

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه کاشان

دانشکده علوم انسانی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

در رشته علوم تربیتی گرایش برنامه ریزی درسی

عنوان:

**تحلیل رابطه بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان
مدارس عادی و استثنایی (کم توان ذهنی) مقطع ابتدایی
شهرستان کاشان**

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر علی یزدخواستی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر حمید رحیمی

توسط:

هاجر حسن آقایی

بهمن ماه ۱۳۹۲

تقدیم به:

پیامبر خاتم

حضرت محمد صلی الله علیه و آله وسلم

و اهل بیت پاکش

در رساله حاضر بر خود لازم می دانم از عزیزانم پدر و مادر، همسر و فرزندم به خاطر یاری ها، همدلی ها و زحمات فراوانشان تشکر کنم.

سپاس و قدردانی خود را با کمال احترام به استاد راهنمای بزرگوار جناب آقای دکتر علی یزدخواستی که با حسن خلق، شکیبایی و فروتنی راهنمای من بودند تقدیم می کنم.

تشکر و ارادت قلبی خود را صمیمانه به استاد مشاور گراتقدر جناب آقای دکتر حمید رحیمی که در تمام مراحل انجام این رساله صبورانه با علم و تجربه خود مرا یاری نمودند تقدیم می کنم.

از داوران محترم رساله حاضر جناب آقای دکتر محسن نیازی و جناب آقای دکتر سید احمد مدنی قدر دانی می نمایم.

از خدای مهربان برای تمام کسانی که از ابتدا تاکنون برایم زحمت کشیده اند و در موفقیت هایم موثر بوده اند طلب سلامتی و سعادت مندی می نمایم.

هاجر حسن آقایی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی (کم توان ذهنی) انجام شد. نوع تحقیق توصیفی - همبستگی و جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس عادی و استثنایی (کم توان ذهنی) شهر کاشان بود که از میان آنها ۱۲۴ نفر با استفاده از نمونه گیری تصادفی خوشه ای طبقه ای نا متناسب با حجم به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق از پرسشنامه هوش معنوی آمرام و درایر در قالب ۴۰ سوال و پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ در قالب ۲۲ سوال استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها در سطح استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل، رگرسیون، t تک متغیره، تحلیل واریانس یک راهه (آنوا) و مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزار SPSS۱۸ و Amos انجام گرفت. یافته ها نشان داد بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد و با افزایش هوش معنوی فرسودگی شغلی کاهش می یابد. میزان هوش معنوی معلمان بالاتر از حد متوسط و میزان فرسودگی شغلی معلمان پایین تر از حد متوسط است. همچنین آزمون t نشان داد تفاوت معناداری در مورد میزان هوش معنوی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی (کم توان ذهنی) وجود ندارد.

کلمات کلیدی: هوش معنوی، معنویت، فرسودگی شغلی، معلم، مدرسه

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	۱-۱- مقدمه.....
۳	۲-۱- بیان مساله.....
۷	۳-۱- اهمیت و ارزش موضوع پژوهش.....
۸	۴-۱- اهداف پژوهش.....
۸	۱-۴-۱- هدف کلی.....
۸	۲-۴-۱- اهداف جزئی.....
۹	۵-۱- فرضیه ها.....
۹	۱-۵-۱- فرضیه اصلی پژوهش.....
۹	۲-۵-۱- فرضیه های فرعی پژوهش.....
۱۰	۶-۱- تعاریف نظری و عملیاتی.....
۱۰	۱-۶-۱- تعاریف نظری.....
۱۱	۲-۶-۱- تعاریف عملیاتی.....

فصل دوم: ادبیات تحقیق

۱۴	۱-۲- مقدمه.....
۱۴	۲-۲- هوش معنوی.....
۱۴	۱-۲-۲- معنویت.....
۱۴	۱-۲-۲-۱- مفهوم معنویت.....
۱۶	۲-۲-۱-۲- ویژگی ها و ابعاد معنویت.....
۱۷	۲-۲-۱-۳- انواع معنویت.....

- ۱۸.....۴-۱-۲-۲-۲ دین و معنویت.....
- ۱۹.....۵-۱-۲-۲-۲ دین و معنویت در اسلام.....
- ۱۹.....۶-۱-۲-۲-۲ معنویت در سازمان.....
- ۲۰.....۲-۲-۲-۲ هوش و تاریخچه آن.....
- ۲۲.....۱-۲-۲-۲-۲ IQ یا بهره هوشی.....
- ۲۲.....۲-۲-۲-۲-۲ نظریه هوش شش عاملی ترستون.....
- ۲۳.....۳-۲-۲-۲-۲ نظریه سه قطبی استرنبرگ درباره هوش.....
- ۲۴.....۴-۲-۲-۲-۲ نظریه هوش های چندگانه گاردنر.....
- ۲۷.....۵-۲-۲-۲-۲ نظریه هوش هیجانی.....
- ۲۸.....۶-۲-۲-۲-۲ هوش معنوی به عنوان یکی از انواع هوش.....
- ۳۱.....۳-۲-۲-۲-۲ تعاریف هوش معنوی.....
- ۳۵.....۴-۲-۲-۲-۲ مولفه های هوش معنوی از دیدگاه های مختلف.....
- ۳۵.....۱-۴-۲-۲-۲ دیدگاه آمرام ودرایر.....
- ۳۷.....۲-۴-۲-۲-۲ دیدگاه ایمونز.....
- ۳۸.....۳-۴-۲-۲-۲ دیدگاه زوهار و مارشال.....
- ۳۹.....۴-۴-۲-۲-۲ دیدگاه سیسک.....
- ۳۹.....۵-۴-۲-۲-۲ دیدگاه نوبل و وگان.....
- ۴۰.....۶-۴-۲-۲-۲ دیدگاه ویگلس وورث.....
- ۴۰.....۷-۴-۲-۲-۲ دیدگاه اسمیت.....
- ۴۱.....۸-۴-۲-۲-۲ دیدگاه سانتوس.....
- ۴۲.....۹-۴-۲-۲-۲ دیدگاه کینگ.....
- ۴۲.....۱۰-۴-۲-۲-۲ مولفه های هوش معنوی در اسلام.....

۴۳	۵-۲-۲- جایگاه عصب شناختی.....
۴۶	۶-۲-۲- هوش معنوی و هوش های دیگر.....
۴۷	۷-۲-۲- هوش معنوی در محیط کار.....
۴۹	۸-۲-۲- هوش معنوی در برنامه درسی.....
۵۱	۱-۸-۲-۲- نقش معلم در برنامه درسی معنوی.....
۵۱	۳-۲- فرسودگی شغلی.....
۵۲	۱-۳-۲- تاریخچه پژوهش در زمینه فرسودگی شغلی.....
۵۲	۱-۱-۳-۲- مرحله مقدماتی.....
۵۲	۲-۱-۳-۲- مرحله تجربی.....
۵۲	۲-۳-۲- تعاریف.....
۵۴	۳-۳-۲- افراد در معرض خطر.....
۵۶	۴-۳-۲- علل فرسودگی شغلی.....
۶۰	۵-۳-۲- مراحل.....
۶۱	۶-۳-۲- پیامد ها.....
۶۴	۷-۳-۲- رویکردها.....
۶۴	۱-۷-۳-۲- رویکرد بالینی.....
۶۵	۲-۷-۳-۲- رویکرد روان شناختی - اجتماعی (مولفه های فرسودگی).....
۶۷	۳-۷-۳-۲- رویکرد تبادلی چرنیس.....
۶۸	۸-۳-۲- پیشگیری و درمان.....
۶۹	۱-۸-۳-۲- مدیران و پیشگیری و درمان.....
۷۱	۹-۳-۲- فرسودگی شغلی در معلمان.....
۷۲	۱-۹-۳-۲- ابعاد.....

۷۲ ۲-۹-۳-۲ علل
۷۳ ۳-۹-۳-۲ پیامدها
۷۴ ۴-۹-۳-۲ درمان
۷۵ ۴-۲ ادبیات تحقیق
۷۵ ۱-۴-۲ تحقیقات داخلی
۸۰ ۲-۴-۲ تحقیقات خارجی
۸۲ ۵-۲ جمع بندی

فصل سوم: روش تحقیق

۸۴ ۱-۳ مقدمه
۸۴ ۲-۳ روش پژوهش
۸۴ ۳-۳ جامعه آماری
۸۵ ۴-۳ نمونه گیری
۸۵ ۱-۴-۳ تعیین حجم نمونه
۸۶ ۲-۴-۳ روش نمونه گیری
۸۷ ۵-۳ روش و ابزار گردآوری اطلاعات
۸۶ ۱-۵-۳ مقیاس هوش معنوی ISIS
۸۷ ۲-۵-۳ پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (MBI)
۸۸ ۳-۵-۳ روایی پرسشنامه ها
۸۸ ۴-۵-۳ پایایی پرسشنامه ها
۸۹ ۶-۳ روش های جمع آوری اطلاعات
۹۰ ۷-۳ روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: یافته های تحقیق

۹۳	۱-۴- مقدمه
۹۳	۲-۴- بررسی توصیفی گروه نمونه
۱۰۰	۳-۴- تحلیل توصیفی پرسشنامه ها
۱۰۶	۴-۴- تحلیل استنباطی

فصل پنجم: خلاصه یافته ها، بحث و نتیجه گیری

۱۲۱	۱-۵- مقدمه
۱۲۲	۲-۵- بحث و نتیجه گیری
۱۲۷	۳-۵- پیشنهادات کاربردی
۱۲۸	۴-۵- پیشنهادهای پژوهشی
۱۲۹	۵-۵- محدودیت ها
۱۳۰	منابع و مآخذ

پیوست ها

۱۴۴	الف) پرسشنامه هوش معنوی
۱۴۷	ی) پرسشنامه فرسودگی شغلی

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۸۴	جدول (۱-۳): توزیع فراوانی جامعه آماری به تفکیک نوع مدرسه
۸۶	جدول (۲-۳): توزیع فراوانی جامعه و حجم نمونه معلمان
۸۷	جدول (۳-۳): درجه بندی و نحوه ارزش گذاری گویه های پرسشنامه هوش معنوی
۸۷	جدول (۴-۳): توزیع سوالات پرسشنامه هوش معنوی
۸۷	جدول (۵-۳): درجه بندی و نحوه ارزش گذاری گویه های پرسشنامه فرسودگی شغلی
۸۸	جدول (۶-۳): توزیع سوالات پرسشنامه فرسودگی شغلی
۸۹	جدول (۷-۳): برآورد پایایی پرسشنامه هوش معنوی و فرسودگی شغلی
۹۴	جدول (۱-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سن
۹۵	جدول (۲-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس جنسیت
۹۶	جدول (۳-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سنوات خدمت
۹۷	جدول (۴-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس میزان تحصیلات
۹۸	جدول (۵-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس وضعیت استخدامی
۹۹	جدول (۶-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس نوع مدرسه
۱۰۰	جدول (۷-۴): نتایج توصیفی پاسخ به سوالات مربوط به پرسشنامه هوش معنوی (مولفه خوش بینی)
۱۰۱	جدول (۸-۴): نتایج توصیفی پاسخ به سوالات مربوط به پرسشنامه هوش معنوی (مولفه هشیاری).....
۱۰۱	جدول (۹-۴): نتایج توصیفی پاسخ به سوالات مربوط به پرسشنامه هوش معنوی (مولفه معنایابی).....
۱۰۲	جدول (۱۰-۴): نتایج توصیفی پاسخ به سوالات مربوط به پرسشنامه هوش معنوی (مولفه تعالی).....
۱۰۳	جدول (۱۱-۴): نتایج توصیفی پاسخ به سوالات مربوط به پرسشنامه هوش معنوی (مولفه حقیقت)...
۱۰۴	جدول (۱۲-۴): نتایج توصیفی پاسخ های معلمان به سوالات مربوط به پرسشنامه فرسودگی شغلی (مولفه فرسودگی هیجانی).....

- جدول (۴-۱۳): نتایج توصیفی پاسخ های معلمان به سوالات مربوط به پرسشنامه فرسودگی شغلی (مولفه مسخ شخصیت) ۱۰۵
- جدول (۴-۱۴): نتایج توصیفی پاسخ های معلمان شاغل در مدارس عادی و استثنایی مقطع ابتدایی کاشان به سوالات مربوط به پرسشنامه فرسودگی شغلی (مولفه کاهش احساس کفایت شخصی) ۱۰۶
- جدول (۴-۱۵): ضریب همبستگی هوش معنوی و فرسودگی شغلی ۱۰۷
- جدول (۴-۱۶): تحلیل معادلات ساختاری ۱۰۷
- جدول (۴-۱۷): مقایسه میانگین هریک از مولفه های هوش معنوی ۱۰۸
- جدول (۴-۱۸): مقایسه میانگین مولفه های فرسودگی شغلی ۱۰۸
- جدول (۴-۱۹): ضرایب رگرسیون هر یک از مولفه های هوش معنوی در پیش بینی فرسودگی شغلی ۱۰۹
- جدول (۴-۲۰): ضریب همبستگی هوش معنوی و فرسودگی هیجانی ۱۰۹
- جدول (۴-۲۱): ضریب همبستگی هوش معنوی و مسخ شخصیت ۱۰۹
- جدول (۴-۲۲): ضریب همبستگی هوش معنوی و کاهش احساس کفایت شخصی ۱۱۰
- جدول (۴-۲۳): نتایج آزمون t مستقل مقایسه هوش معنوی معلمان بر اساس جنسیت ۱۱۰
- جدول (۴-۲۴): نتایج آزمون t مستقل مقایسه هوش معنوی معلمان بر اساس نوع مدرسه ۱۱۱
- جدول (۴-۲۵): مقادیر میانگین و انحراف معیار هوش معنوی بر اساس سن ۱۱۱
- جدول (۴-۲۶): نتایج آزمون F میانگین هوش معنوی بر اساس سن ۱۱۲
- جدول (۴-۲۷): مقادیر میانگین و انحراف معیار هوش معنوی بر اساس نوع استخدام ۱۱۲
- جدول (۴-۲۸): نتایج آزمون F میانگین هوش معنوی بر اساس نوع استخدام ۱۱۲
- جدول (۴-۲۹): مقادیر میانگین و انحراف معیار هوش معنوی بر اساس میزان سابقه ۱۱۳
- جدول (۴-۳۰): نتایج آزمون F میانگین هوش معنوی بر اساس میزان سابقه ۱۱۳
- جدول (۴-۳۱): آزمون تعقیبی هوش معنوی بر اساس سنوات ۱۱۴
- جدول (۴-۳۲): مقادیر میانگین و انحراف معیار هوش معنوی بر اساس مدرک تحصیلی ۱۱۴
- جدول (۴-۳۳): نتایج آزمون F میانگین هوش معنوی بر اساس نوع مدرک ۱۱۵

- جدول (۴-۳۴): نتایج آزمون t مستقل مقایسه فرسودگی شغلی معلمان بر اساس جنسیت..... ۱۱۵
- جدول (۴-۳۵): نتایج آزمون t مستقل مقایسه فرسودگی شغلی معلمان بر اساس نوع مدرسه..... ۱۱۶
- جدول (۴-۳۶): مقادیر میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی بر اساس مدرک میزان سابقه..... ۱۱۶
- جدول (۴-۳۷): نتایج آزمون F میانگین فرسودگی شغلی بر اساس میزان سابقه..... ۱۱۶
- جدول (۴-۳۸): مقادیر میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی بر اساس مدرک تحصیلی..... ۱۱۷
- جدول (۴-۳۹): نتایج آزمون F میانگین فرسودگی شغلی بر اساس نوع مدرک..... ۱۱۷
- جدول (۴-۴۰): مقادیر میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی بر اساس نوع استخدام..... ۱۱۸
- جدول (۴-۴۱): نتایج آزمون F میانگین فرسودگی شغلی بر اساس نوع استخدام..... ۱۱۸
- جدول (۴-۴۲): مقادیر میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی بر اساس سن..... ۱۱۹
- جدول (۴-۴۳): نتایج آزمون F میانگین فرسودگی شغلی بر اساس سن..... ۱۱۹

فهرست شکل ها

صفحه

عنوان

شکل (۱-۱): مدل مفهومی پژوهش ۶

شکل (۱-۲): هرم انواع هوش و روابط آنها..... ۴۷

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۹۴.....	نمودار (۱-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سن
۹۵.....	نمودار (۲-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس جنسیت
۹۶.....	نمودار (۳-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سنوات خدمت
۹۷.....	نمودار (۴-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس میزان تحصیلات
۹۸.....	نمودار (۵-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس وضعیت استخدام
۹۹.....	نمودار (۶-۴): توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس نوع مدرسه

فصل اول: کلیات تحقیق

- مقدمه

- بیان مساله

- اهمیت و ارزش موضوع پژوهش

- اهداف

- فرضیه ها

- تعاریف نظری و عملیاتی

یکی از مباحثی که اخیراً وارد حوزه برنامه درسی شده است و متخصصان به آن پرداخته اند توجه به معنویت^۱ در برنامه درسی و به دنبال آن توجه به معنویت در معلمان به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم در برنامه ریزی درسی است. از اصول برنامه درسی ملی که با توجه به سند تحول بنیادین با رویکرد فطرت گرایی توحیدی تصویب شده و در کشورمان در حال اجرا است؛ نقش محوری معلم برای مقدم کردن تزکیه بر تعلیم می باشد و معلم به عنوان یک الگو و اسوه اخلاقی، معنوی و علمی در نظر گرفته می شود (برنامه درسی ملی، ۱۳۹۱). معنویت به عنوان مجموعه ای از ظرفیت ها و توانایی هایی است که مردم را به حل مشکلات و رسیدن به اهداف در زندگی روزمره شان قادر می سازد (ایمونز^۲، ۲۰۰۰: ۳). یکی از جنبه های کاربردی مفهوم معنویت هوش معنوی^۳ است. در واقع هوش معنوی استفاده از توانایی ها و منابع معنوی است؛ به طوری که افراد بتوانند تصمیمات معناداری اتخاذ کنند، درباره موضوعات وجودی تعمق کنند و نیز برای حل مشکلات روزمره خود تلاش کنند (فتاحی و فرهنگی، ۱۳۸۷: ۱۷). هوش معنوی به فرد امکان می دهد تا با توکل و ایمان قلبی به خدا، از تمام ظرفیت های خود استفاده کرده و به اطرافیان خود با احترام برخورد کند. هوش معنوی باعث می شود افراد با مسائل و مشکلات زندگی شخصی و حرفه ای خود آگاهانه برخورد کنند. یکی از مشکلاتی که ممکن است معلمان، در حرفه حساس و پر مشغله خود دچار آن شوند، فرسودگی شغلی است.

فرسودگی شغلی آسیب های زیادی به معلمان وارد کرده و کارایی آنها را کاهش می دهد. فرسودگی شغلی باعث کاهش انگیزه معلم و بدبینی او نسبت به خود، همکاران و دانش آموزانش می گردد، شور و نشاط را از معلم سلب کرده و موجب خستگی روح و جسم او می شود؛ در نتیجه نمی تواند آن گونه که شایسته است به تعلیم و تربیت متریبان پرداخته و محیط مناسبی برای آموزش و پرورش فراهم کند و موجب عقیم ماندن اهداف برنامه های درسی می شود؛ بنابراین شناسایی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی ضروری می باشد. بر اساس تعاریف، به نظر می رسد هوش معنوی یکی از عواملی است که با فرسودگی شغلی در ارتباط بوده و می تواند توانایی مقابله با فرسودگی شغلی و کاهش عوارض آن در معلمان را ایجاد کند. در این فصل پس از بیان مساله، اهمیت و ارزش پژوهش حاضر بررسی و در ادامه اهداف کلی و جزئی، فرضیه های اصلی و فرعی، تعاریف عملیاتی و نظری آن ارائه شده است.

1 Spirituality

2 Emmons

3 Spiritual Intelligence

۲-۱- بیان مساله

زندگی امروزی بیش از هر زمان دیگری تجارب استرس زایی را ایجاد کرده است که بهداشت روان افراد را با خطر مواجه کرده و باعث بروز ناراحتی های روانی در انسان می گردند. زندگی در جهان صنعتی که در آن روابط انسانی تا حدی ضعیف و حمایت های اجتماعی کم رنگ شده، مناسبات صحیح انسانی به مخاطره افتاده و از طرفی افراد را مجبور ساخته که برای گذران زندگی به تلاش بی وقفه دست زده و در عین حال از بسیاری خواسته ها و نیازهای فطری و انسانی خود صرف نظر نمایند، شرایط آسیب زایی را برای سلامت روانی و بهزیستی افراد فراهم ساخته است (اکبری زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۶۸). یکی از قشرهای جامعه که باید به سلامت روانی آن اندیشید، معلمان مدارس هستند. معلم، در رشد و توسعه هر کشور و تعلیم و تربیت و پرورش آینده سازان آن نقش بسیار حساس و بنیادین دارد. به وجود آوردن شرایط آرمانی فرهنگی که زمینه تفکر و پژوهش در آن فراهم شود و فرآیند یاددهی و یادگیری به طور مطلوب صورت پذیرد، مستلزم آن است که معلمان از روحیه ای شاداب و قوی برخوردار باشند و حداقل مشکلات و سختی ها را در زندگی شغلی و اجتماعی داشته باشند (محمدی ب، ۱۳۸۵: ۶۳).

پترسون^۱ (۱۹۹۹) از ضعف معنویت در آموزش و پرورش می نویسد و معتقد است، در گذشته با توجه به سنت ها، آموزش و پرورشی که روح و معنویت را تکریم می کرد، محترم بود؛ اما امروزه فقدان روح و معنویت در زندگی کودکان، در کلاس های درس و در تمام جامعه دیده می شود. معلمان و دانش آموزان نیز فقدان روح و معنویت را احساس می کنند و نشانه این افت در زندگی روزانه ی آنان دیده می شود. دلیل این افت در قطع فزاینده رابطه بین معلمان و دانش آموزان، رابطه میان یادگیری و یادگیرنده و در درون دل های آنان دیده می شود. دغدغه مربیان این است که دانش آموزان روز به روز میل به کسب تجارب عمیق یادگیری را از دست داده به جای آن رفاه و آسایش ناشی از سکوت را ترجیح دهند. وقتی آموزگاران و دانش آموزان دچار این نگرانی باشند و نتوانند در زندگی خود معنا و هدف ببینند، روح و معنویت رو به افول گذاشته است.

برای ورود معنویت به آموزش و پرورش، به معلمانی با روح و معنوی نیاز است، از طرفی معلمان در برنامه درسی نقش مهمی دارند و بسته به میزان تمرکز برنامه ممکن است معلمان تنها نقش مجری برنامه را داشته و یا حتی خود، وظیفه برنامه ریزی را بر عهده داشته باشند. در هر صورت موفقیت و تحقق اهداف برنامه یا عدم موفقیت آن تا حد زیادی به عملکرد معلمان بستگی دارد؛ اما حرفه معلمی یکی از مشاغل حساس و پر استرس است. معلمان بر اثر کار شدید و مشکلاتی که در روابط بین فردی در مدرسه با مدیر و دیگر همکاران پیدا می کنند و همچنین انرژی اضافی که برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش آموزان صرف می کنند، دائماً درحالت تنش به سر می برند، مگر این که روش های عقلانی و موثر مقابله ای داشته و بتوانند فشارهای محیطی را تحت کنترل درآورند (غباری بناب و دیگران، ۱۳۸۴: ۱۱۰).

1 Peterson

از مسائلی که به دنبال این فشارها به وجود می آید فرسودگی شغلی^۱ است که یکی از مسائل رایج در محیط کار است. تعاریف متعددی از فرسودگی شغلی ارائه شده است که رایج ترین تعریف را ماسلاچ و جکسون^۲ ارائه کردند. طبق نظر ایشان فرسودگی شغلی نشانگانی روان شناختی از «فرسودگی هیجانی^۳»، «مسخ شخصیت^۴» و «کاهش احساس کفایت شخصی^۵» است (قربان شیروودی و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۲۷). از نظر ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۶) فرسودگی هیجانی به از دست رفتن انرژی های عاطفی شخص مربوط است که در اثر فرسودگی، انگیزش فرد پایین می آید. مسخ شخصیت یا شخصیت زدایی، تعامل با مردم به عنوان شیء است و احساس کفایت شخصی یا فقدان تحقق شخصی یعنی کاهش احساس موفقیت در کار می باشد. فرسودگی شغلی باعث کاهش احساس کفایت، رضایت شغلی و منزلت اجتماعی می گردد و سازگاری روانی، اجتماعی، عاطفی و کارایی افراد را کاهش می دهد (قربان شیروودی و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۳۱). از نظر فاربر^۶ (۱۹۸۳)، فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه ی رویارویی مستقیم و طولانی مدت با افراد و شرایطی که از لحاظ عاطفی بسیار طاقت فرساست، ایجاد می شود (به نقل از رضایی آدریانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۴).

فرسودگی شغلی هیجانات منفی چون بدبینی و خشم، احساس ناامیدی و یأس را به دنبال دارد و احساسات منفی منجر به پایدار ماندن علائم خستگی عاطفی در شخص می شود؛ از طرفی فرسودگی شغلی می تواند به صورت واگیر بین همکاران عمل نموده، با ایجاد اختلالات درون فردی و بین فردی منجر به اختلالات عملکردی و عمیق تر روانی و اجتماعی گردد (بیرامی و همکاران، ۱۴۲: ۱۳۹۰). گیویریان (۱۳۹۰) شش مقوله ی مهم را به عنوان عوامل اصلی استرس معلمان معرفی کرده است که عبارتند از:

- ۱- فشار زمان.
- ۲- وضع اقتصادی و اجتماعی پایین.
- ۳- بی نظمی و بدرفتاری دانش آموزان.
- ۴- شرایط نامساعد محیط کاری.
- ۵- انگیزه ی پایین در دانش آموزان.
- ۶- تعارض با همکاران.

به گفته مهدوی (۱۳۸۶) نتایج بررسی ها نشان می دهد، روش ها و راهبردهای نامناسب که افراد در پاسخ به محرک های تنش زای ناشی از شغل و زندگی اتخاذ می نمایند، نقش مهمی را در احتمال قربانی شدن آنان و گرفتار آمدن در دام فرسودگی ایفا می کند. میزان فرسودگی شغلی و عوارض ناشی از آن در معلمان نیز متفاوت است. بعضی از آن ها با پذیرش بیش تری در برابر فشارهای ناشی از کار برخورد کرده و همچنان کارایی و اثر بخشی خود را حفظ می کنند و به نظر می رسد یک نیروی درونی به آن ها توانایی و

1 Burnout

2 Maslach & Jackson

3 Emotional Exhaustion

4 Depersonalization

5 Loss of Personal Accomplishment

6 Farber

انگیزه می دهد. یکی از این نیروها هوش معنوی است. هوش معنوی می تواند به افراد در کاهش فشارها و استرس های ناشی از کار کمک کند. باقر پور و عبدالله زاده در این زمینه می نویسند:

«متاسفانه اغلب ما خود را موجوداتی فیزیکی و مادی می بینیم و بر این باوریم که زندگی تجربه ای مادی و فیزیکی است و آرامش خاطر ما وابسته به شرایط فیزیکی زندگی از جمله پول، دارایی و ... است که همه این ها بستگی به شغل ما دارد. بنابراین، نبود این ها برای ما احساس ناامنی ایجاد می کند. شغل، پول و دارایی چیزهایی هستند که ماندگار نیستند و ما کنترل اندکی بر آن ها داریم و یا اصلاً کنترلی نداریم. در این صورت این ناامنی، احساس ترس و استرس را ایجاد می کند، به گونه ای که عملکرد و روابط ما را در کار و محیط کار تحت تاثیر قرار می دهد. رشد هوش معنوی به معنای آگاهی عمیق تر از خود به عنوان موجودی غیر مادی است. در واقع، منبعی از استعدادهای غیرعینی است که پیش تر کشف نشده است. هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می یابد و مورد استفاده قرار می گیرد، در او احساس امنیت بوجود می آید و بدین ترتیب عملکرد او در محیط کار بهبود می یابد.» (باقرپور و عبدالله زاده، ۱۳۹۱: ۸۹).

هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فزاینده و وارد حیطه شهودی و متعالی در دیدگاه فرد به زندگی می گردد و همین مساله پاسخ به سؤالاتی همچون «من کیستم؟»، «چرا این جا هستم؟» و «چه چیزی مهم است؟» را برای انسان روشن می سازند تا فرد در نهایت بتواند با کشف منابع پنهان عشق و لذت که به گونه ای نهفته در زندگی آشفته و پراسترس روزمره می باشد، به خود و دیگران کمک کند (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۶). هوش معنوی عبارت است از ظرفیت انسان برای پرسیدن سؤال هایی غایی درباره معنای زندگی و به طور هم زمان تجربه ارتباط یکپارچه بین هر کدام از ما و جهانی که در آن زندگی می کنیم (ولمن^۱، ۲۰۰۱: ۸۳). هوش معنوی، آگاهی از ارزش ها، اعتبار و اصول اخلاقی فرد است (کینگ^۲، ۲۰۰۸: ۳۴). هوش معنوی شامل مجموعه ای از توانایی هایی است که از منابع معنوی نشات می گیرد و ساختارهای معنویت، هوش را وارد ساختار جدیدی می کند. هوش معنوی مستلزم توانایی هایی است که موارد معنوی را برای پیش بینی عملکرد، تطابق و ایجاد محصولات و دستاوردهای ارزشمند به کار می گیرد (افروز و همکاران، ۱۳۸۸: ۳). کاربرد هوش معنوی در زندگی فرد می تواند ارتباط شخص با خود، دیگران و خدا و به خصوص پرورش خودآگاهی فرد را تسهیل کند. با تکیه بر اعتقادات فرد، هوش معنوی قادر به ارتقاء آگاهی و احساس ارتباط با خدا و حضور خدا می شود (نازل^۳، ۲۰۰۴: ۵).

به طور کلی می توان پیدایش سازه هوش معنوی را به عنوان کاربرد ظرفیت ها و منابع معنوی در زمینه ها و موقعیت های عملی در نظر گرفت. افراد زمانی هوش معنوی را به کار می برند که بخواهند از ظرفیت ها و منابع معنوی برای تصمیم گیری های مهم و اندیشه در موضوعات وجودی یا تلاش در جهت حل مسائل روزانه استفاده کنند (ایمونز^۴، ۲۰۰۰). هوش معنوی زیر بنای موضوعاتی است که به آن ها ایمان داریم. هوش معنوی هم چنین اساس اعتقادات، ارزش ها و اعمال و ساختار زندگی ما است. هوش

1 Wolman
2 King
3 Nasel
4 Emmons