فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ششم/ شماره چهارم/ زمستان ۹۳/ صفحات ۷۴-٦٦

رابطه هوش معنوی با مولفه‌های فرسودگی شغلی در معلمان زن

حسن زارعی محمودآبادی[1*]، نعیمه سدرپوشان[2]

۱. عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه یزد
۲. کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۸/۱٤ تاریخ پذیرش:۱۰ /۱۳۹۳/۰۹

چکیده

مقدمه: هوش معنوی، توانایی به کارگیری و بروز ارزش‌های معنوی است به گونه‌ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روانی فرد می‌شود. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی با مولفه‌های فرسودگی شغلی در معلمان زن شهر یزد بود.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بود، جامعه پژوهش شامل تمام معلمین زن شهر یزد بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۱۳۳ نفر انتخاب شدند سپس پرسشنامه هوش معنوی و پرسشنامه فرسودگی شغلی بر روی آنها اجرا گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فراوانی و شدت خستگی عاطفی و فراوانی و شدت مسخ شخصیت با هوش معنوی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد($P<۰/۰۱$) و بین فراوانی و شدت عملکرد شخصی با هوش معنوی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد($P<۰/۰۱$)، ولی بین فراوانی و شدت درگیری با هوش معنوی معلمان رابطه‌ای یافت نشد($P>۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: با آموزش مولفه‌های هوش معنوی می‌توان از برخی از ابعاد فرسودگی شغلی در معلمان پیشگیری کرد.

کلید واژه‌ها: هوش معنوی، فرسودگی شغلی، معلمان

* نویسنده مسئول: آدرس پستی:. گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه یزد، یزد، تلفن:۳۱۲۳۳۵۷۰
پست الکترونیکی: .zareei_h@yahoo.com

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

مقدمه

به دنبال مطرح شدن مفاهیم روانشناسی هوش‌شناختی و پس از آن هوش هیجانی (Emotional intelligence) در محیط‌های کاری، بررسی‌های متعدد نشـان داد که افراد با چیزی بیشتر از جسـم، فکر و احسـاسات، وارد دنیـای کاری می‌شوند، آنـها استعـداد شخصـی و روحـی منحصر به فرد خود را به همراه می‌آورند(۱).

به نظر می‌رسد سازمان‌های آموزشی و مدارس برای حفظ حیات و کارکرد خود نیازمند کارکنان و معلمانی باهوش عمیق‌تر و جدیدتر می‌باشند تا بوسیله آن بتوانند به نحو اثربخش‌تری به وظایف خود عمل کنند(۲). ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به فرآیند یا نیرویی برتر، درستکاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، نوع‌دوستی در محیط کاری و افزایش پژوهش‌های نوین با چنین مفاهیم، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند(۳).

Hansen اشاره می‌کند که نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است(۱). سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به طور کامل به ابعاد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان توجه کنند. معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کاری و همچنین با بالارفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است(٤).

هوش معنوی، سازه‌های معنویت و هوش را در یک سازه جدید ترکیب می‌کند. Emmons بیان می‌کند که هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است به گونه‌ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد(۵). Zohar و Marshall هوش معنوی را هوشی می‌دانند که به وسیله آن مشکلات معنایی و ارزشی را حل می‌کنیم. هوشی که بر طبق آن فعالیت‌ها و زندگی‌مان را در فضایی غنی‌تر، وسیع‌تر و بامعناتر قرار می‌دهیم(٦). Amram هوش معنوی را توانایی به کارگیری و بروز ارزش‌های معنوی می‌داند به گونه‌ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می‌شود. در اسلام به طور ضـمنـی، هوش معنوی مورد توجـه فراوانـی قرار گرفتـه است(۷).

King هوش معنوی را دارای چهار مولفه می‌داند(۸)، که شامل:

۱- تفکر انتقادی وجودی؛ به توانایی اندیشیدن به طور انتقادی به حقیقت وجود هستی، عالم وجود، زمان، مرگ و دیگر موضوعات ماوراء طبیعی یا وجودی اشاره دارد.

۲- معناسازی شخصی؛ توانایی ساخت مقصود شخصی و هدف موجود در همه تجارب ذهنی و جسمانی شامل قابلیت ایجاد و مسلط شدن به هدف زندگی است.

۳- آگاهی متعالی؛ توانایی شناخت ابعاد برتر و متعالی خود، دیگران و جهان مادی در زمان بیداری و هوشیاری می‌باشد.

٤- گسترش خود آگاهی؛ توانایی ورود به سطوح و حالات معنوی و فراهوشیاری و همچنین خروج از آن با اراده فرد می‌باشد.

هوش معنوی موضوع جدیدی است که مطالب نظری و یافته‌های پژوهشی و تجربی در مورد آن اندک است. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که میان هوش معنوی و هدف زندگی، رضایت از زندگی و سلامت همبستگی بالایی وجود دارد. به طور کلی هوش معنوی بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی می‌باشد که برخورداری از آنها در زندگی شخصی و زندگی شغلی روزمره می‌تواند موجب افزایش سازگاری، انطباق‌پذیری، توانایی حل مساله، مقابله با فشارها، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامت، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی شود. از این رو هوش معنوی می‌تواند میزان فرسودگی شغلی را که یکی از عمده‌ترین مسائل حرفه‌ای است، و به شکل واکنشی در

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

برابر فشارهای کاری در بین کارکنان خدمات انسانی به ویژه معلمان دیده می‌شود را تحت‌الشعاع قرار دهد(۵).

بر اساس نظریه فرسودگی شغلی Maslach و Jackson و همکاران(۹)، فرسودگی شغلی، نشانگانی است که از سه مولفه: خستگی عاطفی (Emotional exhaustion)، مسخ شخصیت (Depersonalization) و عملکرد شخصی کاهش یافته (Decreased personal accomplishment) تشکیل شده است.

خستگی عاطفی، احساس خستگی و تحلیل منابع هیجانی فرد در اثر کار با افراد را نشان می‌دهد. این بعد از فرسودگی شغلی نشان‌دهنده تاثیر بنیادی مولفه استرس فردی در فرسودگی شغلی است(۱۰). مسخ شخصیت، به واکنش‌های منفی، عیب‌جویانه یا بسیار غیرشخصی به سایر افراد در محیط کار اشاره دارد و نشان‌دهنده بعد بین فردی بودن فرسودگی شغلی است.

موفقیت فردی کاهش‌یافته، احساس کاهش در شایستگی و بهره‌وری فردی و پایین‌بودن باورهای کارآمدی فردی را نشان می‌دهد، این مولفه بیانگر بعد خود ارزیابی فرسودگی شغلی است(۱۱). همچنین شش عامل سازمانی؛ حجم زیاد کار، کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض و تضاد ارزش‌های فرد و سازمان را نیز در ایجاد فرسودگی موثر است(۱۰).

مروری بر پژوهش‌های انجام شده در مورد فرسودگی شغلی مدرسین نشان می‌دهد که تعداد زیادی از آنها که در سراسر دنیا فعالیت‌های تدریس و هدایت پژوهش‌هایی را بر عهده دارند بدون انرژی، اشتیاق، جدیت یا هدفمندی خاصی کار خود را انجام می‌دهند(۱۱). در داخل کشور بیشتر پژوهش‌ها در زمینه فرسودگی شغلی روی معلمان شاغل در آموزش و پرورش انجام شده است(۱۲) و در اکثر معلمان درجاتی از فرسوگی خفیف تا شدید گزارش شده است(٤). پژوهش دیگری نشان داد میزان فرسودگی شغلی در معلم‌هایی که هوش هیجانی و معنوی بالاتری دارند در برخی ابعاد مانند مسخ شخصیت و خستگی روانی کمتر است(۱۲). Corey و Corey علل فرسودگی را انجام کار یکنواخت و بدون تغییر، فقدان احساس معنی در کار تحت فشار شدید و ثابت کار کردن، فقدان اعتماد، انتظار غیر واقع بینانه از وقت و انرژی خود می‌دانند (۱۳).

Maslach و Lauteir نیز گرانباری کاری، عدم کنترل، ناکافی بودن پاداش‌ها، بی‌عدالتی، جدایی از جامعه و تعارض ارزش‌ها را اجزاء عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی ذکر کرده‌اند(١٤). Huebner در پژوهش خود با عنوان فرسودگی شغلی مشاوران مدرسه به این نتیجه رسید که علائم فرسودگی شغلی در این گروه خصوصاً خستگی عاطفی و کاهش عملکرد شخصی رایج است.

فرسودگی شغلی در معلمان به دلیل اینکه سلامت روانی آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد و باعث عدم رضایت از شغل، غیبت از شغل و تغییر آنها می‌گردد و نیز سطح کیفی آموزش و پرورش را کاهش داده و هزینه‌های بالایی را بر نظام آموزش و پرورش تحمیل می‌کند و موجب هدر رفتن سرمایه انسانی و کاهش بهره‌وری می‌گردد ضرورت بررسی ابعاد تاثیرگذار بر این مساله و شناسایی و به کاربردن مداخله‌های موثر را لازم می‌نماید. از طرفی با شناسایی فرسودگی شغلی معلمان می‌توان در جهت کاهش آن با استفاده از مولفه‌های هوش معنوی تلاش کرد.

پژوهش‌ها حاکی از آن است که هوش معنوی سبب تغییر نگرش به کار در معلمین شده و از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند(١٤). بر مبنای آنچه در مقدمه بیان شد هدف این پژوهش شناسایی رابطه بین هوش معنوی و ابعاد فرسودگی شغلی (فراوانی و شدت) می‌باشد. همچنین این پژوهش به طور اخص به دنبال بررسی فرضیه‌های زیر است:

۱. بین هوش معنوی و فراوانی خستگی عاطفی رابطه وجود دارد.
۲. بین هوش معنوی و شدت خستگی عاطفی رابطه وجود دارد.
۳. بین هوش معنوی و فراوانی مسخ شخصیت رابطه

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

وجود دارد.

٤. بین هوش معنوی و شدت مسخ شخصیت رابطه وجود دارد.

٥. بین هوش معنوی و فراوانی عملکرد شخصی رابطه وجود دارد.

٦. بین هوش معنوی و شدت عملکرد شخصی رابطه وجود دارد.

٧. بین هوش معنوی و فراوانی درگیری رابطه وجود دارد.

٨. بین هوش معنوی و شدت درگیری رابطه وجود دارد.

روش بررسی

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل زن شهر یزد در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ابتدا از میان هر دو ناحیه آموزشی یک ناحیه و سپس از بین مدارس مقطع متوسطه ناحیه ۲ شهر یزد، شش مدرسه به صورت تصادفی انتخاب شد و دو پرسشنامه هوش معنوی و فرسودگی شغلی توسط ۱۵۰ نفر از معلمین که با استفاده از جدول مورگان بصورت تصادفی انتخاب شده بودند، تکمیل گردید. از این تعداد پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص، داده‌های ۱۳۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت (نمونه‌های مورد بررسی دارای مدرک لیسانس با رشته‌های مختلف بودند). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی استفاده شد.

ابزار تحقیق حاضر پرسشنامه هوش معنوی و فرسودگی شغلی مسلش Maslach بود. پرسشنامه فرسودگی شغلی که توسط مسلش ساخته شده است، شامل چهار مولفه خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت و درگیری است که از ۲۵ سوال تشکیل شده است و در مقابل هر سوال دو مقیاس فراوانی و شدت قرار دارد(۱۰). مسلش و جکسون با استفاده از روش بازآزمایی، ضریب پایایی کل پرسشنامه ۰/۸۲ و برای شدت ۰/۵۳ گزارش کرده‌اند(۹). در ایران بهنیا(Behnia) با استفاده از ضریب آلفای ±MB پایایی مقیاس‌ها را خستگی عاطفی ۰/۸۷، مسخ شخصیت ۰/۵۵، عملکرد شخصی ۰/۸۳ گزارش کرده است(۱۵). مسلش و جکسون ضریب همبستگی خستگی عاطفی را ۰/٤۱ و مسخ شخصیت را ۰/۵۷ بیان کرده‌اند(۱۰). گرگری نیز ضریب پایایی خرده آزمون‌های MBI را در نمونه ۵۰ نفری معلمان به شرح خستگی عاطفی ۰/۸٤، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و عملکرد شخصی ۰/۷۵ محاسبه کرد(١٦). در کل به نظر می‌رسد پرسشنامه شغلی مسلش از اعتبار و روایی خوبی برای سنجش فرسودگی شغلی برخوردار است.

در این پژوهش از پرسشنامه هوش معنوی استفاده شد که توسط عبدالله‌زاده (Abdollahzadeh) در سال ۱۳۸۷ روی دانشجویان، هنجار شده است. گروه هنجاری ۲۸۰ نفر بودند که از این تعداد ۱۸٤ نفر دختر و ۹٦ نفر پسر بودند. ابتدا پرسشنامه مقدماتی ۳۰ سوالی توسط سازندگان آزمون تدوین گردید و روی ۳۰ نفر از دانشجویان اجرا گردید. پایایی آزمون در مرحله مقدماتی به روش آلفا برابر ۰/۸۷ بود و در مرحله نهایی (روی ۲۸۰ نفر) پایایی ۰/۸۹ به دست آمد.

برای بررسی روایی علاوه بر روایی محتوایی و صوری از روش تحلیلی عاملی نیز استفاده گردید که همبستگی کلیه سوال‌ها بالای ۰/۳ به دست آمد. این پرسشنامه ۲۹ سوال دارد و دامنه نمرات با استفاده از درجه‌بندی لیکرت، بین ۲۹ تا ۱٤۵ بود(۱۷). لازم به ذکر است محقق میزان آلفای کرونباخ برای پرسشنامه حاضر ۰/۸۲ بدست آورد.

یافته‌ها

جهت بررسی رابطه بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی از روش همبستگی پیرسون و از نرم‌افزار SPSS استفاده شد که نتایج حاصله در جداول زیر ارائه شده است.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

با توجه به جدول۱، ٤۱٪ از معلمین در گروه سنی بین ٤۹-٤۰ سال قرار داشتند. با توجه به جدول۲، ٤۵٪ از معلمان دارای رشته‌های علوم انسانی می‌باشند. از آنجا که ممکن است سن و وضعیت تاهل بر فرسودگی شغلی اثر بگذارد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی می‌توان تا حدودی واریانس‌ها را به حداقل کاهش داد. به عبارتی در نمونه حاضر افراد با سابقه، کم‌سابقه، سن پایین و متوسط و بالا و مجرد و متاهل انتخاب شدند.

جدول۱- توزیع فراوانی و درصد در طبقات سنی

طبقات سنی	فراوانی (f)	درصد (p)
۲۰-۲۹	۱۲	٪۱۰
۳۰-۳۹	٤۹	٪۳٦
٤۰-٤۹	۵۵	٪٤۱
۵۰-۵۹	۱۷	٪۱۳

جدول۲- توزیع فراوانی و درصد رشته‌های تحصیلی معلمان

رشته‌های تحصیلی	فراوانی (f)	درصد (p)
علوم انسانی	۵۹	٪٤۵
ریاضی و فیزیک	۲٦	٪۱۹
تجربی	۲۸	٪۲۱
هنر	۱۵	٪۱۱/۵
تربیت بدنی	۵	٪۳/۵

جدول۳- ضرایب همبستگی و سطح معناداری نمرات مربوط به هوش معنوی و مؤلفه‌های فرسودگی شغلی معلمان

متغیرها	فراوانی خستگی عاطفی	شدت خستگی عاطفی	فراوانی عملکرد شخصی	شدت عملکرد شخصی	فراوانی مسخ شخصیت	شدت مسخ شخصیت	فراوانی درگیری	شدت درگیری
هوش معنوی	r= -۰/٤٦	r= -۰/٤۰	r= ۰/٤٤	r= ۰/٤۱	r= -۰/۲۱	r= -۰/۲۵	r= -۰/۰۷	r= -۰/۰۸
سطح معناداری	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱۳	۰/۰۰٤	۰/٤۲	۰/۳۲

با توجه به نتایج جدول ۳ حاصل از آزمون همبستگی پیرسون، بین فراوانی و شدت خستگی عاطفی هوش معنوی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد($P\leq$۰/۰۱)، بدین معنی که افزایش هوش معنوی معلمان در میزان شدت و فراوانی خستگی عاطفی آنان اثر داشته و منجر به کاهش فرسودگی شغلی آنان شده است. یافته‌ها نشان داد که بین هوش معنوی معلمان و فراوانی و شدت عملکرد شخصی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد($P\leq$۰/۰۱)، به عبارتی افزایش هوش معنوی منجر به افزایش بهره‌وری و خودکارآمدی مثبت در معلمان گردیده است.

بر اساس نتایج، بین هوش معنوی معلمان و فراوانی و شدت مسخ شخصیت رابطه منفی و معکوس وجود دارد($P\leq$۰/۰۵)، بدین معنی که با افزایش هوش معنوی،

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

میزان شدت و فراوانی مسخ شخصیت کاهش می‌یابد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد بین میزان هوش معنوی معلمان و فراوانی و شدت درگیری رابطه معنی‌داری وجود ندارد($P>۰/۰۵$)، لذا می‌توان نتیجه گرفت که بین میزان هوش معنوی معلمان و مولفه‌های فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان زن بود، که بر این اساس ۱۳۳ نفر از معلمان شاغل در ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر یزد به صورت تصادفی انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی با هوش معنوی رابطه معکوس معنی‌داری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش هوش معنوی، فرسودگی شغلی معلمان زن کاهش می‌یابد. این یافته با یافته‌های Salsman و همکاران که نشان داد بین مذهب درونی و رضایت از زندگی رابطه وجود دارد(۱۸). همچنین پژوهش غباری بناب ghobari bonab نشان داد با افزایش هوش معنوی نوعی سازگاری و رفتار حل مساله در فرد ایجاد می‌شود که او را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دست‌یابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید، همسو می‌باشد(۱۹).

این هوش به فرد دیدی کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد. لذا در تبیین رابطه بین هوش معنوی و فراوانی و شدت خستگی عاطفی در معلمان می‌توان بیان نمود که افزایش هوش معنوی منجر به انعطاف‌پذیری رفتاری و هیجانی افراد می‌گردد و سلامت روان‌شناختی و بهزیستی آنان را افزایش می‌دهد. هوش معنوی به واسطه فراهم‌سازی چارچوبی برای یافتن معنا و فهم معنای تجربیات منفی مثل، استرس و بیماری و آسیب‌دیدگی از کارکردی انطباقی برخوردار است.

بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش، بین هوش معنوی و فراوانی و شدت مسخ شخصیت رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد($P\leq۰/۰۵$). این یافته با یافته‌های حاصل از تحقیق McDonald(۱۷) که نشان داد معنویت با بیماری کمتر و میزان افسردگی کمتر همراه است، همسو می‌باشد.

بر اساس پژوهش‌های کینگ می‌توان مولفه‌های هوش معنوی را شامل مواردی چون شناخت و باور به ربوبیت خداوند، معنی بخشی به کار و زندگی (کار برای رضای خدا)، خودآگاهی عمیق، خردمندی معنوی، داشتن اهداف متعالی در کار و زندگی، شناخت جایگاه خود نزد خداوند، توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل زندگی، ظرفیت رفتارهای فضیلت مآبانه (بخشش، انفاق، فروتنی و سپاسگزاری)، روحیه خدمت‌گزاری، ظرفیت همسوسازی اهداف فردی و سازمانی، داشتن بصیرت، درک تشخیص و تمییز، وجدان کاری، تفکر سیستمی (حوزه توجه به ابعاد روحی انسان)، توجه به ارزش‌های معنوی، احساس مثبت داشتن، توانایی پرسیدن سوالات اساسی و یافتن پاسخ‌های بنیادین، برون‌گرا و جامعه‌گرا، پایبندی به عهد و پیمان، اعتدال در همه جنبه‌های زندگی و درک مسؤلیت‌های فردی و اجتماعی دانست(۸). در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند دارای چنین ویژگی‌ها و مشخصات بوده، لذا علایم فرسودگی شغلی که شامل بدگمانی و نگرش منفی به خود و دیگران(۲۰)، بی‌تفاوتی، کاهش اثربخشی، خستگی، ناکامی و دلسردی(۲۱)، مشکلات میان فردی، غیبت از کار، تغییر مکرر شغل، روحیه پایین، احساس پایین نسبت به پیشرفت و ترقی، (۲۲) عدم تمایل به علاقه‌مندی نسبت به همکاران می‌باشد(۱٤)، در معلمان کاهش یافته و حتی فاقد این ویژگی‌ها می‌باشند.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین عملکرد شخصی و هوش معنوی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد($P\leq ۰/۰۵$). مرور پژوهش‌های موجود در زمینه هوش معنوی نشان می‌دهد که هوش معنوی با شاخص‌های بهزیستی روانی ارتباط مثبت دارد(۲٤،۲۳). همچنین شواهد تحقیقاتی نشان داده‌اند که بین هوش معنوی با شاخص‌های سنجش رضایت از زندگی(۲۸-۲۵)، شادکامی(۲۹)، کیفیت زندگی، کیفیت تعاملات اجتماعی با دوستان(۳۰)، برقراری ارتباط مثبت با دیگران و رضایت از این ارتباط(۳۲،۳۱)، رابطه مثبت معنادار و برخی از شاخص‌های سلامت روانی از جمله افسردگی، احساس تنهایی(۳٤،۳۳)، اضطراب و احساس فشار و ناراحتی(۳۵) رابطه منفی و معنی‌دار دارد. بنابراین هوش معنوی منجر به افزایش عملکرد فردی، افزایش قدرت سازگاری و نگرش مثبت نسبت به شغل و بهره‌وری فردی و اعتقاد و توجه به باورهای کارآمدی فرد شده است. همچنین بین شدت و فراوانی درگیری و میزان هوش معنوی رابطه معناداری وجود ندارد($P>۰/۰۵$) در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود از آنجا که تعداد سوالات مربوط به خرده مقیاس درگیری (۳ سوال) کم است و با وجود تفاوت در نقش معلمی و مشاوره‌ای در مدارس، باید به این یافته با تامل نگریست.

نتیجه‌گیری

همچنان که از این یافته‌ها نمایان است زمانی که هوش معنوی با زندگی کاری معلمان پیوند بخورد، نیروی قدرتمندی حاصل می‌شود که افراد تقریباً با هزاران ساعت کار می‌توانند لحظات لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتری را تجربه کنند. توجه به رشد هوش معنوی در محیط کاری منجر به یافتن پاسخ چرایی کار توسط افراد می‌شود، در نتیجه معلمان و کارکنان تمام وجودشان را به سازمان می‌آورند و کار را به عنوان یک ماموریت بیشتر از یک شغل، فرض می‌کنند و عملکردی مفیدتر خواهند داشت.

محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش وجدان کاری و اخلاق، انگیزش بیشتر و به عبارتی کاهش فرسودگی شغلی و عملکرد و بهره‌وری بالاتر شود(۱٦).

موضوعی که باید بیش از پیش مورد توجه و اهمیت مسئولین آموزش و پرورش و نیروهای انسانی اکثر سازمان‌ها قرار گیرد.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به جامعه آن اشاره کرد که بهتر است تعمیم آن به سایر مقاطع با احتیاط صورت گیرد لذا پیشنهاد می‌شود علاوه بر لحاظ کردن این موارد تلاش شود تا با برگزاری کلاس‌ها، کارگاه‌ها و جلسات ویژه برای پرورش و رشد هوش معنوی از طریق آموزش مهارت تفکر انتقادی وجودی، خودآگاهی، معناجویی در زندگی کاری و تقویت ارزش‌های معنوی کارکنان در محیط کار این مهم تحقق یابد.

References

1. Saghrvany SA. Ghayur M. Spirituality, self-actualization and spiritual intelligence in the workplace, Art Journal. 2009; 6(4):21-31. [Persian]
2. Nadaf AS, Jahanbani M. The relationship between employees Productivity Spiritual Intelligence Industrial Estate Shiraz, Human Resource Management Conference, Tehran.2010. [Persian]
3. Shayegan D. New charm, patchwork identity and thinking, Tehran. Farzan publication.2002. [Persian]

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

4. Mousavi C, Taleb Zadeh M, Shams Gh. The relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior Zanjan high school teachers, Journal of Educational Psychology. 2012; 22(7):45-57. [Persian]
5. Emmons RA. Is spirituality intelligence? Motivation, Cognition and the Psychology of ultimate concern. The international Journal for the psychology of Religion. 2000. 10(1), 3-26.
6. Zohar D & Marshall, I SQ: spiritual intelligence, The ultimate intelligence, New York, NY, USA: Blooms sbury.2000.
7. Amram Y. The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership, institute of transpersonal psychology, California. 2009.
8. Zarei M, Benevolent H, M World M. Identify and measure the components of spiritual intelligence in the workplace; Labafinejad hospital in Tehran case study, Journal of Public Administration Research, Year IV. 2012;(XII): 94-71. [Persian]
9. Abedi M. Comparative effectiveness of social learning theory style approach to career counseling, career adaptability, and the cognitive-behavioral model, cognitive decline burnout happiness Fordyce on education advisors city. PhD thesis, unpublished, Allameh Tabatabai University. 2002. [Persian]
10. Maslach C. What have we learned about burnout and Health? Psychology & Health, 2001; 16(5), 607-612
11. Mystic M, Champion M, Taheri M. Burnout of martyr Beheshti University faculty and its relationship to selected demographic variables, Journal of Consulting and Research News, 2010;9(36). [Persian]
12. Youzbashi Z. Burnout of female managers in secondary schools in Tehran, master's thesis, University of Zahra. 2004. [Persian]
13. Corey MS, Corey G. Be coming a helper. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. 1998.
14. Zahrakar k. Stress counseling. Tehran: Publication of the wing. 2008. [Persian]
15. Behnia Gh. Relationship between burnout and occupational health Khshnvdgy the moderating variable tenacity in male teacher at the new secondary school year 78-77. Ahvaz, Khuzestan Province Education Department Research Council. 2000. [Persian]
16. Badri Gargari B. Teacher burnout syndrome and psychological coping mechanisms. Master's thesis. Unpublished. University. 1995. [Persian]
17. Abdullah Zadeh H, Kashmiri M, Arab Ameri F. Construction and Standardization of spiritual intelligence questionnaire, Tehran. Psychometric publications. 2009. [Persian]
18. Salsman JM, Tramara L, Brechting EH, Carlson CR. The link between religion and spirituality and psychological adjustment, Journal of Society for personality and social psychology, 2005, 31(4), 522-535
19. Ghobari bonab B, Salimi M. Saliyani L, Nuri S. Emotional Intelligence, Journal of Modern Religious Thought, 2007; 3(10). [Persian]
20. Saatchi M. Productivity Psychology, Tehran: Institute publication editing. 1997. [Persian]
21. Vndrzndn GD. Developmental psychology, translation Hamzeh Gangi, Tehran, Besat poblisher 1998. [Persian]
22. Azyznzhad B. Hosseini G. Burnout and its causes, clinical nurses working in hospitals of Babol University of Medical Sciences, Babol Medical University, 2004;2: 64-48.[Persian]
23. Extremera N, Fernandez P. Perceived emotional Intelligence and life satisfaction: Predictive and incremental validity using the trait meta-mood scale. Personality and Individual Differences, 2005; 39:937-948.
24. Hosseiniyan SA, Ghasem-Zadeh SA, Niknam M. Variables predicts quality of life based on emotional intelligence and spiritual intelligence of women teachers. Journal of Occupational and Organizational Consulting, 2012. 3(9):60-42. [Persian]

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

25. Livingstone HA, Day AL. Comparing the construct and criterion related validity of ability-based and mixed-model measures of emotional intelligence, Educational and Psychological Measurement. 2005; 65:757-779.
26. Aryana- kiTbuxcHu & SHB. Life Satisfaction of Thai Religious women. Sam Louis university (Private) Bonifacio Street, Baguio city DECS-CAR, 2009.
27. Okulicz-Kozaryn A. Religiosity and Life Satisfaction. (A Multilevel Investigation across Nations). Institute for Quantitative Social Science, Harvard University, 2009.
28. Brill hart BA. Study of spirituality and life satisfaction among persons with spinal cord injury. RehabilNurs. 2005; 30(1):31-34.
29. Bagheri F, Akbarizadeh F, Hatami H. "The relationship between nurses' spiritual intelligence and happiness in Iran". Procedia Social and Behavioral Sciences. 2010;5:1556-1561.[Persian]
30. Besharat M. The effects of emotional intelligence on the quality of social relationships, psychological studies. 2005 ;(2):51-38.[Persian].
31. Lopes PN, Brackett MA, Nezlek JB, Schutz A, Sellin I, Salovey P. Emotional intelligence and social interaction, Personality and Social Psychology Bulletin. 2004; 30:1018-1034.
32. Fabricatore A, Handle P, Fenzel M. Personal spirituality as a moderator between stressors and subjective well-being. Journal of Psychology and Theology. 2000; 28(3): 221-228.
33. Austin E J, Saklofske DH, Egan V. Personality, well-being and health correlation of trait emotional intelligence, Personality and In dividual Differences. 2005; 38: 547-558.
34. Chapman BP, Hayslip B. Incremental validity of a measure of emotional intelligence, Journal of Personality Assessment. 2005; 82(2):154-169.
35. Summerfeldt LJ, Kloosterman PH, Antony MM, Parker JA. Social anxiety, emotional intelligence, and interpersonal adjustment, Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment. 2006; 28:57-68.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]