

بررسی رابطه هوش معنوی و فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) مشهد

مسعود طاهری لاری^۱، محمد رضا قمری^۲، سید سعید طباطبایی^۳، مهدی نکویی^{۴*}

^۱ دکتری مدیریت دولتی، استادیار گروه مدیریت دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مدیریت توسعه سازمان و منابع انسانی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی-درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت ارایه خدمات سلامت پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

^۴ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران، نویسنده مسئول

نشانی نویسنده مسوول: مشهد، رضا شهر، بلوار شهید فکوری، مقابل فکوری ۹۴، شهرک دانش و سلامت، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مدیریت توسعه سازمان و منابع انسانی، مهدی نکویی

E-mail: nekoueim1@mums.ac.ir

وصول: ۹۳/۲/۲۹، اصلاح: ۹۳/۴/۲۹، پذیرش: ۹۳/۵/۱۱

چکیده

زمینه و هدف: کارکنان شاغل در بیمارستان ها و مراکز درمانی همواره در معرض مواجهه با شرایط پر استرس کاری هستند که سلامت جسمی، روانی و اجتماعی آنان را تهدید نموده و منجر به کاهش بهره وری سازمانی و ایجاد هزینه های گزافی برای افراد، سازمان ها و کل جامعه می گردد. از آن جا که هوش معنوی در بالا بردن ظرفیت تحمل و مقابله با فشارها ی گوناگون، نقش مهمی ایفا می نماید؛ هدف از این مطالعه تعیین رابطه هوش معنوی و فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) مشهد بود.

مواد و روشها: این مطالعه توصیفی تحلیلی در سال ۱۳۹۲ بر روی ۲۴۶ نفر از کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) مشهد انجام شد. نمونه ها به صورت نمونه گیری تصادفی ساده وارد مطالعه شدند. داده ها به صورت پیمایشی با استفاده از پرسشنامه استاندارد هوش معنوی کینگ و پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی مسلش جمع آوری گردید و با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۱۶ و آزمون های آماری تی-تست، آنوا و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شد. میزان خطای قابل قبول مطالعه نیز ۵ درصد در نظر گرفته شد.

یافته ها: میزان هوش معنوی در کارکنان بیمارستان متوسط به بالا و میزان فرسودگی شغلی در حد متوسط بود. همچنین بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در بیمارستان امام رضا (ع) ارتباط منفی و معناداری وجود داشت ($P \leq 0.001$ و $r = -0.239$).

نتیجه گیری: اتخاذ تدابیری جهت شناخت و بهبود مؤلفه های هوش معنوی در افراد شاغل در سازمان ها از طریق اتخاذ یک سیستم آموزشی و فراهم نمودن زمینه های رشد هوش معنوی در کارکنان توسط مدیران و سرپرستان سازمان توصیه می گردد.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، فرسودگی شغلی، بیمارستان.

مقدمه

فرسودگی شغلی نوعی خطر حرفه ای است که با کاهش میزان انرژی جسمی و روانی در کارکنان، همراه است. این واژه اولین بار توسط فریدونبرگ در سال ۱۹۷۴ هنگامی مطرح شد که او وضعیتی از خستگی و یأس فزاینده را در افرادی که خدمات مراقبتی ارائه می دادند، شناسایی کرد (۱). امروزه فرسودگی شغلی توجه زیادی از سوی محققان و رهبران سازمانی را به خود جلب کرده که عمدتاً با پیامدهای سازمانی و فردی مهمی مانند عملکرد شغلی، رفتار سازمانی، نگرش های شغلی و پیامدهای روان شناختی منفی ارتباط دارد (۲). اوپرین (۲۰۱۰) بیان می کند که فرسودگی شغلی با این که ممکن است در هر شغلی رخ دهد؛ اما، یک مشکل و بیماری مسری شایع جهانی در حرفه های خدمات انسانی است (۳).

مسلش و جکسون فرسودگی شغلی را یک پاسخ روانشناختی در مقابل فشارکار می دانند که با سه حالت؛ خستگی عاطفی (نشان دهنده تخلیه عاطفی بلندمدتی است که در ارتباط با فعالیت های کاری دشوار تجربه می شود)، مسخ شخصیتی (شامل واکنش ها و رفتارهای خشن و منفی نسبت به مردم و بی تفاوت شدن در خدمت رسانی به آنها می باشد) و عدم موفقیت فردی (نشان دهنده درک ناتوانی فرد در انجام کار، به طریق موردنیاز است) تعریف شده است (۴ و ۵).

اگر چه فرسودگی شغلی در تمام مشاغل وجود دارد؛ ولی، در حرفه هایی که با سلامتی انسان ها سر و کار دارند، این موضوع اهمیت و فراوانی بیشتری پیدامی کند (۶). از آن جایی که محیط کار بیمارستانی از محرک های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده که هر یک می تواند عامل ایجاد فرسودگی شغلی گردیده و همچنین به این دلیل که سندرم فرسودگی شغلی می تواند باعث افزایش غیبت، کاهش انرژی و بازده و افت کیفیت کاری و از دست رفتن انگیزه، اشتیاق و عملکرد در شغل و زندگی شود، لذا، وجود این پدیده، پیامدهای مختلفی در سازمان خواهد داشت (۷). کام اولکی در مطالعه خود

نشان داد خستگی و فرسودگی شغلی از جمله عواملی است که موجب عدم رضایت شغلی در کارکنان می شود (۸).

ضیغمی ۱۳۹۰ در مطالعه ای با عنوان "بررسی ارتباط استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرسنل پرستاری" که در بیمارستان البرز کرج انجام یافته است، نشان داده است که ارتباط آماری معناداری بین استرس شغلی با خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی وجود دارد (۹). مسعودی ۱۳۸۸ نیز در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های خصوصی منتخب در شهر تهران بیان کرده اند که مهم ترین عامل اصلی ایجاد کننده فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در مراکز خصوصی عدم تناسب حقوق و کارانه دریافتی با میزان کار انجام شده و سختی آن می باشد (۱۰). مقدسی و همکاران در سال ۱۳۹۱ در پژوهشی با عنوان "فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد" در یافتند که فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در سطح بیمارستان های آموزشی شهرکرد متوسط به بالاست و این امر نیاز به توجه خاصی دارد. بر اساس نتایج به دست آمده ابعاد فرسودگی شغلی اکثریت پرستاران تأمل برانگیز بوده و نیاز به بررسی و پیگیری دارد (۱۱).

فرسودگی شغلی باعث کاهش اثربخشی و کارایی در نیروی انسانی و به تبع آن کاهش بهره وری در سازمان می گردد. آمرام معتقد است که در راستای بهبود عملکرد کارکنان، هوش معنوی می تواند در داشتن یک مدیریت شغلی موفق و کارآمد نقش به سزایی داشته باشد (۱۲)؛ به طوری که هوش معنوی در فرد نه تنها موجب تغییر ادراک فرد از مشکلات و موقعیت های سخت شغلی می گردد، بلکه سبب می شود فرد نسبت به دیگران احساس دلسوزی بیشتری پیدا کرده و نیز تحمل و پایداری بیشتری از خود در برابر ناملایمات محیط شغلی نشان دهد. لذا، با توجه و تمرکز بر هوش معنوی کارکنان در سازمان می توان از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری نموده یا از

شدت آن کاست (۱۳).

هوش معنوی مجموعه ای از قابلیت های سازگارانۀ ذهنی است که براساس جنبه های غیرمادی و متعالی، واقعیت قرار گرفته؛ به خصوص آن جنبه هایی که مرتبط با طبیعت وجودی فرد، معنی سازی فردی، تعالی و حالات مبسوط هوشیاری است. این فرآیندها نقشی سازگارانۀ در تسهیل معنی سازی فردی، حل مسأله، و استدلال انتزاعی دارند (۱۴). طبق مدل کینگ هوش معنوی دارای ابعاد زیر می باشد:

۱) تفکر انتقادی درخصوص مسائل مربوط به هستی: ظرفیت تفکر انتقادی نسبت به مباحث متافیزیکی و مربوط به هستی، از جمله هستی، حقیقت، جهان، زمان، فضا و مرگ و...؛

۲) ایجاد معنای شخصی: توانایی استفاده از تجارب جسمی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی؛ (۳) آگاهی متعالی: توانایی شناسایی جنبه های متعالی خویشتن دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری؛

۴) ایجاد موقعیت هوشیاری: توانایی ورود و خروج از موقعیت های معنوی بالاتر، از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه (۱۵).

برای شناخت معنای زندگی و حل مسائل ارزشی نمی توان فقط از هوش منطقی و عاطفی استفاده کرد؛ بلکه، باید از هوشی و رای هوش های متعارف استفاده نمود که این موضوع در قالب مفهوم "هوش معنوی" بیان می شود (۱۶). دهکردی ۱۳۹۱ در پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان "بررسی رابطه هوش معنوی با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان شهرکرد" نشان داد که هوش معنوی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری دارد. همچنین یافته های پژوهش حاکی از آن بود که هوش معنوی با خستگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصی و مسخ شخصیت رابطه منفی معناداری دارد (۱۷). با توجه به اهمیت موضوع فرسودگی شغلی و ابعاد آن بر عملکرد کارکنان و همچنین بررسی نقش هوش معنوی بر فرسودگی شغلی و با عنایت به انجام نیافتن تحقیقات قابل

ذکری در این خصوص در مراکز درمانی کشور این مطالعه به منظور بررسی رابطه بین هوش معنوی با فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در بیمارستان امام رضا (ع) مشهد انجام شد؛ تا با شناسایی رابطه بین متغیر هوش معنوی و ابعاد آن بر فرسودگی شغلی دست اندرکاران را در طراحی و اجرای برنامه های مداخله ایی در جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی کارکنان و به دنبال آن استفاده بهینه از منابع انسانی یاری نماید.

مواد و روش ها

این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۲ در بیمارستان امام رضا (ع) مشهد انجام شد. جامعه پژوهش را ۲۵۶۰ نفر از کلیه کارکنان شاغل در بیمارستان (اعم از کادر درمانی، اداری و غیره) تشکیل می دادند. جهت انجام نمونه گیری به روش تصادفی ساده، لیست کاملی از تمام کارکنان شاغل در بیمارستان تهیه و پرسشنامه ها در اختیار افراد قرار گرفت. در نمونه اولیه میزان انحراف معیار برای سوالات در مقیاس صفر تا صد حداکثر ۳۲ بوده است که با توجه به فرمول کوکران نمونه ۲۲۱ نفره می تواند با اطمینان ۹۵ درصد خطایی کم تر از ۵ درصد در برآوردها ایجاد نماید؛ که برای اطمینان بیشتر ۲۴۶ نمونه انتخاب گردید.

در این پژوهش جهت سنجش میزان هوش معنوی کارکنان، از پرسشنامه استاندارد سنجش میزان هوش معنوی، دیوید بی کینگ (۲۰۰۸) که دارای چهار قسمت تفکر وجودی انتقادی، خلق معنای شخصی، آگاهی متعالی و توسعه حالت آگاهی می باشد، استفاده شد. نحوه امتیاز دهی براساس مقیاس لیکرت بود به طوری که بسیار زیاد ۵، زیاد ۴، تا حدودی ۳، کم ۲ و بسیار کم ۱ بود (۶). برای سنجش میزان فرسودگی شغلی کارکنان، از پرسشنامه استاندارد سنجش میزان فرسودگی شغلی مسلش (۲۰۰۵) که دارای سه قسمت خستگی عاطفی (۹ سوال)، مسخ شخصیتی (۵ سوال) و احساس عدم موفقیت فردی (۸ سوال) می باشد، استفاده گردید (۲). رتبه بندی فراوانی از ۱

معیارهای خروج از مطالعه نیز شامل: عدم اشتغال افراد در بیمارستان مورد مطالعه، عدم رضایت جهت همکاری و عدم تکمیل پرسش نامه ها بودند.

یافته ها

یافته های حاصل از تحقیق نشان می دهد که مردان بیشترین تعداد ۱۳۵ نفر (۵۴/۹ درصد) از نمونه مورد بررسی را تشکیل می دهند و اکثر پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس و فوق دیپلم ۱۳۸ نفر (۵۶/۱ درصد) بوده اند. متوسط سن پاسخگویان ۳۵ سال بوده است که این پاسخگویان به طور متوسط ۱۱ سال سابقه کار داشته اند (جدول ۱).

یافته ها نشان می دهد که فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان مورد مطالعه با میانگین و انحراف معیار $0.9/26 \pm 0.4$ در سطح متوسط قرار دارد. همچنین در بین ابعاد فرسودگی شغلی، مؤلفه عدم موفقیت فردی با میانگین و انحراف معیار $0.4/84 \pm 0.18/41$ از دو بعد دیگر متغیر فرسودگی شغلی در سطح بالاتری قرار گرفت و متغیر هوش معنوی در کارکنان بیمارستان مورد مطالعه با میانگین و انحراف معیار $0.5/81 \pm 0.3$ در سطح بالاتر از متوسط قرار گرفت. نتایج حاصل نشان می دهد که تمام

(هرگز) تا ۵ (هرروز) می باشد. ریز نمرات به دست آمده در هر یک از سه جنبه بر پایه نمره مرجع در دسته های پایین، متوسط یا بالا بدین ترتیب بود که در قسمت خستگی عاطفی: زیاد (امتیاز مساوی و بالاتر از ۳۰)، متوسط (امتیاز ۱۸-۲۹)، کم (امتیاز مساوی و کم تر از ۱۷) در بخش بدینی و مسخ شخصیت: زیاد (امتیاز مساوی و بالاتر از ۱۲)، متوسط (امتیاز ۶-۱۱)، کم (امتیاز مساوی و کم تر از ۵)، در بخش عدم موفقیت فردی: زیاد (امتیاز مساوی و کم تر از ۳۳)، متوسط (امتیاز ۳۴-۳۹)، کم (امتیاز مساوی و بیشتر از ۴۰). بدین ترتیب پرسشنامه شامل سه بخش بود. بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک پاسخگویان، بخش دوم شامل ۲۴ سوال مربوط به سنجش هوش معنوی و بخش سوم شامل ۲۲ سؤال مربوط به اندازه گیری فرسودگی شغلی کارکنان بود.

با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه ها و استفاده گسترده آن در تحقیقات و نتایج حاصل (۸-۲) با هماهنگی استادان محترم، روایی صوری (محتوایی) آنها مورد تأیید قرار گرفت. جهت سنجش پایایی پرسشنامه ها از روش سازگاری درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی بر اساس نمونه اولیه برای سئوالات پرسشنامه هوش معنوی برابر ۰/۸۷ و برای پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰/۸۳ محاسبه گردید. بر این اساس، پایایی ابزار اندازه گیری مورد تأیید قرار گرفت. لازم به ذکر است که داده ها پس از کسب اجازه از مدیر بیمارستان و کسب رضایت شخصی از پرسش شوندگان و حفظ احترام آن ها در هنگام تکمیل پرسشنامه و تأکید بر محرمانه بودن اطلاعات کارکنان گردآوری و تحلیل شده است. در این پژوهش داده ها با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۱۶ و آزمون های آماری تی تست، آنوا و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند و میزان خطای قابل قبول ۵ درصد در نظر گرفته شد. معیارهای ورود به پژوهش شامل: شاغل بودن افراد در بیمارستان مورد مطالعه، رضایت و علاقه افراد به شرکت در مطالعه، داشتن توانایی انتقال اطلاعات و تجربیات بودند و

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک

فوق لیسانس به بالا	فوق دیپلم و لیسانس	تحصیلات		جنسیت		فرآوانی
		پیش	پس	مرد	زن	
۲۶	۱۳۸	۶۲	۲۰	۱۱۱	۱۳۵	فرآوانی
۱۰/۶	۵۶/۱	۲۵/۲	۸/۱	۴۵/۱	۵۴/۹	درصد
%۲۱/۵		۵۳		کم تر از ۵ سال		
%۱۹/۵		۴۸		بین ۵ تا ۹ سال		
%۲۸/۴		۷۰		بین ۱۰ تا ۱۴ سال		سابقه کار
%۱۳/۵		۳۳		بین ۱۵ تا ۱۹ سال		
%۱۷/۱		۴۲		۲۰ سال و بیشتر		

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر از متغیرها در بیمارستان مورد مطالعه

متغیرها	میانگین نمرات	انحراف معیار	حداکثر نمره	حداقل نمره
فرسودگی شغلی	۵۹/۲۶	۷/۴	۱۱۲	۱۸
مؤلفه های فرسودگی شغلی				
خستگی عاطفی	۲۰/۶۳	۶/۱	۴۴	۲
بدبینی و مسخ شخصیت	۹/۲۷	۳/۷	۲۸	۱
عدم موفقیت فردی	۱۸/۴۱	۴/۸۴	۳۸	۲
هوش معنوی	۳/۸۱	۰/۵	۴/۷۷	۱/۹۶
تفکر انتقادی وجودی	۳/۸۱	۰/۶۱	۵	۱
تولید معنی شخصی	۳/۸۹	۰/۵۶	۵	۱/۸۳
آگاهی	۳/۷۱	۰/۷۸	۵	۱
توسعه حالت آگاهی	۳/۶۹	۰/۵۷	۴/۸۳	۱

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی و ابعاد

نام متغیر	هوش معنوی	تفکر انتقادی وجودی	تولید معنی شخصی	آگاهی	توسعه حالت آگاهی
فرسودگی شغلی	$r = -0.239^*$ $p = 0.001$	$r = -0.209^*$ $p = 0.001$	$r = -0.297^*$ $p = 0.001$	$r = -0.116$ $p = 0.072$	$r = -0.176^*$ $p = 0.006$
خستگی عاطفی	$r = -0.063$ $p = 0.332$	$r = -0.019$ $p = 0.770$	$r = -0.163^*$ $p = 0.011$	$r = -0.008$ $p = 0.906$	$r = -0.048$ $p = 0.455$
مسخ شخصیت	$r = -0.126$ $p = 0.051$	$r = -0.087$ $p = 0.180$	$r = -0.171^*$ $p = 0.008$	$r = -0.115$ $p = 0.075$	$r = -0.031$ $p = 0.629$
عدم موفقیت فردی	$r = -0.399^*$ $p = 0.001$	$r = -0.411^*$ $p = 0.001$	$r = -0.381^*$ $p = 0.001$	$r = -0.207^*$ $p = 0.001$	$r = -0.334^*$ $p = 0.001$

* ضرایب همبستگی مذکور در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد.

ابعاد هوش معنوی در کارکنان مورد مطالعه در سطح بالاتر از متوسط قرار گرفتند (جدول ۲). نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین میانگین نمره هوش معنوی و میانگین نمره فرسودگی شغلی در کارکنان مورد مطالعه ارتباط معنی دار و معکوس وجود دارد ($p < 0.05$). یافته های تحقیق حاکی از متوسط قرار گرفتند (جدول ۲). نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین میانگین نمره هوش معنوی و میانگین نمره فرسودگی شغلی در کارکنان مورد مطالعه ارتباط معنی دار و معکوس وجود دارد ($p < 0.05$). یافته های تحقیق حاکی از وجود رابطه معنی دار و معکوس بین بعد تولید معنی و معنادار وجود داشت. بین بعد تولید معنی شخصی و عدم موفقیت فردی با ($r = -0.381$ و $p = 0.001$) نیز رابطه معکوس و معنی دار وجود داشت و همچنین بین بعد آگاهی و عدم موفقیت فردی با ($r = -0.207$ و $p = 0.001$) نیز رابطه معکوس و معنی دار وجود داشت. بین بعد توسعه حالت آگاهی و عدم موفقیت فردی نیز با ($r = -0.334$ و $p = 0.001$) رابطه معکوس و معنادار وجود داشت (جدول ۳).

نتایج حاصل از آزمون تی نشان داد که بین متغیرهای جنس و وضعیت تأهل با متغیرهای فرسودگی شغلی

ابعاد هوش معنوی در کارکنان مورد مطالعه در سطح بالاتر از متوسط قرار گرفتند (جدول ۲).

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین میانگین نمره هوش معنوی و میانگین نمره فرسودگی شغلی در کارکنان مورد مطالعه ارتباط معنی دار و معکوس وجود دارد ($p < 0.05$). یافته های تحقیق حاکی از وجود رابطه معنی دار و معکوس بین بعد تولید معنی شخصی با خستگی عاطفی با ضریب همبستگی ($r = -0.163$ و $p = 0.01$) بود و بین هوش معنوی به صورت کلی و ابعاد تفکر انتقادی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی با خستگی عاطفی ارتباط معنی دار یافت نشد ($p > 0.05$). همچنین یافته های تحقیق حاکی از وجود رابطه معنی دار و معکوس بین بعد تولید معنی شخصی با بعد مسخ شخصیت از فرسودگی شغلی با ضریب همبستگی ($r = -0.171$ و $p = 0.008$) بود و بین هوش معنوی به صورت کلی و ابعاد تفکر انتقادی، آگاهی

یافته های تحقیق حاکی از وجود رابطه معنی دار و معکوس بین بعد تولید معنی شخصی با خستگی عاطفی با ضریب همبستگی ($r = -0.163$ و $p = 0.01$) بود و بین هوش معنوی به صورت کلی و ابعاد تفکر انتقادی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی با خستگی عاطفی ارتباط معنی دار یافت نشد ($p > 0.05$). همچنین یافته های تحقیق حاکی از وجود رابطه معنی دار و معکوس بین بعد تولید معنی شخصی با بعد مسخ شخصیت از فرسودگی شغلی با ضریب همبستگی ($r = -0.171$ و $p = 0.008$) بود و بین هوش معنوی به صورت کلی و ابعاد تفکر انتقادی، آگاهی

و هوش معنوی رابطه معنی داری وجود ندارد ($p > 0/05$). همچنین آزمون آنوا نشان داد که بین نوع استخدام افراد مورد مطالعه و میانگین نمره فرسودگی شغلی آنها رابطه معنی داری وجود دارد ($p = 0/01$, $f = 2/85$, $df = 6$) به طوری که براساس آزمون توکی میانگین فرسودگی شغلی در افراد رسمی و پیمانی و قانون کاری بیشتر از افراد قراردادی بود ($p < 0/05$). براساس نتایج آزمون آنوا بین نوع مدرک تحصیلی و نوع استخدام با متغیر هوش معنوی و مدرک تحصیلی و میانگین نمره فرسودگی شغلی در کارکنان مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود ندارد ($p > 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج تحقیق که وجود ارتباط منفی و معنی دار بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی را تأیید می کند، می توان بیان کرد که هرچه هوش معنوی کارکنان افزایش یابد، انتظار است که فرسودگی شغلی در آنان کاهش یابد. در تبیین این رابطه می توان گفت که هوش معنوی، بیانگر مجموعه ای از توانایی ها، ظرفیت ها و منابع معنوی می باشد که کاربرد آنها در زندگی روزمره می تواند باعث افزایش انطباق پذیری فرد شود، به ویژه نقش آن در حل مسائل وجودی و یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی تأکید شده است (۱۸). هوش معنوی موضوع جدیدی است که مطالب نظری و یافته های پژوهشی و تجربی در مورد آن اندک است. پژوهش های مختلف نشان داده اند که میان هوش معنوی و هدف زندگی، رضایت از زندگی و سلامت همبستگی بالایی وجود دارد (۱۹). با توجه به این که در نتایج تحقیق سطح فرسودگی شغلی متوسط به بالا ارزیابی گردید، این نتیجه با مطالعه مقدسی و همکاران که در بیمارستان های آموزشی شهر کرد انجام یافت، همخوانی دارد. سطح هوش معنوی ارزیابی شده در این مطالعه که متوسط به بالا گزارش گردید با مطالعه ای که کریمی موقی و همکاران در سال ۱۳۹۰ با عنوان "بررسی رابطه هوش معنوی و

صلاحیتی بالینی پرستاران" انجام داده اند، همخوانی دارد (۲۰). همچنین نتایج تحقیق که ارتباط معنادار و معکوس بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی را نشان می دهد با نتایج تحقیقی که دهکردی ۱۳۹۱ انجام داد، مطابقت دارد (۱۷). سایر یافته های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که هوش معنوی با ابعاد خستگی عاطفی، و مسخ شخصیت رابطه معناداری ندارد و تنها با بعد عدم موفقیت فردی رابطه معکوس و معناداری دارد. در صورتی که در تحقیق دهکردی بین هوش معنوی و همه ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط معکوس و معناداری یافت شده است (۱۷). همچنین در مطالعه ملکی (۱۳۹۱) که به بررسی رابطه بین هوش معنوی و هوش هیجانی مدیران با فرسودگی شغلی معلمان در مدارس متوسطه شهر تهران، پرداخته است نتایج به دست آمده نشان داد بین سطح هوش معنوی و هوش هیجانی مدیران با هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی معلمان مدارس مورد مطالعه رابطه معنا داری وجود دارد (۲۱).

شعبانی و همکاران نیز (۱۳۸۹) نیز بر اساس پژوهش خود بیان کردند که هوش معنوی در سلامت روان افراد تأثیر دارد (۲۲). باقری و همکاران (۱۳۸۹) معتقدند که هوش معنوی در شادمانی پرستاران مؤثر است، که این امر نشان دهنده ویژگی سازگاری و تطابق بهتر پرستاران دارای هوش معنوی بالا در مواجهه با استرس های روز مره می باشد (۲۳). هوش معنوی، به عنوان زیربنای باورهای فرد نقش اساسی را در زمینه های گوناگون به ویژه ارتقا و تأمین سلامت روانی و شادکامی که یکی از نشانه های بهداشت روانی محسوب می گردد، ایفا می نماید (۲۴). پژوهشگران مختلفی از جمله دنیس، والت، مکوان، و ننگ و یانگ نشان دادند افرادی که گرایش های معنوی دارند هنگام رویارویی با آسیب پاسخ های بهتری به وضعیتی که درون آن هستند، می دهند، موقعیت تولیدکننده فشار را بهتر اداره می کنند و از سلامتی بهتری برخوردارند (۲۵). بنابراین، می توان بیان کرد که توجه ویژه به هوش معنوی کارکنان در سازمان

باشد؛ مدیران سازمان باید توجه ویژه ای به شناخت و بهبود مؤلفه های هوش معنوی در کارکنان سازمان داشته باشند و با روش های مختلف، از جمله، برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی مرتبط و مستمر و برگزاری جلسات خودارزیابی جهت آشناسازی کارکنان با ابعاد چندگانه انسانی و آشنایی آنها با جایگاه رفیع انسانی در سازمان، بیش کارکنان را افزایش داده و نگاه آنان به زندگی فردی و سازمانیشان شان را تغییر دهند.

تقدیر و تشکر

این مطالعه نتیجه طرح تحقیقاتی مصوب جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد می باشد. از کلیه افرادی که اینجانب را در گردآوری داده ها یاری نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی می نمایم.

می تواند بستر مناسبی جهت پیشگیری از بروز فرسودگی شغلی در آنان باشد. یافته های این پژوهش نشان داد که بین متغیرهای جنس، وضعیت تأهل و مدرک تحصیلی با فرسودگی شغلی کارکنان مورد مطالعه رابطه معنی داری وجود ندارد که از این حیث با نتایج مطالعه راشدی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد (۲۶). همچنین یافته های پژوهش نشان داد که بین نوع استخدام افراد و میزان فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیق راشدی و همکاران همخوانی ندارد (۲۶). از محدودیت های این پژوهش می توان به این مورد اشاره کرد که چون اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع آوری شده است، وضعیت روحی و روانی افراد در هنگام پاسخ گویی به سوالات پرسشنامه بر نحوه پاسخ گویی آنها اثر داشته که کنترل آن از عهده پژوهشگران خارج بوده است. با توجه به نتایج به دست آمده که بیانگر تأثیر افزایش هوش معنوی در کاهش فرسودگی شغلی می

References

1. Tsang Huey S. Occupational Stress, Social Problem Solving, And Burnout Among Mental Health Professional In HIV/AIDS Care. A Thesis Submitted To Faculty of Drexel University For The Degree of Doctor of Philosophy. 2007
2. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001; 52(1):397-422
3. O'Brien J. Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers (Doctoral dissertation, Rutgers University-Graduate School-Newark). 2010
4. Maslach C, Jackson SE. Manual of the Maslach burnout inventory. In: Antoniou AS, Cooper CL, Editors Research companion to organizational health psychology. London: Edward Elgar Publishing. 2005
5. Tabarsa Gh, Yazdani M, Raeesi H, Taheri A. the survey of relationship between organizational structure and Job burnout among employees of Beheshti University, *Journal of Occupational and Organizational Consulting.* 2011; 3(9):88-103 [in Persian]
6. Brazpardnjany Sh, Karimipour F, Ebrahimi Dastgerdi M. investigate the relationship between self esteem and Burnout in ICU nurses training hospital of Ahvaz University of Medical Sciences, *Jornal of Nursing Research.* 2011; 7(27): 44-51. [In Persian]
7. Timuri nasab A, Rashidi M M, Saatchi M, Kamkary K, Mousavi S M, Salimy M. The survey of Burnout in human resources and internal factors influential in National Iranian Drilling corporate. 2011
8. Çam O. The burnout in nursing academicians in Turkey. *International journal of nursing studies.* 2001; 38(2): 201-207
9. Zeighami Mohammadi SH, Asghazade Haghghi S. investigate the relationship between job stress and job burnout in nursing workers, *Journal of Nursing and Midwifery, Hamedan,* 2011; 19(2): 25-35. [In Persian]
10. Masoudi R, Etemadifar Sh, Afzali SM, Kheiri F, Hassanpour Dehkordi A. The influential factors on burnout among nurses working in private hospitals in Tehran. *Nursing research.* 2008; 3(8, 9):47-58. [in Persian]
11. Moghadasi J, Aslani J, Etemadifar SH, Masoudi R, Ravaghi K. Burnout among nurses in Educational centers of Medical Science University of SHahrekor, *Jornal of care for chronic diseases Jondishapour.* 2012; 1(1): 25-35. [In Persian]
12. Amram Y. The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. [disertation]. Palo Alto: Institute of Transpersonal Psychology. 2009.

14. Kianizade R, examine the relationship between spiritual intelligence and job burnout for nurses, National Conference, Shirvan, Islamic Azad University.2012
15. King DB. Rethinking claims of Spiritual intelligence: a definition, model, and measure. [dissertation].Canada, Ontario: Trent University. 2008
16. Saghrvany S, Ghayour baghbani M .Spirituality and their flourishing spiritual intelligence at work. Honareh modiriat. 2009;8(2):27-31 [In Persian]
17. Zarei Matin H, kheirandish M,Jehani H.The case study for identify elements of spiritual intelligence in the workplace: Tehran Labafi Nejad hospital. Jornal of Studies in general management. 2011; 4(12): 71-79 [In Persian]
18. ForuzandeDehkordi F. Survay the relationship between spiritual intelligence and job burnout in workers of SHahreKord welfare organization, [dissertation].Iran, 2011
19. Khodabakhshi Koolae A, Nasiri Z, Mostafae F. [The relationship between resiliency and meaning of life in students, 5th Proceedings Seminar of mental health of students]. University of Shahed Medical science, 15-16 April 2010, Tehran, Iran [in Persian]
20. Baezt F, SHarifzade H S. The relationship between intellectual intelligence and emotional intelligence with job estres for university workers, jornal of career and institutional advice 2012; 4(13): 55-68 [In Persian]
21. Karimi Moonghi H, Gazrani A, Gholami H, Saleh Moghaddam AR, Ashoury A, Vaghei S Relationship between Spiritual Intelligence and Nurses. Clinical Competency. Journal of Sabzevar University of Medical Sciences Quarterly. 2011; 18(2): 132-139 [In Persian]
22. MalekiF. The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with job burnout among teachers of scools in Tehran. [dissertation]. 2012
23. Shabani J, Hassan S, 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 (11):394-400
24. Bagheri F, Akbarizadeh F, Hatami HR. The Relationship between Spiritual Intelligence and Happiness on the Nurse Staffs of the Fatemeh Zahra Hospital and Bentolhoda Institute of Bousher City. Iranian South Medical Journal 2011; 14(4): 256-263 [In Persian]
25. 24.Yaghoobi A. Relationship between Spiritual intelligence and happiness in Bou Ali University of Hamadan. Journal of Research in Educational System. 2010;9(4): 85-95 [In Persian]
26. Akbarizadeh F, Bagheri F, Hatami HR, Hajivandi A. Relationship between nurses. spiritual intelligence with hardiness and general health. Behbood. 2012; 15 (6) :466-472 [In Persian]
27. Rashedi V, Forughan M, Hossein MA, burnout and demographic variables associated with it in Tehran welfare personnel, Journal of Kermanshah research 2012; 16 (1) :28-36. [In Persian]

Evaluation of the relationship between Spiritual Intelligence and job burnout in staff of Imam Reza hospital in Mashhad

Masood Taheri lary, ph.D.

Ph.D in Public Management. Assistant Professor, Department of Management, School of Accounting and Management. Azad University of Mashhad. Mashhad. Iran

Mohammad Reza Ghamari, MSc.

MSc in Public Management. Management of Human Resource and Organizational Development. Mashhad University of Medical Sciences. Mashhad. Iran

Seyed saeed tabatabaee, ph.D Student

Ph.D. Student of Healthcare Management. Research Center for Health Services Management. Institute for Futures Studies in Health. Kerman University of Medical Sciences. Kerman. Iran

Mahdi Nekuie, MSc.

MSc in Public Management. School of Accounting and Management. Azad University of Mashhad. Mashhad. Iran

Received:19/07/2014, Revised:20/07/2014, Accepted:02/08/2014

Corresponding Author:

Mahdi Nekuie,
Mashhad, Reza shahr, Fakori
Avanue, health and knowledge
city, Mashhad University of
medical science
Email: nekoueim1@mums.ac.ir

Abstract

Background: The hospitals and medical centers' staff are always exposed to stressful working conditions that threat their physical, psychological and social health but also reduced organizational efficiency and lead to exorbitant costs for individuals, organizations and the entire society. The spiritual intelligence play an important role in enhancing capacity and various pressures, so the purpose of the present study was to determine the relationship between the spiritual intelligence and burnout in staff of Imam Reza hospital of Mashhad .

Methods and materials: This cross-sectional study conducted in 2013 on 246 employees of Imam Reza hospital in Mashhad who were enrolled in a simple random sampling design. Were applied to gather the related data, The King Standardized spiritual intelligence questionnaire as well as Maslash Standardized occupational burnout questionnaire. The collected data were analyzed through Spss16, t - test, Anova and Pearson correlation coefficient. The error rate of %5 was considered acceptable.

Results: Spiritual intelligence in staff was at moderate to high and job burnout was moderate. There was found a significant negative Correlation between the spiritual intelligence and occupational burnout in the staff of Imam Reza hospital ($r = -0.239$ & $p\text{-value} = 0.001$)

Conclusion: Systems' managers can identify and improve the components of spiritual intelligence of their staff through various approaches such as improving the training systems as well as providing the contexts in which the spiritual intelligence of their staff can be developed.

Keywords: *spiritual intelligence, occupational burnout, hospital*