

الگویابی ساختاری هوش معنوی بر فرسودگی شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد سازمانی

مرضیه کوچکی نژاد ارم ساداتی^۱، سیده خدیجه معافی مدنی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۱۹ صص ۲۵-۴۰ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر هوش معنوی بر فرسودگی شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی- همبستگی بود. جامعه‌ی آماری شامل همه معلمان شاغل در آموزش و پرورش (N=۷۰۰) منطقه‌ی سنجر شهرستان رشت بود که از این تعداد، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۳۵۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه هوش معنوی عبدالله زاده (۱۳۸۷) ($\alpha=0.96$)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۲) ($\alpha=0.91$)، و فرسودگی شغلی مسلسل (۱۹۸۱) ($\alpha=0.95$) استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار PLS انجام شد. نتایج نشان داد، هوش معنوی بر فرسودگی شغلی اثری منفی و معنادار دارد. همچنین هوش معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی معلمان دارد و تعهد سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد و در نهایت نتایج فرضیه اصلی نشان داد که هوش معنوی بر فرسودگی شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی اثر دارد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، هوش معنوی

^۱ . دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

^۲ . گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

*نویسنده مسئول: Moafimadani1983@gmail.com

مقدمه

در شرایط پیچیدگی‌های دنیای امروز، نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است، زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه‌های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد و زمینه‌ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیرمادی او نیز است (Sina, Karimzadeh, Nazem & Ahmadi, 2014). انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شود به نحوی که این فشارهای موجود در محل کار منجر به فرسودگی شغلی^۱ کارکنان می‌شود. فرسودگی شغلی به خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار، نفس کار و همچنین علایم و حالات تحلیلی رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه‌گیری در کارکنان گفته می‌شود (Sadeghi, Farber, 2010). در تعریف فرسودگی شغلی می‌نویسد فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه مواجهه مستقیم با مردم و در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاقت فرساست ایجاد می‌شود (Tabarsa & Moeini, 2014). حرفه‌ی معلمی یکی از کارهای حساس و پراسترس است، از مسائلی که به دنبال این فشارها به وجود می‌آید فرسودگی شغلی است، یعنی، فرد در محل کارش به دلیل عوامل درونی و بیرونی احساس فشار دائمی کرده و نهایتاً منجر به فرسودگی وی می‌گردد و یک نوع احساس کم شدن انرژی به فرد مستولی می‌گردد (Refahi, Ebadi, Yaghubi & Purebrahimi, 2014).

از جمله موضوعاتی که هم اکنون به طور وسیعی، در پاسخ به محیط‌های متلاطم و پیچیده در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود، معنویت^۲ و اخلاق^۳ است. هوش معنوی^۴ خاص انسان بوده و از طریق آگاهی از یک بعد متعالی می‌آید، هوشی تحول پذیر که به او قدرت می‌بخشد تا خلاق باشد و قوانین و نقش‌ها را دستخوش تغییرات کند، قادر به انجام اصلاحات بی‌شمار گردد و بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند (Ghorbanzadeh, Amram, 2005). هوش معنوی را توانایی به کارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی می‌داند به گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی) را ارتقا دهد (Saghrvani, 2010). طبق نگاه (Zohar, 2000) افرادی که دارای هوش معنوی هستند، ویژگی‌ها و خصوصیات خاصی دارند؛ مثلاً این افراد قدرت مقابله با سختی‌ها، دردها و شکست‌ها را دارند، خودآگاهی آن‌ها بالاست، دارای حسی هستند که هدایت درونی

1. Job burnout

2. Spirituality

3. Ethics

4. Spiritual Intelligence

می شوند، از تجربیات و شکست‌ها درس می‌گیرند، تهدیدها را به فرصت تبدیل می‌کنند و دشواری‌های زندگی مانع خلق ایده و یادگیری آن‌ها نمی‌شود، توانایی ایستادگی در برابر جمع و هم‌رای نشدن با عامه مردم را دارند، در جستجوی علت هستند از واژه‌ی چرا در انجام فعالیت‌ها استفاده می‌کنند، به سجایای اخلاقی می‌پردازند و به آن‌ها اهمیت می‌دهند و در خودداری و کنترل خویش توانمند هستند (Niazazari, Taghvaei Yazdi & (2010). Niazazari, محققان Parandeh, (Dehghani & Fazlolahi Ghomshi, 2015; Ezadi, Ebadi & Ghanbari, 2011; Ghorbani et al, 2013) معتقدند، افراد دارای هوش معنوی، تعهد بیشتری در همه ابعاد فردی و سازمانی خود دارند. واژه‌ی تعهد سازمانی یک واژه‌ی چند بعدی است که شامل اشتیاق به حفظ عضویت خود در سازمان، اعتقاد به قول ارزش‌ها و اهداف سازمان و علاقه جدی در قبال سازمان است (Permarupan, Saufi, (Kasim & Balakrishnan, 2013). Sheldon, 1971)، تعهد سازمانی را یک نگرش یا یک جهت‌گیری در خصوص سازمان دانسته که هویت فرد را با سازمان مرتبط می‌سازد. Salancik هم تعهد را حالتی می‌داند که عضو سازمان به رفتارها، فعالیت‌ها و اقدامات خودش مقید و پای‌بند شده و این باور در فرد ایجاد می‌شود که باید این رفتارها را تداوم بخشیده و مشارکت موثر خود را در انجام آن‌ها حفظ کند (Babalan, 2011).

سیری در ادبیات و مطالعات مربوط به تعهد سازمانی نشان می‌دهد که مجموع عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی در چهار دسته می‌گنجد: دسته اول، عوامل شخصی: که می‌توان به سن، جنس، تحصیلات، سابقه‌ی کار، احساس آرامش، شایستگی، رضایت شغلی و نظایر آن اشاره کرد. دسته دوم عوامل شغلی: که می‌توان به خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی، ابهام نقش، تعارض نقش، ماهیت کار، چالش شغلی و نظایر آن اشاره کرد. دسته سوم عوامل سازمانی: که می‌توان به درک حمایت سازمانی، فرایند جامعه‌پذیری، مشارکت، سبک رهبری، ساختار، ارتباطات و نظایر آن اشاره کرد و دسته چهارم عوامل فراسازمانی (محیطی): که می‌توان به فرصت‌های شغلی جایگزین، پایگاه اجتماعی، پایگاه اجتماعی شغل و سازمان، علایق خانوادگی، منطقه‌ی جغرافیایی محل خدمت و نظایر آن اشاره کرد (Seifi, 2014).

مساله اساسی که امروزه مدارس با آن روبه‌رو هستند کاهش نشاط و سرزندگی و بروز نوعی فرسودگی در بین معلمان است. القای امید، عشق، علاقه و نوع دوستی که از ویژگی‌های اصلی افراد معنوی است می‌تواند با ایجاد تعهد در معلمان زمینه‌ساز آینده‌ای روشن برای نظام آموزش و پرورش باشد. پژوهش‌هایی که در کشورهای مختلف در مورد فرسودگی شغلی صورت گرفته، بیشتر از گروه‌های شغلی دیگر بوده است. در کشور ما نیز

حجم این قبیل پژوهش‌ها کم نیستند. شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان می‌تواند از عوامل متعددی حاصل شده باشد در بعضی پژوهش‌ها به عواملی همچون جنسیت، مدرک تحصیلی، مقطع شغلی، موقعیت جغرافیایی، ویژگی‌های شخصیتی اشاره شده است. یکی از عواملی که به طور غیر قابل انکاری بر میزان رضایتمندی و فرسودگی شغلی اثرگذار است ویژگی‌های روانی و شخصیتی آن‌هاست. وجود آرامش خاطر، درک متقابل و تفاهم، مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع که ویژگی‌های افراد معنوی است یکی از راه‌های افزایش تعهد کاری و رضایتمندی در افراد است. فرد متعهد به سازمان، دارای وابستگی عاطفی به سازمان است، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد (Ghorbani et al., 2012). پژوهش‌هایی بسیاری در زمینه فرسودگی شغلی معلمان صورت گرفته است، ولی پژوهشی در ارتباط با تاثیر هوش معنوی بر فرسودگی شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد سازمانی، صورت نگرفته است.

پیشینه پژوهش

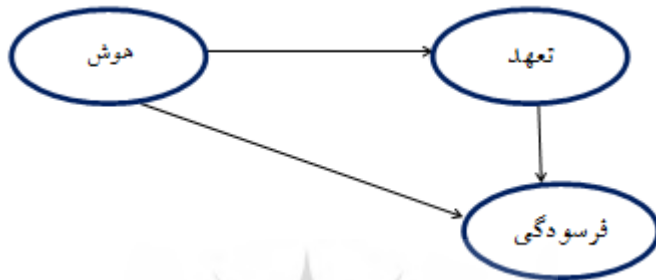
(Dehghani & Fazlolahi Ghomshi, 2015) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دبیران" پرداختند. نتایج حاکی از رابطه معنادار بین هوش معنوی و تعهد سازمان بود. بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه وجود داشت، اما این رابطه در بعدهای معنا سازی شخصیت، آگاهی متعالی و گسترش خود آگاهی معنادار نبوده است. از بین ابعاد هوش معنوی تفکر انتقادی وجودی در گام اول باعث تعهد سازمانی می‌شود. (Taheri Lari, Ghamari, Tabatabaee & Nekuei, 2014) به بررسی "رابطه هوش معنوی و فرسودگی شغلی" کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) مشهود پرداختند. نتایج نشان داد میزان هوش معنوی در کارکنان بیمارستان متوسط به بالا و میزان فرسودگی شغلی در حد متوسط است. همچنین بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در بیمارستان ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.

(Tabarsa & Moeini, 2014) پژوهشی با عنوان "بررسی ابعاد هوش معنوی با فرسودگی شغلی" در جامعه کارکنان شاغل در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان تهران انجام دادند. نتایج نشان داد که میان هوش معنوی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، به عبارت دیگر چنانچه هوش معنوی کارکنان افزایش یابد، فرسودگی شغلی آنان کاهش می‌یابد. (Zarei mahmoodabadi, & Sedrpooshan, 2015) پژوهشی با عنوان "رابطه‌ی هوش معنوی با مولفه‌های فرسودگی شغلی" در معلمان زن شهر یزد انجام شد. نتایج نشان داد که بین فراوانی و شدت خستگی عاطفی و فراوانی و شدت مسخ

شخصیت با هوش معنوی رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین فراوانی و شدت عملکرد شخصی با هوش معنوی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد ولی بین فراوانی و شدت درگیری با هوش معنوی معلمان رابطه‌ای یافت نشد. (Ghorbani et al, 2012) در مطالعه خود به "بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی" با جامعه آماری یکی از شرکت‌های بخش دولتی و استفاده از پرسشنامه تعهد سازمانی (Allen & Meyer, 1993) و هوش معنوی (Smith, 2005) پرداختند. نتایج نشان داد که از بین ابعاد ده گانه‌ی هوش معنوی به ترتیب توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آن، تجربه‌های معنوی، اعتقاد به مفاهیم مذهبی و احساس هدفمندی در دنیا دارای بیشترین همبستگی با تعهد سازمانی است. همچنین، فرضیه اصلی پژوهش که به بررسی رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و هوش معنوی می‌پردازد، بیشترین رابطه و همبستگی مرتبط با رابطه‌ی هوش معنوی و تعهد عاطفی است. (Zabihi & Sagharvani, 2012) در پژوهشی به بررسی "رابطه‌ی هوش معنوی و تعهد سازمانی" با جامعه‌ی آماری کارکنان رسمی شرکت گاز استان خراسان رضوی پرداختند. یافته‌های حاصل از پژوهش همبستگی مثبت و معناداری را میان هوش معنوی و تعهد عاطفی کارکنان نشان داد. وجود این ارتباط مثبت و معنادار می‌تواند رهنمودی مهم برای سیاست‌گذاران فراهم آورد و آنان را در جهت رشد و ارتقای هوش معنوی نیروی کار رهنمون سازد.

(Sedat et al, 2014) در پژوهشی به بررسی "تاثیر هوش معنوی بر ابعاد سندرم فرسودگی شغلی" پرداختند. آن‌ها بیان می‌کنند که هوش معنوی با هر دو جنبه‌ی روحی و معنوی زندگی ارتباط دارد و چون یکی از انواع هوش است معنای زندگی را روشن می‌کند و از آن پشتیبانی می‌کند. سندرم فرسودگی روی افرادی بروز می‌کند که با دیگران کار می‌کنند و روی زندگی کاری بسیار اثرگذار است. نتایج نشان داد که هوش معنوی نقش مداخله‌گر در ابعاد فرسودگی دارد و بر تمام خرده مقیاس‌های سندرم فرسودگی تأثیری مستقیم و منفی دارد. البته مشخص شد هوش معنوی بر خرده مقیاس خستگی عاطفی تأثیر بیشتری از دو خرده مقیاس دیگر دارد. (Ebrahim, 2013) در پژوهشی تحت عنوان "فرسودگی شغلی روانشناختی و رابطه آن با هوش معنوی و خودپنداره" به این نتیجه رسید که رابطه معناداری بین فرسودگی شغلی با هوش معنوی اعضای نمونه و بین فرسودگی شغلی با سطح خودپنداره آنان وجود دارد. همچنین رابطه معناداری بین هوش معنوی نمونه مورد مطالعه و خودپنداره آنان وجود دارد، در نتیجه فرسودگی شغلی با هوش معنوی و خودپنداره رابطه دارد. با توجه به مبانی نظری، پیشینه و مدل مفهومی (شکل ۱) به بررسی تفصیلی فرضیه‌های زیر پرداخته شد:

- ۱- هوش معنوی بر فرسودگی شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی معلمان اثر دارد.
- ۲- هوش معنوی بر فرسودگی شغلی معلمان اثر دارد.
- ۳- هوش معنوی بر تعهد سازمانی معلمان اثر دارد.
- ۴- تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان اثر دارد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. هدف این پژوهش بررسی اثر هوش معنوی بر فرسودگی شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی معلمان شهرستان رشت بود. جامعه آماری، شامل همه معلمان مدارس منطقه سنگر از بخش‌های شهرستان رشت که تعداد معلمان منطقه حدود ۷۰۰ نفر بودند که از این تعداد ۳۵۰ نفر به شیوه تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

برای گردآوری داده‌ها نیز از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در روش میدانی از سه پرسشنامه استاندارد، هوش معنوی ۲۹ پرسشی (Abdollahzadeh, 2008)، تعهد سازمانی ۲۴ پرسشی (Allen & Meyer, 1993) و فرسودگی شغلی ۲۹ پرسشی (Maslach, 1981) استفاده شد. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها برای اطمینان بیشتر پژوهشگران جهت روایی صوری و محتوایی، به نظرخواهی کارشناسان پرداختند و برای اطمینان از پایایی پرسشنامه به اجرای آزمایشی پرسشنامه در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر پرداخته شد و پایایی آن‌ها از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضرایب آلفای پرسشنامه هوش معنوی ۰/۹۶، پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۹۱ و پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰/۹۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی پرسشنامه‌ها می‌باشد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از روش‌های آمار توصیفی و نیز از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. در واقع در ابتدا با استفاده از نرم افزار SPSS، هر متغیر در قالب جداول و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی توصیف شده (جداول توزیع فراوانی و درصد، میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی) و سپس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و در کل برای تعمیم نتایج از نمونه به جامعه آماری از روش مدل سازی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار PLS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش، تحلیل توصیفی ابعاد تعهد سازمانی، هوش معنوی، فرسودگی شغلی که در این پژوهش مورد نظر بوده استخراج و در جدول (۱) مشاهده می‌گردد.

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تعهد سازمانی، هوش معنوی، فرسودگی شغلی

(n=۳۵۰)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
تعهد سازمانی	۸۵/۶۵	۱۳/۰۲
هوش معنوی	۱۲۲/۷۹	۱۵/۱۲۸
فرسودگی شغلی	۴۸/۳۰	۱۵/۹۹۰

بر اساس جدول ۱ میانگین کل گروه نمونه در عامل تعهد سازمانی ۸۵/۶۵ و انحراف استاندارد آن ۱۳/۰۲، بیشترین میانگین مربوط به متغیر هوش معنوی ۱۲۲/۷۹ و انحراف استاندارد آن ۱۵/۱۲۸ و کمترین میانگین مربوط به فرسودگی شغلی ۴۸/۳۰ و انحراف استاندارد آن ۱۵/۹۹۰ است.

همان طور که پیشتر اشاره شد، برای پاسخ به فرضیه های پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. بنابراین با استفاده از ترسیم روابط مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش مدلی تدوین شده، سپس شاخص های مدل ساختاری آن مورد محاسبه و ارزیابی قرار گرفت.

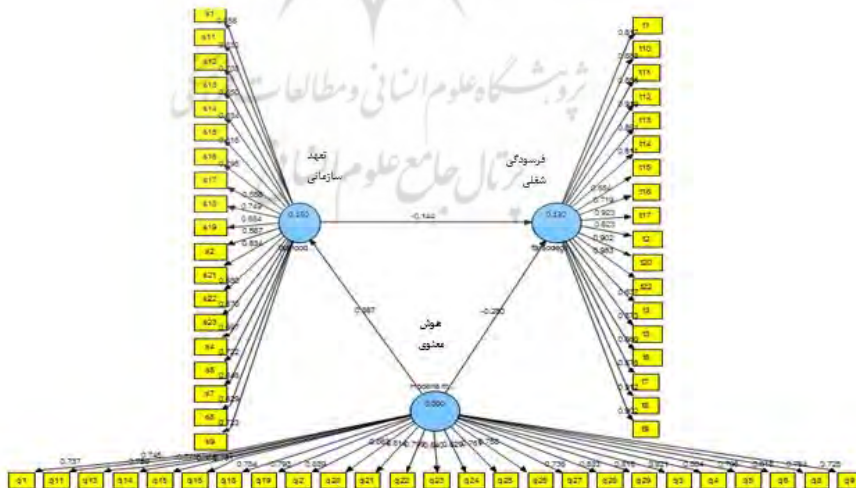
فرضیه اصلی: هوش معنوی بر فرسودگی شغلی با میانجیگری تعهد سازمانی اثر دارد.

در مدل درونی، فرضیه های پژوهش آزموده می شوند و نتایج حاصله در جدول ۲ ارائه شده است:

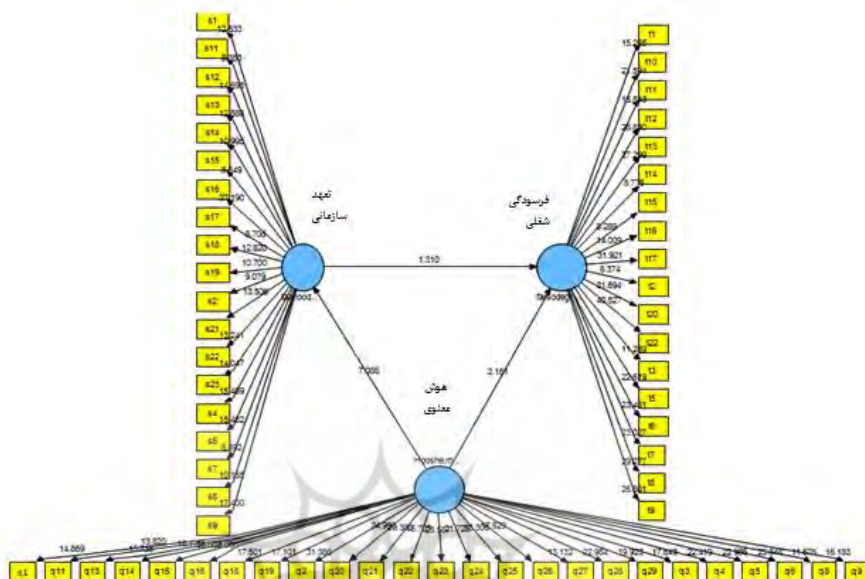
جدول ۲- جدول تحلیل فرضیات

جهت مسیر	β	SE	T	P
فرسودگی شغلی ← هوش معنوی	-۰/۳۳۵	۰/۰۹۵	۳/۵۲۴	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی ← هوش معنوی	۰/۳۸۷	۰/۰۴۸	۷/۹۲۱	۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی ← تعهد سازمانی	-۰/۱۴۴	۰/۱۰۷	۱/۳۳۸

نتایج درونی مدل نشان می دهد که تأثیر مستقیم هوش معنوی بر فرسودگی شغلی (-۰/۳۳۵) بیشتر از تأثیر غیرمستقیم هوش معنوی بر فرسودگی شغلی (-۰/۰۵۵) است. با توجه به معناداری مستقیم هوش معنوی بر تعهد سازمانی و معناداری مستقیم هوش معنوی بر فرسودگی شغلی و عدم معناداری تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی نتیجه می گیریم که تعهد سازمانی نقش میانجیگری ندارد که در این صورت فرضیه اصلی مورد پذیرش قرار نمی گیرد (شکل ۱ و ۲).



شکل ۱- مدل آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۲- مدل آزمون شده تحقیق در حالت اعداد معنادار

فرضیه فرعی اول: هوش معنوی بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد. نتایج حاصل از آزمون مدل درونی پژوهش (جدول ۲) نشان داد که: هوش معنوی بر فرسودگی شغلی اثری منفی و معنادار دارد ($p < 0/01$ و $t=3/524$ و $\beta = -0/335$). به عبارت دیگر افزایش هوش معنوی می‌تواند فرسودگی شغلی را کاهش دهد.

فرضیه فرعی دوم: هوش معنوی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. با توجه به نتایج مدل درونی (جدول ۲) هوش معنوی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد ($P < 0/01$ و $t=7/921$ و $\beta = 0/387$). به عبارت دیگر با افزایش هوش معنوی تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه فرعی سوم: تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد. با توجه به نتایج مدل درونی پژوهش ($P < 0/01$ و $t=1/338$ و $\beta = -0/144$) تعهد سازمانی نمی‌تواند بر فرسودگی شغلی تأثیر معنادار بگذارد (جدول ۲).

با توجه به نتایج جدول ۳ و ضرایب تعیین به دست آمده، متغیر هوش معنوی به ترتیب ۰/۱۳ درصد و ۰/۱۵ درصد از تغییرات واریانس متغیرهای فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی را تبیین می‌کند.

جدول ۳- ضریب تعیین شده متغیرهای وابسته توسط هوش معنوی

متغیر	ضریب تعیین
فرسودگی شغلی	۰/۱۳
تعهد سازمانی	۰/۱۵

پس از بررسی ضرایب مسیر و آزمون مدل ساختاری پژوهش، برای بررسی کیفیت مدل ساختاری پژوهش از ضریب استون-گیسر Q^2 یا اعتبار افزونگی^۱ استفاده شد. مقادیر مثبت این شاخص برای متغیرهای مکنون وابسته، مبین کیفیت مدل ساختاری است. با توجه به این موضوع و ضرایب Q^2 به دست آمده برای متغیرهای مکنون، مدل ساختاری پژوهش از کیفیت خوبی برخوردار بود. بدین مفهوم که متغیرهای مستقل پژوهش توانایی پیش بینی متغیرهای وابسته را دارند.

جدول ۴- نتایج بررسی شاخص اعتبار افزونگی متغیرهای پژوهش

آماره سازه	SSO	SSE	1-SSE/SSO
فرسودگی شغلی	۵۴۰۰	۱۶۸۳/۴۷۵	۰/۶۸۸
تعهد سازمانی	۵۷۰۰	۳۱۳۶/۴۱۶	۰/۴۵۰

SSO مجموع مجذورات مشاهدات برای متغیر مکنون

SSE مجموع مجذورات خطاهای پیش بینی برای متغیر مکنون

1-SSE/SSO شاخص بررسی اعتبار اشتراک

با استفاده از فرمول زیر کیفیت کل مدل اندازه گرفته شد.

جدول ۵- نتایج بررسی ضریب تعیین متوسط

میانگین R^2	R Square	سازه
۰,۱۴۰۱۲۳۵	۰,۱۳۰۲۲	فرسودگی شغلی
	۰,۱۵۰۰۲	تعهد سازمانی

جدول ۶- نتایج بررسی اشتراک متوسط

سازه	communalit y	communalit میانگین
تعهدسازمانی	۰/۳۶۲۰۲۶	۰/۴۸۹۹۱۰۳
هوش معنوی	۰/۵۵۲۴۹۴	
فرسودگی شغلی	۰/۵۵۵۲۱۱	

$$GOF = \sqrt{\text{communalit} - R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0/490 - 0/14}$$

$$GOF = ۰/۶$$

همانطور که مشاهده می‌شود مقدار کل به دست آمده برابر با ۰/۶ است. چون این مقدار مثبت و بالای صفر است. بنابراین کل مدل از کیفیت بالایی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که تأثیر مستقیم هوش معنوی بر فرسودگی شغلی بیشتر از تأثیر غیرمستقیم هوش معنوی بر فرسودگی شغلی می‌باشد. با توجه به معناداری مستقیم هوش معنوی بر تعهد سازمانی و معناداری مستقیم هوش معنوی بر فرسودگی شغلی و عدم معناداری تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی نتیجه می‌گیریم که تعهد سازمانی نقش میانجیگری ندارد که در این صورت فرضیه اصلی مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد. در نتیجه جستجوهای انجام شده حین این پژوهش به پژوهشی که مدلی برای ارتباط این سه متغیر ارائه داده باشد برخورد نشد تنها مورد مشابه، پژوهش (Kordtamini & Koochi, 2011) بود که در آن به رابطه بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی پرداختند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که هوش معنوی بر فرسودگی شغلی اثری منفی و معنادار دارد. به عبارت دیگر افزایش هوش معنوی می‌تواند فرسودگی شغلی را کاهش دهد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت هوش معنوی به معنای قابلیت‌های فرد در ارتباط با منابع معنوی است و به افراد کمک می‌کند که سازگاری بیشتری با محیط پیرامون خود داشته و رفتار حل مساله از خود نشان دهند. این هوش همچنان به فرد نیرو می‌دهد تا با پدیده‌های

اطراف هماهنگ شود و به یکپارچگی درونی و بیرونی دست یابد. هنگامی که هوش معنوی با زندگی کاری معلمان پیوند بخورد، نیروی قدرتمندی به آن ها می‌دهد در نتیجه او با حجم کار وسیع و طاقت فرسا می‌تواند لحظات لذت بخش تر و معنادارتری را تجربه کند. تشویق معنویت در محیط کاری مدرسه می‌تواند منافی مثل افزایش صداقت، احساس نشاط و شادمانی، عدم احساس بیهودگی، درک احساسات همکاران و عدم بی‌تفاوتی نسبت به آنان، افزایش وجدان کاری و به عبارتی کاهش فرسودگی شغلی، عملکرد و بهره‌وری بالاتر را در پی داشته باشد. یافته‌های این پژوهش با نتایج یافته‌های پژوهش (Taheri et al, 2014; Zareei mahmoodabadi, & Sedrpooshan, 2015; Tabarsa & Moeini, 2014) (Refahi) مطابقت دارد. برای مثال بر مبنای یافته‌های (Captari, 2010) بین معنویت و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

طبق نتایج این پژوهش، با توجه به نتایج مدل درونی هوش معنوی بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر با افزایش هوش معنوی تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه می‌تواند بر روند شکست یا کامیابی سازمانها تاثیر مستقیم بگذارد. بنابراین تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان مساله مهمی است که مدیران باید به آن توجه کنند. افراد متعهدتر به ارزش‌ها و اهداف سازمان به سازمان پایبندند و خود را به عنوان عضوی از سازمان تلقی می‌کنند و ترک کار را به دلیل وجود موقعیت بهتر در خارج سازمان صحیح نمی‌دانند. عوامل گوناگونی می‌توانند در ایجاد تعهد سازمانی نقش داشته باشند که از بین آن ها می‌توان به ویژگی های فردی از جمله هوش و مهم تر از همه به هوش معنوی افراد اشاره کرد. هوش معنوی باعث ایجاد حساسیت فرد نسبت به خود، دیگران و محیط اطرافش می‌شود. این هوش اثر مثبتی روی زندگی بهتر افراد می‌گذارد و به فرد این باور را می‌دهد که برای کار مهم و بامعنایی استخدام شده است و این وظیفه ناظر بر هدفی متعالی است در نتیجه در او نیروی انگیزشی قابل توجهی ایجاد می‌کند و او را به اهداف سازمان متعهد می‌کند. معنویت هم چنین در فعالیت انسان ها تاثیر قابل توجهی دارد و لازمه‌ی عملکرد مناسب، تعهد و مسوولیت‌پذیری کارکنان است. با توجه به این ویژگی ها در فرد دارای هوش معنوی بالا، می‌توان گفت که افراد دارای هوش معنوی تعهد بیشتری به سازمان در همه‌ی ابعاد خواهند داشت. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های (Parandeh, 2011; Rafiee et al, 2014; Dehghani et al, 2014; Zabihi & Sagharvani, 2012) که همگی بر ارتباط معنادار هوش معنوی بر تعهد سازمانی تاکید داشتند، مطابقت دارد.

همچنین طبق یافته‌های این پژوهش، تعهد سازمانی تأثیری منفی و معنادار بر فرسودگی شغلی معلمان دارد. مقادیر حاصل شده از تحلیل این فرضیه نشان دهنده‌ی تأثیر منفی اندک تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان است که نمی‌تواند نشان از تأثیر معنادار تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت تعهد سازمانی نوعی احساس تعلق عاطفی به سازمان است، کارکنان متعهد هویت خود را از سازمان می‌گیرند، از کار در سازمان لذت می‌برند و اهداف سازمان را همچون اهداف شخصی خود محترم می‌شمارند. وقتی تعهد سازمانی افراد افزایش می‌یابد میزان خشنودی و رضایت شغلی، خلاقیت و اعتماد به نفس افراد بالا می‌رود. چون فرد به کار خود متعهد است، کار خود را ترک نمی‌کند، در سختی‌ها تحمل بیشتری از خود نشان می‌دهد و احساس خستگی نمی‌کند، در نتیجه کمتر دچار فرسودگی شغلی خواهد شد.

معلمان در شرایط کنونی نظام آموزشی کشور با مشکلات بسیاری دست و پنجه نرم می‌کنند. معلمان عموماً درگیر مشکلات معیشتی زیادی هستند و برای تأمین نیازهای اصلی خود دچار مشکل اند. آن‌ها از این که درباره‌ی کار خود با افراد خارج سازمان صحبت کنند لذت نمی‌برند و شاید یکی از دلایل عدم ترک شغل توسط آن‌ها نبود شغل جایگزین باشد. معلمان جامعه عموماً در صورت پیشنهاد کار در ادارات دیگر ترجیح می‌دهند محل کار خود را ترک کنند زیرا معتقدند عدالت بین مشاغل رعایت نمی‌شود و در صورت ورود به سازمان دیگر دارای شرایط بهتری خواهند شد. بروز مسائلی از این دست موجب شده معلمان نسبت به کار خود تعهد کافی نداشته باشند و سرزندگی و نشاط کافی را برای ادامه فعالیت از خود نشان ندهند، در نتیجه دچار استرس هستند و احساس می‌کنند کار نیرو و توان آن‌ها را گرفته و در پایان یک روز کاری دچار کسالت و فرسودگی می‌شوند. نتایج این تحقیق به خوبی نشان داد که معلمان از تعهد کمی برخوردارند و این میزان کم تعهد نمی‌تواند تأثیر معناداری بر کاهش میزان فرسودگی آن‌ها داشته باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های (Zargar et al, 2015; Ashrafi et al, 2010; Saeidi et al, 2013) مطابقت دارد، البته در این تحقیقات به رابطه‌ی تعهد سازمانی و فرسودگی اشاره شده و نشان از همبستگی منفی بین این دو متغیر دارد که این تحقیق نیز این مورد را تایید می‌کند اما در تحقیق مورد نظر نشان داده شده که این رابطه به علت ضعیف و اندک بودن نمی‌تواند معنادار باشد.

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی مناسب از طریق تشکیل کارگاه‌های آموزشی با محوریت ارتقای هوش معنوی معلمان در کلاس درس و تبیین دین و معنویت و پیامدهای خوب آن تقویت شود تا بتوان هم تعهد سازمانی را در معلمان افزایش داد و فرسودگی شغلی معلمان را کاست، هر چند لازمه ایجاد تعهد معلمان، ایجاد

رضایتمندی شغلی در آنان است، در همین راستا به مسئولان تصمیم گیرنده نظام آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود، با تدوین قوانین درست اداری و مالی و رفتارهای تشویقی، انتظارات معلمان را برآورده سازند چرا که داشتن دانش‌آموز شاد و خلاق در جامعه، نیازمند معلمان توانمند و با اخلاق است. در صورتی که در جذب و بکارگماری معلمان قبل از ورود به خدمت، دوره‌های آموزشی نظیر ارتقای هوش معنوی برنامه‌ریزی شود، با توجه به نتایج این پژوهش، تعهد سازمانی معلمان افزایش و فرسودگی شغلی آنان کاهش خواهد یافت. همچنین با توجه به این که تعهد سازمانی یک نوع وفاداری به سازمان تلقی می‌شود، در این صورت پیشنهاد می‌شود جهت ایجاد این وفاداری در معلمان، شرایط کاری و انگیزشی این افراد را به صورت متمرکز از وزارت آموزش و پرورش، استاندارد کنند، در صورتی که جامعه دانش‌آموزانی منطبق با ایدئولوژی ارزشی و معنوی می‌خواهد، لازمه آن داشتن معلمان با هوش معنوی و تعهد شغلی بالا، با کمترین فرسودگی و دلزدگی شغلی است.

References

- Ashrafi Soltan A. H., Mehrmand, A., Gholamian, A. & Azizi Nejad, B. (2010). Survey Study of the Relationship between Organizational Commitment and Job-Burn out of Intermediate School Teachers in Mahabad. New psychological research (Tabriz University). 5(18), 1-29. [in Persian]
- Babalan, M. R. (2011). A study of the relationship between school organoooooooooall haalhh and cccchrr's organaawoooooll oommitment of mee high schools of Ardebil province. journal of training and psychological studies of Mashad university. 128, 83-97. [in Persian]
- Captari, D. (2010). Investigating the Correlation between Burnout and Spirituality among Resident Assistants at Liberty University. Senior Honors Papers, 119-130.
- Dehghani, M. & Fazlollahi, S. (2015). An Investigation into the Relationship between the Spiritual Intelligence and the Organizational Commitment among the Teachers. The Journal of Studies of Islam and Psychology. 9(17), 105-132. [in Persian]
- Ebrahim, L.R.S. (2013). Psychological burnout and its relationship with Spiritual intelligence and self-concept among a sample of teachers in primary stage in Taif, faculty of arts. department of psychology in Taif.

- Ghadimi Moghadam, M. & Hoseini, F. (2006). The prevalence of burnout among teachers and employees of the education organization and its relationship with gender, educational qualification, occupation, and geographical location. *Journal of Psychological Research*. 9(1-2), 56-73. [in Persian]
- Ghorbani, M., Haghighi, M., Mohammdali Tajrishi, I. & Rasteh-moghadam, A. (2012). The Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment in Public Sector. *Journal of Management and Development Process*. 25 (3), 67-92. [in Persian]
- Ghorbanzadeh, O. (2013). The Effect of Spiritual Intelligence on Employees' Performance in Organizations. Available at: Scientific Articles Database Management. www.SYSTEM.parsiblog.com
- Kordtamini, B. & Kuhi, M. (2011). Relationship of Organizational Commitment with Job Burnout and Organizational Spirituality between Zahedan and Gorgan Post Office Employees. *Public Management Magazine*. 4(14), 129-144. [in Persian]
- Niazazari, K., Taghvae Yazdi, M. & Niazazari, M. (2010). Theories of organization and management in the third millennium. Ghaemshahr: Mehr Al-Nabi Publications
- Parandeh, A., Ezadi, A., Ebadi, A., & Ghanbari, M. (2011). Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment in Nurse - Managers in Military Hospitals. *Journal of Military Psychology*. 2(6), 69-78. [in Persian]
- Permarupan Y. Saufi R. Kasim C.R. Balakrishnan B. 2013. The Impact of organizational climate on employees work passion and organizational commitment. *Procedia- social and Behavior Science*. 107, 88-95.
- Refahi, S.A., Ebadi, A., Yaghubi, R. & Purebrahimi, M. (2014). Evaluation of Spiritual Intelligence and Some Demographic Variables Associated with Job Burnout in Police Staff. *Journal of Police Medicine*. 2(3), 115-122. [in Persian]
- Rafiee, A., Frozan, F., Hoseini, A. & Mohamadinejad, M. (2014). The Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Commitment of Sports Managers of Qazvin Province. *Study Type. Sport Management and Motion behavior*. 11(21), 155-166. [in Persian]
- Sagharvani, S. (2010). Benefits of spiritual intelligence for individual and organization. *Magazine Tadbir*. 215. 35-39. [in Persian]
- Safari, Sh. & Gudarzi, H. (2009). The Relationship between Personality Characteristics and Burnout among Faculty Members and Employees of Islamic Azad University AzadShahr Branch. *Leadership and Management Education Magazine*. 3(3), 85-101. [in Persian]
- Sadeghi, F. (2010). Job burnout, causes and factors and ways to deal with it. *Electrical Industry Monthly*. 159, 38. [in Persian]
- Saeidi, N., Taghipur, F. & Purgasem, M. (2014). Relationship between Organizational Commitment and Burnout among Teachers of Primary

Schools in Kashan. International Management Conference, Challenges and Solutions, Shiraz, 5 December.

- Sedat C. Sevil C. Ekrem C. 2014. The effect of spiritual intelligence on the dimensions of burnout syndrome. International journal of economics and research-ijer. 5(5), 36-44.
- Seifi, R. (2014). The Relationship between Organizational Commitment and Job Performance of High School Administrators in Ghods. Master's Thesis. Tarbiat University of Shahid Rajae University. Faculty of Humanities. [in Persian]
- Sina, H., Karimzadeh, S., Nazem, F. & Ahmadi, A. (2014). Presentation of Structural Model for predicting burnout of higher education directors in terms of quality of work life, organizational commitment and knowledge management. Journal of New Approach in Educational Management. 5(3), 1-18. [in Persian]
- Taheri Lari, M., Ghamari, M., Tabatabaee, S. & Nekuei, M. (2014). Evaluation of the relationship between Spiritual Intelligence and job burnout in staff of Imam Reza hospital in Mashhad. Journal of Sabzevar University of Medical Sciences. 21(5), 894-902. [in Persian]
- Tabarsa, Gh. & Moeini, K. M. (2014). The Relationship between Dimensions of Spiritual Intelligence and Reducing Job Burnout. Journal of Management Organizational Resources. 4(4), 109-135. [in Persian]
- Zabihi, M. & Sagharvani, S. (2012). The Relationship Between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment in Khorasan Razavi Gas Company. Journal of Futures Studies Management. 2(2), 31-40. [in Persian]
- Zareei mahmoodabadi, H. & Sedrpooshan, N. (2015). The relationship between spiritual intelligence and components of burnout in female teachers. Journal of Occupational Medicine. 6(4), 66-74. [in Persian]
- Zargar Shirazi, F., Ahadi, H., Naderi, F. & Farrokhi, N. (2015). The Role of Psycho-Immune System Capacities, Organizational Commitment, and rr ganaaaaooll Rsspct in Prddiiiiini hte Nursss' Job Burnout Dimensions. Knowledge & Research in Applied Psychology. 16(1), 42-53. [in Persian]