



Investigating the relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence and moral intelligence with job satisfaction of teachers working in education authors

S. Sahebi¹, M. Jabarian Gero², M. Asghari Nekah^{*3}

¹ PhD Student in Curriculum Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Mashhad Ferdowsi University, Iran

² Master of Educational Psychology, Semnan University, Iran

³ Associate Professor, Counseling and Educational Psychology Dept. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Iran,

Corresponding author: Asghari-n@um.ac.ir

Received:2022/02/10

Accepted:2022/02/22

Published:2022/03/05

Abstract

Background and Objectives: Teachers' job satisfaction is associated with various factors and the present study was conducted to investigate the relationship between moral, spiritual, and emotional intelligence with teachers' job satisfaction.

Methods: The method of the present study is cross-sectional descriptive-analytical and correlational. The statistical population of the study consisted of all teachers working in education in Kalat city (700 people). Cochran's formula was used to determine the sample size and 248 people were selected as the sample who were selected using simple random sampling method.

Findings: Data were collected based on four ethical intelligence questionnaires by Link and Kiel (2005), King spiritual intelligence (SISRI.2008), Siberian emotional intelligence (2001) and Barati (2006) job satisfaction (Cronbach's alpha coefficient) 0.86, 0.88, 0.85 and 0.82 were obtained and their face and content validity were confirmed by experts. Data analysis was performed using SPSS software.

Conclusion: The results showed that there is a significant correlation between spiritual, moral and emotional intelligence with job satisfaction. The results of regression analysis also indicated that moral intelligence can predict job satisfaction.

Keywords: Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Moral Intelligence, Job Satisfaction, Teachers

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه هوش اخلاقی، هوش هیجانی و هوش معنوی با رضایت شغلی

معلمان

سمانه صاحبی^۱، مرتضی جباریان^۲، سید محسن اصغری نکاح^{۳*}^۱ دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران^۲ کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه سمنان، ایران^{۳*} دانشیار گروه آموزشی روانشناسی مشاوره و تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

*نویسنده مسئول: Asghari-n@um.ac.ir | دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۱ | پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۳ | انتشار: ۱۴۰۰/۱۲/۱۴

چکیده

پیشینه و اهداف: رضایت شغلی معلمان با عوامل مختلفی پیوند خورده است و پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش های اخلاقی، معنوی، و هیجانی با رضایت شغلی معلمان انجام گردید.

روش ها: روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی تحلیلی مقطعی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان و معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان کلات (۷۰۰ نفر) تشکیل می‌دادند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۲۴۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آن‌ها با استفاده از روش تصادفی ساده صورت گرفت.

یافته ها: جمع‌آوری داده‌ها براساس چهار پرسشنامه هوش اخلاقی لینک‌وکیل (۲۰۰۵)، هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، هوش هیجانی سیبریا شرینگ (۲۰۰۱) و رضایت شغلی براتی (۱۳۸۵) صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۸، ۰/۸۵ و ۰/۸۲ به دست آمد و روایی صوری و محتوایی آن‌ها با استفاده از نظر متخصصان تایید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار اس پی اس اس صورت پذیرفت.

نتیجه گیری: نتایج پژوهش نشان داد: بین هوش‌های معنوی، اخلاقی و هیجانی با رضایت شغلی همبستگی معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز بیانگر این بود که هوش اخلاقی می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند.

کلمات کلیدی: هوش اخلاقی، هوش معنوی، هوش هیجانی، رضایت شغلی، معلمان

مقدمه

مهمترین هدف هر سازمان دستیابی به بالاترین سطح ممکن بهره‌وری بهینه است. عوامل کارآمد در بهره‌وری عبارتند از: سرمایه، ابزار، روش‌های انجام کار و نیروی انسانی. بی‌شک نیروی انسانی اخلاق مدار، ماهر، کارآمد، آموزش دیده، باانگیزه و متعهد از مهمترین ابزارهای رسیدن به اهداف مطلوب سازمانی است. اگر یک سازمان بیشترین سرمایه و بهترین فناوری را در اختیار داشته باشد اما نیروی انسانی اخلاق مدار و کارآمدی را در اختیار نداشته و یا آن نیروی انسانی از امنیت خاطر و انگیزه کافی برخوردار نباشد هرگز به اهداف مدنظر خود نخواهد رسید. (نقوی و همکاران، ۱۳۹۵؛ رضاییان و کوشته‌گر، ۲۰۰۸؛ تفرشی، ۱۳۹۹؛ پدram نیا، ۲۰۱۲).

رضایت شغلی از مسائلی است که در دهه‌های اخیر و در تمامی سطوح به آن توجه ویژه‌ای شده است (کابات-فر، کورتینا و مارچيوندو^۱، ۲۰۱۸). در حال حاضر تلاش سازمان‌ها برای بالا بردن سطح بهره‌وری در جهت افزایش اعتماد به نفس و تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان می‌باشد نه فقط استفاده از فناوری جدید. چه بسا افرادی که سال‌ها در یک سازمان می‌مانند اما عامل ماندن آنها اجبار است نه رضایت، در این صورت این کارکنان نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی‌دارند بلکه ممکن است باری بر دوش سازمان هم باشند (جوردن و همکاران^۲، ۲۰۰۲). در عین حال مدیریت منابع انسانی پیچیده‌ترین و دشوارترین مسئولیت مدیران سازمانی (کیمیایی و دریایی، ۲۰۱۶).

رضایت شغلی حس مثبتی است که در نتیجه ارزیابی شغلی تجربه می‌کنیم (مولکی و همکاران^۳، ۲۰۰۶؛ مرهالک و کاجانوا^۴، ۲۰۱۸). در سازمان‌هایی که وظایف مهمی به عهده دارند، مانند آموزش و پرورش، رضایت شغلی کارمندان از اهمیت مضاعفی برخوردار می‌باشد (دیک و همکاران^۵، ۲۰۱۹؛ روبینز^۶، ۲۰۰۹). گلباسی و همکاران^۷ (۲۰۰۸) رضایت شغلی را اینگونه تعریف می‌کنند: "رضایت شغلی یک واکنش عاطفی و اظهارات رفتاری است که در نتیجه ارزیابی شخصی از پیشرفت در کار، محیط کاری و زندگی کاری حاصل می‌شود."

رضایت‌شغلی عامل مهمی در افزایش بهره‌وری، همدلی کارکنان با سازمان، احساس تعلق خاطر و دلبستگی به محل کار، کیفیت و کمیت کار، روابط انسانی و مطلوب در محیط کار، ارتباطات صحیح و روحیه و اشتیاق می‌باشد و همچنین استرس شغلی را کاهش می‌دهد از طرفی کاهش رضایت شغلی منجر به غیبت زیاد، کارآیی پایین و انتقال و جابجایی کارکنان می‌شود (زمانی و کریمی، ۲۰۱۵؛ تکدیر و همکاران، ۲۰۲۰).

از سوی دیگر امروزه، هوش‌های اخلاقی، معنوی و هیجانی از عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد فردی و به طبع آن عملکرد سازمانی است (شهنازی و رهگذر، ۱۳۹۶؛ راتور و راتور و مهدی^۸، ۲۰۲۰).

1 - Kabat-Farr, Cortina & Marchiondo

2 - Jordan et al

3 - Mulki, Jaramillo & Locander

4 - Mrhalek & Kajanova

5 - Dicke, Marsh, Parker, Guo, Riley & Waldeyer

6 - Robbins

7 - Golbasi et al.

8 - Rathore, Rathore & Mehdi

در این میان هوش اخلاقی از سازه هایی است که از جهات مختلفی با رفتارهای شغلی و سازمانی پیوند خورده است، نظیر آن که لینک و کیل (۲۰۰۵) معتقدند هوش اخلاقی چهار بعد اصلی دارد؛ درستکاری^۱، مسئولیت پذیری^۲، بخشش^۳ و دلسوزی^۴ که به ده زیر مجموعه انسجام، صداقت، شجاعت، رازداری، انجام تعهدات فردی، خودکنترلی و خودمحورسازی، کمک به دیگران، مراقبت از دیگران، درک احساسات دیگران و درک نیازهای روحی خود تقسیم می شود.

در مفهوم یابی دیگری از هوش اخلاقی، بوربا^۵ هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از نادرست، داشتن اعتقاد اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و صواب تعریف می کند (تابان، شریفی، ویسه و شیرینی؛ ۱۳۹۳). هوش اخلاقی با انجام کار درست و رعایت اصول اخلاقی پیوند دارد (یعقوبی، فتاحی و محمدزاده؛ ۱۳۹۷) و چون مبنای آن رشد اخلاقی می باشد با گذشت زمان و پیشرفت افراد هوش اخلاقی آنان نیز رشد می یابد (لنیک و کیل^۶، ۲۰۱۳).

پژوهش ها نشان داده هوش اخلاقی با قانونمداری (مرتضایی، ۱۳۹۷) مسئولیت پذیری (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۴) رهبری تیمی، سلامت روان و بهزیستی (فرامرزی و همکاران، ۲۰۱۵؛ ستوده و همکاران، ۱۳۹۵) سرمایه های اجتماعی (عطااللهی، ربیعی م امینی، ۲۰۱۵) نوع دوستی (خالقی و چناری، ۱۳۹۵) و اعتماد سازمانی (شهبازی و رهگذر، ۱۳۹۶) رابطه مستقیم و معنادار دارد.

از طرفی هوش معنوی در بالابردن حس مسئولیت پذیری، سازگاری و قانونمندی (تیزرو، موسازاده و کاظمی، ۲۰۲۰)، نوع دوستی (پیام و همکاران، ۱۳۹۶) و خودپنداره مثبت (رجبی اسلامی، سلیمی و شهرمادی، ۲۰۲۰) موثر می باشد. آمرام^۷ معتقد است هوش معنوی حس معنا در زندگی و حس مقدس بودن زندگی است. کاربرد اصلی هوش معنوی در محیط عبارتست از؛ امنیت و آرامش خاطر، ارتقا و بهبود روابط کاری، مدیریت تغییرات و حل مسائل (جورج^۸، ۲۰۰۶). هوش معنوی برای حل مشکلات مربوط به معنای زندگی و ارزش ها مورد استفاده قرار می گیرد و سؤالاتی را در ذهن ایجاد می کند، مثلاً اینکه آیا شغل من باعث تکامل من می شود؟ یا آیا خوشبختی و آرامش روانی خود را با مردم به اشتراک می گذارم؟ (ویگلز ورت^۹، ۲۰۰۴). از منظر کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی مجموعه ای از ظرفیت های روانشناختی است که به آگاهی و کاربرد انطباقی از جنبه های معنوی و امور غیر مادی وجودی شخص کمک می کند و منجر به پیامدهایی مانند تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، درک امور غیر مادی و دریافت حالت های معنوی می شود و تفکر وجودی انتقادی، تولید معنی شخصی، آگاهی متعالیه، نهایت آگاهی چهار بعد اساسی هوش معنوی است.

1 - Integrity

2 - responsibility

3 - forgiveness

4 - compassion

5 - Borba

6 - Lennick & Kiel

7 - Amram

8 - George

9 - Wigglesworth

پژوهش‌ها نشان می‌دهد افرادی که دارای هوش معنوی بالاتری هستند از رضایت شغلی و توانمندی بالاتری نیز برخوردارند (تازیکی و همکاران^۱، ۲۰۱۶؛ حکیم و پرستیکا^۲، ۲۰۲۰، مکوانا^۳، ۲۰۱۵). هوش هیجانی اشاره به توانایی سازماندهی احساسات خود و دیگران دارد و شامل توانایی‌هایی مثل انگیزه‌دادن به خود، پشتکار در شرایط دشواری و سرخوردگی، کنترل رفتارهای تکانشی، به تأخیر انداختن خواسته‌ها، تنظیم هیجانات، جلوگیری از غلبه‌ی استرس بر قدرت فکر کردن، همدلی با دیگران و امیدواری است (گلن^۴، ۲۰۰۰) و پنجره جدیدی به فرصت‌ها بوده و بسیار کاربردی است (گلن، ۲۰۰۵). امروزه در اکثر کشورهای پیشرفته ملاک استخدام افراد، هوش هیجانی است زیرا پژوهشگران معتقدند هوش هیجانی بالا، در موفقیت افراد (سالوی و مایر^۵، ۱۹۹۰) عملکرد آنان (کیمیایی و دریایی، ۲۰۱۶؛ کریشنابودی، اوتامی و سودارسیه^۶، ۲۰۲۰) توانایی آنان در دستیابی به مقاصد و تحقق اهداف بالقوه‌شان (نامی و همکاران، ۲۰۱۸؛ زوهار و مارشال^۷، ۲۰۰۴) تاثیر فراوان دارد. همچنین هوش هیجانی اثر مثبت و مستقیم بر رضایت شغلی دارد (بارون و پارکر^۸، ۲۰۰۰). از طرفی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد که درصد این رابطه در بین زنان بیشتر از مردان گزارش شده است (تاکور، لاکانی و مانیر^۹، ۲۰۲۰). ثابت شده که هوش هیجانی تاثیرات مثبتی بر عملکرد انسان دارد و به عنوان اصلی‌ترین عامل حفظ و بهبود رفتارهای مثبت انسان شناخته شده است (دو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۸).

پیشینه پژوهش

زندگی معنوی به معنای داشتن نگرشی به عالم و آدم است که به انسان آرامش، شادی و امید بدهد (ملکیان، ۲۰۱۷). هوش معنوی می‌تواند باعث تقویت رفتارهای مثبت سلامتی شود و با هوش هیجانی همراه است و در خودکارآمدی مربوط به رفتارهای بهداشتی سودمند است. این داده‌ها پیامدهای مهمی در مورد اقدامات بهداشتی و سیاست به ویژه برای مؤسسات آموزش عالی دارند (دو و همکاران، ۲۰۱۸). قاسمی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد" به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.

هوش هیجانی در بالا بردن سطح رضایت شغلی و عملکرد سازمانی موثر خواهد بود. سوپرامانیان و سینگاراولو (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "هوش هیجانی، رضایت شغلی و عملکرد سازمانی در مدیریت دولتی مالزی" که با روش حداقل مربعات جزئی انجام گرفت، دریافتند که هوش هیجانی اثر مثبت و مستقیم بر

1 - Taziki et al

2 - Hakim & Pristika

3 - Makwana

4 - Goleman

5 - Salovey & Mayer

6 - Krishnabudi, Utami & Sudarsih

7 - Zohar & Marshal

8 - Baron & Parker

9 - Thakur, Lakhani & Maniar

10 - Dev et al

رضایت شغلی داشته و رضایت شغلی اثر مثبت و مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد (سوپرامانیان و سینگارا ولو^۱، ۲۰۲۰). همچنین در مقاله دیگری در رابطه با هوش هیجانی، معنوی و رضایت شغلی ماسیتو و سودارما (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی و معنوی اثر مثبت و مستقیمی بر رضایت شغلی و عملکرد کارمندان دارد (ماسیتو و سودارما^۲، ۲۰۱۹).

از منظر تحولی هوش اخلاق به این امر اشاره می‌کند که افراد به صورت ذاتی اخلاق مدار یا غیراخلاق مدار متولد نمی‌شود، بلکه انسان یاد می‌گیرد که چگونه خوب باشد. با استفاده از هوش اخلاقی عمل هوشمندانه را یاد می‌گیریم، خطرات را به حداقل می‌رسانیم، نسبت به نتایج خوش بین تر شده و کار را درست انجام می‌دهیم. این نوع هوش نشان می‌دهد که چگونه ظرفیت ذهنی انسان، اصول جهان شمول انسانی را به ارزشها، اهداف و اقدامات خود مرتبط می‌کند و در نهایت هوش اخلاقی با ترسیم مرز میان خودپرستی و نوع دوستی، فرد و همکاران و سازمان را به هم پیوند می‌زند (لانگلويس و لاپوینته^۳، ۲۰۱۴). امامی و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان "تحلیل مسیر اثر هوش معنوی و هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی در سالمندان شهر اصفهان" دریافتند که هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد ولی اثر هوش معنوی بر این دو متغیر معنادار نبود (امامی، مولوی و کلانتری، ۱۳۹۶).

ارتقا هوش‌های اخلاقی، معنوی و هیجانی باعث ارتقا سطح ضایع شغلی و به تبع آن عملکرد سازمانی می‌شود. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخ پرسشهای زیر می‌باشد.

- ۱- بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- هر یک از این سه هوش قابلیت پیش بینی رضایت شغلی را دارند.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی مقطعی^۴ است. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان کلات (منطقه‌ای در شمال شرقی استان خراسان رضوی اما به دلایلی کم جمعیت و دارای چندین فرهنگ و لهجه‌های مختلف) بودند که بر اساس برآورد حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۴۸ نفر (۱۴۸ مرد و ۱۰۰ زن) از میان معلمان با روش نمونه گیری تصادفی ساده و انتخاب شدند. ابتدا لیست تمام معلمان شاغل فعال رسمی استخراج گردید و در ادامه به هر شخص یک کد اختصاص داده شده و در آخر با نرم افزار کد افراد مورد نیاز مشخص شدند. سپس از تمامی آنها خواسته شد تا پرسشنامه‌ها را تکمیل نمایند.

1 - Supramaniam & Singaravelloo

2 - Masitoh, & Sudarma

3 - Langlois & Lapointe

4- cross-sectional descriptive-analytic study

ابزارها

پرسشنامه هوش اخلاقی: پرسشنامه هوش اخلاقی لینک و کیل (۲۰۰۵) توسط لینک و کیل ساخته شده است. دارای چهار مولفه است و بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است. دارای ۴۰ سوال است که هوش اخلاقی را با ۱۰ عامل تبیین می‌کند. این پرسشنامه در ایران توسط آراسته و همکاران در سال ۱۳۹۰ هنجاریابی شد. پایایی کل پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۶ و همچنین ضریب آلفای کرونباخ عوامل آن نیز بالای ۰.۷۰ می باشد که نشان می دهد از پایایی بالایی برخوردار است. این پرسشنامه با $r=0.94$ و روایی صوری و محتوایی و هماهنگی درونی مولفه ها آن توسط متخصصان مورد تایید قرار گرفته است (گلی‌پور و همکاران، ۲۰۱۴).

پرسشنامه هوش معنوی: پرسشنامه خودگزارش دهی هوش معنوی^۱ (SISRI) که توسط کینگ (۲۰۰۸) طراحی و ساخته شد و که دارای ۲۴ گویه و چهار زیر مقیاس ۱- تفکر وجودی انتقادی ۲- تولید معنی شخصی ۳- آگاهی متعالیه ۴- نهایت آگاهی می باشد. نمره بالا در این پرسشنامه به معنای داشتن هوش معنوی بالاتر می باشد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای نمره‌دهی شده است. رقیب و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰.۸۸ برآورد نمودند. متخصصان روانشناسی روایی صوری و محتوایی آنرا تایید نموده‌اند.

پرسشنامه هوش هیجانی: پرسشنامه هوش هیجانی سیبریا شرینگ (SSEIQ)^۲ (۲۰۰۱) دارای ۵ زیرمقیاس است: خودانگیزی (۷ سوال، خودآگاهی (۸ سوال)، خودکنترلی (۷ سوال)، هوشیاری اجتماعی یا همدلی (۶ سوال). مهارت‌های اجتماعی (۵ سوال) و در کل دارای ۳۳ سوال می‌باشد. این پرسشنامه توسط منصور (۱۳۸۰) بر روی دانشجویان دانشگاه های دولتی شهر تهران با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ اعتباریابی شده که نتیجه حاصله برابر با ۰.۸۵ بوده است.

پرسشنامه رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی توسط محمد براتی در سال ۱۳۸۵ براساس سه شاخص توصیف شغل (JDI)، رضایت‌مندی مینه‌سوتا و نیاز رضایت‌مندی پوتر ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۳۲ سوال در ۵ مولفه‌ی کلی می‌باشد که براساس طیف لیکرت نمره‌گذاری شده است. مولفه‌ها شامل: مافوق، همکاران، ماهیت شغل، فرصت‌های ترفیع و حقوق و مزایا می‌باشد. پایایی کل پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۲ می‌باشد و روایی آن توسط متخصصان مورد تایید قرار گرفته است (براتی، ۲۰۰۶).

برای تکمیل ابتدا پرسشنامه‌ها به مشارکت تحویل داده می‌شد و از آنان خواسته می‌شد بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها، آنها را به مکان خاصی که در نظر گرفته شده بود تحویل نمایند.

یافته ها

جدول شماره یک، میانگین و انحراف استاندارد و ضریب پیرسون بین هوش اخلاقی، هوش معنوی، هوش هیجانی با رضایت شغلی را نشان می‌دهد. نتایج این پژوهش نشان داد که هوش اخلاقی به میزان ۰/۲۹۸ در سطح معناداری ۰/۰۰ بالاترین رابطه همبستگی با رضایت شغلی را دارد. رابطه همبستگی بین هوش معنوی

¹ -The Spiritual Intelligence Self-Report Inventory

² . Siberia Schering's Emotional Intelligence Questionnaire.

با رضایت شغلی ۰/۱۸۱ در سطح معناداری ۰/۰۰۴ می‌باشد. یافته‌ها نشان دادند که همبستگی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی به لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد ($p=0/075$ و $r=0/113$).

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد و رابطه بین هوش اخلاقی، هوش معنوی، هوش هیجانی و رضایت شغلی

رضایت شغلی	هوش هیجانی	هوش اخلاقی	هوش معنوی	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰۰۰۲۹۸	۰۰۰۹۹	---	۰۰۰۵۷۷	۱۷۰۷۱	۱۶۵۰۱	۲۴۸	هوش اخلاقی
۰۰۰۱۸۱	۰۰۰۳۹	۰۰۰۵۷۷	---	۱۳۰۶۴	۷۰۰۲۵	۲۴۸	سطح معناداری
۰۰۰۰۴	۰۰۰۵۳۸	۰۰۰۰۰					هوش معنوی
۰۰۰۱۱۳	---	۰۰۰۹۹	۰۰۰۳۹	۶۰۱۶	۹۹۰۸۷	۲۴۸	سطح معناداری
۰۰۰۷۵		۰۰۱۱۹	۰۰۰۵۳۸				هوش هیجانی
---	۰۰۰۱۱۳	۰۰۰۲۹۸	۰۰۰۱۸۱	۱۳۰۲۹	۱۳۲۰۲۲	۲۴۸	سطح معناداری
	۰۰۰۷۵	۰۰۰۰۰	۰۰۰۰۴				رضایت شغلی
۰۰۰۱۸۱	۰۰۰۳۹	۰۰۰۵۷۷	---	۱۳۰۶۴	۷۰۰۲۵	۲۴۸	سطح معناداری

*** سطح معناداری در ۰۰۱ * سطح معناداری در ۰۰۵

رابطه‌ی خط رگرسیون بین هوش اخلاقی، هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت شغلی در جدول شماره ۲ نشان شده است. در این پژوهش، فرضیه استقلال خطاها بوسیله‌ی آزمون Durbin-Watson بررسی شد که در تمام هوش‌ها ۱/۵۵ بود که بیانگر این امر است که فرضیه استقلال خطاها پذیرفته می‌شود. نتایج آماری پژوهش نشان داد که مدل ارائه شده برای پژوهش در متغیر هوش اخلاقی معنادار بوده ($p=0/00$) و بنابراین مدل خطی است. با توجه به بالاتر بودن مقادیر tolerance در تمامی حالات از ۰/۰۵ عدم وجود رابطه‌ی هم خطی در پژوهش حاضر تأیید می‌شود. در روابط رگرسیون ذکر شده در جدول شماره ۲، γ بیانگر رضایت شغلی و X معادل هوش اخلاقی است.

جدول ۲: رابطه‌ی خط رگرسیون بین رضایت شغلی با هوش اخلاقی، هوش معنوی و هوش هیجانی

$$Y = 0/281 X + 82/210$$

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که تمام ضرایب همبستگی ذکر شده در جدول شماره ۱ با سطح معناداری $p=0.05$ به لحاظ آماری معنادار بودند. همانطور که مشاهده می‌شود، بیشترین رابطه‌ی همبستگی بین رضایت شغلی با هوش اخلاقی بوده و کمترین رابطه‌ی همبستگی نیز بین رضایت شغلی با هوش معنوی است. در مطالعات پیشین رابطه‌ی بین رضایت شغلی و هوش معنوی، هوش اخلاقی و هوش هیجانی بصورت مجزا بیان شده است. از جمله وجود رابطه معنادار بین هوش هیجانی و رضایت شغلی؛ سوپرامانیان و سینگاراول (۲۰۲۰)، تاکور و همکاران (۲۰۲۰)، باران و پارکر (۲۰۰۰)، نعمی و همکاران (۲۰۱۹) و مارتوس و همکاران (۲۰۰۶). وجود رابطه‌ی معنادار میان هوش اخلاقی و رضایت شغلی توسط اکبری، رجیبی و اکبری (۲۰۱۸) و پورکیانی (۲۰۱۶) بیان شده بود. از سوی دیگر وجود رابطه‌ی معنادار میان هوش معنوی و رضایت شغلی در یافته‌های

معلمی و همکاران (۲۰۱۶)، ذولکفیلی و موحد هاشم (۲۰۱۹)، قاسمی و همکاران (۲۰۱۴)، نقوی و همکاران (۲۰۱۶)، صدری و حسن‌زاده (۲۰۱۸)، مکوانا (۲۰۱۵)، تازیکی و همکاران (۲۰۱۶)، یحیی‌زاده و لطفی (۲۰۱۲)، زمانی و کریمی (۲۰۱۵) و حکیم و پریستیکا (۲۰۲۰) تصریح شده‌است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که هوش اخلاقی قابلیت پیش بینی رضایت شغلی را دارد. این نتیجه همراستا با پژوهش‌های زمانی و شهریاری (۲۰۱۵) می‌باشد. این نتایج بیانگر آن است که مدیران آموزش و پرورش می‌توانند در جذب نیرو و همچنین ارتقا سطح هوش‌های بیان شده، به منظور بالا بردن عملکرد کارمندان خود، قدم‌های زیادی بردارند.

افرادی که سطح هوش اخلاقی بالاتر دارند معمولاً امور خود را با دقت و ظرافت انجام می‌دهند، نسبت به سازمان خود متعهدتر بوده و مخاطرات شغلی کمتر به سراغ آنها می‌آید در نتیجه می‌توان انتظار داشت که سطح رضایت شغلی آنان نیز بالاتر باشد. لانگلوئیس و لاپوینت (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی نشان دادند هوش اخلاقی بالا منجر به عمل هوشمندانه خواهد شد و انسان را خوش‌بین‌تر خواهد کرد. از سوی دیگر با ارتقا سطح هوش هیجانی در مستخدمین یک سازمان قدرت کنترل هیجانات بالا رفته و مدیریت کردن عواطف آسان‌تر می‌گردد که این به منزله عملکرد بهتر و قوی‌تر و به طبع آن رضایت شغلی خواهد بود. برادبری و گریورز به نقل از گنجی (۲۰۱۹) نیز معتقدند؛ هوش هیجانی به تنهایی بزرگترین عامل برای پیش‌بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی‌ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است. هوش معنوی ۲ یعنی توانایی رفتار کردن با دلسوزی و دانایی در حین آرامش درونی و بیرونی، صرف نظر از پیشامدها و رویدادهاست. افراد با هوش معنوی بالا در حین قضاوت، توانایی منصفانه و دلسوزانه رفتار کردن را دارند (صمدی، ۲۰۰۶). پس می‌توان با بالا بردن سطح هوش معنوی در کارمندان و مستخدمین یک سازمان این انتظار را داشت که آنان با تمام توان وظیفه خود را به درستی انجام دهند که این خود منجر به رضایت سازمان و ارباب رجوع شده و آن نیز تاثیر مثبت بر رضایت شغلی فرد خواهد داشت.

هوش اخلاقی، معنوی و هیجانی از جنبه‌های اجتناب‌ناپذیر در زندگی شخصی و به ویژه شغلی است. در صورتی که نهادها و سازمان‌ها بتوانند در زمینه ارتقا این هوش‌ها اقدامات موثری انجام دهند، این امر باعث افزایش انگیزه مستخدمین، بالا رفتن راندمان کاری و بهره‌وری آنان و همچنین بالا رفتن سطح رضایتمندی، خلاقیت، اخلاق‌مداری و کاهش اهمال کاری، خمودگی و افسردگی و تنش‌ها در آنان می‌شود.

افراد دارای هوش اخلاقی بالا مسئولیت‌پذیرتر، دلسوزتر، بخشنده‌تر و درستکارتر هستند، همچنین افراد با سطح هوش هیجانی بالا به راحتی احساسات خود و حتی دیگران را هم کنترل می‌کنند و به سادگی دچار خمودگی و تنش نمی‌شوند از سوی دیگر کسانی که از نظر هوش معنوی در سطح بالایی هستند سازگارتر، مسئولیت‌پذیرتر، قانون‌مندتر، نوع‌دوست‌تر و مثبت‌اندیش‌تر هستند. رضایت شغلی نیز باعث ارتقا بهره‌وری در سازمان‌ها شده و منجر به بالا رفتن کیفیت و کمیت کارها می‌شود و کارایی و اثربخشی را افزایش می‌دهد. در صورتی که مستخدمین آموزش و پرورش در سطح بالایی از هوش‌های بیان شده قرار داشته و یا قرار بگیرند نتیجه آن بالا رفتن رضایت شغلی و به طبع بالا رفتن راندمان خواهد شد.

با توجه به اینکه هوش‌های بیان شده در این پژوهش مخصوصاً هوش اخلاقی، اکتسابی نیز می‌باشد، توصیه می‌شود مدیران آموزش و پرورش علاوه بر ایجاد سازوکارهایی برای استخدام افراد دارای هوش اخلاقی، هیجانی و معنوی بالا، دوره‌های آموزشی ویژه نیز در جهت بالا بردن سطح انواع هوش‌ها برای مستخدمین خود برگزار نمایند. زیرا معلمانی که هوش اخلاقی بالایی دارند علاوه بر اینکه می‌توانند هدف‌های سازمانی را به بهترین نحو محقق نمایند قادر خواهند بود هم به عنوان الگو و هم به عنوان آموزش دهنده دانش‌آموزانی با همین ویژگی‌ها تربیت کنند. تربیت افرادی با سطح هوش هیجانی بالا نیازمند اشخاصی است که خود این ویژگی را دارا باشند پس باید تلاش شود تا معلمانی با سطح هوش هیجانی بالا در استخدام آموزش و پرورش قرار گیرند. در دین ما نیز توجه ویژه‌ای به الگو و الگوگیری شده است بگونه‌ای که پیامبر اسلام (ص) در زمانی که خود رطب خورده بودند، منع رطب نکردند، لذا داشتن آرامش درونی و بیرونی در معلمان به هنگام رفتار دلسوزانه، که می‌تواند ناشی از هوش معنوی شخص باشد، بسیار راهگشا خواهد بود.

اگرچه برای انجام این پژوهش تلاش‌های زیادی انجام گرفت اما موقعیت جغرافیایی وسیع منطقه کار را مشکل‌تر کرد. همچنین کوچک بودن جامعه نیز یکی از محدودیت‌ها به شمار می‌رفت. پژوهش حاضر از نوع همبستگی است اما پیشنهاد می‌شود با روش آزمایش نیز این پژوهش انجام گیرد، تا اثر آموزش و اکتسابی بودن در هوش‌ها بیشتر مشخص شود.

مشارکت نویسندگان

سرکار خانم صاحبی به عنوان نویسنده اول مقاله که در تمام مراحل پژوهش مشارکت فعال داشته اند، جناب آقای مرتضی جباریان گرو به عنوان نویسنده دوم که در تمام امور مشارکت کامل داشته است. جناب آقای سید محسن اصغری نکاح نیز به عنوان نویسنده سوم و نویسنده مسئول که در تمامی امور مشارکت داشته و کار زیر نظر ایشان انجام گرفته است.

تقدیر و تشکر

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش یاریگر ما بوده اند تقدیر و تشکر می‌نماییم. این پژوهش به صورت علمی و با هزینه شخصی محققین انجام گرفته است.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

منابع

- اکبری لاکه، مریم؛ رجبی آرائی، زهره؛ و اکبری، حسین. (۲۰۱۹). رابطه هوش اخلاقی با رضایت شغلی اساتید دانشگاه علوم پزشکی کاشان. فصلنامه بهداشت در عرصه، ۶(۳)، ۱۹-۲۶
- امامی، زهرا؛ مولوی، حسین؛ کلاتری، مهرداد. (۱۳۹۶). تحلیل مسیر اثر هوش معنوی و هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی در سالمندان شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۵(۵۶)، ۴-۱۳

برادبری، تراویس و گریوز، جین. (۲۰۰۵). هوش هیجانی (مهارت ها و آزمون ها)، ترجمه مهدی گنجی (۱۳۹۵). تهران: انتشارات سالوان

پورکیانی، مسعود؛ صادقی سراسیا، حسین؛ تقوی مقدم، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش اخلاقی و رضایت شغلی با سلامت روان در بین حسابداران و مدیران مالی شرکت های شهرک صنعتی مشهد. مجله ی اصول بهداشت روانی، سال ۱۸، پیام، مهدی؛ نگین تاجی، صدیقه؛ بشلیده، کیومرث؛ نگین تاجی، مجید؛ هاشمی، سید اسماعیل (۱۳۹۶). رابطه هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش های روان شناسی بالینی و مشاوره، ۸(۱)، ۲۱-۳۶. <https://doi.org/10.22067/ijap.v8i1.6553836>

تابان، محمد؛ شرفی، وحید؛ ویسه، سید مهدی و شیرینی، اردشیر. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مسئولیت پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام). مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۳(۸)، ۲۲۳-۲۴۲
تفرشی، علی. (۱۳۹۹). پیشبینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک ملت. فصلنامه ایده های نوین روانشناسی، ۶(۱۰): ۱-۹

خالقی، نرگس و چناری، مهین (۱۳۹۵). رابطه هوش اخلاقی با نوع دوستی. مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۴)، ۱-۱۰
رحیمی، حمید؛ مدنی، سید احمد و محمدیان، آسیه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت پذیری دانشجویان. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال پنجم، ۱(۱۴)، ۱۰۱-۱۲۵

ستوده، حافظ؛ شاکری نیا، ایرج؛ خیراتی، مریم؛ درگاهی، شهریار و قاسمی، رضا. (۱۳۹۵). رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با بهزیستی روانشناختی پرستاران. اخلاق و تاریخ پزشکی، ۹(۱۰)، ۶۳-۷۳
شهنازی، ابودر و رهگذر، حسن. (۱۳۹۶). رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، ۲(۳)
قاسمی پیربلوطی، محمد؛ احمدی، رضا؛ علوی اشکفتکی، سید مجید و علوی اشکفتکی، سیده صغری. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۱۶(۵)، ۱۳۲-۱۳۱.

مرتضایی، شکوفه (۱۳۹۷). هوش هیجانی و هوش اخلاقی و قانون مداری دانش آموزان. شهرکرد: نشر علمی سنا.

ملکیان، مصطفی (۱۳۹۶). راهی به راهی. تهران: انتشارات نشر نگاه معاصر

معلمی، صدیقه؛ رقیبی، مهوش؛ نریمانی، محمد؛ شیرآبادی، علی اکبر و آدورم، مهدیه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش معنوی با میزان استرس شغلی و رضایت شغلی در پرستاران با تکیه بر پرسش نامه هوش معنوی کینگ. پژوهشنامه روانشناسی اسلامی، ۲(۴)، ۱۳۴-۱۵۱.

میردریکوندی، رحیم (۱۳۹۰). هوش هیجانی، پیشینه و رویکردها از نگاه دین و روانشناسی. فصلنامه روانشناسی و دین. سال چهارم، شماره سوم، ص ۹۷-۱۲۴

نقوی، سید علی؛ آذر، عادل و اسعدی، میرمحمد (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش معنوی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان منتخب. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی، ۳(۱۱)، ۷۵-۸۶

نهامی، عبدالزهر؛ شیرازی، محمود؛ عرب، علی؛ میرشکار، ساره و ایمانخواه، رضا. (۱۳۹۸). رابطه هوش هیجانی و سبک های رهبری مدیران با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های علوم پزشکی شهر کرمان. دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۶(۳)، ۵۶-۶۲

یعقوبی، ابوالقاسم؛ فتاحی، فتانه و محمدزاده، سروره. (۱۳۹۷). فراتحلیل مطالعات هوش اخلاقی. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۵(۳۲)، ۲۴۷-۲۷۰

Aghajani S, Samadifard H. (2019). Correlation of Spiritual Well-Being with Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence in Students at Mohagheh Ardebili University. *JHPM*. 8 (4): 1-7

Amram, Y. (2005). Intelligence beyond IQ: The contribution of emotional & spiritual intelligences to effective business leadership. Institute of Transpersonal Psychology.

- Ataallahi T., Rabiee. A., & Amini, M. (2015). Relationship Between Moral Intelligence and Social Capital. *Ethics in Science & Technology* 10, (3), 29-40.
- Baron R, Parker DA. (2000). *The hand book of emotional intelligence theory development assessment and application at home, school and workplace*. Sanfrancisco, 2:184- 98. doi: 10.1016/S0160-2896(01)00084-8
- Dev, R. D. O., Kamalden, T. F. T., Geok, S. K., Abdullah, M. C., Ayub, A. F. M., & Ismail, I. A. (2018). Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Self-Efficacy and Health Behaviors: Implications for Quality Health. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 794-809
- Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2019). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of Educational Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/edu0000409>
- Faramarzi, M., Jahanian, K., Zarbakhsh, M. Salehi, S., & Pasha, H. (2015). The Role of Moral Intelligence and Identity Styles in Prediction of Mental Health Problems in Healthcare Students. *Journal of Health*, 6, 664-672
- Flite CA, Harman LB, (2013). Code of ethics: principles for ethical leadership. *Perspectives in Health Information Management*, 5 (10), 1-11.
- George, M. (2006). How intelligent are you really? From IQ to EQ to SQ, with a little intuition along the way. *Train Manag Dev Meth*. 20(4): 425-36.
- Golbasi, Z., Kelleci, M., Dogan, s. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(12), 1800-1806. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.06.009>
- Goleman D. (2000) *Working with the emotional intelligence*. Bantam Book Publication. P.317-318.
- Goleman, D. (2005). *Emotional intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, 10th edition, Bantam Book Publication. P.33-111
- Golipour S, Haghighat S, Manavipour D. The Relationship between Spiritual and Moral Intelligence with the Meaning of Life among the Volunteers of the Emergent Reaction. *Shefaye Khatam*. 2014; 2 (4):20-29
- Hakim, A., Pristika, A.Y. (2020). The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Continuance Commitment, Emotional Intelligence, and Spirituality on Performance. *Proceedings of the 17 th International Symposium on Management*, <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200127.016>
- Jordan, P.; Ashkanasy, N., Hartel, C., & Hooper, G. (2002). Workgroup emotional intelligence: scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human resource management review*, 2 (12): 195-214.
- Kabat-Farr, D., Cortina, L. M., & Marchiondo, L. A. (2018). The emotional aftermath of incivility: Anger, guilt, and the role of organizational commitment. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 109-128.
- Kimiyayai, M.; Daryae, S. (2016). Relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence with occupational performance the guidance school teachers' occupational performance in Shiraz educational system organization (first area). *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 3(2), 981-999.
- King, D. B., (2007). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure. Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.

- Krishnabudi, N., Utami, W., & Sudarsih, S. (2020). The Influence Of Emotional Dissonance, Emotional Intelligence And Organizational Commitment On Job Satisfaction Of Employees Of Bank BUMN In Indonesia. *Jurnal Istiqro*, 6(01), 1-10. doi:10.30739/istiqro.v6i01.529
- Langlois, L., & Lapointe, C. (2014). Ethical leadership in Canadian school organizations. *EducManag Admin Leadership*. 35 (2), 47-60.
- Lennick, D. Kiel, F. (2005). *Moral intelligence: The key to enhancing business performance and leadership success*. Wharton: School Publishing, An imprint of Pearson Education.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2013). *Moral intelligence: enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. New York: Prentice Hal.
- Makwana, S. (2015). Spiritual intelligence and job-satisfaction of higher secondary school's teachers. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(4), 429.
- Masitoh, S., & Sudarma, K. (2019). The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction with Employee Performance as an Intervening Variable. *Management Analysis Journal*, 8(1), 98-107. <https://doi.org/10.15294/maj.v8i1.26389>
- Mehrdad, A. (2014). *Personnel psychology*. Isfahan: publications forest. Tenth Edition
- Mrhalek, T., & Kajanova, A. (2018). Work satisfaction and mental pressure of socialworkers and workers in social services. *Social Sciences in Health*, 20(2), 166-170.
- Mulki J P. Jaramillo F, Locander WB. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salespersons job attitudes and intentions to quit. *J Pers Sell Sales Manage*; 26:19-26. doi: 10.2753/PSS0885-3134260102.
- Pedram nia, Atosa. (2012). Relationship between organizational justice and organizational commitment to empower girls high school teacher Shiraz area. Master's thesis, Islamic Azad University, Shiraz.
- Pierce, JL., O'Driscoll, MP & Coghlan, A. (2004). Work environment structure and psychological ownership: the mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144, 507-534.
- Raghib, M., Sidat, A., Hakiminia, H. & Vahmadi, S. J. (2010). Reconciliation of king's spiritual intelligence scale (sisri-24) on students at Isfahan University. *Journal of Psychology Achievements*, 4(1), 164-141. (In Persian)
- Rajabi Eslami, A., Salimi, M., Shahmoradi, M. (2020). The effect of spiritual intelligence training on the self-concept of secondary schools female students. *Rooyesh-e- Ravanshenasi Journal*, 8 (11) :35-46 URL: <http://frooyesh.ir/article-1-1650-en.html>
- Rathore, K. S., Rathore, K. S., & Mehdi, Y. (2020). Spiritual Intelligence at Workplace Leads to Satisfaction in Professional Life. *Our Heritage*, 68(51), 145-148. Retrieved from <https://archives.ourheritagejournal.com/index.php/oh/article/view/4671>
- Rezaeian, A, Koshtehgar, A (2008). Investigation of relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *Management vision*, 7 (27), 27-39
- Robbins, S.P. (2009). *Essentials of Organizational Behavior*. 8th Edition, Pearson Education, Inc., Prentice Hall, Diamond

- Roxana Dev, O. D., Ismi Arif, I., Maria Chong, A., & Soh Kim, G. (2014). Emotional intelligence as an underlying psychological mechanism on Physical Activity among Malaysian adolescents. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19, 166-171.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990), Emotional Intelligence. *Imagination Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Samadi, P. (2006). Spiritual intelligence. *Quarterly J New Thoughts Educ.* 2(3-4): 99-114.
- Supramaniam, S., & Singaravelloo, K. (2020). Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Organisational Performance in the Malaysian Public Administration. *Institutions And Economies*, 77-98. Retrieved from <https://ijie.um.edu.my/article/view/22024>
- Takdir, s., Yanuar Rahmat Syah, T., Anindita, R. (2020). Cultural Intelligence Effect on Job Satisfaction over Employee Performance. *Joma*, 4(1), 28-33
- Taziki, S. A., Taziki, M., Akbari, M., Saghafi, S., & Behnampour, N. (2016). The relationship between spiritual intelligence and lifestyle with job satisfaction in Gorgan city primary school teachers. *Health, Spirituality and Medical Ethics*, 3(2), 30-36.
- Thakur, D. M. B., Lakhani, M., & Maniar, R. (2020). Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *Our Heritage*, 68(1), 1082-1093. Retrieved from <https://archives.ourheritagejournal.com/index.php/oh/article/view/806>
- Tizro-Toly, F., Mosazadeh, T., & Kazemi, R. (2020). The Effect of Spiritual Intelligence Training on Adaptability, Accountability and Legislation among 14-16 Year-Old Male Students. *Salamat Ijtimai (Community Health)*, 7(2), 146-155. Retrieved from <http://journals.sbm.ac.ir/en-ch/article/view/28912/18841>
- Yahyazadeh-Jeloudar, S., & Lotfi-Goodarzi, F. (2012). What is the relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among MA and BA teachers? *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).
- Zaine Zulkifli, Z. Mohd Hashim, I. (2019). "Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among Teachers: A Review". *Management Research Spectrum*, 9(1), 54-58.
- Zamani, M. R., & Karimi, F. (2015). Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among female high school teachers. *Educational research and Reviews*, 10(6), 739-743.
- Zohar D, Marshal I. (2004). *Spiritual Capital: Wealth We Can Live by*. 1st ed. USA; Berrett-koebler Publishers.

معرفی نویسندگان

AUTHOR(S) BIOSKETCHES

سرکار خانم سمانه صاحبی دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی در دانشگاه فردوسی می باشد. حوزه کاری ایشان در برنامه ریزی درسی و آموزش و پرورش است.

آقای مرتضی جباریان گرو فارغ التحصیل رشته روانشناسی تربیتی از دانشگاه سمنان بوده و به عنوان مشاور در آموزش و پرورش و همچنین مدرس دانشگاه مشغول به کار می باشد.



آقای سید محسن اصغری نکاح دانشیار گروه آموزشی روانشناسی، مشاوره و تربیتی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد می باشد. حوزه تخصصی ایشان نیز در حوزه تعلیم و تربیت و مشاوره است.

