

وَاللَّهُ أَعْلَمُ  
بِذَاتِ السُّرُورِ

**دانشگاه آزاد اسلامی**  
**واحد مرودشت**  
**دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه مشاوره**

**پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مشاوره مدرسه**

**عنوان:**

**رابطه بین هوش معنوی با خودکاری و استرس شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کوار**

**استاد راهنما یا استادان راهنما:**

**دکتر سهیلا جاهدی**

**استاد داور یا استادان داور:**

**دکتر لادن معین**

**دکتر صفری استوار**

**نگارش:**

**حافظ کریمی**

**تابستان ۱۳۹۳**



معاونت پژوهش و فن آوری  
به نام خدا  
مشور اخلاق پژوهش

بایاری از خداوند سبحان و اعتماد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظریه  
اهمیت جایگاه دانشگاه در اعلامی فرهنگ و تمدن بشری، مادنشجویان و اعضاء هیئت علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول  
زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیر علمی

می آلائند.

معاونت پژوهش و فن آوری  
به نام خدا  
تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب حافظ کریمی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مشاوره مدرسه که در تاریخ ۹۳/۰۵/۱۵ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه بین هوش معنوی با خودکارآمدی و استرس شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کوار " با کسب نمره ۱۷/۹۸ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- ۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: حافظ کریمی

تاریخ و امضاء



**صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)**

نام و نام خانوادگی دانشجو: حافظ کریمی در تاریخ رشته: مشاوره

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه بین هوش معنوی با خود کار آمدی و استرس شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کوار

با درجه ونمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱ - خانم دکتر سهیلا جاهدی استاد راهنما

۲ - خانم دکتر لادن معین استاد داور

۳ - خانم دکتر صغری استوار استاد داور

مدیر/معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است.

مهر و امضاء

## تقدیم به خانواده ی مهربانم

## سپاسگزاری

معشوق مطلق را حمد و سپاس سزااست که تمام موجودات عالم مقید اویند همه راه او می پویند و وصل او را می جویند و حمد او می گویند.

حمد و سپاس خدای متعال را که د می دیگر مرا فرصت داد تا بتوانم از محضر اساتید محترم کسب فیض نموده و بخشی دیگر از تحصیلات را به پایان برسانم. وظیفه خود می دانم از تمامی عزیزانی که به نوعی در اجرای این پژوهش مرا یاری نموده اند، تشکر و قدردانی نمایم. چرا که اگر راهنمایی های ایشان نبود انجام این کار میسر نمی شد.

از اساتید فرهیخته و بزرگوارم سرکار خانم دکتر سهیلا جاهدی (استاد راهنما) - سرکار خانم دکتر لادن معین (استاد داور) و سرکار خانم صفری استوار (استاد داور) که در تمام مراحل این پژوهش با بذل محبت و صبر و حوصله و راهنمایی های علمی و بی دریغشان صمیمانه و دلسوزانه مرا یاری نموده اند، تشکر و قدر دانی نموده و برای ایشان از خداوند متعال آرزوی موفقیت و شادکامی در تمامی مراحل زندگیشان دارم.

در پایان از خانواده عزیزم که همیشه مرا در تمام مراحل تحصیلی پشتیبان و حامی بوده اند صمیمانه تشکر و قدردانی می کنم. به امید آن که بتوانم روزی حمایت های دلسوزانه آنها را پاسخگو باشم.

## فهرست مطالب

شماره صفحه	عنوان
۱.....	چکیده:.....
<b>فصل اول: کلیات تحقیق</b>	
۲.....	مقدمه:.....
۵.....	بیان مسأله:.....
۷.....	ضرورت و اهمیت پژوهش.....
۱۰.....	اهداف پژوهش.....
۱۰.....	اهداف کلی.....
۱۰.....	اهداف فرعی.....
۱۱.....	فرضیه های پژوهش.....
۱۱.....	تعاریف نظری و عملیاتی پژوهش.....
<b>فصل دوم: مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق</b>	
۱۳.....	مقدمه :.....
۱۳.....	مبانی نظری.....
۱۳.....	تاریخچه هوش.....
۱۴.....	تعاریف هوش.....
۱۵.....	انواع هوش.....
۱۵.....	انواع هوش از دیدگاه اسپیرمن.....
۱۵.....	انواع هوش از دیدگاه تر توفن.....
۱۶.....	انواع هوش از دیدگاه گاردنر.....
۱۶.....	انواع هوش از دیدگاه استرنبرگ.....
۲۰.....	هوش معنوی.....
۲۱.....	مبانی هوش معنوی.....
۲۳.....	تعریف معنویت.....
۲۳.....	تعریف دین.....
۲۹.....	مولفه های هوش معنوی.....
۳۲.....	مبانی نظری خودکارآمدی.....
۳۲.....	مفهوم خود کارآمدی.....
۳۳.....	خودکارآمدی.....
۳۵.....	ابعاد خودکارآمدی.....
۳۶.....	منابع خودکارآمدی.....
۳۸.....	تأثیرات احساس خود کارآمدی بر رفتار.....
۴۰.....	اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روانشناختی.....



## فهرست مطالب

### شماره صفحه

### عنوان

۴۵	تاثیر خود کارآمدی بر رفتار.....
۴۵	راهبرد های ایجاد تغییر باورهای خود کارآمدی کارکنان.....
۴۶	تجربه های موفق.....
۴۸	تجربه های جانشینی.....
۵۰	ترغیب کلامی یا اجتماعی.....
۵۱	حالات عاطفی و فیزیولوژیکی.....
۵۲	مبانی نظری استرس شغلی.....
۵۲	استرس شغلی.....
۵۳	دیدگاه نظری استرس شغلی : .....
۵۵	مدل های مربوط به استرس : .....
۵۶	تعاریف مربوط به استرس شغلی : .....
۵۷	نشانه ها و علائم مربوط به استرس شغلی : .....
۵۸	ابعاد استرس شغلی : .....
۵۹	منابع استرس شغلی : .....
۶۱	نقش طبقه ی حرفه ای در میزان استرس شغلی : .....
۶۲	نقش جنسیت در میزان استرس شغلی : .....
۶۴	نتایج استرس شغلی از دیدگاه گیلسپی و همکاران : .....
۶۶	تعدیل کننده های استرس شغلی : .....
۶۸	استراتژی ها و تدابیر غیر موثر مقابله با استرس شغلی : .....
۶۹	تحقیقات پیشین (داخل کشور) : .....
۷۳	تحقیقات پیشین (خارج کشور) : .....
	<b>فصل سوم: روش اجرای تحقیق</b>

۷۷	<b>مقدمه:</b> .....
۷۷	روش پژوهش .....
۸۱	ابزار گردآوری اطلاعات :.....
۸۱	پرسش نامه خود کارآمدی.....
۸۱	روایی و پایایی پرسش نامه خود کارآمدی .....
۸۲	هوش معنوی .....
۸۲	روایی و پایایی پرسشنامه هوش معنوی .....
۸۳	پرسش نامه استرس شغلی .....
۸۳	روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی .....

## فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

۸۴.....	روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها.....
۸۴.....	ملاحظات اخلاقی.....
	<b>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها</b>
۸۵.....	داده های توصیفی:.....
۸۶.....	داده های استنباطی.....
۸۶.....	فرضیه کلی.....
۸۷.....	فرضیه فرعی اول.....
۸۸.....	فرضیه فرعی دوم.....
۸۹.....	سئوالهای پژوهش.....
۸۹.....	سئوال اول.....
۸۹.....	سئوال دوم.....
	<b>فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات</b>
۹۱.....	خلاصه پژوهش.....
۹۱.....	بحث و نتیجه گیری.....
۹۱.....	فرضیه کلی.....
۹۶.....	فرضیه جزئی.....
۹۶.....	فرضیه فرعی اول.....
۹۷.....	فرضیه فرعی دوم.....
۹۹.....	سئوال پژوهش.....
۹۹.....	سئوال اول.....
۱۰۱.....	سئوال دوم.....
۱۰۳.....	محدودیت های پژوهش.....
۱۰۳.....	پیشنهاد های تحقیق.....
۱۰۳.....	پیشنهاد های کاربردی.....
۱۰۴.....	پیشنهاد های پژوهش.....
۱۰۵.....	منابع فارسی.....
۱۱۰.....	منابع لاتین.....
۱۱۱.....	پیوست ها.....
۱۱۳.....	چکیده انگلیسی.....

## فهرست جداول

### شماره صفحه

### عنوان

- جدول ۱-۳- توزیع حجم نمونه آماری بر اساس جنسیت ..... ۷۸
- جدول ۲-۳- توزیع حجم نمونه آماری بر اساس مدرک تحصیلی ..... ۷۹
- جدول ۳-۳- توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سابقه کار ..... ۸۰
- جدول ۱-۴- بررسی میانگین و انحراف استاندارد هوش معنوی و ابعاد آن ..... ۸۵
- جدول ۲-۴- بررسی میانگین و انحراف استاندارد استرس شغلی ..... ۸۶
- جدول ۳-۴- بررسی میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی..... ۸۶
- جدول ۴-۴- ضریب همبستگی بین هوش معنوی با خود کارآمدی و استرس شغلی..... ۸۶
- جدول ۵-۴- ضریب همبستگی بین ابعاد هوش معنوی و استرس شغلی..... ۸۷
- جدول ۶-۴- ضریب همبستگی بین ابعاد هوش معنوی و خودکارآمدی..... ۸۸
- جدول ۷-۴- جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین استرس شغلی با هوش معنوی به همزمان ..... ۸۹

## فهرست نمودارها

شماره صفحه

عنوان

- نمودار ۱-۳- توزیع حجم نمونه آماری بر اساس جنسیت..... ۷۸
- نمودار ۲-۳- توزیع حجم نمونه آماری بر اساس مدرک تحصیلی دبیران..... ۷۹
- نمودار ۳-۳- توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سابقه کار..... ۸۰

## فهرست اشکال

شماره صفحه

عنوان

شکل ۱-۲- منابع و تاثیرات عقاید کارایی ..... ۴

## چکیده :

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه بین هوش معنوی با خود کلو آمدی و استرس شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کوار بوده که با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی به اجرا درآمده است. تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان کوار که در سال ۱۳۹۲ مشغول به انجام وظیفه بودند، جامعه آماری این پژوهش محسوب شده که تعداد آن ها ۱۱۲۱ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۵۸ نفر انتخاب شد و ابزار اندازه گیری در این پژوهش شامل سه پرسشنامه خودکارآمدی، هوش معنوی و استرس شغلی بوده است. جهت تجزیه و تحلیل از روشهای آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شده است که نتایج نشان داد: بین هوش معنوی با خود کار آمدی و استرس شغلی معلمان رابطه وجود دارد. بین ابعاد هوش معنوی و استرس شغلی رابطه وجود دارد. بین ابعاد هوش معنوی و خودکارآمدی رابطه وجود دارد. استرس شغلی قادر به پیش بینی هوش معنوی می باشد خودکارآمدی قادر به پیش بینی هوش معنوی می باشد.

کلید واژه ها : خود کارآمدی ، هوش معنوی ، استرس شغلی

## مقدمه :

معنویت در سازمان، امر نوپایی است که می تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی، کارکنان تقریباً به هزاران ساعت کاری، می توانند کاری لذت بخش تر، متوازن تر و معنادارتر داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ شده و به خانواده می پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یکپارچگی و تلفیق، سازمان ها با افرادی اخلاقی تر و مولدتر، ممکن است به سودآوری بیشتری نیز دست یابند. در مجموع، اهمیت و ضرورت معنویت و معنویت در محیط کار، آن چنان است که می تواند برای سازمان ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش ، در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه های شناختی ، اخلاقی ، هیجانی ، بین فردی و ... شامل می شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می نماید . این هوش به فرد دیدی کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویداد ها می دهد و او را قادر می سازد به چهارچوب بندی و تفسیر مجدد

تجارب خود پرداخته ، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد(نادری،۱۳۸۹). از انجایی که هوش معنوی

یکی از نیازهای درونی انسان بوده و برخی از صاحب‌نظران، آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد شناختی - اخلاقی و تلاش همواره آدمی برای معنا بخشیدن به زندگی و پاسخ به چراهای زندگی می‌دانند و هوش معنوی، به عنوان زیر بنای باورهای نقش اساسی را در زمینه‌های گوناگون به ویژه ارتقا و تامین سلامت روانی، خود کارآمدی، شادکامی، رضایت، استرس، انگیزش بالا محسوب می‌گردد پس توجه به هوش معنوی به عنوان یکی از عواملی که می‌تواند بر خود کارآمدی و استرس کارکنان تاثیر بگذارد از اهمیت بالایی برخوردار است (نادری، ۱۳۸۹). هوش معنوی را به این صورت تعریف می‌کنند: هوشی که از طریق آن مسائل مربوط به معنا و ارزش‌ها را حل می‌کنیم، هوشی که فعالیت‌ها و زندگی ما را در زمینه‌ای وسیع‌تر، غنی‌تر، و معنادار قرار می‌دهد. هوشی که به ما کمک می‌کند بفهمیم کدام اقدامات یا کدام مسیر معنادارتر از دیگری است همانطور که در بالا اشاره شده هوش معنوی بر خود کارآمدی افراد تاثیر می‌گذارد. یکی از ابعاد «خود» در نظریه شناختی اجتماعی بندورا خودکارآمدی است که به توانایی درک شده فرد در انطباق با موقعیتی خاص گفته می‌شود. همچنین مفهوم خودکارآمدی به قضاوت افراد درباره توانایی آنها در انجام یک کاری انطباق با یک موقعیت خاص است (پروین، ۱۳۸۱). کارآمدی شخصی تصویری به باورهای شخص در ارتباط با توانایی‌اش در امور دلالت می‌کند و از منابع مختلف از جمله توفیق‌ها و شکست‌های خود فرد، مشاهده موفقیت‌های شکست دیگران که شیء او هستند و ترغیب کلامی سرچشمه می‌گردد همچنین بندورا خودکارآمدی را ادراک فرد از درجه کنترلی که بر زندگی دارد، تعریف می‌کند. افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند معتقدند که می‌توانند به طور مؤثر با رویدادها و شرایطی که پیش رو دارند در تکلیف استقامت نموده و اغلب در سطح بالایی عمل می‌کنند (بندورا، ۱۹۹۷). از طرفی هوش معنوی می‌تواند بر استرس شغلی افراد هم تاثیر بگذارد. مقابله بخشی از تعامل شخص و محیط است و موقعی رخ می‌دهد که فرد یک موقعیت را استرس‌زا ارزیابی می‌کند.



کند. استرس زیاد می تواند پیامد های ناگواری داشته باشد اما مقدار کم آن می تواند مفید واقع شود و موجب رشد وانگیزه گردد او تاکید می کند که همه استرس ها بد نیستند و نمی توان از آن اجتناب کرد میزان مشخصی از استرس مفید است و شرط لازم زندگی است . استرس یک مزمن است که در نتیجه شرایط سخت کاری به وجود آمده است و بر روی عملکرد فردی و سلامت جسمی و ذهنی فرد تاثیر می گذارد و حتی می تواند ناتوانایی هایی را در فرد ایجاد کند (میر باقری، ۱۳۷۹). استرس شغلی را می توان به عنوان عکس العمل های جسمی و احساسی زیان باری تعریف کرد که در زمان عدم تطابق نیازهای شغل با توانایی ها، منابع یا نیازهای افراد پدید می آیند (همان منبع). استرس شغلی می تواند به کاهش سلامت و حتی ضایعات جسمی منجر شود، عملکرد فرد را در قلمرو اجتماعی، روانشناختی، جسمانی و خانوادگی دچار اختلال کند، نا رضایتی حرفه ای ، کاهش تردید، افزایش خطا ها و تصادف، تنزل سطح قضاوت و کندی زمان واکنش را در پی داشته باشد، تغییرات روانشناختی، افزایش تحریک پذیری، اضطراب، تنش، حالت عصبی و ناتوانی در کنترل را به وجود آورد، روابط اجتماعی و خانوادگی را مختل نموده و در ایفای نقش بزرگسالی اختلال به وجود آورد ( دادسلک، ۱۳۷۷ به نقل از روزگار، ۱۳۸۵). از انجایی که هوش معنوی یکی از نیاز های درونی انسان بوده و برخی از صاحب نظران ، آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه های رشد شناختی - اخلاقی و تلاش همواره آدمی برای معنا بخشیدن به زندگی و پاسخ به چرا های زندگی می دانند و هوش معنوی ، به عنوان زیر بنای باور های نقش اساسی را در زمینه های گوناگون به ویژه ارتقا و تامین سلامت روانی ، شادکامی ، رضایت ، و کاهش استرس شغلی محسوب می گردد لذا محقق در این راستا در پی پاسخ به این سؤال است که آیا هوش معنوی بر خود کارآمدی و استرس تاثیر دارد؟

## بیان مساله :

معنویت می تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی هایشان کمک کند. دانسته هایشان را از مرزهای عادی دانش بشری فراتر ببرد و بینش و خلاقیت آنها را افزایش دهد معنویت می تواند قدرت خلاق ذهن بشری را با خداوند مرتبط کند معنویت آگاهی های انسان را پرورش می دهد و آگاهی های پرورده شده بینش او را تقویت می کند و بینش تقویت شده نیز به نوبه خود منجر به افزایش خلاقیت می شود. هیچ ابزاری نمی تواند به اندازه دین در گسترش معنویت موثر باشد. از جانب دیگر به نظر می رسد موثرترین طریق خروج از معضلات کنونی محیط های صنعتی و اداری کشورمان، تقویت قوه خلاقیت و نوآوری کارکنان در جهت شکوفایی بیش از پیش این محیط ها باشد و با توجه به وابستگی شدید معنویت و خلاقیت، تمسک به حبل معنویت و به طریق اولی مذهب می تواند نجات بخش باشد(مقیمی ، ۱۳۸۶). یکی از متغیرهای مورد بحث در این تحقیق استرس شغلی می باشد. اگرچه واژه استرس بیشتر در قرون اخیر مورد استفاده قرار گرفته است با وجود این، ماهیت استرس همواره در زندگی بشر وجود داشته است . به بیان دیگر، استرس هم پا با بشر وجود داشته و او در اعصار مختلف به شکلها و روشهای متفاوت با آن روبه رو بوده است. از نظر تاریخی، در نظریات فلاسفه قدیم خاصه افلاطون و ارسطو همچنین پیروان ایشان و فلاسفه اشراق و مشاء که در مورد ارتباط و نحوه تأثیرگذاری تن و روان مداخله کرده اند، ریشه‌هایی از آگاهی به مفهوم استرس به چشم می خورد. همچنین، در بین دانشمندان ایرانی و اسلامی به ویژه شیخ الرئیس ابو علی سینا، آشنایی با ماهیت و اثر استرس وجود داشته است. علاوه بر این در پزشکی قدیم ایران تأثیر عوامل محیطی بر بیماریها تحت عنوان (اعراض نفسانی) مورد عنایت بوده است(قریب، ۱۳۷۱). اگرچه استرس شغلی در مواردی نسبت به مفهوم عمومی استرس متفاوت است، با این وجود جدای از آن قابل بررسی نیست . به همین دلیل استرس شغلی می تواند در

ارتباط با هریک از نظریات در مورد استرس، مورد بررسی قرار گیرد (رز و آلتمایر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴ به نقل از رابینز<sup>۲</sup> ۱۹۹۱). بنابراین استرس بخش جدایی ناپذیر زندگی امروز است انسان معاصر در هر موقعتی که باشد استرس را تجربه می کند و آثار زیان بار آن را متحمل می شود استرس جنبه های مختلف زندگی فرد را از جمله جنبه های شناختی، عاطفی و حتی جسمی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد بلکه عوارض آن دامنگیر سازمان و محیط حرفه ای می شود به طوری که باعث غیبت های مکرر و نهایتاً فرسودگی شغلی می شود از سوی دیگر پیشرفت فناوری و تکنولوژی در قرن حاضر و زندگی ماشینی ناشی از آن، انسان را از اصل خویش دور نموده است. در نتیجه انسان به نیازهای معنوی و عاطفی خود کمتر توجه می کند و بیشتر در معرض استرس قرار می گیرد. استرس نیز یکی از عوامل کاهش میزان بهره وری در محیط های حرفه ای و خانوادگی است (باعزت<sup>۱۳۹۱</sup>). خودکارآمدی یعنی داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت های مختلف شغلی. خودکارآمدی انسان را قادر می سازد تا با استفاده از مهارتها در برخورد با موانع کارهای فوق العاده ای انجام دهند. خودکارآمدی عامل مهم برای انجام موفقیت آمیز عملکرد و مهارتهای اساسی لازم برای انجام آن است. خودکارآمدی بدین معنی است که فرد به این باور رسیده است که می تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد وظایفش را به نحو احسن انجام دهد. خودکارآمدی نقش تعیین کننده ای بر خود انگیزش افراد دارد خودکارآمدی به عنوان یک عامل تعیین کننده مهم انتخاب اهداف پرچالش و فعالیت های دشوار فردی عمل می کند. یک فرد معمولاً اهدافی را انتخاب می کند که در کسب موفقیت آمیز باشد. افراد خود کارآمد براساس اهداف انتخابی، خود را موظف به تعیین معیارهای عملکرد کرده و پس از آن به مشاهده و قضاوت درباره نتایج عملکرد خود می پردازند و در صورت مشاهده ناهمخوانی بین سطوح واقعی و مطلوب عملکرد آنان احساس

---

<sup>۱</sup> . Roze & Altaimer

<sup>۲</sup> . Robbins

نارضایتی کرده و این محرکی برای تعیین و اصلاح عمل در آنهاست . افراد از طریق انتخابها بر جریان زندگی شخصی و شغلی خود اثر می گذارند. آنان از موقعیتهای، فعالیتها و به طور کلی انتخابهایی که باور دارند بیش از توان آنهاست، اجتناب می کنند و آن دسته از فعالیت های را انتخاب می کنند که باور دارند می توانند از عهده آنان برآیند. افراد دارای احساس خودکارآمدی بالا، موقعیت ها و اهداف را انتخاب می کنند که ممکن است، ولی خارج از توان آنان نیست. باورهای خودکارآمدی در انتخاب رشته، حرفه، کلاس های پیشرفته تأثیر دارد و نقش مهمی در آینده شغلی و شخصی دارد.

### اهمیت و ضرورت :

هوش معنوی افراد را خلاق می کند . چون به افراد کمک می کند قواعد را جایگزین کنند و با مرزها بازی کنند . به ما توانایی تمیز و انتخاب می دهد . ما را سرشار از شفقت و ادراک می کند و به ما کمک می کند محدودیت ها را ببینیم . با این تفاسیر می توان بیان کرد که هر چه افراد از هوش معنوی بالایی برخوردار باشند بهتر می توانند خود کارآمد و توانا باشند افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند راحت تر می توانند با استرس ها برخورد کنند در زمینه آثار و عواقب استرس اعتقاد بر این اصل استوار است که فشارهای وارد بر انسان در قالب فشارهای روانی می تواند آثار مثبتی در کنار آثار منفی باقی بگذارد، چنانچه شخص بتواند خودش را با اوضاع و شرایط جدید وفق دهد استرس به عنوان عنصری مفید او را قادر به انجام تلاشی مضاعف می نماید . اما در مقابل، چنانچه شخص نتواند خود را با اوضاع و شرایط جدید وفق دهد (دیندارلو، ۱۳۹۱).

این افراد بیش از سایرین در بحران های روحی و مشکلات معنایی برای یاد گرفتن می یابند و از طریق این مشکلات رشد می کنند . افراد با هوش معنوی بالا دارای رفتار های پسندیده ای همچون بخشش ، سخاوت ،