

## رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه<sup>۱</sup>

### Relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with job stress in university employees

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۲/۱۳، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۴/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۶/۲۹

F. Baezzat., (Ph.D) & H. Sharifzadeh., (Ph.D)

فرشته باعزت\*<sup>۲</sup> و حکیمه السادات شریفزاده<sup>۳</sup>

**Abstracts:** The aim of this research is to investigate relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with job stress in university employees. Method: the research method was correlation. 64 employ were selected from community of university employees randomly were selected. They were asked to respond to of the spiritual intelligence (Amram & Drayer, 2007), emotional intelligence (Shering, 1999) and Job stress (Ryess, 1992) scales. Data were analyzed using Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. Results: Results showed that emotional intelligence predict 17 percent of the variance related to Job stress, 31 percent of the variance related to spiritual intelligence. Conclusion: Based on results, spiritual intelligence more than of emotional intelligence can be well predictive for Job stress. So It was to mannagers suggested that spiritual intelligence and emotional intelligence training and workshop are required to decrease Job stress of university employees.

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شاغل دانشگاه مازندران در سال ۹۰-۱۳۸۹ بودند که از میان آنها ۶۴ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از مقیاس‌های هوش هیجانی سبیریا شرینگ (۱۹۹۹)، هوش معنوی جامع امرام و درایر (۲۰۰۷) با هنجار ایرانی و پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ رایس (۱۹۹۲) استفاده شد. سپس داده‌های به دست آمده با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیری (همزمان) تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد مولفه‌های هوش هیجانی، (۱۷ درصد) و مولفه‌های هوش معنوی (۳۱ درصد) تغییرات مربوط به استرس شغلی کارکنان دانشگاه را تبیین می‌کنند. بر مبنای نتایج این پژوهش می‌توان گفت هوش معنوی بیشتر از هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای استرس شغلی باشند. بنابراین به مسئولین دانشگاه پیشنهاد می‌شود که با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه هوش معنوی و هوش هیجانی در کاهش استرس شغلی کارکنان دانشگاه کوشید.

**Key words:** emotional intelligence, Job stress, spiritual intelligence, university employees

کلید واژه‌ها: استرس شغلی، کارکنان دانشگاه، هوش هیجانی، هوش معنوی

این پژوهش با استفاده از اعتبارات پژوهشی دانشگاه مازندران انجام شده است.

baezzat12@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، استادیار دانشگاه مازندران

۳. استادیار دانشگاه مازندران

## مقدمه

هوش معنوی برای نخستین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز<sup>۱</sup> مطرح شد. بعد در سال ۱۹۹۹ توسط امونز<sup>۲</sup> گسترش یافت. امونز (۲۰۰۰) پیدایش سازه هوش معنوی را به‌عنوان کاربرد ظرفیت‌ها و منابع معنوی در زمینه‌ها و موقعیت عملی در نظر می‌گیرد. به‌عبارتی، افراد زمانی هوش معنوی را به‌کار می‌گیرند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات هستی یا تلاش در جهت حل مسئله روزانه استفاده کنند. وی هوش معنوی را چارچوبی برای تشخیص و سازماندهی مهارت‌ها و قابلیت‌هایی که مستلزم کاربرد انطباقی معنویت است، تعریف می‌کند. او پنج مؤلفه برای هوش معنوی پیشنهاد می‌کند که شامل موارد زیر است: (۱) ظرفیت تعالی، گذشتن از دنیای جسمانی و مادی و متعالی کردن آن؛ (۲) توانایی ورود به حالت‌های معنوی از هوشیاری؛ (۳) توانایی آراستن فعالیت‌ها، حوادث و روابط زندگی روزانه همراه با احساس تقدس؛ (۴) توانایی استفاده از منابع معنوی برای حل مسائل زندگی و (۵) توانایی رفتار فضیلت مآبانه مانند بخشش، سپاس‌گزاری، فروتنی و احساس شفقت (امونز، ۲۰۰۰).

نوبل<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) نیز معتقد است که هوش معنوی یک استعداد ذاتی بشر است. وی با مؤلفه‌های اصلی امونز برای هوش معنوی موافق است و دو مؤلفه دیگر به آن‌ها اضافه می‌کند: (۱) تشخیص آگاهانه این موضوع که واقعیت فیزیکی درون یک واقعیت بزرگ‌تر و چندبعدی که ما هوشیارانه و ناهوشیارانه با آن به‌طور لحظه به لحظه تعامل داریم، صورت‌بندی می‌شود و (۲) پیگیری آگاهانه سلامت روان‌شناختی، نه تنها برای خودمان، بلکه همیشه برای جامعه. زوهار و مارشال<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) نیز هوش معنوی را استعداد ذاتی می‌دانند که انسان در حل مسائل معنوی و ارزشی خود به‌کار می‌گیرد و زندگی را در حالت گسترده از غنا و معنا قرار می‌دهد. آنان ویژگی‌های هوش معنوی رشدیافته را این‌گونه بیان نمودند: (۱) درجه بالایی از خودآگاهی؛ (۲) ظرفیت انعطاف‌پذیر بودن (سازگاری فعال و خودانگیز)؛ (۳) ظرفیت رویارویی با درد و متعالی نمودن آن؛ (۴) گرایش آشکار به پرسیدن سؤال‌های چرا یا چگونه می‌شود و جستجوی پاسخ‌های اساسی؛ (۵) ویژگی الهام گرفتن از رؤیا و ارزش‌ها؛ (۶) گرایش به دیدن پیوندهایی بین چیزهای گوناگون (کل-نگر بودن)؛ (۷) عدم تمایل به آزار و اذیت؛ (۸) مستقل از زمینه بودن که فعالیت برخلاف عرف را تسهیل می‌کند (به‌نقل از رقیب و همکاران، ۱۳۸۷).

- 
1. Stevens
  2. Emmons
  3. Nobel
  4. Zohar & Marshall

در اسلام به‌طور ضمنی هوش معنوی مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. برای مثال عوامل مؤثر بر هوش معنوی در متون اسلامی تقوا و پرهیزگاری به‌همراه تمرینات روزمره از قبیل تدبیر در خلقت، تدبیر در آفاق و انفس، روزه‌داری، عبادات، خواندن قرآن و تدبیر صادقانه در آیات قلمداد شده است (سهرابی، ۱۳۸۷). قرآن به افراد باهوش معنوی بالا، صفت اولوالاباب می‌دهد، که منظور افرادی هستند که به جوهره حقیقت پی برده‌اند و از پرده‌های اوهام عبور کرده‌اند. به‌طور کلی، اصولی که در دین مبنایی مطرح شده است، مانند دستیابی به وحدت در ورای کثرت ظاهری، یافتن پاسخ در مورد مبدأ هستی و تشخیص الگوهای معنوی و تنظیم رفتار بر مبنای آن‌ها، محورهای اصلی هوش معنوی هستند. ما می‌توانیم با رشد هوش معنوی، انسان‌های دینداری پرورش دهیم. هوش معنوی به افراد، دلسوزی، مهربانی، یکپارچگی در تفاوت‌ها و اتکا به معناداری را می‌آموزد (غباری بناب و سلیمی، ۱۳۸۶).

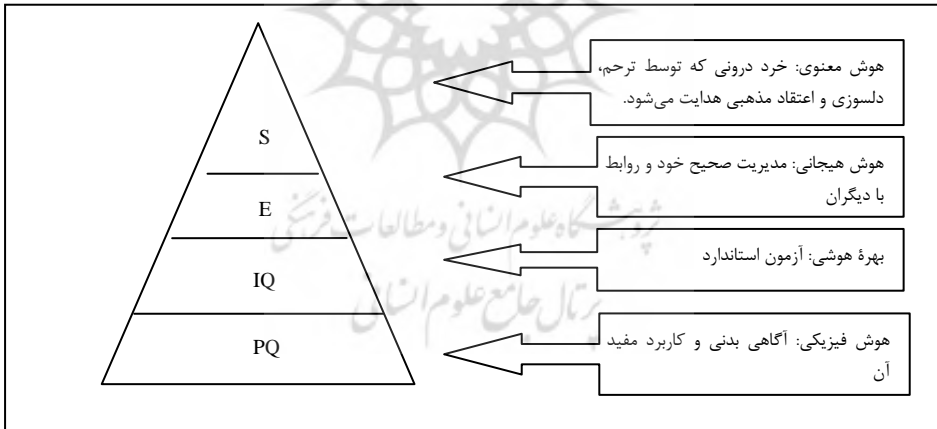
هوش معنوی موضوع جدیدی است که مطالب نظری و یافته‌های پژوهشی و تجربی در مورد آن اندک است. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که میان هوش معنوی و هدف زندگی، رضایت از زندگی و سلامت همبستگی بالایی وجود دارد. جورج<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان استفاده علمی از هوش معنوی در محل کار دریافت که مدیران باهوش معنوی بالا می‌توانند روش متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آن‌ها اتخاذ کنند. او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تأثیرگذاری، برقراری ارتباطات، درک بین‌فردی، اداره تغییرات و حرکت از مسیرهای دشوار برشمرد. او معتقد است که استفاده از هوش عقلانی، منطق و تجزیه و تحلیل به منظور تصمیم‌گیری‌های مهم و هم‌چنین به‌کارگیری هوش هیجانی به‌منظور درک و کنترل هیجانات و احساسات فردی و احساسات دیگران نیز الزامی است.

وهان<sup>۲</sup> نیز (۲۰۰۳) معتقد است که هوش معنوی، یکی از انواع هوش‌های چندگانه است که به‌طور مستقل می‌تواند رشد و توسعه یابد. هوش معنوی نیازمند شیوه‌های مختلف شناخت و وحدت زندگی درونی ذهن و روح با زندگی در دنیای هستی است. هوش معنوی می‌تواند به وسیله تلاش، جستجو و تمرین پرورش یابد. انسان برای کسب قدرت تشخیص در تصمیم‌گیری‌هایی که به رشد سلامت نفس و روان کمک می‌کند، نیازمند هوش معنوی است. بر همین اساس، زوهار و مارشال (۲۰۰۰) معتقدند، هوش معنوی موجب می‌شود که فرد در برابر رویدادها و حوادث زندگی، بینشی عمیق بیابد و از سختی زندگی نترسد و با صبر و تفکر با آن‌ها مقابله نموده و راه‌حل‌های منطقی و انسانی برای آن‌ها بیابد. مک شری و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) تأکید می‌-

---

1. George  
2. Vaughan  
3. McSherry & et al

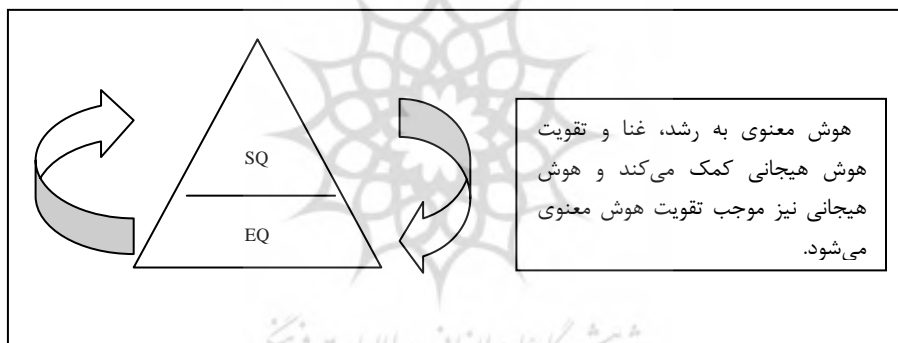
کنند که هوش معنوی زیربنای باورهای فرد است که بر عملکرد وی تاثیر می‌گذارد، به‌گونه‌ای که شکل واقعی زندگی را قالب‌بندی می‌کند. هوش معنوی باعث افزایش قدرت انعطاف‌پذیری و خودآگاهی انسان شده است، به‌طوری که در برابر مشکلات و سختی‌های زندگی، بردباری و صبوری بیشتری دارند. در واقع، هوش معنوی ظرفیتی برای الهام است و با شهود و نگرش کل‌نگر به جهان هستی، در جستجوی پاسخی برای پرسش‌های بنیادی زندگی و نقد سنت‌ها و آداب و رسوم است. الکینز و کاوندش<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) بر این باورند که حوزه هوش معنوی موجب می‌شود که انسان با ملامت و عطف بیشتر به مشکلات نگاه کند، تلاش بیشتری برای یافتن راه‌حل داشته باشد، سختی‌های زندگی را بهتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد. مک‌گیور<sup>۲</sup> (۱۹۹۳) در تعریف هوش معنوی می‌گوید: «هوش معنوی، توانایی عمل همراه با آگاهی و ترحم را دارد؛ در عین حال سلامت و آرامش درونی و بیرونی (بردباری) را صرف‌نظر از شرایط حفظ می‌کند». در واقع، هوش معنوی یک هوش ذاتی انسان است و همانند هر هوش دیگری می‌تواند رشد کند، به این معنا که می‌توان آن را توصیف و اندازه‌گیری کرد. مؤسسه آگاهی‌سنجی پرودیو<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) در نمودار زیر، چگونگی وجود هوش معنوی، هوش هیجانی، بهره هوشی و هوش فیزیکی را در یک هرم ترسیم نموده است؛ به‌طوری‌که هوش معنوی را بالاترین و با ارزش‌ترین هوش در انسان و در رأس هرم قرار داده است.



1. Elkins & Vavendish
2. McGuire
3. Conscious pursuits

رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه

در حقیقت، هوش معنوی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که علاوه بر لطافت و انعطاف‌پذیری در رفتار، سبب، خودآگاهی و بینش عمیق فرد نسبت به زندگی و هدفدار نمودن آن می‌شود؛ به گونه‌ای که اهداف، فراتر از دنیای مادی ترسیم می‌شود و همین فرایند موجب سازگاری فرد با محیط به خاطر خشنودی و رضایت دیگران شده است، زیرا وی با این سازگاری درصدد جلب رضایت خداوند متعال است؛ بنابراین، ارتباط مستقیمی بین هوش هیجانی و هوش معنوی وجود دارد. مطالعات روس<sup>۱</sup> (۱۹۹۴)، تامپسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، اوسوالد<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)، وان لیوین و کاسولر<sup>۴</sup> (۲۰۰۴)، الکینز و کاوندش (۲۰۰۴) و مؤسسه آگاهی‌سنجی پرودیو (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که بین هوش معنوی، هوش هیجانی، صلاحیت‌های شخصی و سلامت ذهن، همبستگی بالایی وجود دارد. تحقیقات آن‌ها نشانگر آن است که هوش معنوی به رشد، غنا و تقویت هوش هیجانی کمک می‌کند و همچنین هوش هیجانی، یاری‌دهنده فرد به یک هوش معنوی بالاست؛ بنابراین، برای رسیدن به یک زندگی شاد و بدون استرس و همراه با سلامتی جسمی و روانی، هوش معنوی و هوش هیجانی لازم و ملزوم یکدیگر هستند.



به اعتقاد بار- آن<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) هوش هیجانی به‌عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های غیرشناختی است که توانایی‌های فرد را در برخورد موفقیت‌آمیز با ضرورت و فشارهای محیطی افزایش می‌دهد و باعث رفتارهای سازگارانه و انسان‌دوستانه از سوی فرد می‌شود.

1. Ross
2. Thompson
3. Oswald
4. Van Leeuwen & Cusveller
5. Bar-on

مفهوم هوش هیجانی به چگونگی سازگاری و موفقیت افراد در موقعیت‌های زندگی اشاره دارد. نظریهٔ هوش هیجانی حوزه وسیعی از توانایی‌های مرتبط با شناخت و به‌کارگیری هیجانات را توجیه می‌کند و اظهار می‌دارد که هوش هیجانی در عملکرد روزانه اغلب مهم‌تر از هوش شناختی است. از دیدگاه سالووی و مایر<sup>۱</sup> هوش هیجانی را شامل توانایی برای تشخیص درست هیجان‌ها و عواطف دیگران و پاسخ متناسب به آن‌ها، هم‌چنین برانگیختن، آگاهی و نظم بخشیدن و کنترل پاسخ‌های هیجانی خویش می‌داند. هوش هیجانی با شناخت فرد از خود و دیگران، ارتباط با دیگران، سازگاری و انطباق با محیط پیرامون که برای موفق شدن در برآوردن خواست‌های اجتماعی لازم است، ارتباط دارد (به نقل از حسینیان و همکاران، ۱۳۹۰).

تحقیقات نشانگر آن است که احساس‌ها و عواطف، مانند سایر موضوع‌های علمی، دارای اصول و فنونی است که برخی در آن مهارت دارند و عده‌ای هم ضعیف هستند میزان مهارت اشخاص در هوش هیجانی می‌تواند آن‌ها را در زندگی شخصی و اجتماعی، افراد منعطف، سازگار، انسان‌دوست و موفق بکند. در صورتی که افرادی که از هوش‌بهر بالایی برخوردارند، ممکن است در دنیای علم، پیشرفت داشته باشند؛ ولی در زندگی شخصی و اجتماعی در روابط با دیگران نمی‌توانند رفتار مفید و مؤثری داشته باشند (کوب و مایر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰)؛ بنابراین هوش هیجانی به علت مرتبط بودن با مهارت مهم زندگی شخصی و اجتماعی، نقش مهمی در موفقیت و هدایت افراد دارد.

در راستای اهداف فوق، این پژوهش درصدد بررسی تعیین سهم مؤلفه‌های هوش هیجانی و هوش معنوی بر استرس شغلی کارکنان دانشگاه مازندران است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که استرس آثار فراوانی بر عملکرد اعضای خانواده و کارکنان محیط کار دارد از جمله، کنش‌وری فرد در قلمرو اجتماعی، روان‌شناختی، جسمانی و خانوادگی را دچار اختلال می‌کند. نارضایتی حرفه‌ای، کاهش تولید، افزایش خطاها و تضادها، تنزل سطح قضاوت و کندی زمان واکنش را در پی دارد؛ براساس ایجاد تغییرات روان‌شناختی مانند افزایش تحریک‌پذیری، اضطراب، تنش حالت عصبی و ناتوانی در مهار خود، روابط اجتماعی و خانوادگی را مختل می‌کند؛ در ایفای نقش حرفه‌ای یا والدینی ضعف و سستی به‌وجود می‌آورد؛ با تضعیف نظام مصون‌کنندهٔ بدن، فرد را مستعد ابتلاء به بیماری‌ها می‌سازد، کارآمدی وی را قبل و بعد از بروز بیماری کاهش می‌دهد و به افزایش بار تنیدگی کسانی که باید این غیبت‌ها و کم‌کاری‌ها را جبران کنند، منجر می‌شود. استرس درازمدت، بیماری‌های مزمن مانند بالا رفتن فشار خون، بیماری‌های قلبی، بیماری‌های قند یا حمله‌های نفس تنگی و... را در پی دارد؛ بیماری‌هایی که به‌صورت زودرس سلامت فرد را

1. Salovey & Mayer
2. Cobb & Mayer

رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه

مختل می‌کنند و در موارد شدید به مرگ نابهنگام منتهی می‌شود. (استورا<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱). به نقل از دادستان، (۱۳۷۷).

بنابراین، استرس بخش جدایی‌ناپذیر زندگی امروز است. انسان معاصر در هر موقعیتی که باشد استرس را تجربه می‌کند و آثار زبان‌بار آن را متحمل می‌شود. استرس جنبه‌های مختلف زندگی فرد را از جمله جنبه‌های شناختی، عاطفی، روانی و حتی جسمی فرد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. استرس نه تنها فرد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد بلکه عوارض آن دامنگیر سازمان و محیط حرفه‌ای نیز می‌شود به طوری که باعث بروز غیبت‌های مکرر و نهایتاً فرسودگی شغلی می‌شود. از سوی دیگر پیشرفت فناوری و تکنولوژی در قرن حاضر و زندگی ماشینی ناشی از آن، انسان را از اصل خویش دور نموده است. در نتیجه انسان به نیازهای معنوی و عاطفی خود کمتر توجه می‌کند و بیشتر در معرض استرس قرار می‌گیرد. استرس نیز یکی از عوامل کاهش میزان بهره‌وری در محیط‌های حرفه‌ای و خانوادگی است. کارکنان شاغل دانشگاه نیز به خاطر پیامدهای ناشی از زندگی ماشینی در معرض استرس‌های اجتناب‌ناپذیری قرار دارند، و این امر موجب کاهش میزان بهره‌وری آن‌ها در محیط‌های حرفه‌ای می‌شود، بنابراین در این پژوهش به بررسی تعیین سهم مؤلفه‌های هوش هیجانی و هوش معنوی بر استرس شغلی کارکنان دانشگاه مازندران می‌پردازیم. لذا سوال‌های این پژوهش عبارتند از:

۱) سهم نسبی هریک از مؤلفه‌های هوش معنوی (هوشیاری، خوبی، جهت‌گیری درونی، معنا و مفهوم، وجود و شخصیت، حقیقت و صداقت و تمامیت و کلیت) بر استرس شغلی کارکنان شاغل دانشگاه چقدر است؟

۲) سهم نسبی هریک از مؤلفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودانگیزی، خودکنترلی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) بر استرس شغلی کارکنان شاغل دانشگاه چقدر است؟

## روش

### جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شاغل دانشگاه مازندران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ بودند که از میان آن‌ها ۶۴ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند.

---

1. Stora

## ابزار پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های هوش هیجانی سیبیریا شرینگ (۱۹۹۹) و هوش معنوی جامع آمرام و درایر (۲۰۰۷) با هنجار ایرانی و پرسشنامه استرس شغلی (فیلیپ رایس، ۱۹۹۲) استفاده شد.

- پرسشنامه هوش هیجانی سیبیریا شرینگ (۱۹۹۹): این پرسشنامه توسط منصوری (۱۳۸۰) بر روی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ اعتباریابی شده که نتیجه حاصله برابر با  $0/85$  بوده است. این مقیاس دارای سی و پنج سوال با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. دارای پنج مؤلفه از جمله خودآگاهی، خوداندگیزی، خودکنترلی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی است.

- پرسشنامه هوش معنوی جامع آمرام و درایر (۲۰۰۷): این پرسشنامه توسط آمرام و درایر ساخته شده و دارای ۴۵ عبارت و هفت مؤلفه کلی از جمله هوشیاری، خوبی، جهت‌گیری درونی، معنا و مفهوم، وجود و شخصیت، حقیقت و صداقت و تمامیت و کلیت دارد. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه  $0/97 = \alpha$  برآورد شده است. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای تمامی زیر مقیاس‌ها بین  $0/84$  و  $0/95$  بوده است. روایی همزمان این پرسشنامه با دو پرسشنامه دیگر (رضایت‌مندی از زندگی و تجربیات معنوی) سنجیده شده است. طبق نتایج به-دست آمده، نمرات تجربیات معنوی همبستگی بالایی با نمرات هوش معنوی ( $0/73$ ) داشته و هم‌چنین بین هوش معنوی و رضایت‌مندی از زندگی همبستگی بالایی وجود داشته است ( $0/73$ ).

- پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ رایس (۱۹۹۲): این پرسشنامه توسط فیلیپ رایس در سال ۱۹۹۲ تهیه شده و دارای ۵۷ عبارت است و دارای سه زیرمقیاس از جمله روابط بین‌فردی در محیط کار، موقعیت‌های مادی و فیزیکی محیط کار و علاقه به شغل است. پایایی این آزمون در مطالعه رایس (۱۹۹۲)، از طریق آلفای کرونباخ  $0/92$  به‌دست آمده است و برای هر زیرمقیاس به ترتیب اعتبار  $0/89$ ،  $0/88$ ،  $0/81$  محاسبه شده است. پایایی این آزمون در ایران توسط حاتمی برآورد شده که در تحقیق خود، آلفای کرونباخ  $0/89$  به‌دست آورده است.

## یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها با دو روش آماری شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان به‌وسیله نرم‌افزار SPSS انجام شد. از ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه ساده مؤلفه‌های هوش هیجانی و معنوی با استرس شغلی کارکنان استفاده شد. به‌منظور



رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه

تعیین سهم نسبی هریک از مؤلفه‌های هوش معنوی و هوش هیجانی بر استرس شغلی کارکنان از تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. جهت بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی و معنوی با استرس شغلی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصله در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ضرایب همبستگی و سطوح معناداری ارتباط میان مؤلفه‌های هوش هیجانی و معنوی با استرس شغلی

متغیر ملاک	شاخص آماری متغیرهای پیش‌بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری
استرس شغلی	خودآگاهی	-۰/۰۷۰	۰/۲۹۱
	خودانگیزی	-۰/۲۲۰**	۰/۰۴۰
	خودکنترلی	-۰/۰۵۳	۰/۳۳۹
	همدلی	-۰/۳۸۳**	۰/۰۰۱
	مهارت‌های اجتماعی	-۰/۰۶۲	۰/۳۱۴
استرس شغلی	هوشیاری	-۰/۰۲۰	۰/۴۳۶
	خوبی	-۰/۴۲۹**	۰/۰۰۰
	جهت‌گیری درونی	۰/۰۰۰	۰/۴۹۷
	معنا و مفهوم	-۰/۱۰۷	۰/۲۰۰
	وجود و شخصیت	۰/۰۲۵	۰/۴۲۲
	حقیقت و صداقت	-۰/۲۶۹**	۰/۰۱۶
	تمامیت و کلیت	-۰/۰۵۲	۰/۳۴۲

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که استرس شغلی با مؤلفه‌های هوش هیجانی از جمله همدلی ( $r = -0/383$ ) و خودانگیزی ( $r = -0/220$ ) رابطه معکوس معنادار دارد ولی با سایر مؤلفه‌های هوش هیجانی رابطه معناداری ندارد. همچنین استرس شغلی با مؤلفه‌های هوش معنوی از جمله خوبی ( $r = -0/429$ ) و حقیقت و صداقت ( $r = -0/269$ ) رابطه معکوس معنادار دارد ولی با سایر مؤلفه‌های هوش معنوی رابطه معناداری ندارد.

به‌منظور پاسخ به سوال اول پژوهش یعنی برای تعیین تأثیر هریک از مؤلفه‌های هوش هیجانی از جمله خودآگاهی، خودانگیزی، خودکنترلی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی در پیش-بینی استرس شغلی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود همزمان استفاده شد. یکی از مفروضه‌های اساسی تحلیل رگرسیون چندگانه غیر هم‌خطی بودن متغیرهای مستقل در پیش-بینی متغیر وابسته است. در این پژوهش، نمره استرس شغلی کارکنان به‌عنوان متغیر ملاک و مؤلفه‌های هوش هیجانی به‌عنوان متغیر پیش‌بین وارد معادله رگرسیون شدند. نتیجه آزمون

دوربین واتسون با مقدار (۲/۱۴) مفروضه ضروری استقلال مشاهدات را در تحلیل رگرسیون تأیید می‌کند. مقدار قابل قبول این آزمون بین ۱/۵ تا ۲/۵ است. که این امر دال بر تأیید استفاده از روش تحلیل رگرسیون می‌باشد.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های هوش هیجانی با نمره کلی استرس شغلی به روش ورود همزمان

دوربین واتسون	RS	R2	R	P	F	سطح معناداری	نسبت t	ضرایب رگرسیون	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک
۲/۱۴	۰/۱۰۶	۰/۱۷۷	۰/۴۲۰	۰/۰۴۱	۲/۴۸۸	۰/۴۸۰	-۰/۷۱۱	-۰/۰۹۰	خودآگاهی	استرس شغلی
						۰/۵۵۲	-۰/۵۹۸	-۰/۰۸۱	خودانگیزی	
						۰/۲۷۶	۱/۰۹۹	۰/۱۵۰	خودکنترلی	
						۰/۰۰۷	-۲/۷۷۹	-۰/۴۱۶	همدلی	
						۰/۹۱۶	-۰/۱۰۶	-۰/۱۴	مهارت‌های اجتماعی	

براساس نتایج جدول ۲ میزان F مشاهده شده معنادار است ( $P < ۰/۰۴۱$ ) و مؤلفه‌های هوش هیجانی حدود ۰/۱۷ از واریانس متغیر استرس شغلی کارکنان دانشگاه را تبیین می‌کند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود با توجه به مقدار بتا به ترتیب همدلی (۰/۴۱۶)، خودکنترلی (۰/۱۵۰) و مهارت‌های اجتماعی (۰/۱۴-) می‌توانند تغییرات مربوط به استرس شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند.

برای پاسخ به سوال دوم پژوهش یعنی برای تعیین تأثیر هر یک از مؤلفه‌های هوش معنوی در پیش‌بینی استرس شغلی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود همزمان استفاده شد. به نحوی که نمره استرس شغلی کارکنان به‌عنوان متغیر ملاک و مؤلفه‌های هوش معنوی از جمله هوشیاری، خوبی، جهت‌گیری درونی، معنا و مفهوم، وجود و شخصیت، حقیقت و صداقت و تمامیت و کلیت به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین وارد معادله رگرسیون شدند. نتیجه آزمون دوربین واتسون با مقدار (۱/۷۵) مفروضه ضروری استقلال مشاهدات را در تحلیل رگرسیون تأیید می‌کند. مقدار قابل قبول این آزمون بین ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد که نتیجه که این امر دال بر تأیید استفاده از روش تحلیل رگرسیون است.

رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های هوش معنوی با نمره کلی استرس شغلی به روش ورود همزمان

دوربین واتسون	RS	R2	R	P	F	سطح معناداری	نسبت t	ضرایب رگرسیون	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک
۱/۷۵	۰/۲۳۴	۰/۳۱۹	۰/۵۶۵	۰/۰۰۲	۳/۷۵۴	۰/۹۸۶	-۰/۰۱۸	-۰/۰۰۲	هوشیاری	استرس شغلی
						۰/۰۰۰	-۴/۲۱۹	-۰/۶۰۸	خوبی	
						۰/۵۹۵	۰/۵۳۴	-۰/۰۶۹	جهت‌گیری درونی	
						۰/۶۵۵	۰/۴۵۰	۰/۰۷۰	معنا و مفهوم	
						۰/۶۹۱	۰/۳۹۹	۰/۰۵۶	وجود و شخصیت	
						۰/۰۱۵	-۲/۵۰۱	-۰/۲۸۳	حقیقت و صداقت	
						۰/۰۱۵	۱/۴۴۳	۰/۲۱۴	تمامیت و کلیت	

بر اساس نتایج جدول ۳ میزان F مشاهده شده معنادار است ( $P < 0/002$ ) و مؤلفه‌های هوش معنوی حدود ۰/۳۱ از واریانس متغیر استرس شغلی کارکنان دانشگاه را تبیین می‌کند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود با توجه به مقدار بتا به ترتیب خوبی (۰/۶۰۸-)، حقیقت و صداقت (۰/۲۸۳-) و تمامیت و کلیت (۰/۲۱۴) می‌توانند تغییرات مربوط به استرس شغلی کارمندان را پیش‌بینی کنند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هوش معنوی موضوع جدیدی است که مطالب نظری و یافته‌های پژوهشی و تجربی در مورد آن اندک است. به اعتقاد آمرام و درایر (۲۰۰۷) هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌هاست که افراد برای ارتقای عملکرد روزمره زندگی و بهزیستی خود از آن استفاده می‌کنند (به نقل از سوان چین و همکاران، ۲۰۱۱).

زوهار و مارشال نیز (۲۰۰۰) معتقدند که تجربه‌های معنوی، بینشی ژرف پدید می‌آورد که چشم‌اندازهایی نو و تازه به زندگی باز می‌کند. این بینش و چشم‌انداز تازه شخص را قادر می‌سازد که از عهده کارها به‌خوبی برآید و به‌گونه خلاق راه‌حلی تازه برای مسائل زندگی خود برگزیند.

پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که میان هوش معنوی و هدف زندگی، رضایت از زندگی و سلامت روانی همبستگی بالایی وجود دارد. هدف پژوهش حاضر نیز بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه مازندران بود.

نتایج حاصل از بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه نشان

می‌دهد که مولفه‌های هوش هیجانی، ۱۷ درصد از واریانس متغیر استرس شغلی کارکنان دانشگاه را تبیین می‌کنند. مولفه‌های هوش هیجانی از جمله خود کنترلی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی بیش از سایر مولفه‌ها می‌توانند تغییرات مربوط به استرس شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند. نتایج این تحقیق با یافته‌های حسنجویی (۱۳۸۵)، که به بررسی نقش هوش هیجانی در رضایت شغلی کارکنان پرداخته، همخوانی دارد. او معتقد است که بکارگیری هوش هیجانی به منظور درک و کنترل هیجانات و احساسات فردی و احساسات دیگران نیز الزامی است. به اعتقاد وایزنگر نیز (۲۰۰۰) هوش هیجانی بکارگیری هیجان و احساس در برابر هدایت رفتار، ارتباط موثر با همکاران، سرپرستان، مشتریان و چگونگی استفاده از زمان و چگونگی انجام دادن کار برای ارتقا بهره‌وری در سازمان می‌باشد.

نتایج حاصل از بررسی مولفه‌های هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان نشان می‌دهد که مولفه‌های هوش معنوی، ۳۱ درصد از واریانس متغیر استرس شغلی کارکنان دانشگاه را تبیین می‌کنند. مولفه‌های هوش معنوی از جمله خوبی، صداقت و تمامیت و کلیت بیش از سایر مولفه‌ها می‌توانند تغییرات مربوط به استرس شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند. این نتایج با یافته‌های پژوهشی جورج (۲۰۰۶) هماهنگ است که ایشان نیز در پژوهشی تحت عنوان استفاده علمی از هوش معنوی در محل کار دریافتند که مدیران با هوش معنوی بالا می‌توانند روش متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آن‌ها اتخاذ کنند. او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تأثیرگذاری، برقراری ارتباطات، درک بین فردی، اداره تغییرات و حرکت از مسیرهای دشوار برشمرد. تحقیقات نشان می‌دهد که هوش معنوی در بسیاری از حوزه‌های کاری می‌تواند مورد استفاده قرار بگیرد. به عقیده جورج مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار، ایجاد آرامش خاطر، ایجاد درک متقابل و تفاهم بین همکاران و در نتیجه رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی آن‌ها می‌باشد. این یافته‌ها از جهتی با نتایج مطالعات روس<sup>۱</sup> (۱۹۹۴)، تامپسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، اوسوالد<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)، وان لیوین و کاسولر<sup>۴</sup> (۲۰۰۴)، الکینز و (۲۰۰۴) و موسسه آگاهی سنجی پرودیو (۲۰۰۵) هماهنگ است که آن‌ها نیز در تحقیقاتشان به این نتایج دست یافتند که بین هوش معنوی، هوش هیجانی همبستگی بالایی وجود دارد. تحقیقات آن‌ها نشانگر آن است که هوش معنوی به رشد، غنا و تقویت هوش هیجانی کمک می‌کند و هم‌چنین هوش هیجانی، یاری‌دهنده فرد به یک هوش معنوی بالاست؛ بنابراین، برای رسیدن به یک زندگی شاد و بدون

- 
1. Ross
  2. Thompson
  3. Oswald
  4. Van Leeuwen & Cusveller

رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه

استرس و همراه با سلامتی جسمی و روانی، هوش معنوی و هوش هیجانی لازم و ملزوم یکدیگر هستند. لذا در این پژوهش نیز هوش معنوی و هوش هیجانی به‌طور موثری تغییرات مربوط به استرس شغلی کارکنان را تبیین می‌کنند.

به‌طور کلی نتایج پژوهش نشان داد که مولفه‌های هوش معنوی بیش از مولفه‌های هوش هیجانی در تبیین و پیش‌بینی استرس شغلی کارکنان نقش موثر داشته‌اند. در حقیقت، هوش معنوی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که علاوه بر لطافت و انعطاف‌پذیری در رفتار، سبب خود آگاهی و بینش عمیق فرد نسبت به زندگی و هدفدار نمودن آن می‌شود؛ به‌گونه‌ای که اهداف، فراتر از دنیای مادی ترسیم می‌گردد و همین فرایند موجب سازگاری فرد با محیط کار به خاطر خشنودی و رضایت دیگران شده است. تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که زندگی معنوی را تجربه کرده‌اند می‌توانند با روش‌های سازگار با اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند. لذا با رشد و توسعه معنویت در سازمان می‌توان میزان خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تعامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز وجدان کاری و میزان انگیزش کارکنان را افزایش داد که همه این‌ها به‌صورت مستقیم سبب بهبود عملکرد، و اثربخشی سازمان می‌گردند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵).

براساس نتایج این پژوهش می‌توان به مسئولین دانشگاه پیشنهاد نمود که با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه هوش معنوی و هوش هیجانی برای کارکنان دانشگاه در جهت کاهش استرس شغلی آن‌ها بکوشند.

## منابع

- استورا. (۱۹۹۴). *تنیدگی یا استرس*. ترجمه پریخ دادستان. (۱۳۷۷). انتشارات رشد. تهران.
- حسینیان، سیمین؛ قاسم‌زاده، سوگند؛ نیکنام، ماندانا (۱۳۹۰). پیش‌بینی کیفیت زندگی معلمان زن براساس متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. ۳ (۹) ۶۰-۴۲.
- حسنخوئی، سیما (۱۳۸۵). *بررسی رابطه هوش هیجانی و مهارت شغلی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرجند*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه الزهرا.
- رقیب، مائده؛ احمدی، جعفر؛ سیادت، علی (۱۳۸۷). تحلیل میزان هوش معنوی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی. *پژوهش‌نامه مطالعات روان‌شناسی تربیتی*. ۸ (۸) ۳۹-۵۶.
- سهرابی، فرامرز (۱۳۸۷). *مبانی هوش معنوی، فصلنامه سلامت روان*، ۱ (۱)، ۳۰ - ۲۳.

- فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار سازمانی. فصلنامه فرهنگ مدیریت. ۴(۱۳) ۵-۳۶.
- صمدی، پروین (۱۳۸۵). هوش معنوی. فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۲(۳ و ۴)، ۹۹-۱۱۴.
- غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا؛ نوری مقدم، ثنا (۱۳۸۶). هوش معنوی، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۳(۱۰)، ۱۳۷-۱۳۵.
- Amram, Y. & Dryer, Ch. (2007). *The development and preliminary validation of the integrated spiritual intelligences scale (ISIS)*. Institute of transpersonal psychology.
- Amram, Y. (2005). *Intelligence beyond IQ: The contribution of Emotional and spiritual intelligence to effective business. Leadership*. Institute of Transpersonal psychology.
- Cobb, C. D. & J. D. mayer (2000), Emotional Intelligence: what the Research says, *Educational Leadership*, 58, pp. 14-18.
- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition and the psychology of ultimate concern. *The international Journal for the psychology of Religion*. 10(1), 3-26.
- Elkins, M. & R. Cavendish (2004). *Developing a plan for pediatric spiritual care*. Holistic Nursing practice 18 (4), pp. 179-186.
- Mcsherry, W. P. Draper, & D. Kendrick (2002), the construct validity of a rating scale designed to assess spiritual care, *International Journal of Nursing Studies*. 39(7), pp. 723-734.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? In P. Salovey, & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educations* (pp. 3-31). New York, NY, USA: Book.
- McGuire, M. B. (1993), Health and spirituality as contemporary concern, *Annals of the American Academy of Political & Social science*, 527, pp. 144-155.
- Noswald, K. D. (2004), *Nurses perceptions of spirituality and spiritual care and emotional Intelligence*, Unpublished Doctoral Dissertation, Drake University, Des Moines, IA, US.
- Noble, K. D. (2001). *Riding the windhorse: spiritual intelligens and the growth of the self*. New jersey: Hampton press.
- Suan chin & Anantharaman & king tong. (2011). The roles of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace. *Journal of human resources management*. Article ID582992, 9 pages. George, M (2006), *How intelligent are you...really? From IQ to EQ to SQ, with a little intuition along the way*. Training & Management Development Methods. 20(4), 425-436.
- Ross, L, A. (1994). Spiritual aspects of nursing, *Journal of Avanced Nursing*. 19, pp. 439- 447.
- Vaughan, F. (2003). What is Spiritual intelligence? *Journal of humanistic psychology*; 42, (2).
- Van Leeuwen, R. & B. Cusveller (2004), nurses competencies for spiritual care, *Journal of Advanced Nursing*. 48(3), pp. 234-246.
- Zohar, D., & Marshall, 1. (2000). *so: Spiritual intelligence: the ultimate intelligence*. New York, NY. USA: Bloomsbury.