم و فقدان حمایت عمومی را در بروز فرسوگی شغلی معلمان دخیل می‌داند.

1. Bekis
2. Howard and White
3. Aydin B
4. Dogan S., Sahin F.
5. Ayrançi
6. Luckcock



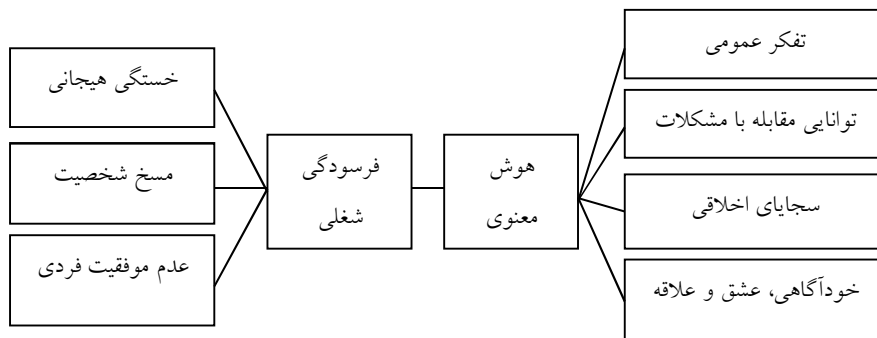
ادامه جدول 1

[30]	<p>گروپاد و همکاران (2007) در پژوهشی با عنوان فرسودگی شغلی و شخصیت نشان دادند که بین فرسودگی عاطفی با ویژگی برون‌گرایی ارتباط منفی و با ویژگی‌های روان‌رنجوری و گشودگی به تجارب ارتباط مثبتی وجود دارد. بین مسخ شخصیت با ویژگی روان‌رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی‌های وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری ارتباط منفی وجود دارد و بین نقصان موفقیت فردی با ویژگی روان‌رنجوری ارتباط مثبت و با ویژگی‌های برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.</p>
[31]	<p>میلر (2005) در پژوهشی درون کتابخانه‌ها و مراکز کامپیوتری در مؤسسات آموزش عالی غرب ویرجینا به بررسی ارتباط بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی پرداخت. جامعه پژوهش 521 نفر از کارمندان و اعضای هیأت علمی بودند. در بررسی وضعیت ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و فرسودگی در کتابخانه‌ها بین سال‌های آموزش رسمی با ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت ارتباط مثبتی وجود داشت. بین رده کارمندی با خستگی عاطفی ارتباط منفی وجود داشت. سن به طور منفی با خستگی عاطفی و مسخ شخصیت ارتباط داشت. هیچ ارتباطی بین ابعاد فرسودگی با ارتباط با مشتری، تعداد سال‌های خدمت، وضعیت تأهل و جنسیت وجود نداشت.</p>
[32]	<p>اسدی (1382) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو پرداخت. نتایج نشان داد که هوش هیجانی نقش تعیین‌کننده‌ای در تبیین تغییرات و پراکندگی فرسودگی شغلی و سلامت روان دارد، اما رابطه بین عامل‌های سلامت روان و فرسودگی شغلی در تحلیل رگرسیون معنادار نبود.</p>
[33]	<p>انیسی و همکاران (1389) مطالعه‌ای روی عوامل فردی و سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی دریایی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد هر چند که عوامل فردی در فرسودگی شغلی با اهمیت هستند، اما عوامل سازمانی نقش به‌سزایی در کاهش فرسودگی شغلی دارند. بهبودی در شیوه مدیریت، قوانین و همچنین امکانات رفاهی سبب کاهش فرسودگی شغلی می‌شود.</p>
[34]	<p>کپتاری¹ (2010) در بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و معنویت در میان دستیاران رزیدنت دریافت که هر چند اندک، رابطه بین معنویت و فرسودگی شغلی وجود دارد. دستیاران رزیدنت با سطح بالاتری از بلوغ معنوی بیشتر قادر به کنار آمدن با شرایط سخت هستند. بنابراین انتظار می‌رود که نسبت به فرسودگی شغلی انعطاف‌پذیرتر باشند.</p>
[35]	<p>رزق سند ابراهیم² (2013) در پژوهشی با عنوان فرسودگی روانشناختی و رابطه آن با هوش معنوی و خودپنداره با نمونه‌ای از 200 نفر از معلمان مدارس ابتدایی در طائف در سال تحصیلی 2012 دریافت که یک رابطه معناداری بین فرسودگی شغلی با هوش معنوی اعضای نمونه و بین فرسودگی شغلی با سطح خودپنداره آنان وجود دارد. همچنین رابطه معناداری بین هوش معنوی نمونه مورد مطالعه و خودپنداره آنان وجود دارد. در نتیجه فرسودگی شغلی با هوش معنوی و خودپنداره رابطه دارد.</p>

1. Captari
2. Rizk Sanad Ebrahim lailah

2-6- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالعات صورت گرفته و موضوع پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل 1 ارائه می‌شود.



شکل 1 مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش بدین صورت مطرح شده‌اند:

فرضیه اصلی:

هوش معنوی با فرسودگی شغلی رابطه دارد.

فرضیه‌های فرعی:

1. تفکر عمومی با فرسودگی شغلی رابطه دارد.
2. توانایی مقابله با مشکلات با فرسودگی شغلی رابطه دارد.
3. سجایای اخلاقی با فرسودگی شغلی رابطه دارد.
4. خودآگاهی، عشق و علاقه با فرسودگی شغلی رابطه دارد.

3- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها و روش جمع‌آوری آنها، پیمایشی از گروه توصیفی است. جامعه آماری تمام کارکنان شاغل در کمیته امداد امام خمینی (ره) شهر



تهران هستند. تعداد افراد جامعه آماری در زمان اجرای پژوهش 260 نفر بوده است که پس از نمونه‌گیری با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه آماری 104 نفر به دست آمد. با حذف پرسشنامه‌هایی که ناقص بودند و پرسشنامه‌های عودت داده نشده، تعداد نمونه به 80 پرسشنامه تقلیل پیدا کرد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه است. به منظور سنجش هوش معنوی در محیط کار از پرسشنامه ارائه شده توسط بدیع و همکاران (1389) استفاده شده است [36]. این پرسشنامه شامل 42 گویه است و چهار مؤلفه تفکر عمومی، توانایی مقابله با مشکلات، سجایای اخلاقی و خودآگاهی، عشق و علاقه را مورد سنجش قرار می‌دهد. به منظور سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی مسلش (1981) استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی 19 گویه است و در آن برای فرسودگی شغلی سه مؤلفه خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی مطرح شده است. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها در مرحله پایلوت از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش معنوی 0/899 و آلفای کرونباخ پرسشنامه فرسودگی شغلی 0/871 می‌باشد و با توجه به اینکه ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر دو پرسشنامه بالای 0/7 است، می‌توان گفت که پایایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

4- تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

4-1- تحلیل و توصیف داده‌ها

به منظور رتبه‌بندی ابعاد هوش معنوی و فرسودگی شغلی در جامعه آماری و بررسی معناداری اختلاف آنها از آزمون تحلیل واریانس فریدمن، بررسی وضعیت موجود متغیرهای پژوهش از آزمون میانگین یک نمونه، برای بررسی نقش متغیرهای پژوهش در متغیرهای پژوهش از آزمون‌های میانگین دو جامعه و تحلیل واریانس، جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

4-2- آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

خصوصیات جمعیت‌شناختی نمونه به شرح جدول 2 می‌باشد.



جدول 2 خصوصیات جمعیت شناختی نمونه

متغیر	سطوح	درصد	متغیر	سطوح	درصد
سن	کمتر از 30 سال	31/3	وضعیت استخدامی	رسمی	46/3
	30 تا 40 سال	32/5		قراردادی	31/3
	40 تا 50 سال	32/5		پیمانی	22/5
	بالای 50 سال	3/8			
وضعیت تحصیلی	دیپلم	21/3	جنسیت	زن	40
	فوق دیپلم	18/8		مرد	60
	کارشناسی	46/3			
	کارشناسی ارشد	13/8			
سابقه کاری	کمتر از 5 سال	28/8	وضعیت تأهل	مجرد	27/5
	5 - 10 سال	16/3		متاهل	72/5
	10-15 سال	28/8			
	15-20 سال	16/3			
	بیشتر از 20 سال	10			

3-4- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از SPSS انجام گرفت. آمار توصیفی در جدول 3 توصیفی از مؤلفه‌های موجود را نشان می‌دهد.

جدول 3 آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف از معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	ابعاد و متغیرها
0/38054	4/2677	4/92	3/00	تفکر عمومی
0/53162	2/6450	3/87	1/33	توانایی مقابله با مشکلات
0/44516	3/9406	4/88	2/13	سجایای اخلاقی
0/76103	3/6464	5/00	1/86	خودآگاهی، عشق و علاقه
0/86254	2/4964	5/00	1/00	خستگی یا تحلیل عاطفی
0/57192	1/8000	3/40	1/00	مسخ شخصیت
0/61598	1/8857	3/57	1/00	عدم موفقیت فردی
0/24432	3/5223	4/02	2/79	هوش معنوی
0/59774	2/0882	3/89	1/32	فرسودگی شغلی



به منظور رتبه‌بندی ابعاد هوش معنوی و فرسودگی شغلی در جامعه آماری و بررسی معناداری اختلاف آنها از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شد. نتایج حاصل به شرح جدول 4 است.

جدول 4 نتایج تحلیل واریانس فریدمن برای ابعاد هوش معنوی و فرسودگی شغلی

رتبه‌ها		رتبه‌ها	
ابعاد	میانگین رتبه‌ها	ابعاد	میانگین رتبه‌ها
خستگی یا تحلیل عاطفی	2/69	تفکر عمومی	3/56
مسخ شخصیت	1/59	توانایی مقابله با مشکلات	1/33
عدم موفقیت فردی	1/73	سجایای اخلاقی	2/66
		خودآگاهی، عشق و علاقه	2/45

4-4- بررسی وضعیت موجود متغیرهای پژوهش

برای بررسی وضعیت موجود متغیرهای پژوهش از آزمون میانگین یک نمونه استفاده شده است. با توجه به اینکه طیف استفاده شده برای سنجش متغیرهای پژوهش طیف 5 تایی لیکرت می‌باشد، فرض صفر برابری میانگین با عدد 3 است و فرض یک عدم برابری با عدد 3 می‌باشد. چنانچه میانگین متغیر تفاوت معناداری با عدد 3 نداشته باشد، نشان می‌دهد که هوش معنوی و فرسودگی شغلی در حد متوسطی وجود دارد؛ چنانچه میانگین هوش معنوی بیشتر از 3 باشد، نشان‌دهنده بالا بودن هوش معنوی کارکنان و چنانچه کمتر از 3 باشد، نشان‌دهنده کم بودن هوش معنوی کارکنان است و چنانچه میانگین فرسودگی شغلی بیشتر از 3 باشد، نشان می‌دهد که کارکنان دچار فرسودگی شغلی هستند و چنانچه میانگین فرسودگی شغلی کمتر از 3 باشد، نشان می‌دهد کارکنان دچار فرسودگی شغلی نیستند. نتایج آزمون میانگین یک نمونه نشان داد که میانگین مؤلفه‌های هوش معنوی در بازه 2/64 تا 4/26 قرار دارد که نشان می‌دهد میانگین توانایی مقابله با مشکلات کم و میانگین سایر مؤلفه‌ها زیاد می‌باشد و میانگین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در بازه 1/80 تا 2/49 قرار دارد که نشان می‌دهد میانگین خستگی یا تحلیل عاطفی کم و میانگین سایر مؤلفه‌ها خیلی کم می‌باشد. نتایج حاصل به شرح جدول 5 است.



جدول 5 آزمون میانگین یک نمونه برای بررسی وضعیت مؤلفه‌ها و متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	آماره تی	وضعیت متغیر
تفکر عمومی	4/2677	29/796	بسیار زیاد
توانایی مقابله با مشکلات	2/6450	- 5/973	کم
سجایای اخلاقی	3/9406	18/899	زیاد
خودآگاهی، عشق و علاقه	3/6464	7/597	زیاد
خستگی یا تحلیل عاطفی	2/4964	- 5/222	کم
مسخ شخصیت	1/8000	-18/767	خیلی کم
عدم موفقیت فردی	1/8857	-16/180	خیلی کم
هوش معنوی	3/5223	19/121	زیاد
فرسودگی شغلی	2/0882	-13/644	کم

4-5- تحلیل و توصیف متغیرهای پژوهش از منظر متغیرهای جمعیت‌شناختی

برای بررسی نقش متغیرهای پژوهش از آزمون‌های میانگین دو جامعه و تحلیل واریانس استفاده شده است. در تحلیل واریانس چنانچه میان دو گروه تفاوت معناداری وجود داشته باشد، از آزمون توکی استفاده می‌شود و چنانچه میان گروه‌ها تفاوت وجود نداشته باشد، صرفاً از میانگین گروه‌ها استفاده خواهد شد.

1- مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک جنسیت: براساس جدول 6 و تی‌تست دو نمونه مستقل انجام شده هوش معنوی و فرسودگی شغلی از نظر کارکنان مرد و زن تفاوت معناداری ندارند. براساس جدول 7 میانگین هوش معنوی و فرسودگی شغلی در کارکنان مرد و زن نسبتاً برابر است.

جدول 6 نتایج آزمون میانگین دو جامعه به تفکیک جنسیت

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
سطح معناداری (Sig)	0/912	0/189



جدول 7 میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک جنسیت

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
زن	3/5260	1/9803
مرد	3/5198	2/1601

2- مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک وضعیت تأهل: براساس جدول 8 و تی‌تست دو نمونه مستقل انجام شده هوش معنوی و فرسودگی شغلی از نظر کارکنان مجرد و متأهل تفاوت معناداری ندارند. براساس جدول 9، میانگین هوش معنوی و فرسودگی شغلی در کارکنان مجرد و متأهل نسبتاً برابر است.

جدول 8 نتایج آزمون میانگین دو جامعه به تفکیک وضعیت تأهل

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
سطح معناداری (Sig)	0/378	0/963

جدول 9 میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک وضعیت تأهل

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
مجرد	3/5617	2/0933
متأهل	3/5074	2/0862

3- مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک وضعیت سنی: براساس جدول 10 و تحلیل واریانس انجام شده هوش معنوی و فرسودگی شغلی در کارمندان با سنین مختلف تفاوت معناداری ندارند. براساس جدول 11 میانگین هوش معنوی و فرسودگی شغلی در کارمندان در افراد با سنین مختلف نسبتاً برابر است.



جدول 10 نتایج آزمون تحلیل واریانس به تفکیک وضعیت سنی

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
سطح معناداری (Sig)	0/324	0/735

جدول 11 میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک وضعیت سنی

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
کمتر از 30 سال	3/5419	2/1116
30 تا 40 سال	3/4505	1/9899
40 تا 50 سال	3/5714	2/1397
بیشتر از 50 سال	3/5556	2/2982

4- مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک وضعیت تحصیلی: براساس جدول 12 و تحلیل واریانس انجام شده هوش معنوی در کارمندان با سنین مختلف تفاوت معناداری دارد و میانگین فرسودگی شغلی در کارمندان با سنین مختلف تفاوت معناداری ندارد. براساس جدول 13 میانگین هوش معنوی در افراد با تحصیلات بالاتر کمتر از سایر گروه‌هاست.

جدول 12 نتایج آزمون تحلیل واریانس به تفکیک وضعیت تحصیلی

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
سطح معناداری (Sig)	0/000	0/114

جدول 13 میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک وضعیت تحصیلی

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
دیپلم	3/6415	2/3684
فوق دیپلم	3/6810	2/1474
کارشناسی	3/4144	1/9900
کارشناسی ارشد	3/4848	1/9043



5- مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک سابقه کاری: براساس جدول 14 و تحلیل واریانس انجام شده هوش معنوی و فرسودگی شغلی در کارمندان با سابقه کاری مختلف، تفاوت معنی‌داری ندارد. براساس جدول 15 میانگین هوش معنوی و فرسودگی شغلی در افراد با سوابق کاری مختلف نسبتاً برابر است.

جدول 14 نتایج آزمون تحلیل واریانس به تفکیک سابقه کاری

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
سطح معناداری (Sig)	0/184	0/379

جدول 15 میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک سابقه کاری

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
کمتر از 5 سال	3/5145	1/9954
5 تا 10 سال	3/5824	2/2470
10 تا 15 سال	3/4379	2/1190
15 تا 20 سال	3/5403	1/8907
بیشتر از 20 سال	3/6607	2/3289

6- مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک وضعیت استخدامی: براساس جدول 16 و تحلیل واریانس انجام شده فرسودگی شغلی در کارمندان با وضعیت استخدامی مختلف تفاوت معناداری دارد و هوش معنوی در کارمندان با وضعیت استخدامی مختلف تفاوت معناداری ندارد. براساس جدول 17 میانگین فرسودگی شغلی در افراد با استخدام پیمانی بیشتر است.



جدول 16 نتایج آزمون تحلیل واریانس به تفکیک وضعیت استخدامی

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
سطح معناداری (Sig)	0/810	0/037

جدول 17 میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک وضعیت استخدامی

متغیرهای پژوهش	هوش معنوی	فرسودگی شغلی
رسمی	3/5032	1/9246
قراردادی	3/5419	2/1389
بیمانی	3/5344	2/3538

4-6- آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. در آزمون همبستگی فرض صفر و فرض یک به صورت زیر می‌باشد:

H_0 : ضریب همبستگی صفر است (ارتباط معناداری بین دو متغیر وجود ندارد).

H_1 : ضریب همبستگی صفر نیست (ارتباط معناداری بین دو متغیر وجود دارد).

چنانچه سطح معناداری بزرگ‌تر از 0/05 باشد، فرض صفر تأیید و فرض یک رد می‌شود و چنانچه سطح معناداری کمتر از 0/05 باشد، فرض صفر رد و فرض یک پذیرفته می‌شود. همان‌طور که نتایج جدول 18 نشان می‌دهد، میان تمامی مؤلفه‌های هوش معنوی و فرسودگی شغلی ارتباط دو به دو منفی و معناداری وجود دارد. سطح معناداری تمامی متغیرهای پژوهش کمتر از 0/05 است، بنابراین فرض صفر رد و فرض یک، یعنی وجود ارتباط معنادار تأیید می‌شود. رابطه منفی به معنای این است که چنانچه یک متغیر افزایش یابد، متغیر دیگر کاهش پیدا می‌کند.



جدول 18 ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

متغیر	ضریب	تفکر عمومی	توانایی مقابله با مشکلات	سجایای اخلاقی	خودآگاهی، عشق و علاقه
خستگی یا تحلیل عاطفی	ضریب پیرسون	-0/067	-0/601**	-0/234*	-0/292
	سطح معناداری	0/554	0/000	0/036	0/008
مسخ شخصیت	ضریب پیرسون	-0/183	-0/462**	-0/073	-0/217*
	سطح معناداری	0/104	0/000	0/518	0/043
عدم موفقیت فردی	ضریب پیرسون	-0/263*	-0/692**	-0/402**	-0/330**
	سطح معناداری	0/019	0/000	0/000	0/003
فرسودگی شغلی	ضریب پیرسون	-0/181**	-0/675**	-0/296**	-0/335**
	سطح معناداری	0/009	0/000	0/008	0/002

4-7- آزمون فرضیه اصلی پژوهش

جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان طور که نتایج جدول 19 نشان می‌دهد، میان هوش معنوی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. سطح معناداری کمتر از 0/05 است. بنابراین فرض صفر رد و فرض یک، یعنی وجود ارتباط معنادار تأیید می‌شود؛ به عبارت دیگر چنانچه هوش معنوی کارکنان افزایش پیدا کند، فرسودگی شغلی آنان کاهش پیدا می‌کند.

جدول 19 ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش

متغیر	ضریب	هوش معنوی
فرسودگی شغلی	ضریب پیرسون	-0/434**
	سطح معناداری	0/000



5- نتیجه‌گیری

امروزه روان‌شناسان بر این باورند که موفقیت نهایی یک سازمان بزرگ به هوش معنوی مدیران و کارکنان آن بستگی دارد. هر چند هوش عقلانی و هوش عاطفی نیز تا حدی این موفقیت را تضمین می‌کند. آنان معتقدند تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره‌وری بالا شود.

باتوجه به مطالب مطرح شده و اهمیت و ضرورت موضوع، در این پژوهش به بررسی رابطه هوش معنوی با فرسودگی شغلی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) پرداخته شد. نتایج آمار توصیفی نشان داد که بیشترین میانگین مربوط به متغیر تفکر عمومی و بیشترین انحراف معیار مربوط به خستگی یا تحلیل عاطفی است. نتایج تحلیل واریانس فریدمن نشان داد که در بین ابعاد هوش معنوی تفکر عمومی بیشترین میانگین رتبه و توانایی مقابله با مشکلات کمترین میانگین و در بین ابعاد فرسودگی شغلی خستگی یا تحلیل عاطفی بیشترین رتبه و مسخ شخصیت کمترین رتبه را دارا است. نتایج آزمون میانگین یک نمونه نشان داد که میانگین مؤلفه‌های هوش معنوی در بازه 2/64 تا 4/26 قرار دارد که میانگین توانایی مقابله با مشکلات کم و میانگین سایر مؤلفه‌ها زیاد می‌باشد و میانگین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در بازه 1/80 تا 2/49 قرار دارد که میانگین خستگی یا تحلیل عاطفی کم و میانگین سایر مؤلفه‌ها خیلی کم می‌باشد. در مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت سنی، سابقه کاری تفاوت معنی‌داری بین گروه‌های مورد نظر وجود نداشت. در مورد مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک وضعیت تحصیلی میانگین هوش معنوی در کارمندان با سنین مختلف تفاوت معنی‌داری دارد و میانگین فرسودگی شغلی در کارمندان با سنین مختلف تفاوت معنی‌داری ندارد. میانگین هوش معنوی در افراد با تحصیلات بالاتر کمتر از سایر گروه‌ها است. در مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش به تفکیک وضعیت استخدامی فرسودگی شغلی در کارمندان با وضعیت استخدامی مختلف تفاوت معنی‌داری دارد و هوش معنوی در کارمندان با وضعیت استخدامی مختلف تفاوت معنی‌داری ندارد و میانگین فرسودگی شغلی در کارمندان پیمانی بیشتر است. برای بررسی فرضیات فرعی پژوهش نتایج آزمون همبستگی



پیرسون نشان داد که میان تمامی مؤلفه‌های هوش معنوی و فرسودگی شغلی ارتباط دو به دو منفی و معناداری وجود دارد. جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد میان هوش معنوی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. سطح معناداری کمتر از 0/05 است، بنابراین فرض صفر رد و فرض یک یعنی وجود ارتباط معنادار تأیید می‌شود، به عبارت دیگر، چنانچه هوش معنوی کارکنان افزایش پیدا کند، فرسودگی شغلی آنان کاهش پیدا می‌کند.

نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های قبلی که در راستای بررسی ارتباط هوش معنوی و فرسودگی شغلی انجام گرفته‌اند، هم‌راستا و مشابه است، برای مثال بر مبنای یافته‌های بدست آمده توسط کپتاری (2010) بین معنویت و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. دستیاران رزیدنت با سطح بالاتری از بلوغ معنوی بیشتر قادر به کنار آمدن با شرایط سخت هستند بنابراین انتظار می‌رود که نسبت به فرسودگی شغلی انعطاف‌پذیرتر باشند. رزق سند ابراهیم (2013) به این نتیجه رسید که بین فرسودگی شغلی با هوش معنوی معلمان مدارس ابتدایی مورد مطالعه و بین فرسودگی شغلی با سطح خودپنداره آنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین رابطه معنی‌داری بین هوش معنوی نمونه مورد مطالعه و خودپنداره آنان وجود دارد. در نتیجه فرسودگی شغلی با هوش معنوی و خودپنداره رابطه دارد.

با توجه به فرضیه اول میان مؤلفه تفکر عمومی از هوش معنوی و فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد، به عبارت دیگر هر چه قدر اعتقاد به حکمت و قدرت و حمایت خدا و نظم آفرینش و اعتقاد به کمک به دیگران در افراد افزایش یابد، فرسودگی شغلی آنان کاهش می‌یابد. با توجه به فرضیه دوم میان مؤلفه توانایی مقابله با مشکلات از هوش معنوی و فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد، به عبارت دیگر هر چه قدر توانایی فرد در برابر حل مشکلات بیشتر باشد و قدرت بیان مخالفت و انتقاد داشته باشد، فرسودگی شغلی وی کاهش می‌یابد. با توجه به فرضیه سوم میان مؤلفه سجایای اخلاقی از هوش معنوی و فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد، به عبارت دیگر هر چه قدر ظرفیت فرد در برابر پذیرش اشتباهات بیشتر باشد و از نظرات و تجربیات دیگران در کارها استفاده کند و روحیه انتقادپذیری داشته باشد، فرسودگی شغلی وی کاهش می‌یابد. با توجه به فرضیه چهارم



میان مؤلفه خودآگاهی، عشق و علاقه از هوش معنوی و فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد، به عبارت دیگر هر قدر رضایت از زندگی و رضایت از خود بیشتر باشد و فرد به وجود خود افتخار کند و اعتماد به نفس بالایی داشته باشد، فرسودگی شغلی او کاهش می یابد. باتوجه به فرضیه اصلی میان هوش معنوی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر چنانچه اعتقاد به خدا و معنویات در فرد قوی باشد و توانایی مقابله با مشکلات در او افزایش یابد و عشق و علاقه به زندگی و کار در او افزایش یابد، فرسودگی شغلی او کاهش پیدا می کند.

برای مدیران تشخیص اینکه چگونه می توان اثرات منفی فرسودگی شغلی را کاهش داد و چگونه می توان از فرسودگی شغلی جلوگیری کرد، بسیار مهم است. با توجه به نتایج، هوش معنوی می تواند به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان منجر شود. هوش معنوی به عنوان یک ویژگی مهم تلقی می شود که فرسودگی شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد و به مدیران در نگه داشتن استعدادها در سازمان کمک می کند. کارکنان با سطح بالایی از معنویت می توانند فراتر از مسائل عادی در کار خود فکر کنند. این قابلیت آنان را قادر می سازد حتی شرایط سخت در کار خود را تحمل کنند و کار خود را ادامه دهند. همان طور که قبلا اشاره شد، کارکنان کمیته امداد در محیطی به کار می پردازند که با افراد نیازمند که دارای مشکلات متعدد هستند، سروکار دارند، بنابراین هوش معنوی می تواند به عنوان یک عامل در نظر گرفته شود که باید در کارکنان کمیته امداد به منظور افزایش توانایی آنان در تحمل شرایط سخت بهبود یابد.

مدیران برای رشد هوش معنوی باید به تمایلات، اهداف و خواسته های خود بیندیشند تا به زندگی خود چشم انداز و تعادل دهند و ارزش های خود را شناسایی کنند. به فرآیندهای درونی خود دسترسی پیدا کنند و از تخیل استفاده کنند تا اهداف و تمایلات خود را ببینند، سپس تصور کنند به آنها دست یافته اند. بینش جهانی و بینش شخصی خود را ترکیب کنند و ارتباط خود را با دیگران، طبیعت و جهان هستی بشناسند. در برابر اهداف، خواسته ها و تمایلات خود، احساس مسئولیت کنند. به افراد بیشتری اجازه دهند به زندگی آنها وارد شوند، بدین ترتیب احساس گروهی بیشتری را بوجود آورند. بر عشق و دلسوزی تمرکز کنند. برای رشد و افزایش هوش معنوی داشتن یک ذهن باز و عمق نگر که تحمل عدم قطعیت، تناقضات و



ابهامات را دارد، لازم است. وجود سیستم اعتقادی انعطاف‌ناپذیر و بسته ممکن است مانع رشد هوش معنوی در افراد شود.

6- منابع

- [1] احمدی ج.؛ از موج به اوج: بحثی پیرامون هوش معنوی و معنی‌داری زندگی؛ همایش ملی معنی‌داری زندگی، ج. 2، 1388، صص 21-25.
- [2] ابراهیمی ن.؛ هوش معنوی؛ روزنامه مردم سالاری، برگرفته از سایت <http://mohsenazizi.blogfa.com> 1368.
- [3] Zohar D., Marshall I.; "SQ: connecting with our spiritual intelligences"; *New York, Bloomsberry*, 2000.
- [4] Emmonz R. A.; "Is spirituality an intelligence; Motivation and the Psychology of Ultimate Concern"; *Theinternational Journal for the Psychology of Religion*, Vol. 10 , No. 1, 2000, pp: 3-26.
- [5] Vaughan F.; "What is spiritual intelligences?"; *Journal of Humanistic psychology*, Vol. 42, No. 2, 2001, pp:15-30.
- [6] Nasel D.; "Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional, Christianity and new age/ individualistic Spirituality"; Unpublished Doctoral Dissertation, University of South Australia, 2004.
- [7] Wigglesworth C.; "Spiritual intelligences and why it matters"; The innerwords messenger: A newslatter to spark the Inner vourney, Retrived from internet: Available at: WWW. Conciuous Pursuit. Com, 2004.
- [8] Amram J. Y.; "Intelligence beyond IQ: The contribution of Emotional and spiritual intelligence to effective business leadership"; *Institune of Transpersonal Psychology*, 2005.
- [9] Santos E. S.; "Spiritual intelligence: what is spiritual intelligences?"; Available at: WWW. Skopun. Files. Wordpress.Com, 2006.



- [10] King D. B.; "Rethinking clams spiritual intelligences: A definition, model, and measure"; *Master of Science Dissertation*, Trent University, Ontario, Canada, 2008.
- [11] Sisk D.; "Engaging the spiritual intelligence of Gifted students to build Global Awareness"; *Roeper review*, Vol. 30 , No. 1, 2008, pp: 24-30.
- [12] واثق ب.؛ «هوش معنوی: هوش یکپارچه‌کننده، کاربردهای هوش معنوی»؛ پایگاه‌ندا/الحق، 1389، صص 1-10.
- [13] عابدی م.؛ «بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی - رفتاری شادمانی فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش اصفهان»؛ رساله دکترا، دانشگاه علامه طباطبایی، 1381.
- [14] Freudenberger H. J.; "The staff burn-out syndrome in alternative institutions"; *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, Vol. 12, No.1, 1975, pp: 73-82.
- [15] Farber B. A., Heitftz L. J.; "The process and dimension of burnout in Psychotherapeutic work: A Factor Analysis study"; *Professional Psychology*, No. 13, 1983, pp: 293-301.
- [16] Pines A., Aronson E.; "Career burnout: Causes and cures"; New York: Free Press, 1988.
- [17] Maslach C., Jackson S., Leiter M.; "Maslach burnout inventory manual"; (3rd Ed.). *California: Consulting Psychologist Press*, 1996.
- [18] Cherniss C.; "Beyond Burnout"; *Published in GreatBritish By Routledge*, No. 15, 1995, pp: 135-168.
- [19] بابلی ع.؛ بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستان‌های پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روشهای مقابله‌ای آنها؛ آموزش مدیریت در آموزش و پرورش، ش. 26، 1380، صص 22-38.
- [20] پاکی ف.؛ ساخت و هنجاریابی آزمون فرسودگی شغلی و پیش‌بینی عوامل فرسودگی شغلی در معلمان شهرستان اسلامشهر؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، استاد راهنما هادی بهرامی، 1380.

- [21] Maslach C.; "Job burnout: New Directions in research and Intervention"; *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 12, No. 2, 2003, pp: 189-192.
- [22] Kelly Z. L.; "Experiencing job burnout: The roles of positive and negative traits states"; *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 34, No. 3, 2004, pp: 887-995.
- [23] Bekis T.; "Liderlikte ruhsal zekâ üzerine uygulamalı bir çalışma [A practical study about spiritual intelligence in leadership]"; Master's thesis, Selcuk University, Retrieved from the council of higher education national thesis database, <http://tez2.yok.gov.tr/17.02.2010.2006>.
- [24] [24]Howard B. B., Stephen R. W.; "Spiritual intelligence and transformational leadership: A new theoretical framework"; *Journal of Curriculum and Instruction (JoCI)*, No. 3, 2009, pp: 2-18.
- [25] Aydin B., Ceylan A.; "The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity"; *African J. Bus. Manage*, Vol. 3, No. 5, 2009, pp: 184-190.
- [26] Dogan S., Sahin F.; "Ruhsallik, duygusal zekâve dönüştürücü liderlik davranışları üzerine bir araştırmaya [A research about spirituality, emotional intelligence and transformational leadership behaviors]"; *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Vol. 11, No. 4, 2009, pp: 67-88.
- [27] Ayrancı E.; "Effects of top Turkish managers emotional and spiritual intelligences on their organizations financial performance"; *Business Intelligence Journal-January*, No. 4, 2011, pp: 1-20.
- [28] Luckcock T.; "Spirited leadership and the struggle for the soul of headteachers: Differentiating and balancing nine types of engagement educational"; *Management Administration & Leadership*, July, No. 38, 2010, pp: 405-422.
- [29] Tomic W., Evers W. J. G., Brouwers; "Andre existential fulfillment and teacher burnout"; *Europeanpsychotherapy*, No. 5, 2004, pp: 1-17.
- [30] Ghorpade J., Lackritz J., Singh G.; "Bournout and Personality: Evidence from Academia"; *Journal of Career Assessment*, Vol. 15, No. 2, 2007, pp: 240- 256.



- [31] Miller A. R.; "A analysis of the relationships between the perceived organizational climate and professional burnout in libraries and computing centers in West Virginia public higher education institutions"; *Dissertation Submitted to the Graduate College of Marshall University*, 2005.
- [32] اسدی ج؛ رابطه بین هوش هیجانی فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، استاد راهنما احمد برجعلی، 1382.
- [33] انیسی ج، اسکندری م، قربانی ز، عبدالحمیدی ا؛ عوامل فردی و سازمانی مرتبط با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی دریایی؛ مجله علوم رفتاری، دوره 4، ش. 3، 1389، صص 249-253.
- [34] Captari D.; "Investigating the Correlation between Burnout and Spirituality among Resident Assitants at Liberty University"; *Senior Honors Papers*, 2010, pp: 119-130.
- [35] Ebrahim lailah R. S.; "Psychological burnout and its relationship with spiritual intelligence and self-concept among a sample of teachers in primary stage in Taif"; *Master Thesis*, Faculty of Arts - Department of Psychology in Taif, 2013.
- [36] بدیع ع، سواری ا، باقری دشت بزرگ ن، لطیفی و؛ ساخت و اعتباریابی پرسشنامه هوش معنوی؛ اولین همایش ملی روانشناسی، دانشگاه پیام نور تبریز، 1389.