

رابطه هوش معنوی دبیران با میزان رضایتمندی شغلی در مدارس متوسطه دوره دوم منطقه ۱۷ آموزش و پرورش

بیوک تاجری^۱، قربان فتحی اقدم^۲

^۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم تحقیقات

^۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم تحقیقات

نویسنده مسئول:

شیوا کشاورز پاک سرشت^۳

کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات

چکیده:

به آن دسته از مهارت‌ها اطلاق می‌شود که برای ارزیابی مجدد و هدایت به‌کارمی‌برند تا باعث تغییر ماهوی و توانایی‌های شما برای تعالی، توسعه، هدایت و ایجاد احساس مثبت از زندگی شود (تقوی، ۱۳۹۰). رضایت‌شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل، آن چیزی است که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. (کریستین هارس، ۲۰۰۶ ترجمه تبریزی ۱۳۹۲) هدف: بررسی رابطه هوش معنوی دبیران با میزان رضایتمندی شغلی در مدارس متوسطه دوره دوم منطقه ۱۷ آموزش و پرورش. روش: این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS در دوسطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه هوش معنوی بدیع (۱۳۸۹) و رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۷۸) بود داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه (شیوه گام به گام) تحلیل شد یافته‌ها: نتایج نشان داد بین هوش معنوی دبیران در مدارس متوسطه دوره دوم منطقه ۱۷ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد، یعنی با افزایش هوش معنوی افراد نیز افزایش می‌یابد. بین هوش معنوی دبیران و رضایتمندی شغلی در مدارس متوسطه دوره دوم شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. می‌توان میزان رضایتمندی شغلی را بر اساس هوش معنوی دبیران در مدارس متوسطه دوره دوم منطقه ۱۷ شهر تهران پیش‌بینی کرد. نتیجه‌گیری: هرچه هوش معنوی افراد افزایش یابد میزان رضایتمندی شغلی نیز افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، رضایتمندی شغلی

مقدمه :

دنایای امروز تحت تأثیر تغییرات ژرف و گسترده‌ای است که از آغاز عصر مدرن تاکنون به خود ندیده است. تغییرات محیطی سریع، موجب دگرگونی‌های بسیاری می‌شوند که تأثیرات چشمگیری بر سازمان‌ها دارند. بر این اساس، اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد او به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی، جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته، از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. بدین لحاظ، امروزه سازمان‌ها برای بقا، انتظام و بالندگی خود، می‌کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف پذیری، انطباق پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. بدون این کیفیت‌ها، سازمان‌ها واقعاً غیرممکن است که بتوانند در مواجهه با بهترین‌ها به صورت رقابتی و اثر بخش عمل کنند (شفیع آبادی، ۱۳۹۱). بنابراین، برای به-کارگیری و نگهداری نیروی انسانی بخصوص در امر تعلیم و تربیت باید ضوابط و ملاک‌هایی متناسب برقرار کرد تا با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم بتوان از توانایی‌های آنان استفاده کرد؛ زیرا تلاش رضایتمندانه به تعهد بیش‌تر و مستمرتر و در نهایت به زندگی بهتر انسان‌ها و توسعه و پیشرفت جوامع می‌انجامد. لذا در این پژوهش، به ضرورت اصلی در توانمندی روانشناختی کارکنان، یعنی هوش هیجانی و رابطه آنها با رضایت شغلی پرداخته می‌شود که امروزه، از جمله مسائل اصلی مورد توجه صاحب‌نظران علوم رفتاری و مدیریت منابع انسانی به شمار می‌روند (رابینز، ۲۰۱۰). رضایت شغلی، عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره‌ی کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت جسمی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه‌ی کارکنان می‌شود. بنابراین، مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به‌طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند (رضوی، ۱۳۹۴). با گذشت زمان و پیشرفت محققان در شکل دهی و اثبات فرضیه‌های علمی جدید، شاخص‌های جدیدی نیز برای بررسی محیط‌های کاری از جنبه‌های گوناگون از جمله، رفاه و آرا مش، موفقیت، سطح تحصیلات، هوش به طور کلی و به طور خاص هوش هیجانی و هوش معنوی تبیین شده است. هوش یک توانایی شناختی می‌باشد که در اوایل قرن بیستم توسط آلفرد بینه مطرح شد و بعداً توسط ترومن و وکسلر مطرح شد. تعریف دیوید وکسلر از هوش به قرار زیر است: "مجموعه‌ی نیرومند با ظرفیتی که به فرد یاری می‌دهد تا در محیط خود با اندیشه‌ای سنجیده و رفتار و کرداری موثر و با هدف عمل کند". از آغاز مطالعه هوش غالباً بر جنبه‌های شناختی آن نظیر حافظه، حل مساله و تفکر تأکید شده؛ در حالیکه امروزه نه تنها جنبه‌های غیر شناختی هوش یعنی توانایی عاطفی، هیجانی، شخصی و اجتماعی مورد توجه قرار می‌گیرد بلکه در پیش‌بینی توانایی فرد برای موفقیت و سازگاری نیز مورد اهمیت واقع شده است (پور یوسف، ۱۳۹۱). در واقع امروزه گفته می‌شود که IQ و EQ پاسخگوی همه چیز نبوده و واقعاً موثر نیستند، بلکه انسان به عامل دیگری نیازمند است که هوش معنوی نامیده می‌شود. هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای بهره‌گیری از منابع دینی و معنوی است که سازه‌های هوش و معنویت را در یک سازه ترکیب نموده است. هوش معنوی لزوماً بیان عملکرد کاراتر و مکمل هوش عقلانی و هوش هیجانی است. این هوش به فرد دیدی کلی در مورد زندگی، تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد. حوزه هوش معنوی موجب می‌شود که انسان با ملایمت و عطوفت بیشتری به مشکلات نگاه کند تلاش بیشتری برای یافتن راه حل داشته باشد سختی‌های زندگی را بیشتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد. در واقع هوش معنوی یک هوش ذاتی انسان است و همانند هر هوش دیگری می‌تواند رشد کند (شریفی در آمدی، ۱۳۸۶). مطالعات پیربلوطی و همکاران (۱۳۹۳) حاکی از این بود که هوش معنوی یا رضایت شغلی ارتباط معناداری داشته اما سلطانی زرنندی (۱۳۹۳) همبستگی دو متغیر را مثبت و معنادار بیان کرده است. با توجه به اینکه هوش هیجانی و هوش معنوی که بنیادی‌ترین سازه‌های این پژوهش هستند می‌توانند بسیاری از اختلالات روانشناختی جلوگیری کنند و با توجه به گرایشها و توجهات روز افزون تعاملات؛ ناهمگونی نیروی کار از لحاظ هیجانی و نیز اینکه هوش هیجانی بر هوش معنوی سازمانها تأثیر زیادی دارد و بالعکس؛ بر اساس برخی مطالعات مولفه‌های هوش معنوی و هوش هیجانی پیش‌بینی کننده عمده‌ای برای شاخص‌های بهزیستی روانی از جمله رضایتمندی شغلی است (میر مهدی، صفاری نیا، شریفی، ۱۳۹۵). می‌توان امیدوار بود که نتایج این تحقیق بخشی از فقر تئوریک موجود در این زمینه را بر طرف کند همچنین یافته‌های این تحقیق بتواند به بومی نمودن نتایج و کاربردی شدن موضوع مورد مطالعه در کشور کمک نماید، لذا طرح حاضر با رویکرد جدید به بررسی رابطه بین این سه متغیر می‌پردازد. بنابراین پژوهشگر با عنایت به مطلب ذکر شده و با توجه به تجربه کاری در زمینه رشته خود در صدد آن است که به موضوع بررسی رابطه هوش معنوی با میزان رضایتمندی شغلی در

دبیران متوسطه دوره دوم منطقه ۱۷ آموزش و پرورش شهر تهران بپردازد لذا با عنایت به مطلب یاد شده محقق در صدد پاسخ به سوال زیر است:

آیا بین هوش معنوی دبیران با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد؟

- طرح پژوهش

این تحقیق از جنبه هدف، تحقیقی کاربردی^۱ و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی-همبستگی است.

جامعه آماری پژوهش، نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری پژوهش شامل همه دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش منطقه ۱۷ شهر تهران است تعداد جامعه آماری پژوهش طبق آمار سازمان آموزش و پرورش شهر تهران ۸۵۰ نفر دبیر گزارش شده است که در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ مشغول به انجام کار بودند. برای بدست آوردن حجم نمونه این پژوهش از استخراج آمار تعداد دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش منطقه ۱۷ شهر تهران (۸۵۰) نفر است چون تعداد جامعه مشخص و پژوهش از نوع همبستگی است براساس جدول نمونه گیری مورگان حجم نمونه ۲۶۸ دبیر تعیین گردید پس از آن برای انتخاب نمونه های این پژوهش به دلیل گستردگی جامعه و عدم امکان اجرای پژوهش روی کل جامعه از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شد همچنین برای انتخاب ابتدا منطقه جنوب شهر تهران (منطقه ۱۷) به چهار حوزه جغرافیایی بر اساس مناطق آموزش و پرورش تقسیم و سپس تعدادی مدرسه در منطقه به شکل تصادفی انتخاب شدند که دبیران آن مدارس به پرسشنامه پاسخ دادند. لازم بذکر است حدود ۲۸ پرسشنامه بدلیل عدم پاسخگویی و پاسخ دهی غلط و همچنین پاسخنامه مخدوش حذف گردیدند که در نهایت حجم نمونه نهایی حدود ۲۴۰ نفر از دبیران به هر سه پرسشنامه پاسخ صحیح دادند. روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی و از نوع خوشه ای می باشد. (تهران شامل ۲۰ منطقه می باشد که از بین این ۲۰ منطقه ۱ منطقه انتخاب) منطقه ۱۷) آموزش پرورش که خود به ۴ حوزه جغرافیایی تقسیم شده و سپس به شکل تصادفی مدرسه ای انتخاب و پرسشنامه ها بین دبیران اجرا شده

روند اجرای پژوهش ابزار پژوهش :

* پرسشنامه رضایت شغلی

این پرسشنامه که توسط اسمیت و هیولین و کندال (۱۹۷۸) ساخته شده است یکی از رایج ترین و دقیق ترین ابزارهای ارزیابی رضایت شغلی است. این آزمون ۷۰ سوال داشته و شامل ۶ زیر مقیاس شامل: ماهیت شغل، سرپرست (مسئول مستقیم)، همکار، ارتقا، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار می باشد. در این پرسشنامه به پاسخ های داده شده به هر عبارت، در طیف لیکرت نمره ای بین ۱ تا ۵ داده می شود.

- پایایی و اعتبار پرسشنامه رضایت شغلی (اسمیت و همکاران)

پایایی و اعتبار براساس مطالعات انجام شده توسط اسمیت و همکاران ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ گزارش شده است، آنها همچنین نتایج این آزمون را با سایر آزمونهای اندازه گیری رضایت شغلی مقایسه کرده و آن را متغیر دانستند در ایران نیز برای این پرسشنامه در پژوهش غنی بر روی معلمان، ضریب پایایی کل ۰/۸۵ و ضریب اعتبار کلی ۰/۴۶ و در مطالعه عطار بر روی کارکنان یک مجتمع صنعتی، ضریب پایایی و ضریب اعتبار کلی ۰/۷۵ گزارش شده است. همچنین از نرم افزار SPSS برای محاسبه شاخص های توصیفی و نیز برای مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش در گروه های سنی و تحصیلی مختلف استفاده شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۰/۷۵ به دست آمده که بیانگر اعتبار بالای این پرسشنامه است.

* پرسشنامه هوش معنوی

در این تحقیق برای ارزیابی هوش معنوی از پرسشنامه هوش معنوی که در سال ۱۳۸۹ توسط علی بدیع و همکارانش (الهام سواری، نجمه باقری دشت بزرگ، وحیده لطیفی زادگان) ارائه گردیده، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۴۲ سوال در ۴ خرده مقیاس پنج درجه ای می باشد ۱۲ سوال مربوط به تفکر کلی و بعد اعتقادی: سوالات (۳۹-۴۲-۲۳-۲۲-۲۹-۳۸-۱۵-۱۲-۲۸-۴۲-۱۱-۱۷-۳۴) (۱۴ سوال مربوط به توانایی مقابله و تعامل با مشکلات: سوالات ۸-۱۹-۱۴-۳-۳۲-۱۰-۷-۱۳-۲-۱۸-۳۵-۲۰-۱-۹ سوال مربوط به پرداختن به سجایای اخلاقی، سوالات (۴-۲۶-۳۰-۲۴-۳۳-۵-۳۱-۲۵) و ۷ سوال در زمینه خود آگاهی و عشق و علاقه است

سوالات (۲۷-۴۱-۲۱-۳۶-۴۰-۳۷-۱۶) که با کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مشخص شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده اند. نمرات مقیاس در این آزمون بین ۴۲ تا ۲۱۰ نمره در نوسان می باشد.

الف) پایایی و اعتبار پرسشنامه هوش معنوی

برای تعیین پایایی پرسشنامه هوش معنوی از دو روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه ترتیب برابر با $0/85$ و $0/78$ می باشد که بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده است. ضرایب پایایی مقیاس هوش معنوی بین $0/69$ تا $0/85$ نوسان دارد. برای تعیین اعتبار پرسشنامه یاد شده نمره آن با نمره سوال ملاک همبسته شده و مشخص گردید که رابطه مثبت معنی داری بین آنها وجود دارد ($p = 0/001$ و $r = 0/55$) که نشان می دهد پرسشنامه هوش معنوی از اعتبار لازم برخوردار است در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ $0/75$ بدست آمده که بیانگر اعتبار بالای مقیاس هوش معنوی است.

روش تجزیه و تحلیل داده:

در پژوهش حاضر، تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS بر اساس هدف پژوهش و با استفاده از برنامه های مربوطه به شرح زیر انجام گرفت:

الف) آمار توصیفی:

۱- با استفاده از جداول توزیع فراوانی و شاخص های مرکزی، پراکندگی (میانگین، نما، میانه) برای کل نمونه (اطلاعات جمعیت شناختی). ۲- جهت نمایش داده های حاصل از پژوهش از نمودارهای ستونی و هیستوگرام استفاده شده است

ب) آمار استنباطی:

۱- استفاده از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین مولفه های هوش هیجانی و همچنین برای تعیین رابطه بین مولفه های رضایتمندی شغلی. ۲- استفاده از رگرسیون چند متغیری برای پیش بینی میزان رضایتمندی شغلی بر اساس هوش هیجانی. ۳- جهت نرمالیزه بودن جامعه آماری از آزمون کولموگروف و اسمیرنوف

یافته ها آمار استنباطی: تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش

آن چه به نیاز داریم دو متغیر پیوسته یا یکی پیوسته و دیگری دو مقوله ای (دو ارزشی) است. همبستگی رابطه بین دو متغیر پیوسته را از لحاظ نیرومندی و جهت رابطه توصیف می کند.

مفروضه ها برای انجام همبستگی:

سطح اندازه گیری: مقیاس اندازه گیری متغیرها باید فاصله ای یا نسبی (پیوسته) باشد. یک استثنا در این مورد حالتی است که یک متغیر مستقل دو مقوله ای (فقط با دو مقدار: مثلاً جنس) و یک متغیر وابسته پیوسته داشته باشید. با این حال باید تقریباً همان تعداد افراد یا موارد در هر طبقه از متغیر دو مقوله ای داشته باشید. همبستگی اسپیرمن، که یک ضریب همبستگی برای داده های ترتیبی رتبه ای است. در اینجا متغیرها فاصله ای هستند.

جفت های مرتبط: هر آزمودنی باید نمره ای در دو متغیر X و Y داشته باشد. هر دو اطلاعات باید از همان آزمودنی باشند.

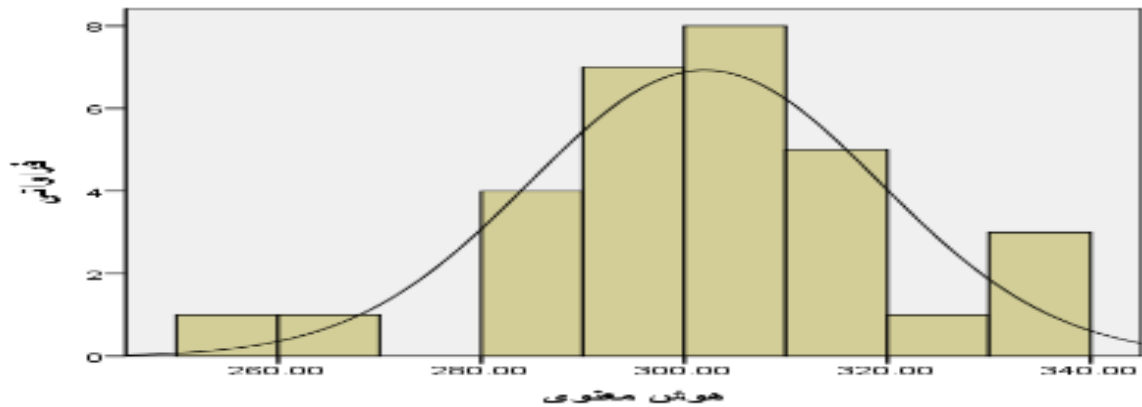
استقلال مشاهدات: مشاهداتی که داده ها را تشکیل می دهند باید مستقل از یکدیگر باشند. یعنی هر مشاهده یا اندازه گیری نباید تحت تاثیر مشاهده یا اندازه گیری دیگر باشد. این مفروضه نیز برقرار است.

نرمال بودن: نمره های هر متغیر باید توزیع نرمال داشته باشند. این مسئله را می توان با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف کنترل کرد. برای این فرضیه خواهیم داشت: با توجه به برقراری مفروضات گفته شده در فرضیه اول نرمال بودن را برای متغیر هوش معنوی بررسی می کنیم:

جدول ۱: آزمون تک نمونه ای کولموگروف-اسمیرنوف

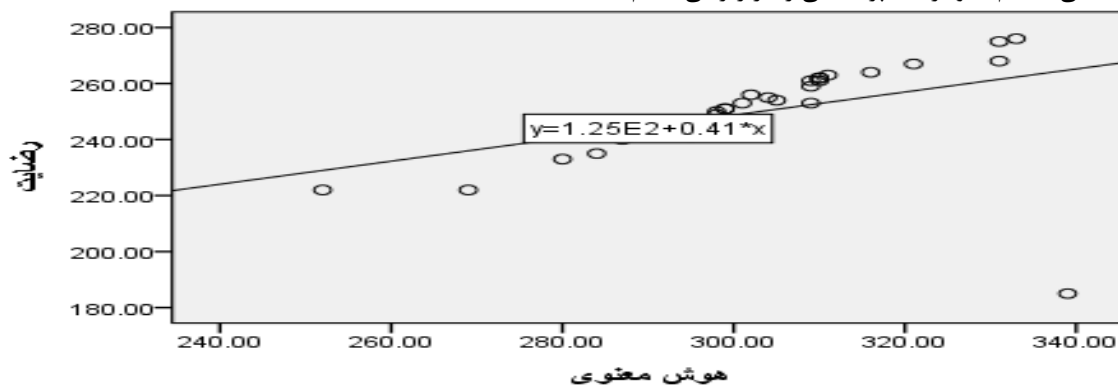
هوش معنوی	معناداری
۰.۱۱	

همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می کنیم با توجه به سطح معناداری $\alpha = 0/05$ و مقدار معناداری به دست آمده فرضیه نرمال بودن هوش معنوی رد نمی شود، می توانیم توزیع نمرات هوش معنوی را با نمودار هیستوگرام ببینیم:



جدول ۲: هیستوگرام نمرات هوش معنوی

با توجه به هیستوگرام جدول ۲ مشاهده می کنیم که توزیع متغیر هوش معنوی مانند توزیع نرمال می باشد. خطی بودن: نمره های هر متغیر باید خطی باشد. یعنی وقتی به نمودار پراکندگی نمرات نگاه می کنید باید یک خط مستقیم (تقریباً)، نه یک منحنی ببینیم. نمودارهای پراکندگی را در زیر می بینیم:



نمودار ۱: نمودار پراکندگی متغیرهای هوش معنوی و رضایت

با توجه به نمودار ۱ رابطه خطی بین متغیرها مشاهده می شود. از این می توان استنباط کرد که همبستگی خطی وجود دارد. با توجه به نمودار می توان گفت نقاط پرت در داده ها وجود ندارد یعنی نقاطی که بیرون از توده، خیلی بالا یا خیلی پایین، یا دور از تراکم اصلی نقاط هستند. همچنین نمودارها شکل خاصی ندارند و پراکندگی حول خط رگرسیون است که می توان گفت همگنی واریانس برقرار است یعنی واریانس تغییرات زیاد ندارد. مقدار همبستگی را می توانیم با استفاده از همبستگی پیرسون با توجه به برقراری مفروضه ها به دست آوریم:

جدول ۳: جدول همبستگی های گشتاوری پیرسون

متغیرها	هوش معنوی
رضایتمندی	۰.۴۲
ضریب همبستگی	۰.۰۲
معناداری	

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می کنیم ضریب همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و رضایتمندی مثبت است این همبستگی متوسط است و با توجه به آلفا ($\alpha = 0.05$) و سطح معناداری بدست آمده (0.02) فرض صفر یعنی عدم همبستگی بین این دو متغیر رد می شود بنابراین همبستگی خطی تایید می شود. اگر مقدار ضریب همبستگی را مجذور کنیم ضریب تعیین بدست می آید که مقدار واریانس مشترک دو متغیر را بیان می کند. بنابراین واریانس مشترک بین هوش معنوی و رضایتمندی ($0.18 = 0.42 \times 0.42$) اگر این مقدار را در صد ضرب کنیم درصد واریانس برابر با ۱۸٪ می شود که مقدار متوسطی است یعنی همپوشانی بین دو متغیر وجود دارد. در واقع تغییرات هوش معنوی بر رضایتمندی اثر دارد. برای بررسی این فرضیه ابتدا نرمال بودن مولفه ها را با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف آزمون می کنیم در فرضیه اصلی نرمال بودن کلی عامل بررسی شد بنابراین داریم:

جدول ۴: آزمون یک نمونه ای کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	سطح معنی داری
رضایتمندی	۰.۱۱
ماهیت شغل	۰.۰۲
سرپرست	۰.۰۲
همکارا	۰.۰۷
ارتقا	۰.۰۳
حقوق و مزایا	۰.۰۴
محیط کار	۰.۰۴
هوش هیجانی	۰.۰۷
مهارتهای درون فردی	۰.۰۷
مهارتهای میان فردی	۰.۰۴
سازگاری	۰.۰۴
کنترل استرس	۰.۰۲
خلق عمومی	۰.۰۴

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می کنیم با سطح اطمینان ۹۹ درصد مولفه ها نیز دارای توزیع نرمال می باشند و تخطی جدی از فرض نرمال بودن ندارند چون در حالت کلی دارای توزیع نرمال هستند. بنابراین برای متغیرهایی که نرمال هستند از همبستگی پیرسون استفاده می کنیم. در ابتدا همبستگی بین رضایتمندی با متغیرهای هوش هیجانی را آزمون می کنیم.

جدول ۵: آزمون همبستگی

مهارت‌های درون فردی	مهارت‌های میان فردی	سازگاری	کنترل استرس	خلق عمومی
رضایتمندی ضریب همبستگی پیرسون	*۰.۳۴	*۰.۳۹۴	***۰.۵۴	**۰.۴۴۸
				*۰.۴۲

**معنی داری در سطح ۰.۰۱*معنی داری در سطح ۰.۰۵

با توجه به جدول ۵ همبستگی معنی داری بین مولفه های هوش هیجانی و رضایتمندی مشاهده می شود. حال به بررسی رابطه مولفه های رضایتمندی و هوش هیجانی می پردازیم:

جدول ۶: آزمون همبستگی بین مولفه ها

ماهیت شغل	سرپرست	همکارا	ارتقا	حقوق و مزایا	محیط کار	مهارتهای درون فردی	مهارتهای میان فردی	سازگاری	کنترل استرس	خلق عمومی
۰.۳۴*	۰.۲۸*	۰.۳۰*	۰.۳۵**	۰.۱۲	۰.۱۷	۰.۳۷*	۰.۲۶*	۰.۲۴*	۰.۴۵**	۰.۳۳*
۰.۲۶*	۰.۳۵۷*	۰.۲۴*	۰.۱۸*	۰.۱۵	۰.۱۴	۰.۲۴*	۰.۳۹**	۰.۲۶*	۰.۴۲**	۰.۲۲*
۰.۲۴*	۰.۳۵**	۰.۲۴*	۰.۱۸*	۰.۱۵	۰.۱۴	۰.۲۴*	۰.۳۹**	۰.۲۶*	۰.۴۲**	۰.۲۲*
۰.۱۲	۰.۱۷	۰.۱۵	۰.۱۴	۰.۱۴	۰.۱۴	۰.۱۶	۰.۱۷	۰.۱۵	۰.۱۴	۰.۱۴

**معنی داری در سطح ۰.۰۱*معنی داری در سطح ۰.۰۵

تمامی مولفه های رضایتمندی رابطه مثبت و معنی داری با مولفه های هوش هیجانی دارند به جز حقوق و مزایا و محیط کار رابطه معنی دار مشاهده نمی شود.

فرضیه اول: بین هوش معنوی دبیران با میزان رضایت شغلی در مدارس رابطه وجود دارد

برای بررسی این فرضیه ابتدا نرمال بودن مولفه ها را با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف آزمون می کنیم در فرضیه اصلی نرمال بودن کلی عامل بررسی شد بنابراین داریم:

جدول ۷: آزمون یک نمونه ای کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	سطح معنی داری
رضایتمندی	۰.۱۱
ماهیت شغل	۰.۰۲
سرپرست	۰.۰۲
همکارا	۰.۰۷
ارتقا	۰.۰۳
حقوق و مزایا	۰.۰۴
محیط کار	۰.۰۴
هوش معنوی	۰.۱۲
تفکر کلی و بعد اعتقادی	۰.۰۴
توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	۰.۰۶
پرداختن به سجایای اخلاقی	۰.۰۴
خودآگاهی و عشق و علاقه	۰.۰۳

همانطور که در جدول جدول ۷ مشاهده می کنیم با اطمینان ۹۹ درصد مولفه ها نیز دارای توزیع نرمال می باشند و تخطی جدی از فرض نرمال بودن ندارند چون در حالت کلی دارای توزیع نرمال هستند.

بنابراین برای متغیرهایی که نرمال هستند از همبستگی پیرسون استفاده می کنیم.

در ابتدا همبستگی بین رضایتمندی با متغیرهای هوش هیجانی را آزمون می کنیم.

جدول ۸: آزمون همبستگی

رضایتمندی	تفکر کلی و بعد اعتقادی	توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	پرداختن به سجایای اخلاقی	خودآگاهی و عشق و علاقه
ضریب همبستگی پیرسون	۰.۴۵*	۰.۳۷*	۰.۵۴**	۰.۴۲*

**معنی داری در سطح ۰.۰۱*معنی داری در سطح ۰.۰۵

با توجه به جدول جدول ۸ همبستگی معنی داری بین مولفه های هوش معنوی و رضایتمندی مشاهده می شود. حال به بررسی رابطه مولفه های رضایتمندی و هوش معنوی می پردازیم:

جدول ۹ آزمون همبستگی

ماهیت شغل	تفکر کلی و بعد اعتقادی	توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	پرداختن به سجایای اخلاقی	خودآگاهی و عشق و علاقه
سرپرست	۰.۲۶*	۰.۲۷*	۰.۲۳*	۰.۲۲*
همکارا	۰.۳۲*	۰.۲۹*	۰.۳*	۰.۳۷*
ارتقا	۰.۲۶*	۰.۲۴*	۰.۱۶	۰.۳۲*
حقوق و مزایا	۰.۱۳	۰.۱۵	۰.۱۴	۰.۱۵
محیط کار	۰.۱۶	۰.۱۷	۰.۲۱	۰.۱۸

**معنی داری در سطح ۰.۰۱*معنی داری در سطح ۰.۰۵

تمامی مولفه های رضایتمندی رابطه مثبت و معنی داری با مولفه های هوش معنوی دارند به جز حقوق و مزایا و محیط کار رابطه معنی دار مشاهده نمی شود.

فرضیه دوم: هوش معنوی قابلیت پیش بینی رضایت شغلی را دارند

در اینجا چون مفروضات رگرسیون خطی با توجه به قسمت های قبل همگی برقرار هستند بنابراین مستقیماً رگرسیون خطی را با روش همزمان برازش می دهیم و نتایج زیر به دست می آید:

جدول ۱۰: خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R	ضریب تعدیل شده R
معناداری	۰.۸۳	۰.۶۹	۰.۶۹

*متغیر وابسته رضایتمندی، پیشگو: هوش معنوی و هوش هیجانی (مستقل)

جدول ۱۱: جدول معناداری رگرسیون

مدل	مجموع توان های دوم	درجه آزادی	میانگین توان های دوم	F	معناداری
رگرسیون	11661	2	5831	266	0.000
مانده ها	5175	237	22		
کل	16837	239			

*متغیر وابسته رضایتمندی، پیشگو: هوش معنوی و هوش هیجانی (مستقل)

جدول ۱۲: جدول معناداری ضرایب

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد Beta	t	معناداری
ثابت	۳۳.۳		۱۷.۴	۰.۰۰۰
هوش معنوی	۰.۲۵	۰.۳۲	۸.۴	۰.۰۰۰

*متغیر وابسته رضایتمندی

همانطور که در جدول ۱۰ می بینیم ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰.۸۳ می باشد که نشان می دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق (رضایتمندی) همبستگی قوی وجود دارد. ضریب تعیین ۰.۶۹ بدست آمده است که مقدار بالایی است یعنی ۶۹٪ از واریانس متغیر وابسته (رضایتمندی) به وسیله این مدل (متغیرهای هوش معنوی) تبیین شده است و باقی تغییرات یعنی ۳۱ درصد بوسیله عامل های دیگری که در این پژوهش آورده نشده است تبیین می شود. در جدول معناداری رگرسیون (۱۱) با توجه به سطح معناداری آلفا ($\alpha = 0.05$) و معناداری بدست آمده ۰.۰۰ و مقدار آماره F (۲۶۶) و مقایسه آن با مقدار جدول توزیع F برای آزمون این فرض است که بیان می کند معادله رگرسیون معنادار است. مدل در این فرضیه از نظر آماری معنادار است، می توان خط رگرسیون را به داده ها برازش داد. یعنی هوش معنوی بصورت همزمان می توانند رضایتمندی را پیش بینی کنند. برای بررسی تاثیر متغیر در معادله باید ضرایب استاندارد شده را بررسی کنیم.

فرضیه سوم: مولفه های هوش معنوی قابلیت پیش بینی رضایت شغلی در مدارس را دارد

با توجه به بررسی های انجام شده در بخش های قبلی پیش فرض های انجام رگرسیون خطی برقرار است. در این قسمت از رگرسیون گام به گام استفاده می کنیم:

تعریف رگرسیون گام به گام:

این روش متغیرها را یک به یک وارد مدل می کند. یعنی ابتدا متغیری که بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته دارد، انتخاب می کند. دومین متغیری که وارد تحلیل می شود، متغیری است که پس از تفکیک متغیر مقدم بر آن، موجب بیشترین افزایش در مقدار ضریب تعیین (R^2) می شود. در این روش ورود متغیرها به مدل را یک به یک و تا زمانی انجام می دهیم که معنی داری متغیر به ۹۵ درصد برسد، یعنی سطح خطا ۵ درصد گردد. سپس عملیات متوقف می شود (منصوفی، ۱۳۸۵: ۱۷۳). بنابراین خواهیم داشت:

جدول ۱۳: خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R	ضریب تعدیل شده R
۱	۰.۵۴	۰.۲۹	۰.۲۷
۲	۰.۵۵	۰.۳۰	۰.۲۸
۳	۰.۶۸	۰.۴۶	۰.۴۲

۱. پرداختن به سجایا،

۲. پرداختن به سجایا، تفکر کلی و بعد اعتقادی،

۳. پرداختن به سجایا، تفکر کلی و بعد اعتقادی، خودآگاهی و عشق و علاقه

در جدول ۱۳ بترتیب با وارد شدن متغیرها ضریب تعیین نیز افزایش می یابد تا زمانی که این افزایش تاثیر معنی داری در تغییرات متغیر وابسته داشته باشد.

جدول ۱۴: جدول معناداری رگرسیون

مدل	مجموع توان های دوم	درجه آزادی	میانگین توان های دوم	F	معناداری
۱ رگرسیون مانده ها کل	۲۰۷.۵۵۷ ۱۳۵.۴۷۴ ۳۴۳.۰۳۱	۱ ۲۳۹ ۲۴۰	۲۰۷.۵۵۷ ۰.۵۶	۳۷۰.۵۴	۰.۰۰
۲ رگرسیون مانده ها کل	۲۳۲.۶۳۷ ۱۱۰.۳۹۴ ۳۴۳.۰۳۱	۲ ۲۳۸ ۲۴۰	۱۱۶.۳۱۸ ۰.۴۶	۲۵۲.۸	۰.۰۰
۳ رگرسیون مانده ها کل	۲۳۶.۲۲۱ ۱۰۶.۸۱۰ ۳۴۳.۰۳۱	۳ ۲۳۷ ۲۴۰	۷۸.۷۴۰ ۰.۴۵	۱۷۵.۱	۰.۰۰

متغیر وابسته رضایت:

۱. پرداختن به سجایا،

۲. پرداختن به سجایا، تفکر کلی و بعد اعتقادی،

۳. پرداختن به سجایا، تفکر کلی و بعد اعتقادی، خودآگاهی و عشق و علاقه

جدول ۱۵ معناداری رگرسیون ها را در هر مرحله که متغیر مستقل وارد مدل می شود آزمون می کند تا زمانی که مدل معنی دار باشد این کار ادامه پیدا می کند. در اینجا تا ۳ مرحله مدل اجرا می شود و سه متغیر وارد مدل رگرسیونی می شود.

جدول ۱۵: جدول معناداری ضرایب

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد Beta	t	معناداری
۱ ثابت پرداختن به سجایا	۰.۳۸۲ ۰.۸۵۷		۲.۵۱ ۲۳.۴۵	۰.۰۱۲ ۰.۰۰۰
۲ ثابت پرداختن به سجایا تفکر کلی و بعد اعتقادی	۰.۶۵۳- ۰.۵۳۵ ۰.۵۹۹		۳.۶۵۷- ۱۱.۰۱۰ ۹.۰۳۱	۰.۰۰۰ ۰.۰۰۰ ۰.۰۰۰
۳ ثابت پرداختن به سجایا تفکر کلی و بعد اعتقادی خودآگاهی و عشق	۱.۱۲۶- ۰.۴۷۷ ۰.۵۶۱ ۰.۲۰۵		-۵.۰۵ ۹.۴۳ ۸.۴۷ ۳.۴۶	۰.۰۰۰ ۰.۰۰۰ ۰.۰۰۰ ۰.۰۱۰

*متغیر وابسته رضایتمندی

همانطور که در جدول ۱۶ مشاهده می کنیم ضرایب در هر مرحله با وارد شدن متغیرها تغییر می کنند و سهم هر کدام در پیش بینی یا اثرگذاری بر متغیر وابسته مشخص می شود.

همانطور که مشاهده می کنیم در ۳ مرحله رگرسیون گام به گام اجرا می شود و در مرحله آخر بهترین مدل خطی که می تواند بیشترین واریانس متغیر وابسته را تبیین کند بدست می آید، فقط متغیر توانایی مقابله و تعامل با مشکلات از مدل حذف شده است چون تاثیری در افزایش ضریب تعیین یا تبیین واریانس متغیر وابسته نداشته است.

بنابراین با توجه به ضرایب بدست آمده می توان گفت پرداختن به سجایا با ضریب (۰.۳۷) بیشترین اثر را بر رضایت مندی داشته است. و معادله رگرسیونی را می توان بصورت زیر نوشت:

$$y = -1.12 + 0.47X_1 + 0.56X_2 + 0.20X_3$$

بحث و تفسیر یافته های پژوهش:

فرضیه ۱: بین هوش معنوی با میزان رضایت شغلی در مدارس رابطه وجود دارد

جدول ۷ مشاهده شد. با اطمینان ۹۹ درصد مولفه ها نیز دارای توزیع نرمال می باشند و تخطی جدی از فرض نرمال بودن ندارند چون در حالت کلی دارای توزیع نرمال هستند. با توجه به جدول ۸ و ۹ همبستگی معنی داری بین مولفه های هوش معنوی و رضایتمندی مشاهده می شود. تمامی مولفه های رضایتمندی رابطه مثبت و معنی داری با مولفه های هوش معنوی دارند به جز حقوق و مزایا و محیط کار رابطه معنی دار مشاهده نمی شود. این نتیجه با نتایج تحقیقات قاسمی پیر بلوطی و همکاران (۱۳۹۳)، پرنده (۱۳۹۰) و مایر و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد. در تبیین در تبیین رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی، می توان گفت به واسطه رفتار تعاملی، انسان دوستانه و تشویقی رهبران باهوش هیجانی بالا و ارائه بازخورد مثبت در قبال عملکرد بهینه افراد زیرنظر، عزت نفس کارکنان را بالا می برد و در نتیجه رضایت شغلی آنها را به نحو چشمگیری افزایش می دهد. رفتارهای توجه گرا و همدلی مدیران با زیردستان، آنها را نسبت به کارشان دلگرم تر می کند. هوش هیجانی بالا عنوان تسهیل کننده عمل کرده و باعث می شود کارکنان، کارهای اداری را با سهولت بیشتری انجام دهند چو منبع همدلی و حمایت دارند و این احساس که کارشان آسان است، باعث ابراز رضایت خاطر آنها می شود.

فرضیه ۲: هوش معنوی قابلیت پیش بینی رضایت شغلی را دارند

در جدول معناداری رگرسیون (۱۰ و ۱۱) با توجه به سطح معناداری آلفا ($\alpha = 0.05$) و معناداری بدست آمده ۰.۰۰ و مقدار آماره F (۲۶۶) و مقایسه آن با مقدار جدول توزیع F برای آزمون این فرض است که بیان می کند معادله رگرسیون معنادار است. مدل در این فرضیه از نظر آماری معنادار است، می توان خط رگرسیون را به داده ها برازش داد. یعنی هوش معنوی بصورت همزمان می توانند رضایتمندی را پیش بینی کنند. برای بررسی تاثیر متغیر در معادله باید ضرایب استاندارد شده را بررسی کنیم. با توجه به جدول ۱۰ و ۱۱ می بینیم که ضریب هوش هیجانی ۰.۶۹ می باشد یعنی به ازای تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر هوش هیجانی، متغیر رضایتمندی به میزان ۶۹ درصد انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. اگر بخواهیم یک معادله رگرسیون بسازیم از ضرایب استاندارد نشده استفاده می کنیم. با توجه به ستون معناداری ضرایب این فرضیه صفر که ضریب متغیر در معادله صفر هستند با توجه به مقدار آلفای ۰.۰۵ و مقدار معناداری بدست آمده که کوچکتر از ۰.۰۵ هستند رد شده است یعنی ضریب معنادار است. که این نتیجه با نتایج تحقیقات قاسمی پیر بلوطی و همکاران (۱۳۹۳)، پرنده (۱۳۹۰) و مایر و همکاران (۲۰۱۴) همچنین سی و همکاران (۲۰۱۵)، وونگ و لاو (۲۰۱۲)، وونگ و همکاران (۲۰۱۰)، پلاستیدو (۲۰۱۰)، کافتسیوس و زامپتکس (۲۰۰۸)، دودانگه و همکاران (۱۳۹۵) و رضائیان و بانیجی (۱۳۸۸) همخوانی دارد. از مقالات پژوهشی برخی دانشمندان این اینگونه بر می آید که، کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند می توانند عواطف خود و دیگران را کنترل کرده، بین پیامدهای مثبت و منفی عواطف تمایز گذارند و از اطلاعات عاطفی برای راهنمایی فرایند تفکر و اقدامات شخصی استفاده کنند. هوش هیجانی، اصطلاح فراگیری است که مجموعه گسترده ای از مهارت ها و خصوصیات فردی را در بر گرفته و به طور معمول به آن دسته مهارت های درون فردی و بین فردی گفته می شود که فراتر از دایره مشخصی از دانش های پیشین، چون بهره هوشی و مهارت های فنی یا حرفه ای است. ارسطو می گوید: "عصبانی شدن آسان است؛ همه می توانند عصبانی شوند، اما عصبانی شدن در برابر شخص مناسب، به میزان مناسب، در زمان مناسب، به دلیل مناسب و به روش مناسب - آسان نیست" (سبحانی نژاد، یوزباشی، ۱۳۸۷)

فرضیه ۳: مولفه های هوش معنوی قابلیت پیش بینی رضایت شغلی در مدارس را دارد

۱. پرداختن به سجایا،

۲. پرداختن به سجایا، تفکر کلی و بعد اعتقادی،

۳. پرداختن به سجایا، تفکر کلی و بعد اعتقادی، خودآگاهی و عشق و علاقه

در جدول ۱۳ بترتیب با وارد شدن متغیرها ضریب تعیین نیز افزایش می یابد تا زمانی که این افزایش تاثیر معنی داری در تغییرات متغیر وابسته داشته باشد.

متغیر وابسته رضایت:

۱. پرداختن به سجایا،

۲. پرداختن به سجایا، تفکر کلی و بعد اعتقادی،

۳. پرداختن به سجایا، تفکر کلی و بعد اعتقادی، خودآگاهی و عشق و علاقه

جدول ۱۴ معناداری رگرسیون ها را در هر مرحله که متغیر مستقل وارد مدل می شود آزمون می کند تا زمانی که مدل معنی دار باشد این کار ادامه پیدا می کند. در اینجا تا ۳ مرحله مدل اجرا می شود و سه متغیر وارد مدل رگرسیونی می شود.

همانطور که در جدول ۱۵ مشاهده می کنیم ضرایب در هر مرحله با وارد شدن متغیرها تغییر می کنند و سهم هر کدام در پیش بینی یا اثرگذاری بر متغیر وابسته مشخص می شود.

همانطور که مشاهده می کنیم در ۳ مرحله رگرسیون گام به گام اجرا می شود و در مرحله آخر بهترین مدل خطی که می تواند بیشترین واریانس متغیر وابسته را تبیین کند بدست می آید، فقط متغیر توانایی مقابله و تعامل با مشکلات از مدل حذف شده است چون تاثیری در افزایش ضریب تعیین یا تبیین واریانس متغیر وابسته نداشته است. این نتیجه با نتایج تحقیقات سی و همکاران (۲۰۱۵)، وونگ و لاو (۲۰۱۲)، وونگ و همکاران (۲۰۱۰)، پلاستیدو (۲۰۱۰)، کافتسیوس و زامیتکس (۲۰۰۸)، دودانگه و همکاران (۱۳۹۵) و رضائیان و - بانیجی (۱۳۸۸) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می توان بیان داشت هوش هیجانی بعنوان یک متغیر روانشناختی نوین و بدیع بسیاری از ویژگی های شغلی افراد را تحت تأثیر قرار داده و در بسیاری از حوزه های شغلی بعنوان یک عامل مهم و پیش بینی کننده مطرح می باشد

پیشنهادهای کاربردی

- ❖ - پیشنهاد می شود که به منظور افزایش رضایت شغلی، زمینه های ارتباطی بین دبیران با مدیران و مسولان وزارت آموزش و پرورش را فراهم کنیم که آنها بتوانند با استفاده از این طریق از احوال یکدیگر باخبر شوند.
- ❖ علاوه بر این با توجه به تاثیر بیشتر برنامه آموزش برقراری ارتباط موثر به نظر می رسد تمهید آموزشی از این دست برای کلیه دبیران با هدف افزایش توانمندی های آنان در حوزه هوش هیجانی، افزایش رضایت شغلی و کاهش مشکلات روانشناختی آنان ضروری است.
- ❖ در طول سال می بایستی کارگاههای آموزشی جهت آشنایی بهتر دبیران با شیوه های جدید آموزشی و کنترل هوش هیجانی و شناخت روحیات درونی و عرفانی و مهارت های مختلف زندگی برگزار شود.
- ❖ برگزاری کارگاههای آموزش خانواده در مدارس، برنامه ریزی و اجرای برنامه های آموزشی از طریق رسانه های محلی و ملی، از جمله راههایی است که برای آگاه سازی مسولین از شرایط حقوقی و مزایا و نیازهای نیروهای انسانی خود پیشنهاد می شود.
- ❖ همچنین می بایست به منظور رضایت شغلی دبیران، از کنترل ابعاد مختلف هوش هیجانی و ایجاد شناخت و آگاهی از توانایی های خود و ایجاد خلاقیت در دبیران و پرورش آن در جهت حل مشکلات اصلاح و شناخت هوش معنوی استفاده کرد و از مشاوران و روانشناسان متخصص در این زمینه بهره جست.



پیشنهادهای پژوهشی

- (۱) به محققی که در رابطه با موضوع پژوهش حاضر قصد انجام تحقیق با همین عنوان را دارند پیشنهاد می شود پژوهشی را تحت عنوان سایر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی انجام دهند.
- (۲) به پژوهشگران پیشنهاد می شود پژوهش های بعدی را بر اساس نمونه های بزرگ تر و دیگر ارگانهای دولتی و خصوصی و نیمه خصوصی انجام دهند.
- (۳) به پژوهشگران پیشنهاد می شود، جهت افزایش بار علمی تحقیق، در ارتباط با متغیر های مورد نظر، علاوه بر کار کمی، از ابزار هایی همچون مصاحبه، مشاهده و دیگر ابزارهای کیفی نیز استفاده شود.
- (۴) پیشنهاد می گردد به بررسی تاثیر جهت گیری مذهبی بر هوش معنوی دبیران در سایر مناطق آموزش و پرورش پرداخته شود.
- (۵) پیشنهاد می گردد به بررسی تاثیر مولفه های هوش معنوی و هوش هیجانی بر بهزیستی روانشناختی در سایر مناطق آموزش و پرورش پرداخته شود.
- (۶) پیشنهاد می گردد به بررسی تاثیر هوش معنوی بر تاب آوری دبیران در سایر مناطق آموزش و پرورش پرداخته شود.
- (۷) پیشنهاد می گردد به بررسی وضعیت هوش هیجانی و هوش معنوی در رابطه با کیفیت زندگی کاری دبیران در سایر مناطق آموزش و پرورش پرداخته شود.

محدودیت های تحقیق

- ۱- عدم وجود منابع و پیشینه تحقیق مناسب
- ۲- عدم دسترسی آسان به افراد نمونه برای جمع آوری اطلاعات پرسش نامه ای
- ۳- زمانبر بودن انجام پرسش نامه ها به دلیل پراکندگی جغرافیایی مدارس متوسطه در منطقه ۱۷
- ۴- عدم همکاری بعضی از همکاران جهت تکمیل پرسشنامه
- ۵- استفاده از ابزار پرسشنامه و عدم استفاده از دیگر ابزارهای جمع آوری اطلاعات
- ۶- محدودیت زمانی و بودجه ای محقق

منابع:

- پوریوسف، س. و دستورانی، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و سلامت روانی با رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، ۲۰: ۱۳۴-۱۰۹.
- رضوی قهفرخی، مرجان و کاترین فکری، ۱۳۹۴، اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی بر خشنودی شغلی پرسنل منطقه ۱ عملیاتی انتقال گاز، اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب شناسی جامعه، بصورت الکترونیکی، شرکت طلای سبز، انجمن پایش
- رضائیان، ع. و نائیجی، م.ج. (۱۳۸۸). اثرات هیجان پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران. چشم‌انداز مدیریت، ۳۳: ۴۹-۶۶.
- شفیع آبادی، عبدالله؛ احیاء کننده، منیژه، و سودانی، منصور (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش هیجانی و مولفه های آن با فرسودگی شغلی کارکنان متاهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان»، فصلنامه ی مشاور شغلی و سازمانی، ۴(۱۱)، ۶۶-۷۹
- شریفی درآمدی، پرویز (۱۳۸۶). آموزش و پرورش هیجانی - اجتماعی و نقش هوش هیجانی، نشریه تعلیم و تربیت، ۹۰(۵)، ۷-۳۲.
- میرمهدی، رضا؛ صفاری نیا، مجید؛ شریفی، احسان. (۱۳۹۵). معنویت درمانی. تهران. انتشارات آوای نور.