

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

(دفاعیه پایان نامه)

با تأییدات خداوند متعال پایان نامه تحصیلی خانم فاطمه فروزنده دهکردی رشته روانشناسی عمومی دانشجوی

دوره نیمه حضوری کارشناسی ارشد تحت عنوان :

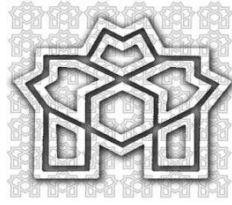
بررسی رابطه هوش معنوی با فرسودگی شغلی در کارمندان سازمان بهزیستی در شهرستان شهرکرد

که به راهنمایی سرکار خانم دکتر فیاض تنظیم گردیده است . در جلسه مورخ ۹۱/۶/۲۹ با حضور اعضاء هیأت

داوران مطرح وبا نمره (به عدد ۸۷/۵) به حروف هجایی (.....) و درجه (.....) به تصویب رسید .

اعضاء هیأت داوران :

سمت	نام و نام خانوادگی	محل امضاء	ملاحظات
استاد راهنما	سرکار خانم دکتر فیاض		
استاد مشاور	جناب آقای دکتر سهرابی		
استاد داور	جناب آقای دکتر در تاج		
نماینده تحصیلات تکمیلی	خانم / آقای		



دانشگاه علامه طباطبایی

دانشکده پردیس نیمه حضوری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی عمومی

بررسی رابطه ی هوش معنوی با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان

بهزیستی شهرستان شهرکرد

نگارش:

فاطمه فروزنده دهکردی

استاد راهنما:

دکتر ایراندخت فیاض

استاد مشاور:

دکتر فرامرز سهرابی

استاد داور:

دکتر فریبرز درتاج

تابستان

۱۳۹۱

تقدیم بہ

مظاہر تلاش، پشتکار، زیبایی، ایثار، محبت و عشق ورزی پدر مہربانم، مادر فداکارم کہ

ہموارہ حامی و مشوق دلسوزی برای من بوده اند.

تقدیم بہ

ہمسفر مہربان و عزیزم، او کہ واژہ عشق را بہ من آموخت.

تقدیر و تشکر

با کمال تشکر از استاد ارجمند سرکار خانم دکتر فیاض به پاس راهنمایی ایشان

با کمال تشکر از استاد ارجمند جناب آقای دکتر سهرابی به پاس حمایت و توصیه های

ارزشمندشان

با کمال تشکر از استاد ارجمند جناب آقای دکتر درتاج به پاس داوری و دقت نظرشان

همچنین بر خود لازم می دانم از زحمات خواهر عزیزم زهرا و دوست خوبم خانم نصحیان و

آقای دکتر صادق فرهادیان که بی کمان در موفقیت های من نقش بی بدیلی داشتند نهایت تشکر

و قدر دانی را داشته باشم.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ی هوش معنوی با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان شهرکرد انجام شد. در این پژوهش ۱۲۰ نفر از کارمندان سازمان بهزیستی شهرکرد به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. گردآوری داده ها با استفاده از مقیاس سنجش هوش معنوی ناصری و سهرابی با ضریب پایایی ۰/۹۲ و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش با ضریب پایایی ۰/۸۶ انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی، فراوانی درصدی و درصد تراکمی) و آماراستنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره) صورت گرفت. پس از تحلیل داده ها توسط نرم افزار SPSS نتایج نشان داد هوش معنوی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری دارد که این رابطه در مقدار ۰/۰۰۱ معنادار است بنابراین هوش معنوی قدرت پیش بینی فرسودگی شغلی را دارد. همچنین یافته های پژوهش حاکی از آن بود که هوش معنوی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصی و مسخ شخصیت رابطه منفی معناداری دارد.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، فرسودگی شغلی، مسخ شخصیت، خستگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱	مقدمه	۱
۱-۲	بیان مسأله	۵
۱-۳	اهمیت و ضرورت پژوهش	۸
۱-۴	اهداف پژوهش	۱۰
۱-۵	فرضیات پژوهش	۱۱
۱-۶	تعاریف اصطلاحات و واژه ها	۱۱

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱	مفهوم هوش	۱۴
۲-۲	معنویت	۱۶
۲-۲-۱	دیدگاههای عمده راجع به معنویت	۱۷
۲-۲-۲	معنویت در محیط کار	۱۸
۲-۲-۳	معنویت در سازمان	۲۰
۲-۳	تاریخچه هوش معنوی	۲۱
۲-۴	مفهوم هوش معنوی	۲۴
۲-۵	مؤلفه های هوش معنوی از دیدگاه های مختلف	۲۸

- ۲-۶ مؤلفه های هوش معنوی از نظر کینگ ۳۱
- ۲-۷ مؤلفه های هوش معنوی در اسلام ۳۴
- ۲-۸ عوامل و اجزاء هوش معنوی ۳۶
- ۲-۹ جایگاه عصب شناسی هوش معنوی ۳۸
- ۲-۱۰ رشد و پرورش هوش معنوی ۳۹
- ۲-۱۱ هوش معنوی در محیط کار ۴۱
- ۲-۱۲ فرسودگی شغلی ۴۳
- ۲-۱۲-۱ ابعاد فرسودگی طبق نظر مسلس و همکاران ۴۶
- ۲-۱۲-۲ علائم فرسودگی شغلی ۴۷
- ۲-۱۳-۲ نگرش های شغلی ۴۹
- ۲-۱۳-۳ ویژگی های شخصیتی ۴۹
- ۲-۱۴-۱ میزان کار ۵۰
- ۲-۱۴-۲ کنترل ۵۱
- ۲-۱۴-۳ پاداش ۵۱
- ۲-۱۴-۴ جامعه ۵۱
- ۲-۱۴-۵ عدالت و انصاف ۵۱
- ۲-۱۴-۶ ارزش ها ۵۲
- ۲-۱۴-۷ ارتباط متقابل شش عامل ۵۲
- ۲-۱۵ رویکردهای مختلف نسبت به فرسودگی شغلی ۵۳

- ۵۳..... ۲-۱۵-۱ رویکرد بالینی
- ۵۴..... ۲-۱۵-۲ رویکرد تعاملی چرنیس
- ۵۵..... ۲-۱۶ اعتبار تشخیصی برخی مفاهیم مرتبط با فرسودگی شغلی
- ۵۷..... ۲-۱۷ جمع بندی مباحث
- ۵۹..... ۲-۱۸ مروری بر تحقیقات انجام شده
- ۵۹..... ۲-۱۸-۱ پژوهش های انجام گرفته در داخل کشور
- ۶۶..... ۲-۱۸-۲ پژوهش های انجام گرفته در خارج از کشور

فصل سوم: روش تحقیق

- ۷۰..... ۳-۱ روش پژوهش
- ۷۰..... ۳-۲ جامعه آماری تحقیق
- ۷۰..... ۳-۳ روش نمونه گیری و حجم نمونه
- ۷۰..... ۳-۴ ابزار تحقیق
- ۷۱..... ۳-۴-۱ پرسشنامه هوش معنوی ناصری و سهرابی (۱۳۸۶)
- ۷۲..... ۳-۴-۲ پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۱)
- ۷۳..... ۳-۵ روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- ۷۴..... ۴-۱ بخش توصیفی
- ۷۶..... ۴-۲ داده های استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۵-۱ بررسی یافته پژوهش ۸۵

۵-۲ بحث و نتیجه گیری بر اساس فرضیه ها ۸۶

۵-۳ محدودیت های تحقیق ۹۲

۵-۴ پیشنهادهای پژوهشی ۹۳

۵-۵ پیشنهاد های کاربردی ۹۳

پیوست ها

پرسشنامه هوش معنوی ۹۴

پرسشنامه فرسودگی شغلی ۱۰۶

منابع ۱۱۰

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۷۲.....	جدول ۱-۳ ضریب آلفای خرده آزمون های سه گانه پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱).....
۷۴.....	جدول ۱-۴ شاخص های آماری مربوط به سن شرکت کنندگان.....
۷۵.....	جدول ۲-۴ جدول مربوط به جنسیت کارمندان.....
۷۵.....	جدول ۳-۴ جدول مربوط به وضعیت تاهل.....
۷۶.....	جدول ۴-۴ جدول مربوط به تحصیلات شرکت کنندگان.....
۷۶.....	جدول ۵-۴ ضریب همبستگی پیرسون هوش معنوی و فرسودگی شغلی.....
۷۷.....	جدول ۶-۴ معادله رگرسیون هوش معنوی و فرسودگی شغلی.....
۷۷.....	جدول ۷-۴ تحلیل واریانس هوش معنوی و فرسودگی شغلی.....
۷۸.....	جدول ۸-۴ ضرایب رگرسیون . هوش معنوی و فرسودگی شغلی.....
۷۸.....	جدول ۹-۴ معادله رگرسیون هوش معنوی و خستگی عاطفی.....
۷۹.....	جدول ۱۰-۴ تحلیل واریانس هوش معنوی و خستگی عاطفی.....
۸۰.....	جدول ۱۱-۴ ضرایب رگرسیون هوش معنوی و خستگی عاطفی.....
۸۰.....	جدول ۱۲-۴ معادله رگرسیون هوش معنوی و کاهش عملکرد شخصی.....
۸۱.....	جدول ۱۳-۴ تحلیل واریانس هوش معنوی و کاهش عملکرد شخصی.....
۸۲.....	جدول ۱۴-۴ ضرایب رگرسیون هوش معنوی و کاهش عملکرد شخصی.....
۸۲.....	جدول ۱۵-۴ معادله رگرسیون هوش معنوی و مسخ شخصیت.....
۸۳.....	جدول ۱۶-۴ تحلیل واریانس هوش معنوی و مسخ شخصیت.....
۸۳.....	جدول ۱۷-۴ ضرایب رگرسیون هوش معنوی و مسخ شخصیت.....

فصل اول

کلیات تحقیق

مسأله‌ی هوش به عنوان یک ویژگی اساسی که تفاوت فردی را در بین انسان‌ها موجب می‌شود، از ابتدای تاریخ مکتوب زندگی انسان مورد توجه بوده است. هوش پیامدها و رخدادها را در جنبه‌های مختلف زندگی هدایت کرده است. تصمیمات زیادی بر اساس ظرفیت‌ها و قابلیت‌های عقلانی به منظور ارائه فرصت‌ها و راهنمایی‌ها به کودکان اعمال می‌شود و متعاقباً قضاوت در مورد هوش، تعیین‌کننده موفقیت‌ها و شکست‌های فردی می‌باشد. از طرفی، از نظر تاریخی همواره تأکید بر شناسایی و توصیف ظرفیت‌ها و قابلیت‌های ذهنی افراد بوده است. بنابراین، مطالعه هوش و عملکرد آن مفید و موثر به نظر می‌رسد و مطالعه‌ی آن در فهم پایه و اساس رفتار بشر امری حیاتی محسوب می‌شود (جاچنیوز^۱، ۲۰۰۸).

از آغاز مطالعه هوش غالباً بر جنبه‌های شناختی آن نظیر حافظه، حل مسأله و تفکر تأکید شده، در حالی که امروزه نه تنها جنبه‌های غیر شناختی هوش یعنی توانایی عاطفی، هیجانی، شخصی و اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرد بلکه در پیش‌بینی توانایی فرد برای موفقیت و سازگاری در کار و زندگی نیز مورد اهمیت واقع شده است (ونگ و لاو^۲، ۲۰۰۳).

در آغاز انتظار می‌رفت که بهره هوشی پیش‌گویی قوی در زمینه موفقیت در مشاغل باشد، اما در حقیقت بهره هوشی در زمینه پیش‌گویی یاد شده چندان موفق نبود و این گونه برداشت شد که به ظاهر بهره هوشی برای وادار شدن به این زمینه با حداقل استانداردها در ارتباط است و مشخص شد که وقتی افراد به موفقیت در پیشرفت تحصیلی و شغلی نزدیک می‌شوند، فرایندهایی پیچیده را سپری می‌کنند (صمدی، ۱۳۸۵). استرانبرگ (۲۰۰۱) عنوان کرد که برای یک پیش‌بینی مناسب از موفقیت‌های افراد نیازمند گسترش مفهوم هوش، فراسوی هوشبهر (IQ) هستیم.

از سوی دیگر، اهمیت معنویت و رشد معنوی در انسان طی چند دهه گذشته به صورتی روزافزون توجه روان‌شناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است. بحث‌های اخیر درباره‌ی این موضوع حیطه‌های جدیدی از تحلیل را ایجاد کرده است. آنچه که همه‌ی این رویکردهای جدید نشان می‌دهند این است که معنویت یک جزء ضروری و رکن اساسی انسان بودن است و تمایل انسان‌ها به یافتن معنایی در این واقعیت که فناپذیر هستند، در ساختارهای آناتومیک مغز آنها ریشه دارد (یعقوبی، ۱۳۸۹).

¹ Juchniewiczwiecz, J.A.

² Wong & Law

یک فرض زیر بنایی برای این دیدگاه‌های ارگانیک این ایده است که معنویت تجربه ای جهانی است با وجود آن که اعمال و آیین‌های مذهبی و دیدگاه‌ها نسبت به خداوند ممکن است در بین فرهنگ‌های مختلف متفاوت باشد (لیچ، پاید مونت و مونتریو^۱، ۲۰۰۱. نقل از ضیغمی، ۱۳۸۹). کشف آثار گسترده و غیر قابل انکار دین و معنویت در همه ابعاد زندگی انسان و به خصوص نقش بی بدیل آن در آرامش روانی، بهداشت و سلامت روان و حتی تأثیر جدی آن در کاهش و بهبود رنج‌های روحی، اختلالات روانی و ناهنجاریهای اجتماعی موجب گردیده تا شاهد رشد فزاینده و رو به گسترش مطالعات روان‌شناسی دین و معنویت در ابعاد مختلف باشیم (غروی، ۱۳۸۲).

بر اساس تحقیقات انجام شده معنویت بر رضایتمندی کلی زندگی تأثیر می‌گذارد. در دو دهه اخیر مفهوم هوش به حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی و هوش معنوی گسترش یافته است. هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید و به فرد دیدی کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۷).

هوش معنوی بطور موثقی، رضایتمندی بیشتر از زندگی را پیش بینی می‌کند و همچنین به عنوان یک مکانیسم سازگاری ارزیابی می‌شود که به افراد کمک می‌کند که نسبت به کسانی که سطح پایین تری از معنویت شخصی را دارا هستند، بهتر و آسانتر عوامل تنش‌زا را کنترل کنند (فابریکاتور^۲ و همکاران، ۲۰۰۰). امروزه بخش عمده زندگی ما در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود. دوره کنونی حیات بشری با تحولات بشری و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است سازمان‌ها به عنوان زیر مجموعه ای از حیات انسانی، باید برای بقا و بالندگی خود را در رویایی با این تحولات عظیم آماده نمایند در غیر این صورت از گردونه دنیای رقابتی خارج می‌شوند، منظور از این آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزات نیست بلکه آن‌ها باید کارکنان یعنی سرمایه‌های اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند (بوردین^۳ و تیموسی، ۲۰۰۷).

¹Leach .M, Pied mont & Monterio

² Fabricator

³ Bordin & Timothy

اخیراً توجه به استرس های شغلی و مطالعه روی این مقوله گسترش زیادی یافته است زیرا اکثر کارکنان درجاتی از فشار عصبی یا استرس را در محیط کار احساس می کنند و این واقعیت امری ملموس و انکار ناپذیر در سازمان ها می باشد (سلطانیان، ۱۳۸۸).

اگر چه این فشارهای فزاینده ممکن است در کوتاه مدت قابل تحمل باشد اما در دراز مدت مقاومت بدنی و روان شناختی فرد تحلیل رفته در نهایت به فرسودگی شغلی منتهی می گردد، فرسودگی شغلی یک نشانگان روان شناختی است و بیشتر در مشاغلی دیده می شود که کارکنان ساعات طولانی با انسان ها در ارتباط هستند، این پدیده هیجانات منفی چون بدبینی و خشم را در نتیجه احساسات ناامیدی و یأس به دنبال دارد و دارای عوارض سازمانی متعددی از قبیل کم کاری، غیبت از کار، تأخیر های متوالی، شکایات متعدد، کشمکش و تضاد در محیط سازمان، تغییر شغل و مسئولیت و در نهایت ترک خدمت می باشد، از طرفی می تواند به صورت واگیر بین همکاران عمل نموده و با ایجاد اختلالات درون فردی و بین فردی منجر به اختلالات عملکردی و عمیق تر روانی و اجتماعی گردد (بیرامی، ۱۳۸۸).

از این رو اتخاذ تدابیری جهت کاهش نشانگان فرسودگی شغلی در سازمان ها و ادارات ضروری می باشد. به موازات بررسی رابطه دین و معنویت و دیگر مؤلفه های روان شناختی (مثل سلامت روان) مفاهیم جدیدی به ادبیات آکادمیک روان شناسی اضافه شده اند، یکی از این مفاهیم سازه هوش معنوی می باشد (ناصری، ۱۳۸۶). هوش معنوی توانایی است که انسان توسط آن می تواند مشکلات و مسائل خود را به صورت معنا دار بیان و حل نماید (زوهار، ۲۰۰۰).

همچنین هوش معنوی کمک می کند که فرد بتواند سرچشمه پنهان عشق و شادی را که هر روزه به سوی استرس و اضطراب زندگی می رود پیدا کند، به منظور برآوردن معنا در کار و زندگی، کارکنان بویژه مدیران باید اهمیت کارشان را نشان داده و بینشی فراهم کنند که چرا بشر نیاز دارد در هر کاری که انجام می دهد معنایی بیابد و از آنجا که نیاز به افزایش معنای معنوی در زندگی برای مواجهه با مشکلات دنیوی وجود دارد، سازمان ها به ویژه مراکز خدماتی باید این جستجو را در نظر داشته باشند، شفافیت سازی اهداف، ارزش ها و معنای فعالیت ها، نه تنها معنای کار و فعالیت را دگرگون می کند بلکه بسیاری از جستجو ها و نیازهای بی ارزش افراد در جامعه را کاهش می دهد و به افراد می فهماند که وقت و انرژی خود را صرف اهداف والا و موثر کنند (عبداله زاده و همکاران، ۱۳۸۸).

لذا با عنایت به مقوله هوش معنوی به عنوان زیر بنای باورهای فرد در زمینه های گوناگون بویژه ارتقاء و تأمین سلامت روان و عامل تعدیل کننده فشارهای شغلی پژوهش حاضر بر آنست به بررسی رابطه

بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی که احتمال می رود به دلیل شرایط کاری دشوار و تحمل فشارهای روحی در معرض فرسودگی شغلی باشند بپردازد.

۲-۱ بیان مسأله

واژه ی هوش، برخلاف ظاهر ساده اش پیچیدگی مفهومی خاصی دارد و از همین رو تعریف واحدی از هوش در علم روان شناسی وجود ندارد و روان شناسان هر کدام بر اساس دیدگاه خود تعریف متفاوتی را از آن ارائه داده اند، در حقیقت می توان گفت به تعداد محققانی که در مورد هوش مطالعه کرده اند، تعریف برای هوش ارائه شده است (ضیغمی، ۱۳۸۹). گاردنر هوش را مجموعه توانایی هایی می داند که برای حل مسئله و ایجاد محصولات جدیدی که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می شوند، به کار می رود.

زوهر و مارشال (۲۰۰۰) نیز اعتبار هوش را در نشان دادن و حل کردن مسائلی دانسته اند که ماهیتی منطقی، احساسی، معنایی و ارزشی دارد. از این رو با همه ی معناهای گوناگون ماهیت هوش یک همسویی کلی و زیر بنایی برای مفهوم هوش در توانایی حل مسائل ومشکلات وجود دارد (هاید، ۲۰۰۴). در مجموع هوش، عموماً باعث سازگاری فرد با محیط می شود و روش های مقابله با مسائل و مشکلات را به گونه ای واقع بینانه و عملی در اختیار او قرار می دهد (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۷).

ایمونز تلاش کرد معنویت را براساس تعریف گاردنر از هوش در چارچوب هوش مطرح نماید، وی معتقد است معنویت می تواند شکلی از هوش تلقی شود، زیرا عملکرد و سازگاری فرد (مثلا سلامتی بیشتر) را پیش بینی می کند و قابلیت هایی را مطرح می کند که افراد را قادر می سازد به حل مسائل بپردازند و به اهدافشان دسترسی داشته باشند (آمرام^۱، ۲۰۰۵).

برخی از روان شناسان معنویت را تلاش همواره بشر برای پاسخ دادن به چراهای زندگی تعریف کرده اند، به سخن روشن تر به کارگیری بهینه ی قوه خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل موجود و مرتبط با زیستن، زندگی و در نتیجه تکامل، بخشی مهم از معنویت است. معنویت حسی والا است که شور و شوق گرایش وکنش انسان را برای عدالت خواهی و انصاف افزایش می دهد و همنوایی و پیوستگی با خود و جهان آفرینش پدید می آورد (صمدی، ۱۳۸۵).

بررسی تأثیر معنویت در نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه ی سازمان در خور تأمل می باشد. امروزه به نظر می رسد، کارکنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند، در واقع معنویت در کار توصیف کننده ی تجربه کار کنانی است که کارشان ارضا

¹ Amram

کننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه‌ی معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است (دنت^۱ و همکاران، ۲۰۰۵).

اعتقاد بر این است که معنویت در افزایش یادگیری سازمانی، اتحاد و ساختن گروه‌های سازمانی، ایجاد نیاز برای ارتباط با دیگران در کار مؤثر است، همچنین منبع التیام، سلامتی و هماهنگ سازی مفاهیم دلسوزی، تعقل و پیوستگی است که تمام خود محوری، جامعه محوری یا اشکال مختلف انسان مداری را تعالی می بخشد (ماکس ول^۲، ۲۰۰۳). معنویت به افراد کمال مطلوبی اعطا می کند که شامل ارزش ها و باورهای خاص می شود که ثبات و پایداری آن ها را در هنگام آشوب و ناآرامی ها تحکیم می بخشد (مک گی^۳ و گرن، ۲۰۰۸). یک زندگی معنوی احتمالاً مملو از رضایت، حس بیشتری از کمال و موفقیت و کیفیت بهتر زندگی خواهد بود، نتایج کلی هر یک از این عوامل، کارمندی شادتر، سالم تر و موفق تر می باشد (موهان^۴ و دیرنداک، ۲۰۰۶، نقل از ضیغمی، ۱۳۸۹).

ایمان، امید، عشق و علاقه و نوع دوستی از ویژگی های اصلی افراد معنوی است، این ها دنیا را زیبا می بینند و زیبایی را گسترش می دهند و برای بهبود زندگی افراد می کوشند. افراد معنوی می خواهند در لحظه از لحظات زندگی نسبت به لحظه قبل «علم هر چه بیشتر»، «نیت هر چه پاک تر» و «عمل هر چه بهتر» داشته باشند (ملکیان، ۱۳۸۸) و همواره انگیزه کاری بیشتر (جورکیس^۵، گیاکالون، ۲۰۰۴) و رضایت شغلی بالاتری (نور و ارگان^۶، ۲۰۰۶) دارند، شاید به این دلیل که دیدگاه آنها به کار فراتر از انجام وظیفه محوله و دریافت پاداش اقتصادی بوده بلکه آن را خدمت رسانی به خلق در راستای رضایت پروردگار در کمال فروتنی و تواضع می بینند. بر این اساس، احساس هدفمندی و وظیفه شناسی و تقدس بخشیدن به وظایف و خدمات در همه حال و خصوصاً هنگام مواجهه با مصائب و مشقت های کاری، منجر به نارضایتی و خستگی جسمی و روانی کمتر، شکیبایی، سازگاری و سلامت روان بیشتر و در نتیجه کار آمدی و بازده بهتر می گردد. برای رسیدن به موفقیت در کار و بهره وری در سازمان، تنها داشتن بهره هوشی و هوش هیجانی کافی نیست، بلکه آنچه تحقیقات جدید نشان داده است کارکنان به نوع سومی از هوش نیازمند هستند، تصور کامل هوش انسانی با توصیف هوش معنوی فراهم می شود. هوش معنوی برای ایجاد یک عملکرد اثر بخش همراه با هوش عمومی و هوش عاطفی ضروری است. هوش معنوی نوعی اندیشه و تفکری است که فعالیت ها و تجارب را در محیطی با ارزش تر و معنی دارتر قرار می دهد، با

¹ Dent

² Maxwell

³ Mcghee & Grant

⁴ Mohan & Derendak

⁵ Jurkiewics & Giacaline

⁶ Nur & Organ

استفاده از هوش معنوی به حل مشکلات با توجه جایگاه، معنا و ارزش آن مشکلات می پردازیم، هوشی که قادریم توسط آن به کارها و فعالیت هایمان معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن بر معنای عملکردمان آگاه شویم و دریابیم که کدام یک از اعمال و رفتارهایمان از اعتبار بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی مان بالاتر و عالی تر است تا آن را الگو و اسوه ی زندگی خود سازیم (ابراهیمی، ۱۳۸۸).

هوش معنوی تفکر خلاق را تشویق نموده و به درک عمیق تر از تصور و تجربه ی سازمانی کمک می نماید و دامنه ی وسیعی از فرصت ها مانند داشتن ذهن باز، بیان عقاید و خود آگاهی را برای توسعه ی معنویت فراهم می نماید. هوش معنوی با تعالی گرایی همراه است و به کارکنان کمک می کند به فراتر از اینجا و اکنون فکر کنند. تعالی گرایی مستلزم ارتباط بیشتر با افراد، سازمان های دیگر و محیط اجتماعی است. جنبه های شناختی هوش معنوی را می توان در یک شرایط زمان خاص یا چهارچوبی از باورها، ارزش ها و ایده آل هایی مربوط به خود، روابط با یکدیگر و ارتباط با جهان هستی توصیف و توضیح داد. این نگرش باعث می شود که افراد، اعضا و واحدهای سازمانی خود را بخشی از جهان وسیع تر در نظر بگیرند (مک گیل، کریست و همکاران، ۲۰۰۴).

درباره ی اجزای تشکیل دهنده و مؤلفه های هوش معنوی نظرات مختلفی وجود دارد. از نظر امونز (۲۰۰۰) هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسائل و فرایند دستیابی به هدف می باشد. وی پنج مؤلفه را برای هوش معنوی پیشنهاد کرده است:

ظرفیت تعالی: فرا گذاشتن از مبنای جسمانی، مادی، متعالی کردن آن

توانایی ورود به حالت های معنوی از هشیاری

توانایی آراستن فعالیت ها، حوادث و روابط زندگی روزانه با احساس تقدس

توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی

ظرفیت درگیری در رفتار فضیلت مآبانه (بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، احساس شفقت).

در پژوهش حاضر مؤلفه های هوش معنوی بر اساس مطالعات ناصری و سهرابی (۱۳۸۶) درباره ی SQ عبارتند از: خودآگاهی متعالی، تجربه های معنوی، شکیبایی و بخشش.

از آن جا که پژوهش های انجام شده نشان داده اند باورهای دینی و معنوی در کاهش اثرات منفی استرس های شغلی مؤثر می باشند و هوش معنوی تا حد زیادی به سازگاری و سلامت روان افراد کمک می کند (تیلور، ۲۰۰۱) و همچنین با عنایت به این مهم که هوش معنوی بالا با تعهد سازمانی بیشتر و بهبود عملکرد شغلی (ضیغمی، ۱۳۸۹) همراه است و با توجه به اهمیت متغیر فرسودگی شغلی و اثرات

جبران نا پذیر آن در فرایند سازمانی، لذا با تعیین رابطه میان هوش معنوی و فرسودگی شغلی می توان گامی مؤثر در جهت بهبود عملکرد کارکنان و اعتلای اهداف سازمان ها برداشت. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آنست به بررسی ارتباط این دو متغیر بپردازد و برای این منظور به سؤالات زیر پاسخ دهد.

آیا هوش معنوی با فرسودگی شغلی رابطه ای دارد؟

آیا هوش معنوی با خستگی عاطفی رابطه ای دارد؟

آیا هوش معنوی با عملکرد شخصی رابطه ای دارد؟

آیا هوش معنوی با مسخ شخصیت رابطه ای دارد؟

۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش

توجه به بعد معنوی انسان چندی است که مورد بررسی مطالعات روان شناسی قرار گرفته و به هوش معنوی به عنوان قابلیت که می تواند دیدگاه جدیدی را در مورد بهزیستی افراد ارائه کند، توجه می شود. اهمیت و ضرورت طرح موضوع معنویت به ویژه هوش معنوی از جهات مختلف در عصر جدید و در سازمانهای مختلف احساس می شود از جمله ظهور دوباره کشش معنوی و نیز جستجوی درک روشنتری از ایمان و کاربرد آن در حل مسائل و تصمیم گیری هاست، هوش معنوی مستلزم توانایی هایی است که از موضوعات معنوی برای تطابق و کشش اثر بخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می کند (سهرابی، ۱۳۸۷). همچنین گستره معنویت و مذهب در همه زوایای زندگی انسان و نیز لزوم ارزیابی مجدد نقش مذهب در بهداشت روانی است. ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی قلمداد می شود، این موضوع به خصوص در چند دهه اخیر در کانون توجه سازمان ها به نیروهای سالم از لحاظ جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی قرار گرفته است به استناد بررسی های انجام شده در افزایش سطح بهره وری تأثیر به سزایی دارد (ضیغمی، ۱۳۸۹).

از سوی دیگر تحقیقات نشان می دهند که استرس و عوارض ناشی از آن همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می شود و به طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات و ناخوشی های ناشی از حضور محل کار از رفتن به آن خود داری می کنند (علوی، جنتی فر و داوودی، ۱۳۸۸). فرسودگی شغلی با توجه به ایجاد مشکلات جسمی و روانی در نیروی انسانی از یک طرف با کاهش بهره