Journal of Police Medicine

Summer 2014; Vol. 3, No. 2: 115-122

Original Article

Evaluation of Spiritual Intelligence and Some Demographic Variables Associated with Job Burnout in Police Staff

Received: 4 August 2014 **Revised:** 13 September 2014 **Accepted:** 20 September 2014

Seyed Ali Akbar Refahi[1]
Abas Ebadi[2]
Reza Yaghobi[1]
Mohammad Pourebrahimi[3*]

[1]MSc, Clinical Psychology, Nabi Akram Hospital, Zahedan, Iran.

[2]Associated Professor, Faculty of Nursing, Baqiyatallah Univesity of Medical Sciences, Tehran, Iran.

[3]MSc, Nursing, Baqiyatallah Univesity of Medical Sciences, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Background: Nowadays, spirituality is a new fundamental in organization which has a powerful and deep effect on staff's lives. This powerful force will be achieved when employees' work and spiritual life are linked. This study aimed to investigate the relationship between spiritual intelligence and dimensions of burnout and demographic variables.

Materials and Methods: This descriptive study – correlation has been done on the 350 personnel of police staff in Sistan-o-Baluchestan. They were selected by convenience sampling method. For gathering information, Spiritual Intelligence questionnaire and Mazlash job Burnout questionnaire with three main areas (emotional exhaustion, depersonalization, a feeling of personal accomplishment) were used. The Data were analyzed with SPSS17 software, descriptive and inferential statistics were also analyzed.

Results: The mean and standard deviation of spiritual intelligence was 42.14 ± 30.129. Spiritual intelligence only had significant correlation with two emotional exhaustion and depersonalization dimensions ($P = 0.022$). Among the demographic characteristics only marital status, age, and job satisfaction had significant relationships with spiritual intelligence ($P < 0.05$); but between work experience, education, income satisfaction and spiritual intelligence there was no significant relation($p > 0.05$).

Conclusion: Having high level of spiritual intelligence could improve job burnout so this fact suggests to managers to have an eye concern about education and improving spiritual intelligence in staff.

[*]**Corresponding Author:**
Mohammad Pourebrahimi
Tel: (+98)2122289941

e-mail: pourebrahimi62@gmail.com

Keywords: spiritual intelligence, burnout, demographic variables, police

تابستان ۱۳۹۳ – دوره ۳ – شماره ۲– صفحات ۱۱۵-۱۲۲

مجله طب انتظامی

مقاله تحقیقی

ارتباط هوش معنوی با فرسودگی شغلی و برخی متغیرهای جمعیت شناختی در کارکنان ناجا

تاریخ دریافت: ۱۳ مرداد ۱۳۹۲ **تاریخ اصلاح:** ۲۲ شهریور ۱۳۹۳ **تاریخ پذیرش:** ۲۹ شهریور ۱۳۹۳

سید علی‌اکبر رفاهی[۱]
عباس عبادی[۲]
رضا یعقوبی[۱]
محمد پورابراهیمی[۳*]

[۱]کارشناس ارشد، روانشناسی بالینی، بیمارستان نبی اکرم (ص)، زاهدان، ایران.
[۲]دانشیار، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج)، تهران، ایران.
[۳]کارشناس ارشد، پرستاری، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله (عج) ، تهران، ایران.

***نویسنده مسئول:**
محمد پورابراهیمی
تلفن: ۲۱۲۲۲۸۹۹۴۱(۹۸+)
پست الکترونیک:
pourebrahimi62@gmail.com

چکیده

مقدمه: امروزه معنویت در سازمان، قاعده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمند و ژرف را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. این مطالعه با هدف بررسی میزان هوش معنوی و ارتباط آن با ابعاد فرسودگی شغلی و متغیرهای جمعیت شناختی انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی- همبستگی بر روی ۳۵۰ نفر از کارکنان ناجا استان سیستان و بلوچستان انجام شد. انتخاب افراد به روش نمونه‌گیری در دسترس انجام گردید. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه هوش معنوی و پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاش با سه حیطه اصلی (خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، احساس کفایت شخصی) استفاده شد. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS ۱۷ از جهت آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین و انحراف معیار هوش معنوی ۱۴/۴۲ ±۱۲۹/۳۰ بود. میان هوش معنوی تنها با دو بعد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت ارتباط معنی‌دار آماری وجود داشت (P = ۰/۰۲۲)؛ امّا این ارتباط با بعد احساس کفایت شخصی دیده نشد. از بین ویژگی‌های جمعیت شناختی نیز تنها بین تأهل، سن و رضایت شغلی با هوش معنوی ارتباط معنی‌دار آماری وجود داشت (P< ۰/۰۵)؛ ولی بین سابقه خدمت، تحصیلات، رضایت از درآمدی با هوش معنوی رابطه معنی‌داری به دست نیامد (P> ۰/۰۵).

نتیجه‌گیری: برخورداری از هوش معنوی بالا می‌تواند بهبود فرسودگی شغلی را به دنبال داشته باشد؛ بنابراین توجه بیشتر مدیران و مسئولان مربوطه به آموزش و بهبود این مقوله در کارکنان پیشنهاد می‌شود.

کلید واژه‌ها: هوش معنوی، فرسودگی شغلی، ویژگی‌های جمعیت شناختی، نیروی انتظامی

مقدمه

منابع انسانی، مهم‌ترین و اساسی‌ترین سرمایه موردنیاز در سازمان‌ها و به‌عنوان سرمایه‌های بنیادی، منشأ هرگونه تحول و نوآوری در سازمان‌ها محسوب می‌شوند. امروزه حفظ نیروی انسانی، نقش اصلی و اساسی را در برآورده نمودن نیازهای جامعه و رضایت مدیران سازمان دارد [۱]. غالباً در حرفه‌هایی که ساعت‌های متمادی با انسان رابطه دارند، فرسودگی شغلی به‌عنوان یکی از نشانه های بارز روان‌شناختی مشاهده می‌گردد [۲]. فرسودگی شغلی یعنی، فرد در محل کارش به دلیل عوامل درونی و بیرونی احساس فشار دائمی کرده و نهایتاً منجر به فرسودگی شغلی می‌گردد و یک نوع احساس کم شدن انرژی بر فرد مستولی می‌گردد. فرسودگی شغلی سندرومی است که سه ضلع یک مثلث را تشکیل می‌دهد (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) [۳]. مهم‌ترین هدف بهداشت روانی نظامی، کنترل استرس و بحران روانی در شرایط نبرد است. علاوه بر این باید جهت بهبود روابط سازمانی، روابط خانوادگی و سایر موقعیت‌های نظامی و در زمان صلح نیز اهداف را بر حفظ و

Journal of Police Medicine
Summer 2014; Vol. 3, No. 2: 115-122

ارتقای سلامت روانی کارکنان نظامی متمرکز کرد [۵ و ۴]. باید دانست که بین فرسودگی شغلی و میزان علائم اختلالات روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقاء بهداشت روانی و ارتقاء سطح کیفیت خدمات ارائه‌شده، نقش بسزایی دارد [۶]. در سال‌های اخیر مفهوم هوش، تنها به‌عنوان یک توانایی شناختی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی و هوش معنوی گسترش‌یافته است [۷]. در سال ۱۹۹۹ امونز[1] با مشاهده در رفتارها و حالات افراد معنوی ازجمله مادر ترزا و گاندی، سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب کرده و واژه هوش معنوی[2] را به وجود آورد. ازنظر او هوش معنوی عبارت است از ظرفیت انسان برای پرسیدن سؤالات نهایی درباره معنای زندگی و ارتباط یکپارچه بین ما و دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم [۹ و ۸]. امرام معتقد است هوش معنوی شامل: حس معنا، هدف و تقدس در زندگی و خوش بینی نسبت به بهبود شرایط دنیا می‌باشد. فردی با هوش معنوی بالا دارای انعطاف، خودآگاهی، ظرفیتی برای الهام و شهود دیدگاه کل‌نگر به جهان هستی است که در جستجوی پاسخ برای پرسش‌های بنیادین زندگی و نقد سنت‌ها و آداب‌ورسوم می باشد. هوش معنوی به‌راحتی می‌تواند به انسان توان تغییر و تحول بدهد [۱۱ و ۱۰]. معنویت، دانش پایه‌ای شناخته می‌شود که فرآیند سازگاری با محیط را افزایش می‌دهد و هوش معنوی دست‌کم پنج کارآیی دارد که می‌تواند به رفتارهای سازگارانه با محیط بیانجامد: ۱- ظرفیت متعالی کردن کارها به معنای توجه به یکپارچگی جهان آفرینش؛ ۲- تجربه‌ی سطح بالایی از خودآگاهی؛ ۳- بررسی و پالایش تجربه‌های روزانه در ارتباط شخص با احساس مذهبی و معنوی؛ ۴- به‌کارگیری منابع معنوی در حل مشکلات زندگی و ۵- انجام اعمال پرهیزکارانه مثل گذشت و فداکاری [۱۲]. باقری و همکاران (۲۰۱۰) نشان داده‌اند که هوش معنوی در شادمانی پرستاران تأثیر دارد؛ این امر بیانگر ویژگی سازگاری و تطابق بهتر پرستاران دارای هوش معنوی بالا، در مواجهه با استرس‌های روزمره می‌باشد [۱۳]. آمرام و همکاران (۲۰۰۹) نیز در پژوهش خود نشان دادند که هوش معنوی در مدیریت شغلی موفق و کارآمد تأثیر به سزایی دارد [۱۰]. با توجه به مطالعه سلیمی و همکاران مبنی بر وجود فرسودگی شغلی در بین کارکنان یک دانشگاه نظامی و اهمیت سلامت کارکنان نظامی در حفظ امنیت و آرامش جامعه ازآنجاکه فرسودگی شغلی می‌تواند در سلامت روان کارکنان اثرات منفی بر جای گذارد [۵] لذا پژوهش حاضر می‌کوشد تا ارتباط هوش معنوی با فرسودگی شغلی و برخی متغیرهای جمعیت شناختی در بین کارکنان ناجا مورد مطالعه قرار دهد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- مقطعی است که در سال ۱۳۹۰ انجام شد. جامعه آماری موردمطالعه شامل کلیه کارکنان رسمی و پیمانی مراجعه‌کننده به مرکز آموزش ناجا در استان سیستان و بلوچستان بود که پس از کسب مجوز و هماهنگی‌های لازم اقدام به انجام پژوهش شد. معیارهای ورود به مطالعه شامل داشتن اشتغال رسمی، حداقل سابقه کاری یک سال جهت آشنایی با محیط سازمان و داشتن تمایل برای شرکت در پژوهش بود. نمونه‌گیری به روش در دسترس و با مراجعه به مرکز آموزش نیروی انتظامی انجام شد. پس از توضیح اهداف پژوهش، کسب رضایت آگاهانه و دادن اطمینان به نمونه‌ها از گمنام بودن و حفظ محرمانه اطلاعات، پرسشنامه ها در اختیار کارکنان داوطلب قرار داده شد که نهایتاً ۳۵۰ پرسشنامه کامل گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل پرسشنامه‌های جمعیت شناختی، هوش معنوی و پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ بوده است. پرسش‌نامه هوش معنوی که شامل ۲۹ گویه است و توسط عبدالله زاده و همکاران ساخته و هنجاریابی شده و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ مورد تأیید قرارگرفته است [۱۴]. همسانی درونی پرسشنامه در این مطالعه مورد ارزیابی مجدد قرار گرفت که با آلفای کرونباخ ۰/۷۹ تأیید شد. جهت سطح‌بندی نمرات هوش معنوی ابتدا حداکثر نمره پرسشنامه از حداقل نمره کم شده سپس با تقسیم آن بر عدد سه (مقیاس سه‌حالته لیکرت) به سه سطح کم (۶۸-۲۹)، متوسط (۱۰۷-۶۹) و زیاد (۱۴۵-۱۰۸) سطح بندی شده است. پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ نیز توسط Jackson و Maslach برای سنجش میزان و شدت فرسودگی شغلی در ۲۲ گویه طراحی‌شده است و فرسودگی شغلی را در سه بعد احساس خستگی عاطفی، حالت مسخ شخصیت و بدبینی و احساس ناکارآمدی می‌سنجد. نمره‌گذاری این آزمون بر اساس مقیاس لیکرت بوده و دو جنبه فراوانی و شدت فرسودگی را اندازه‌گیری می کند. نمرات بالاتر نشان‌دهنده فرسودگی شغلی بیشتر است. پایایی درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ و ضریب بازآزمایی آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش‌شده است و پایایی درونی برای هر یک از خرده آزمون‌ها به شرح زیر: برای خستگی عاطفی r = ۰/۰۹، موفقیت فردی r = ۰/۷۱، مسخ شخصیت r = ۰/۷۹ هست [۱۵ و ۵]. داده‌ها با نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ و با آزمون‌های آماری کا اسکوئر تجزیه‌وتحلیل شدند.

1: Emmons, 2: Spiritual Intelligence

مجله طب انتظامی
تابستان ۱۳۹۳ - دوره۳ - شماره ۲- صفحات ۱۱۵-۱۲۲

جدول ۱: فراوانی افراد موردمطالعه برحسب هوش معنوی

هوش معنوی	تعداد	درصد
کم	۲۲	۶/۳۴
متوسط	۶۹	۱۹/۸۸
زیاد	۲۵۶	۷۳/۷۷
جمع	۳۴۷	۱۰۰

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که میانگین سنی افراد تحت مطالعه ۳۰/۹۷ سال و میانگین سابقه کار ۹/۸۸ سال بود. میزان رضایت‌مندی از درآمد مربوط به شغل به ترتیب به طیف های نه راضی نه ناراضی، راضی، ناراضی، خیلی ناراضی و خیلی راضی با درصدهای ۳۳، ۲۸/۴، ۲۱/۶، ۱۵/۸ و ۱/۱ درصد بود. میزان رضایتمندی از شغل به ترتیب طبقات راضی با ۵۱/۳ درصد، نه راضی نه ناراضی ۲۸/۱ درصد، خیلی راضی ۸/۶ درصد و خیلی ناراضی با ۳/۴ درصد بود. ۷۵/۶ درصد از افراد موردمطالعه متأهل و عضویت ۶۸/۸ درصد افراد رسمی و ۳۱/۲ درصد افراد پیمانی بودند. ازنظر سطح تحصیلات بیشترین درصد مربوط به مدرک دیپلم با ۶۰ درصد، تحصیلات دانشگاهی با ۲۵/۵ درصد و پایین‌تر از دیپلم ۱۴/۵ درصد است. ۹۸/۳٪ افراد شغل دوم نداشتند و فقط ۱/۷٪ افراد شغل دوم هم داشتند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که ۷۳/۷۷ درصد از شرکت‌کننده‌ها در پژوهش از هوش معنوی زیاد برخوردار بوده و تنها ۶/۳۴ درصد از شرکت‌کننده‌ها هوش معنوی کم داشته‌اند (جدول یک).

در جدول شماره دو توزیع فراوانی افراد موردمطالعه برحسب هوش معنوی و ابعاد فرسودگی شغلی نشان داده‌شده‌است. بر همین اساس از جدول ۲ استنباط می‌شود که دو بعد خستگی هیجانی و احساس کفایت شخصی با هوش معنوی رابطه معنی‌داری دارند (P = ۰/۰۲۲).

همچنین در جدول شماره سه توزیع فراوانی و درصد هوش معنوی برحسب متغیرهای جمعیت شناختی و شغلی نشان داده‌شده است که از میان ویژگی‌های جمعیت شناختی، متغیرهای تأهل و سن و در میان متغیرهای شغلی میزان رضایت از شغل با هوش معنوی ارتباط معنی‌داری دارند (P< ۰/۰۵).

همچنین در بررسی همبستگی نمره فرسودگی شغلی با هوش معنوی با آزمون اسپیرمن نتایج نشان داد که بین این دو مؤلفه همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (P = ۰/۰۱ و r = ۰/۱۴۸).

بحث و نتیجه گیری

هوش معنوی سازه‌ای جدید است که به معنای مجموعه ای از قابلیت‌های فرد در ارتباط با منابع معنوی است که دربردارنده نوع مؤثری از سازگاری و رفتار حل مسئله است [۱۷ و ۱۶] و بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و غیره شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری

جدول ۲: فراوانی افراد موردمطالعه برحسب هوش معنوی و ابعاد فرسودگی شغلی

هوش معنوی		کم		متوسط		زیاد		آزمون کای اسکوئر		
بعد فرسودگی		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	χ^2	Df	P
خستگی هیجانی	کم	۸	۴/۱	۲۷	۱۳/۸	۱۶۱	۸۲/۱	۱۸/۰۷۹	۴	۰/۰۰۱
	متوسط	۷	۸/۲	۲۱	۲۴/۷	۵۷	۶۷/۱			
	زیاد	۷	۱۰/۶	۲۱	۳۱/۸	۳۸	۵۷/۶			
مسخ شخصیت	کم	۱۳	۵/۳	۴۳	۱۷/۵	۱۹۰	۷۷/۲	۶/۴۸۵	۴	۰/۱۶۶
	متوسط	۴	۷/۳	۱۳	۲۳/۶	۳۸	۶۹/۱			
	زیاد	۵	۱۱/۶	۱۲	۲۷/۹	۲۶	۶۰/۵			
احساس کفایت شخصی	کم	۱۷	۷/۸	۵۳	۲۴/۳	۱۴۸	۶۷/۹	۱۵/۶۲	۴	۰/۰۰۴
	متوسط	۳	۴/۲	۱۳	۱۸/۳	۵۵	۷۷/۵			
	زیاد	۲	۳/۶	۲	۳/۶	۵۲	۹۲/۸			

Journal of Police Medicine
Summer 2014; Vol. 3, No. 2: 115-122

جدول ۳: توزیع فراوانی و درصد هوش معنوی برحسب متغیرهای جمعیت شناختی و شغلی

متغیر	هوش معنوی	کم		متوسط		زیاد		آزمون کای اسکوئر		
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	χ^2	Df	P
تأهل	مجرد	۸	۹/۵	۱۷	۲۰/۲	۵۹	۷۰/۳	۹/۷۹۸	۴	۰/۰۴
	متأهل	۱۴	۵/۴	۵۱	۱۹/۸	۱۹۳	۷۴/۸			
سن	کمتر از ۳۰	۱۶	۸/۹	۳۸	۲۱	۱۲۷	۷۰/۱	۱۱/۱۵۷	۴	۰/۰۲۵
	۳۰-۴۰	۳	۲/۶	۲۶	۲۲/۶	۸۶	۷۴/۸			
	بیشتر از ۴۰	۳	۸/۸	۱	۲/۹	۳۰	۸۸/۳			
تحصیلات	پایین‌تر از دیپلم	۳	۶	۸	۱۶	۳۹	۷۸	۰/۹۵۹	۴	۰/۹۱۶
	دیپلم	۱۳	۶/۳	۴۳	۲۰/۸	۱۵۱	۷۲/۹			
	بالاتر از دیپلم	۷	۸	۱۸	۲۰/۵	۶۳	۷۱/۶			
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۱۵	۷/۲	۴۵	۲۱/۷	۱۴۷	۷۱	۳/۴۹۸	۴	۰/۴۷۸
	۱۰ تا ۲۰ سال	۵	۵	۱۸	۱۸	۷۷	۷۷			
	بالاتر از ۲۰ سال	۳	۷/۹	۴	۱۰/۵	۳۱	۸۱/۶			
رضایت از درآمد	کم	۵	۹/۴	۱۷	۱۶/۵	۸۱	۷۸/۶	۲/۳۰	۴	۰/۶۸۱
	متوسط	۸	۷	۲۳	۲۰	۸۴	۷۳			
	زیاد	۱۰	۷/۷	۲۹	۲۲/۳	۹۱	۷۰			
رضایت از شغل	کم	۱۰	۴/۸	۲۸	۱۳/۴	۱۷۱	۸۱/۸	۲۳/۴۱۶	۴	< ۰/۰۰۱
	متوسط	۶	۶/۱	۳۰	۳۰/۶	۶۲	۶۳/۳			
	زیاد	۷	۱۶/۷	۱۱	۲۶/۲	۲۴	۵۷/۱			

می‌نماید [۱۸]. این هوش به فرد دید کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر به استفاده از ظرفیت ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و حل مسائل روزانه می‌کند [۱۹]. نتایج پژوهش‌ها حاکی از این است که ارزش های معنوی نه‌تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می انجامد، بلکه این توانایی را دارد که منجر به ارتقاء کل سازمان شود [۱۰]. بنابراین، ورود معنویت به حرفه‌ها و مشاغل پدیده نوپایی است که می‌تواند تأثیر مثبتی در بهبود عملکرد و صلاحیت افراد و ارتقاء سازمان‌ها داشته باشد [۱۰]. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بیشتر کارکنان ناجا شرکت‌کننده در این پژوهش نمره بالایی از هوش معنوی دریافت نمودند. در مطالعه‌ای که کریمی و همکاران با عنوان رابطه هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران انجام دادند نیز نشان دادند که پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش نمره بالایی از هوش معنوی را کسب کرده‌اند [۲۰]. برای جامعه ما که جامعه ای مذهبی و متمایل به ارزش‌های معنوی و انسانی است، بالا بودن میزان هوش معنوی کارکنان ناجا و سایر گروه‌های جامعه که در پژوهش‌های دیگر موردمطالعه قرارگرفته‌اند، یافته‌ای مورد انتظار است. در این مطالعه هوش معنوی با دو بعد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت ارتباط معنی‌داری را نشان داد ولی با بعد احساس کفایت شخصی ارتباط معنی‌داری ندارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان

مجله طب انتظامی
تابستان ۱۳۹۳ - دوره۳ - شماره ۲- صفحات ۱۱۵-۱۲۲

داد که هوش معنوی برحسب سابقه کار مرتبط نیست. این یافته با پژوهش رقیب و همکاران (۲۰۱۱) مطابقت دارد [۲۱]. به نظر می‌رسد هوش معنوی ویژگی بنیادینی است که افزایش میزان سابقه کاری تغییری در آن ایجاد نمی‌کند. رابطه بین تأهل و هوش معنوی در این پژوهش معنی‌دار بوده است که با مطالعه رقیب و همکاران همخوانی دارد [۲۱]. در این مطالعه افراد متأهل نسبت به افراد مجرد از هوش معنوی بالاتری برخوردار بودند. این یافته تحقیق می‌تواند نشانگر دیدگاه‌های متفاوت افراد بعد از ازدواج باشد. در این پژوهش همچنین ارتباط معنی‌داری بین سن و هوش معنوی وجود داشت. این یافته‌های تحقیق با نتایج پژوهش یانگ در وجود ارتباط معنی‌دار بین سن و میزان هوش معنوی سازگار است [۲۲]. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که افراد با افزایش سن بیشتر به دنبال مهارت‌های هوش معنوی می‌روند و در راستای رشد و پرورش آن، آگاهانه یا غیرآگاهانه قدم برمی‌دارند [۲۲]. نتایج این مطالعه نشان داد که برخورداری از هوش معنوی بالا می‌تواند بهبود فرسودگی شغلی را به دنبال داشته باشد که با مطالعات شعبانی، باقری و آمرام همسو می‌باشد. شعبانی و همکاران (۱۳۸۹) بر اساس پژوهش خود بیان نمودند که هوش معنوی در سلامت روان تأثیر دارد [۲۳]. باقری و همکاران (۱۳۸۹) نشان داده‌اند که هوش معنوی در شادمانی پرستاران تأثیر دار؛ این امر بیانگر ویژگی سازگاری و تطابق بهتر پرستاران دارای هوش معنوی بالا در مواجهه با استرس های روزمره می‌باشد [۱۳]. آمرام و همکاران (۲۰۰۹) نیز در پژوهش خود نشان دادند که هوش معنوی در مدیریت شغلی موفق و کارآمد تأثیر بسزایی دارد [۱۰]. نتایج پژوهش‌ها حاکی از این است که ارزش‌های معنوی نه‌تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می انجامد، بلکه این توانایی را دارد که منجر به ارتقاء کل سازمان شود. بنابراین، ورود معنویت به حرفه‌ها و مشاغل پدیده نوپایی است که می‌تواند تأثیر مثبتی در بهبود عملکرد و صلاحیت افراد و ارتقاء سازمان‌ها داشته باشد [۱۳]؛ لذا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که معنویت بر انعطاف‌پذیری و سازگاری تأثیرگذار بوده و در بهبود کیفیت زندگی کاری افراد و عملکرد آن‌ها و جلوگیری از فرسودگی شغلی اثر دارد.

ازآنجاکه هوش معنوی با بروز فرسودگی شغلی و ابعاد آن ارتباط دارد؛ افراد دارای هوش معنوی بالا دید کل‌نگرانه به زندگی داشته و با بهره‌مندی از فضایل اخلاقی و مثبت، توانایی بیشتری برای حل مشکلات و سازگاری با شرایط کاری خود دارند. با در نظر گرفتن این واقعیت که بسیاری از کارکنان ناجا روزانه با مشکلات و تنش‌های زیادی در محیط کاری مواجه می‌شوند، هوش معنوی می‌تواند باعث بهبود عملکرد آن‌ها و ارتقاء کیفیت کاری شود، لذا ارتقاء سطح هوش معنوی در دوران خدمت و آموزش های مداوم توصیه می‌شود.

تقدیر و تشکر

از کلیه کارکنان محترم مرکز آموزش ناجا در استان سیستان و بلوچستان که در این پژوهش شرکت کردند تقدیر و تشکر می‌نماییم.

منابع

1. Rashedi V, Foroughan M, Hosseini M. Burnout and related demographic variables among Tehran Welfare Organization staffs. J Kermanshah Univ Med Sci 2012; 16: 28-36.) Persian)
2. Rahimian Boogar I, Besharat M. The role of job burn-out, socioeconomic factors and working environmental conditions on nurses' psychological well-being. Modern Care J 2012; 9: 245-56. (Persian)
3. Khatiban M, Hosseini S, Bikmoradi A, Roshanaei Gh, Karampourian A. Burnout in the Emergency Medical Services' personnel in Kermanshah province. J Clin Nurs Mid 2012; 2: 10-17. (Persian)
4. Ahmadi Kh. Psychological Crisis. Tehran: Baqiyatallah University of Medical sciences 2005: 205-6. (Persian)
5. Salimi SH, Azad Marzaabadi E, Abedi M. Mental Health and Its Relationship with Job Burnout and Life Satisfaction in Staff at a Military University. J Mil Med 2013; 14: 279-84.
6. Yasai I, Ahmadi K, Kolivand A. prevalence of psychological disorders and work fatigue among pilots. Mil Med J 2003; 4: 231-6.
7. Rajaei AR, Biazei M, Habibipour H. Questionnaire of basic religious believes. Mashhad: Islamic Azad University of Torbat Jam Press 2008.
8. Rajaei AR. Spritual Intelligence, Approaches and challenges. Pazhouhesh-Nameye Tarbiati 2009; 5: 21-50.
9. Emmons RA. The psychology of ultimate concern: motivation and spirituality in personality. New York: The Guilford Press 1999; 200-2.
10. Amram Y. The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. Palo Alto: Institute of Transpersonal Psychology 2009.
11. Samadi P. Spiritual intelligence. J New Thoughts Edu 2006: 2; 99-144.
12. King DB. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Pro Quest

Journal of Police Medicine
Summer 2014; Vol. 3, No. 2: 115-122

2008.
13.Bagheri F, Akbarizadeh F, Hatami H. The relationship between nurses' spiritual intelligence and happiness in Iran. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2010; 5: 1556-61.
14.Abdollahzade H. The structure and normalization of spiritual intelligence questionnaire. Tehran: Psychometric Press 2008. (Persian)
15.Mahmoodi G, Alhani F, Anousheh M, Rouhi G. burnout levels and some related factors in nurses of Golestan province. Nurs Mid Care J 2011; 1: 43-54
16.Ghobari Bonab B, Salimi M, Saliani L, Noori Moghadam S. Spiritual intelligence. Andishe- e-novin- e- dini 2007; 3: 125-47. (Persian)
17.Sohrabi F. Principles of spiritual intelligence. J Ment Health 2008; 1: 14-8. (Persian)
18.Samadi P.Spiritually intelligent. New Thoughts on Education. 2005; 2: 144. Persian.
19.Ghorbani M, Haghighi M, Mohammdali Tajrishi I, Rasteh-moghadam A. The Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment in Public Sector. Journal of Manag Develop Proc 2012; 25: 67-92
20.Karimi moonghi H, Gazrani A, Golami H, Saleh moghaddam A, Ashoury A, Vaghei S. Relationship between spiritual intelligence and nurses' clinical competency. J Sabzevar Univ Med Sci 2011; 18: 132-9.
21.Moallemi S, Raghibi M, Salari Dargi Z. Comparison of Spiritual Intelligence and Mental Health in Addicts and Normal Individuals. J Shaheed Sadoughi Univ Med Sci 2010; 18: 234-42. (Persian)
22.Yang KP. The spiritual intelligence of nurses in Taiwan. J Nurs Res 2006; 14: 24-35.
23.Shabani J, Hassan SA, Ahmad A, Baba M. Age as moderated influence on the link of spiritual and emotional intelligence with mental health in high school students. J Am Sci 2010; 6: 394-400.

مجله طب انتظامی
تابستان ۱۳۹۳ - دوره۳ - شماره ۲- صفحات ۱۱۵-۱۲۲