

بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد

محمد قاسمی پیربلوطی^۱، رضا احمدی^۱، سید مجید علوی اشکفتکی^{۲*}، سیده صغری علوی اشکفتکی^۳

^۱گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران؛ ^۲گروه روانشناسی، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران؛

^۳گروه پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران.

تاریخ دریافت: ۹۲/۹/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۳/۷/۳

چکیده:

زمینه و هدف: بسیاری از سازمان ها بر اهمیت کارکنان به عنوان مهم ترین دارایی خود تأکید دارند. پیشرفت و توسعه علم روانشناسی در دهه های اخیر به ویژه در حوزه های سلامت، معنویت و رضایت مندی شغلی، نقش مهم و اثربخشی را به دنبال داشته است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد طراحی و اجرا شد.

روش بررسی: در این مطالعه توصیفی-تحلیلی تعداد ۳۶۴ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد در سال ۱۳۹۲ به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. پرسشنامه های هوش معنوی، رضایت شغلی و سلامت عمومی در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت. مولفه هایی همچون تفکر کلی، اعتقاد، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، سجایای اخلاقی، خود آگاهی، عشق و علاقه، ماهیت کار، کسالت، ناراحتی های پزشکی و سلامت عمومی در کارکنان سنجیده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r=0/112, P<0/05$)؛ ولی بین هوش معنوی و سلامت روان رابطه معنی داری وجود ندارد ($r=-0/069, P>0/05$). همچنین بین هوش معنوی و میزان رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری بدست آمد ($r=0/33, P=0/001$).

نتیجه گیری: بر اساس نتایج مطالعه حاضر، برگزاری برنامه های آموزشی و توجیهی با هدف ارتقاء معنویت و رضایت شغلی، ایجاد فضای سالم و ایمن به دور از فشارها و تنش ها و ارائه خدمات رفاهی، تفریحی و ورزشی جهت ارتقاء سلامت روان و رضایت مندی شغلی کارکنان توصیه می گردد.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، رضایت شغلی، خودآگاهی، سلامت معنوی، کارکنان.



مقدمه:

رویدادهاست. افراد با هوش معنوی بالا در حین قضاوت، توانایی منصفانه و دلسوزانه رفتار کردن را دارند. هوش معنوی زمینه ساز دستیابی انسان به معنای زندگی است که از سه جنبه هدف داری، ارزشمندی و کارکرد زندگی تشکیل می شود (۲). به عقیده Gorg، مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط شامل: امنیت شخصی و ایجاد آرامش خاطر، ایجاد تفاهم بین افراد و بهبود ارتباطات در محیط کار، مدیریت کردن

پیشرفت سریع علوم مختلف، به ویژه توسعه ی علم روانشناسی و کشف اثر بخشی گسترده ی دین و معنویت در ابعاد زندگی انسان، به خصوص نقش اساسی آن در آرامش و سلامت روانی؛ رشد فزاینده مطالعات روانشناسی دین و معنویت در ابعاد مختلف را دامن زده است (۱). هوش معنوی (Spiritual intelligence) توانایی رفتار کردن با دلسوزی و دانایی در حین آرامش درونی و بیرونی، صرف نظر از پیشامدها و

تغییرات و از میان برداشتن موانع راه می باشند (۳). تعاریف گوناگونی از هوش مطرح شده است؛ اما هسته اصلی تمام این تعاریف را تمرکز بر روی حل مسئله برای سازگاری و رسیدن به اهداف می دانند (۴).

رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل های سنتی که به رضایت شغلی می پردازند بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارند؛ اما آن چه رضایت شغلی را شکل می دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (۵،۶).

هدف روانشناسان بکارگیری صحیح، تقویت و پرورش هوش معنوی در افراد می باشد؛ زیرا افزایش و تقویت معنویت در بین کارکنان، باعث افزایش رضایت شغلی و سلامت روان می گردد (۷). در همین راستا بررسی رابطه هوش معنوی، سلامت روان و رضایت از زندگی در تعداد ۳۲۴ سالمند شهر کرج نشان داده است که رابطه معنی داری بین هوش معنوی و سلامت روان و رضایت از زندگی وجود دارد (۸). Alexander و همکاران نیز در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی با سلامت روان و رضایت از زندگی، گزارش نمودند که درجات بالاتر معنویت و مذهب با احساس خوب بودن و سلامت روان همراه است (۹). در دیگر مطالعه، بررسی رابطه بین هوش معنوی، سخت رویی و سلامت روان در بین پرستاران دانشگاه علوم پزشکی بوشهر نشان داد که ارتقاء هوش معنوی و تقویت ویژگی شخصیتی سخت رویی می تواند به افزایش سلامت روان پرستاران کمک کند (۱۰).

بسیاری از سازمان ها بر اهمیت کارکنان به عنوان مهم ترین دارایی خود تأکید دارند و به منظور کسب انگیزه و احساس تعهد کارکنان، سازمان خود را ملزم به پرورش ذهن، جسم و روح کارمندان خود می کند. در واقع رضایت شغلی و سلامت روان، انگیزه و کارآیی کارمندان را در جهت انجام امور محوله و برخورد مناسب با ارباب رجوع در پی خواهد داشت.

نیازهای معنوی افراد عنصری است که اغلب نادیده گرفته شده است. به تازگی روند رو به رشدی در خصوص تمرکز بر نیازهای معنوی، در سطح بین المللی مشاهده می شود. سازمان ها عقیده دارند که افراد ما مهمترین دارایی ما هستند. بسیاری از سازمان ها صراحتاً شروع به تأکید بیشتر بر ارزش وجودی انسان کرده اند. آنچه که در این تأکید متفاوت به نظر می رسد تمرکز بر ابعاد معنوی بود (۱۱).

امروزه عصر رقابت و پیچیدگی است و همه سازمان ها با هم سر و کار دارند و اغلب دارای رفتارهای غیر قابل پیش بینی هستند؛ بنابراین تنها راه، خدمت در آوردن افراد ترغیب آن ها به توسعه معنویاتشان و همین طور ایجاد زمینه آن توسط رهبران می باشد. در واقع رهبر معنوی با ویژگی های منحصر به فرد خود، چشم اندازی از آینده سازمان ایجاد و به گونه ای در کارکنان نفوذ می کند که آنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان آورند؛ به این ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می دهد. چنین رهبری موجب می شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند (۱۲).

نظر به تحقیقات مختلفی که در زمینه رابطه بین معنویت با متغیرهای متعدد صورت گرفته است؛ سازمان ها و موسسات در حال رشد، پیش از پیش توجه خود را به ارتقاء معنویت و توانمندی و خلاق بار آوردن و بالا بردن رضایت شغلی، هوش معنوی و کاهش استرس شغلی کارکنان به منظور بهسازی منابع انسانی و افزایش عملکرد کاری شان معطوف داشته اند. در همین راستا و با توجه به به گسترش فعالیت های درمانی، پژوهشی و آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، داشتن یک سیستم کارآمد مبتنی بر ارزش های معنوی و اسلامی و سازمانی پویا و توانمند جهت ارتقاء سطح علمی دانشگاه یک امر ضروری است. لذا برای رسیدن به این هدف، این ضرورت احساس می شود که باید میزان معنویت سازمانی، توانمندی، خلاقیت، هوش

معنوی، سلامت روان، استرس شغلی و در نهایت رضایت شغلی این مجموعه مورد بررسی قرار گیرد تا بتوان با استناد به یافته های آن راهکارهای لازم را به منظور توانمندسازی، افزایش خلاقیت و رضایت مندی و همچنین ارتقاء سلامت معنوی و رضایت شغلی ارائه نمود و با برنامه ریزی مشکلات موجود احتمالی را مدیریت نمود و روزمرگی و وجود اختلالات روانی را در بین کارکنان به حداقل رساند. در واقع این مطالعه با هدف بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد طراحی و انجام شد. همچنین ارزیابی رابطه هوش معنوی با رضایت شغلی و نیز ارتباط ویژگی های دموگرافیک (سن، جنس، تحصیلات) با هوش معنوی، سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان از اهداف فرعی مطالعه بود.

روش بررسی:

در این مطالعه توصیفی- تحلیلی، حجم جامعه آماری ۶۰۶۱ نفر بود و از آنجا که امکان اجرای تحقیق بر روی کل جامعه آماری میسر نبود برای تعیین حجم نمونه از جدول کرسجی و مورگان و روش نمونه گیری طبقه ای استفاده شد. کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی، شرکتی و طرحی از معاونت های مختلف به دو گروه مرد و زن تقسیم شدند و سپس گروه ها به زیر گروه های درمانی، بهداشتی و اداری تقسیم گردیدند. نهایتاً بر اساس جدول کرسجی و مورگان از هر گروه نمونه ای انتخاب شد که جمعاً حجم نمونه ۳۶۴ نفر (۲۰۰ نفر زن و تعداد ۱۶۴ نفر مرد) در نظر گرفته شد.

پرسشنامه های هوش معنوی، رضایت شغلی و سلامت روان تحویل کارکنان در قسمت های مختلف دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد شد. پرسشنامه هوش معنوی نخستین بار در سال ۲۰۰۷ توسط Amram و Dryer ساخته (۱۳) و توسط بدیع و همکاران در ایران

هنجاریابی شده است (۱۴). در مطالعه حاضر جهت ارزیابی هوش معنوی از این پرسشنامه استفاده شد که دارای ۴۲ سؤال می باشد در این پرسشنامه تفکر کلی، اعتقاد افراد، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، سجایای اخلاقی افراد، خود آگاهی، عشق و علاقه افراد ارزشیابی می شود. در صورتی که افراد نمره بالاتری از این پرسشنامه بدست آورند، مشخص می شود که دارای هوش معنوی بالایی هستند. محققین مختلف روایی تست هوش معنوی را از ۷۲ تا ۸۸ درصد و اعتبار آزمون را از ۷۰ تا ۹۵ درصد بدست آورده اند. به عنوان مثال در تحقیق بدیع و همکاران، جهت تعیین پایایی از آزمون آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای کل پرسشنامه به ترتیب برابر با ۸۵ و ۷۸ درصد بدست آمد که بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده است (۱۴). در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳۴ به دست آمد که با توجه به مقدار بدست آمده، پرسشنامه دارای پایایی مطلوبی است و سوالات همبستگی درونی دارند.

جهت بررسی رضایت شغلی افراد مورد مطالعه نیز از پرسشنامه رضایت شغلی Stephen Robbins که حاوی ۳۹ سؤال می باشد استفاده شد (۱۵). این پرسشنامه از پنج قسمت تشکیل شده است که به ترتیب ماهیت کار (۱۰ سؤال)، سرپرست (۸ سؤال)، همکاران (۱۰ سؤال)، ارتقاء در محل کار (۵ سؤال)، پرداخت در محل کار (۶ سؤال) را می سنجد. در تحقیق حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۹۹ بدست آمد که نشان می دهد پایایی در حد مطلوب است و سوالات همبستگی درونی دارند. در دیگر مطالعه در ایران، پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۵ به دست آمده است (۱۶).

همچنین در این تحقیق از پرسشنامه ۲۸ سوالی سلامت عمومی (General Health Questionnaire=GHQ-28) که حاوی ۲۸ سؤال می باشد، استفاده شد. حداقل نمره در این پرسشنامه صفر و حداکثر ۵۶ می باشد. این

دیپلم (۱۹/۷ درصد) بیشترین فراوانی را داشتند. از نظر وضعیت شغلی، ۷۲/۶ درصد کارکنان رسمی و مابقی یعنی ۲۷/۴ درصد سایر رده ها بودند. از نظر سابقه خدمت، ۴۳/۳ درصد دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال، ۳۸ درصد سابقه ۲۱ تا ۳۰ سال و ۱۸/۷ درصد سابقه ۱ تا ۱۰ سال بودند.

بیشترین گروه شغلی مربوط به گروه بهداشتی، اداری و درمانی به ترتیب با ۵۵/۳ درصد، ۲۵/۶ درصد و ۱۱/۸ درصد بود که ۸۴/۲ درصد ساکن شهر و ۱۵/۸ درصد ساکن روستا بودند. بیش از ۹۰ درصد نمونه های آماری را افراد متأهل تشکیل می دادند و تنها ۹/۶ درصد ایشان مجرد بودند.

در خصوص ویژگی های دموگرافیک بررسی شده در این مطالعه، آزمون آنالیز واریانس یک طرفه، بین هوش معنوی، رضایت شغلی و سلامت روان طبقات سنی مختلف تفاوت معنی دار نشان نداد ($P > 0/05$). همچنین میزان رضایت شغلی و هوش معنوی در دو جنس تفاوت معنی داری نداشت ($P > 0/05$)؛ اما بین جنس و سلامت روان و نیز تحصیلات و سلامت روان تفاوت معنی داری مشاهده شد ($P < 0/05$).

در این مطالعه متغیرهای مستقل هوش معنوی و رضایت شغلی به خوبی تغییرات متغیر وابسته یعنی سلامت روان را در سطح ۱٪ نشان دادند. نتایج رگرسیون چند متغیری نیز نشان داد که هوش معنوی تأثیری بر سلامت روانی نداشته؛ اما رضایت شغلی در تعیین سلامت روانی موثر بوده است (جدول شماره ۱).

پرسشنامه توسط گلدبرگ در سال ۱۹۷۲ تنظیم شد و تاکنون به حداقل ۳۸ زبان دنیا ترجمه شده و در ۷۰ کشور مورد استفاده قرار گرفته است که کسالت، ناراحتی های پزشکی و سلامت عمومی افراد را طی یک ماه گذشته محاسبه می نماید (۲۰-۱۷). فرم های مختلف این پرسشنامه از روایی و پایایی بالایی برخوردار هستند که تحقیقات متعدد از جمله تحقیقات ارائه شده توسط گلدبرگ و همکاران در سال ۱۹۹۷ موید این مسئله بوده است. آن ها اعتبار این آزمون را بین ۸۳ تا ۹۵ درصد با میانگین ۸۸ درصد گزارش کرده اند (۲۰). در تحقیق حاضر نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ، میزان پایایی ۰/۸۹۸ بدست آمد که نشان می دهد این پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است و سوالات همبستگی درونی دارند. پرسشنامه های مذکور پس از تکمیل، جمع آوری گردیدند. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون های آماری توصیفی، رسم جدول و نمودار و آزمون های همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس و رگرسیون چند متغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها:

از تعداد ۳۶۴ نفر افراد مورد مطالعه، ۲۰۰ نفر (۵۳ درصد) زن و تعداد ۱۶۴ نفر (۴۷ درصد) مرد بودند. بیشترین رده سنی پاسخ دهنده ۴۳ تا ۵۰ سال با ۴۱/۲ درصد، ۳۵ تا ۴۲ سال با ۳۹/۳ درصد و ۲۷ تا ۳۴ سال با ۹/۷ درصد بوده است. از نظر میزان تحصیلات به ترتیب فوق دیپلم (۳۵/۳ درصد)، لیسانس (۲۹/۸ درصد) و

جدول شماره ۱: ارزیابی اثر متغیرهای مستقل مورد مطالعه بر سلامت روان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد

متغیرهای مستقل	B	Beta	T	P
مقدار ثابت	۸۰/۷	-	۹/۲	۰/۰۰۱
هوش معنوی	-۰/۰۳۳	-۰/۰۳۱	-۰/۵	۰/۰۵
رضایت شغلی	-۰/۲۰	-۰/۳۳	-۶/۲	۰/۰۰۱

شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد از لحاظ آماری ارتباط معنی داری وجود دارد (به ترتیب $P < 0/05$ ، $P = 0/001$) و در هر دو رابطه این تأثیر مثبت می باشد (جدول شماره ۲).

نتایج همچنین نشان داد که بین هوش معنوی و سلامت روان کارکنان دانشگاه از لحاظ آماری ارتباط معنی داری وجود ندارد ($P > 0/05$)؛ ولی بین هوش معنوی و رضایت شغلی و نیز سلامت روان و رضایت

جدول شماره ۲: ارتباط بین متغیرهای هوش معنوی، رضایت شغلی و سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد

نوع ارتباط	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	تعداد
هوش معنوی و رضایت شغلی	۰/۱۱۲	۰/۰۴۶	۳۶۴
هوش معنوی و سلامت روان	- ۰/۰۶۹	۰/۲۲۳	۳۶۴
سلامت روان و رضایت شغلی	۰/۳۳	۰/۰۰۱	۳۶۴

بحث:

نتایج این پژوهش در زمینه عدم وجود رابطه معنی دار بین هوش معنوی و سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد با نتایج برخی دیگر از تحقیقات همخوانی ندارد (۹، ۲۵-۲۲). به نظر می رسد پرسنلی که مؤلفه های هوش معنوی را در طول روز به کار می گیرند می توانند افکار و احساسات خود را کنترل کرده و بر تنش های خود فایده شده و رضایت شغلی بهتر و بالطبع آن سلامت روان بهتری داشته باشند. همچنین از آنجایی که افراد با سلامت روان بالا درجات بالاتری از تاب آوری را نشان می دهند، می توان نتیجه گرفت که فراهم نمودن عوامل حمایتی (مانند مذهب و معنویت) به منظور افزایش سلامت روان و هوش معنوی می تواند منجر به افزایش تاب آوری گردد.

معنویت، سلامت روان و رضایت شغلی جنبه هایی اجتناب ناپذیر از زندگی سازمانی در بین کارکنان می باشند. در صورتی که سازمان بتواند در زمینه ارتقاء سلامت و به ویژه معنویت و ایجاد انگیزه در کارکنان تلاش و فعالیت هایی انجام دهد، این امر باعث افزایش سطح رضایتمندی، بهبود کیفیت خدمات، جلوگیری از رکود و خمودگی، ابتکار، خلاقیت، کاهش تنش ها و فشارهای روانی می گردد.

در این مطالعه که با هدف بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد طراحی و اجرا شد، نتایج نشان داد که با افزایش هوش معنوی و سلامت روان کارکنان، رضایت شغلی افزایش می یابد. نتایج این تحقیق در زمینه وجود رابطه معنی دار بین هوش معنوی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد با نتایج تحقیقات نادری و همکاران تحت عنوان "بررسی رابطه هوش معنوی، سلامت روان و رضایت از زندگی در سالمندان، در شهرکرد" (۸) و مطالعه Alexander و همکاران تحت عنوان "بررسی رابطه هوش معنوی با سلامت روان و رضایت از زندگی" (۹)، همسویی دارد. بنابر نتایج مطالعه حاضر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه که دارای هوش معنوی پایین هستند کمتر است؛ لذا مدیران این دانشگاه باید این احتمال را در نظر بگیرند که با پرورش هوش معنوی افراد می توان از نارضایتی شغلی آن ها کاست.

هوش معنوی، برای انتخابی درست از میان راه های موجود در بحث معنویت و عرفان، تشخیص راه درست از غلط، یا عرفان صحیح است که با این هوش انسان دچار تشویش نشده و در دو راهی، تشخیص راه درست از غلط به انسان را نشان می دهد (۲۱).

هوش معنوی هستند. در پرستاران تابوانی که وضعیت اجتماعی نامناسب تری داشتند معنویت کمتر بود و در محیط کار، این پرستاران با بیماران برخورد‌های خصمانه‌ای داشتند (۲۸).

نتیجه گیری:

نظر به تأثیر هوش معنوی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد و ارتباط رضایت شغلی با سلامت روان آن‌ها، برگزاری برنامه‌های آموزشی و توجیهی با هدف ارتقاء معنویت و رضایت شغلی پیشنهاد می‌گردد. همچنین با توجه به عدم ارتباط معنی دار بین هوش معنوی و سلامت روان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، لازم است در زمینه ارتقاء سلامت روان کارکنان از قبیل تهیه و چاپ کتب آموزشی و نحوه ارائه آموزش و استفاده از متخصصان مربوطه تجدیدنظر بعمل آید. در این راستا بررسی علل پایین بودن انگیزه کارکنان در خصوص انجام و مشارکت در پروژه‌های تحقیقاتی و نیز بررسی نقش عوامل شخصیتی هوش معنوی و عوامل فرهنگی و مذهبی و رضایت شغل با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد برای مطالعات آتی پیشنهاد می‌گردد.

تشکر و قدردانی:

این مقاله حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد با کد ۱۳۳۲۱۲۱۲۹۰۲۰۲۱۳ در تاریخ ۹۱/۸/۲۵ می‌باشد. بدینوسیله از تمامی افرادی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند از جمله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد که شرایط انجام این مطالعه را فراهم نمود تشکر و قدردانی می‌گردد.

وجود محیط‌های کاری سالم و برخورداری پرسنل از سلامت روانی در کلیه ارگان‌ها به خصوص دانشگاه‌های علوم پزشکی که خود وظیفه سلامتی مردم را به عهده دارند، بسیار ضروری است. در صورتی که پرسنل از هوش معنوی و رضایت شغلی برخوردار باشند، محیط کار می‌تواند باعث برآوردن نیازهای آنان شده و سلامتی روحی و روانی آن‌ها و سازمان تأمین شود. به نظر می‌رسد افزایش امیدواری در بین پرسنل با تقویت معنویت، توکل به خدا و تأمین مالی پرسنل به سلامت روانی آن‌ها، تصمیم‌گیری بهتر و برخورد مناسب‌تر با ارباب رجوع کمک کند. همچنین عدم رعایت عدالت، فراهم نبودن فرصت‌های شکوفایی برای افراد و وجود تبعیض‌های غیرمنطق، رضایت شغلی کارکنان را کاهش و سلامت روان را به خطر می‌اندازد. در یک فراتحلیل درباره ارتباط سلامت و رضایت شغلی، ارتباطات یافت شده نشان داد که سطح رضایتمندی شغلی، عامل مهمی در اثرگذاری بر سلامت کارکنان است و این دو مولفه رابطه تنگاتنگی با یکدیگر دارند (۲۶).

در این مطالعه طبق آزمون آنالیز واریانس یک طرفه بین سن و متغیرهای هوش معنوی، رضایت شغلی و سلامت روان تفاوت معنی‌داری بدست نیامد؛ اما بین جنس و سلامت روان و نیز تحصیلات و سلامت روان تفاوت معنی‌داری مشاهده شد که این یافته‌ها با نتایج مطالعه باقری و همکاران همخوانی دارند. در مطالعه مذکور نشان داده شده است که سن، جنس، عقاید مذهبی و سابقه کار در پرسنل علوم پزشکی به خصوص پرستاران با نمره کل هوش معنوی رابطه معنی‌داری ندارند (۲۷). Yang و همکارش نیز در پژوهشی بر روی تعداد ۵۲۴ پرستار شاغل در مراکز درمانی مختلف در چین و تایوان نتیجه گرفتند که سیستم‌های اجتماعی بر هوش معنوی تأثیرگذار می‌باشند و معنویت در دوران کودکی، عقاید و فعالیت‌های مذهبی، پیش‌بینی‌کننده

منابع:

1. Sohrabi F. Principles of spiritual intelligence. *J Ment Health*. 2008; 1(1): 14-8.
2. Samadi P. Spiritual intelligence. *Quarterly J New Thoughts Educ*. 2006; 2(3-4): 99-114.
3. George, M. How intelligent are you really? From IQ to EQ to SQ, with a little intuition along the way. *Train Manag Dev Meth*. 2006; 20(4): 425-36.
4. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *Int J Nurs Stud*. 2007; 44(4): 574-88.
5. Sharifzadeh H, Baezzat F. Relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with job stress in university employees. *J Career Organ Couns*. 2012; 4(13): 55-68.
6. Naderi F, Asgari P, Roushani Kh. The relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence and life satisfaction among senile in Ahwaz city. *J Social Psychol*. 2010; 5(13): 127-38.
7. Alexander MA, Francisco LN, Harold GK. Religiousness and mental health: a review. *Rev Bras Psiqulatr*. 2006; 28(3): 242-50.
8. Ghobari Banab B, Salimi M, Soleymani L, Noori Moghadam S. Spritual intelligence. *Innovate religious ideas*. 2007; 3(10): 125-147.
9. Akbarizadeh F, Bagheri F, Hatami HA, Hajivandi A. Relationship between nurses' spiritual intelligence with hardiness and general health. *J Kermanshah Med J*. 2012; 15(6): 466-72.
10. Halama P, Strizenc M. Spiritual, existential or both? Theoretical considerations on the nature of "higher" intelligences. *Stud Psychol*. 2004; 46(3): 239-53.
11. Abdolkhalil GH. Study of the relationship between intellectual intelligence and the quality of work life of female teachers in Shiraz [Dissertation]. Tehran: Tehran University; 2011.
12. Nargesian E. Spiritual leadership in contemporary organizations. *J Tadbir*. 2008; 18(189): 29-32.
13. Amram Y, Dryer Ch. The integrated spiritual intelligence scale (ISIS): development and preliminary validation. 116th Annual Conference of the American Psychological Associatio. 14-17 August; Boston: 2008.
14. Badie A, Savari E, Bagheri N, Latifizadegan V. Make and validation spiritual intelligence Scale. First National Conference on Psychology Daneshgah payame noor Tabriz; 14-15 May; Tabriz, Iran: 2010.
15. Stephen PR. Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives. 11th ed. Southern Africa: Pearson South Africa; 2003. 22-23
16. Khosravi Ak. Evaluation of relationship between job satisfaction and their negligence in the education sector of Iran's trade development organization. *J Educ Leadersh Adm*. 2009; 3(2): 125-41.
17. Tavalaei A, Moghani Lankarani M, Naderi Z, Najafi M. Personality status and general health of kidney transplant candid patients. *J Psychol*. 2003; 9(4): 429-39.
18. Goldberg DP, Hillier V. A scaled version of general health questionnaire. *J Psychol Med*. 1979; 9(1): 139-45.
19. Jenkins R, Elliott P. Stressors, burnout and social support: nurses in acute mental health settings. *J Adv Nurs*. 2004; 48(6): 622-31.
20. Goldberg D, Gater R, Sartorius N. The validity of two version of the GHQ in general health care. *Psychol Med*. 1997; 27(1):191-7.
21. Hartz, Gary. Spirituality and mental health: clinical applications. Translated by: Kamkar A, Jafari I. Tehran: Ravan Pub; 2008.
22. Moallemi S, Raghobi M, Salari Dargi Z. Comparison of spiritual Intelligence and mental health in addicts and normal individuals. *J Shahid Sadoghi Med Sci Univ*. 2010; 18 (3): 234-42.
23. Hamid N, Keikhosravani M, Babamiri M, Dehghani M. The relationship between mental health, spiritual intelligence with resiliency in student of Kermanshah University of Medical Sciences. *Jundishapur J*. 2012; 3(2): 331-38.
24. Saad ZM, Hatta ZA, Mohamad N. The impact of spiritual intelligence on the health of the elderly in Malaysia. *Asian Soc Work Pol Rev*. 2010; 4(2): 84-97.

25. Lee MS, Lee MB, Liao SC, Chiang FT. Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicine. *J Formos Med Assoc.* 2009; 108(2): 146-54
26. Bagheri F, Akbarizadeh F, Hatami H. The relationship between spiritual intelligence and happiness on the nurse staffs of the Fatemeh Zahra hospital and Bentolhoda Institute of Boushehr City. *Iran South Med J.* 2011; 14 (4): 256-63.
27. 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(11): 394-400.
28. Yang KP, Wu XJ. Spiritual intelligence of nurses in two Chinese social systems: a cross-sectional comparison study. *J Nurs Res.* 2009; 17(3): 189-98.

Archive of SID

The association of spiritual intelligence and job satisfaction with mental health among personnel in Shahrekord University of Medical sciences

Ghasemi-Pirbalouti M¹, Ahmadi R¹, Alavi-Eshgaftaki SM^{2*}, Alavi-Eshkaftaki SS³

¹Psychology Dept., Islamic Azad University, Shahrekord Branch, Shahrekord, I. R. Iran;

²Psychology Dept., Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, I.R. Iran;

³Nursing Dept., Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, I.R. Iran.

Received: 2/Dec/2013

Accepted: 25/Sep/2014

Background and aims: Many organizations emphasize the significance of personnel as their most important asset. Advances and development of psychology science in recent decades, especially in health and spirituality and job satisfaction among personnel of organizations, have had an important and effective contribution. Individuals' mental health in administrative complexes causes increase in their concentration, vitality, and ability to accomplish assumed duties. Present research was designed to examine association of spiritual intelligence and job satisfaction with mental health among personnel in Shahrekord University of Medical Sciences (SKUMS).

Methods: In this descriptive-analytical study, 364 employees of SKUMS were enrolled by stratified-random sampling. The questionnaires of spiritual intelligence, job satisfaction, and general health questionnaire (GHQ) were given to the participants. Factors such as the general thinking, belief, ability to cope, interactions with ethical problems, self-awareness, love and interest, the nature of the act, illness, medical problems and public health in the staff were measured.

Results: The results indicated that there was a statistically significant association and positive correlation coefficient between job satisfaction and mental health ($P < 0.005$, $r = 0.112$), but there was no statistically a significant relationship between mental health and spiritual intelligence ($P > 0.05$, $r = 0.069$). The results were indicative of spiritual intelligence's effect on the personnel's job satisfaction rate with a statistically significant association and positive correlation coefficient ($r = 0.33$, $P = 0.001$).

Conclusion: According to the current study, educational and briefing programs aimed at promoting spirituality and job satisfaction, creating a healthy, safe environment free from pressures and tensions, providing welfare, recreational, and sports services are recommended to enhance mental health and satisfaction in personnel.

Keywords: Spiritual intelligence, Job satisfaction, Consciousness, Mental health, Personnel.

Cite this article as: Ghasemi-Pirbalouti M, Ahmadi R, Alavi-Eshgaftaki SM, Alavi-Eshkaftaki SS. The association of spiritual intelligence and job satisfaction with mental health among personnel in Shahrekord University of Medical Sciences. J Shahrekord Univ Med Sci. 2014; 16(5): 123-131.

*Corresponding author:

Psychology Dept., Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, I.R. Iran,
Tel: 00989133832032, E-mail: asidmajid@yahoo.com