



دانشگاه شاهرود

دانشکده تربیت بدنی

پایان نامه کارشناسی ارشد

عنوان پایان نامه

بررسی ارتباط بین هوش معنوی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی
(مطالعه موردی در استان سمنان)

مصطفی ثابتی راد

استاد راهنما :

دکتر حسن بحر العلوم

دی ماه ۹۲





دانشگاه شاهرود

دانشکده تربیت بدنی

عنوان پایان نامه

بررسی ارتباط بین هوش معنوی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی

(مطالعه موردی در استان سمنان)

دانشجو: مصطفی ثابتی راد

استاد راهنما:

دکتر حسن بحر العلوم

استاد مشاور:

سیدرضا حسینی نیا

پایان نامه ارشد جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد

دی ماه ۹۲

تشکر و قدردانی:

من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق

با درود فراوان به روح پر فتوح پدر بزرگوارم و قدردانی از مادر عزیز، دلسوز و مهربانم که به تنهایی آرامش روحی و آسایش فکری را برایم فراهم نمود تا با حمایت های همه جانبه در محیطی مطلوب، مراتب تحصیلی و نیز پایان نامه درسی را به نحو احسن به اتمام برسانم.

سپاس بیکران از همراهی همسر دلسوز و مهربانم که سجده ی ایثارش گل محبت را در وجودم پروراند و دامان گهربارش لحظه های همدلی را به من آموخت.

تقدیر و تشکر شایسته از استادان فرهیخته و فرزانه جناب آقایان دکتر حسن بحر العلوم و دکتر سید رضا حسینی نیا که با نکته های دلاویز و گفته های بلند، صحیفه های سخن را علم پرور نمودند و همواره راهنما و راه گشای نگارنده در اتمام و اکمال پایان نامه بوده اند. عزیزان مقامت ز عرش برتر باد، همیشه توسن اندیشه ات مظفر باد.

در پایان از کلیه مدیران و مسئولین محترم آموزش و پرورش استان سمنان به خصوص مربیان تربیت بدنی مدارس جهت همکاری بی دریغ شان قدردانی می نمایم.

تعهد نامه

اینجانب مصطفی ثابتی راد، دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه شاهرود، نویسنده پایان نامه بررسی ارتباط بین هوش معنوی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان، تحت راهنمایی جناب آقای دکتر بحرالعلوم، متعهد می شوم .

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه شاهرود » و یا « Shahrood University » به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری ، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج ، کتاب ، برنامه های رایانه ای ، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه شاهرود می باشد .
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

فرسودگی شغلی یک سندرم روانشناختی است که هزینه های سنگینی به سازمان ها تحمیل می کند. معلمان در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. از سوی دیگر تحقیقات اخیر نشان داده هوش معنوی در سلامت روان افراد تأثیر مثبت دارد. هدف اصلی این پژوهش توصیفی-همبستگی، بررسی ارتباط بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی بود. با استفاده از جدول مورگان ۱۴۸ نفر به عنوان نمونه آماری به روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه های هوش معنوی (بدیع و همکاران، ۱۳۸۹) و فرسودگی شغلی (مسلش، ۱۹۹۶) را تکمیل کردند. آزمون پیرسون نشان داد که بین متغیرهای هوش معنوی و فرسودگی شغلی ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین همبستگی تمامی زیر مقیاس های فرسودگی شغلی و هوش معنوی بجز مؤلفه "خستگی عاطفی" با ابعاد "تفکر کلی و بعد اعتقادی" و "پرداختن به سجایای اخلاقی"، به صورت منفی و معنادار مشاهده شد ($P < 0/05$). نتایج رگرسیون خطی ساده مؤید آن بود که هوش معنوی به تنهایی ۳۸٪ واریانس فرسودگی شغلی را پیش بینی می کند. همچنین آزمون های t و ANOVA حاکی از آن بود که بین هوش معنوی و مؤلفه های آن بر اساس وضعیت تأهل و سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد ($p > 0/05$)، اما این اختلاف بر اساس جنسیت تنها در بعد تفکر کلی و بعد اعتقادی معنادار است ($p < 0/01$). بین میانگین فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن بر اساس جنسیت، سابقه کار و سطح تحصیلات نیز اختلاف معناداری مشاهده نشد ($p > 0/05$). در نهایت بر اساس نتایج مطالعه حاضر، پیشنهاد می شود مدیران و مسئولین آموزش و پرورش راهکارهای ارتقاء و تقویت هوش معنوی را دانسته و اقدامات لازم را در این خصوص مبذول فرمایند.

کلمات کلیدی: تفکر کلی و بعد اعتقادی، توانایی تعامل و مقابله با مشکلات، پرداختن به سجایای اخلاقی، فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

(فصل اول: طرح تحقیق)

۲	۱-۱ مقدمه:-----
۶	۲-۱ بیان مسئله:-----
۸	۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق-----
۱۱	۴-۱ اهداف تحقیق:-----
۱۱	۱-۴-۱ هدف کلی.....
۱۱	۲-۴-۱ اهداف اختصاصی.....
۱۲	۵-۱ فرضیه های تحقیق-----
۱۳	۶-۱ محدودیت های تحقیق-----
۱۳	۷-۱ پیش فرض های تحقیق-----
۱۴	۸-۱ تعاریف واژگان-----
۱۴	۱-۸-۱ تعاریف نظری واژگان.....

(فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق)

۱۸	۱-۲ مقدمه-----
۱۸	۲-۲ هوش-----
۱۹	۱-۲-۲ تعریف هوش-----
۲۰	۳-۲ معنویت-----

۲-۴-۲	هوش معنوی	۲۲
۲-۴-۱	تعاریف هوش معنوی	۲۴
۲-۴-۲	مؤلفه های هوش معنوی از دیدگاه های مختلف	۲۸
۲-۴-۳	مؤلفه های هوش معنوی در اسلام	۳۳
۲-۴-۴	مقایسه و ارتباط هوش معنوی با هوشهای دیگر	۳۵
۲-۴-۵	ویژگی ها و کارکردهای هوش معنوی	۳۸
۲-۴-۶	مشخصات افراد با هوش معنوی بالا	۴۰
۲-۵-۵	استرس شغلی	۴۱
۲-۵-۱	تأثیر استرس بر عملکرد شخصی	۴۳
۲-۶-۶	فرسودگی شغلی	۴۳
۲-۶-۱	مراحل شکل گیری فرسودگی شغلی	۴۵
۲-۶-۲	فرسودگی شغلی معلمان	۴۸
۲-۷-۷	مروری بر پیشینه تحقیق	۵۰
۲-۷-۱	تحقیقات انجام شده در حوزه ی استرس و فرسودگی شغلی	۵۰
۲-۷-۲	تحقیقات انجام شده در حوزه هوش معنوی	۶۰
۲-۷-۳	مطالعات انجام شده در حوزه ی ارتباط بین انواع هوش و فرسودگی شغلی	۶۵
۲-۷-۴	تحقیقات تعیین اختلاف فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی	۶۹
۲-۷-۵	تحقیقات تعیین اختلاف هوش معنوی بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی	۷۶

(فصل سوم: روش شناسی تحقیق)

۱-۳ مقدمه	۸۰
۲-۳ نوع تحقیق	۸۰
۳-۳ متغیرهای تحقیق	۸۰
۴-۳ جامعه و نمونه ی آماری	۸۰
۵-۳ ابزار گردآوری اطلاعات	۸۱
۶-۳ روایی و پایایی پرسشنامه ها	۸۲
۷-۳ روش اجرای تحقیق	۸۳

(فصل چهارم: یافته های تحقیق)

۱-۴ مقدمه:	۹۸
۲-۴ تحلیل توصیفی داده ها	۹۸
۴-۴ تحلیل استنباطی داده ها	۱۰۱
۱-۴-۴ فرضیه اول:	۱۰۱
۲-۴-۴ فرضیه دوم	۱۰۱
۳-۴-۴ فرضیه سوم	۱۰۲
۴-۴-۴ فرضیه چهارم	۱۰۴
۵-۴-۴ فرضیه پنجم	۱۰۶

(فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری)

۱-۵ مقدمه	۱۱۰
-----------	-----

۱۱۰	۲-۵ خلاصه تحقیق
۱۱۳	۳-۵ بحث و نتیجه گیری
۱۱۹	۴-۵ پیشنهادات
۱۲۱	منابع و مآخذ -----
۱۳۷	پیوست ها -----

(فهرست جداول)

۲۶-----	جدول ۱-۲: تعاریف هوش معنوی به همراه نام و سال ارائه [به نقل از منبع ۱۵].
۳۸ -----	جدول ۲-۲: مقایسه هوش معنوی و هوش متعارف [به نقل از منبع ۵۵].
۹۹ -----	جدول ۱-۴: توزیع نمونه مورد بررسی برحسب ویژگی های جمعیت شناختی -----
۱۰۰-----	جدول ۲-۴: نتایج آزمون چولگی و کشیدگی جهت بررسی توزیع داده ها -----
۱۰۱-----	جدول ۳-۴: ارتباط هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی -----
۱۰۲-----	جدول ۴-۴: ضرایب همبستگی ابعاد هوش معنوی و فرسودگی شغلی -----
۱۰۳-----	جدول ۵-۴: نتایج رگرسیون خطی ساده جهت پیش بینی فرسودگی شغلی -----
۱۰۳-----	جدول ۶-۴: نتایج رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی فرسودگی شغلی -----
۱۰۴-----	جدول ۷-۴: ضرایب رگرسیونی استاندارد شده مؤلفه های هوش معنوی -----

(فهرست اشکال و نمودارها)

۳۵ -----	شکل ۱-۲: رابطه هوش ها -----
۳۶-----	شکل ۲-۲: سلسله مراتب نیازهای انسان از دیدگاه مازلو (۱۹۷۰) -----
۳۷ -----	شکل ۳-۲: سلسله مراتب نیازهای انسان از دیدگاه هوش معنوی -----
۴۵ -----	شکل ۴-۲: چگونگی پیدایش فرسودگی شغلی -----

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱ مقدمه:

امروزه در زندگی همه افرادی که در مشاغل مختلف جامعه کار می کنند استرس^۱ وجود دارد و به گونه های مختلف بر آنها فشار وارد می آورد [۱]. یکی از نتایج استرس شغلی زیاد و مداوم، فرسودگی شغلی^۲ است. ارتباط تنگاتنگی میان استرس های شغلی و پدیده فرسودگی شغلی وجود دارد [۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷]. استرس هنگامی رخ می دهد که حالت عدم تعادل قابل توجهی میان مطالبات یا خواسته های محیطی و توانایی پاسخ فرد به آنها وجود داشته باشد. به همان اندازه که مطالبات یا خواسته های محیطی افزایش یابد و یا توانایی پاسخ فرد کاهش پیدا کند، احتمال اینکه استرس موجب تجربیات منفی بیشتری شود افزایش می یابد و در نهایت به فرسودگی شغلی منجر می گردد [۸].

صاحب نظران طی دو دهه اخیر تعاریف و نظرات متعددی را در زمینه ی فرسودگی شغلی ارائه نموده اند. پینزوآرنسون^۳ (۱۹۸۸) فرسودگی را حالتی از تخلیه عاطفی، بدنی و ذهنی ناشی از کار طولانی مدت تعریف کرده اند [۹]. سسلوویتز^۴ (۱۹۸۹) بیان می کند که عوامل فردی مانند داشتن انتظارات غیر واقعی و اعتماد به نفس پایین، احساس شکست، بحران درون فردی، فقدان و توانایی لازم برای پذیرش مسئولیت ها و عوامل محیطی مانند کار بیش از اندازه، فقدان حمایت های نظامدار و نیاز به کنترل دیگران، تضاد نقش، کمبود مالی، فقدان حمایت مدیران، فقدان تسلط بر زمان و شرایط شغلی، مجموعاً عوامل منفی را به وجود می آورند که اثرات عمیقی بر جای می گذارد [۸]. ماسلش^۵ (۱۹۹۸) فرسودگی را با سه ویژگی: مسخ شخصیت^۶، فرسودگی هیجانی^۷ و فقدان موفقیت

۱. Stress

۲. Job burnout

۳. Ayala Malakh-Pines and Elliot Aronson

۴. Sislowitz

۵. Maslach

۶. Depersonalization

۷. Emotional Exhaustion

فردی^۱ مشخص می نماید [به نقل از منبع ۱۰]. سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۸)، در تعریف فرسودگی شغلی اظهار داشته است که فرسودگی شغلی عبارت است از یک فرآیند روانشناختی که تحت شرایط استرس شغلی شدید حادث می شود و خود را به صورت فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش انگیزه و پسرفت (تضعیف عملکرد) نشان می دهد [به نقل از منبع ۱۱]. خستگی هیجانی احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. همچنین مسخ شخصیت پاسخ منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت کنندگان خدمت از سوی فرد هستند و به برداشت منفی فرد از مددجویانش اشاره دارد و در نهایت، کاهش عملکرد شخصی، کم شدن احساس شایستگی در انجام وظایف شخصی است و یک ارزشیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار به شمار می رود [۱۲]. در شرایطی که این سه حالت در فرد ایجاد شود، شغل معنا و اهمیت خود را از دست می دهد و شخص دائم خسته به نظر می رسد، پرخاشگر، منفی باف و بدبین، عصبی و بی حوصله است و با کوچکترین ناراحتی از کوره در می رود و خود را در بنبست می بیند [۱۳]. به طور کلی اولین آسیب فرسودگی شغلی رنج بردن از فرسودگی بدن^۲ است. از آثار دیگر آن، فرسودگی عاطفی می باشد که از نشانه های آن می توان افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارایی در شغل خود، وجود نگرش های منفی به خود، شغل و سازمان و به طور کلی نسبت به زندگی را نام برد [به نقل از منبع ۱۴].

عدم شناخت معنای زندگی یکی از مهم ترین عواملی است که باعث بی هدفی در زندگی شخصی و اجتماعی افراد شده است. فقدان رفتار شهروندی و جوانمردی در محیط کاری، عدم تعهد به سازمان و دیر رسیدن به سرکار، نمونه هایی از عدم شناخت معنای زندگی در محیط کاری است. مدیران سازمان برای داشتن مدیریتی اثر بخش باید توجه خاصی را به شناساندن معنای زندگی به کارکنان داشته باشند. برای شناخت معنای زندگی و حل مسائل ارزشی نمی توان فقط از هوش منطقی و عاطفی استفاده کرد بلکه باید از هوشی ورای هوش های متعارف استفاده نمود که این موضوع در قالب

۱. Personal Accomplishment

۲. Physical Exhaustion

مفهوم "هوش معنوی"^۱ بیان می‌شود [۱۵]. هوش معنوی اخیراً نظر بسیاری از صاحب نظران و محققان را به خود جلب کرده است. این هوش قادر است که هوشیاری یا احساس پیوند با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس را تسهیل کند یا افزایش دهد [به نقل از منبع ۱۶]. یکی از صاحب نظران در تعریفی عنوان می‌کند هوش معنوی، ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سئوالات غایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هریک از ما و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم. از طریق این هوش، باتوجه به جایگاه، معنا و ارزش مشکلات به حل آنها می‌پردازیم [۱۵]. ایمونز^۲ (۲۰۰۰) بیان می‌کند که هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است به گونه‌ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق پذیری فرد افزایش می‌یابد [۱۷]. گفته می‌شود هوش معنوی همان خرد است. آن خردی که عالی‌ترین سطح دانایی بشر است و با تجهیز به آن می‌توان امید داشت که برای خروج از بحران‌ها و معضلات کنونی جامعه بشری راه حل‌های مناسبی می‌توان عرضه کرد. در واقع، فرد با دست‌یابی به این خرد می‌تواند الگوهای فکری فرسوده و قدیمی خویش را شکسته و تغییر دهد یا آن‌ها را دوباره از نو بسازد، زیرا تنها این خرد و ذهن انسان است که در توانمند کردن او مرزی نمی‌شناسد و به روایت زیست‌شناسان انسان دارای پیچیده‌ترین دستگاه عصبی است که هیچ الگوی ثابت و پیچیده‌ای از پیش شناخته‌ای بر رفتار وی چیره نیست. بنابراین هوش معنوی داشتن رفتاری خردمندانه توأم با حس هم‌دردی است، به گونه‌ای که فرد بتواند آرامش درون و بیرونش را با وجود شرایط پیرامونش به خوبی حفظ کند [۱۸]. این هوش به فرد دید کلی در مورد زندگی و همه‌ی تجارب و وریدادها می‌دهد و او را قادر به استفاده از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و حل مسائل روزانه می‌کند [به نقل از منبع ۱۹]. اهمیت و ضرورت طرح موضوع معنویت و مذهب، به ویژه هوش معنوی، از جهات مختلف در عصر جدید احساس می‌شود. یکی از این ضرورت‌ها در عرصه‌ی انسان‌شناسی

۱. Spiritual Intelligence

۲. Robert Emonz

توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به ویژه کارشناسان سازمان جهانی بهداشت است. ضرورت دیگر طرح این موضوع ظهور دوباره ی کشش معنوی و نیز جستجوی درک روشن تری از ایمان و کاربرد آن در زندگی روزانه است. همچنین گستره ی معنویت و مذهب در همه ی زوایای زندگی انسان و نیز لزوم ارزیابی مجدد نقش مذهب در بهداشت روانی اهمیت این موضوع را دوچندان می کند [۲۰].

براساس نتایج تحقیقات مختلف، کارکنان حرفه های خدمات اجتماعی از جمله افراد مستعد برای ابتلا به فرسودگی شغلی محسوب می شوند. محققین این مسئله را ناشی از مواجهه هر روزه این افراد با شرایط استرس زا و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می دانند. پرستاران، معلمان، افراد پلیس، مددکاران اجتماعی و روانشناسان از افرادی هستند که در معرض ابتلاء به فرسودگی شغلی قرار دارند [به نقل از منبع ۲۱]. معلمان تربیت بدنی و ورزش نیز در برقراری ارتباط با مدیران جهت فراهم کردن امکانات و تسهیلات مورد نیاز یا حمایت از برنامه های خود و همچنین در برآورده ساختن نیازهای مختلف دانش آموزان با عوامل و موقعیت های استرس زای زیادی روبه رو هستند که می تواند باعث ایجاد فرسودگی شغلی در آنان گردد [۲۲]. آگاهی از میزان و چگونگی عوامل مؤثر و دخیل در فرسودگی شغلی و داشتن بینش لازم در این زمینه، مدیران مربوطه قادر خواهند بود، تدابیر لازم را برای کاهش عوامل فرسودگی نیروهای انسانی اعمال نمایند. به عبارت دیگر، اصلاح روشهای مدیریتی که منجر به ایجاد تغییرات مناسب در محیط کار می شود، به نوبه خود می تواند، میزان احساس فرسودگی شغلی و همچنین، عوارض ناشی از آن را کاهش دهد [۲۳]. از این رو تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس استان سمنان انجام شده است که سعی دارد با پی بردن به چگونگی ارتباط بین دو متغیر مذکور، زمینه مناسبی را برای برنامه ریزان و مدیران مربوطه ایجاد نموده و ابعاد جدیدی را جهت حذف یا تعدیل موانع موجود در تأمین سلامت روحی و روانی معلمان تربیت بدنی معرفی نماید.

۱-۲ بیان مسئله:

در محیط یک سازمان، عوامل انسانی در معرض فشارهای عصبی و روانی گوناگون قرار دارند که آثار سوء فراوانی بر عملکرد افراد داشته و در نهایت سازمان را دستخوش مشکل می سازد. مهمترین نتایج این فشارهای روانی و عصبی، فرسودگی شغلی است [۲۴]. درواقع تحقیقات سال های اخیر نشان می دهد، یکی از معضلات جدی مدیران در سازمان ها، فرسودگی شغلی نیروی انسانی و متعاقب آن کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی است. آمار و ارقام در کشور های صنعتی بیانگر این مطلب است که سالیانه از دست دادن میلیون ها روز کاری به واسطه غیبت، جابجایی، ترک خدمت، بازنشستگی زودتر از موعد و بیماری، میلیون ها دلار خسارت به سازمان تحمیل نموده است [۲۵]. در انگلستان برآورد شده است که ۴۰ میلیون روز کاری هر ساله به دلیل اختلالاتی که در اثر فرسودگی شغلی ایجاد می شود از بین می رود. آژانس امنیت و سلامت کار در اروپا، ۲۰ بلیون یورو در سال ۲۰۰۲ در اروپا و در ایالات متحده ۵۰ تا ۷۵ میلیون دلار در سال هزینه فرسودگی شغلی را تخمین زده اند [به نقل از منبع ۷]. علت عمده این وضعیت این است که در دهه های اخیر پیشرفت قابل ملاحظه فناوری و صنعت موجی از استرس را به ارمغان آورده که سبب کاهش سلامت جامعه شده است. لذا ارتقاء بهداشت روانی محیط کار بعنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی بوده و در چند دهه اخیر آشکار شده است [۲۶]. هرچند بسیاری از مشاغل همواره با فشار روانی روبرو هستند، اما افراد شاغل در این حرفه ها می دانند که چگونه با فشارهای تنش زا مقابله کنند. اما بعضی از افراد تا این حد توانایی ندارند [به نقل از منبع ۲۷]. مطالعات اخیر نشان داده است که یک گروه خاص که به نظر می رسد در معرض فرسودگی شغلی باشند، معلمان هستند [۲۸]. در سال ۱۹۹۸، در هلند ۳۸ درصد از ۴۸۰۰ کارمندی که در احراز پست خود ناتوان شناسایی شدند، معلمان بودند. معلمان با استرسهای گوناگون مواجه اند و افزایش روزافزون انتظارات از سیستم آموزشی بر وخامت این امر افزوده است [۲۹]. از آنجایی که معلم در رشد و توسعه هر کشور نقش بسیار حساس و بنیادی دارد و برای به وجود آوردن شرایط آرمانی فرهنگی-تربیتی که زمینه ی رشد و پرورش در آن فراهم باشد،

نیاز 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. در واقع هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می دهد، فقدان روز افزون واقع بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت های سودمند، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و اختلالات روحی و جسمی ظهور می یابد. برای فائق آمدن بر این مشکلات باید با استرسهای روانی و فرسودگی مقابله کرد [۲۷]. تحقیقات اخیر نشان داده است که جمله عواملی که می تواند بر کنترل یا کاهش استرس و فرسودگی شغلی نقش داشته باشد، هوش معنوی است [۳۰ و ۳۱]. به نظر می رسد که استعداد این هوش در افراد مختلف، متفاوت است. این احتمال وجود دارد که جنسیت در هوش معنوی اثر گذار باشد. برخی از جمله یونگ، معتقدند که این تحول در زنان بصورتی متفاوت از مردان صورت می گیرد. جورج^۱ (۲۰۰۶) نیز به این نتیجه دست یافته است که هوش معنوی زنان به گونه ای معنی دار بیشتر از مردان می باشد. در مقابل این نظریات، محققانی وجود دارند که تفاوتی میان هوش معنوی زنان و مردان مشاهده نکرده اند [به نقل از منبع ۳۲]. لذا با توجه به گستردگی مقوله هوش به طور عام و محدود بودن پژوهش های تجربی درباره هوش معنوی، به طور قطع نمی توان گفت بین هوش معنوی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر. همچنین تحقیقات گوناگونی در مورد ارتباط سطح تحصیلات با هوش معنوی انجام شده که نتایج متفاوت بدست آمده است [۳۳]. در تحقیقاتی که ارتباط بین جنسیت و فرسودگی شغلی بررسی شده است نیز تناقض در نتایج مشهود است [۳۴]. همچنین به نظر می رسد که در سوابق کاری مختلف، احتمال بروز فرسودگی شغلی در آغاز کار بیشتر باشد [۳۵]. اما نتایج مطالعات جهرمی و همکاران (۱۳۸۵) و کیخان نژاد و همکاران (۱۳۹۰) که بر روی دبیران تربیت بدنی انجام شد، نشان داد که بین سابقه کار و فرسودگی شغلی ارتباط معنی داری وجود ندارد [۱۰ و ۳۶]. لذا با توجه به وجود نظرات و نتایج مختلف، بررسی دقیق تر این موضوعات احساس می شود.

۱. George Mike

هوش معنوی تأثیر شگرفی در سلامت روان دارد و می تواند به عنوان یک حامی، فرد را در رویارویی با مشکلات حرفه ای مانند استرس های شغلی و حوادث ناگوار زندگی یاری دهد [۳۰، ۳۲، ۳۷]. گرینبرگ^۱ (۲۰۰۲) معتقد است که در یک دوره ی پر استرس داشتن یک روحیه ی معنوی بسیار ارزشمند خواهد بود [۳۸]. همچنین المر^۲ و همکاران (۲۰۰۳) در تحقیقی دریافتند که معنویت با بیماری کمتر و طول عمر بیشتر همراه بوده و میزان افسردگی را کاهش می دهد. معلمی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در مطالعه ای، نشان داند که معتادان به مواد مخدر از هوش معنوی و سلامت روانی پائین تری نسبت به گروه عادی برخوردارند [به نقل از منبع ۳۰]. به نظر می رسد با توجه به مشکلات روحی و روانی فراوان ناشی از استرس های فزاینده جوامع امروزی، توجه به مزایا و استفاده از راهکارهایی برای توسعه این هوش تأثیر شگرفی در تأمین سلامت روحی و روانی افراد داشته باشد. از این رو از آنجایی که امروزه با پیشرفت تکنولوژی و صنعت، شاهد رشد استرس های حرفه ای و متعاقباً فرسودگی های آزاردهنده شغلی، هستیم [۲۶] و همچنین ظهور عرصه ی نسبتاً جدید هوش معنوی و آشکار شدن کاربرد مثبت آن در زندگی روزمره افراد و با توجه به اهمیت ورزش و نقش سازنده مربیان تربیت بدنی مدارس، این سوال مطرح می شود که " آیا ارتباطی بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان ورزش وجود دارد؟"

۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

در بسیاری از سطوح کاری، کارکنان پدیده ای به نام فرسودگی شغلی را تجربه می کنند. مدیران آگاه می دانند که وظیفه ی اصلی آنان، هماهنگ ساختن فعالیت های افراد تحت نظارتشان جهت دستیابی به هدف های از قبل تعیین شده سازمان است. بر این اساس، مدیران تنها قادر به هماهنگ سازی فعالیت های آن دسته از افراد تحت نظارتشان می باشند که از سلامت جسمانی و روانی، برخوردار هستند [۳۴]. هیئت های صنفی کار در آمریکا در طی یک نظر سنجی اعلام کرده اند که

۱. Greenberg

۲. Elmer

میزان رضایت شغلی در میان کارمندان از سال ۱۹۸۷ تا سال ۲۰۰۹ از ۶۱٪ به ۴۵٪ کاهش یافته است. انجمن روانشناسی آمریکا (۲۰۰۸) در طی یک نظر سنجی عمومی نشان داد که مسائل مالی (۸۱٪) و استرس های شغلی (۶۷٪) دو منبع اصلی استرس در زندگی کارمندان به شمار می روند [۳۹]. همچنین سازمان بهداشت جهانی (۱۹۸۷) اعلام کرده است که ۹۰ درصد کارمندان از شغل خود ناراضی اند و ۷۵ درصد از آنان به دلیل عدم رضایت شغلی و عدم توانایی در انجام دادن کارشان به مشاوره های روانپزشکی نیازمندند. از این رو در دهه های اخیر توجه به استرس شغلی و مطالعه روی این مقوله گسترش روزافزون یافته است، زیرا شیوع استرس های شغلی، بیماریهای روان تنی مانند فشار خون و مشکلات گوارشی و در نهایت فرسودگی شغلی را به دنبال خواهد داشت [به نقل از منبع ۲۷]. فرسودگی شغلی علاوه بر آسیب های فردی، شامل القای احساساتی چون ناامیدی و بدبینی نسبت به آینده شغلی، از بین رفتن انگیزه مثبت، کاهش کوشش های سازنده ی شغلی، منفی گرایی و تحریک پذیری [۴۰]، باعث بروز عواقب و هزینه های بسیاری در سازمان ها خواهد شد [۴۱]. آثار منفی فرسودگی شغلی در بین متصدیان بعضی از مشاغل بیشتر مشهود است [به نقل از منبع ۲۱]. تحقیقات انجام شده در زمینه استرس و فرسودگی شغلی معلمان حاکی از آن است که تعداد معلمان که شغل خود را ترک می کنند در حال افزایش است. از دلایل مهم ترک شغل در این قشر، فرسودگی شغلی است [۴۲]. فرسودگی شغلی در معلمان از دو جنبه دارای اهمیت است، نخست اینکه، سلامت روانی فرد را تحت تأثیر قرار می دهد و باعث عدم رضایت از شغل، غیبت از شغل و تغییر از شغل می گردد. دوم آنکه، سطح کیفی آموزش و پرورش را کاهش می دهد [۴۳]. از آنجایی که آموزش و تربیت معلمی، هزینه های بالایی را بر نظام آموزش و پرورش تحمیل می کند [۴۴]، چنانچه برخورد اصولی و صحیح با این معضل نشود، خسارات سنگینی را هم در بعد فردی و هم از لحاظ سازمانی، در پی خواهد داشت [۳۵].

جایگاه معلمان تربیت بدنی به لحاظ نگاه ویژه ای که اخیراً به ورزش و فعالیت های بدنی شکل گرفته، اهمیت خاصی یافته است. امروزه ورزش یکی از ملزومات اساسی زندگی اجتماعی به شمار می

رود [به نقل از منبع ۴۵]. کشورهای اروپایی با توجه به اهمیتی که به جایگاه ورزش در پرکردن اوقات فراغت و تفریحات سالم مردم قائل بودند در ماده ۳ منشور ورزش همگانی اروپا بدان اشاره کردند و از ۱۴۰ میلیون نفر جمعیت اتحادیه ی اروپا بیش از ۱۲۰ میلیون نفر به طور مستمر و مرتب به فعالیت های ورزشی می پردازند. همچنین بررسی وضعیت ورزش در کشورهای استرالیا، آلمان، ژاپن، مالزی، فنلاند و دانمارک نشان می دهد که برنامه منظم برای توسعه ی آن در این کشورها بیش از ۵۰ سال سابقه دارد. این نشان می دهد که امروزه در سایر کشورها، ورزش و آثار گسترده و بلقوه آن در ابعاد فردی و اجتماعی از اهمیت خاصی برخوردار است [۴۶]. از سوی دیگر در سال های اخیر نگرانی رو به رشدی در مورد سطح پایین مشارکت جوانان در فعالیت های فیزیکی و ورزشی دیده شده است. مدارس یک زیربنای مستحکمی در احیا و استمرار تربیت بدنی است، به طوری که در آن جوانان برای یک مشارکت طولانی مدت در ورزش و فعالیت های بدنی تحت تأثیر قرار می گیرند. در امر آماده سازی دانش آموزان برای مشارکت بیشتر در فعالیت های ورزشی تأکید شده است که معلمان ورزش وظیفه دارند مهارت های لازم را به آنان آموزش دهند و آنها را برای شرکت در فعالیت بدنی در طول اوقات فراغت تشویق و در ایشان ایجاد انگیزه نمایند [۴۷]. علاوه بر این فلسفه ای که اکنون بر ورزش قهرمانی حاکم است این است که شخص ورزشکار باید قدرت عضلانی، استقامت و انعطاف پذیری خود را به اندازه ای بهبود دهد که بتواند حضوری مؤثر و به دور از خطر در ورزش داشته باشد. این توسعه باید در مدارس و در سنین پایین آغاز شده و در طی سالیان تحصیل ادامه یابد. وظیفه اصلی کنترل و پرورش این فعالیت ها در مدارس به عهده مربیان تربیت بدنی است [۴۸]. این نشان می دهد معلم ورزش نقش قابل ملاحظه ای در استمرار فعالیت های بدنی و استعداد یابی و پیشرفت ورزش قهرمانی کشور دارد. با وجود این مهم، تحقیقات اخیر نشان داده است که فرسودگی شغلی معلم می تواند بر رفتار و سلوک دانش آموزان به ویژه بر روی وضعیت یادگیری آنها تأثیر منفی داشته باشد [۴۹].

براساس یافته های پریس و وئیس^۱، رفتارها و سطوح فرسودگی شغلی مربیان ورزشی بر روی افراد

۱. Price, M.S & Weiss, M.R

تحت آموزش مؤثرند [۲۱]. از این رو، جهت افزایش بهره وری، پرداختن به عوامل کنترل کننده فرسودگی شغلی در معلمان تربیت بدنی مدارس، اهمیت می یابد.

روان شناسان معتقدند که فرسودگی شغلی یک سندرم روان شناختی است که در اثر مواجهه با استرس های طولانی مدت شکل می گیرد [۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷]. از طرفی، در آخرین نظرسنجی انجمن روانشناسی آمریکا (۲۰۰۸) نتیجه گیری شد که پرداختن به ارتباطات و فعالیت های معنوی در کاهش استرس های افراد می تواند تأثیرات قابل توجهی داشته باشد [۳۹]. بر این اساس در دنیای پرتلاطم کنونی، شاید بتوان از هوش معنوی که به تازگی تحقیقات کم و بیش منسجم و نظام مندی در جهت شناخت آن صورت پذیرفته [۵۰]، برای مقابله با عوامل استرس زا استفاده کرد. لذا به نظر می رسد ارزیابی علمی و دقیقی از میزان ارتباط بین این دو مقوله (هوش معنوی و فرسودگی شغلی) در میان کارکنان، بخصوص معلمان تربیت بدنی که وظیفه ی ایجاد علاقه، پرورش استعداد های ورزشی دانش آموزان را دارند، ضروری باشد. گفتنی است که کمبود پایان نامه و مقاله های معتبر داخلی در حوزه هوش معنوی با اهداف کاربردی [۱۵] و عدم وجود اطلاعات کافی در این خصوص در استان سمنان، اهمیت موضوع را دوچندان کرده است.

۴-۱ اهداف تحقیق:

۴-۱-۱ هدف کلی

هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی است.

۴-۱-۲ اهداف اختصاصی

- تعیین ارتباط بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان.
- تعیین ارتباط بین ابعاد هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان

- پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان از طریق هوش معنوی و مؤلفه های آن.
- تعیین اختلاف هوش معنوی و مؤلفه های آن در معلمان تربیت بدنی استان سمنان بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات).
- تعیین اختلاف فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن در معلمان تربیت بدنی استان سمنان بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار و سطح تحصیلات).

۵-۱ فرضیه های تحقیق

- بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان رابطه ی معناداری وجود دارد.
- بین ابعاد هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان رابطه ی معناداری وجود دارد.
- هوش معنوی و خرده مقیاس های آن پیش بینی کننده فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان هستند.
- بین هوش معنوی معلمان تربیت بدنی استان سمنان و ابعاد آن بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات) تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان و ابعاد آن بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار و سطح تحصیلات) تفاوت معناداری وجود دارد.

۱-۶ محدودیت های تحقیق

۱-۶-۱ محدودیت های غیر قابل کنترل:

الف) عدم آگاهی از شرایط روانی و میزان انگیزش، تمایل و دقت آزمودنی ها در پاسخ به سوالات.
ب) عدم آگاهی در مورد تجارب گذشته و همچنین تفاوت های فردی، اجتماعی، نژادی نمونه های تحقیق.

ج) عدم آگاهی نسبت به مسائل تأثیر گزار جانبی در محیط داخل و خارج از مدرسه.

۱-۶-۲: محدودیت های قابل کنترل:

الف) پرسشنامه های تحقیق در بین سال تحصیلی ۹۱-۹۲ و قبل از شروع امتحانات توزیع و جمع آوری شده است.

ب) پرسشنامه ها در محل کار آزمودنی ها (مدارس) و در زمان استراحت (زنگ تفریح دانش آموزان) بین آنها توزیع شد.

ج) آزمودنی ها از تمامی مدارس دولتی و عادی انتخاب شدند.

۱-۷ پیش فرض های تحقیق

الف) کلیه آزمودنی ها به طور صادقانه پرسشنامه ها را تکمیل کردند.

ب) پرسشنامه های مربوطه، متغیر های تحقیق را دقیقاً مورد ارزیابی قرار می دهند.

ج) محدودیت های غیر قابل کنترل، نقشی در نتایج پژوهش ندارند.

۸-۱ تعاریف واژگان

۱-۸-۱ تعاریف نظری واژگان

۱-۱-۸-۱ فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی نوعی اختلالی است که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی، در وی ایجاد می شود و نشانه های مرضی آن نیز فرسودگی هیجانی، جسمی و ذهنی است. ضمناً عزت نفس فرد مبتلا به این عارضه کم می شود و احساس ناسودمندی می کند [۳۴].

۱-۱-۸-۲ فرسودگی هیجانی (خستگی عاطفی)

منظور از فرسودگی هیجانی وجود احساساتی است که در آن شخص نیروهای هیجانی خود را از دست داده است و قادر به برقراری روابط عاطفی با دیگران نیست [۱۰].

۱-۱-۸-۳ مسخ شخصیت

حالتی است که در آن فرد پاسخ های غیر احساسی و خشن به همکاران و مخاطبان (دانش آموزان) ارائه می نماید [۵۱].

۱-۱-۸-۴ فقدان موفقیت فردی

کسانی که احساس عدم موفقیت فردی دارند از تلاش های حرفه ای خود برداشت های منفی دارند و احساس می کنند در شغل شان پیشرفتی ندارند و کار، تلاش و حرفه نتایج مثبت برایشان نداشته است [۵۱].

۱-۱-۸-۵ هوش معنوی

مجموعه ای از ظرفیت های عقلی که به آگاهی کامل و کاربرد انطباقی از جنبه های معنوی و جهان مافوق کمک می کند و خروجی هایی مانند تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت های معنوی را به دنبال دارد [۱۵].

۶-۱-۸-۱ پرداختن به سجایای اخلاقی

یعنی داشتن اعتقاد و انگیزه جهت انجام فعالیت هایی که از لحاظ اجتماعی و بعد مذهبی ارزش تلقی شده و به آن ها امر شده است [۵۲].

۷-۱-۸-۱ تفکر کلی و بعد اعتقادی

عبارت است از توانایی درک الگوهای بزرگ تر، همراه با روابط و ارتباطات موجود بین اجزای کل و اعتقاد به مسائل و واقعیت های ماوراء جهان هستی [۵۲].

۸-۱-۸-۱ توانایی مقابله و تعامل با مشکلات

عبارتست از توانایی فرد در استفاده از ظرفیت ها و منابع معنوی به منظور درک مسائل و مشکلات روزمره از زوایای مختلف، قدرت برقرار کردن ارتباط با عوامل پیرامون یک مسئله و پذیرش و انگیزه برای رفع مشکلات [۵۲].

۹-۱-۸-۱ خودآگاهی و عشق و علاقه

خودآگاهی عبارتند از آگاهی تدریجی از لایه ها و ابعاد مختلف خویشتن که منجر به آگاهی از نقاط قوت و ضعف و تسلط بر فکر خود می شود. خودشناسی و خودآگاهی شخصی می تواند از طریق اندیشه در خود، واریسی کردن اهداف و آرزوهای فرد، توجه به پیام ها در رویداد ها و نشانه های شهودی و پیدا کردن معنا در تجربه های بیرونی عمیق شوند [۵۳].

۱۰-۱-۸-۱ معلم تربیت بدنی^۱

معلم تربیت بدنی به فردی گفته می شود که از سوی سازمان آموزش و پرورش با توجه به اطلاعات، تجربیات، سوابق و تحصیلات ویژه ورزشی برای تدریس درس تربیت بدنی برگزیده می شود و وظیفه دارد که دانش آموزان را از لحاظ تئوری و عملی با شرایط و امکانات موجود و در دسترس با مقدمات تربیت بدنی و ورزش آشنا سازد [۵۴].

۱. Physical educator

۱-۸-۲ تعریف عملیاتی واژگان

۱-۸-۲-۱ فرسودگی شغلی

در این پژوهش منظور از فرسودگی شغلی امتیاز کسب شده از پرسشنامه فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی مسلش (۱۹۹۶) است.

۱-۸-۲-۲ خستگی عاطفی (فرسودگی هیجانی)

در پژوهش حاضر منظور از خستگی عاطفی، حالتی است که توسط گویه های ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶، و ۲۰ پرسشنامه فرسودگی شغلی سنجیده شده است.

۱-۸-۲-۳ مسخ شخصیت

در پژوهش حاضر منظور از مسخ شخصیت، پاسخ های غیراحساسی، خشک و خشن نسبت به دانش آموزان می باشد که توسط گویه های ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲ پرسشنامه فرسودگی شغلی سنجیده شده است.

۱-۸-۲-۴ فقدان موفقیت فردی

در پژوهش حاضر، منظور از فقدان موفقیت فردی برداشت های منفی افراد از پیشرفت شغلی خود می باشد که توسط گویه های ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱ پرسشنامه فرسودگی شغلی سنجیده شده است.

۱-۸-۲-۵ هوش معنوی

در این تحقیق منظور از هوش معنوی امتیاز کسب شده از پرسشنامه هوش معنوی علی بدیع (۱۳۸۸) می باشد.

۱-۸-۲-۶ معلم تربیت بدنی

در این تحقیق منظور از معلمان تربیت بدنی ، معلمین شاغل در مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه استان سمنان است.

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه

۲-۱ مقدمه

مطالعات نظری و پژوهشی بخش های اصلی فصل دوم را تشکیل داده است. در بخش اول (مبانی نظری) به تشریح مطالب مربوط به هوش معنوی و سپس به مبحث فرسودگی شغلی پرداخته شده است و در بخش دوم پیشینه مرتبط با موضوع تحقیق آورده شده است.

۲-۲ هوش

نخستین افرادی که به خصوصیات هوش توجه کردند، فلاسفه بودند و نه روان شناسان یا مربیان، اما طرح آن به گونه روان شناختی امروزی، ویژه قرن بیستم است. در واقع اولین قدم های اساسی برای مطالعه علمی هوش با تمایل به سنجش آن در آغاز قرن بیستم از سوی دو دانشمند فرانسوی به نام های آلفرد بینه^۱ و تئودور سیمون^۲ برداشته شد. هرچند که هوش آزمایی با تحقیقات دانشمند بریتانیایی، سر فرانسیس گالتون^۳ در اواخر قرن نوزدهم آغاز شد [۵۳].

هوش، رفتار حل مسأله سازگارانهای است که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگاران به جهت گیری شده است. رفتار سازگاران، شباهت اهداف متعددی را که باعث تعارض درونی می شوند، کاهش می دهد. این مفهوم هوش، مبتنی بر گزاره ای است که فرایند حرکت به سوی اهداف، انجام راهبردهایی را برای غلبه بر موانع و حل مسأله ضروری می سازد. از نظر گاردنر^۴ (۲۰۰۴) انواع نه گانه هوش عبارتند از: هوش زبانی، موسیقایی، منطقی - ریاضی، فضایی، بدنی - حرکتی، هوش های فردی (که شامل هوش درون فردی و بین فردی می شود)، هوش طبیعی و هوش وجودی که شامل ظرفیت مطرح کردن سؤالات وجودی است [۵۵].

۱. Alfred Binet

۲. Theodore Simone

۳. Sir Francis Galton

۴. Howard Gardner

مفهوم تحلیلی غرب^۱ از هوش، بیشتر شناختی است و شامل پردازش اطلاعات می‌شود؛ در حالی که رویکرد ترکیبی شرق^۲ نسبت به هوش، مؤلفه‌های گوناگون عملکرد و تجربه انسان، از جمله شناخت، شهود و هیجان را در یک ارتباط کامل^۳ (یکپارچه) دربر می‌گیرد. در مجموع، هوش عموماً باعث سازگاری فرد با محیط می‌شود و روش‌های مقابله با مسائل و مشکلات را در اختیار او قرار می‌دهد. همچنین توانایی شناخت مسأله، ارائه راه‌حل پیشنهادی برای مسائل مختلف زندگی و کشف روش‌های کارآمد حل مسائل از ویژگی‌های افراد باهوش است [۵۵].

۲-۱- تعریف هوش

در مورد تعریف هوش می‌توان گفت تعریفی که نزد همگان مقبول باشد وجود ندارد. افرادی که هوش را مورد مطالعه قرار می‌دهند، نمی‌توانند موضوع را ببینند، شباهت‌های زیادی به کار می‌برند تا به کمک آنها رفتار هوشمندانه را مفهوم سازی کنند. هوش یک سازه‌ی فرضی^۴ است نه یک خصلت عصب شناختی آدمی. به سخن دیگر، هوش یک مفهوم ساختگی است که روان‌شناسان آن را برای سهولت ارتباط ابداع کرده‌اند. در سالیان اخیر تعاریف هوش عمدتاً در یکی از این سه طبقه جای گرفته‌اند:

- تعاریفی که بر سازگاری با محیط تأکید دارند، یعنی تطبیق با موقعیت‌های جدید و ظرفیت تحمل و کنار آمدن با موقعیت‌های مختلف.
- تعاریفی که بر توانایی یادگیری متمرکزند، یعنی بر آموزش‌پذیری به معنای عام آن تأکید دارند.
- تعاریفی که بر تفکر انتزاعی تأکید می‌ورزند، یعنی توانایی استفاده از نمادها و مفاهیم و استفاده از نمادهای کلامی و عددی [۵۳]. برای پی بردن به تنوع تعاریف، مثال‌های زیر بیان شده است:

۱. Western Analytic Concept
۲. Eastern synthetic approach
۳. Integrative relation
۴. Hypothetical Construct

یکی از قدیمی ترین تعریف ها توسط بینه و سیمون (۱۹۱۶) به این صورت مطرح شده است: "قضاوت و به عبارت دیگر، عقل سلیم، شعور عملی، ابتکار، استعداد انطباق خود با موقعیت های مختلف، به خوبی قضاوت کردن، به خوبی درک کردن، به خوبی استدلال کردن؛ این ها فعالیت های اساسی هوش به شمار می روند" [۵۶].

محققان دیگری نیز به بررسی و ارائه تعریفی از هوش پرداخته اند. از نظر بینه، هوش کیفیت پیچیده ای است که جزء ساختار فرد می باشد و عوامل اصلی آن را دقت، سازگاری، ابتکار، خوب قضاوت کردن و خوب استدلال کردن تشکیل می دهد [۵۳]. از نظر گاردنر هوش عبارتست از: "استعداد حل کردن مسائل یا تولید محصولاتی که در یک یا چند فرهنگ با ارزش شمرده می شوند" [۵۷]. آنچه از بررسی تعریف صاحب نظرانی همچون گاردنر، هیلگارد، وکسلر و ... از هوش بر می آید، آن است که همگی «هوش» را قابلیت بهره گیری از نرم افزارهای وجودی تعریف می کنند [۵۸].

۲-۳ معنویت

معنویت، مصدر جعلی و به معنای معنوی بودن است. معنوی نیز در لغت نامه ی دهخدا چنین معنا شده است: حقیقی، راست، اصلی، ذاتی، باطنی و روحانی. معنایی که فقط به وسیله ی قلب شناخته می شود و زبان را در آن بهره ای نیست. اصطلاح معنویت از ریشه معنا دریافت شده که یک مفهومی متافیزیکی در برابر حسی بیرونی است که اشاره به حقیقتی از وجودی ذهنی در برابر حقیقت بیرونی آن دارد. بر اساس این زبان شناسی ساده که از تعبیر صرف^۱ اسلامی به معنویت اخذ شده، می توان معنویت را به روح منتسب دانسته که در برداشت سنتی نیز از آن به عنوان حقیقت درونی یاد می شود. معنویت در سنت اسلامی واژه ای برای بیان گوهر و باطن دین اسلام است که می توان تاریخ پیدایش آن را همزمان با نزول آغازین آیات قرآن کریم بر قلب پیامبر اسلام (ص) دانست [۴۵].

۱. Etymology

معنویت یکی از نیاز های عالی درونی انسان است. به اعتقاد مزلو^۱ (۱۹۷۰) معنویت یکی از والاترین نیازهای انسان است و نقشی بنیادین و محوری در سلسله مراتب نیازهای انسان بازی می کند. مزلو از این نیاز تحت عنوان "خودشکوفایی" یاد می کند [۵۳]. معنویت یکی از نیاز های درونی انسان است که قلب ها و ذهن ها و در آیین ها، به ویژه در آیین های مذهبی وجود دارد. به گفته ی تیلیچ^۲، معنویت قلمرو و دغدغه ی نهایی (غایی) است. چون همه انسان ها دغدغه نهایی دارند، پس همگی معنوی اند [۵۶]. با این همه، از دغدغه نهایی می توان برداشت های گوناگونی داشت. برخی از افراد خودشان یا نگرانی هایشان را معنوی نمی دانند. معنویت مانند عاطفه از نظر عمق و معنا می تواند درجاتی گوناگون داشته باشد. معنویت ممکن است آگاهانه یا ناآگاهانه باشد، رشد یافته یا رشد نیافته باشد، سالم یا مریض باشد، سودمند یا زیان بار باشد. از معنویت تعاریف گوناگونی شده است که با همه تأکیدهای روزافزون دانشمندان بر بعد معنوی رشد انسان، هنوز تعریفی یکپارچه که در برگیرنده ی تمامیت معنوی باشد ارائه نشده است. برخی معنویت را متضمن بالاترین سطح در زمینه رشد شناختی، اخلاقی، عاطفی و فردی می دانند. به سخن دیگر، معنویت خودش به تنهایی یک زمینه ی رشد است، یک نگرش است و نیازمند حداکثر تجربه های انسانی است. برخی از روان شناسان (وست ۱۹۸۳، وان ۱۹۹۳) معنویت را تلاش مداوم بشر برای پاسخ دادن به چراهای زندگی تعریف کرده اند. به سخن روشن تر، به کارگیری بهینه قوه خلاقیت و کنجکاوی برای یافتن دلایل موجود و مربوط با زیستن و زندگی و در نتیجه تکامل، بخشی مهم از معنویت است. بدین سان، رشد معنوی زمانی آغاز می شود که کودک بدنبال دلیل می گردد و درباره پدیده های پیرامون خود کنکاش و پرسش می کند: "چرا آسمان آبی است؟"، "چرا خورشید نورانی است؟"، "پرنده چگونه پرواز می کند؟" و از این دست پرسش ها. سپس همگام با رشد شناختی و عقلانی، پرسش های پیچیده تر شکل می گیرد [۵۹].

۱. Maslow

۲. Paul Tillich

معنویت یک ثروت فوق العاده و یک سازه متفاوت است که نمی توان آن را با یک تعریف ساده بیان کرد. معنویت به عنوان یکی از ابعاد انسانیت، شامل آگاهی و خودشناسی می شود و نیاز فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی غیر از خودمان است. این آگاهی ممکن است منجر به تجربه ای شود که فراتر از خودمان است [۵۶].

می توان گفت که معنویت انعکاسی از روی آوردن انسان مدرن به دین است و مرحله ای از مراحل تحول دینداری بشر محسوب می شود. همچنین معنویت، هویدا شدن ابعاد خاصی از تجارب و مهارت های روانشناختی انسان است. پارگمنت^۱، معنویت را به معنی جستجوی امر مقدسی به کار می برد. در این تعریف دو واژه ی کلیدی وجود دارد: جستجو و امری قدسی. واژه ی جستجو نشان می دهد که معنویت یک فرایند است. فرایندی که در برگیرنده تلاش هایی است که هدف آن کشف امر قدسی است و سپس حفظ آن می باشد. انسان ها در تلاش برای کشف و حفظ امر قدسی می توانند راه های مختلفی را انتخاب نمایند [۵۳]. از دیدگاه غباری بناب و همکاران، «معنویت» عبارت است از: "ارتباط با وجود متعالی، باور به غیب، باور به رشد و بالندگی انسان در راستای گذشتن از پیچ و خم های زندگی و تنظیم زندگی شخصی بر مبنای ارتباط با وجود متعالی در هستی معنادار، سازمان یافته و جهت دار الوهی. این بعد وجودی انسان فطری و ذاتی است و با توجه به رشد و بالندگی انسان و در نتیجه، انجام تمرینات و مناسک دینی متحول شده و ارتقاء می یابد" [۵۵].

۲-۴ هوش معنوی

در دو دهه اخیر، روان شناسی دین و مطالعه موضوعات معنوی به طور فزاینده ای مورد توجه روان شناسان قرار گرفته است. اما در چند سال اخیر مفهوم جدیدی وارد حوزه روان شناسی دین شده است. این مفهوم هوش معنوی است. گلدمن^۲ (۱۹۹۸) و هدلوند^۱ و استرنبرگ^۲ (۲۰۰۰) عنوان می کنند

۱. Pargament

۲. Goldman

هوش بهر^۳ فقط ۲۰ تا ۳۰ درصد از موفقیت های شغلی افراد را تضمین می کند. پس از گسترش مفهوم هوش به سایر قلمروها، ظرفیت ها و توانائی های انسان و بخصوص مطرح شدن هوش هیجانی در روان شناسی، ایمونز در سال ۱۹۹۹ سازه جدیدی را با عنوان هوش معنوی مطرح کرد. او عنوان کرد هوش معنوی مجموعه ای از توانائی ها برای بهره گیری از منابع دینی و معنوی است. هوش معنوی سازه های هوش و معنویت را در یک سازه ترکیب نموده است [۶۰].

گاردنر در نظریه ی «هوش»، چند معیار بیان می کند. چنانچه بخواهیم مجموعه ای از ظرفیت ها یا توانایی ها را به عنوان هوش قلمداد کنیم باید هشت معیار را در نظر بگیریم:

- . مجموعه ای از فعالیت های مشخص را دربرگیرد.
- . دارای تاریخچه ی تکاملی باشد و از نظر تکاملی، عقلانی به نظر برسد.
- . دارای الگوی بخصوصی از رشد و تحول باشد.
- . بتوانیم از طریق آسیب مغزی آن را مشخص کنیم.
- . بتوانیم افراد را در گستره ای از وجود آن توانایی و یا فقدان آن، طبقه بندی کنیم.
- . قابلیت رمزگردانی با یک نظام نمادین را داشته باشد.
- . با مطالعات روان شناسی تجربی حمایت گردد.
- . با یافته های روان سنجی تأیید شود [۶۰].

معیارهای مطرح شده توسط گاردنر را نمی توان تنها ملاک بررسی این موضوع دانست که آیا معنویت یک هوش است یا خیر؟ ایمونز (۲۰۰۰) معتقد است: هوش معنوی این معیارها را داراست و پایه های زیست شناختی هوش معنوی را در سه سطح می توان بررسی کرد: زیست شناسی تکاملی، ژنتیک رفتاری، و دستگاه های عصبی [۶۰].

۱. Hedlund, J.

۲. Robert Sternberg

۳. IQ

کریک پاتریک^۱ (۱۹۹۹) معتقد است: همین که در طول تاریخ تکامل انسان، دین توانسته است سازوکارها و راهبردهای روان‌شناختی را به وجود آورد که از طریق انتخاب طبیعی بتواند بسیاری از مشکلاتی را که اجداد ما با آن روبه‌رو بوده‌اند حل و فصل کند، نشان‌دهنده کارکرد تکاملی دین و معنویت است. از جمله این سازوکارها، دل‌بستگی، وحدت و پیوستگی، تبادل اجتماعی و نوع‌دوستی قومی است [۶۱].

در خصوص ارثی بودن توانایی‌ها و ظرفیت‌های معنوی نیز مطالعاتی انجام شده است، اما شواهد روان‌سنجی نشان می‌دهد که هوش معنوی یک ظرفیت عالی شناختی است، نه یک توانایی اختصاصی که صرفاً به بخشی از مغز مربوط باشد که با تخریب مغزی و یا تحریک آن بتوان هوش معنوی افراد را دست‌کاری کرد [۶۰]. پژوهش‌های انجام شده در حوزه هوش معنوی نشان می‌دهد که این سازه می‌تواند در مجموع معیارهای اصلی‌ترین صاحب‌نظران فعلی حوزه هوش از جمله گاردنر، استرنبرگ و مایر^۲ را برآورده کند. سازه‌ی هوش معنوی در برگیرنده مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی بهم پیوسته می‌باشد که در گستره عمر تحول می‌یابند و این مجموعه توانایی‌ها از پایه‌های زیست‌شناختی در مغز برخوردارند. به نظر می‌رسد که هوش معنوی بسیاری از معیارهای مطرح‌شده برای هوش را داراست [۵۳].

۲-۴-۱ تعاریف هوش معنوی

هوش معنوی برای افرادی که می‌خواهند سؤالات زیر را در زندگی کشف نمایند مهم است؛ چرا ما اینجا هستیم؟ ارتباط ما با دیگران، اجتماع و جهان چیست؟ با ظهور این پارادایم جدید، چالش‌هایی در برابر تعریف و تشریح هوش معنوی بوجود آمد؛ هوش معنوی چیست؟ کارکردهایش چه چیزهایی هستند؟ و اینکه آیا قابل یادگیری و بهبود است؟ این مسائل هنگامی توجه زیادی را بر می‌انگیزاند که

۱. Kirkpatrick

۲. John Mayer

بخواهیم بدانیم چرا از هوش معنوی استفاده می شود؟ و آیا استفاده از آن سود خاصی برای استفاده کنندگان دارد؟ نویسندگان همه این مباحث را بیان نکرده اند و فقط برخی از دیدگاه ها را در قالب هوش معنوی ارائه کرده اند [۱۵]. در تعاریف و الگوهای پیشنهادی هریک از صاحب نظران، بر توانایی ها، ظرفیت ها و منابع گوناگونی تأکید شده است. از نظر ایمونز (۲۰۰۰) هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسئله در زندگی روزانه و فرایند دستیابی به هدف می باشد. از نظر بوژن^۱ (۲۰۰۱) هوش معنوی عبارتند از آگاهی هر فرد از جهان و تعیین موقعیت وی در آن. بنابر تعریف نوبل^۲ (۲۰۰۱) هوش معنوی یک استعداد ذاتی بشر است. از نظر سیسک^۳ (۲۰۰۱) هوش معنوی می تواند به عنوان یک خود آگاهی عمیق که در آن فرد بیش از پیش از ابعاد خویش آگاه می شود (نه تنها فقط از بدن، بلکه از ذهن بدن و روح) تعریف شود. از نظر ولمن^۴ (۲۰۰۱) هوش معنوی عبارت است از ظرفیت انسان برای پرسیدن سؤال هایی درباره معنای زندگی و بطور همزمان تجربه ی پیوند بهم پیوسته بین هر کدام از ما و جهانی که در آن زندگی می کنیم. وگن^۵ (۲۰۰۲) هوش معنوی را ظرفیت فهم عمیق سؤالات وجودی^۶ و بینش نسبت به سطوح چندگانه ی هوشیاری تعریف می کند. هوش معنوی در برگیرنده آگاهی از روابط فرد از تعالی، دیگران، زمین و همه ی موجودات می باشد. از نظر ناسیل^۷ (۲۰۰۴) هوش معنوی بیانگر توانایی فرد در استفاده از ظرفیت ها و منابع معنوی به منظور شناخت بهتر موضوعات وجودی، معنوی و واقعی و یافتن معنا در آنها و حل و فصل آنها می باشد. بنابر تعریف امرم^۸ (۲۰۰۷)، هوش معنوی عبارت است از مجموعه ای از توانایی ها برای کاربری کاربردی منابع، ارزش ها و ویژگی های معنوی در جهت افزایش کنش و بهزیستی زندگی روزانه. از

۱. Buzan

۲. Noble, K.D

۳. Sisk, D.A

۴. Wolman, R.N

۵. Vaughan, F

۶. Existential Questions

۷. Nasel, Dagmar Dasha

۸. Amram

نظر کینگ^۱ (۲۰۰۷) هوش معنوی مجموعه ای از ظرفیت های ذهنی انطباقی که بر جنبه های غیر مادی و متعالی واقعیت استوار می شوند، تعریف می شود [۵۳]. علاوه بر تعاریف فوق، در جدول زیر تعاریف دیگری از هوش معنوی ارائه شده است.

جدول ۱-۲: تعاریف هوش معنوی به همراه نام و سال ارائه [به نقل از منبع ۱۵].

نام دانشمند (سال)	تعاریف هوش معنوی
بولدینگ (۱۹۹۸)	نوعی دانش که سبک زندگی را بیان می کند و شناختی را مشخص می کند که اعمال انسانی را در پدیده اصلی وجود اولویت بندی می کند و گستره زندگی را در عشق توسعه می دهد.
زهر و مارشال (۲۰۰۰)	استعدادی ذهنی که انسان در حل مسئله معنوی و ارزشی خود به کار می گیرد و زندگی خود را در حالتی از غنا و معنا قرار می دهد.
لویین (۲۰۰۰)	شهود را دربر می گیرد که ورای هوش عقلایی، خطی و تحلیلی ماست.
بازن (۲۰۰۱)	آگاهی از جهان و مکانی که در آن هستیم.
والش و وگان (۲۰۰۲)	در بر گیرنده ی مجموعه ای از قابلیت هاست، و توانایی هایی مانند خودآگاهی بیشتر، آگاهی از ماهیت چند بعدی حقیقت، دارا بودن تقوا، شناخت تقدس در فعالیت های روزانه می باشد.
مک هاوک (۲۰۰۲)	تجربیات محسوس، منحصر به فرد، توسعه یافتگی ، و خود شکوفایی تعریف می شود.
نازل (۲۰۰۴)	از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی خود می گردد.
چارلز مارک (۲۰۰۴)	جنبه های شناختی و عاطفی ما را در بر می گیرد و به عنوان جزئی از هوش کلی است که بصیرت، تجربیات و ماوراء را شامل می شود.

۱. David B. King

نام دانشمند (سال)	تعاریف هوش معنوی
اسکالر (۲۰۰۵)	رویکردی جدید نسبت به زندگی خود و دیدن زندگی به عنوان یک سیستم به هم پیوسته و سیستمی است که شامل ابعاد روحی انسان می شود.
سانتوس (۲۰۰۶)	در ارتباط با آفریننده ی جهان و شناخت قوانین زندگی و بنا نهادن بر اساس این قوانین می باشد.
سیندی و یگلزورث (۲۰۰۸)	توانایی رفتار کردن همراه با خرد، در حین آرامش درونی و بیرونی، صرف نظر از پیشامدها و رویدادها است.
سینگ جی (۲۰۰۸)	توانایی ذاتی، تفکر و درک پدیده های معنوی است و رفتار روزانه ی ما را با ایدئولوژی معنوی هدایت می کند.

آنچه در وهله اول در بررسی تعاریف ارائه شده از مفهوم هوش معنوی آشکار است، تأکید صاحب نظران این حوزه بر کنش انطباقی هوش معنوی در زندگی روزمره می باشد. بخش زیادی از این کنش سازگاران در نتیجه پاسخ به سؤالات وجودی و یافتن معنا و هدف در فعالیت ها و رویدادهای زندگی است. در واقع، داشتن معنی و هدف در زندگی، وجه مشترک اکثر این تعاریف می باشد و به نظر می رسد اصلی ترین ویژگی های هوش معنوی نیز است. همچنین این ویژگی از هوش معنوی می تواند وجه تمایز این هوش از دیگر هوش های شناخته شده باشد [۵۳].

یکی دیگر از ویژگی های مشترک اکثر تعاریف ارائه شده از هوش معنوی، آگاهی متعالی می باشد. تعالی، ظرفیت فرا رفتن از مرزهای دانش، تجربه و شعور بشری می باشد، به ویژه در یک روش معنوی و مذهبی. خود آگاهی نیز یکی دیگر از عواملی است که در تعاریف اکثر صاحب نظران این حوزه به عنوان یکی از ویژگی های اصلی هوش معنوی در نظر گرفته شده است (زوهو و مارشال، ۲۰۰۰؛

سیسک، ۲۰۰۰؛ بوزن، ۲۰۰۱ و وگن، ۲۰۰۲). تجربه هشیاری اوج یافته نیز در اکثر تعاریف ارائه شده، به عنوان یکی دیگر از ویژگی های هوش معنوی آمده است (ایمونز، ۲۰۰۰؛ سیسک، ۲۰۰۰؛ نوبل، ۲۰۰۱؛ ولمن، ۲۰۰۱؛ امرم، ۲۰۰۷ و کینگ، ۲۰۰۸). تجزیه های معنوی، احساس وحدت، یکی شدن با طبیعت و انسجام، می توانند از مصادیق این تجربه باشند [۵۳].

۲-۴-۲ مؤلفه های هوش معنوی از دیدگاه های مختلف

۲-۴-۲-۱ دیدگاه ایمونز (۲۰۰۰):

به نظر ایمونز می توان بعضی از خصوصیات هوش معنوی را چنین عنوان کرد:

الف) هوش معنوی نوعی هوش غایی^۱ است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می کند. هوش معنوی هوشی است که اعمال و رفتار ما را در گستره های وسیع از نظر بافت معنایی جای می دهد و همچنین معنادار بودن یک مرحله از زندگی را نسبت به مرحله دیگر مورد بررسی قرار می دهد.

ب) هوش معنوی ممکن است در قالب ملاک های زیر مشاهده شود: صداقت، دلسوزی، توجه به تمام سطوح هشیاری، همدردی متقابل، وجود حسی مبنی بر اینکه انسان نقش مهمی در یک کل وسیعتر دارد، بخشش و خیرخواهی معنوی و عملی، در جستجوی سازگاری و هم سطح شدن با طبیعت و کل هستی، راحت بودن در تنهایی بدون داشتن احساس تنهایی.

ج) افرادی که هوش معنوی بالا دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هوشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص بدهند و فضایی مانند بخشش، سپاس گزاری، فروتنی، دلسوزی و خرد را از خود بروز دهند [۵۶].

۲-۴-۲ دیدگاه زهر و مارشال (۲۰۰۰):

مدل زهر و مارشال، مدل گل نیلوفر است، زیرا نیلوفر سمبل غایی از انسان است که راه آشکاری جهت سنن غربی و شرقی است. این مدل بر نوعی روانشناسی خویشتن مبتنی است و دیدگاه های روانشناسی غرب، فلسفه ی شرق و علم قرن بیستم را به هم پیوند می زند. در این مدل به منابع پژوهشی گسترده ای تکیه شده است. ۶ گلبزرگ در مدل ارائه شده توسط زهر و مارشال عبارتند از: خدمت^۱، پرورش^۲، دانش^۳، تغییر شخصی^۴، برادری و اخوت^۵، رهبری خدمتگذار^۶ [۱۵].

۲-۴-۳ دیدگاه سیسک و تورنس^۷ (۲۰۰۱):

آنها مؤلفه های هوش معنوی را در شش زمینه مطرح کردند:

- ۱- ظرفیت های اصلی^۸: علاقه مندی به مسائل هستی و عالم وجود و مهارت هایی مانند تمرکز و در خود فرو رفتن، الهام و بصیرت.
- ۲- ارزش های اصلی^۹: پیوستگی و وحدت، مهربانی، احساس ثبات و تعادل، مسئولیت پذیری و عبادت.
- ۳- تجربه های اصلی^{۱۰}: آگاهی از تجربه های غایی و معنای آنها، تجربه های اوج، احساس تعالی، حالت های هوشیاری عمیق.
- ۴- رفتارهای پرهیزگاران مهم^{۱۱}: حقیقت، عدالت، مهربانی و پرستاری.
- ۵- سیستم نمادی^{۱۲}: شعر، موسیقی، استعاره، داستان.

-
۱. Duty
 ۲. Nurturing
 ۳. Knowledge
 ۴. Personal Transformation
 ۵. Brotherhood
 ۶. Servant Leadership
 ۷. E. Paul Torrance
 ۸. Core Capacities
 ۹. Core Values
 ۱۰. Core Experiences
 ۱۱. Key Virtues
 ۱۲. Symbolic

۶- حالت های مغزی^۱: از خود بی خود شدن و خلسه.

البته مؤلفه هایی که از سوی سیسک و تورنس مطرح شده تا حد زیادی همان مؤلفه هایی است که توسط ایمونز مطرح شده است [۶۰].

۲-۴-۲ دیدگاه نوبل و وگان (۲۰۰۳):

آنها معتقدند مؤلفه های هشت گانه ای که نشان دهنده هوش معنوی رشد یافته هستند عبارتند از: درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران [۵۵].

۲-۴-۵ دیدگاه مک مولن^۲ (۲۰۰۳):

مک مولن (۲۰۰۳) معتقد است که ارزش هایی مانند شجاعت، یکپارچگی، شهود و دلسوزی از مؤلفه های هوش معنوی هستند. وی بر این باور است که بین بصیرت و هوش معنوی رابطه وجود دارد و در مقابل، استرس ضد شهود است. وی یکی از راه های افزایش بصیرت را توجه آرامش بخش عنوان می کند [۵۶].

۲-۴-۶ دیدگاه فریدمن و مک دونالد (۲۰۰۵):

فریدمن و مک دونالد پس از مرور معانی مختلف معنویت، مؤلفه های مهم آن را چنین عنوان می نمایند:

۱- تمرکز داشتن بر معنی نهایی.

۲- آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری^۳ و رشد آنها.

۳- اعتقاد به گران بها و مقدس بودن زندگی.

۴- ارتقاء خود^۴ به یک کل بزرگتر^۵ [۵۵].

۱. Brain States

۲. Mc Mullen

۳. Consciousness

۴. Transcendence of self

۵. Greater whole

۷-۲-۴-۲ دیدگاه بروس لیچفیلد^۱ (۲۰۰۵):

بروس لیچفیلد مشخصات هوش معنوی را چنین مطرح می کند:

- آگاهی از تفاوت؛

- شگفتی، حس ماوراء الطبیعه و تقدس؛

- حکمت و خرد؛

- آگاهی و دوراندیشی، توان گوش دادن (ساکت بودن و به ندای خداوند گوش دادن)؛

- هنگام آشفته‌گی و تناقض و دوگانگی آرام بودن؛

- تعهد، فداکاری و ایمان [۵۵].

۸-۲-۴-۲ دیدگاه سانتوس^۲ (۲۰۰۶):

وی معتقد است هوش معنوی در مورد ارتباط با آفریننده جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و بنا نهادن زندگی بر اساس این قوانین تعریف کرده است. وی اصول زیر را برای هوش معنوی عنوان کرده است:

۱. شناخت و تصدیق هوش معنوی؛ یعنی باور داشتن به این مسأله که ما موجوداتی معنوی هستیم و زندگی جسمانی (در این جهان) موقتی است.

۲. بازشناسی و باور به یک موجود معنوی برتر (یعنی خداوند).

۳. اگر خالق هست و ما مخلوق هستیم، باید کتاب راهنمایی هم وجود داشته باشد.

۴. لزوم شناسایی هدف زندگی (وجود چیزی که انسان را فرا می‌خواند) و پذیرفتن این نکته که از نظر ژنتیکی بعضی از توانایی‌ها کدگذاری شده‌اند.

۵. شناختن جایگاه خود در نزد خداوند (شخصیت فرد، بازتاب فهم وی از خداوند است).

۱. Brouce Litchfield

۲. Santos, E. S.

۶. شناخت اصول زندگی و پذیرفتن این امر که برای داشتن زندگی موفق باید سبک زندگی و تصمیمات خود را مطابق این اصول شکل داد [۵۵].

۲-۴-۹ دیدگاه امرام و درایر^۱ (۲۰۰۷):

امرام و درایر هفت مؤلفه را برای هوش معنوی مطرح کردند:

- هشیاری: آگاهی و خود - دانایی^۲ رشد یافته.

- فیض الهی: زندگی همراه با تظاهر عشق الهی و اعتقاد در زندگی.

- معنایابی: معنادار بودن فعالیت های روزمره از طریق احساس هدفمندی و یک حس وظیفه شناسی در روبرو شدن با رنج ها و مشکلات زندگی.

- تعالی: حرکت فراتر از یک خویشتن منفرد به یک کلیت به هم پیوسته.

- حقیقت: زندگی با پذیرش و گشاده رویی، کنجکاوی و عشق برای تمام مخلوقات.

- داشتن صلح و آرامش نسبت به خویشتن (حقیقت، خداوند و ذات حقیقی).

- هدایت درونی^۳: آزادی درونی همراه با مسئولیت و خردمندی در اعمال [۶۰].

۲-۴-۱۰ دیدگاه کینگ (۲۰۰۸):

به نظر کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی مجموعه ای از ظرفیت های ذهنی است که در وحدت و یک پارچگی و کاربرد انطباقی جنبه های غیر مادی و مافوق هستی فرد و رسیدن به نتایجی از قبیل اندیشه وجودی عمیق، بهبود معنا، شناخت خویشتن برتر و سلطه بر سطوح معنوی شرکت دارند. او همچنین مدلی چهار عاملی از هوش معنوی را ارائه می دهد که عناصر آن عبارت اند از:

۱- تفکر انتقادی وجودی^۴: ظرفیت تفکر انتقادی نسبت به مباحث متافیزیکی و مربوط به هستی از

جمله جهان، زمان، فضا، مرگ و ...

۱. Christopher Dryer

۲. Self - Knowledge

۳. Inner Directedness

۴. Critical existential thinking

۲- تولید معنی شخصی^۱ : توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنی و هدف شخصی.

۳- آگاهی متعالی^۲ : توانایی شناسایی جنبه های متعالی خویشتن، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری.

۴- توسعه ی سطح هوشیاری^۳ : توانایی ورود به موقعیت های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش، مراقبه و خروج از آن [۳۲].

۲-۴-۳ مؤلفه های هوش معنوی در اسلام

هرچند در کشورهای غربی سعی شده است که معنویت و هوش معنوی در چهارچوب فرهنگ آنان تعریف و مؤلفه های آن مشخص گردد، اما به نظر می رسد در فرهنگ اسلامی ایرانی متون فراوانی وجود دارد که در آنها از عمیق ترین صفات، حالات و کیفیت معنوی صحبت شده است. در فرهنگ اصیل اسلامی به طور ضمنی هوش معنوی مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. به طور مثال، خداوند در قرآن کریم سوره ی مؤمنون آیه های ۲ تا ۱۰، ویژگی های مؤمن را چنین برشمرده است:

- مؤمنان در نمازشان فروتن هستند و خشوع دارند. یعنی کاملاً توجه اش به خداوند جلب می شود (توانایی برای تجربه هشیاری عمیق و مراقبه).

- همانا کسانی که از لغو و سخن باطل روگردانند. یعنی هدفمندی در امور زندگی و انجام امور برای رسیدن به رضای خداوند (هدفمندی و تقدس بخشیدن در امور زندگی).

- آنان که زکات می پردازند و بر عهد و پیمان خویش پایبند هستند و در انجام نماز خویش دقت نظر دارند (ظرفیت برای رفتار پرهیزگارانه) [۶۰].

جامی (۱۳۸۱) بر اساس متون مذهبی مؤلفه های ذیل را برای هوش معنوی برشمرده است:

۱. Personal meaning production

۲. Transcendental Awareness

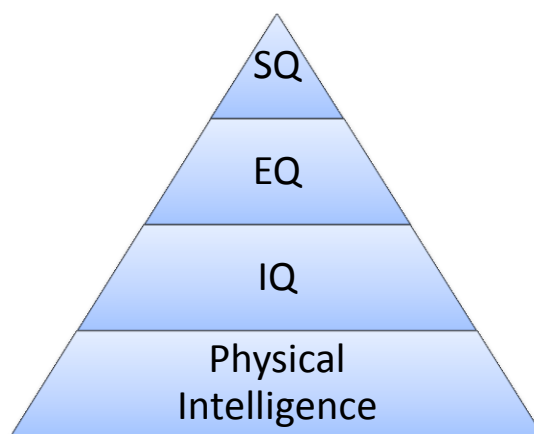
۳. Conscious state expansion

- ۱- مشاهده وحدت در ورای کثرت ظاهری؛
 - ۲- تشخیص و دریافت پیام‌های معنوی از پدیده‌ها و اتفاقات؛
 - ۳- سؤال و دریافت جواب معنوی در مورد منشأ و مبدأ هستی (مبدأ و معاد)؛
 - ۴- تشخیص قوام هستی و روابط بین فردی بر فضیلت عدالت انسانی؛
 - ۵- تشخیص فضیلت فراروندگی از رنج و خطا و به کارگیری عفو و گذشت در روابط بین فردی؛
 - ۶- تشخیص الگوهای معنوی و تنظیم رفتار بر مبنای الگوی معنوی؛
 - ۷- تشخیص کرامت و ارزش فردی و حفظ و رشد و شکوفایی این کرامت؛
 - ۸- تشخیص فرایند رشد معنوی و تنظیم عوامل درونی و بیرونی در جهت رشد بهینه این فرایند معنوی؛
 - ۹- تشخیص معنای زندگی، حوادث مربوط به حیات، مرگ و برزخ، بهشت و دوزخ روانی؛
 - ۱۰- درک حضور خداوندی در زندگی معمولی؛
 - ۱۱- درک زیبایی‌های هنری و طبیعی و ایجاد حس قدردانی و تشکر؛
 - ۱۲- داشتن ذوق عشق و عرفان که در آن عشق به وصال منشأ دانش است نه استدلال و قیاس؛
 - ۱۳- داشتن هوش شاعرانه که معنای نهفته در یک قطعه شعری را بفهمد؛
 - ۱۴- هوش معنوی باعث فهم آیات قرآنی می‌شود و موجب می‌گردد افراد کلام انبیاء را راحت‌تر و با عمق بیشتر درک نمایند؛
 - ۱۵- هوش معنوی در فهم داستان‌های مقدس و استنباط معنای نمادین این داستان‌ها کمک فراوانی می‌کند؛
 - ۱۶- هوش معنوی که در قرآن در مورد صاحبان آن صفت اولوالالباب به کار رفته است، باعث می‌شود افراد به جوهره حقیقت پی ببرند و از پرده‌های اوهام عبور نمایند [۵۵].
- عوامل مؤثر در هوش معنوی که در متون اسلامی، تقوا و پرهیزگاری قلمداد شده است، به همراه تمرینات روزمره از قبیل تدبیر در خلقت، تدبیر در آفاق و انفس، روزه‌داری، عبادات، خواندن قرآن و تدبیر

صادقانه در آیات آن می‌توانند نقش اساسی در تقویت هوش معنوی داشته باشند [۵۵]. به نظر می‌رسد در متون اسلامی و ادبی اندیشه‌ها و مفاهیم بی‌شماری در مورد معنویت وجود دارد که می‌توان از آنها در روشن ساختن ویژگی‌ها و مؤلفه‌های هوش معنوی سود برد. با این حال بررسی و توجه به این متون اسلامی و ادبی نیاز به یک دیدگاه و شیوه نوینی دارد که هماهنگ با روش‌های علمی امروزی در روان‌شناسی باشد [۶۰].

۴-۴-۲ مقایسه و ارتباط هوش معنوی با هوش‌های دیگر

ویگلزورث^۱ (۲۰۰۴) چهار هوش بدنی، شناختی، هیجانی و معنوی را بر اساس ترتیب رشد آنها، به شکل هرمی مطرح نموده است. الگوی ویگلزورث در شکل ۱-۲ نشان داده شده است.



شکل ۱-۲: رابطه هوش‌ها [۵۵].

الگوی مورد نظر بر اساس این دیدگاه است که کودکان ابتدا بر بدن خود کنترل پیدا می‌کنند (هوش بدنی)^۲، سپس مهارت‌های زبانی و مفهومی (هوشبهر) خود را گسترش می‌دهند. این هوش در فعالیت‌های مدرسه‌ای کودک مطرح است. هوش هیجانی برای بسیاری از افراد هنگامی مطرح می‌گردد که علاقمند به گسترش روابط خود با دیگران باشند. در انتها، هوش معنوی زمانی خودنمایی می‌کند

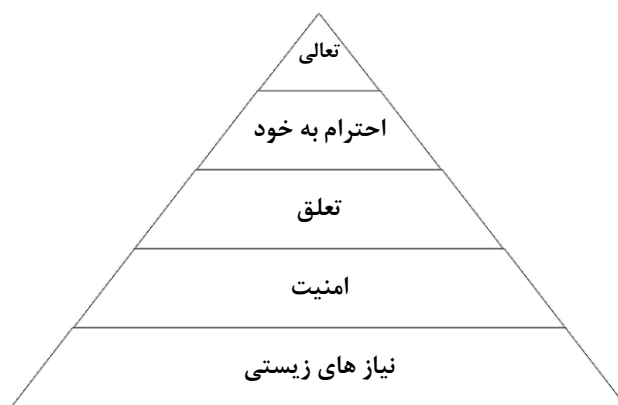
۱. Cindy Wigglesworth

۲. Physical intelligence

که فرد به دنبال معنای^۱ مسائل می‌گردد و سؤالاتی مانند " آیا این، همه آن چیزی است که وجود دارد؟ " را مطرح می‌نماید.

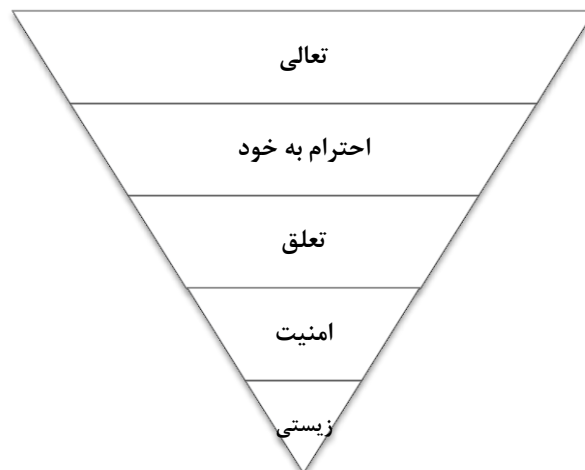
مک هاوک^۲ (۲۰۰۲) معتقد است هوش معنوی به نسبت آموزش غیردینی و دانش واقع بینانه، با شهود، نگرش و خردمندی رابطه نزدیک‌تری دارد. ماهیت غیر اختصاصی و کل‌نگر آن و استفاده از نمادگرایی ادراک فرد را گسترش می‌دهد و آن را عمق می‌بخشد. این امر به غنی‌سازی روابط و بهبود کار روزمره کمک می‌کند. علاوه بر این، حرکت به سمت خودشکوفایی و رشد معنوی بیشتر به هوش معنوی مربوط می‌شود تا به نیاز به کنترل خود و پایبند آئین و رسوم بودن. به نظر می‌رسد افرادی که هوش معنوی یکپارچه دارند، ممکن است سبک زندگی متفاوتی داشته باشند [۵۵].

همچنان که پیشتر گفته شد، معنویت تنها به فعالیت های زیست شناختی و عصب شناختی مربوط نیست؛ بلکه معنویت به طور کلی برای انسان وجود دارد و یکی از والاترین نیازهای انسان و نقشی بنیادی و محوری در سلسله مراتب نیاز های انسان بازی می کند. بدین سان، نگاه موجود به سلسله مراتب نیازهای انسان (شکل ۲-۲) به گونه ای دیگر در گفتار هوش معنوی مطرح می شود (شکل ۲-۳).



شکل ۲-۲: سلسله مراتب نیازهای انسان از دیدگاه مازلو (۱۹۷۰) [به نقل از منبع ۵۹].

۱. Meaning
۲. Mac Hawk



شکل ۲-۳: سلسله مراتب نیازهای انسان از دیدگاه هوش معنوی [به نقل از منبع ۵۹].

روی هم رفته، باید گفت که نیاز به معنا، لازمه وجود سلامت روانی است که در همه کارکردهای ذهنی نمایان می شود. این کارکرد مغز است که هوش عقلانی، هوش هیجانی و هوش معنوی را با یکدیگر پیوند می دهد؛ و این هوش معنوی است که تلاش می کند تا کل زندگی انسان در زمینه ی گسترده تری از دنیا جای گیرد و فرد را در بستری از تجربه های مبتنی بر شکلی یگانه به حرکت وا دارد [به نقل از منبع ۵۹].

لیچفیلد^۱ (۲۰۰۰) شباهت های هوش های مختلف (هوش های گاردنر) را چنین عنوان می کند:

۱- وجود لایه های هم پوشی بین همه هوش ها؛

۲- تفاوت هر یک از هوش ها در افراد مختلف؛

۳- قابل رشد بودن هوش ها.

وی (۲۰۰۰) سه تفاوت عمده را میان هوش معنوی و دیگر هوش ها برشمرده است. از نظر وی

هوش معنوی:

- به طور انحصاری با دیگران سروکار دارد.

- همه سطوح دیگر (هوش های دیگر) را دربر می گیرد.

۱. Bruce Litchfield

- ارزیابی آن احتمالاً ذهنی‌تر از سایر هوش‌هاست.

دیدگاه مک‌هاوک (۲۰۰۲) در مورد تفاوت هوش معنوی و هوش متعارف^۱ (عمومی) در جدول

شماره ۲-۲ نشان داده شده است [به نقل از منبع ۵۵].

جدول ۲-۲: مقایسه هوش معنوی و هوش متعارف [به نقل از منبع ۵۵].

هوش متعارف	هوش معنوی
اختصاصی	غیر اختصاصی ^۵
معنایی ^۲	نمادین ^۶
متمایز کننده	متحد کننده ^۷
کنترل کننده خود ^۳	شکوفای کننده خود ^۸
کمی	کیفی
مادی ^۴	معنوی
عقل	شهود ^۹

۲-۴-۵ ویژگی‌ها و کارکردهای هوش معنوی

ادواردز^{۱۰} (۲۰۰۳)، پس از مطرح کردن این سؤال که آیا استفاده از معنویت برای حل مسائل،

مستلزم این است که یک مجموعه از مسائل را به طور خاص به عنوان مسائل معنوی در نظر بگیریم؟

همچنین مناسبت و اثربخشی استفاده از این گونه حل مسئله را در شرایط و بافت‌های مختلف غیر

معنوی مورد سؤال قرار داده است. در راستای این سؤالات، ایمونز (۲۰۰۰) و مک‌هاوک (۲۰۰۲) از

کاربرد هوش معنوی برای حل مسائل روزمره سخن گفته‌اند، در حالی که ولمن (۲۰۰۱) کاربرد هوش

معنوی را اساساً برای حل مسائل وجودی و اخلاقی در نظر می‌گیرد. برای مثال ممکن است از آن

۱. Traditional

۲. Semantic

۳. Self-control

۴. Temporal

۵. Non-specific

۶. Symbolic

۷. Unify

۸. Self-actualisation

۹. Intuition

۱۰. Edwards, K. J.

برای پرداختن به سؤالاتی در ارتباط با معنا و هدف زندگی و مرگ، ابراز ایده آل عشق و نیز وجود و ماهیت یک نیروی برتر استفاده کرد. همچنین شاید بتوان این طور استدلال کرد که بسته به میزانی که معنویت در زندگی و کنش شخصیتی فرد عجین شده باشد، هم زندگی روزانه و هم به ویژه موضوعات معنوی یا اخلاقی، می توانند به عنوان موقعیت های مناسب برای کاربرد هوش معنوی در نظر گرفته شوند [۵۳].

یکی از چالش های هر مدیر و رهبری، فراهم کردن فرصت هایی برای افراد جهت مشارکت در کارهای خلاقانه است و این که چطور آنها می توانند کارشان را روشن، معنی دار و هدفدار نمایند. امروزه این ویژگی در محل کار به ندرت یافت می شود، در حالی که بسیاری از افراد فکر می کنند هیچ معنویتی در محیط کار وجود ندارد باید عنوان کرد که در بسیاری از زمینه های کاری و زندگی، هوش معنوی کاربرد دارد [۶۲]. به عقیده جورج (۲۰۰۶)، مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتند از: الف) ایجاد آرامش خاطر، به گونه ای که اثربخشی فرد را تحت تأثیر قرار می دهد؛ ب) ایجاد تفاهم بین افراد؛ ج) مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه [۶۰]. برای درک بهتر موضوع در نظر بگیرید شخص "الف" فردی است که روحیه همکاری دارد، دیگران را حمایت می کند و همواره حوادث را مثبت می بیند نه منفی، شخصی است که به دیگران ارزش می دهد و ارزش های درونی فرد را بیان می کند، مثل توجه، درک و تصدیق دیگران. اینگونه افراد آموخته اند برای استفاده از معنویت درونی باید نگرش های درونی را تعریف کنند و آن را توسعه دهند. تا حدی که اگر تغییر سازمان منجر به از دست دادن شغل شان شود آنها بر اساس ارزش های درونی و آگاهی از توجه دیگران به راحتی بتوانند در هر جایی، موقعیتی پیدا کنند [۶۲].

اکنون شخص "ب" را در نظر بگیرید که دارای هوش معنوی پایین و سطح پایینی از خودآگاهی است و سطح پایینی از دسترسی به منابع درونی و ویژگی های درونی دارد. اینگونه افراد احساس امنیت ناپایداری دارند درحالی که شخص "الف"، که هوش معنوی بالایی دارد، آگاهی توسعه یافته ای از منابع درونی داراست و می داند چگونه از آنها در جهان بیرون از کار و روابط کاری استفاده کند و

احساس امنیت و ایمنی در آنها درونی و پایدار است. از این رو هوش معنوی در محیط کار و زندگی نیز وجود دارد. شکی نیست آموزش مهارت‌های مرتبط با هوش معنوی در همه سطوح و برای همه افراد در تحقق اهداف متعالی و معنا بخش جامعه، تأثیر شایانی دارد [۶۲].

۲-۴-۶ مشخصات افراد با هوش معنوی بالا

چنانکه گذشت، هوش معنوی مفاهیم معنویت و هوش را در یک سازه جدیدتر با هم ترکیب می‌کند و به انسان این فرصت را می‌دهد که در مقابل واقعیت‌های مادی و معنوی حساس باشد و تعالی را هر روز در لابه‌لای اشیاء، مکان‌ها، ارتباطات و نقش‌ها دنبال کند [۶۱].

هوش معنوی، برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها، مورد استفاده قرار می‌گیرد و چنین سؤال‌هایی در ذهن ایجاد می‌کند: "آیا شغل من موجب تکامل من در زندگی می‌شود؟" و «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهیم هستم؟". در واقع، این هوش بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن؛ بدین معنا که فرد سؤالات بیشتری را درباره خود و زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند. همچنین قابل ذکر است که سؤال‌های جدی درباره اینکه از کجا آمده‌ایم، به کجا می‌رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نموده‌های هوش معنوی می‌باشند [۵۵]. البته صاحب نظرانی همچون ادواردز (۲۰۰۳) معتقداند که داشتن هوش معنوی بالا با داشتن اطلاعاتی در خصوص هوش معنوی متفاوت است. این تمایز فاصله میان دانش عملی و دانش نظری را مطرح می‌کند. از این رو، نباید داشتن دانش وسیع درباره مسائل معنوی و تمرین‌های آنها را هم ردیف دستیابی به هوش معنوی از طریق عبادت و تعمق برای حل مسائل اخلاقی دانست، هرچند می‌توان گفت برای بهره‌مندی مؤثر از معنویت، داشتن دانش نظری و عملی لازم است [۶۱].

به نظر می‌رسد، هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی خود می‌گردد. این دیدگاه شامل همه ی رویدادها و تجارب فرد می‌شود که تحت تأثیر یک نگاه کلی قرار گرفته‌اند. فرد می‌تواند از این هوش برای

چارچوب‌دهی و تفسیر مجدد تجارب خود بهره گیرد. این فرایند قادر است از لحاظ پدیدار شناختی به رویدادها و تجارب فرد، معنا و ارزش شخصی بیشتری بدهد. آرام (۲۰۰۵) معتقد است: هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌شود. بعضی از ویژگی‌های فردی که برای بهره‌گیری از هوش معنوی مفید است عبارتند از: خردمندی، تمامیت (کامل بودن)، دل‌سوزی، کل‌نگری، درستی و صحت، ذهن باز داشتن و انعطاف‌پذیری. این ویژگی‌ها روش‌های متفاوتی برای دانستن از طریق روش‌های غیرزبانی و غیرمنطقی مانند رؤیا، شهود و تجربه عرفانی به منظور دستیابی به سطوح عمیق‌تر معنا ارائه می‌کنند [۵۵]. زوهر و مارشال (۲۰۰۳) مشخصات افراد دارای هوش معنوی بالا را این‌گونه ذکر کرده‌اند: این افراد انعطاف‌پذیرند؛ درجه بالایی از هوشیاری نسبت به خویشتن دارند؛ توانایی رویارویی با مشکلات و دردها و چیره شدن بر آنها را دارند. همچنین الهام از طریق ارزش‌ها و بصیرت‌ها، اجتناب از بد کردن نسبت به دیگران، تفکر وحدتگرا (پی بردن به روابط میان اشیاء و پدیده‌های گوناگون) جست‌وجو برای پاسخ دادن به سؤال‌های اساسی، عدم وابستگی به دیگران و مقاومت در برابر شیوه‌ها و سنت‌های معمول جامعه از ویژگی‌های دیگر آنهاست [۶۳].

۲-۵ استرس شغلی

این کلمه از زبان انگلیسی گرفته شده است و معادل دقیق تری غیر از کلمه فشار در فارسی ندارد که آن هم معنای وسیع و طیف گسترده‌ای آن را در بر می‌گیرد. ساختار استرس کاملاً پیچیده است. درحقیقت محققان نمی‌توانند تنها روی یک تعریف استرس توافق کنند. تعاریف زیادی برای استرس وجود دارد [۶۴]. هانس سلیه^۱ (۱۹۹۰) استرس را چنین تعریف کرده است: «درجه سوخت و ساز بدن بدن بر اثر فشارهای زندگی». البته کلمه استرس، فقط به روند این پدیده در بدن انسان اطلاق نمی

۱. Hans Selye

شود؛ بلکه محرک های فشار آور نیز با همین نام خوانده می شود [۶۵]. استیفن رابینز^۱ استرس را عکس العملی تعریف می کند که به منظور سازگاری با عامل یا موقعیتی که فشار روانی یا بدنی بر فرد وارد می سازد در وی ایجاد می گردد؛ به عبارت دیگر استرس واکنش و پاسخی به موقعیت های فشار آور است. استرس یا فشار روانی، یک واکنش فیزیولوژیک (جسمانی) و روانی است که در هنگام احساس عدم توازن میان سطح تقاضاهایی که از افراد می شود و توانایی و ظرفیت آن در برآورده ساختن این تقاضا به وجود می آید [۶۶].

استرس های شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار، به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می شود که فرسودگی شغلی نامیده می شود. در این حالت، کار معنا و اهمیت خود را از دست می دهد. شخصی که دچار فرسودگی شغلی شده است، دائم خسته به نظر می رسد، پرخاشگری دارد، بدگمان، منفی باف و عصبی، زود رنج و بی حوصله است و خود را در بن بست می بیند. بیماری، زخم معده، کمر درد و سر دردهای مکرر از جمله نشانه های دیگر فرسودگی شغلی است [۶۷]. استرس به خودی خود چیز بدی نیست، اما اصولاً این پدیده را از دیدگاه منفی مورد بحث قرار می دهند؛ ولی می تواند دارای ارزش مثبت هم باشد. اصولاً استرس با نوعی قید و بند و یا با خواسته هایی همراه است. مقصود از قید و بند، عواملی است که مانع رسیدن فرد به چیزی می شود که مورد نظر یا تمنای وی است. مقصود از خواسته یا آرزو، چیزی است که از دست رفته است. برای اینکه استرس به صورت واقعی درآید، باید نتیجه کار نامشخص یا نامطمئن باشد و نتیجه باید از اهمیت زیادی برخوردار باشد. استرس زمانی وجود خواهد داشت که شک و تردید یا عدم اطمینان وجود داشته باشد. مثلاً در مسابقات ورزشی کسانی که نسبت به برد و باخت نامطمئن هستند دارای بیشترین میزان استرس هستند. اگر نتیجه ای بی اهمیت باشد در آن صورت هیچ استرسی وجود نخواهد داشت. اگر وضع به گونه ای باشد که ارتقای مقام یا ماندن در اداره یا سازمان برای شخص اهمیتی نداشته باشد؛ هیچ دلیلی ندارد که به هنگام ارزیابی عملکرد احساس استرس نماید [۶۸].

۱. Stephen Robbins

۲-۵-۱ تأثیر استرس بر عملکرد شخصی

پیامدهای گوناگون استرس معمولاً به صورت عوارض جسمی، روانی و رفتاری در فرد ظاهر می شود. استرس بخش جدا ناپذیری از زندگی است و دو حالت دارد :

* استرس تحلیل برنده ی مخرب و منفی

* استرس نیروزا ی سازنده و مثبت

۲-۶ فرسودگی شغلی

پینز و آرنسون^۱ (۱۹۸۸) از فرسودگی شغلی یک تعریف کلی ارائه داده اند؛ آنها فرسودگی شغلی را حالتی از تخلیه عاطفی، بدنی و ذهنی ناشی از کار طولانی مدت تعریف کرده اند [۹]. بین سال های ۱۹۷۴ تا ۱۹۸۳ میلادی کوشش های زیادی انجام گرفت تا فرسودگی شغلی را به عنوان یکی از پیامدهای استرس تعریف کنند. هر کدام از تعریف ها بر یک جنبه از فرسودگی شغلی تأکید داشت تا اینکه در سال ۱۹۸۳ میلادی یک تعریف کامل توسط مسلس ارائه شد. این تعریف فرسودگی شغلی را کارکرد سه عامل می داند :

الف) فرسودگی عاطفی

ب) تهی شدن از ویژگی های فردی (مسخ شخصیت)

ج) کاهش عملکرد شخصی

فرسودگی عاطفی و بدنی آن دسته از شرایط درونی است که به وسیله عوامل شخصی و سازمانی به وجود می آید. عوامل شخصی مانند مسائل زندگی، قانونی و مالی گاه آنقدر در زندگی فرد مهم می شود که او را تسلیم حوادث می کند و امور زندگی را رها و به سرنوشت واگذار می کند. هرگاه این گونه مسائل در زندگی بروز کند و برای فرد مهم و نتایج کار مبهم باشد او احساس تنهایی می کند و دید خود را از واقعیت ها از دست می دهد و در نتیجه یک تغییر در رفتار او حاصل می شود. همچنین

۱. Pines and Aronson

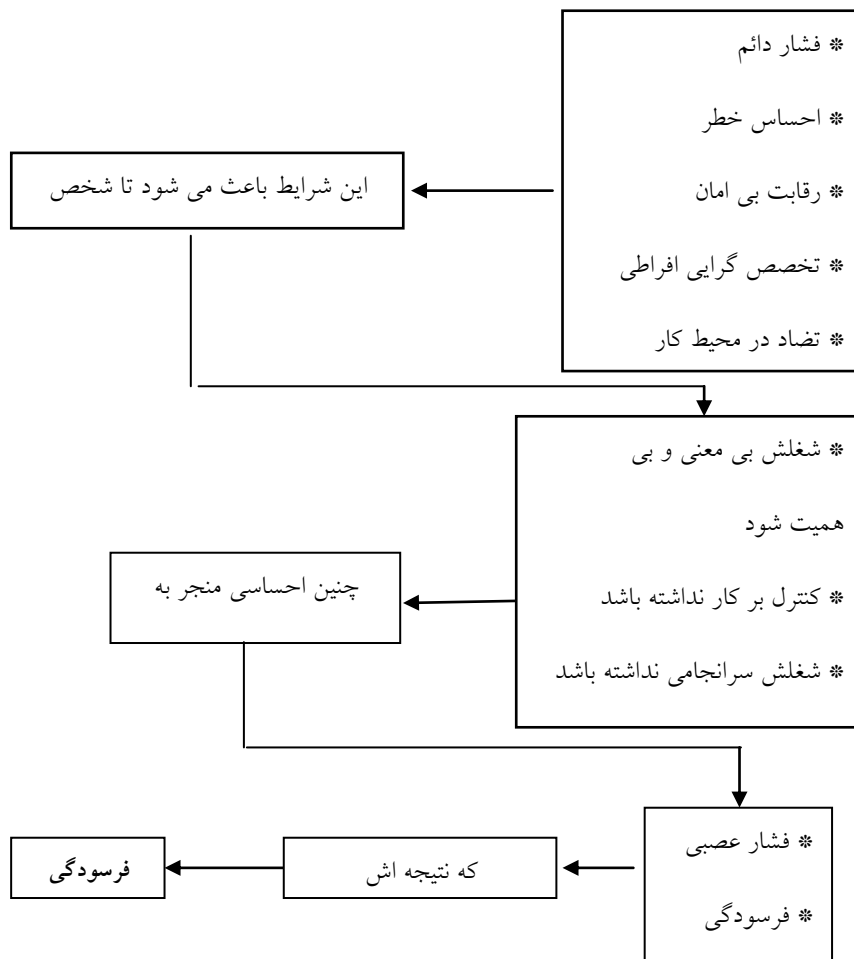
فرسودگی عاطفی زمانی اتفاق می افتد که فرد احساس می کند در مقایسه با دیگران توانایی خود را برای یک عملکرد مطلوب از دست داده است و توانایی لازم برای عمل در موقعیت های مختلف را ندارد. از سوی دیگر، با فرسودگی جسمی فرد احساس می کند برای انجام کار به نیرویی نیاز دارد که آن را در اختیار ندارد.

کاهش عملکرد شخصی می تواند هم علت و هم پیامد فرسودگی شغلی باشد. معمولاً انسان ها مایلند که مولد باشند؛ زیرا اگر آنها بتوانند سطح عملکرد خود را حفظ کنند پاداش کافی، قدرشناسی و پیشرفت در انتظارشان است. آنها احساس می کنند که زمان کار کوتاه و به سرعت می گذرد، برای چالش آماده و همواره خوشحال و سرزنده هستند [۶۸].

چنانچه محدودیت ها و موانع ظاهر شوند، کاهش عملکرد اتفاق می افتد. فرد احساس می کند که توانایی عملکرد قبلی را ندارد و بهره وری وی کاهش یافته است؛ در نتیجه او احساس نومییدی و افسردگی می کند و انگیزه خود را نسبت به کار از دست می دهد. عامل بعدی فرسودگی شغلی، تهی شدن از ویژگی های شخصی (مسخ شخصیت) است. خودکاری همواره با قوانین و مقررات زیاد از حد و نداشتن روابط شخصی، تکراری بودن کارها، پیوستگی شدید به اهداف غیر شخصی، تعداد زیاد سطوح مدیریت، تعداد زیاد مشاغل و گروه ها از ویژگی های ادارات و سازمان های جدید است که می تواند زمینه ای را برای تهی شدن افراطی از ویژگی های شخصی و فرسودگی شغلی اولیه افراد فراهم کند [۶۸].

در محیط های سازمانی، متغیرهای زیادی می توانند منبع استرس و فرسودگی شغلی باشد؛ به ویژه رضایتمندی شغلی از نظر سلامت روانی یکی از عوامل بنیادی رضایت از زندگی به شمار می رود؛ چون رضایت شغلی نیز به مرور زمان می تواند تبدیل به یک منبع نارضایتی گردد و در نهایت باعث بروز پدیده فرسودگی شغلی گردد. علائم فرسودگی شغلی نیز: ناکامی، دلسردی، بی تفاوتی، کسالت، کاهش اثر بخشی و خستگی هستند [۶۹]. کارکنانی که از فرسودگی شغلی رنج می برند در کارشان کم انگیزه و کم فعالیت می شوند و از نظر روانی بی تفاوت، افسرده، خستگی پذیر و زود رنج می

گردند، از همه جنبه های کاریشان ایراد می گیرند و به طور منفی به پیشنهادات دیگران واکنش نشان می دهند و به طور قابل ملاحظه ای رضایت شغلی آنها کاهش می یابد [۷۰]. شرایطی که به فرسودگی شغلی منجر می شود در شکل ۲-۴، نشان داده شده است [۷۱].



شکل ۲-۴ : چگونگی پیدایش فرسودگی شغلی [۷۱].

۲-۶-۱ مراحل شکل گیری فرسودگی شغلی

استرس، بیماری بسیار پیچیده ای است و زمان نهفتگی بین آغاز استرس و بروز نشانه ها، می تواند بسیار طولانی باشد. در تاریخچه هر بیماری دست کم سه مرحله؛ پیش از بروز بالینی، آغاز واقعی و مرحله پس از استقرار وجود دارد. در حال حاضر، پژوهشگران خاطر نشان می سازند که هیچ گونه دلیل منطقی برای استقرار یک بیماری در خارج از قلمرو روان- تنی وجود ندارد و این مسئله که بین

ماهیت هیجان و واکنش بدنی نسبت به آن همبستگی خاصی وجود دارد، برای نخستین بار توسط متخصصان روان- تنی پاسخ داده شد. از جمله کانن^۱ بر وجود همبستگی کامل بین یک متغیر فیزیولوژیک و یک پارامتر روان شناختی تأکید می کند [۷۲]. همچنین سلیه (۱۹۶۳) با الهام از مشاهدات کانن، توصیفی از پاسخ زیست شناختی به استرس جسمانی سخت و زیان آور ارائه نمود که ارگانیزم در سازش نسبت به محیط سه مرحله متوالی هشدار، مقاومت و مرحله فرسودگی را طی می کند.

مرحله فرسودگی با بی رمقی، پس از تأثیر دراز مدت عوامل استرس زا ظاهر می شود که احتمالاً ارگانیزم از آسیب های جبران ناپذیر رنج خواهد برد. برخی از محققین نیز کار سلیه را دنبال نموده اند و استرس را واکنشی به شرایط محیطی در نظر گرفتند و برخی دیگر استرس را به عنوان یک محرک فشارزا در نظر گرفتند و عده ای معتقدند، تعیین اینکه چه وقایع و موقعیت هایی با عنوان فشارزا معرفی می شوند ممکن نیست [۱۰]. پستونجی^۲ مراحل پنج گانه فرسودگی شغلی را به شرح ذیل معرفی می کند:

(۱) **مرحله ماه عسل^۳**: در این مرحله فرد احساس شادمانه و سرخوشی ناشی از کسب شغل جدید را تجربه می کند. این احساسات عبارتند از: تهییج، اشتیاق، غرور و چالش. البته ممکن است پس از مدتی جنبه های نامناسب کار و شغل به دو طریق ظهور پیدا کنند؛ یعنی در وحله اول نیروی ذخیره شده برای مقابله با نیازهای یک محیط چالش آور به تدریج به اتمام می رسد و در وهله بعد برای مقابله با استرس، عادات و راهبردهایی شکل می گیرد که برای غلبه بر استرس و چالش های بعدی مفید نیستند.

۱. Cannon

۲. Pestonjee

۳. Honey moon stage

۲) **مرحله کمبود سوخت^۱**: در این مرحله فرد نوعی احساس مبهم زوال، خستگی و گیجی را تجربه می کند. نشانه های این مرحله عبارتند از: عدم رضایت شغلی، عدم کارایی، اختلال در خواب و احساس خستگی. نتیجه چنین احساساتی نیز واکنش فرار (پر خوری و اعتیاد) است.

۳) **مرحله نشانه مزمن^۲**: در این مرحله نشانه های مرضی فیزیولوژیک بیشتر آشکار می شوند و فرد به توجه و کمک نیاز پیدا می کند. نشانه های عادی در این مرحله عبارتند از: فرسودگی مزمن، بیماری جسمی، خشم و افسردگی. در این مرحله نوعی احساس خستگی و فرسودگی بر فرد مستولی می شود.

۴) **مرحله بحران^۳**: اگر احساسات و نشانه های مرضی مرحله سوم برای مدت طولانی ادامه پیدا فرد وارد مرحله بحران می شود. در این مرحله فرد احساس می کند نسبت به او ظلم شده است و تمایلات مربوط به بدبینی و شک و تردید نسبت به خود در او افزایش می یابد. در این مرحله ممکن است فرد دچار التهاب معده، سر درد، دردهای مزمن پشت، فشار خون بالا و کم خوابی شود. ضمناً ممکن است این دردها به صورت حاد جلوه گر گردد.

۵) **مرحله بن بست**: این مرحله با به پایان رسیدن نیروی فرد برای سازگاری با محیط کار مشخص می شود و احتمال دارد در این مرحله، فرد شغل خود را از دست بدهد. از طرف دیگر این احتمال نیز وجود دارد که با بهبود فرد در این مرحله، بعضی از نشانه های مرضی از بین برود. اما این نشانه ها تغییرات فیزیولوژیک دیگری را در فرد ایجاد می کند که ممکن است رهایی از آنها به سادگی ممکن نباشد [۷۳].

به طور کلی تحقیق در مورد فرسودگی شغلی از رشته روان شناسی سرچشمه گرفته است که فرسودگی شغلی را نتیجه شکست در مقابله با استرس شغلی می دانند. این دیدگاه فرسودگی شغلی را به عنوان بی اشتیاقی برای کار کردن تعریف می کند که از طریق تخلیه انرژی، مسخ شخصیت،

۱. Fuel shortage stage

۲. Chronic symptom stage

۳. Crisis stage

افسردگی و گوشه گیری احساسی - اخلاقی مشخص می شود. از نظر دورکین^۱ (۱۹۹۷) این دیدگاهی است که استرس را ناشی از کار زیاد، تضاد نقش و ابهام نقش می داند [۹]. با شناخت اوضاع و احوال و شرایط متعدد درون سازمانی و نیز ویژگی های رفتاری فرد، می توان روشن ساخت که آیا مبتلا به فرسودگی شغلی شده است یا خیر. ضمناً با شناخت این عوامل، می توان میزان یا شدت این اختلال را نیز تعیین کرد. مثلاً وقتی فرد احساس می کند تلاش های او در کار بی فایده و غیر اثربخش است یا این احساس را پیدا می کند که این نوع تلاش ها مورد توجه و قدردانی دیگران قرار نمی گیرد ممکن است آمادگی لازم را برای ابتلاء به عارضه فرسودگی شغلی پیدا کند. علاوه بر آن فرصت های اندک برای ارتقاء، وجود قوانین و مقررات خشک و غیر قابل انعطاف این احساس را در فرد ایجاد می کند که در دام یک نظام غیر منصف قرار دارد و همین احساس باعث می شود نسبت به شغل خود نقطه نظرهای منفی پیدا کند [۱۰].

۲-۶-۲ فرسودگی شغلی معلمان

پس از کارهای پیش گامانه کایریاکو و ساتکلیف^۲ (۱۹۸۰، ۱۹۷۹، ۱۹۷۸)، استرس معلمان به عنوان یک مشکل فراگیر در موقعیت های آموزشی مختلف به طور فزاینده ای تأیید شده است. در سال های اخیر، حدود یک سوم معلمانی که در مطالعات گوناگون در سرتاسر دنیا مورد بررسی قرار گرفته اند، تدریس را بسیار استرس زا گزارش کرده اند. استرس معلمان به یک دغدغه جهانی تبدیل شده است. در شناسایی منابع استرس معلمان بررسی های مختلفی در موقعیت های متفاوت انجام شده است که فشار زاهای گوناگونی نظیر: مشکلات انضباطی و رفتار سوء دانش آموزان، انگیزه ضعیف برای کار، فشار سنگین کار و وقت، تضاد و ابهام نقش، روابط مغایر کارکنان در اداره و مدیریت مدرسه، فشار و انتقاد والدین شناسایی شده است [۱۰].

۱. Dworkin

۲. Kyriacou & Sutcliffe

محیط کاری معلمان نوعاً به وسیله ویژگی هایی نظیر: ساعات طولانی، هزینه زیاد، انرژی ذهنی و عاطفی و همچنین انتظارات مدیران و والدین توصیف شده است. جالب این است در حالی که این فشار زها در موقعیت های حرفه تدریس کاملاً متداول شناخته شده اند؛ معلمان به این فشار زهای رایج به شکل یکسان واکنش نشان نمی دهند. به ویژه برخی از معلمان ممکن است علائم روانی با شدت های مختلف از جمله ناامیدی خفیف، اضطراب، تحریک پذیری، فرسودگی هیجانی و همچنین علائم روان- تنی و افسرده ساز از خود بروز دهند. بنابراین برای توضیح تجربه های عاطفی منفی بسیار شدید از مفهوم فرسودگی شغلی استفاده می شود. در ابتدا تحقیقات فرسودگی شغلی بر حرفه های مختلفی متمرکز بود که با مردم سر و کار داشتند مانند پرستاری، پزشکی، وکالت و کسانی که مسئولیت نگهداری کودکان را برعهده داشتند، پلیسان و مشاوران که ذاتاً استرس زا شناخته شده اند. پس از آن تحقیقات و مقالات حول موضوع فرسودگی شغلی معلمان دور می زند [۹].

علاقه زیاد به مطالعه فرسودگی شغلی در حرفه تدریس، منجر به تدوین یک نسخه مخصوص از مقیاس اندازه گیری فرسودگی شغلی (MBI برای معلمان)^۱ و انجام حجم زیادی از مطالعات درباره فرسودگی شغلی معلمان آمریکای شمالی و در سراسر دنیا شده است. دلایل خوبی برای علاقه فزاینده به تحقیقات درمورد فرسودگی شغلی معلمان وجود دارد؛ زیرا فرسودگی شغلی می تواند عواقب جدی برای سلامت معلمان و نتایج یادگیری دانش آموزان داشته باشد. فرسودگی شغلی معلمان می تواند به کیفیت تدریس آسیب برساند و همچنین می تواند منجر به نارضایتی شغلی، بیگانگی شغلی، بیماری جسمی، روانی و ترک حرفه تدریس شود.

در دهه های اخیر دیدگاه ثابتی تدریجاً شکل گرفته است، مبنی بر این که مهارت افراد در مشاهده، درک و استفاده از اطلاعات هیجانی یکسان نیست و توانایی های افراد در اعمال کنترل مؤثر بر هیجانات زندگی متفاوت است. به عقیده بایرن^۲ (۱۹۹۹)، سه جزء فرسودگی شغلی را باید به عنوان ساختارهای مجزا طرح ریزی کرد زیرا هر کدام می تواند نقش خاصی در فرایند پیشرفت فرسودگی

۱. Maslach Burnout Inventory (MBI) Educational Survey.

۲. Bayern

شغلی ایفا کنند. وی پس از مرور مطالعاتش روی گروهی از معلمان به این نتیجه رسید که فرسودگی هیجانی می تواند جزء کلیدی و تأثیر معنی دار بر مسخ شخصیت داشته باشد و این جزء نیز بر درک موفقیت فردی تأثیر منفی می گذارد. البته مسلس (۱۹۹۹) عنوان کرد که موفقیت فردی می تواند مجزا از فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت توسعه یابد. با این دیدگاه می توان فرض کرد که ابتدا فرسودگی هیجانی و به دنبال آن مسخ شخصیت روی می دهد که آن هم به نوبه خود می توانند بر موفقیت فردی تأثیر بگذارد [۱۰].

۷-۲ مروری بر پیشینه تحقیق

۷-۲-۱ تحقیقات انجام شده در حوزه ی استرس و فرسودگی شغلی

از آنجایی که استرس شغلی، ارتباط نزدیکی با فرسودگی شغلی دارد [۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷]، لذا در این قسمت به برخی از مطالعاتی که در مورد استرس شغلی صورت گرفته نیز اشاره شده است. نوربخش در سال (۱۳۷۸)، با بررسی عوامل فشار زای شغلی و ارتباط این عوامل با سلامت روانی دبیران تربیت بدنی استان خوزستان، نشان داد که بین عوامل استرس زای شغلی و سلامت روانی دبیران مرد ارتباط معکوس و معنی داری وجود دارد و همچنین دبیران تربیت بدنی زن و مرد با مدرک کارشناسی ارشد و دبیران جوان تربیت بدنی (۲۵-۳۰ سال) از عوامل استرس زای بیشتری رنج می برند. همچنین تفاوت استرس شغلی بین مربیان متأهل و مجرد معنی دار بود و مربیان مجرد استرس بیشتری را از خود نشان می دادند. نور بخش با مرور نتایج پژوهش های انجام شده (۱۹۸۳-۱۹۹۳) در زمینه استرس معلمان و استادان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی نشان داد که در این گروه ها، کار اضافی (حجم کار) و کمبود وقت، شایع ترین عامل استرس زا و فرسودگی شغلی بود. همچنین

معلمان زن، جوان، کم تجربه و مجرد نسبت به معلمان مرد با سابقه و متأهل از استرس بیشتری رنج می برند [۷۴].

گلایی (۱۳۸۰)، پژوهشی را با عنوان تحلیل عوامل استرس شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران، روی یک نمونه ۳۰۰ نفری انجام داد و به این نتایج دست یافت: بین استرس شغلی سازمانی و استرس شغلی مدیریتی در دبیران تربیت بدنی رابطه معنی داری مشاهده گردید. بین سن و سابقه کار دبیران با سه حالت استرس های شغلی رابطه معنی داری مشاهده نگردید. بین وضعیت تأهل، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی و جنسیت دبیران با سه حالت استرس شغلی تفاوت معنی داری مشاهده نگردید. بین منطقه خدمت دبیران با سه حالت استرس شغلی تفاوت معنی داری مشاهده شد. بین متغیرهای (مشکلات رفتاری دانش آموزان، ناکافی بودن تغذیه دانش آموزان، عدم وجود فضای ورزشی سرپوشیده در مدارس، درجه سختی کار و فرسودگی جسمانی دبیران، ضرورت تعویض لباس حین تدریس، پایین بودن ضریب درس تربیت بدنی و عدم همکاری معلمان سایر دروس) با سه حالت استرس رابطه معنی داری وجود داشت [۷۵].

گودرزی (۱۳۸۱)، در تحقیقی با عنوان ارتباط بین مشخصات فردی با فرسودگی شغلی مدیران دانشکده های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی و مدیران دانشگاه های آموزش عالی کشور، مدیران ۱۰ دانشگاه که دارای دانشکده تربیت بدنی بودند را به وسیله پرسشنامه مسلش (۱۹۸۱) مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد، بین فرسودگی شغلی و سن مدیران دانشگاه ها و مدیران دانشکده های غیر تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود دارد. ولی ارتباط بین سن و میزان فرسودگی شغلی مدیران تربیت بدنی مشاهده نشد. به طور کلی میزان فرسودگی شغلی بالا به ترتیب در مدیران دانشگاه ها، مدیران غیر تربیت بدنی و تربیت بدنی مشاهده شد [۷۶].

کشتی دار (۱۳۸۱)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه فرسودگی شغلی با منبع کنترل و مقایسه آن در بین مدیران دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه های آموزش عالی کشور انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد هر دو جامعه مورد بررسی از وضعیت فرسودگی شغلی بالایی

برخوردار بودند. در رتبه بندی مؤلفه های مربوط به فرسودگی شغلی، کاهش موفقیت فردی در دو دامنه فراوانی و شدت، در هر دو جامعه تحت بررسی در سطح بالایی بود. مسخ شخصیت مدیران دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی، وضعیت بارزتری به نسبت غیر تربیت بدنی داشت. ولی فرسودگی هیجانی در دو دامنه فراوانی و شدت در مدیران دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی یکسان بوده است [۷۱].

صباغیان راد و همکاران (۱۳۸۵) در مطالعه ای تحت عنوان ارتباط بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی بین دو گروه از مدرسین تربیت بدنی دانشگاه های آزاد کشور شامل ۲۱۲ نفر هیئت علمی و ۱۸۷ نفر حق التدریس، با استفاده از پرسشنامه های فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۹۶) و تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۱) نتیجه گیری کردند که مسخ شخصیت در مدرسان هیئت علمی، با جزء تعهد عاطفی آنان رابطه معنادار دارند. همچنین مسخ شخصیت در مدرسان حق التدریس با مؤلفه ی تعهد عاطفی و تعهد هنجاری ارتباط معنادار داشت. در نهایت نتیجه گیری شد که تنها مؤلفه ی تعهد عاطفی می تواند پیشگویی برای فرسودگی شغلی مدرسان باشد [۷۷].

در مطالعه رمضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۷) تحت عنوان ارتباط بین جو سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر رشت، که جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۶) و توصیف جو سازمانی استفاده کردند، نتیجه گیری شد که بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی و همچنین ابعاد جو سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه ی منفی و معناداری وجود دارد [۷۸].

رستمی و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه ای رابطه ی فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل کنندگی جنیست و تاب آوری را در میان ۱۲۷ معلم ابتدایی شهر تهران بررسی کردند. تجزیه و تحلیل اطلاعات استخراجی از پرسشنامه های فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۹۳) و سلامت روان هیلر و گولدبرگ^۱ (۱۹۷۹) نشان داد که بین نمرات معلمان زن در مقایسه با معلمان مرد تنها در زیر مقیاس

۱. Heiler & Goldberg

خستگی عاطفی تفاوت معنادار وجود دارد. همچنین سلامت روانی معلمان توانایی پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان را به صورت کلی دارا می باشد [۲].

در مطالعه حبیبی عسگرآبادی و همکاران (۱۳۸۷)، میزان، منابع و علایم روان تنی استرس در دبیران تربیت بدنی و سایر دبیران مورد مقایسه قرار گرفت. به این منظور ۴۱۰ پرسشنامه استرس معلمان کایریاکو و ساتکلیف (۱۹۷۸) بین افراد نمونه توزیع شد. نتایج نشان داد که تفاوت معنی دار بین دبیران تربیت بدنی و سایر دبیران از نظر منبع استرس وجود دارد. مهمترین منبع استرس دبیران تربیت بدنی عوامل فضا و امکانات مدرسه و در سایر دبیران مشکلات رفتاری دانش آموزان، فشار زمانی، شایستگی و صلاحیت حرفه ای و پایین بودن انگیزه تحصیل در دانش آموزان بود. بین دبیران زن و مرد از نظر میزان استرس تفاوت معنادار مشاهده شد به طوری که زنان بیشتر از مردان دچار استرس کاری بودند. همچنین افراد مجرد کمتر از افراد متأهل از استرس رنج می بردند و در مدارک تحصیلی بالا به مراتب استرس کمتری مشاهده شد [۷۹].

در مطالعه ی علوی و همکاران (۱۳۸۸) تحت عنوان بررسی و مقایسه ی سلامت روانی و فرسودگی شغلی در کارکنان و کارگران شرکت سایپا، نتیجه گیری شد که سلامت روانی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس با یکدیگر دارند [۲۶].

آرزومندی و همکاران (۱۳۸۸) رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی ۲۷۰ نفر از مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان را با استفاده از پرسشنامه ۲۷ سؤالی کیفیت زندگی کاری والتون و فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱)، بررسی کردند. نتایج این بررسی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یعنی هر قدر زندگی کاری آنها در شرایط بهتری باشد و از کیفیت بالایی برخوردار باشد، فرسودگی شغلی آنها نیز کاهش خواهد یافت [۸۰].

قدسی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی رابطه ی بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه را با استفاده از پرسشنامه ی فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) بررسی کردند. بدین

منظور ۳۱۷ معلم را به روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب کردند. در این مطالعه مشخص شد که اندازه ی شبکه اجتماعی تأثیری در میزان فرسودگی شغلی ندارد، اما بین تنوع شبکه اجتماعی، پایگاه اجتماعی و همچنین حمایت سازمانی با فرسودگی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. بین مشارکت ذهنی با ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت همبستگی معنادار مشاهده شد. در نهایت مشخص شد که نمره ی مسخ شخصیت معلمان دارای مدرک سیکل از مدارک دیگر بیشتر است و همچنین سابقه خدمت با فرسودگی شغلی (بعد عدم موفقیت فردی) رابطه معکوس و معنادار دارد [۸۱].

اسلامی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی، با استفاده از پرسشنامه های فرسودگی شغلی مسلش و ابعاد شخصیت گلدبرگ، ارتباط بین ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی ۵۹ معلم تربیت بدنی شهر زنجان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج مؤید این بود که از بین ابعاد مختلف شخصیت و مؤلفه های فرسودگی شغلی تنها فرسودگی عاطفی و گشودگی به تجربه، همچنین بین مسخ شخصیت و بورنگرایبی و بین مسخ شخصیت و گشودگی به تجربه ارتباط معنی دار وجود داشت [۸۲].

سلیمی فارسیانی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان رابطه بین فرسودگی شغلی (۱۹۸۶) با سلامت روانی و ویژگی های شخصیتی در میان ۲۵۰ معلمان تربیت بدنی نشان دادند که سلامت روانی و ویژگی های شخصیتی نقش مهمی در فرسودگی شغلی در معلمان تربیت بدنی دارد [۶].

سپاه منصوری و همکاران (۱۳۹۱) رابطه ی بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان را بررسی کردند. بدین منظور ۳۸۱ معلم شهر تهران را با استفاده از روش نمونه گیری چند مرحله ای به عنوان نمونه ی تحقیق انتخاب کردند. اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه های فرسودگی شغلی لی و آشفورت (۱۹۹۶)، کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت (۱۹۹۹) و رضایت شغلی کورنال (۱۳۷۶) نشان داد که بین متغیرهای کیفیت زندگی و رضایت شغلی با متغیر فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد [۸۳].

پیرس و همکاران^۱ (۱۹۹۰)، ۷۵۰ معلم را از نظر فرسودگی شغلی بالا و پایین با استفاده از پرسشنامه فرسودگی مسلش (۱۹۸۱) مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که سطح فرسودگی شغلی با ضعف سلامت جسمانی، غیبت زیاد از کار و اعتماد به نفس پایین و استفاده مکرر از استراتژی های مقابله ارتباط دارد. در این پژوهش آزمودنی هایی که سطح بالایی از فرسودگی شغلی را تجربه کرده بودند، استرس بالایی را نشان می دادند و از سطح پایین حمایت اجتماعی برخوردار بودند [۴۰].

ناگی و ناگی^۲ (۱۹۹۲)، در یک مطالعه طولی، فرسودگی شغلی معلمان مدارس را طی یک دوره ۵ ساله، روی ۱۰۰ نفر از معلمان دوره های تحصیلی مختلف اجرا کردند. نتایج این تحقیق نشان داد که اغلب معلمان نمره بالایی در بعد فرسودگی هیجانی و نمره پایینی در بعد موفقیت فردی کسب نمودند. معلمان دوره ابتدایی فرسودگی هیجانی بیشتری نسبت به معلمان دوره دبیرستان داشتند. همچنین یافته ها نشان داد که مدرسه در میزان فرسودگی شغلی معلمان مؤثر است [۸۴].

مک گراث و همکاران^۳ (۱۹۹۸)، ارتباط استرس شغلی معلمان ایرلند شمالی و متغیرهای شخصی و توانایی مبارزه با استرس را در بین ۱۶۸ معلم مورد توجه قرار دادند. به طور کلی آزمودنی ها نسبت به تدریس، احساس مثبت داشتند و استرس شغلی زیادی را هم گزارش کردند و عوامل فشار زا شامل داشتن وقت خیلی کم و درگیری با نیازهای عاطفی دانش آموزان بود [۸۵].

آنتونیو و همکاران^۴ (۲۰۰۰)، ارتباط های اجتماعی و حمایتی را یکی از متغیرهای مؤثر در کاهش فرسودگی شغلی می دانند. آنها حمایت های اجتماعی را در شش مقوله، گوش دادن، حمایت فنی و تکنیکی، چالش های فنی و تکنیکی، حمایت عاطفی، چالش های عاطفی و حضور در موقعیت های اجتماعی دسته بندی کرده اند. آنها همچنین در تحقیقات خود نشان دادند شرایط کاری خاص مانند نسبت بالای دانش آموزان به معلم، محدودیت پیشرفت و ارتقاء شغلی معلمان و حجم بالای کار

۱. Pierce et al
۲. Nagy & Nagy
۳. Mc Grass
۴. Antoniou

فشارهای روان شناختی مضاعف ایجاد می کنند که از پر استرس ترین مشغله های ذهنی معلمان هستند و نهایتاً به فرسودگی شغلی منجر می شوند [۸۶].

اسکات^۱ (۲۰۰۰)، بر نقش عوامل محیطی در بروز فرسودگی شغلی تأکید و بیان می کند که اگر محیط های کاری دارای ویژگی های ذیل باشند، فرسودگی شغلی پدیدار می شود:

۱- فشارهای ناشی از مواجهه با تقاضاها و درخواست های مکرر دیگران؛

۲- رقابت سرسخت و فشرده؛

۳- نیازهای مالی و تلاش برای کسب درآمد؛

۴- محرومیت از آنچه فرد شایسته آن است؛

از قرار گرفتن در چنین محیطی پیامدهای متنوعی مانند افزایش نقل و انتقالات، غیبت از کار و کاهش بهره وری فردی و سازمانی را در بر دارد. این پیامدها بر دریافت کنندگان خدمات نیز تأثیر منفی می گذارد [۲۴].

هندریکس^۲ و همکاران (۲۰۰۰)، استرس و تحلیل رفتگی (فرسودگی شغلی) ۱۸۰ مربی فوتبال را مورد مطالعه قرار دادند. آنها به این نتیجه رسیدند مربیانی که در سطح پایینی از سختی کار و حمایت اجتماعی و سطح بالایی از مهارت مربیگری قرار داشتند، استرس بالایی را درک کرده بودند. بنابراین سطح بالای استرس با سطح بالایی از فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت و سطح پایین از موفقیت فردی در ارتباط است [۸۷].

پرسکی و همکاران^۳ (۲۰۰۲)، دریافتند که شرایط کاری سخت تر، فرسودگی شغلی بیشتری را به دنبال دارد. آنها به وجود مواردی همچون احساس حمایت اجتماعی کمتر و شکایت های بیشتر در زمینه شناختی، عاطفی و جسمی و مشکلاتی چون خستگی، اختلال خواب و کاستی های شناختی در مبتلایان به فرسودگی شغلی اشاره کردند [۲۴].

۱. Scott

۲. Hendrix

۳. Persky et al

گوگلیلمی و تاترو^۱ (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان اثرات احتمالی فرسودگی شغلی نشان دادند که استرس و فرسودگی شغلی با سطح پایین سلامتی معلمان در ارتباط بوده است. آنها همچنین نشان دادند که معلمان تحلیل رفته به طور معنی داری اطلاعات و پاداش کمی را برای دانش آموزان شان فراهم می کردند، دانش آموزان عقاید آنها را نمی پذیرفتند و تعامل کمتری با آنها برقرار می کردند [۸۸].

تاتار^۲ (۲۰۰۲)، تنوع فرسودگی شغلی را در ۲۸۰ معلم از ۳۰ مدرسه مورد مطالعه قرار داد. نتایج تحقیق نشان داد که تنوع فرسودگی شغلی با سابقه معلمان (سطح تحصیلات و نقش)، درجه تجانس فرهنگی مدرسه و ابعاد فرهنگ سازمانی مدرسه که به وسیله معلمان ادراک می شود، در ارتباط است. همچنین تحقیقات به طور مکرر نشان داده اند که تدریس یک شغل پر استرس است و بد رفتاری دانش آموزان یکی از مهمترین دلایل استرس معلمان است که توسط معلمان گزارش شده است. این بد رفتاری ها شامل: شلوغ بازی، بی احترامی، نبود نگرش مثبت نسبت به کار کلاسی، مشکلات نظم، فقدان انگیزه، بی علاقه و موفقیت کم در دانش آموزان است. همچنین انتظارات جامعه و والدین به عنوان یک استرس زای خیلی جدی در بین معلمان است [۸۸].

در تحقیقی که توسط دورمن^۳ (۲۰۰۳)، برای امتحان مدل فرسودگی شغلی معلمان انجام گرفت نشان داده شد که مشکل و سخت بودن نقش معلمی، یک پیش بینی کننده قوی برای فشار کار و فرسودگی عاطفی نیز است. فشار کار، محیط کلاس و اعتماد به نفس نیز تأثیر به سزایی بر فرسودگی عاطفی داشت. اگر چه ویژگی های فردی در فرسودگی شغلی تأثیر داشتند ولی میزان تأثیر آنها به اندازه عوامل موقعیتی نبوده است [۸۹].

۱. Guglielmi and Tatrow

۲. Tatar

۳. Dorman

آلتاهانیه^۱ (۲۰۰۳)، تأثیر فرسودگی شغلی و رفتار مربیان را بر رضایت شغلی و فرسودگی (تحلیل رفتگی) ورزشکاران، با استفاده از پرسشنامه های تحلیل رفتگی ورزشکار اسمیت (۲۰۰۱) و رضایت ورزشکار چالادورای (۱۹۹۸) و فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۹۶)، مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که بین رفتارهای رهبری مربیان و فرسودگی آنها ارتباط معنی داری وجود دارد و عدم موفقیت فردی و فرسودگی عاطفی پیش بین های مهمی از رفتارهای رهبری مربیان بودند. همچنین ورزشکارانی که مربیانشان تمرینات و امکانات زیاد، حمایت اجتماعی و بازخورد ارائه می دادند و بیشتر رفتار دموکراتیک و رفتار غیر آمرانه داشتند، رضایت شغلی زیادی داشته و تحلیل رفته نبودند [۹].

کولانگلو^۲ (۲۰۰۴)، استرس و فرسودگی شغلی معلمان و نقش فعالیت بدنی و مشارکت والدین را روی ۱۰۰ نفر از معلمان مدارس ابتدایی مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد معلمان که در فعالیت های بدنی با شدت متوسط شرکت کرده بودند و همچنین ارتباط قوی با همکاران و والدین دانش آموزان داشتند، استرس و فرسودگی شغلی کمی را تجربه کرده بودند [۹۰].

اورس و همکاران^۳ (۲۰۰۴)، رابطه بین تفکر سازنده و فرسودگی شغلی را روی ۴۳۳ معلم مدارس راهنمایی هلند بررسی کردند. نتایج نشان داد که چهار جزء تفکر سازنده، سهم قابل توجهی در تفاوت مشخص شده در فرسودگی هیجانی (۰.۱۷٪) مسخ شخصیت (۰.۲۱٪) و موفقیت فردی (۰.۲۰٪) داشتند. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که فرایندهای تفکر ناسازگارانه، معلمان را از تفکر منطقی در جریان کارشان باز می دارد. که این امر به طرز قابل توجهی در ایجاد فرسودگی شغلی سهیم است. به نظر می رسد زمانی که سیستم تفکر ناسازگارانه فرد مورد توجه قرار می گیرد، برنامه های پیشگیری از فرسودگی شغلی مؤثرتر واقع می شوند. این مطلب نشان می دهد که احتمالاً عوامل شخصیتی در مقایسه با عوامل سازمانی برای آغاز بررسی علائم فرسودگی شغلی آسان تر می باشند [۹۱].

۱. Altahayneh Z.

۲. Colangelo

۳. Evers et al

کاستلیوز^۱ (۲۰۰۵)، طی پژوهشی رابطه بین رضایت و فرسودگی شغلی را روی ۱۷۵ معلم تربیت بدنی دوره ابتدایی و راهنمایی مورد بررسی قرار داد. نتایج حاکی از آن بود که یک همبستگی منفی ($r = -۰.۶۱$) بین این دو عامل وجود داشت [۹۲].

الموهنادی و همکاران^۲ (۲۰۰۷)، در تحقیقی تحت عنوان استرس در معلمان تربیت بدنی قطری، به این نتیجه دست یافتند که استرس بیشتر به خاطر تعامل فرد با محیط اطرافش ایجاد می گردد. یک تناسب خوب بین فرد و محیط ایجاد استرس نمی کند؛ بلکه استرس به علت عدم تناسب بین فرد و محیط است که افزایش می یابد. آنها عوامل استرس زای مرتبط با محیط کار را جو سازمانی نامطلوب، کمبود احترام به معلمان، سبک مدیریت، ارتباط با همکاران، عدم حمایت از طرف همکاران، تضاد و ابهام نقش و غیره نامیدند [۹۳].

آیدوقان^۳ و همکاران (۲۰۰۹) مطالعه ای را با هدف مقایسه ی فرسودگی شغلی معلمان ترکیه ای شاغل در دبیرستان در کشور های ترکیه، آلمان و قبرس انجام دادند. لذا ۲۵۵ معلم از بین سه کشور مذکور به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه ی فرسودگی شغلی SMBM^۴ (۲۰۰۳) بین افراد نمونه توزیع کردند. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که به لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معناداری بین معلمان ترکیه و آلمان وجود ندارد، اما معلمان شاغل در کشور قبرس از فرسودگی بیشتری رنج می بردند. همچنین نتایج نشان داد که ارتباط معناداری از نظر فرسودگی شغلی بین ویژگی های جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، سابقه کار و رضایت از محل خدمت وجود ندارد [۹۴].

ولک^۵ و همکاران (۲۰۱۰) ارتباط بین معنویت و فرسودگی شغلی را در بین ۱۲۶ نفر از کارکنان مقیم در دانشگاه آزادی هند بررسی کردند. به این منظور از پرسشنامه ی فرسودگی شغلی مسلش

۱. Kaustelios

۲. AL-Mohannadi et al

۳. Aydogan, Ismail

۴. Shirom Melamed Burnout Measure

۵. Frederick Volk

(۱۹۸۱) و مقیاس معنویت هال و ادوارد (۱۹۹۶) استفاده شد. نتایج نشان داد که معنویت با فرسودگی شغلی در ارتباط بوده و دو مؤلفه از شش زیر مقیاس معنویت (آگاهی و بی ثباتی) پیشگوی قوی در فرسودگی شغلی هستند [۹۵].

فرن^۱ و همکاران (۲۰۱۲) نقش محیط مدرسه و فاکتورهای انگیزشی را در فرسودگی شغلی معلمان مورد بررسی قرار دادند. نمونه ی تحقیق، ۸۰۶ معلم فرانسوی و کانادایی در مدارس ابتدایی و متوسطه عمومی فلوریدا بود که به پرسشنامه های فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۶) و خودکارآمدی فرن^۱ و همکاران (۲۰۰۸) پاسخ دادند. نتایج نشان داد که کلاس درس پر ازدهام و همچنین رفتارهای ناهنجار دانش آموزان به صورت منفی با خود کارآمدی مربوط هستند، که به نوبه خود به صورت منفی پیش بینی کننده تغییرات در خستگی عاطفی می باشند. نتایج همچنین مؤید آن بود که تغییر در برخورد معلمان با رفتار مخل و طولانی مدت دانش آموزان و رفتارهای نامناسب مدیر مدرسه با تغییرات در خودکارآمدی مربوط است که این امر به نوبه خود به طور منفی تغییرات در سه مؤلفه فرسودگی شغلی را پیش بینی می کند [۹۶].

عالم و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی در رابطه با ارتباط بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی بین ۱۱۹ معلم تربیت بدنی تمام وقت و نیمه وقت مقطع متوسطه شهر اهواز با استفاده از پرسشنامه های تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۶)، انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معکوس و معناداری بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی وجود دارد. همچنین رابطه ی معناداری بین مؤلفه های تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی مشاهده شد [۹۷].

۲-۷-۲ تحقیقات انجام شده در حوزه هوش معنوی

۱. Ferent, C.

نتایج مطالعه یعقوبی (۱۳۸۸) در بررسی رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان حاکی از آن بود که با افزایش میانگین نمره ی هوش معنوی، نمرات شادکامی نیز افزایش می یابد [۹۸].

در پژوهشی که توسط سلیمیان و همکاران (۱۳۹۰) تحت عنوان بررسی رابطه هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان در شهرداری مشهد انجام شد، نشان داد که بین هوش معنوی و استرس شغلی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. از بین ابعاد هوش معنوی، دو بعد توانایی مقابله و تعامل با مشکلات و پرداختن به سجایای اخلاقی، با استرس شغلی کارکنان رابطه‌ی معناداری داشت، اما بین تفکر کلی و بعد اعتقادی و خودآگاهی و عشق و علاقه، با استرس شغلی کارکنان رابطه‌ی معنی داری دیده نشد [۹۹].

در این حوزه مطالعه ی دیگری توسط آذرآبادی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان مقایسه هوش معنوی بین بیماران دو قطبی و افراد سالم انجام شد. یافته‌ها نشان داد بین نمره‌های هوش معنوی بیماران دو قطبی و افراد سالم تفاوت معناداری وجود دارد به طوری که در مؤلفه های هوش معنوی، نمره تفکر کلی و بُعد اعتقادی و توانایی مقابله با مشکلات در بیماران دوقطبی بیشتر از افراد عادی بود و در سایر مؤلفه‌ها (پرداختن به سجایای اخلاقی ، خودآگاهی و عشق و علاقه) تفاوت معنادار مشاهده نشد [۱۰۰].

دهقانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط سلامت روان و هوش معنوی با تاب آوری در بین ۱۰۰ دانشجوی دختر و پسر دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، با استفاده از پرسشنامه تاب آوری کانر و دیویدسون و مقیاس سلامت روان GHQ و پرسشنامه ۲۹ سوالی هوش معنوی عبدالله زاده و همکاران (۱۳۸۰)، به این نتیجه دست یافتند که بین هوش معنوی و سلامت روان با تاب آوری ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و افراد با هوش معنوی و سلامت روانی بالا، درجات بالاتری از تاب آوری را نشان می دهند [۱۰۱].

در پژوهش موسوی و همکاران (۱۳۹۰) که با هدف بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در بین ۱۴۴ معلم دبیرستان های شهرستان زنجان با استفاده از پرسشنامه های خود گزارش دهی کینگ (۲۰۰۸) و رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و همکاران (۱۹۹۰) انجام شد، نتیجه گیری شد که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین مؤلفه های هوش معنوی می توانند مؤلفه ی نوع دوستی و وظیفه شناسی معلمان را تبیین و مؤلفه های تفکر انتقادی وجودی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی می توانند ۲ مؤلفه رفتار شهروندی (احترام و رفتار شهروندی سازمانی) معلمان را پیش بینی کنند [۱۷].

در مطالعه شیروانیان و همکاران (۱۳۹۰) تحت عنوان پیش بینی هوش معنوی دانشجویان از روی صفات شخصیتی آنها در بین ۲۸۴ نفر از دانشجویان کارشناسی و بالاتر دانشگاه اصفهان و با استفاده از پرسشنامه شخصیتی نئو و مقیاس هوش معنوی عبدالله زاده و همکاران (۱۳۸۸) نتیجه گیری شد که ویژگی های شخصیتی در هوش معنوی دانشجویان نقش مؤثری دارند و از ۵ عامل بزرگ شخصیت متغیرهای برونگرایی، توافق جویی و بیش از همه وجدانی بودن، پیش بینی کننده هوش معنوی است و توجه به ویژگی های شخصیتی به عنوان یک عامل پیش بینی کننده در افزایش هوش معنوی ضروری می باشد [۱۰۲].

در مطالعه جهانی و همکاران (۱۳۹۰) در زمینه شناسایی و سنجش مؤلفه ها هوش معنوی در محیط کار، پانزده مؤلفه و اولویت متفاوت مؤلفه ها در بین جامعه ی آماری شناسایی شد [۱۵].

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) ارتباط بین ویژگی های فردی با هوش معنوی و کیفیت زندگی را بین ۲۰۰ دانشجوی دانشگاه علامه طباطبائی بررسی کردند. نتایج مؤید آن بود که ارتباط نزدیکی میان ویژگی های فردی و هوش معنوی وجود دارد و هوش معنوی می تواند یک عامل خاص در شخصیت افراد باشد [۱۰۳].

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) ارتباط بین هوش معنوی و شادکامی پرسنل شاغل در شرکت پتروشیمی گل پایگان اصفهان را بررسی کردند. بدین منظور تعداد ۱۸۳ کارمند را با استفاده از روش

نمونه گیری تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند و در نهایت بعد از تجزیه و تحلیل اطلاعات نتیجه گیری شد که ارتباط مثبت و معناداری بین هوش معنوی و شادکامی کارمندان وجود دارد [۱۰۴].

صاحب الزمانی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه ای رابطه بین هوش معنوی با سلامت روانی و هدفمندی در زندگی پرستاران را بررسی کردند. بدین منظور ۲۷۰ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان های دولتی شهر تهران، با استفاده از پرسشنامه مشخصات فردی، پرسشنامه ۲۴ سؤالی هوش معنوی، پرسشنامه ۸۴ سؤالی سلامت روانی و پرسشنامه ۲۰ سؤالی هدفمندی در زندگی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که بین هوش معنوی با سلامت روانی و داشتن هدف در زندگی ارتباط معنی داری وجود دارد. علاوه بر این، ارتباط معنی داری بین اجزای هوش معنوی با سلامت روانی مشاهده شد [۱۰۵].

پیاکواسکا^۱ (۲۰۰۶) در بررسی ارتباط بین معنویت و فرسودگی شغلی ۳۰ روانشناس شهر لوسانجلس آمریکا، با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و پرسشنامه شاخص تجربه ی معنویت، به این نتیجه دست یافت که بین معنویت و فرسودگی شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد [۱۰۶].

برندا^۲ (۲۰۰۸) فرسودگی شغلی، معنویت و حمایت اجتماعی را در ۱۷۸ زن عضو و شاغل در انجمن ملی مشاغل اجتماعی بررسی کرد. او به این نتیجه رسید که معنویت و حمایت اجتماعی یک پیشگیری کننده و بازدارنده ی قوی در فرسودگی شغلی هستند [۱۰۷].

در مطالعه معلمی و همکاران (۲۰۱۰) که تحت عنوان مقایسه هوش معنوی و سلامت روان در افراد معتاد به مواد مخدر و غیر معتاد انجام شد، نتیجه گیری شد که معتادان به مواد مخدر از هوش معنوی و سلامت روانی پائین تری نسبت به گروه عادی برخوردار بودند. همچنین بین نمره هوش معنوی و سلامت روان این افراد همبستگی معنی داری وجود داشت و نمره هوش معنوی در افراد سالم به طور

۱. Piatkowska

۲. Brenda Crumpton Sumrall

معنی داری بیشتر بود. بین نمره سلامت روان و کلیه خرده مقیاس های آن نیز با هوش معنوی همبستگی وجود داشت. بیشترین همبستگی معکوس هوش معنوی به ترتیب با افسردگی، سپس با مشکلات اجتماعی، هوش پیش بینی کننده و مشکلات جسمانی بود [۳۰].

دلپنا^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی در زمینه ی ارتباط هوش معنوی و استرس کاری در بین ۳۴ استاد دانشگاه کاگیان فیلیپین با مقیاس های هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و استرس شغلی، به این نتیجه رسید که ارتباط معنی دار قابل توجهی بین هوش معنوی و استرس شغلی وجود ندارد [۳۸].

نتایج پژوهش مت سعاد^۲ و همکاران (۲۰۱۰) با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی بر سلامت ۳۷۸ سالمند شهر پرلیز کشور مالزی که از پرسشنامه ی ۸۰ سوالی هوش معنوی (SQQ) و فرم کوتاه پرسشنامه ی بررسی سلامت (MOS) برای سنجش متغیر ها استفاده شد، حاکی از آن بود که بین میزان هوش معنوی و سلامت افراد مورد بررسی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر افراد دارای هوش معنوی بالا، سطح سلامتی بالاتری نسبت به افراد دیگر داشتند [۱۰۸].

هاردیمن^۳ و دیگران (۲۰۱۲) در بررسی ارتباط بین بهزیستی معنوی و فرسودگی شغلی و آسیب های روانی در میان ۸۹ نفر از مشاوران و روان درمان ها (۷۱ مرد و ۱۸ زن) با استفاده از پرسشنامه های مسلش (۱۹۹۶) و مقیاس بهزیستی معنوی الیسون (۱۹۸۳)، نتیجه گیری کردند که بهزیستی معنوی با مؤلفه های فرسودگی شغلی در ارتباط است و همچنین واسطه ای بین آسیب های روانی و خستگی هیجانی است [۱۰۹].

یحیی زاده و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه ای تحت عنوان ارتباط بین هوش معنوی و رضایت شغلی معلمان مدارس غیرانتفاعی نشان داد که ارتباط معنی داری بین هوش معنوی معلمان و رضایت شغلی آنها وجود دارد [۱۱۰].

۱. C. Dela Pena
۲. Zarina Mat Saad
۳. Piers Hardiman

نتایج مطالعه جواهری و همکاران (۲۰۱۳) که با هدف ارتباط بین هوش معنوی و کیفیت کاری در بین ۴۵ کارمند مرکز مشاوره تهران، با استفاده از پرسشنامه های هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و کیفیت کاری هیس و هیل^۱ (۲۰۰۶)، انجام شد، حاکی از آن بود که در بین میزان هوش معنوی کارمندان و کیفیت خدمات ایشان ارتباط مثبت و معناداری ($p < 0/01$) وجود دارد. همچنین رگرسیون چند مرحله ای نشان داد که ارتباط معناداری بین چهار مؤلفه های هوش معنوی با کیفیت کاری افراد تحت بررسی وجود دارد [۱۱۱].

در مطالعه محمودی و همکاران (۲۰۱۳) تأثیر هوش معنوی و سرمایه روانی در حس سرزندگی و نشاط را بین ۲۶۳ معلم مقطع ابتدایی شهر اصفهان بررسی شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه های سرمایه روانشناختی (PCQ)، هوش معنوی ISIS^۲ و حس سرزندگی نشان داد که مؤلفه های هوش معنوی و سرمایه روانی ارتباط معناداری با احساس نشاط معلمان دارد. همچنین نتیجه گیری شد که سرمایه روانشناختی و هوش معنوی اثرات معناداری بر ویژگی های فردی معلمان دارند [۱۱۲].

رابرتز^۳ (۲۰۱۳) در مطالعه ای تحت عنوان فنون رهبری نرم، هوش معنوی ۷۷ نفر از مدیران شهری شاغل در ادارات شهری آمریکا را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که هوش معنوی مدیران با استرس شغلی کارکنان ارتباط معکوس و با تعاملات کارمندان شامل تعهد سازمانی و وفاداری، انگیزه جهت بهبود عملکرد و سطح عملکرد کلی ارتباط مثبت و معنادار دارد [۳۹].

۳-۷-۲ مطالعات انجام شده در حوزه ی ارتباط بین انواع هوش و فرسودگی شغلی

با توجه به عنوان پژوهش حاضر، به دلیل محدود بودن تحقیقات، صرف نظر نمونه ی مطالعات، کلیه ی پژوهش های مرتبط آورده شده است.

۱. Hays and Hill

۲. Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS)

۳. Roberts G. E.

احمدی و دیگران (۱۳۸۲) در تحقیقی رابطه ی فرسودگی شغلی و هوش هیجانی را مورد بررسی قرار دارند. به این منظور ۶۰ معلم شاغل به تحصیل در دانشگاه تربیت معلم آذربایجان در رشته های الهیات، ریاضی و حرفه و فن را به عنوان نمونه ی آماری و با استفاده از پرسشنامه های هوش هیجانی بار-اون^۱ و فرسودگی شغلی مسلسل (۱۹۹۶) مورد بررسی قرار دادند. یافته ها نشان داد که تفاوتی بین فرسودگی شغلی و مؤلفه های هوش هیجان زنان و مردان وجود ندارد. همچنین بین سن و سابقه کار با فرسودگی شغلی رابطه ی معنی دار وجود ندارد [۱۱۳].

یافته های اسدی و همکاران (۱۳۸۴) در زمینه رابطه ی بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان ۱۵۰ کارمند شرکت ایران خودرو نشان داد که هوش هیجانی نقش قابل توجه و تعیین کننده ای در تبیین فرسودگی شغلی ایفا می کند، اما بین عامل سلامت روان و فرسودگی شغلی رابطه ی معناداری بدست نیامد [۱۱۴].

خوشبختی و همکاران (۱۳۸۸) رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی را در بین دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه ی شهر مشهد بررسی کردند. به منظور گردآوری اطلاعات، از دو پرسشنامه ی، هوش هیجانی و فرسودگی شغلی استفاده شد. در این پژوهش نتیجه گیری شد که بین هوش هیجانی و ابعاد فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی، همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد ($P < 0.05$). همچنین میزان هوش هیجانی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی به ترتیب می تواند مربوط به سن و شرایط شغلی آنان باشد [۱۱۵].

در تحقیق دیگری بایرامی و همکاران (۱۳۸۹) ارتباط بین سلامت روانشناختی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی را در ۳۰۰ پرستار شاغل در بیمارستان های دولتی شهر تبریز بررسی کرد. نتایج تحقیق ایشان حاکی از آن بود که متغیرهای سلامت روانشناختی و هوش هیجانی نقش معناداری در پیش بینی تغییرات فرسودگی شغلی دارد [۱۱۶].

۱. Bar-On

سیاری و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی ارتباط بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی در بین ۱۸۳ نفر از معلمان تربیت بدنی مرد شاغل در استان خوزستان را با استفاده از پرسشنامه های هوش هیجانی سایبر یاشرینگ (۱۹۹۶) و فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۶) بررسی کردند. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط معکوس و معناداری بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی وجود دارد. بدین معنی که افرادی که هوش هیجانی کمتری داشتند از فرسودگی بیشتری رنج می بردند. همچنین بین مؤلفه های هوش هیجانی و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری مشاهده شد [۱۱۷].

در پژوهش دیگری دلپسند و همکاران (۱۳۹۰) با بررسی رابطه ی هوش عاطفی با فرسودگی شغلی پرستاران بخش مراقبت های ویژه به این نتیجه دست یافتند که بین هوش عاطفی و مؤلفه های فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی و کاهش عملکرد فردی ارتباط معناداری وجود دارد [۱۲].

کیانی زاده (۱۳۹۰) مطالعه ای تحت عنوان رابطه بین هوش معنوی با فرسودگی شغلی را در بین ۲۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی شهر مشهد انجام داد. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه ی هوش معنوی ISIS (۲۰۰۷) و فرسودگی شغلی گلدارد (GBI)^۱ (۱۹۸۹) استفاده شد. در این پژوهش نتیجه گیری شد که بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد [۳۰].

احیاء کننده و همکاران (۱۳۹۱)، رابطه هوش هیجانی و مؤلفه های آن را با فرسودگی شغلی ۱۲۰ نفر از کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق که با استفاده از پرسشنامه های فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۶) و هوش هیجانی سایبر و یاشرینگ (۱۹۹۶) بدست آمد، نشان داد که بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه ی منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه های هوش هیجانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود

۱. Goldard Burnout Inventory

دارد. نتایج حاصل از رگرسیون چند مرحله ای نشان داد که همه مؤلفه های هوش هیجانی به جز خود انگیزی، پیش بینی کننده ی فرسودگی شغلی می باشند [۱۱۸].

عالم و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی در بین ۷۳ داور لیگ برتر فوتبال ایران پرداختند و برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه ی هوش هیجان اسکات (۱۹۹۸) و فرسودگی شغلی وینگر و ریچاردسون (۲۰۰۲) استفاده کردند. نتایج این تحقیق مؤید آن بود که داوران از میانگین هوشی (هیجانی) بالا و فرسودگی شغلی پایین برخوردارند. همچنین نتایج نشان داد که ارتباط منفی و معنادار بین هوش هیجانی داوران و فرسودگی شغلی آنها وجود دارد. ارتباط چندگانه بین مؤلفه های هوش هیجانی و فرسودگی شغلی مشاهده شد [۱۱۹].

جایاکارن^۱ و همکاران (۲۰۱۲) مطالعه ای را تحت عنوان ارتباط بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی انجام دادند. در این تحقیق ۳۰ معلم از دبیرستان های مالزی با استفاده از پرسشنامه های فرسودگی شغلی مسلش و هوش هیجانی محقق ساخته مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که از میان مؤلفه های فرسودگی شغلی تنها بین مسخ شخصیت با هوش هیجانی ارتباط معنادار وجود دارد [۱۲۰].

کردستانی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی ارتباط بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی بین معلمان مقطع ابتدایی شهر آبادان را با استفاده از پرسشنامه های هوش معنوی ISIS (۲۰۰۷) و فرسودگی شغلی گلدار (۱۹۸۹) مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق نتیجه گیری شد که ارتباط منفی و معناداری بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان وجود دارد. این نشان می دهد افرادی که هوش معنوی بالایی داشتند کمتر از دیگران دچار فرسودگی شغلی بودند. همچنین در این پژوهش ارتباط معنادار بین دو مؤلفه هوش معنوی (دلسوزی و تفکر وجودی) با فرسودگی شغلی گزارش شد [۳۱].

۱. Jayakaran

۲-۷-۴ تحقیقات تعیین اختلاف فرسودگی شغلی بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی

جعفر پور (۱۳۷۶) فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی دوره ابتدایی استان گیلان را بررسی کرد. یافته های پژوهشی نشان داد که معلمان مدارس عادی و مراکز آموزشی عقب مانده ذهنی آموزش پذیر از حیث فرسودگی شغلی با هم تفاوتی نداشتند. اما در فرسودگی شغلی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود داشت و مردان بیشتر از زنان دچار فرسودگی شغلی بودند. گرچه در این پژوهش بین معلمان مرد و زن مدارس عادی و مراکز آموزشی استثنایی در بعد خستگی عاطفی، تفاوت معنی دار مشاهده شد، اما در دو بعد مسخ شخصیت و موفقیت فردی تفاوت معنی داری به دست نیامد [۱۲۱].

خاکپور (۱۳۷۷) در پژوهشی با عنوان بررسی میزان شیوع سندرم فرسودگی شغلی در بین مشاوران و روان درمانگران متخصص، پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدار را بین ۱۱۰ نفر از مشاوران و روان درمانگران زن و مرد با تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری شاغل در تهران توزیع کرد. نتایج پژوهش نشان داد که میزان فرسودگی شغلی مشاوران مرد بیش از مشاوران زن بود. بین مشاوران مجرد و متأهل از نظر فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری وجود نداشت. همچنین تجربه کاری کم و سطح تحصیلات مشاوران با میزان فرسودگی شغلی ارتباط معناداری مشاهده نشد [۱۲۲].

کشان (۱۳۷۷) رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب مانده ذهنی آموزش پذیر را در شهر تهران بررسی کرد. معلمان این مراکز آموزشی با پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس مورد ارزیابی قرار گرفتند. یافته های پژوهشی نشان داد میان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. معلمان زن و مرد از نظر میزان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با هم تفاوت داشتند؛ یعنی زنان رضایت شغلی بالاتر و فرسودگی شغلی پایین تری را نسبت به مردان از خود نشان دادند. در این تحقیق میان وضعیت تأهل و فرسودگی شغلی، رابطه معناداری وجود نداشت. همچنین با افزایش سطح تحصیلات، میزان فرسودگی شغلی افزایش و میزان رضایت شغلی کاهش می یابد. همچنین میان سن و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود نداشت [۱۲۳].

پاکی (۱۳۸۰)، تحقیقی با عنوان ساخت و هنجار یابی آزمون فرسودگی شغلی و پیش بینی عوامل فرسودگی شغلی معلمان در دوره دبیرستان اسلام شهر انجام داد. در این پژوهش ۱۹۶ معلم زن و ۱۵۴ معلم مرد شرکت داشتند و جهت پیش بینی عوامل فرسودگی شغلی نیز از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. ویژگی هایی مانند سن، جنسیت، رشته تحصیلی و سابقه تدریس در معادله رگرسیون معنی دار بودند. همچنین رابطه میان میزان درآمد با فرسودگی شغلی معنی دار بود ($P < 0/01$). اما بین سن و سابقه تدریس با فرسودگی شغلی رابطه معنادار مشاهده نشد. از نظر فرسودگی شغلی بین معلمان مرد و زن تفاوت معناداری وجود داشت و فرسودگی شغلی در مردان از زنان بیشتر بود [۴۰].

رسولی (۱۳۸۳)، میزان فرسودگی شغلی بین معلمان مراکز آموزشی عقب مانده ذهنی، ناشنوا، نابینا و چند معلولیتی را با استفاده از پرسشنامه فرسودگی مسلش، بررسی کرد. در این تحقیق ۱۹۵ نفر از معلمان مرد و زن دوره ابتدایی شرکت کردند؛ نتایج نشان داد که در دو بعد خستگی عاطفی و کاهش موفقیت فردی، تفاوت معناداری بین گروه معلمان مراکز آموزشی چند معلولیتی با معلمان سایر مراکز آموزشی وجود دارد. در بعد مسخ شخصیت، تفاوت معناداری بین معلمان مرد و زن مراکز آموزشی استثنایی مشاهده شد. اما بین فرسودگی شغلی معلمان بر اساس وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه کاری اختلاف معناداری وجود نداشت. معلمان مراکز چند معلولیتی از فرسودگی شغلی بیشتری مخصوصاً در ابعاد فرسودگی هیجانی و موفقیت فردی نسبت به سایر معلمان مراکز آموزشی استثنایی رنج می بردند [۱۲۲].

شیرکول و همکاران (۱۳۸۴) عوامل مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی معلمان دانش آموزان نابینا، ناشنوا و عادی را در بین ۱۷۸ معلم زن و مرد مقطع راهنمایی شهر تهران، با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش بررسی کردند. نتایج نشان داد که ویژگی های جمعیت شناختی شامل اوقات فراغت و سن پیش بین های مناسبی برای مؤلفه خستگی عاطفی بوده و جنسیت، پیش بین مناسب

برای خستگی عاطفی و مسخ شخصیت است. همچنین بین تیپ های شخصیتی و فرسودگی شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد [۴۰].

در مطالعه قدیمی مقدم و همکاران (۱۳۸۵) میزان شیوع سندرم فرسودگی شغلی بین معلمان و کارکنان آموزش و پرورش و اختلاف آن بر اساس مدرک تحصیلی و جنسیت بررسی شد. تحلیل اطلاعات موجود در ۱۰۶۸ پرسشنامه ی مسلسل نشان داد که میزان فرسودگی شغلی در بین معلمان مرد بیشتر از زنان است. همچنین بین فرسودگی شغلی افراد بر اساس مدرک تحصیلی اختلاف معنادار مشاهده شد، به طوری که در سطوح تحصیلی بالاتر، میزان فرسودگی شغلی بیشتر بود [۲۴].

صابری و همکاران (۱۳۸۶) در مطالعه ای با عنوان بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان، پرسشنامه های ویژگی های جمعیت شناختی و فرسودگی شغلی مسلسل را بین ۳۸۵ معلم شهر کاشان توزیع کردند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که با افزایش سن و سابقه کاری، فرسودگی شغلی کاهش می یابد. افزایش مدرک تحصیلی، اختلالات روان پزشکی، نوع مسکن به طور معنادار باعث فرسودگی شغلی می گردند. همچنین بین فرسودگی شغلی معلمان بر اساس جنسیت تفاوت معنادار مشاهده شد، به طوری که مردان بیشتر از زنان دچار فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) بودند [۱۲۴].

کوشکی و همکاران (۱۳۸۷) با بررسی ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی معلمان بین ۲۰۰ نفر از معلمان مرد و زن شاغل در مدارس راهنمایی عادی و استثنایی، با استفاده از پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت (۱۹۷۶) و فرسودگی شغلی پاتر (۱۹۹۳)، به این نتیجه رسیدند که بین عزت نفس و فرسودگی شغلی افراد و بین فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین یافته ها نشان داد که مردان سطح بالاتری از فرسودگی شغلی را در برابر زنان تجربه می کنند [۱۲۵].

عزیزی مقدم (۱۳۸۷) در مطالعه ای رابطه فرسودگی شغلی و سلامت سازمانی مدارس را در میان ۳۰۰ معلم مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۶-۸۷ بررسی کرد. تجزیه و تحلیل

اطلاعات استخراجی از پرسشنامه های فرسودگی شغلی مسلش و سلامت سازمانی هوی و همکاران نشان داد که بین دو متغیر سلامت سازمانی مدرسه و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. همچنین بین دبیران زن و مرد، سنین و سوابق کاری مختلف دبیران تفاوت معنادار از نظر فرسودگی شغلی مشاهده شد، اما تفاوتی در بین مدارک تحصیلی مختلف وجود نداشت [۱۲۶].

در مطالعه پورقاز و همکاران (۱۳۹۰) تحت عنوان بررسی مقایسه ای استرس شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس دولتی راهنمایی، بین ۱۷۲ دبیر شاغل در مدارس استان سیستان و بلوچستان، با استفاده از پرسشنامه های استرس شغلی ویلیام دایر (۱۹۸۷)، نتیجه گیری شد که ۷۰ درصد دبیران مورد بررسی دارای استرس شغلی بالایی هستند و دبیران زن تربیت بدنی نسبت به دبیران مرد از استرس بیشتری رنج می برند. همچنین رابطه ی معنادار بین سابقه کاری و استرس شغلی مشاهده نشد. [۱۲۷].

در مطالعه کونانی و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان، نتیجه گیری شد که بین فرسودگی شغلی و سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی رابطه ی معکوس و معناداری وجود دارد، به نحوی که افرادی که دارای فرسودگی شغلی بالایی بودند از سلامت عمومی کمتری برخوردار بودند. همچنین بین معلمان زن و مرد از نظر فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری مشاهده نشد [۱۲۸].

گزمه و همکاران (۱۳۹۱) ارتباط بین تحلیل رفتگی (فرسودگی شغلی) و خود کارآمدی داوران فوتبال، بسکتبال، والیبال و تنیس روی میز استان گلستان را بررسی کردند. برای گردآوری داده ها، پرسشنامه های فرسودگی وینبرگ و ریچارد (۱۹۹۲) و خودکارآمدی شوارتز و جروسلم (۱۹۸۱) بین ۱۳۲ نفر از داوران توزیع شد. یافته های تحقیق نشان داد که بین خودکارآمدی و فرسودگی کلیه داوران، به جز داوران تنیس روی میز، ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین میزان فرسودگی بر اساس سن و سابقه داوری اختلاف معنادار مشاهده شد. اما این اختلاف بر اساس مدارک تحصیلی معنادار نبود [۱۲۹].

گیوست^۱ در پژوهشی (۱۹۹۰) با عنوان نقش تفاوت های جنسیتی در استرس شغلی و مسخ شخصیت؛ میزان فرسودگی شغلی ۲۴۳ معلم مرد و ۲۲۷ معلم زن را با استفاده از پرسشنامه مسلش مورد بررسی قرار داد. یافته های پژوهش نشان داد که مردان نسبت به زنان به طور معنی داری نمره بالاتری در بعد مسخ شخصیت کسب نموده اند. همچنین کیفیت زندگی مردان پایین تر از زنان گزارش شد و مردان استرس حرفه ای بالاتری را دارا بودند [۱۳۰].

گرین گلاس^۲ و همکاران (۱۹۹۰)، ارتباط بین فرسودگی شغلی، استرس شغلی و روش های مقابله را در ۲۲۷ معلم زن و ۲۴۳ نفر از معلمان مرد، مورد بررسی قرار دادند. برای سنجش میزان فرسودگی شغلی از پرسشنامه مسلش استفاده شد. در این پژوهش نشان داده شد که مردان در مقایسه با زنان در مسخ شخصیت نمره بیشتر و معناداری را کسب کردند. مردان استرس شغلی بیشتری نسبت به زنان داشتند. به نظر می رسد که در مردان فرسودگی شغلی ناشی از دو عامل استرس شغلی و وجود فرزندان آنان باشد، به طوری که حضور فرزند، سطح فرسودگی شغلی مردان را همراه با استرس بالا می برد [۱۰].

دونا^۳ و همکاران (۱۹۹۳)، در تحقیقی با استفاده از پرسشنامه مسلش میزان فرسودگی شغلی ۱۶۷ مربی زن را در دوره دبیرستان مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از آن بود که سطح هر سه زیر مقیاس فرسودگی شغلی در مربیان زن بیشتر از مربیان مرد بود؛ هر چند مردان، سطح متوسطی از فرسودگی عاطفی را تجربه کرده بودند. به طور کلی زنان از نظر فرسودگی شغلی در سطح بالا و مردان در سطح متوسط قرار داشتند [۱۳۱].

جود و پاستور (۱۹۹۳)، فرسودگی شغلی را میان مربیان ورزشی با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش، در این پژوهش نتیجه گیری شد که مربیان زن احساسات پایین تری از موفقیت فردی نسبت به مربیان مرد دارند [۲۱].

۱. Gyust

۲. Green Glass

۳. Donnal.Pastore

استر^۱ و همکاران (۱۹۹۷)، نمرات فرسودگی شغلی را در ۶۳۱ معلم کانادایی و ۱۱۸۰ معلم هلندی با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش بررسی کردند. نتایج نشان داد که تفاوت در میانگین فرسودگی شغلی براساس جنسیت و نوع مدرسه معنادار است. همچنین معلمان مرد در ابعاد فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت نمرات بیشتری کسب کردند [۱۰].

در مطالعه ون هورن و همکاران (۱۹۹۷) که با هدف مقایسه ی فرسودگی شغلی ۶۳۱ معلم کانادایی و ۱۱۸۰ معلم هلندی و با بهره گیری از پرسشنامه ی مسلش انجام شد، محققین به این نتیجه دست یافتند که معلمان مرد امتیاز بیشتری از خستگی عاطفی و مسخ شخصیت نسبت به زنان دارند [۳۸].

ساری^۲ (۲۰۰۴)، در تحقیقی، ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و دو بعد فرسودگی شغلی (فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت) معلمان مدارس مشاهده نکرد. در این پژوهش خستگی عاطفی و موفقیت فردی در مردان کمتر از زنان بود، اما مسخ شخصیت در مردان بیش از زنان گزارش شد. معلمانی که سابقه کار بالاتری داشتند، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بالاتر و همچنین رضایت شغلی کمتری نسبت به همکاران با سابقه کمتر داشتند. البته افراد با سابقه کار بیشتر، موفقیت فردی بیشتری نسبت به دیگران احساس می کردند [۸۸].

لاک^۳ و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعه ای، وضعیت فرسودگی شغلی ۱۳۸ معلم را در مدارس ماکائو چین با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش بررسی کردند. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که تفاوت معناداری در ویژگی های جمعیت شناختی از جمله سن، وضعیت تأهل، سوابق تحصیلی، سوابق تدریس و رضایت از درآمد از نظر فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن وجود دارد. به طوری که معلمان جوان تر، با سابقه ی کمتر، مجرد و ناراضی از میزان درآمد، فرسودگی شغلی بیشتری داشتند.

۱. Esther

۲. Sari

۳. Luk A. L.

اما در سایر ویژگی های جمعیت شناختی مانند جنسیت و باورهای مذهبی تفاوت معنادار مشاهده نشد [۱۳۲].

بروزر^۱ و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه ای تحت عنوان خواسته های شغلی، کنترل شغلی، حمایت اجتماعی و باورهای خودکارآمدی به عنوان عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در میان معلمان تربیت بدنی، ارتباط متغیرهای مذکور را براساس ویژگی های جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن و سابقه کار با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی بررسی کردند. در این پژوهش، ۳۱۱ معلم شاغل در مدارس هلند بعنوان نمونه ی تحقیق انتخاب و جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه مسلش در میان آنها توزیع شد. نتایج حاکی از آن بود که بین خواسته های شغلی، کنترل شغلی، حمایت اجتماعی و خودکارآمدی با ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. علاوه بر این مشخص شد که اختلاف در میانگین فرسودگی شغلی براساس ویژگی هایی چون جنسیت و سن معنادار است، به طوری که افراد مسن تر، بیشتر در ابعاد خستگی عاطفی و کاهش عملکرد فردی درگیر بودند و همچنین معلمان زن از بعد خستگی عاطفی بیشتر رنج می بردند. در نهایت در این پژوهش ارتباط معناداری بین نمرات فرسودگی شغلی براساس سابقه کار تفاوت معناداری مشاهده نشد [۲۸].

در مطالعه ی آفتاب و همکاران (۲۰۱۲) با هدف بررسی استرس ۶۰۸ معلم از ۴۲ دبیرستان موجود در ناحیه ی اوتار پارادیش هند، نتیجه گیری شد که معلمان باسابقه استرس کمتری داشتند و مردان نیز در مقایسه با زنان از استرس بیشتری نسبت به کارشان رنج می بردند [۱۳۳].

ساینی^۲ (۲۰۱۲) در بررسی مؤلفه های فرسودگی شغلی در بین ۱۰۰ معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی به این نتیجه دست یافت که بین کاهش عملکرد شخصی و خستگی عاطفی معلمان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد اما حالت مسخ شخصیت در زنان بیشتر از مردان است [۲۹].

۱. Brouwers A.

۲. Saini

۲-۷-۵ تحقیقات تعیین اختلاف هوش معنوی بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی

رقیب و دیگران (۱۳۸۷)، میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان را مورد تحلیل قرار دادند و ارتباط آن را با ویژگی های جمعیت شناختی بررسی کردند. به این منظور آنها از پرسشنامه ی هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) جهت جمع آوری اطلاعات استفاده کردند. نتایج تحقیق نشان داد که دانشجویان از هوش معنوی نسبتاً بالایی برخوردار اند و بین میانگین هوش معنوی بر اساس ویژگی های مانند جنسیت، مقطع تحصیلی، دانشکده و سن، اختلاف معناداری وجود ندارد و تنها این اختلاف بر اساس وضعیت تأهل معنادار است. به عبارت دیگر، میزان هوش معنوی دانشجویان متأهل به طور معنی داری بیش از دانشجویان مجرد می باشد [۱۳۴].

باقریور و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران پرداختند. آنها دو پرسشنامه هوش معنوی توسط کینگ (۲۰۰۸) و سبک رهبری باردنز و متزکانس (۱۹۷۴) بین نمونه پژوهش که شامل ۱۰۰ نفر از مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان بودند، توزیع کردند. پس از تحلیل داده ها نتیجه گیری شد که رابطه ای بین هوش معنوی و سبک رهبری رابطه مدار و سبک رهبری ضابطه مدار وجود ندارد. اما رابطه ای معنادار و مثبت بین هوش معنوی با سبک رهبری تلفیقی مشاهده می شود. همچنین تفاوتی در مدیران مرد و زن در متغیرهای سبک رهبری رابطه مدار، ضابطه مدار و هوش معنوی وجود ندارد [۵۸].

درمطالعه باقری و همکاران (۱۳۸۹) با هدف ارزیابی رابطه بین هوش معنوی با شادمانی و ارتباط آنها با ویژگی های جمعیت شناختی پرستاران انجام شد. نتایج نشان داد، ارتباط معناداری بین هوش معنوی و شادمانی وجود دارد، همچنین تمام مؤلفه های هوش معنوی به جز بخشش، ارتباط معنی داری با شادمانی دارند. در نهایت مشخص شد که تفاوت معناداری بین هوش معنوی و شادمانی با خصوصیات جمعیت شناختی پرستاران وجود ندارد [۳۰].

در مطالعه رستمی و همکاران (۱۳۹۰) که با هدف بررسی هوش معنوی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی گرگان و ارتباط آن با ویژگی های جمعیت شناختی و تحصیلی انجام شد، نتیجه گیری شد که

بین هوش معنوی آزمودنی ها بر اساس وضعیت تأهل اختلاف معنادار وجود دارد. اما این اختلاف بر اساس ویژگی هایی چون رشته، معدل و قومیت، معنادار نیست [۱۳۵].

غنا و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه ای با هدف بررسی اختلاف میانگین هوش معنوی براساس برخی از ویژگی های جمعیت شناختی و آموزشی، تعداد ۲۸۲ پرسشنامه ی مشخصات جمعیت شناسی و آموزشی و پرسشنامه ی هوش معنوی علی بدیع و همکاران (۱۳۸۹) را بین دانشجویان علوم پزشکی گلستان توزیع کردند. نتایج نشان داد که بین میانگین هوش معنوی افراد بر اساس متغیرهای جنسیت، سن، وضعیت تأهل، قومیت، رشته ی تحصیلی و معدل، اختلاف معناداری وجود ندارد [۱۳۶].

حمیدی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی، هوش معنوی دانش آموزان را به تفکیک جنسیت و پایه ی تحصیلی مورد بررسی قرار دادند. بدین منظور پرسشنامه ی ۲۴ سؤالی کینگ (۲۰۰۸)، را بین نمونه تحقیق که شامل ۵۳۷ دانش آموز دوره ی متوسطه از شهر کرمان بود، توزیع شد. در این مطالعه نتیجه گیری شد که بین دانش آموزان دختر و پسر و همچنین پایه های مختلف تحصیلی، تفاوت معناداری از نظر میزان هوش معنوی وجود ندارند [۱۳۷].

شعبانی و همکاران (۲۰۱۰) در بررسی تأثیر سن در ارتباط بین هوش معنوی و هیجانی با سلامت روان ۲۴۷ دانش آموز دبیرستان های شهر گرگان با بهره گیری از پرسشنامه ی ISIS (۲۰۰۸)، نتیجه گیری کردند که سلامت روان دانش آموزان متأثر از هوش معنوی و هیجانی آنهاست و همچنین دریافتند که سن یک متغیر تعدیل کننده در ارتباط بین هوش معنوی و هوش هیجانی با سلامت روان نیست و نقش قابل توجهی در ارتباط بین هوش معنوی و هوش هیجانی ندارد [۱۳۸].

مطالعه ی رانی^۱ و همکاران (۲۰۱۳) تحت عنوان تأثیر هوش معنوی در کارایی ۵۷۰ پرستار از ۳ استان مالزی با استفاده از پرسشنامه هوش معنوی ISIS (۲۰۰۸)، نشان داد که کارایی افراد تحت

۱. Rani

تأثیر هوش معنوی قرار دارد. همچنین بین هوش معنوی آزمودنی ها براساس ویژگی های جمعیت شناختی (سن و سابقه کار) اختلاف معناداری وجود ندارد [۱۳۹].

زهید^۱ (۲۰۱۳) در مطالعه خود، هوش معنوی ۲۰۰ دانشجوی تربیت معلم شاغل در ۵ دانشگاه استان هاریانای هندوستان را با استفاده از پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق نشان داد که در دو گروه دختران و پسران بین مقاطع مذکور تفاوت معنی داری از نظر میزان هوش معنوی وجود دارد. به عبارت دیگر، در گروه زنان، دانشجویان مقطع کارشناسی دارای هوش معنوی بالاتری نسبت به دانشجویان کارشناسی ارشد بودند و در گروه مردان، دانشجویان کارشناسی ارشد نمره ی بالاتری را نسبت به دانشجویان مقطع کارشناسی به خود اختصاص داده بودند [۱۴۰].

۱. Zahid, Mohammad

فصل سوم

روش شناسی تحقیق

۱-۳ مقدمه

در این فصل، فرایند تحقیق بررسی شده است و نوع تحقیق، جامعه و نمونه ی آماری، متغیرهای تحقیق، ابزار گردآوری داده ها و روش های آماری بیان گردیده است.

۲-۳ نوع تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. هدف اصلی تحقیق، تعیین ارتباط هوش معنوی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس استان سمنان است. به منظور گردآوری داده ها و اطلاعات مورد نیاز عمدتاً از دو روش کتابخانه ای و روش میدانی استفاده شده است.

۳-۳ متغیرهای تحقیق

متغیر ملاک: در این تحقیق فرسودگی شغلی به عنوان متغیر ملاک یا متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

متغیر پیش بین: در این تحقیق هوش معنوی به عنوان متغیر پیش بین یا متغیر مستقل در نظر گرفته شده است.

۴-۳ جامعه و نمونه ی آماری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان تربیت بدنی مدارس استان سمنان تشکیل داده اند. بر اساس اطلاعات ارائه شده توسط معاونت تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش استان سمنان (۱۳۹۱)، تعداد معلمان تربیت بدنی شاغل در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه، ۲۴۰ نفر بوده که بر اساس جدول مورگان ۱۴۸ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. به منظور افزایش نرخ پرسشنامه های تکمیل شده، تعداد ده درصد از خروجی جدول مورگان (۱۵ پرسشنامه) به مجموع

پرسشنامه ها اضافه شد و در نهایت ۱۶۳ پرسشنامه بین نمونه های تحقیق که به روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب شده اند، توزیع شد.

۳-۵ ابزار گردآوری اطلاعات

جهت گردآوری داده ها در این تحقیق از سه پرسشنامه ویژگی های جمعیت شناختی، هوش معنوی و فرسودگی شغلی به شرح زیر استفاده شده است:

۳-۵-۱ پرسشنامه مشخصات فردی

برای بررسی ویژگی های جمعیت شناختی از ۶ شاخص، شامل سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه ی کاری، وضعیت تأهل و در نهایت مقطع تدریس (ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) استفاده شد.

۳-۵-۲ پرسشنامه ی هوش معنوی

در این تحقیق جهت ارزیابی هوش معنوی، از پرسشنامه هوش معنوی (بدیع و همکاران، ۱۳۸۹) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۴۲ سؤال، در ۴ خرده مقیاس می باشد. ۱۲ سؤال مربوط به "تفکر کلی وبعد اعتقادی"، ۱۵ سؤال مربوط به "توانایی مقابله و تعامل با مشکلات"، ۸ سؤال مربوط به "پرداختن به سبایان اخلاقی" و ۷ سؤال در زمینه "خود آگاهی و عشق و علاقه" است که با دامنه پنج ارزشی لیکرتی (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مشخص شده است و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گزاری شده اند.

۳-۵-۳ پرسشنامه ی فرسودگی شغلی

به منظور بررسی فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی، از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل (۱۹۹۶) که شامل ۲۲ سوال بوده و نمرات آن با مقیاس ۷ ارزشی لیکرتی (از هرگز تا خیلی زیاد) مشخص می شود، استفاده شده است. این پرسشنامه، ۳ مؤلفه را اندازه گیری می کند. ۹ گویه مربوط به سنجش احساس "خستگی عاطفی" می باشد و به معلمان تربیت بدنی اجازه می دهد که احساسات مربوط به ضعف بیش از اندازه و تحلیل عاطفی در برابر دانش آموزان و مدرسه را بیان کند. ۵ گویه حالت "مسخ شخصیت" را می سنجد و به پاسخ دهنده این امکان را می دهند که نگرش های منفی

خود را به شکل بی‌علاقگی و بی‌تفاوتی نسبت به دانش‌آموزان بیان کند و در نهایت ۸ گویه احساس "کاهش موفقیت فردی" را می‌سنجد و میزان احساس شایستگی و رسیدن به موفقیت کاری را در ارزیابی می‌کند.

۳-۶ پایایی پرسشنامه ها

۳-۶-۱ روایی پرسشنامه ها

جهت تأیید روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه ها در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران شامل ۲ استادیار، ۲ دانشیار، ۲ کارشناس تربیت بدنی شاغل در ادارات آموزش و پرورش و ۴ معلمان ورزش، قرار گرفت. تمامی این افراد از دانش و تجربه ی لازم برخوردار بودند. پس از اعمال تغییرات و اصلاحات ضروری، نسخه نهایی پرسشنامه تهیه گردید.

۳-۶-۲ پایایی پرسشنامه هوش معنوی

در مطالعه بدیع و همکاران (۱۳۸۹)، برای محاسبه پایایی پرسشنامه هوش معنوی از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که مقدار آن برای کل پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۷۸ به دست آمده و این بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده می باشد [۵۶]. در پژوهش حاضر به منظور تأیید مجدد پایایی آن، در یک مطالعه ی راهنما، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی شهر سمنان توزیع شد. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای چهار خرده مقیاس شامل "تفکر کلی و بعد اعتقادی" ۰/۸۰، "توانایی مقابله و تعامل با مشکلات" ۰/۸۵، "پرداختن به سجایای اخلاقی" ۰/۷۰، "خودآگاهی و عشق و علاقه" ۰/۵۵ و برای کل آزمون ۰/۸۸ بدست آمد که بیانگر اعتبار قابل قبول این پرسشنامه است.

۳-۶-۳ پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی

بهترین مفهومی که از فرسودگی شغلی شناخته شده است، مدل سه بعدی مسلش است [۱۴۱]. ضریب پایایی این پرسشنامه در مطالعات گذشته در حد مطلوب و بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۹ گزارش شده است [۷۷، ۲۱، ۱۴۲ و ۱۴۳]. همچنین در پژوهش حاضر، به منظور بررسی پایایی این پرسشنامه، در

یک مطالعه ی راهنما بین ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی شهر سمنان توزیع شد. ضریب آلفای کرونباخ برای سه مؤلفه ی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش موفقیت فردی به ترتیب، ۰/۷۴، ۰/۶۵ و ۰/۸۲ و برای کل آزمون ۰/۸۷ محاسبه شد که ضرایب مذکور، حاکی از اعتبار مناسب این پرسشنامه است.

۳-۷ روش اجرای تحقیق

در این تحقیق به منظور گردآوری داده ها، سه پرسشنامه ی ویژگی های جمعیت شناختی، هوش معنوی و فرسودگی شغلی بود، بین نمونه های تحقیق توزیع شد. پس از جمع آوری، تعداد ۲۶ پرسشنامه بدلیل ناقص بودن اطلاعات مورد نیاز، کنار گذاشته و نهایتاً ۱۳۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل یافته ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش نخست، از آماره های فراوانی و درصد فراوانی و درصد فراوانی تجمعی برای توصیف داده ها بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی استفاده شده است. در بخش دوم، برای تجزیه و تحلیل استنباطی یافته ها و به منظور آزمون فرضیه های تحقیق، با توجه به توان آزمون های مختلف آماری و پیش شرط های مورد نیاز برای انجام هریک از آنها، از آزمون چولگی^۱ و کشیدگی^۲ برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها، و با توجه به طبیعی بودن توزیع داده ها از آزمون های t مستقل و Anova جهت تعیین اختلاف میانگین ها و از آزمون همبستگی پیرسون به منظور تعیین ارتباط بین متغیرها استفاده شده است. همچنین از تحلیل رگرسیون خطی ساده و چندگانه (به روش همزمان) جهت پیش بینی متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) از طریق متغیر پیش بین (هوش معنوی) و ابعاد آن استفاده شده است.

۱. Skewness

۲. Kurtosis

فصل چهارم

یافته های تحقیق

۴-۱ مقدمه:

در این فصل، یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی تحلیل می‌شود. در بخش اول به توصیف فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی پرداخته شده است. در بخش دوم جهت بررسی فرضیه‌ها، با بهره‌گیری از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی ساده و چندگانه و آزمون‌های T و ANOVA، به تحلیل استنباطی اطلاعات پرداخته شده است. با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۹، کلیه اطلاعات و داده‌های موجود از پرسشنامه‌ها استخراج و در جداول تنظیم شده است.

۴-۲ تحلیل توصیفی داده‌ها

همانطور که جدول ۴-۱ نشان می‌دهد از کل افراد نمونه، ۷۳ نفر را مردان و ۶۴ نفر را زنان تشکیل داده‌اند. بر حسب سطح تحصیلات، بیشترین درصد فراوانی مربوط به مدرک کارشناسی با رقم ۶۷/۹٪ بوده و مدارک کاردانی و کارشناسی ارشد هرکدام ۱۶/۱٪ از کل افراد نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. در میزان سابقه کاری افراد، از مجموع ۱۳۷ نفر نمونه تحت بررسی، ۱۹ درصد معلمان زیر ۵ سال، ۵/۱ درصد معلمان بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۹ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۵۶/۹ درصد در دامنه سنی ۱۶ سال و بالاتر قرار دارند. با توجه به وضعیت تأهل، تعداد معلمان مجرد ۱۳/۹ درصد و معلمان متأهل ۸۶/۱ درصد می‌باشد و در نهایت ۳/۶ درصد از معلمان در دامنه سنی زیر ۲۵ سال، ۴۴/۵ درصد بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۳۸/۷ درصد بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۱۳/۱ درصد در دامنه سنی ۴۶ سال و بالاتر قرار دارند. این نشان دهنده‌ی آن است که بیشتر افراد نمونه در بین سنین ۲۵ تا ۳۵ سال جای دارند.

جدول ۴-۱: توزیع نمونه مورد بررسی برحسب ویژگی های جمعیت شناختی

ویژگی ها	دامنه تعریف شده	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
جنسیت	مرد	۷۳	۵۳/۳	۵۳/۳
	زن	۶۴	۴۶/۷	۱۰۰
سطح تحصیلات	کاردانی	۲۲	۱۶/۱	۱۶/۱
	کارشناسی	۹۳	۶۷/۹	۸۳/۹
	کارشناسی ارشد	۲۲	۱۶/۱	۱۰۰
سابقه کار	زیر ۵ سال	۲۶	۱۹	۱۹
	بین ۶ تا ۱۰ سال	۷	۵/۱	۲۴/۱
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۲۶	۱۹	۴۳/۱
	۱۶ سال و بالاتر	۷۸	۵۶/۹	۱۰۰
وضعیت تأهل	مجرد	۱۹	۱۳/۹	۱۳/۹
	متأهل	۱۱۸	۸۶/۱	۱۰۰
سن	زیر ۲۵ سال	۵	۳/۶	۳/۶
	بین ۲۶ تا ۳۵ سال	۶۱	۴۴/۵	۴۸/۲
	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۵۳	۳۸/۷	۸۶/۹
	۴۶ سال و بالاتر	۱۸	۱۳/۱	۱۰۰

۳-۴ آزمون چولگی و کشیدگی جهت بررسی توزیع داده ها

جدول ۲-۴: نتایج آزمون چولگی و کشیدگی جهت بررسی توزیع داده ها

کشیدگی		چولگی		تعداد	متغیر ها و خرده مقیاس ها
Std.Error	statistic	Std.Error	Statistic		
۰/۴۱	۰/۱۴	۰/۲۱	۰/۴۹	۱۳۷	خستگی عاطفی
۰/۴۱	-۰/۴۷	۰/۲۱	۰/۲۴	۱۳۷	مسخ شخصیت
۰/۴۱	-۰/۳۳	۰/۲۱	۰/۱۷	۱۳۷	کاهش موفقیت های فردی
۰/۴۱	-۰/۳۲	۰/۲۱	۰/۱۷	۱۳۷	فرسودگی شغلی
۰/۴۱	۰/۳۶	۰/۲۱	۰/۸۳	۱۳۷	تفکر کلی و بعد اعتقادی
۰/۴۱	-۰/۱۹	۰/۲۱	-۰/۳۱	۱۳۷	توانایی تعامل و مقابله با مشکلات
۰/۴۱	۰/۳۷	۰/۲۱	-۰/۲۴	۱۳۷	پرداختن به سجایای اخلاقی
۰/۴۱	۱/۹	۰/۲۱	-۰/۶۲	۱۳۷	خودآگاهی و عشق و علاقه
۰/۴۱	-۰/۴۳	۰/۲۱	-۰/۲۳	۱۳۷	هوش معنوی

وجود خطای استاندارد ضریب چولگی و کشیدگی در بازه ۲- تا ۲+ مؤید برخورداری متغیر های پژوهش از توزیع نرمال است [به نقل از منبع ۱۴۴]. بر این اساس با توجه به اطلاعات جدول ۲-۴، توزیع داده ها در دو متغیر هوش معنوی و فرسودگی شغلی و مؤلفه های آنها به صورت نرمال مشاهده می شود.

۴-۴ تحلیل استنباطی داده ها

۱-۴-۴ فرضیه اول:

فرض صفر: بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان رابطه ی معناداری وجود ندارد.

جدول ۳-۴: ارتباط هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی

متغیر	N	p	R
ارتباط هوش معنوی و فرسودگی شغلی	۱۳۷	۰/۰۰۱	-۰/۶۱

نتایج جدول ۳-۴ نشان می دهد که ضریب همبستگی بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی برابر با $-0/61$ و در سطح خطای کمتر از $0/01$ معنی دار است. بنابراین فرض صفر رد می شود.

۲-۴-۴ فرضیه دوم

فرض صفر: بین ابعاد هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان رابطه ی معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۴ نشان می دهد که بجز همبستگی بین خستگی عاطفی با دو زیر مقیاس هوش معنوی شامل "تفکر کلی و بعد اعتقادی" و "پرداختن به سجایای اخلاقی" ($R = -0/15, p > 0/05$)، در سایر زیر مقیاس های دو متغیر، رابطه ی معکوس و معناداری مشاهده می شود ($P < 0/05$). بر این اساس، فرض صفر در مورد ارتباط بین ابعاد خستگی عاطفی با تفکر کلی و بعد اعتقادی و پرداختن به سجایای اخلاقی تأیید و در سایر موارد رد می شود.

جدول ۴-۴: ضرایب همبستگی ابعاد هوش معنوی و فرسودگی شغلی

ابعاد هوش معنوی				شاخص ها	ابعاد فرسودگی شغلی
خودآگاهی و عشق و علاقه	سجایای اخلاقی پرداختن به	توانایی تعامل و مقابله با مشکلات	تفکر کلی و بعد اعتقادی		
-۰/۲۹	-۰/۱۵	-۰/۳۹	-۰/۱۵	R	خستگی عاطفی
۰/۰۰۱	۰/۰۹	۰/۰۰۰	۰/۰۹	سطح معناداری	
-۰/۴۷	-۰/۵۷	-۰/۲۷	-۰/۴۲	R	کاهش موفقیت های فردی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
-۰/۱۹	-۰/۳۸	-۰/۲۸	-۰/۵۰	R	مسخ شخصیت
۰/۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	سطح معناداری	

۴-۴-۳ فرضیه سوم

فرض صفر: هوش معنوی و خرده مقیاس های آن پیش بینی کننده فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان نیستند.

از آنجایی که یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مد نظر قرار می گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله ی رگرسیون) است، لذا جهت بررسی این موضوع، از آزمون دوربین-واتسون استفاده شده است. اگر ضریب دوربین واتسون خارج از اعداد ۱ تا ۳ باشد، خطاها با یکدیگر همبستگی داشته و فرضیه ی استقلال خطاها رد می شود و امکان استفاده از

رگرسیون وجود ندارد [۱۴۵]، جدول ۴-۵ نشان می دهد که عدد آزمون دوربین واتسون بین ۱ و ۳ بوده و مؤید آن است که امکان استفاده از رگرسیون خطی وجود دارد. همان گونه که مشاهده می شود (جدول ۴-۵)، مقدار F برابر با ۸۱ می باشد که این مقدار با درجه آزادی (۱،۱۳۵) در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی دار شده است. همچنین، مقدار R Square برابر با ۰/۳۸ می باشد که نشان می دهد متغیر هوش معنوی، ۰/۳۸ از واریانس فرسودگی شغلی را پیش بینی و تبیین می کند.

جدول ۴-۵: نتایج رگرسیون خطی ساده جهت پیش بینی فرسودگی شغلی از طریق هوش معنوی

مدل	R	R-Square	F	DF ^۱	DF ^۲	Sig.	Durbin-Watson
هوش معنوی	۰/۶۱	۰/۳۸	۸۱	۱	۱۳۵	۰/۰۰	۱/۷۵

نتایج رگرسیون چندگانه (جدول ۴-۶) نشان می دهد که با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱، مؤلفه های هوش معنوی می توانند به صورت ترکیبی متغیر فرسودگی شغلی را به خوبی تبیین نمایند. همچنین ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (β) (جدول ۴-۷) نشان می دهد که "توانایی تعامل و مقابله با مشکلات" با میزان (-۰/۳۱) بیشترین سهم و "خودآگاهی و عشق و علاقه" با میزان (-۰/۱۲) کمترین سهم را در تبیین متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) دارند. سطوح معناداری نیز (جدول ۴-۷) حاکی از آن است که تمامی مؤلفه های هوش معنوی به جز "خودآگاهی و عشق و علاقه" ($p > ۰/۰۵$)، به تنهایی می توانند پیش بین خوبی برای فرسودگی شغلی باشند. بر این اساس فرض صفر رد و فرض تحقیق پذیرفته می شود.

جدول ۴-۶: نتایج رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی فرسودگی شغلی از طریق مؤلفه های هوش معنوی

منبع تغییرات	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
پیش بین	۷/۶۳	۴	۱/۹۱	۲۰/۸۶	۰/۰۰
باقی مانده	۱۲/۰۷	۱۳۲	۰/۰۹	-	-
کل	۱۹/۷۱	۱۳۶	-	-	-

جدول ۴-۷: ضرایب رگرسیونی استاندارد شده مؤلفه های هوش معنوی

مؤلفه ها	ضریب B	ضریب بتا (β)	T	Sig
تفکر کلی و بعد اعتقادی	-۰/۲۱	-۰/۲۱	-۲/۶۱	۰/۰۱
توانایی تعامل و مقابله با مشکلات	-۰/۲۱	-۰/۳۱	-۴/۲۶	۰/۰۰
پرداختن به سجایای اخلاقی	-۰/۲۲	-۰/۲۴	-۲/۶۳	۰/۰۱
خودآگاهی و عشق و علاقه	-۰/۰۸	-۰/۱۲	-۱/۴۳	۰/۱۵

۴-۴-۴ فرضیه چهارم

فرضیه صفر: بین هوش معنوی معلمان تربیت بدنی استان سمنان و ابعاد آن بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات) تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۸ نشان می دهد که تنها در بعد "تفکر کلی و بعد اعتقادی" بین معلمان تربیت بدنی زن و مرد، تفاوت معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$). در سایر موارد، اختلاف معناداری بین میانگین نمرات زنان و مردان مشاهده نمی شود. همچنین بین میانگین نمرات کسب شده در متغیر هوش معنوی و خرده مقیاس های آن بر اساس وضعیت تأهل و سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد (جدول ۴-۹) ($p > ۰/۰۵$). در نتیجه فرضیه ی صفر تنها در مورد اختلاف زیر مقیاس تفکر کلی و بعد اعتقادی بر اساس جنسیت رد و در سایر موارد پذیرفته می شود.

جدول ۴-۸: مقایسه ی میانگین هوش معنوی و مؤلفه های آن بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی با استفاده از آزمون t

ویژگی ها	متغیر	M		SD		df	t	P
		مرد	زن	مرد	زن			
جنسیت	توانایی تعامل با مشکلات	۳/۳۱	۳/۲۶	۰/۵۶	۰/۵۶	۱۳۵	-۰/۲۶	۰/۸
	تفکر کلی و بعد اعتقادی	۴/۴۱	۴/۶۲	۰/۴۱	۰/۳۳	۱۳۵	۳/۴۱	۰/۰۰۱
	سجایای اخلاقی	۴/۱۲	۴/۰۴	۰/۴۱	۰/۳۸	۱۳۵	-۱/۱۲	۰/۲۶
	خود آگاهی و عشق	۴/۰۶	۳/۹۲	۰/۵۵	۰/۵۷	۱۳۵	-۱/۳۵	۰/۱۸
	هوش معنوی	۳/۹۷	۳/۹۶	۰/۳۶	۰/۳۲	۱۳۵	-۰/۰۳	۰/۹۷
ویژگی ها	متغیر	M		SD		df	t	P
		متأهل	مجرد	متأهل	مجرد			
وضعیت تأهل	توانایی تعامل با مشکلات	۳/۲۷	۳/۳۹	۰/۵۶	۰/۵۲	۱۳۵	-۰/۸۹	۰/۳۷
	تفکر کلی و بعد اعتقادی	۴/۵۱	۴/۴۶	۰/۳۷	۰/۴۷	۱۳۵	-۰/۵۶	۰/۵۷
	سجایای اخلاقی	۴/۰۸	۴/۱۱	۰/۴۰	۰/۴۳	۱۳۵	۰/۲۵	۰/۸
	خود آگاهی و عشق	۴/۰۲	۳/۸۳	۰/۵۳	۰/۷۶	۱۳۵	-۱/۳۴	۰/۱۸
	هوش معنوی	۳/۹۷	۳/۹۵	۰/۳۳	۰/۴۱	۱۳۵	-۰/۲۷	۰/۷۸

جدول ۴-۹: مقایسه میانگین هوش معنوی و مؤلفه های آن بر اساس سطح تحصیلات با استفاده از آزمون ANOVA

متغیر	M			SD			F	P
	کار دانی	کار شناسی	ک.ار شد	کار دانی	کار شناسی	ک.ار شد		
توانایی تعامل با مشکلات	۳/۳۱	۳/۲۶	۳/۳۶	۰/۵۰	۰/۵۸	۰/۵۱	۰/۲۸	۰/۷۵
تفکر کلی و بعد اعتقادی	۴/۵۳	۴/۴۸	۴/۶۱	۰/۴۲	۰/۳۹	۰/۳۶	۱/۱۵	۰/۳۲
سجایای اخلاقی	۴/۲۵	۴/۰۳	۴/۱۲	۰/۳۴	۰/۴۱	۰/۳۹	۲/۹	۰/۰۶
خود آگاهی و عشق	۴/۱۷	۳/۹۳	۴/۱۰	۰/۵۷	۰/۵۱	۰/۷۳	۲/۱	۰/۱۳
هوش معنوی	۴/۰۷	۳/۹۲	۴/۰۵	۰/۳۴	۰/۳۳	۰/۳۹	۲/۲۴	۰/۱۱

۵-۴-۴ فرضیه پنجم

فرضیه صفر: بین فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان سمنان و ابعاد آن بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار و سطح تحصیلات) تفاوت معناداری وجود ندارد. جداول ۱۰-۴، ۱۱-۴ و ۱۲-۴ مؤید این موضوع است که با توجه به سطوح معناداری و ضرایب موجود، هیچگونه تفاوت معناداری در فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی مشاهده نمی شود. لذا فرضیه صفر پذیرفته می شود.

جدول ۱۰-۴: مقایسه ی میانگین فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن بر اساس جنسیت با استفاده از آزمون t

متغیر	M		SD		df	T	P
	مرد	زن	مرد	زن			
خستگی عاطفی	۲/۲۹	۲/۳۷	۰/۶۵	۰/۵۲	۱۳۵	۰/۷۷	۰/۴۴
کاهش عملکرد	۲/۰۳	۲/۰۴	۰/۵۳	۰/۴۷	۱۳۵	۰/۰۴	۰/۹۷
مسخ شخصیت	۱/۷۳	۱/۶۱	۰/۴۶	۰/۳۷	۱۳۵	-۱/۷۷	۰/۰۸
فرسودگی شغلی	۲/۰۲	۲/۰۳	۰/۴۱	۰/۳۵	۱۳۵	-۰/۲۲	۰/۸۳

جدول ۱۱-۴: مقایسه میانگین فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن بر اساس سابقه کار با استفاده از آزمون ANOVA

ویژگی	متغیر	M				df	F	P
		زیر ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ سال و بالاتر			
سابقه ی کار	خستگی عاطفی	۲/۳۴	۱/۸۷	۲/۳۲	۲/۳۶	۳	۱/۴۹	۰/۲۲
	کاهش عملکرد	۲/۱۸	۱/۸۷	۲/۰۱	۲/۰۱	۳	۰/۱	۰/۴
	مسخ شخصیت	۱/۷۱	۱/۲۸	۱/۷۱	۱/۶۸	۳	۲/۱۵	۰/۱
	فرسودگی شغلی	۲/۰۸	۱/۶۸	۲/۰۱	۲/۰۲	۳	۲/۱۳	۰/۱

جدول ۴-۱۲: مقایسه میانگین فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن بر اساس سطح تحصیلات با استفاده از آزمون

ANOVA

P	F	df	SD			M			متغیر
			ك. ارشد	كار شناسي	كار داني	ك. ارشد	كار شناسي	كار داني	
۰/۲۲	۱/۵۳	۲	۰/۶۲	۰/۶۰	۰/۵۰	۲/۳۹	۲/۳۶	۲/۱۲	خستگی عاطفی
۰/۰۸	۲/۵۴	۲	۰/۵۴	۰/۵۱	۰/۴۳	۲/۰۷	۲/۰۸	۱/۸۲	کاهش عملکرد
۰/۶۹	۰/۳۷	۲	۰/۴۳	۰/۴۲	۰/۴۶	۱/۶۲	۱/۶۹	۱/۶۳	مسخ شخصیت
۰/۱۱	۲/۲۳	۲	۰/۳۹	۰/۳۶	۰/۳۹	۲/۰۲	۲/۰۴	۱/۸۶	فرسودگی شغلی

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۵-۱ مقدمه

در این فصل ابتدا تمامی یافته های پژوهش، به ترتیب فرضیه ها بررسی می شوند و سپس با نتایج پژوهش های مرتبط قبلی مقایسه و در نهایت به تفسیر و تبیین یافته ها پرداخته می شود. این کار از طریق تفسیر روابط درونی داده های پژوهش و معنی دادن به نتایج پژوهش دنبال می گردد. لازم به توضیح است که در این فصل به دلیل فقدان پژوهش های مشابه، نتایج آزمون با تحقیقاتی که از پرسشنامه های متفاوت بهره برده اند و یا نمونه هایی غیر از معلمان تربیت بدنی داشته اند، مقایسه شده است. در پایان فصل پیشنهادات کاربردی برای مسئولین و دست اندرکاران مربوطه و پیشنهادهایی برای پژوهش های آینده ارائه شده است.

۵-۲ خلاصه تحقیق

فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس، می تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده، و به کاهش عملکرد فرد منجر می شود [۲۶]. یکی از نتایج استرس شغلی زیاد و مداوم، فرسودگی شغلی است. ارتباط تنگاتنگی میان استرس های شغلی و پدیده فرسودگی شغلی وجود دارد [۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷]. فرسودگی، فقدان میل و اراده است که در انگیزش پدید می آید و پی آمد آن ناتوانی فزاینده در دلبستگی ها و توانایی هاست. فرسودگی شغلی، طولانی شدن واکنش نسبت به هیجان و محرکات تنش زای بین فردی در شغل است و با ابعاد خستگی و بی کفایتی توصیف می شود [۲]. فرسودگی شغلی علاوه بر آسیب های فردی، شامل علائمی مانند ناامیدی، بدبینی نسبت به آینده ی شغلی، کاهش کوشش های سازنده ی شغلی، عدم احساس همدردی، منفی گرایی، تحریک پذیری، مقاومت در برابر تغییر و فقدان احساس خلاقیت حرفه ای [۴۰]، عواقب و هزینه های بسیاری بر سازمان ها و کارکنان مانند تعویض مکرر شغل، غیبت ها و مرخصی های فراوان، افت کمیت و کیفیت کار و اختلال سلامت روان تحمیل می کند [۴۱]. آثار منفی فرسودگی شغلی در بین متصدیان بعضی از مشاغل

بیشتر مشهود است. پژوهشگران دریافته اند معلمان، پرستاران، مددکاران اجتماعی، پزشکان، افسران پلیس یا مربیان، که تمرکز و انرژی بیشتری بر روی نیاز های دیگران دارند، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی هستند [۲۱]. در مطالعه ای که توسط جکسون و همکاران (۱۹۸۶) بر روی صدها معلم صورت گرفت، مشخص شد که معلمان در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند و افراد درگیر، به دنبال شغل و حرفه ی دیگری هستند. زبانی که در اثر از دست دادن چنین متخصصان با ارزش و با تجربه ای بر جامعه وارد می شود، خسارات سنگینی خواهد بود [۳۴].

تحقیقات اخیر نشان داده است از جمله عواملی که می تواند بر کنترل یا کاهش استرس و فرسودگی شغلی نقش داشته باشد، هوش معنوی است [۳۰ و ۳۱]. این هوش به فرد دید کلی در مورد زندگی و همه ی تجارب و رویدادها می دهد و او را قادر به استفاده از ظرفیت ها و منابع معنوی برای تصمیم گیری های مهم و حل مسائل روزانه می کند [۱۹]. المر و همکاران (۲۰۰۳) در تحقیقی دریافتند که معنویت با بیماری کمتر و طول عمر بیشتر همراه است. افراد دارای جهت گیری معنوی هنگام مواجهه با جراحات، به درمان بهتر پاسخ می دهند و به شکل مناسب تری با آسیب دیدگی کنار می آیند و میزان افسردگی در آنها کمتر است. ویگلزورث (۲۰۰۰) معتقد است که توسط هوش معنوی ما می توانیم حتی تحت بزرگترین فشارها باقی بمانیم. آمانس (۲۰۰۰) نیز بر این عقیده است که هوش معنوی را می توان برای تسهیل حل مشکلات روزانه به کار برد [۳۰]. گرینبرگ (۲۰۰۲) معتقد است که در یک دوره ی پر استرس داشتن یک روحیه ی معنوی خیلی ارزشمند خواهد بود [۳۸]. همچنین یانگ و ماو (۲۰۰۷) معتقدند که عقاید مذهبی، تأثیر مثبتی در معنادار کردن زندگی دارد [۵۰]. بر این اساس شاید بتوان از هوش معنوی که به تازگی تحقیقات کم و بیش منسجم و نظام مندی در جهت شناخت آن صورت پذیرفته [۵۰]، در دنیای پرتلاطم کنونی برای مقابله با عوامل استرس زا استفاده کرد. از طرفی فرسودگی شغلی سندرمی است که با تغییر مداوم محیط، تکنولوژی و روش های انجام کار و همچنین گسترش روزافزون عوامل استرس زا، روند افزایشی به خود گرفته و نتایج ناگواری را در سطوح مختلف آموزشی و بهداشتی جامعه به دنبال دارد، از این رو ارزیابی علمی و

دقیقی از میزان ارتباط بین این دو مقوله (هوش معنوی و فرسودگی شغلی) در میان کارکنان، بخصوص معلمان تربیت بدنی که وظیفه‌ی ایجاد علاقه، پرورش استعدادها، احیا و زنده نگاه داشتن فعالیت‌های ورزشی در بین دانش‌آموزان را دارند، ضروری به نظر می‌رسد.

هدف اصلی این پژوهش، بررسی ارتباط بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس استان سمنان بود. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری تحقیق، شامل ۲۴۰ معلم تربیت بدنی مدارس استان سمنان بوده که بر اساس جدول مورگان ۱۴۸ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. تعداد پرسشنامه‌های برگشتی در این تحقیق ۱۳۷ عدد بود. جهت تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها از آماره‌های فراوانی، درصد فراوانی و به منظور تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون، آزمون‌های T مستقل و Anova و تحلیل رگرسیون خطی ساده و رگرسیون چندگانه به روش همزمان، استفاده شد. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، هوش معنوی (بدیع و همکاران، ۱۳۸۹) و فرسودگی شغلی (مسلش و همکاران، ۱۹۹۶)، استفاده شد. ضریب اعتبار این پرسشنامه‌ها در یک مطالعه‌ی راهنما، با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل آزمون فرسودگی شغلی برابر ۰/۸۷ و برای خرده‌مقیاس‌های آن شامل "خستگی عاطفی"، "مسخ شخصیت" و "کاهش عملکرد شخصی" به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۶۵ و ۰/۸۲ و همچنین برای کل آزمون هوش معنوی برابر ۰/۸۸ و برای مؤلفه‌های آن یعنی "تفکر کلی وبعد اعتقادی"، "توانایی مقابله و تعامل با مشکلات"، "پرداختن به سجایای اخلاقی" و "خودآگاهی و عشق و علاقه" به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۵، ۰/۷۰ و ۰/۵۵ بدست آمد که نشان می‌دهد هر دو پرسشنامه از اعتبار مناسبی برخوردارند. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات این نتایج بدست آمد: نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیرهای هوش معنوی و فرسودگی شغلی ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$). همچنین همبستگی تمامی زیرمقیاس‌های فرسودگی شغلی و هوش معنوی بجز مؤلفه "خستگی عاطفی" با ابعاد "تفکر کلی و بعد اعتقادی" و "پرداختن به سجایای اخلاقی"، به صورت معکوس و معناداری مشاهده شد.

($P < 0/05$). نتایج رگرسیون خطی ساده مؤید آن بود که هوش معنوی به تنهایی ۳۸٪ واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می کند. همچنین رگرسیون چندگانه نشان داد که ابعاد هوش معنوی می توانند تغییرات فرسودگی شغلی را پیش بینی کنند. نتایج آزمون های t مستقل و Anova حاکی از آن بود که بین هوش معنوی و مؤلفه های آن بر اساس وضعیت تأهل و سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد ($p > 0/05$)، اما این اختلاف بر اساس جنسیت تنها در بعد "تفکر کلی و بعد اعتقادی" معنادار است ($p < 0/01$). همچنین بین میانگین فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن بر اساس جنسیت، سابقه کار و سطح تحصیلات اختلاف معناداری مشاهده نشد ($p > 0/05$).

۵-۳ بحث و نتیجه گیری

نتایج آزمون همبستگی، نشان داد که بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی، در سطح کمتر از ۰/۰۱ همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج کیانی زاده (۱۳۹۰) و کردستانی و همکاران (۲۰۱۳) که وجود ارتباط معکوس و معنادار بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی را نتیجه گیری کرده بودند همخوانی دارد. به نظر می رسد که افرادی که دارای مجموعه ای از توانایی ها برای کاربست منابع، ارزش ها و ویژگی های معنوی در جهت افزایش کنش و بهزیستی زندگی روزانه هستند کمتر گرفتار استرس و آشفتگی روانی شده و همواره با توکل به نیروی عظیم، صبورانه از پس مشکلات فائق آمده و کمتر دچار فرسودگی شغلی می شوند.

آزمون پیرسون نشان داد که به جز همبستگی مؤلفه "خستگی عاطفی" با ابعاد "تفکر کلی و بعد اعتقادی" و "پرداختن به سجایای اخلاقی"، تمامی مؤلفه های دو متغیر به طور معناداری با یکدیگر ارتباط دارند ($P < 0/05$). در واقع بر اساس این نتیجه می توان گفت معلمانی که وجود نیروی برتر و قدرتمند را در کالبد هستی حس کرده اند و خود را تحت کنترل و حمایت آن دیده اند (تفکر کلی و بعد اعتقادی) به میزان کمتری دچار کاهش و یا مرگ هیجانات و احساسات نسبت به مخاطبان شان (مسخ شخصیت) و همچنین ناامیدی در کسب موفقیت های کاری (کاهش موفقیت های فردی)

می‌شوند. افرادی که ظرفیت پذیرش انتقادات و نیز روحیه‌ی کمک به دیگران در آنها بیشتر است و به نسبت سخت‌کوشی بیشتری در اتمام کارها و برنامه‌ها از خود نشان می‌دهند (پرداختن به سجایای اخلاقی)، همواره به شغل و مخاطبان خود علاقه‌مند هستند و در احراز پست خود احساس موفقیت می‌نمایند. همچنین کسانی که در هنگام روبرو شدن با مشکلات دچار تشویش و نگرانی نمی‌شوند و در پی بدست آوردن راه حل آن هستند (توانایی تعامل و مقابله با مشکلات) و نقاط ضعف و قوت خود را شناخته و قدرت کنترل هیجانات، احساسات و تفکرات خود را دارند (خود آگاهی و عشق و علاقه)، کمتر دچار عوارض ناخوشایند فرسودگی شغلی می‌شوند.

نتایج رگرسیون خطی نیز حاکی از آن بود که هوش معنوی قادر است به تنهایی ۳۸٪ از واریانس فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند. بنابراین می‌توان گفت هوش معنوی که یک توانایی بالقوه و ارزشمند در افراد می‌باشد، ابزاری مناسب در رویارویی و مقابله با استرس‌های روانی طولانی مدت که عمده‌ترین نتیجه‌ی ناگوار آن فرسودگی شغلی می‌باشد، است؛ به طوری که فرد با برقراری ارتباط با یک موجود برتر و درک معنای و هدف زندگی و پرداختن به فضایل اخلاقی، سازگاری بیشتری در برخورد با مشکلات یافته و می‌تواند با فشارها و استرس‌های شغلی مقابله کند و به نحو مؤثرتری از ابتلاء به فرسودگی شغلی پیشگیری و یا اثرات آن را کاهش دهد. در واقع هوش معنوی به افراد نسبت به امورات روزمره، دیدگاهی مفهومی و هدفمند می‌دهد و باعث می‌شود که فرد زندگی پس از مرگ را در گرو نتایج کمی کار نداند و در دل، ماهیت کیفی مسائل پیش‌آمده‌ی ناخوشایند را که عمده‌ترین نقش را در ایجاد استرس‌ها و فشارهای روانی دارند، درک کرده و بهتر با مشکلات کنار آید. نتیجه‌ای که از رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی فرسودگی شغلی از طریق مؤلفه‌های هوش معنوی بدست آمد حاکی از آن بود که تمامی ابعاد هوش معنوی می‌توانند تغییرات فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند. همچنین از میان آنها، "توانایی تعامل و مقابله با مشکلات" بیشترین تأثیر را در تبیین فرسودگی شغلی دارد. طبیعی به نظر می‌رسد که هرچه فرد در برابر مسائل و موانع پیش‌رو انعطاف

پذیری بیشتری داشته باشد به طور مؤثرتری می تواند با استرس های شغلی کنار آید و با عوارض فرسودگی شغلی مقابله نماید.

نتایج حاصل از آزمون t مستقل نشان داد که بین میانگین معلمان تربیت بدنی زن و مرد از نظر هوش معنوی و مؤلفه های آن اختلاف معناداری وجود ندارد و تنها در یک مؤلفه (تفکر کلی و بعد اعتقادی) تفاوت معناداری مشاهده می شود ($p < 0.01$). به بیان دیگر معلمان تربیت بدنی زن و مرد تنها از لحاظ "تفکر کلی و بعد اعتقادی" با هم متفاوت اند. این موضوع با مطالعات رقیب و همکاران (۱۳۸۷)، باقرپور و همکاران (۱۳۸۹)، و یحیی زاده و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد و با نتایج تحقیق جورج (۲۰۰۶) ناهمسو است که این امر می تواند به آداب و رسوم گوناگون، تفاوت های فردی و فرهنگی و ارزش های حاکم بر جامعه مربوط باشد به طوری که این نتیجه با تحقیقات داخلی همسو و با تحقیقات خارجی ناهمسو می باشد. در بررسی دقیق تر و با توجه به میانگین های بدست آمده، میانگین مردان ($\mu = 4/4$) کمتر از میانگین زنان ($\mu = 4/6$) در این زیر مقیاس است که این نشان می دهد زنان با بهره گیری از عواطف ذاتی و سرشار خود، به میزان بیشتری وجود قدرتی برتر را در جهان هستی حس می کنند و به آن اعتقاد دارند. از این رو این اختلاف را می توان به احساسات، عواطف و به طور کلی تفاوت در روحیات دو جنسیت مذکور نسبت داد. نتیجه دیگری که از آزمون t مستقل بدست آمد این بود که بین میانگین هوش معنوی و مؤلفه های آن بر اساس وضعیت تأهل تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارت دیگر اختلاف معناداری بین میانگین معلمان تربیت بدنی مجرد و متأهل از لحاظ هوش معنوی و زیرمقیاس های آن دیده نشد. این نتیجه با یافته های مطالعه غنا و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی داشته اما با تحقیقات رقیب و همکاران (۱۳۸۷) و رستمی و همکاران (۱۳۹۰) ناهمسو است. شاید دلیل این ناهمخوانی تفاوت در جامعه آماری باشد، چراکه مطالعات مذکور بر روی افرادی غیر از معلمان تربیت بدنی انجام شده است. این نشان می دهد که افراد مجرد و متأهل به یک میزان دارای ظرفیت فرا رفتن از مرزهای دانش، تجربه و شعور بشری بوده و وجود یک نیروی عظیمی را در زندگی خود درک کرده اند و هدف و معنای زندگی دنیوی را به یک میزان شناخته اند.

به طور کلی محیط نقش مؤثری در پرورش هوش معنوی دارد به نحوی که فرد با مواجه شدن با محیطی جدید و پیچیده در پی پاسخ به سؤالات جدید خواهد بود و این امر باعث تکامل معرفت، فهم و درک بهتر روابط متقابل امور در وی شده و حقایق هستی را به نحو بهتری درک خواهد کرد. از این رو مشخص می شود که شرایط نسبتاً برابری برای پرورش هوش معنوی معلمان در سطح استان (با ویژگی های فردی مختلف) وجود داشته است و تجرد و تأهل آنان نقشی در تغییر میزان هوش معنوی ندارد. همچنین در پژوهش حاضر بین سطوح مختلف تحصیلی شامل کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد از نظر هوش معنوی و مؤلفه های آن تفاوت معناداری مشاهده نشد. این نتیجه با مطالعات رستمی و همکاران (۱۳۹۰) و زهید (۲۰۱۳) همسو و با پژوهش رقیب و همکاران (۱۳۸۷) ناهمسو است که می توان دلیل این ناهمخوانی را در پرسشنامه های مورد استفاده و تفاوت در ماهیت شغلی نمونه های تحقیق عنوان کرد. در نگاه نخست طبیعی به نظر می رسد که بیشتر افرادی که دارای تحصیلات بالاتر هستند، با کسب علم و دانش بیشتر، بینش و دیدگاهی تکامل یافته تری نسبت به درک موفقیت و شکست های کاری، همدلی و همکاری، ادراک کنش های موجود در جهان هستی، فهم نقاط قوت و ضعف خود (خودشناسی) و در نهایت خداشناسی، داشته باشند. اما نتیجه ی حاضر این موضوع را تصدیق نکرد که عمده دلیل این امر می تواند به دلیل توسعه شگرف هوش معنوی در بین افراد گوناگون از طریق پیشرفت تکنولوژی و دانش به خصوص توسعه ی فناوری و ارتباطات (تجهیزات سمعی و بصری، اینترنت و ...) باشد، به طوری که افراد با تحصیلات پایین تر نیز می توانند با دسترسی به رسانه های مختلف، بیش از پیش پی به حقایق هستی برند و در نهایت هوش معنوی خود را ارتقاء دهند.

نتیجه دیگری که در این پژوهش بدست آمد حاکی از آن بود که بین معلمان تربیت بدنی زن و مرد از لحاظ فرسودگی شغلی و زیر مقیاس های آن تفاوت معناداری وجود ندارد. این نتیجه با تحقیقات جود و پاستور (۱۹۹۳)، دونا و همکاران (۱۹۹۳)، بروزرز و همکاران (۲۰۱۱)، ساینی (۲۰۱۲)، جعفر پور (۱۳۷۶) و کونانی و همکاران (۱۳۹۱) هم راستا و با مطالعات گیوست (۱۹۹۰)،

گرین گلاس و همکاران (۱۹۹۰)، استر و همکاران (۱۹۹۷)، ون هورن و همکاران (۱۹۹۷)، ساری (۲۰۰۴)، رسولی (۱۳۸۳)، شیرکول و همکاران (۱۳۸۴)، صابری و همکاران (۱۳۸۶) نا همسو می باشد که تفاوت در پرسشنامه ها و نمونه های تحقیق و همچنین تفاوت های فرهنگی و اجتماعی جوامع تحت بررسی می تواند عامل تناقض نتیجه پژوهش حاضر با مطالعات مذکور باشد. این نشان می دهد که عوامل استرس زا در مدرسه که نهایتاً منجر به فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی می شوند به یک میزان در مردان و زنان تأثیر داشته است. از آنجایی که به طور معمول نتایج بدست آمده در بیشتر تحقیقات حاکی از آن است که میزان استرس و فرسودگی شغلی زنان از مردان بیشتر است [۷۸]، شاید دلیل این همسانی در میانگین ها این باشد که در مطالعه حاضر، زنان در یکی از ابعاد هوش معنوی (تفکر کلی و بعد اعتقادی) میانگینی بیشتر از مردان کسب کرده اند و این امر باعث شده توانایی زنان در مقابله و کنار آمدن با استرس های کاری افزایش یابد و در نتیجه فرسودگی شغلی مشابهی داشته باشند. آزمون Anova در مقایسه میانگین فرسودگی شغلی و زیرمقیاس های آن بر اساس سابقه کار نشان داد که در سوابق مختلف کاری، معلمان به لحاظ فرسودگی شغلی و مؤلفه های آن دارای میانگینی مشابه هستند و اختلاف معنادار بین آنها وجود ندارد. این نتیجه نیز با مطالعات آیدوقان و همکاران (۲۰۰۹)، بروزرز و همکاران (۲۰۱۱)، پاکی (۱۳۸۰) و رسولی (۱۳۸۳) هم راستا و با تحقیقات ساری (۲۰۰۴)، لاک و همکاران (۲۰۰۹)، شیر کول (۱۳۸۲)، صابری و همکاران (۱۳۸۶)، عزیزی مقدم (۱۳۸۷) و قدسی و همکاران (۱۳۸۹) ناهمسو است. علاوه بر تفاوت در دیدگاه های فرهنگی و اجتماعی، عمده دلیل این ناهمخوانی می تواند تفاوت در نمونه های تحقیق باشد به طوری که برخلاف تحقیق حاضر، مطالعات مذکور بر روی معلمان غیر تربیت بدنی انجام شده است. این نتیجه نشان می دهد که در سنوات مختلف خدمت به یک میزان تحت تأثیر عوامل فشارزای محیطی قرار داشته و یا پاسخ مشابهی به استرس های شغلی با توجه به احساسات و روحيات خود داده اند. این می تواند به نحوه سازماندهی معلمان تربیت بدنی مرتبط باشد، به طوری که افراد کم سابقه که به لحاظ انگیزه و قوای جسمی، در شرایط بهتری نسبت به احراز پست خود قرار دارند [۳۱]،

در مدارس دوردست و با امکانات محدودتر سازماندهی می شوند که این امر باعث تحمیل استرس های شغلی و در نتیجه افزایش فرسودگی روزافزون در آنها می شود. از سوی دیگر معلمان با سابقه، با قرار گرفتن در مدارس بهتر، با شرایط مناسب تری روبرو شده و استرس کمتری را تجربه می کنند و بدین ترتیب پیشرفت فرسودگی شغلی در آنها روند کندتری را خواهد داشت. همچنین در این پژوهش میان معلمان تربیت بدنی با مدارک تحصیلی مختلف، از نظر میزان فرسودگی شغلی تفاوتی معناداری مشاهده نشد. سوابق برخی تحقیقات از جمله مطالعات خاکپور (۱۳۷۷)، پاکی (۱۳۸۰)، رسولی (۱۳۸۳)، عزیزی مقدم (۱۳۸۷) و دامنی (۱۳۸۹) نیز مؤید همین موضوع بوده است. اما این نتیجه با تحقیقات لاک و همکاران (۲۰۰۹)، کشانی (۱۳۷۷)، قدیمی مقدم و همکاران (۱۳۸۵)، صابری و همکاران (۱۳۸۶) و قدسی و همکاران (۱۳۸۹) که وجود تفاوت معنادار در مدارک تحصیلی مختلف از نظر فرسودگی شغلی را تصدیق کرده اند همخوانی ندارد که این امر می تواند به دلیل تفاوت در ابزار جمع آوری اطلاعات و روش های تجزیه و تحلیل داده ها و همچنین تفاوت در ماهیت نمونه های تحقیق باشد. این نشان می دهد که معلمان دارای مدارک کارانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد به یک میزان دچار فرسودگی شغلی هستند و دانش و اطلاعات دانشگاهی، تأثیری در پیشگیری و یا کنترل فرسودگی شغلی ندارد.

در یک جمع بندی کلی در این تحقیق بدست آمد که زنان بیش از مردان وجود نیروی برتر در جهان هستی را درک می کنند و در مواقع بحرانی از ارتباط با نیرویی قدرتمند و بیکران جهت کسب آرامش استفاده می کنند. شاید احساسات و عواطف آنان دلیلی بر بروز این اختلاف باشد. در این تحقیق اختلاف معناداری بین هوش معنوی و مؤلفه های آن بر اساس سطح تحصیلات و وضعیت تأهل مشاهده نشد. همچنین این اختلاف بر اساس جنسیت تنها در یک مؤلفه وجود داشت و در باقی ابعاد و کل آزمون هوش معنوی اختلاف معناداری دیده نشد. در واقع امروزه تصور یک جهان فاقد ارتباط و فاقد امکان مبادله ی افکار و اطلاعات، ناممکن است. توسعه و بهبود مهارت ها و تکنولوژی های ارتباطی در پیشرفت همه جانبه فرد تأثیر گذار است [۴۵]. این پیشرفت می تواند در زمینه ی

توسعه و ارتقاء سطح هوشیاری فرد نسبت به جایگاه خود در نظام هستی و شناخت هرچه بیشتر معنا و هدف زندگی صورت گیرد. از این رو طبیعی به نظر می رسد که امروزه با توسعه ی فناوری های نوین به ویژه پیشرفت رسانه های داخلی شرایط کنکاش و جستجو برای فهم و ادراک همه جانبه برای همه افراد با مدارک تحصیلی و سوابق کاری مختلف فراهم بوده و همه از هوشی تقریباً برابر بهره مند باشند. حتی می توان گفت از آنجایی که این هوش قادر است تقریباً ۴۰ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را تبیین کند، لذا وجود میانگین مشابه از فرسودگی شغلی در بین معلمان تربیت بدنی براساس جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کار دور از انتظار نخواهد بود.

۴-۵ پیشنهادات

۱-۴-۵ پیشنهادات کاربردی

۱- بنابر نتایج تحقیق، بهتر است مدیران و برنامه ریزان مربوط به تربیت بدنی مدارس، جهت پیشگیری و کنترل فرسودگی شغلی، راهکارهای ارتقاء و تقویت هوش معنوی را دانسته و اقدامات لازم را در این جهت معمول نمایند.

۲- از آنجایی که مشخص شد بینش و دیدگاه کلی و اعتقادی در حوزه ی معنوی در زنان بیشتر از مردان است، بهتر است اقداماتی جهت رشد و پرورش این بعد در مردان صورت پذیرد.

۳- با توجه به اینکه زیر مقیاس "توانایی تعامل و مقابله با مشکلات" بیشترین تأثیر را در تبیین فرسودگی شغلی دارد، راهکارهایی برای تقویت آن در نظر گرفته شود.

۴- بر اساس یافته های تحقیق، به دبیران تربیت بدنی که احساسات منفی نسبت به شغل خود داشته و فشارهای روانی قابل توجهی را در احراز مسئولیت شغلی خود متحمل هستند، جهت کاهش تنش های موجود، پیشنهاد می شود، نسبت به تقویت بینش معنوی و استفاده از ظرفیت های معنوی و ارزش های دینی در زندگی روزمره خود احتمال جدی داشته باشند.

۵-۴-۲ پیشنهادات پژوهشی

- ۱- پیشنهاد می شود تحقیق مشابه، در دیگر استان ها و در سطح کشوری در بین معلمان تربیت بدنی مدارس انجام شود.
- ۲- از آنجایی که تفاوت معناداری بین ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار و مدرک تحصیلی) از نظر فرسودگی شغلی مشاهده نشد، پیشنهاد می شود که تحقیقات دیگری در مورد سایر عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی انجام شود.
- ۳- پیشنهاد می شود که در پژوهشی، عوامل و راهکارهای ارتقاء هوش معنوی در مدارس شناسایی و مشخص گردد.

منابع و مأخذ

[۱]- محمدی م، (۱۳۸۱)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی عوامل استرس زای شغلی دبیران تربیت بدنی شهر رشت"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه گیلان.

[۲]- رستمی ع. نوروزی ع. زارعی ع. امیری م. و سلیمانی م، (۱۳۸۷) "بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل کنندگی جنسیت و تاب آوری در میان معلمان ابتدایی" **فصلنامه سلامت کار ایران**، شماره ۳ و ۴، دوره ۵، ص ۶۸-۷۵.

[۳]- Antoniou A. Ploumpi A. And Ntalla M. (۲۰۱۳) "Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies" **J. of. Psychology**, ۴, pp ۳۴۹-۳۵۵.

[۴]- Malakuti S. k. Nojom M. Salehi M. And Bijari B. (۲۰۱۳) "Job Stress and Burnout Syndrome in a Sample of Rural Health Workers, Behvarzes, in Tehran, Iran" **J. of. Iran Psychiatry**, ۶, pp ۷۰-۷۴.

[۵]- McCormick J. and Barnett K. (۲۰۱۱) "Teachers' Attributions for Stress and Their Relationships with Burnout" **J. of. Educational Management**, ۲۵, pp ۲۷۸-۲۹۳.

[۶]- Slami Farsani M. Aroufzad Sh. and Asadi Farsani F. (۲۰۱۲) "Relationship between Burnout with Mental Health and Personality Traits among Physical Education Teachers" **J. of. Experimental Biology**., ۲, ۶, pp ۲۱۴۰-۲۱۴۴.

[۷] - صلاحیان ا. عریضی ح. بابامیری و. عسگری ا، (۱۳۹۰) "عوامل پیش بین سندرم فرسودگی شغلی" **پژوهش پرستاری**، شماره ۲۳، دوره ۶، ص ۳۱-۲۳.

[۸] - فیلیان ع، (۱۳۷۱)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روش های مقابله ای پرستاران"، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس.

[۹] – Altahayneh Z. (۲۰۰۳), PhD. thesis, "The Effects of Coaches' Behaviors and Burnout on the Satisfaction and Burnout of Athletes", the Florida State University.

[۱۰] - زارعیان جهرمی ف. سجادی ن. و نادریان جهرمی م، (۱۳۸۵)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی میزان فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر شیراز" دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

[۱۱] - شعبانی بهار غ. و کونانی م، (۱۳۹۱) "رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان" **پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی**، سال ۲، شماره ۳، ص ۹۱-۷۷.

[۱۲] - دلپسند م. نصیری پور ا. رئیسی پ. و شهابی م، (۱۳۹۰) "رابطه ی هوش عاطفی با فرسودگی شغلی پرستاران بخش های مراقبت های ویژه" **مجله پرستاری مراقبت ویژه**، شماره ۲، دوره ۴، ص ۸۶-۷۹.

[۱۳] - امیری ح. میرهاشمی م. و پارسامعین ک، (۱۳۹۰) "ارتباط ویژگی های شغل و نقش های شغلی با تحلیل رفتگی شغلی" **فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی-سازمانی**، سال دوم، شماره هفتم، ص ۶۹-۵۳.

[۱۴] - اشرفی سلطان احمدی ح. مهرمند ا. غلامیان ع، و عزیزی نژاد ب، (۱۳۸۹) "بررسی رابطه ی تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد" **فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی**، سال پنجم، شماره ۱۸، ص ۲۹-۱.

[۱۵] - جهانی ح. زارعی متین ح. و خیراندیش م، (۱۳۹۰) "شناسایی و سنجش مؤلفه های هوش معنوی در محیط کار؛ مطالعه موردی در بیمارستان لبافی نژاد تهران" **پژوهش های مدیریت عمومی**، سال ۴، شماره ۱۲، ص ۹۴-۷۱.

[۱۶] - هادی تبار ح. نوایی نژاد ش. و احقر ق، (۱۳۹۰) "بررسی تأثیر آموزش مؤلفه های هوش معنوی بر کیفیت زندگی همسران جانباز شاغل به تحصیل در مدارس بزرگسالان شهر تهران" **مجله علمی پژوهشی طب جانباز**، سال ۴، شماره ۱۴، ص ۱۱-۱.

[۱۷] - موسوی ح. طالب زاده نوبریان م. و شمس مورکانی غ، (۱۳۹۰) "بررسی رابطه ی هوش معنوی و رفتار شهروندی معلمان دبیرستان های شهر زنجان" **فصلنامه روانشناسی تربیتی**، سال ۷، شماره ۲۲، ص ۹۴-۶۵.

[۱۸] - هدایتی م. و زریباف م، (۱۳۹۱) "پرورش هوش معنوی از طریق برنامه ی فلسفه برای کودک" **تفکر و کودک**، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال ۳، شماره ۱، ص ۱۶۶-۱۳۵.

[۱۹] - واقعی س. کریمی موقنی ک. گازرانی ا. غلامی ح. صالح مقدم ا. و آشوری ا، (۱۳۹۰) "رابطه ی هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران" **مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی سبزوار**، شماره ۲، دوره ۱۸، ص ۱۳۹-۱۳۲.

[۲۰] - سهرابی ف، (۱۳۸۷) "مبانی هوش معنوی" **فصلنامه سلامت روان**، سال اول، شماره اول، ص ۱۸-۱۴.

[۲۱] - محمد زاده ح. سمکو ا. و سعیدی س، (۱۳۹۱) "بررسی رابطه ی کمال گرایی، استرس و فرسودگی شغلی در بین مربیان شنای زن و مرد" **مجله رشد و یادگیری حرکتی-ورزشی**، شماره ۹، ص ۱۳۹-۱۲۹.

[۲۲] - رضانی نژاد ر، (۱۳۸۰)، رساله دکتری: "بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عوامل نگهدارنده و استرس زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه های دولتی کشور"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

[۲۳] - نوشاد م. کوشکی ش. و سپاه منصور م، (۱۳۸۸) "ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی معلمان دوره مهارت های حرفه ای استثنایی و مدارس راهنمایی عادی" **تحقیقات روانشناختی**، سال ۱، دوره ۲، ص ۴۸-۳۳.

[۲۴] - قدیمی مقدم م. و حسینی طباطبایی ف، (۱۳۸۵) "شیوع سندرم فرسودگی شغلی در بین معلمان و کارکنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه آن با مدرک تحصیلی، جنسیت، مقطع شغلی و موقعیت جغرافیایی" **پژوهش های روان شناختی**، شماره ۱ و ۲، دوره ۹، ص ۷۳-۵۶.

[۲۵] - خروش. م، (۱۳۸۸) "ارتباط بین فعالیت بدنی با فرسودگی و انگیزه ی پیشرفت در کارشناسان ورزش سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران" **نشریه ی علوم حرکتی و ورزش**، سال ۷، جلد ۲، شماره ۱۴، ص ۱۳۳-۱۴۳.

[۲۶] - علوی س. جنتی فرد ف. و داوودی ع، (۱۳۸۸) "بررسی و مقایسه ی سلامت روانی و فرسودگی شغلی در کارکنان و کارگران شرکت سایپا" **ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته**، سال ۱، شماره ۶، ص ۲۲-۲۰.

[۲۷] - محمدی ش، (۱۳۸۶) "مقایسه مکانیسم های مقابله ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین دبیران ایران و هند" فصلنامه نوآوری های آموزشی، سال ۵، شماره ۱۶، ص ۹۴-۶۲.

[۲۸] - Brouwers A. Tomic W. and Boluijt H. (۲۰۱۱) "Job demands, job control, social support and self-efficacy beliefs as determinants of burnout among physical education teachers" **J. of. Psychology.**, ۷, pp ۱۷-۳۹.

[۲۹] - Saini R. (۲۰۱۲) "A Study of Burnout in Relation to Demographic Variables among Primary School Teachers" **J. of. International Indexed & Referred Research.**, ۱, ۱, pp ۷۰-۷۹.

[۳۰] - کیانی زاده ر، (۱۳۹۱) "بررسی رابطه بین هوش معنوی با فرسودگی شغلی در پرستاران" همایش ملی رفتار سازمانی در پرستاری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان.

[۳۱] - Kordestani A. K. and Sheihki Z. (۲۰۱۳) "Investigation of Relationship between Spiritual Intelligence and Job Erosion" **J. of. Basic and Applied Scientific Research.**, ۳, ۲, pp ۲۲۷-۲۳۳.

[۳۲] - نورزاد قراملکی ف. میرنسب م. غباری بناب ب. و هاشمی ت، (۱۳۹۰) "رابطه ی هوش معنوی با شیوه های مقابله مذهبی در دانشجویان دانشگاه تبریز"، اولین همایش ملی یافته های علوم شناختی در تعلیم و تربیت، تبریز.

[۳۳] - رضازاده س، (۱۳۸۹)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی رابطه سبک های عمومی تصمیم گیری و هوش معنوی مدیران دانشگاه های فردوسی و علوم پزشکی مشهد" دانشکده روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.

[۳۴] - Cakinberk A. (۲۰۱۱) "Studying the Relationship between Employees Occupational Burnout Levels and Satisfaction of Life: a resarch in private banks" **J. of. Business Management.**, ۵, ۱۶, pp ۶۸۲۶-۶۸۳۸.

[۳۵] - ساعتچی م، (۱۳۸۷)، "بهداشت روانی در محیط کار با تأکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی" جلد اول، چاپ اول، نشر ویرایش، تهران.

[۳۶] - کیخانزاد م. پورقاز ع. و فرجی امرکی ا، (۱۳۹۰) "بررسی مقایسه ای استرس شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس دولتی راهنمایی" فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۹، دوره ۳، ص ۷۳-۶۱.

[۳۷] - باعزت، ف. و شریف زاده ح، (۱۳۹۱) "رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان

دانشگاه "فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۱۳، دوره ۴، ص ۶۸-۵۵.

[۳۸] - Dela Pena S. (۲۰۱۰) "Spiritual Intelligence and Work Stress among Basic Education Faculty of a Private Non-Sectarian School" **J. of. Higher Education Research.**, ۶, ۲, pp ۲۵۳-۲۷۰.

[۳۹] - Roberts G. E. (۲۰۱۳) "Leadership Coping Skills: Servant Leader Workplace Spiritual Intelligence" **J. of. Strategic Leadership.**, ۴, ۲, pp. ۵۲-۶۹.

[۴۰] - شیرکول م. نبوی م. و غباری بناب ب، (۱۳۸۴) "عوامل مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی معلمان دانش آموزان نابینا، ناشنوا و عادی در مقطع راهنمایی شهر تهران" **مجله روانشناسی و علوم تربیتی**، سال ۳۵، شماره ۲، ص ۱۳۵-۱۰۹.

[۴۱] - فرح بخش س، (۱۳۸۷) "رابطه ابعاد مختلف فرسودگی شغلی و برخی از عوامل مربوط به شغل در مدیران سازمان های دولتی استان لرستان" **تحقیقات علوم رفتاری**، شماره ۱، دوره ۹، ص ۶۲-۵۶.

[۴۲] - اسدی م. شفیع آبادی ع. پناه علی ا. و حبیب اله زاده ح، (۱۳۹۰) "اثربخشی معنا درمانی گروهی بر کاهش فرسودگی شغلی" **نشر اندیشه و رفتار**، شماره ۲۲، دوره ۶.

[۴۳] - معمار م، (۱۳۸۸)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی میزان تأثیر مدیریت مدرسه محور بر خلاقیت معلمان ابتدایی شهر کازرون"، دانشگاه آزاد مرودشت.

[۴۴] - دامنی، ح. و خالقی نژاد م، (۱۳۸۸)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر نی ریز"، دانشگاه آزاد مرودشت.

[۴۵] - گودرزی م، (۱۳۹۰) "مدیریت رفتار سازمانی در ورزش" چاپ اول، انتشارات دانشگاه تهران، ص ۴۸۸، ۴۶۷، ۴۱۰، ۲۲۸.

[۴۶] - کاشف م، (۱۳۹۰) "مدیریت اوقات فراغت و تفریحات سالم"، چاپ اول، انتشارات مبتکران، تهران، ص ۵۲.

[۴۷] - Hein V. Ries F. Pires F. Caune A. EmeljanovasA . Heszteráné Ekler J. and Valantiniene. I. (۲۰۱۲) "The relationship between teaching styles and motivation

to teach among physical education teacher” **J. of. Sports Science and Medicine.**, ۱۱, pp ۱۲۳-۱۳۰.

[۴۸] - فلوید. آر. تی، (۱۳۹۰) "حرکت شناسی" جلد ۱، ترجمه طباطبایی حمید، چاپ ۲، نشر ورزش، ص ۲۱۹.

[۴۹] - Jayakaran M. (۲۰۱۱) “ burnout among female teacher in Malaysia” **J. of. international education research.**, ۷, ۳, pp ۲۵-۳۸.

[۵۰] - خزائی ح، (۱۳۸۹) "هوش معنوی و بهداشت روانی" پژوهش های علم و دین، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال ۱، شماره ۱، ص ۵۶-۳۱.

[۵۱] - رضائی نژاد ر، (۱۳۷۹) "بررسی عوامل استرس زای شغلی در بین مربیان ورزش دانشگاه های دولتی کشور" نشریه حرکت، شماره ۶، ص ۷۱-۵۹.

[۵۲] - بدیع ع. سواری ا. باقری دشت بزرگ ن. و لطیفی زادگان و، (۱۳۸۹)، "ساخت و اعتبار یابی پرسشنامه هوش معنوی" همایش ملی روان شناسی، دانشگاه پیام نور تبریز.

[۵۳] - سهرابی ف. و ناصری ا، (۱۳۹۱)، "هوش معنوی و مقیاس های سنجش آن" جلد اول، چاپ اول، انتشارات آوای نور، تهران.

[۵۴] - نژاد سجادی ا، (۱۳۸۲)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی و مقایسه عوامل نگهدارنده شغلی در بین دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دبیرستان های شهر رشت"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه گیلان.

[۵۵] - غباری بناب ب. سلیمی م. سلیمانی ل. و نوری مقدم ث، (۱۳۸۶) "هوش معنوی" فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال ۳، شماره ۱۰، ص ۱۴۷ - ۱۲۵.

[۵۶] - ابراهیمی کوه بنانی ش. دستجردی ر. و غنی فر م، (۱۳۹۰)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت از زندگی در دانش آموزان تیز هوش دختر دبیرستانی بیرجند"، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائنات.

[۵۷] - شریفی ح، (۱۳۸۴) "مطالعه مقدماتی نظریه هوش چندگانه گاردنر، در زمینه ی موضوعات درسی و سازگاری دانش آموزان" فصلنامه نوآوری های آموزشی، سال ۴، شماره ۱۱، ص ۲۳-۱.

[۵۸] - باقرپور م. و عبدالله زاده ح، (۱۳۸۹) "رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس شهرستان گرگان" فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، ص ۸۷-۹۸.

[۵۹] - صمدی پ، (۱۳۸۵) "هوش معنوی" اندیشه های نوین تربیتی، شماره ۳ و ۴، دوره ی ۲، ص ۹۹-۱۱۴.

[۶۰] - رجایی ع، (۱۳۸۸) "هوش معنوی: دیدگاه ها و چالش ها" پژوهشنامه تربیتی بهار، سال ۷، شماره ۲۲، ص ۵۰-۲۱.

[۶۱] - عسکری وزیری ع. و زارعی متین ح، (۱۳۹۰) "هوش معنوی و نقش آن در محیط کار با تأکید بر آموزه های دینی" اسلام و پژوهش های مدیریتی ۳، سال اول، شماره سوم، ص ۹۱-۱۱۶.

[۶۲] - عبدالله زاده ح. باقرپور م. بوژمهرانی س. و لطفی م، (۱۳۸۸) "هوش معنوی، مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن" جلد اول، چاپ اول، انتشارات روانسنجی، تهران.

[۶۳] - رجایی ع، (۱۳۸۷) "درمان شناختی هیجانی دینی" همایش منطقه ای شیوه های نوین ارتقاء سلامت روانی، ص ۱۹-۱۷، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام.

[۶۴] - حسین زاده د، (۱۳۸۳) "استرس کارکنان و راهکارهای مقابله با آن"، مجله مدیریت، شماره های ۸۷ و ۸۸، ص ۱۸.

[۶۵] - فروزان فرضیه ب، (۱۳۷۱) "استرس چیست؟" مجله صنعت و ایمنی، شماره ۲۰.

[۶۶] - الوانی م، (۱۳۶۹) "فشار های عصبی و روانی" مجله مدیریت دولتی، شماره ۳، ص ۳۳.

[۶۷] - سعادت ا، (۱۳۷۵) "تأثیر تحلیل رفتگی بر کارایی نیروی انسانی" دانش مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴، ص ۱۴-۲۰.

[۶۸] - اسکندری راد ح، (۱۳۸۴)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی و مقایسه میزان تحلیل رفتگی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر کاشمر" دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.

[۶۹] - رستگار پ، (۱۳۸۴)، پایان نامه ارشد: "رابطه باورهای خود کارآمدی و هوشمندی با فرسودگی شغلی در کارکنان قسمت ۱۱۸ شرکت مخابرات"، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

- [۷۰] - مهرداد ع، (۱۳۸۱) "روانشناسی صنعتی و سازمانی"، چاپ دوم، انتشارات جنگل، تهران.
- [۷۱] - کشتی دار م، (۱۳۸۱)، رساله دکتری: "بررسی رابطه تحلیل رفتگی با منبع کنترل و مقایسه آن در بین مدیران دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه های آموزش عالی کشور"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.
- [۷۲] - استوار ب، (۱۳۷۷)، "تنیدگی یا استرس بیماری جدید تمدن" ترجمه دادستان، چاپ اول، انتشارات رشد، تهران.
- [۷۳] - ساعتچی م، (۱۳۸۰)، "روانشناسی بهروزی"، چاپ دوم، نشر ویرایش، تهران.
- [۷۴] - نوربخش پ، (۱۳۷۸)، رساله دکتری: "ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه گیری عوامل فشارزای شغلی معلمان تربیت بدنی استان خوزستان و تعیین رابطه بین این عوامل با سلامت روانی آنها"، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- [۷۵] - گلایه ا، (۱۳۸۰)، پایان نامه ارشد: "تحلیل عوامل تنیدگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
- [۷۶] - گودرزی م. و کشتی دار م، (۱۳۸۱) "ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و مدیران دانشگاه های آموزش عالی کشور"، نشریه حرکت، شماره ۱۳، ص ۴۵-۵۳.
- [۷۷] - صباغیان راد ل. تندنویس ف. مظفری ا. و زارعی ع، (۱۳۸۵) "ارتباط بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی مدرسین تربیت بدنی عمومی" پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۰، ص ۸۹-۱۰۳.
- [۷۸] - رمضان نژاد ر. پورسلطانی زرنندی ح. و حسینی نیا ر، (۱۳۸۸) "ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی" مجله مدیریت ورزشی، شماره ۱، ص ۲۳۵-۲۲۵.
- [۷۹] - حبیبی عسگرآبادی م. نجفی م. فلسفی نژاد م. و فدائی ز، (۱۳۸۷) "مقایسه میزان، منابع و علایم روان تنی استرس در دبیران تربیت بدنی و سایر دبیران"، فصلنامه روان شناسی کاربردی، سال ۲، شماره ۴، ص ۶۳۶-۶۵۶.

- [۸۰] - آرزومندی ف. پرداختچی م. و احمدی غ، (۱۳۸۸) "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان" **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ۳، شماره ۳، ص ۵۰-۲۵.
- [۸۱] - قدسی ع. افشار کهن ج. و میهنی ح، (۱۳۹۰) "رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه" **مسائل اجتماعی ایران**، سال ۲، شماره ۲، ص ۱۵۷-۱۲۹.
- [۸۲] - اسلامی ی. جلالی فرهانی م. سجادی ن. و علی دوست قهفرخی ا، (۱۳۹۰) "ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان" **فصلنامه پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی**؛ سال اول، شماره ۱، ص ۴۸-۳۷.
- [۸۳] - سپاه منصوری م. شهریاری احمدی م. و شهامی ن، (۱۳۹۱) "رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان" **فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی**، سال ۳، شماره ۳، ص ۹۱-۱۱۰.
- [۸۴] - Nagy S. and Nagy C. M. (۱۹۹۲) "Longitudinal study of burnout in school teachers" **J. of. Psychological Reports**, ۷, pp ۵۲۳-۵۳۲.
- [۸۵] - بابلی بهمنی ع، (۱۳۷۹)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستان های پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روش های مقابله ای آنها"، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- [۸۶] - Antoniou A. S. Polychroni F. and Walters B. (۲۰۰۰) "Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational" needs in Greece. Presented at ISEC. [www.yahoo.com.gov/databases/digests/Ed ۳۰۸۶۵۷. Html](http://www.yahoo.com.gov/databases/digests/Ed308657.Html).
- [۸۷] - Hendrix A. E. Acevedo E. O. and Hebert E. (۲۰۰۰) "An Examination of Stress and Burnout in Certified Athletic Trainers at Division I-A universities" **J. of. Athletic Training**, ۳۵, ۲, pp ۱۳۹-۱۴.
- [۸۸] - Salva F.A. (۲۰۰۴) "Causes and effects of teacher conflict inducing attitudes to wards pupils: a path analysis model" **J. of. teaching and teacher education**, ۱۸, ۸, pp ۱۰۰۷-۱۰۲۱.

[^{۸۹}] - Dorman J. (۲۰۰۳) "Testing a model for teacher burnout" **J. of. Educational and Developmental psychology**, ۳, pp ۳۵-۴۷.

[^{۹۰}] - Colangelo T. M. (۲۰۰۴), Master's thesis, "Teacher Stress and Burnout and the role of Physical Activity and Parent Involvement", Psychology Department of Psychology.

[^{۹۱}] - Evers W. Tomic W. and Brouwers A. (۲۰۰۴) "Constructive thinking and burnout among secondary school teachers" **J. of. Social Psychology of Education**, ۸, ۴, pp ۴۲۵-۴۳۹.

[^{۹۲}] - Koustelios A. and Tsigilis N. (۲۰۰۵) "the relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach" **J. of. European physical education**, ۱۱, ۲, pp ۱۸۹-۲۰۳.

[^{۹۳}] - Al-Mohannadi A. and capel S. (۲۰۰۷) "Stress in physical education teachers in Qatar" **J. of. Social Psychology of Education**, ۱۰, ۱, pp ۵۵-۷۵.

[^{۹۴}] - Aydoghan I. Atilla Doghan A. and Bayram N. (۲۰۰۹) "Burnout among Turkish high school teachers working in Turkey and abroad: A comparativ study" **J. of. Research in Educationl Psychology**, ۷, ۳, pp ۱۲۴۹-۱۲۶۸.

[^{۹۵}] - Volk F. K. Logan D. S. Jones M. and Gadowski M. (۲۰۱۰), Master's thesis, "Investigating the Correlation between Burnout and Spirituality among Resident Assistants", Liberty University, U.S.

[^{۹۶}] - Ferent C. Guay F. Senecal C. and Austin S. (۲۰۱۲) "Predicting Intra Individual Changes in Teacher Burnout: The Role of Perceived School Environment and Motivational Factors" **J. Of. Teaching and Teacher Education**, ۲۸, pp ۵۱۴-۵۲۵.

[^{۹۷}] - Alam S. Bahmaei S. Monazami M. and Alam Z. (۲۰۱۳) "The Relationship between Organizational Commitment and Job Burnout among High Schools Physical Education Teachers" **J. of. life Science**, ۱۰, ۱, pp ۱۲۶۸-۱۲۷۳.

[۹۸] - یعقوبی ا، (۱۳۸۹) "بررسی رابطه هوش معنوی با میزان شادکامی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان"

مجله پژوهش در نظام های آموزشی، شماره ۹، ص ۱۰۴-۹۲.

- [۹۹] - سلیمیان م. عنابستانی م. چاوش باشی ف. و احمدیان ا. (۱۳۹۰) "بررسی رابطه هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان در شهرداری مشهد" نهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، مشهد.
- [۱۰۰] - آذرآبادی ف. خلیل آذر ه. و علیزاده ر. (۱۳۹۰) "مقایسه هوش معنوی بین بیماران دو قطبی و افراد سالم" همایش علمی روانشناسی دانشگاه پیام نور، تبریز.
- [۱۰۱] - دهقانی م. حمید ن. کیخسروانی م. و بابا میری م. (۱۳۹۱) "بررسی رابطه ی سلامت روان و هوش معنوی با تاب آوری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه" فصلنامه علمی-پژوهشی جنتاشاپیر، شماره ۲، دوره سوم، ص ۳۳۸-۳۳۱.
- [۱۰۲] - شیروانیان ا. زارع ح. و پدرام ا. (۱۳۹۰) "پیش بینی هوش معنوی دانشجویان از روی صفات شخصیتی آنها" تحقیقات علوم رفتاری، شماره ۱، دوره ۱۰، ص ۶۸-۵۹.
- [۱۰۳] - Nasr Esfahani N. And Etemadi A. (۲۰۱۲) "The relation between personality traits with spiritual intelligence and quality of life in students of Alame Tabatabaie University (Iran)" **J. of. Research & Health.**, ۲, ۲, pp ۲۲۶-۲۳۵.
- [۱۰۴] - Nasr Isfahani, A., & Nobakht, H. (۲۰۱۳) "Impact of Spiritual Intelligence on the Staff Happiness" **J. of. Academic in Business and Social Sciences**, ۳, pp ۲۵۳-۲۶۶.
- [۱۰۵] - Sahebalzaman M. Farahani H. Abasi R. and Talebi M. (۲۰۱۳) "The Relationship between Spiritual Intelligence with Psychological Well-Being and Purpose in life of Nurses" **J. of. Nursing and Midwifery Research**, ۱۸, pp ۳۸-۴۱.
- [۱۰۶] - Piatkowska J. (۲۰۰۶), Master's thesis, "The relationship between spirituality and burnout among mental health therapists", California State University, United States.
- [۱۰۷] - Brenda C. and Sumrall S. (۲۰۰۸), PhD. thesis, "Burnout, Spirituality and Social Support in Women who are Perinatal Social Workers: A quantitative and qualitative study", Tulane University, Louisiana United States.

[۱۰۸] - Mat Saad Z. Hatta A. Z. and Mohamad N. (۲۰۱۰) "The Impact of Spirituall Intelligence on the Health of the Elderly in Malaysia" **J. of. asian social work and poicy review.**, ۴, ۲, pp ۸۴-۹۷.

[۱۰۹] - Hardiman P. Graetz S. J. (۲۰۱۳) "Spiritual well-being, Burnout and Trauma in Counsellors and Psychotherapists, Publication details" **J. of. Mental Health, Religion & Culture.**, ۱, ۱۲.

[۱۱۰] - Yahyazadeh Jeloudar S. and Lotfi Goodarz F. (۲۰۱۲) "What Is the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teacher?" **J. of. Business and Social Science.**, ۳, ۸, pp ۲۹۹-۳۰۳.

[۱۱۱] - Javaheri H. Safarnia H. and Mollahosseini A. (۲۰۱۳) "Survey Relationship between Spiritual Intelligence and Service" **J. of. Contemporary Researchin Business.**, ۴, ۹, pp ۵۴۷-۵۵۴.

[۱۱۲] - Mahmoudi Z. Rezaei F. and Gorji Y. (۲۰۱۳) "A social work study on the effect of spiritual intelligence and psychological capital on sense of vitality" **J. of. Management Science Letters.**, ۳, ۶, pp ۱۵۵۹-۱۵۶۴.

[۱۱۳] - احمدی ع. و شیخ علی زاده س، (۱۳۸۲) "رابطه ی فرسودگی شغلی و هوش هیجانی" **فصلنامه اندیشه و رفتار**، سال اول، شماره ۲، ص ۵۶-۴۹.

[۱۱۴] - اسدی ج. برجعلی ا. و جمهری ف، (۱۳۸۴)، پایان نامه ارشد: "رابطه ی بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو"، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

[۱۱۵] - خوشبختی ج. کشتی دار م. و شمشیری ر، (۱۳۸۸) "رابطه بین هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه ی شهر مشهد" **پژوهش در علوم ورزشی**، شماره ۲۳، ص ۹۰-۷۱.

[۱۱۶] - بایرامی م. هاشمی ت. قهرمان زاده ع. و علائی پ، (۱۳۹۰) "بررسی سلامت روان شناختی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان دولتی تبریز" **تحقیقات علوم رفتاری**، شماره ۲، دوره ۹، ص ۱۴۷-۱۴۱.

[۱۱۷] - Saiiari A. Moslehi M. and Valizadeh R. (۲۰۱۱) "Relationship between emotional intelligence and burnout syndrome in sport teachers of secondary schools" **J. of. Procedia Social and Behavioral Sciences.**, ۱۵, pp ۱۷۸۶-۱۷۹۱.

[۱۱۸] - احیاء کننده م. شفیع آبادی ع. و سودانی م، (۱۳۹۱) "رابطه هوش هیجانی و مؤلفه های آن با فرسودگی شغلی کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان" **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، شماره ۱۱، دوره ۴، ص ۶۶-۷۷.

[۱۱۹] - Alam M. Hedayat SH. Maleki B. Monazami M. Alam Z. Vatandoust M. And Nasirzade A. (۲۰۱۲) "The Relationship Between Emotional Intelligence and Burnout in Iranian Soccer Super League Referees" **J. of. Biological Sciences.**, ۴, ۵, pp ۵۴۴-۵۵۰.

[۱۲۰] - Jayakaran M. Nur Sakinah T. Nimehchisalem V. and Mousavy S. (۲۰۱۲) "The Relationship between Burnout and Trait Emotional Intelligence among Secondary School Teachers in Malaysia" **J. of. Applied Linguistics & English Literatur.**, ۱, ۴, pp ۱۵.

[۱۲۱] - جعفرپور ح، (۱۳۷۶)، پایان نامه ارشد: "ارتباط بین سخت رویی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی"، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

[۱۲۲] - رسولی ع، (۱۳۸۳)، پایان نامه ارشد: "مقایسه میزان فرسودگی شغلی بین معلمان مراکز آموزشی عقب مانده ذهنی، ناشنوا، نابینا و چند معلولیتی و ارتباط آن با مسند مهارگری"، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

[۱۲۳] - کشانی ع، (۱۳۷۷)، پایان نامه ارشد: "رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب مانده ذهنی آموزش پذیر"، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

[۱۲۴] - صابری ح. مروجی ع. و ناصح ج، (۱۳۹۰) "بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان شهر کاشان در سال ۱۳۸۶" **فصلنامه طب جنوب**، سال ۱۴، شماره ۱، ص ۴۱-۵۰.

[۱۲۵] - کوشکی ش. سپاه منصوری م. و نوشاد م، (۱۳۸۸) "ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی معلمان دوره مهارت های حرفه ای استثنایی و مدارس راهنمایی عادی" **مجله تحقیقات روانشناختی**، سال ۱، شماره ۲، ص ۳۳-۴۴.

- [۱۲۶] - عزیزی مقدم ا، (۱۳۸۷) "بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران: مطالعه موردی مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد" **ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد**، سال ۱۶، شماره ۳۶، ص ۱-۲۲.
- [۱۲۷] - پورقاز ع. کیخانزاد م. و فرجی ارمکی ا، (۱۳۹۰) "بررسی مقایسه ای استرس شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس دولتی راهنمایی" **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، شماره ۹، دوره ۳، ص ۶۱-۷۳.
- [۱۲۸] - کونانی م. و شعبانی بهار غ، (۱۳۹۰) "رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان" **پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی**، سال ۲، شماره ۳، ص ۹۱-۷۷.
- [۱۲۹] - گزیه ج و بحر العلوم ح، (۱۳۹۱)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "ارتباط خودکارآمدی با تحلیل رفتگی در داوران استان گلستان" دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت، دانشگاه صنعتی شاهرود.
- [۱۳۰] - Gyust B. Geenglass G. Ganster. D. C. and Burk R. j. (۱۹۹۰) "The role of gender differences occupational stress and depersonalization" **J. of. social behavior and personality**, ۵, ۴, pp ۳۸۷-۳۹۲.
- [۱۳۱] - Donna L. P. and Donna J. K. (۱۹۹۳) "High school coaches of women's Teams: An evaluation of burnout levels" **J. of. Physical Educator**, ۵۰, ۳۰, pp ۱۲۶-۱۳۱.
- [۱۳۲] - Luk A. I. Chan B. P. S. Cheong S. W. and Ko S. K. K. (۲۰۱۰) "An Exploration of the Burnout Situation on Teachers in Two Schools in Macau" **J. of Social Indic Research.**, ۹۵, pp ۴۸۹-۵۰۲.
- [۱۳۳] - Aftab M. and Khatoon T. (۲۰۱۲) "Demographic Differences and Occupational Stress of Secondary School Teachers" **J. of. European Scientific.**, ۸, ۵, pp ۱۵۹-۱۵۷.
- [۱۳۴] - رقیب م. احمدی ج. و سیادت ع، (۱۳۸۷) "تحلیل میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با ویژگی های جمعیت شناختی" **پژوهشنامه مطالعات روانشناسی تربیتی دانشگاه سیستان**، سال ۵، شماره ۸، ص ۵۶-۳۹.

[۱۳۵] - رستمی ف. رستمی م. شریعت نژاد س. ثناگو ا. و جویباری ل، (۱۳۹۰) "بررسی هوش معنوی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی گرگان و ارتباط آن با عوامل دموگرافیک و تحصیلی" چهارمین سمینار سراسری پرستار ماما و پژوهش، ص ۸۸، گرگان.

[۱۳۶] - غنا س. مهستی جویباری ل. شریف نیا ح. حکمت افشار م. ثناگو ا. و چهره گشا مریم، (۱۳۹۱) "بررسی همبستگی هوش معنوی با برخی از عوامل جمعیت شناسی و آموزشی دانشجویان علوم پزشکی گلستان" مدیریت ارتقاء سلامت، شماره ۱، دوره ۲، ص ۲۳-۱۷.

[۱۳۷] - حمیدی ف. و صداقت ح، (۱۳۹۱) "بررسی مقایسه ای هوش معنوی دانش آموزان دوره ی متوسطه شهر کرمان به تفکیک جنیست و پایه تحصیلی"، زن در فرهنگ و هنر، شماره ۴، دوره ۴، ص ۷۵-۸۸.

[۱۳۸] - Shabani J. Siti Aishah H. Aminah A. and Maznah B. (۲۰۱۰) "Age as Moderated Influence on the Link of Spiritual and Emotional Intelligence with Mental Health in High School Students, Faculty of Educational Studies" **J. of. American Science.**, ۶, ۱۱, pp ۳۹۴-۴۰۰.

[۱۳۹] - Rani A. A. Abidin I. and AbHamid M. R. (۲۰۱۳) "The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case Studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia" **J. of. Global Macro Trend.**, ۲, ۳, pp ۴۶-۵۹.

[۱۴۰] - Zahid M. (۲۰۱۳) "A Study of Spiritual Intelligence and Pupil Teachers" **J. of. International Educational E-Journal.**, ۲, ۳, pp ۴۵-۴۹.

[۱۴۱] - Brudnik M. M. (۲۰۱۰) "Macro-Paths of Burnout in Physical Education Teachers and Teachers of other General Subjects" **J. of. Studies in Physical Cultureand Tourism.**, ۱۷, ۴, pp ۳۵۳-۳۶۵.

[۱۴۲] - عارفی م. قهرمانی م. و طاهری م، (۱۳۸۹) "میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت شناختی در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی" فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۴، شماره ۲، ص ۷۲-۸۶.

[۱۴۳] - Jae-Pil H. King K. M. and Naeger, D. J. (۲۰۱۱) "The Impact of Burnout on Work Outcomes among South Korean Physical Education Teachers" **J. of. Sport Behavior.**, ۳۴, pp ۳۴۳-۳۵۸.

[۱۴۴] - حبیب پور ک و صفری رضا، (۱۳۹۱)، "راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی"

چاپ پنجم، انتشارات متفکران، تهران، ص ۱۹۱-۱۹۰.

[۱۴۵] - پایگاه تخصصی تحلیل آماری و داده پردازی، <http://www.tahlil-amari.com>

پیوست ها

بسمه تعالی

همکار گرامی، با سلام؛ پرسشنامه هایی که مشاهده می فرمایید مربوط به پژوهشی است که به منظور بهبود شرایط کاری شما طراحی شده است. لذا خواهشمند است در هر پرسشنامه، هر یک از عبارات ذیل را به دقت مطالعه نموده و پاسخی که بهترین شکل، وضعیت شما را توصیف می کند انتخاب نمایید. لطفاً پاسخ خود را به شکل صادقانه به گونه ای که هستید ارائه فرمایید، نه آن طوری که دوست دارید باشید. مساعدت شما، تأثیر شایانی در رفع مشکلات کاری معلمان تربیت بدنی استان خواهد داشت.

مصطفی ثابتی راد

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

جنسیت: الف) زن ☐ ب) مرد ☐

سطح تحصیلات: الف) دیپلم ☐ ب) کاردانی ☐ ج) کارشناسی ☐ د) کارشناسی ارشد و بالاتر ☐

سابقه ی کاری: الف) زیر ۵ سال ☐ ب) ۵ تا ۱۰ سال ☐ ج) ۱۰ تا ۱۵ سال ☐ د) ۱۵ سال و بیشتر ☐

وضعیت تاهل: الف) مجرد ☐ ب) متأهل ☐

سن: الف) زیر ۲۵ سال ☐ ب) ۲۵ تا ۳۵ سال ☐ ج) ۳۵ تا ۴۵ سال ☐ د) ۴۵ سال و بالاتر ☐

مقطع تدریس: الف) ابتدایی ☐ ب) راهنمایی ☐ ج) متوسطه ☐

پرسشنامه ی شماره ۱

ردیف	سؤالات	خیلی زیاد	زیاد	اغلب	متوسط	کم	خیلی کم	هیچگاه
۱	احساس می کنم کارم به لحاظ روانی توان و نیروی مرا گرفته است .							
۲	در پایان یک روز کاری احساس می کنم از زحمات من سوء استفاده شده است.							
۳	صبح روزی که کلاس دارم و از خواب بر می خیزم از تصور این که دوباره به مدرسه بروم احساس خستگی می کنم.							
۴	به آسانی می توانم احساسات دانش آموزان را درک کنم.							
۵	احساس می کنم با برخی از دانش آموزانم به صورت اشیایی بدون شخصیت انسانی برخورد می کنم.							

ردیف	سؤالات	هیچ	خیلی کم	کم	متوسط	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
۶	کار با دانش آموزان واقعاً سخت و طاقت فرساست.							
۷	احساس می کنم به راحتی می توانم با مشکلات دانش آموزان کنار بیایم.							
۸	احساس می کنم شغلم از نظر روانی مرا فرسوده کرده است.							
۹	احساس می کنم که از طریق شغلم بر زندگی دانش آموزانم تأثیر مثبت می گذارم.							
۱۰	از زمانی که معلم ورزش شده ام نسبت به دیگران بی تفاوت شده ام.							
۱۱	از این نگرانم که این شغل مرا نسبت به دیگران سنگدل کند.							
۱۲	احساس می کنم سرشار از نیرو و انرژی هستم.							
۱۳	شغلم باعث شده که احساس پوچی و بیهودگی کنم.							
۱۴	احساس می کنم در مدرسه خیلی سخت کار می کنم و زحمت می کشم.							
۱۵	واقعاً برایم مهم نیست که بر سر برخی از دانش آموزانم چه می آید.							
۱۶	سر و کار داشتن مستقیم با دانش آموزان سخت است و مرا تحت فشار روانی قرار می دهد.							
۱۷	به آسانی می توانم محیط آرامی برای دانش آموزان فراهم کنم.							
۱۸	پس از کار با دانش آموزان، احساس نشاط و شادمانی می کنم.							
۱۹	معلم ورزش بودن دستاوردهای مهم و با ارزشی برایم به همراه داشته است.							
۲۰	احساس می کنم به آخر خط رسیده ام.							

ردیف	سؤالات	هرگز	خیلی کم	کم	متوسط	اغلب	زیاد	خیلی زیاد
۲۱	در حیطه شغلی خود با مشکلات عاطفی و روانی، بسیار با متانت برخورد می کنم.							
۲۲	احساس می کنم دانش آموزانم برای برخی از مشکلاتشان مرا مقصر می دانند و مرا سرزنش می کنند.							

پرسشنامه ی شماره ی ۲

ردیف	سؤالات	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	قدرتی عظیم در کار این جهان حکم فرماست.					
۲	احساس می کنم باید هر لحظه خود را به یک رنگی درآورم تا خود را با خواسته های دیگران تطبیق دهم.					
۳	معتقدم در پس این زندگی مادی، حیات دیگری نیز وجود دارد.					
۴	من درست در جایی قرار دارم که می بایستی قرار داشته باشم و کاری را انجام می دهم که می بایستی انجام می دادم.					
۵	معتقدم هر موفقیت و شکستی که به دست می آورم، در ورای آن حکمتی است.					
۶	برای آگاهی از نظرات و افکار جدید از فرصت ها استفاده می کنم.					
۷	اغلب مشکلات خود را بزرگتر از آنچه هست جلوه می دهم.					
۸	معتقدم که نیرویی در هر لحظه حرکات و اعمال مرا هدایت و راهنمایی و رهبری می کند.					
۹	اگر چه در زندگیم اشتباهات زیادی داشتم، با این حال به خودم افتخار می کنم.					
۱۰	معتقدم وقتی از دیگران انتقاد می کنیم، خود را بد جلوه داده ایم.					

ردیف	سوالات	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱۱	معتقدم نیرویی در همه آنچه انجام می دهم و هستم نهفته است.					
۱۲	به قیمت صدمه زدن به دیگران به دنبال مقام و موقعیت بالاتر هستم.					
۱۳	مشکلات زیاد مرا دچار یاس و ناامیدی می کند.					
۱۴	در هنگام روبرو شدن با مشکلات دچار تشویش و نگرانی می شوم.					
۱۵	در موقعیت های بحران را از ارتباط با نیرویی قدرتمند و بیکران جهت کسب آرامش استفاده می کنم.					
۱۶	اغلب درباره مشکلات و موضوعات گذشته به فکر فرو می روم و حسرت می خورم.					
۱۷	درباره ی چیزهایی که خارج از اختیار من است دچار نگرانی و تشویش می شوم.					
۱۸	از اینکه گره گشای مشکل کسی باشم خوشحال می شوم.					
۱۹	نمی توانم به سادگی مخالفت خود را با هر مسئله ای بیان کنم.					
۲۰	احساس می کنم نیرویی بیکران حاکم بر جهان مرا حمایت و پشتیبانی می کند.					
۲۱	اغلب همان چیزی می شوم که دوست دارم دیگران فکر کنند.					
۲۲	سعی می کنم بدی های دیگران را ببخشم و به آنها نیکی کنم.					
۲۳	به کسی که اکنون هستم و چیزی که اکنون دارم، راضی هستم.					
۲۴	معتقدم که خلقت هر چیزی در این دنیا، بی حکمت نیست.					
۲۵	اغلب خود را با دیگران مقایسه می کنم.					
۲۶	احساس می کنم که زندگی ام هر روز بهتر از دیروز است.					
۲۷	از اینکه با دیگران احساس همدلی می کنم خوشحال می شوم.					
۲۸	کاری را که شروع می کنم ادامه می دهم و همه ی مشکلات و دشواریهای آن را به جان می خرم.					
۲۹	تایید دیگران برایم بسیار اهمیت دارد.					
۳۰	معمولاً نظرات متفاوت دیگران را با اشتیاق می شنوم.					

سؤالات	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
۳۱ من خود را درست به همان صورتی که هستم، دوست دارم.					
۳۲ سعی میکنم هرگاه با یک مشکل روبرو شدم، تجربیات لذت بخش را به خاطر آورم.					
۳۳ اغلب از اینکه نمی توانم دیگران را آن گونه که دوست دارم تغییر بدهم عصبانی می شوم.					
۳۴ من خوشبختی را در کمک به دیگران می بینم.					
۳۵ از تماشای کائنات و پدیده های آفرینش احساس لذت می کنم.					
۳۶ از زندگی ام راضی هستم.					
۳۷ دائماً خود را به خاطر آنچه قبلاً انجام داده ام مؤاخذه می کنم.					
۳۸ می توانم به راحتی با انتقاد کنار بیایم.					
۳۹ اعتماد به نفس دارم.					
۴۰ گاهی اوقات احساس می کنم برای یک مشکل بزرگ هیچ راه حلی وجود ندارد.					
۴۱ توانایی "نه گفتن" را ندارم.					
۴۲ اشتباهاتم را می پذیرم.					

در پایان، ضمن تشکر، خواهشمند است اگر نکته یا سوال مرتبطی در ذهن دارید که بهتر است در این پرسشنامه ها لحاظ شود، در ذیل مرقوم فرمایید.

The relationship between spiritual intelligence and burnout of physical education teachers (Case Study in Semnan province)

Abstract:

Burnout is a psychological syndrome that inflicts heavy costs to the organizations. Teachers are prone to burnout. On the other hand, the recent research has shown that spiritual intelligence has positive effect on mental health. The purpose of this descriptive – correlation study was to investigate the relationship between spiritual intelligence and burnout of physical education teachers. According to Morgan table, 148 teachers were selected through cluster random sampling and participants completed the Spiritual Intelligence Questionnaire (Badie et al., 2010) and Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach et al., 1996). The completed questionnaires were 137. The results showed that there is a significant negative correlation between spiritual intelligence and burnout variables ($p < 0.01$). Except The Correlation of Subscales "general thought and belief" and "Action ethical issues" whit "Emotional exhaustion", there was significant negative correlation among other subscales of spiritual intelligence and burnout ($p < 0.05$). Simple linear regression analysis showed that spiritual intelligence alone predicts 38% of the variance in burnout. Results of t-test and ANOVA showed that based on demographic characteristics including, marital status, education level there is no significant difference between spiritual intelligence and burnout ($p > 0.05$). But this difference Was significant Only "general thought and belief" Based on Gender ($p < 0.01$). Also Between burnout and its Subscales were not difference significant on the basis of gender, experience and education level ($p > 0.05$). Finally, based on the results of the present study suggest that Special Education executives and managers Learn the Methods of promoting and strengthening of Spiritual Intelligence.

Keywords: general thought and belief, ability to interact and deal with problems, Action ethical issues, Self-consciousness and love, Emotional exhaustion, Depersonalization



Shahrood University

Faculty of physical education

**The relationship between spiritual intelligence and burnout of
physical education teachers (Case Study in Semnan province)**

Mostafa Sabeti Rad

Supervisor:

Dr. Hasan Bahrololom

Adviser:

Dr. Seyed Reza Hoseini Nia

January, ۲۰۱۳



Shahrood University

Faculty of physical education

**The relationship between spiritual intelligence and
burnout of physical education teachers (Case Study in
Semnan province)**

Mostafa Sabeti Rad

Supervisor:

Dr. Hasan Bahrololom

January, ۲۰۱۳