

رابطه ویژگی های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمود آباد

نادی علیزاده^۱، فرشته مومنی^۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمود آباد است. روش اجرای این پژوهش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری آن شامل ۳۶۵ نفر از کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمود آباد می شود که بر اساس جدول کرجسی مورگان حجم نمونه ۱۸۶ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب گردیده است. ابزار جمع آوری داده ها، سه پرسشنامه استاندارد پنج عاملی (NEO- FFI) مک کری و کاستا (۱۹۸۵) و هوش معنوی کینگ (SISRI) (۲۰۰۸) و رضایت شغلی ویسوکو و کروم (JDI) (۱۹۹۴) بود. پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه اول $\alpha=0/85$ و برای پرسشنامه دوم $\alpha=0/84$ و پرسشنامه سوم $\alpha=0/89$ به دست آمد. برای تعیین روایی و اعتبار پرسشنامه، از نظرات استاد راهنما استفاده شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و مولفه های آن، با رضایت شغلی کارکنان مدارس، رابطه مستقیم وجود دارد. اما بین مولفه روان جوری با رضایت شغلی، رابطه منفی و معکوس وجود دارد. بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر وجودی انتقادی، ایجاد معنای شخصی و بسط حالت آگاهی) با رضایت شغلی کارکنان مدارس رابطه مستقیم و مثبت معنی دار وجود دارد. میان مولفه آگاهی متعالی، با رضایت شغلی کارکنان مدارس، رابطه معنی داری وجود ندارد. براساس نتایج تحلیل رگرسیون، تاثیر متغیرهای ویژگی های شخصیتی و هوش معنوی بر میزان رضایت شغلی معنی دار است. متغیر ویژگی شخصیتی (با ضریب تاثیر ۰,۶۱) از ضرایب تاثیر رگرسیون استاندارد شده و معنادار بر متغیر وابسته رضایت شغلی مشهود است. همچنین متغیر هوش معنوی (با ضریب تاثیر ۰,۴۱) بر میزان رضایت شغلی تاثیر گذار است.

واژگان کلیدی: ویژگی شخصیتی، هوش معنوی، رضایت شغلی

۱- گروه کامپیوتر و فناوری اطلاعات، مرکز محمودآباد، دانشگاه آزاد اسلامی، محمودآباد، ایران.

نویسنده مسئول nadi.alizadeh.noor@gmail.com

۲- گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، مرکز محمودآباد، دانشگاه آزاد اسلامی، محمودآباد، ایران.

f.momeni0467@gmail.com

مقدمه و بیان مسئله

دنیای پرتلاطم و متغیر امروزی، نیازمند دبیران و معلمانی هستند که هوشی عمیق تر و جدیدتر از هوش عمومی، برخوردار باشند. امروزه مشکلات عدیده روحی و روانی نوجوانان که ناشی از بستر نامناسب جامعه است، می طلبد که دبیران با ویژگی‌هایی فراتر از ویژگی‌های تحصیلی و دانشگاهی و هوش عمومی خود، سکان کشتی پرتلاطم آموزش نوجوانان ما را بر عهده داشته باشند. این ویژگی منحصر به فرد، همان «هوش معنوی» است. که به مدیران اجازه می‌دهد موقعیت‌ها را تغییر دهند. در واقع به آنان اجازه دهد که موقعیت‌های فشار آور و حساس را کنترل و اداره کنند و از کاستی‌ها و محدودیت‌های مادی نهراسند و به عواملی فراتر از عوامل مادی متکی باشند. (زکی، ۱۳۸۶، به نقل از پناهی، ۱۳۹۲). تا به وسیله آن بتوانند به گونه اثر بخش‌تری به وظایف خود عمل کنند.

در دنیای پرشتاب امروز هر کسی خواهان داشتن شغلی است. در واقع یکی از عوامل احساس امنیت و اعتماد به نفس، داشتن شغل و فعالیت اجتماعی است، احساس رضایت شغلی، از مهم‌ترین نتایج یک انتخاب درست و مناسب در گزینش حرفه است که تطابق با کار، امکان خلاقیت، روابط رضایت بخش با همکاران و افزایش عزت نفس را فراهم می‌آورد. رضایت شغلی، عبارت است از آن حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی

امروزه، مدیران سازمان‌ها می‌کوشند تا با بهره‌گیری از منابع موجود، بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند. از میان منابع متعددی که یک سازمان در اختیار دارد، همواره از منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین آن‌ها یاد می‌شود. اکنون که اهمیت کارکنان به عنوان منبعی گران‌بها برای سازمان‌ها درک شده، شایسته است که به عواملی پرداخته شود که به افزایش بهره‌وری از کارکرد نیروی انسانی در سازمان منجر شود. از این رو ویژگی‌های شخصیتی و فردی افراد، از مهم‌ترین عوامل تاثیر گذار بر کیفیت کاری آنها محسوب می‌شود. مطالعات مختلف نشان داده است که تفاوت‌های شخصیتی، بر نحوه عملکرد و رفتار افراد تاثیر می‌گذارد، به گونه‌ای که ویژگی‌های رفتاری کارکنان، اثر بالقوه‌ای بر شکل دهی جو سازمانی حاکم و در نهایت بر بهره‌وری سازمان خواهد گذاشت (هوگز^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). عوامل شخصیتی بیش از مهارت و استعداد، نقش خود را در اخراج، شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت نشان می‌دهد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیران سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان گماشته و این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه‌جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (اعرابی و همکاران، ۱۳۸۴). با افزایش رضایت کارکنان است که می‌توان خدمات بهتری ارائه نمود. از این رو سازمان‌های آموزشی و مدارس برای ادامه حیات و کارکرد مفید خود در

¹ - Hughes LC

سازمانی، هوش معنوی^۲، هوش اخلاقی، اخلاق سازمانی، اعتماد سازمانی. به گونه‌ای که ایمونز^۳ (۲۰۰۰) معتقد است که عامل معنویت و برخورداری از هوش معنوی، می‌تواند مستقیماً بر حس رضایتمندی شغلی تاثیر بگذارد. (ایمونز، ۲۰۰۰). هوش معنوی، جنبه‌های بیرونی هوش را با جنبه‌های درونی معنویت تلفیق می‌کند و ظرفیت خارق‌العاده‌ای در فرد ایجاد می‌کند، به گونه‌ای که می‌تواند معنویت را به شکلی کاربردی مورد استفاده قرار دهد. یانگ (۲۰۰۷) بر آن است که: هوش معنوی ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سؤالات غایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی است که در آن زندگی می‌کنیم (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۴). همچنین به گفته لمار^۴ (۲۰۰۲) در سال‌های اخیر، معنویت، به عنوان یکی از ابعاد فردی، با درک نقشی که در بهبودی دارد، توجه فزاینده‌ای را به خود جلب کرده (مظاهری و همکاران، ۱۳۸۷). به گونه‌ای که، نتایج برخی تحقیقات نشان می‌دهند که مذهب و معنویت، از عوامل موثر در ایجاد حس رضایت شغلی افراد هستند. بنابراین انتظار می‌رود که هوش معنوی نیز که ترکیبی از هوش و معنویت است چنین تاثیری داشته باشد. به عبارتی دیگر معنوی انسان را در برابر سختی‌ها حفظ می‌کند و از اضطراب و نگرانی دور می‌سازد. مفهوم هوش معنوی، در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است

درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶). هنگامی که وقتی درباره رضایت شغلی کارکنان بحث می‌شود، ذکر این نکته که کارکنان با نیازهای کاملاً متفاوتی وارد سازمان می‌شوند بسیار حائز اهمیت است. برخی از کارکنان، اساساً با پول راضی می‌شوند و برخی دیگر به فکر ارضای حس امنیت خود هستند. از آنجا که در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی در سازمان، امری بسیار مهم و اساسی است، باید ابعاد شخصیتی کارکنان را در سازمان مورد توجه قرار داد. تا بدین وسیله بتوان انگیزه‌های لازم را برای ارتقای کارایی و اثربخشی در سازمان فراهم آورد (کمائی و همکاران، ۱۳۸۸). شناخت ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی و درون‌گرایی) کارکنان، می‌تواند شرایط را جهت جذب و نگهداری آنها مطلوب‌تر نماید. از طرف دیگر، سازمان‌های آموزشی با اعمال کارکرد‌های مختلف و متناسب با نوع ویژگی شخصیتی معلمان، می‌توانند اثربخشی معلمان را افزایش دهند. (قربانی، ۱۳۸۲) آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا در فرآیند استخدام، انتقال و ارتقای کارکنان بهتر عمل کند بدیهی است که این کار، موجب کاهش درخواست جابه‌جایی کارکنان و افزایش حس رضایتمندی شغلی در آنان می‌شود. (رابینز^۱، ۱۹۹۸).

امروزه عوامل مختلفی سبب ایجاد حسن رضایت شغلی در افراد می‌شود که از آن جمله‌اند: رهبری موثر، ساختار مناسب، جو مناسب، هوش

² - Spiritual Intelligence

³ - Emmons, R.A

⁴ - Lemmar

¹ - Robbins

تبیین رابطه ویژگی‌های شخصیت و مولفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد

تبیین رابطه هوش معنوی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد

تبیین پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد بر اساس ویژگی‌های شخصیت و هوش معنوی

فرضیه‌ها

فرضیه کلی

بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه جزئی

بین ویژگی‌های شخصیت و مولفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمود آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

بین هوش معنوی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمود آباد رابطه معنی داری وجود دارد.

ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی پیش بینی کننده‌ی معنادار رضایت شغلی هستند.

تعاریف نظری

شخصیت: بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنهاست. (پروین و جان، ۱۳۸۱). ویژگی‌های شخصیتی در حقیقت به عنوان محرکه‌های خلق و خو، برای دست یابی به هدف تلقی می‌شوند. به این معنا که این

که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی، و ... را شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید. بنابراین می‌توان گفت که افرادی که دارای هوش معنوی بالا هستند دارای احساس رضایت شغلی بالا هستند (داوری، ۱۳۹۱؛ به نقل از پناهی، ۱۳۹۲).

افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خویش و هوش معنوی، شغلی را انتخاب کنند، می‌توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار پردازند و مفید فایده واقع شوند معلمان، به خاطر شرایط و موقعیت دشوار کاری‌شان ممکن است، آسیب پذیر باشند و بازده کاری آن‌ها را تحت تاثیر قرار دهد. چرا که شغل معلمی، شغلی زیر بنایی در جامعه محسوب می‌شود و باعث شکوفایی بیشتر و باوری نهال علم دانش در کشور می‌شود. پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی بدین سوال بنیادین است که: «آیا بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمود آباد رابطه معناداری وجود دارد؟».

اهداف تحقیق:

هدف کلی:

تبیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمود آباد

اهداف جزئی:

خوب روزانه و بهزیستی روانی دست یابند استفاده می‌کنند. (امرم و دیر^۲، ۲۰۰۷).

کینگ^۳ هوش معنوی را مجموعه ظرفیت‌های سازگاری در ذهن بر مبنای جنبه‌های غیر جسمانی و متعالی واقعیت، می‌داند (رقیب^۴ و همکاران، ۲۰۰۹). زوهر و مارشال^۵ نیز هوش معنوی را استعداد ذاتی می‌دانند که انسان در حل مسائل معنوی و ارزشی خود به کار می‌گیرد و زندگی را در حالتی گسترده از غنا و معنا قرار می‌دهد (مرعشی^۶، ۲۰۱۱). افراد با هوش معنوی بالا، زندگی را با معنا و هدفمند تلقی می‌کنند. آنها اتفاقات ناخوشایند را در پرتو معنای کلی زندگی تفسیر می‌کنند به همین دلیل، هنگام مواجهه با ناسازگاری‌های زندگی کمتر دچار یأس شده و راحت‌تر با آنها کنار می‌آیند. (مرعشی^۷، ۲۰۱۱).

رضایت شغلی: رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. لوک معتقد است که حس رضایت مندی شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌آورد. (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

² - Amram. Y & Dryes. C

³ - King

⁴ - Raghieb MS

⁵ - Zohar and Marshall

⁶ - Marashi A

⁷ - Marashi A

خصوصیات، انسان را مستعد انجام رفتارهای مختلف، در موفقیت‌های خاص، می‌کند (پروین^۱، ۱۳۸۱). همچنین شخصیت از نظر آیزنک این گونه تعریف شده است: شخصیت به عنوان یک سازمان کم و بیش ثابت و پایدار منش شخص، خلق و خو، نیروهای عقلانی و بدن می-باشد که باعث سازگاری بی‌نظیر فرد با محیط می‌شود. (طالبی، ۱۳۷۹). شخصیت یک خویشتن سازمان یافته دایمی است که محور تمام تجربه-های وجودی ماست (شاملو، ۱۳۷۲).

مدل پنج عاملی (FFM) شخصیت یک نتیجه‌گیری تجربی درباره متغیرهای صفات شخصیت است. بر اساس این مدل، شخصیت از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از روان نژندی (N)، برون‌گرایی (E)، انعطاف پذیری (O) دلپذیر بودن (A)، و وظیفه شناسی (C) (شفیع زاده، ۱۳۹۱).

هوش معنوی: هوش معنوی در برگرفته مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌ها است که از منابع معنوی در جهت افزایش بهزیستی و انطباق پذیری فرد استفاده می‌کند. تلفیق دو مفهوم هوش و معنویت منجر به پیشنهاد سازه دیگری به نام هوش معنوی شده است. ایمونز تلاش کرد معنویت را بر اساس تعریف گادنر از هوش در چارچوب هوش مطرح نماید (ایمونز، ۲۰۰۰).

همچنین هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌هایی است که افراد از آن برای به کار بردن، شکل دادن و دربرگرفتن منابع معنوی به ارزش‌ها و کیفیت‌ها به روشی که به عملکرد

¹ - Pervin

واریانس هوش معنوی را تبیین کردند نتایج پژوهش حاضر نقش ویژگی‌های شخصیتی را در بهزیستی ذهنی و هوش معنوی مورد تأکید قرار می‌دهد.

۲- نتایج پژوهش مرعشی و همکاران (۱۳۹۵) تحت عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در کارکنان یک شرکت صنعتی در استان ایلام» حاکی از این است که کارکنان با روان رنجوری پایین‌تر، حس رضایت‌مندی از زندگی بالاتری دارند. همچنین کارکنان با برو نگرایی بالاتر، توافق‌پذیری بالاتر، وجدان بالاتر و هوش معنوی بالاتر، رضایت از زندگی بیشتری دارند. بالاترین ضریب همبستگی مربوط به برو نگرایی است ($r=0/64$) که در تحلیل رگرسیون نیز مهم‌ترین متغیر پیش بین رضایت از زندگی در این پژوهش است. بین تجربه‌گرایی و رضایت از زندگی رابطه معناداری یافت نشد ($p>0/05$). ضریب تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر برای ترکیب خطی متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در سطح کمتر از $0/01$ معنی‌دار بود. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که: اصلاح و تعدیل صفات شخصیتی افراد و افزایش هوش معنوی آن‌ها می‌تواند باعث افزایش حس رضایت‌مندی از زندگی در آن‌ها شود.

۳- نتایج پژوهش احمدی دوست (۱۳۹۵) با عنوان رابطه بین هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در بین کارکنان بهزیستی گیلان حاکی از آن است که بین هوش

رضایت شغلی به عنوان یک عامل اساسی بر بسیاری از ویژگی‌های رفتار فردی و عملکرد سازمان تاثیر می‌گذارد. رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین‌کننده سلامت فیزیکی و ذهنی فرد و هم‌چنین موجب افزایش روحیه فرد می‌گردد (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت شغلی احساسات و نگرش‌های مثبتی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. رضایت شغلی نیروی انسانی، از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و بهره‌وری و کاهش تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت اتحادیه و بازنشستگی زودرس محسوب می‌شود. (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶).

پیشینه پژوهش:

الف- پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
۱- نتایج پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۹۶) تحت عنوان «تدوین مدل ساختاری برای هوش معنوی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و بهزیستی ذهنی» حاکی از این است که نمرات بالا در هوش معنوی از طریق نمرات پایین در روان‌رنجورخویی و نمرات بالا در برو نگرایی و وجدانی بودن پیش‌بینی شد. در این الگو متغیرهای بهزیستی نقش متغیر میانجی را بر عهده داشتند و روان‌رنجورخویی، برو نگرایی و وجدانی بودن با میانجی-گری بهزیستی ذهنی توانستند تغییرات هوش معنوی را پیش‌بینی کنند. در این مدل وزن‌های رگرسیونی مربوط به اثرات مستقیم معنادار نبودند اما وزن‌های رگرسیونی مربوط به اثرات غیر مستقیم و کل متغیرها معنادار بودند و متغیرهای پیش‌بینی‌کننده الگو ۲۵٪ از

داشته و (۴۸/۷٪) رضایت نداشتند. ویژگی های شخصیتی با تعهد بیشترین رضایت و امدادگران دارای شخصیت روان رنجور کمترین میزان رضایت را از شغل خود داشتند. در این مطالعه ارتباط معنی داری بین ویژگی های شخصیتی امدگران و رضایتمندی آن ها از شغل خود وجود داشت. توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایبندی بیشتری به سازمان داشته باشند، می توان زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان و در نتیجه بهره وری بالاتر در سازمان فراهم نماید.

۶- نتایج پژوهش اردلان و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری» نشان داد که: وضعیت ویژگی های شخصیتی کارکنان در سطح متوسط و وضعیت هوش سازمانی و مدیریت سرمایه فکری آنان بالاتر از سطح متوسط است. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی و هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که از بین مؤلفه های ویژگی های شخصیتی، مؤلفه وظیفه شناسی و از بین ابعاد هوش سازمانی، مؤلفه کاربرد دانش بیشترین تأثیر را در پیش بینی مدیریت سرمایه فکری دارند.

۷- نتایج پژوهش اصغری (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان

هیجانی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد، بین ابعاد هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، هوش هیجانی و ویژگی های شخصیتی قادر هستند که رضایت شغلی را پیش بینی نمایند. ابعاد هوش هیجانی قادر هستند که رضایت شغلی را پیش بینی نمایند. از میان مولفه های ویژگی های شخصیتی، فقط روان رنجوری، همبستگی منفی با رضایت شغلی دارد و رابطه معناداری بین این دو متغیر دیده نشد.

۴- نتایج پژوهش زمانیان نجف آبادی و

شهریاری احمدی (۱۳۹۴) با عنوان «رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با رضایت شغلی کارکنان سازمان های دولتی» نشان داد که که ویژگی های دموگرافیک تنها ۳ درصد واریانس راتبیین می کند. پس از وارد کردن مقیاس های هوش معنوی و هوش اخلاقی ۶ درصد از واریانس رضایت شغلی راتبیین کردند. هم چنین ضریب هم بستگی چندگانه ۰/۳۱ به دست آمده در حد متوسط معنادار است. در مدل نهایی تنها مقیاس هوش معنوی به لحاظ آماری معنادار است. در میان ابعاد هوش اخلاقی تنها بعد عمل کردن مبتنی بر اصول و ارزش ها ۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین می کند.

۵- نتایج پژوهش نصیری کاشانی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی در بین امدادگران جمعیت هلال احمر استان تهران» نشان داد که: (۵۱/۳٪) نفر امدادگران از شغل خود رضایت

کنار بهبود تسهیلات و درآمد، می‌تواند در ارتقای سلامت عمومی، افزایش رضایت شغلی آنان و در نتیجه بهبود کیفیت ارائه خدمات بهداشتی کارکنان مؤثر باشد.

۹- نتایج پژوهش محمدیان (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در زوج‌های جوان شاغل» نشان داد که بین هوش معنوی و رضایت از زندگی زوجین شاغل رابطه معنی‌داری وجود دارد، همچنین بین هوش هیجانی و رضایت از زندگی زوجین شاغل رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که هوش معنوی و هوش هیجانی رضایت از زندگی را در زوج‌های جوان شاغل را پیش‌بینی می‌کنند.

۱۰- نتایج پژوهش قاسمی پیر بلوطی و دیگران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد" نشان دادند که رابطه معناداری بین هوش معنوی و رضایت شغلی وجود دارد ($r=0/11$) هم‌چنین بین آنها از نظر سن و جنسیت تفاوت معناداری مشاهده نشد.

۱۱- نتایج پژوهش رسولی و اسلامی (۱۳۹۲) با عنوان «بررسی رابطه رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی با سلامت روانی در کارکنان نیروی زمینی ارتش» حاکی از آن است که همبستگی معنی‌داری بین تیپ شخصیتی و سلامت روانی ($p<0/01$) و همچنین بین رضایت شغلی و سلامت روانی در سطح ($p<0/01$) وجود داشت. تیپ شخصیتی و رضایت شغلی سهم

شاهرود» نشان داد که بین ویژگی‌های هاس شخصیتی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان داد که از میان مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی رابطه معناداری با رضایت شغلی داشتند که بیش از ۱۳ درصد کل تغییرات رضایت شغلی دبیران شاهرود را بیان می‌کنند. همچنین بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان داد که تفاوتی بین گروه‌های جمعیت شناختی در خصوص متغیرهای تحقیق وجود ندارد. در نهایت می‌توان گفت که سازمان برای برخوردار بودن از کارکنان خلاق، کارا که در شغل خود مفید فایده واقع شوند باید به جنبه‌ی مهم افراد یعنی شخصیت آنها توجه کند و در گزینش‌ها و ارزشیابی‌هایی که از دبیران به عمل می‌آورند باید به ابعاد متفاوت شخصیتی افراد توجه کند.

۸- نتایج پژوهش بخشی‌پور جویباری و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روان با رضایت شغلی» نشان داد که: بین رضایت شغلی با عامل روان رنجوری، رابطه منفی با عامل برون‌گرایی، رابطه مثبت- معناداری وجود دارد ($p>0/05$). بین رضایت شغلی و سلامت روان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد ($p>0/01$)، هیچ یک از ویژگی‌های شخصیتی نمی‌توانند رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. فقط متغیر سلامت روانی است که می‌تواند حس رضایت شغلی افراد را پیش‌بینی کند. به نظر می‌رسد افزایش حمایت شغلی و امکان مشاوره روان پزشکی و روان شناختی برای کارکنان در

هوش معنوی و حس رضایت کار برای رهبران هیچ رابطه‌ای وجود ندارد اما رابطه مثبت و معنی داری بین هوش معنوی و رضایت کار برای کارمندان وجود دارد.

۲- نتایج پژوهش آوایس^۲ و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان «بررسی رضایت شغلی به عنوان میانجی بین هوش معنوی و تعهد سازمانی» حاکی از آن است که میان هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین رابطه مثبت و قابل توجهی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. علاوه بر این، بین هوش معنوی و تعهد سازمانی هیچ رابطه‌ای وجود ندارد. به علاوه، میان تعهد سازمانی و هوش معنوی با رضایت شغلی ارتباط غیر مستقیم وجود دارد.

۳- نتایج پژوهش ایجاز و خان^۳ (۲۰۱۵) با عنوان «ارتباط پنج عامل ویژگی شخصیتی با رضایت شغلی در میان کارمندان بانکداری» (مطالعه موردی بانک عسکری در ناحیه پیشاور) نشان داد که: دو مولفه ویژگی شخصیت شامل برونگرایی و باز بودن با رضایت شغلی، رابطه مثبت و معنی داری دارند. در حالی که روان رنجوری با رضایت شغلی دارای همبستگی منفی است. اما توافق و وجدانی بودن با رضایت شغلی ارتباط معنی داری ندارند. همچنین کارکنان مسن-تر شادتر از کارمندان جوان هستند. همچنین سطح رضایت شغلی در افراد متاهل بالاتر از افراد مجرد است. در نهایت حقوق و دستمزد به شدت با

بیشتری در پیش بینی سلامت روانی داشتند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که: بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روانی رابطه وجود دارد. از طریق آموزش مهارت‌های لازم و همچنین فراهم آوردن امکانات شغلی، می‌توان سلامت روانی افراد را افزایش داد.

۱۲- نتایج پژوهش پناهی (۱۳۹۲) با عنوان «رابطه‌ی بین هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان ممسنی» نشان داد که: بین هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد. خودآگاهی، عشق و سجایای اخلاقی از ابعاد هوش معنوی هستند که با رضایت شغلی رابطه مستقیم معنی داری دارند. بقیه ابعاد هوش معنوی یعنی تفکر کلی و بعد اعتقادی و توانایی مقابله با مشکلات با رضایت شغلی رابطه معنی دار ندارند و خودآگاهی و عشق به گونه‌ای معنی دار، می‌توانند حس رضایت‌مندی شغلی را پیش بینی کنند. خودآگاهی، خودکنترلی و خودانگیزی از ابعاد هوش هیجانی هستند که با رضایت شغلی رابطه مستقیم معنی دار دارند. بقیه‌ی ابعاد هوش هیجانی یعنی همدلی و مهارت‌های اجتماعی با رضایت شغلی رابطه‌ی معنی دار ندارند و خودآگاهی و خودکنترلی به طرزی معنی دار قادر به پیش بینی رضایت شغلی هستند.

ب- پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور
۱- نتایج پژوهش کورزیجان^۱ و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان «رابطه هوش معنوی و رضایت کار در میان رهبران و کارمندان» نشان داد که: بین

^۲ - Awais, M

^۳ - Ijaz and Khan

^۱ - Koražija, M

روش پژوهش و جامعه آماری و حجم نمونه و روش تعیین آن

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. همچنین این پژوهش از نظر هدف در رسته تحقیقات کاربردی جای می‌گیرد.

جامعه آماری این پژوهش شامل همه معلمان که شاغل در مدارس ابتدایی شهرستان محمود آباد در سال جاری که تعداد آنها بالغ بر ۳۶۵ نفر می‌شود.

به فرآیند انتخاب زیر مجموعه ای از جامعه، نمونه گیری می‌گویند. در واقع انتخاب تعدادی از افراد، رویدادها، اشیاء مکان‌ها و اموری از یک جامعه به عنوان معرف یا نماینده آن جامعه و نمونه‌گیری گویند (حسن زاده، ۱۳۹۲: ۱۰۱).

برای برآورد حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری برابر با ۳۶۵ نفر است، بنابراین بر اساس جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه برابر با ۱۸۶ نفر می‌شود. همچنین انتخاب نمونه‌ها از جامعه معلمان ابتدایی شهرستان محمود آباد به روش تصادفی ساده صورت گرفته است.

رضایت شغلی در ارتباط است. به گونه‌ای که کارمندانی که حقوق بیشتر دریافت می‌کنند شادتر و راضی‌تر از کارمندانی هستند که حقوق کمتر دریافت می‌کنند.

۴- نتایج پژوهش کاور^۱(۲۰۱۳) با عنوان «ارتباط هوش معنوی با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه» نشان داد که بین هوش معنوی معلمان و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین هوش معنوی معلمان دولتی و خصوصی دوره متوسطه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. اما بین رضایت شغلی معلمان دولتی و خصوصی دوره متوسطه تفاوت ناچیز است. همچنین هوش معنوی و رضایت شغلی تحت تاثیر موضوع جنسیت است.

۵- نتایج پژوهش امرای^۲ و همکاران(۲۰۱۱) با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی در میان دانشجویان دانشگاه، نشان داد که بین روان رنجوری و هوش معنوی رابطه منفی و بین وجدانی بودن، توافق و برون‌گرایی رابطه مثبت وجود دارد. اما میان مولفه‌های باز بودن و هوش معنوی رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین سه ویژگی شخصیت شامل برون‌گرایی، وجدانی بودن و موافق بودن به طور همزمان ۰/۵۲ واریانس هوش معنوی را رگرسیون همزمان نشان می‌دهد. بنابراین ویژگی‌های شخصیتی نقش قابل توجهی در هوش معنوی افراد دارند.

^۱ - Kaur

^۲ - Amraj, k

جدول ۱- توزیع فراوانی حجم جامعه و نمونه آماری

حجم جامعه N=	حجم نمونه n=	گروه
۳۶۵	۱۸۶	معلمان

دست آمده است، و پایایی هم از طریق آلفای کرونباخ در سطح $(p < 0/05)$ $0/88$ برآورده شده است (به نقل از مرعشی، ۱۳۹۰).

پرسشنامه دوم پرسشنامه استاندارد پرسشنامه پنج عاملی (NEO-FFI)^۱: این پرسش نامه دارای ۶۰ سوال است که برای نخستین بار به وسیله مک کری و کاستا^۲ در سال ۱۹۸۵ ساخته شده و در سال ۱۹۹۱ مورد بررسی مجدد قرار گرفته است. این پرسشنامه از پنج عامل اصلی شخصیت، شامل انعطاف پذیری (O)، روان رنجوری (N)، برون گرایی (E)، دلبذیربودن (A) و با وجدان بودن (C) (هر کدام با ۱۲ گویه) تشکیل شده است. پرسشنامه از لحاظ ساختاری و گزاره ها از نوع ۵ درجه ای لیکرت است که مقوله های پاسخ آن یکسان است. این پرسشنامه به صورت پرسش های ماتریسی سازمان دهی شده است و در شمار پرسش های پاسخ بسته به شمار می آید. پرسشنامه از اعتبار و قابلیت لازمی برخوردار است. در یک بررسی آلفای محاسبه شده بر روی ۴۰ نفر از کارشناسان وزارت جهاد کشاورزی برابر $0/74$ به دست آمده است. ضریب قابل اعتماد برای هر یک از عوامل $N=0/85$ ، $E=0/70$ ، $O=0/68$ ، $A=0/54$ و $C=0/82$ گزارش شده است (نقل از حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱، ۱۷۵).

روش های گردآوری اطلاعات

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. برای تدوین ادبیات تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده شده است. بدین صورت که با مراجعه به کتاب و مجلات علمی به جمع آوری مطالب پرداخته و برای کسب اطلاعات و دیدگاه ها، جهت بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت شغلی معلمان از پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته است.

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات مورد نیاز این تحقیق سه پرسشنامه است. **پرسشنامه اول**، پرسشنامه استاندارد هوش معنوی کینگ (SISRI) در سال ۲۰۰۸ به وسیله کینگ طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است و چهار زیر مقیاس دارد: تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری. هر چه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. اعتبار و پایایی هوش معنوی در ایران توسط رقیب و همکاران (۱۳۸۸) سنجیده شد. برای روایی از تحلیل عاملی تاییری مرتبه ی اول استفاده شد، که در سطح $(p < 0/01)$ ضریب همبستگی $0/66$ به

^۱ - NEO-Five Factor Inventory

^۲ - McCrae, R.R., & Costa, P. T

آن ایجاد شده است. آلفای کرونباخ و اعتبار مالکی این پرسشنامه، بر اساس پژوهش بهروزی و همکارانش (۱۳۸۷) در جدول زیر آمده است.

پرسشنامه سوم: پرسشنامه رضایت شغلی یا شاخص توصیفی شغلی (JDI) توسط اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) استفاده شده است. در ایران نسخه های متعددی از این پرسشنامه وجود دارد که گاهی سبب سردرگمی پژوهشگران شده است. همچنین قابل ذکر است که در فرم ایرانی این پرسشنامه که به وسیله بهروزی و همکارانش (۱۳۸۷) تهیه شده است، تغییراتی در نمره گذاری

جدول (۲): مقدار آلفای کرونباخ رضایت شغلی

اعتبار مالکی	الفای کرونباخ	شاخص توصیفی شغل
۰/۷۴۷	۰/۴۱	ماهیت کار
۰/۶۱۹	۰/۴۱	ترفیعات
۰/۸۶۵	۰/۴۱	سرپرستی
۰/۷۱۰	۰/۴۱	حقوق
۰/۸۵۴	۰/۴۱	همکاران
۰/۷۵۰	۰/۴۱	نمره کل شاخص توصیف شغل

روایی و پایایی پرسشنامه

برای تعیین روایی محتوایی و صوری پرسشنامه ابتدا از دیدگاه‌های اساتید راهنما، مشاور و سپس از نقطه نظرات متخصصان حوزه مربوطه و نظرات و پیشنهادهای اصلاحی آنان استفاده شده است و سوالات بی‌مورد و تکراری حذف و در نهایت از طریق بازبینی مجدد روایی محتوایی پرسشنامه ها مورد تایید واقع شد. در این پژوهش برای تعیین پایایی با اجرای طرح مقدماتی تعداد ۳۰ پرسشنامه در اختیار پاسخ دهندگان قرار گرفت و پس از جمع آوری نتایج حاصل با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل واقع و ضریب پایایی پرسشنامه

توجه به این نکته، حائز اهمیت است که این پرسشنامه دارای فرم های مختلفی است که گاهی به صورت بلی/خیر و گاهی به صورت طیف لیکرت نمره گذاری شده است. در فایل حاضر کامل ترین شکل پرسشنامه قرار داده شده است. نمره گذاری این پرسشنامه در هر زیر مقیاس در داخل پرسشنامه قرار داده شده است. تنها کافی است که در هر زیرمقیاس نمرات ماده ها را جمع نمایید تا نمره آن زیرمقیاس به دست آید. همچنین پرسشنامه دارای یک نمره کل نیز هست که با جمع بندی نمرات تمام سوالات به دست می‌آید.

ویژگی‌های شخصیتی $\alpha=0/85$ و پرسشنامه هوش شغلی $\alpha=0/89$ محاسبه شد که بیان گر پایایی معنوی $\alpha=0/84$ و پرسشنامه استاندارد رضایت مناسب ابزار جهت اجرا است.

جدول ۳- پایایی پرسشنامه

پرسشنامه	مولفه ها	تعداد اitem	الفای کرونباخ
ویژگی های شخصیتی	روانجوری	۱۲	۰/۸۲
	برونگرایی	۱۲	۰/۸۱
	تجربه پذیری	۱۲	۰/۸۰
	توافق پذیری	۱۲	۰/۸۶
	با وجدان بودن	۱۲	۰/۸۳
	کل	۶۰	۰/۸۵
هوش معنوی	تفکر وجودی انتقادی	۷	۰/۷۹
	تولید معنای شخصی	۵	۰/۸۰
	آگاهی متعالی	۷	۰/۸۱
	سطح هوشیاری	۵	۰/۸۲
	کل	۲۴	۰/۸۴
رضایت شغلی	کل	۳۹	۰/۸۹

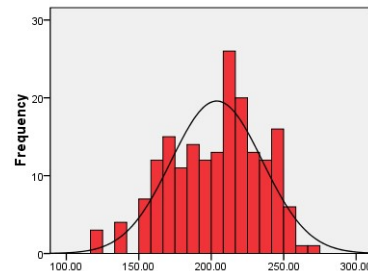
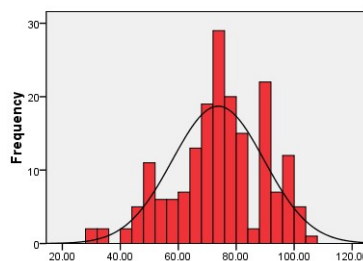
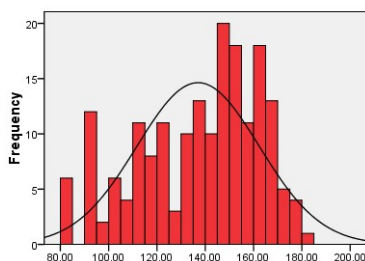
توصیف کمی متغیرهای پژوهش

جدول شماره ۴- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای اصلی

متغیرها	ابعاد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
هوش معنوی	تفکر وجودی انتقادی	۲۳,۴۸	۲۴	۲۷	۴,۱۴	۸	۳۱
	تولید معنای شخصی	۱۵,۲۶	۱۵	۱۶	۳,۶	۵	۲۲
	آگاهی متعالی	۲۰,۸۸	۲۱	۲۸	۵,۴۹	۷	۳۲
	بسط حالت هشیاری	۱۴,۱۵	۱۵	۱۵	۳,۷۸	۵	۲۲
	کل	۷۳,۷۸	۷۴	۷۲	۱۵,۸۶	۲۸	۱۰۵
ویژگی های شخصیتی	روان رنجوری	۴۱,۸۷	۴۳	۴۴	۶,۶۱	۲۸	۵۶
	برونگرایی	۴۳,۴۷	۴۵	۵۱	۸,۷۲	۲۴	۶۰
	تجربه پذیری	۴۲,۳۲	۴۴	۴۸	۱۰,۲۱	۱۷	۶۰
	توافق پذیری	۳۸,۱۴	۳۹	۴۳	۶,۷۹	۲۲	۵۳
	با وجدان بودن	۳۷,۹۶	۳۷	۳۶	۸,۹۳	۱۲	۵۴
	کل	۲۰۳,۷۸	۲۰۹	۱۸۶	۳۱,۵۵	۱۲۲	۲۷۳
رضایت شغلی	۱۳۷,۰۲	۱۴۳	۹۱	۲۵,۳۴	۸۲	۱۸۴	

هر کدام از متغیرها نمودار هیستوگرام آنها ترسیم شده است. این نمودار، فراوانی یا درصد فراوانی هر کدام از طبقات را به صورت ستون نشان می‌دهد. همچنین با استفاده از نمودار هیستوگرام و رسم منحنی توزیع نرمال، می‌توانیم از شکل توزیع (نرمال بودن، وضعیت چولگی و کشیدگی) متغیر مدنظر اطلاع پیدا کنیم که در اینجا فقط به رسم متغیرهای اصلی بسنده می‌کنیم.

تفسیر: جدول فوق مقدار شاخص‌های مرکزی متغیرها (مد، میانه و میانگین) که محل تمرکز داده‌ها را معرفی می‌کنند و مقدار انحراف معیار (عددی برای نشان دادن میزان گسترش اعداد) و همچنین کمترین و بیشترین مقدار داده را نشان می‌دهد. متغیرها موضوع هر کدام از اهداف اختصاصی و یا هر یک از سوالات پرسشنامه هستند. گفتنی است که برای



نمودار ۱- بافت نگار برای متغیر میزان هوش معنوی نمودار ۲- بافت نگار برای متغیر ویژگی‌های شخصیتی نمودار ۳- بافت نگار برای متغیر میزان رضایت شغلی

نتایج مربوط به آزمون نرمالیتی متغیرها:

جدول شماره ۵- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای پذیره نرمال بودن

متغیرها	حجم نمونه	آماره آزمون	p-value
هوش معنوی	۱۸۶	۰,۰۷۰	۰,۰۲۷
ویژگی‌های شخصیتی	۱۸۶	۰,۰۹۱	۰,۰۰۱
رضایت شغلی	۱۸۶	۰,۱۱۲	۰,۰۰۰

شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

H_0 : بین ویژگی‌های شخصیت و مولفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

H_1 : بین ویژگی‌های شخصیت و مولفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

تفسیر: سطح معناداری جدول فوق نشان می‌دهد که متغیرهای این تحقیق در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵، از نوع غیرنرمال می‌باشد. بنابراین با توجه به غیر نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های مختص ناپارامتریک استفاده شده است.

تحلیل داده‌ها (بررسی فرضیه‌های تحقیق)

بین ویژگی‌های شخصیت و مولفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی

جدول شماره ۶- ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیت و مولفه‌های آن با متغیر میزان رضایت شغلی

نوع ارتباط	وجود ارتباط	رضایت شغلی			متغیرها
		همبستگی			
		اسپیرمن			
		تعداد	p-value	ضریب همبستگی	
مستقیم	دارد	۱۸۶	۰,۰۰۰	***۰,۸۸۷	ویژگی‌های شخصیتی
معکوس	دارد	۱۸۶	۰,۰۰۰	***-۰,۷۸۷	روانرنجوری
مستقیم	دارد	۱۸۶	۰,۰۰۰	***۰,۹۵۳	برونگرایی
مستقیم	دارد	۱۸۶	۰,۰۰۰	***۰,۹۶۶	تجربه‌پذیری
مستقیم	دارد	۱۸۶	۰,۰۰۰	***۰,۵۰۰	توافق‌پذیری
مستقیم	دارد	۱۸۶	۰,۰۳۷	***۰,۱۵۳	باوجدان بودن

**در سطح معناداری ۰/۰۱

*در سطح معناداری ۰/۰۵

فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق پذیرفته یا تایید می‌شود.

بین هوش معنوی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

H_0 : بین هوش معنوی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

H_1 : بین هوش معنوی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد که بین ویژگی‌های شخصیتی و مولفه‌های آن (برونگرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری، باوجدان بودن) با میزان رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد، رابطه معنی‌داری وجود دارد. بررسی رابطه متغیرها گویای آن است که بین دو متغیر، همبستگی مستقیم و مثبت وجود دارد، اما بین مولفه (روانرنجویی) با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. از این رو

جدول شماره ۷- ضریب همبستگی بین هوش معنوی و مولفه‌های آن با میزان رضایت شغلی

نوع ارتباط	وجود ارتباط	رضایت شغلی			متغیرها
		همبستگی			
		اسپیرمن			
		تعداد	p-value	ضریب همبستگی	
مستقیم	دارد	۱۸۶	۰,۰۰۴	***۰,۱۷۰	هوش معنوی
مستقیم	دارد	۱۸۶	۰,۰۰۰	***۰,۳۲۱	تفکر وجودی انتقادی
مستقیم	دارد	۱۸۶	۰,۰۰۰	***۰,۳۳۶	تولید معنای شخصی
-	ندارد	۱۸۶	۰,۰۵۷	۰,۰۳۴	آگاهی متعالی
مستقیم	دارد	۱۸۶	۰,۰۳۹	***۰,۱۵۲	بسط حالت هشپاری

**در سطح معناداری ۰/۰۱

*در سطح معناداری ۰/۰۵

یا تایید می‌شود. اما بین مولفه آگاهی متعالی با رضایت شغلی رابطه‌ای وجود ندارد. ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد می‌باشد.

تفسیر: نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد که بین مولفه‌های هوش معنوی، تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی و بسط حالت هشیاری با میزان رضایت شغلی آموزگاران، رابطه معنی‌داری وجود دارد. بررسی رابطه متغیرها گویای آن است که بین دو متغیرها، همبستگی مستقیم و مثبت وجود دارد. بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق پذیرفته

جدول ۸- نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

ردیف	نام متغیر	B	SEB	Beta	t	P
۱	Constant = عدد ثابت	۷,۴۷۵	۳,۴۱		۲,۱۸۶	۰,۰۳
۲	X ₁ ویژگی شخصیتی	۰,۸۷۴	۰,۰۱۸	۰,۶۱۸	۲۹,۰۹	۰,۰۰۰
۳	X ₂ هوش معنوی	۰,۶۵۹	۰,۰۳۶	۰,۴۱۲	۱۸,۲۲	۰,۰۰۰
R=۰,۷۲۱ R ₂ = ۰,۵۱۹ A.R=۰,۴۷۳ F = ۵۶,۸۶۳ P<۰,۰۰۰						

معنوی متغیرهایی تاثیرگذار بر میزان رضایت شغلی هستند. بنابراین فرضیه صفر تحقیق رد و فرضیه تحقیق تایید می‌گردد.

یافته‌های پژوهش

این پژوهش بر مبنای پنج فرضیه ویژه صورت گرفته است. در ارتباط با فرضیه اول و دوم پژوهش، با توجه به تحلیل آماری نشان داده شده که بین ویژگی‌های شخصیتی و مولفه‌های (برونگرایی، توافق‌پذیری، تجربه‌پذیری و وجدان بودن) با میزان رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد، رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. اما بین مولفه روان‌رنجوری و رضایت شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. البته نتایج پژوهش به دست آمده با نتایج تحقیقات مرعشی و همکاران (۱۳۹۵)، قنبری (۱۳۹۵)، احمدی دوست (۱۳۹۵)، نصیری کاشانی و همکاران (۱۳۹۴)،

تفسیر: با توجه به معنی‌داری مقدار آزمون F (۵۶,۸۶۳) در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب متغیرهای مستقل (ویژگی شخصیتی و هوش معنوی) و متغیر وابسته (رضایت شغلی) مدل خوبی بوده و متغیرهای مستقل قادراند تغییرات میزان رضایت شغلی را تبیین کنند.

براساس نتایج این تحلیل رگرسیون، تاثیر متغیرهای (ویژگی شخصیتی و هوش معنوی) بر میزان رضایت شغلی معنی‌دار است. متغیر ویژگی شخصیتی (با ضریب تاثیر ۰,۶۱) از ضرایب تاثیر رگرسیون استاندارد شده و معنادار بر متغیر وابسته رضایت شغلی برخوردار هستند. همچنین متغیر هوش معنوی (با ضریب تاثیر ۰,۴۱) از ضرایب تاثیر رگرسیون استاندارد شده و معنادار بر متغیر وابسته رضایت شغلی بهره‌مند هستند. بنابراین نتیجه‌ی مقدماتی که در این قسمت می‌توان ارائه داد این است که متغیرهای ویژگی شخصیتی و هوش

بین کارمندان می‌تواند در ایجاد رضایت شغلی آنان نقش بسزایی داشته باشد. همچنین مولفه توافق پذیری تحت تاثیر شرایط محیطی، فرهنگی و مذهبی قرار دارد. از آنجا که این افراد در پی ایجاد سازوکاری و راحت کنار آمدن با دیگر افراد هستند، معمولا از مباحث اختلاف زا و یا بحث برانگیز اجتناب می‌ورزند (جورج و جونز^۶، ۱۹۹۹) و احساس رضایت شغلی بالاتری دارند. صفاتی چون تدبیر، اعمال متفکرانه، سازماندهی اثربخش و مدیریت بهینه زمان جزو خصوصیات باوجدان بودن هستند که ممکن است فرد را قادر به انجام کار بیشتری در حداقل زمان بسازند. همان چیزی که فشارزمانی ناسازگار و به‌طور کلی استرس و فشار را در محیط کار کاهش می‌دهد و موجب رضایت شغلی فرد می‌شود. در نهایت می‌توان گفت که سازمان برای بهره‌مندی از کارکنان خلاق و کارا که در شغل خود مفید فایده و موثر، واقع شوند باید به جنبه‌های مهم افراد یعنی شخصیت آنان توجه کند و در گزینش‌ها و ارزشیابی‌هایی که از معلمان به عمل می‌آورند باید به ابعاد متفاوت شخصی افراد و ویژگی‌های آنان توجه کند.

در ارتباط با فرضیه سوم و چهارم پژوهش، با توجه به تحلیل آماری نشان داده است که بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر وجودی انتقادی^۷، ایجاد معنای شخصی^۸ و بسط حالت آگاهی^۹) با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد رابطه مستقیم و مثبت معنی‌دار وجود دارد. اما بین مولفه آگاهی متعالی^{۱۰}، با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمودآباد رابطه معنی‌دار وجود ندارد البته نتایج

اصغری (۱۳۹۳)، بخشی پور جویباری و همکاران (۱۳۹۳)، نورانی پور و اکبرزاده عبدالجبار (۱۳۹۰)، مصباح و همکاران (۱۳۹۰)، نریمانی و همکاران (۱۳۸۶)، امرای^۱ و همکاران (۲۰۱۱)، مولیناری^۲ و همکاران (۲۰۰۹)، لنی و اندرو^۳ (۲۰۰۸)، چوجن^۴ (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

تفسیر: بر کسی پوشیده نیست که شغل علاوه بر این که وسیله تامین هزینه‌های زندگی است، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی-روانی فرد داشته و زمینه ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیر مادی اوست. چرا که شاغلان سازمان‌ها ویژگی‌های شخصییتی یکسانی ندارند. ویژگی‌های شخصییتی و فردی شاغلان از مهم‌ترین عوامل تاثیر گذار بر کیفیت کاری آنها محسوب می‌شود. (هاگس^۵ و همکاران، ۲۰۰۹). اضطراب، تنش، احساس ناامنی، حالات تدافعی و نگرانی که جزء خصوصیات روان‌رنجوری می‌باشد ممکن است فرد را به تجربه استرس شغلی و خانوادگی سوق دهد که هم منجر به افزایش درجه تعارض فرد می‌شود افرادی که در این بعد قرار می‌گیرند زمان کمی برای انجام و تکالیف شغلی محوله دارند. زیرا آنها غالبا غرق در نگرانی یا تمرکز روی عاطفه منفی هستند. به همین دلیل است که افراد روان‌رنجور در موقعیت‌های سخت بسیار آشفته و عصبانی می‌شوند (سید محمدی، ۱۳۹۳). همچنین هر قدر کارکنان یک سازمان، فعال، پراثری، مشتاق، خونگرم و اجتماعی باشند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. ضمنا تجربه پذیری و میل به کسب دانش و تجارب جدید در

¹ - Amraj, k

² - Molinari

³ - Leany & Androu

⁴ - Chu Chen, y

⁵ - Hughes LC

⁶ - George JM, Jones GR

⁷ . Critical Existential Thinking

⁸ . Personal meaning production

⁹ . Conscious state expiation

¹⁰ . Transcendental awareness

میان راه های موجود در بحث معنوی و عرفان، تشخیص راه درست، از غلط، یا عرفان صحیح است، با این هوش معنوی، انسان دچار تشویق نمی‌شود و در دو راهی، تشخیص راه درست از غلط سردرگم می‌ماند. در چنین شرایطی رضایت شغلی در بین کارکنان بالا می‌رود. از سوی دیگر زمانی که هوش معنوی با زندگی کاری معلمان پیوند بخورد، نیروی قدرتمندی حاصل می‌شود که افراد تقریباً با هزاران ساعت کاری می‌توانند لحظات لذت بخش تر، متوازن تر و معنادارتری را تجربه کنند. در نتیجه معلمان می‌توانند تمام وجودشان را به سازمان بیاورند و کار را به عنوان یک مأموریت فراتر از حد یک شغل، فرض کنند و عملکرد مفیدتری داشته باشند.

در ارتباط با فرضیه فرعی سوم پژوهش، با توجه به تحلیل آماری نشان داده است که بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی محمودآباد رابطه وجود دارد و متغیرهای ویژگی شخصیتی (۰/۶۱) و هوش معنوی (۰/۴۱) متغیرهای تاثیرگذار بر میزان رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی شهرستان محمود آباد هستند. البته نتایج پژوهش به دست آمده با نتایج تحقیقات قنبری (۱۳۹۵) و مرعشی و همکاران (۱۳۹۵) هم سواست.

تفسیر: مهم ترین رکن هر سازمانی، از جمله مدارس، را منابع انسانی آن سازمان تشکیل می‌دهد که می‌تواند یک کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. استفاده از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگ‌ترین ثروت هر جامعه به صورت عاملی حائز اهمیت، مورد توجه دولت‌ها بوده است. بنابراین اهمیت نقش معلم در این نظام از این نظر است که عمده ترین و موثرترین ارتباط را با فراگیر دارد و هرگونه رفتار و نگرش او می‌تواند بر فراگیران تاثیر بسزایی

پژوهش به دست آمده با نتایج تحقیقات قنبری (۱۳۹۵)، مرعشی و همکاران (۱۳۹۵)، زمانیان نجف آبادی و شهریاری احمدی (۱۳۹۴)، قاسمی پیر بلوطی و دیگران (۱۳۹۲)، پناهی (۱۳۹۲)، کورزیجان^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، آوایس^۲ و همکاران (۲۰۱۵)، کاور^۳ (۲۰۱۳) و یحیی زاده و لطفی^۴ (۲۰۱۲) همخوانی دارد اما با پژوهش موسوی و داودی (۱۳۹۱) مغایرت دارد.

جمع بندی نهایی و نتیجه گیری:

نظام آموزش و پرورش به عنوان رکن اصلی تربیت، نیازمند فضای سازمانی همراه با رضایتمندی است. چرا که مسئولیت باروری و شکوفایی استعداد های نسل کنونی و آتی جوامع را برای نیل به رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی برعهده دارد (فائزی نیا، ۱۳۹۵). معنویت، جستجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایی، هوشیاری بالا و تعالی است. هوش معنوی، شامل توانایی برای استفاده از چنین موضوعاتی است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و منجر به تولید عناصر ارزشمندی شود (رجایی^۵، ۲۰۱۰). از این روا می‌توان گفت که افراد با هوش معنوی بالا، از حدجسم و ماده فراتر رفته، حالات اوج هوشیاری را تجربه می‌کنند و از منابع معنوی برای حل مسائل استفاده می‌کنند و خصوصیتی همچون تواضع، بخشش، حق شناسی، ترحم یا گذشت را در آنان می‌توان دید. با دارا بودن این ویژگی‌ها و دید مثبت نسبت به دنیا این افراد از کار خود احساس رضایت‌مندی دارند و برای بهبود آن می‌کوشند (نادری^۶ و همکاران، ۲۰۰۹). از این رو هوش معنوی برای انتخابی درست، از

1 - Koražija, M

2 - Awais, M

3 - Kaur

4 - Yahyazadeh-Jeloudar, Lotfi-Goodarzi

5 - Rajaei AR

6 - Naderi F

داشته باشد(دارابی فرد،۱۳۹۲۳). بنابراین، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، ویژگی‌های روانی، شخصیتی و هوش معنوی معلمان است که می‌تواند موجب پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان شود. بنابراین از آن جا که شغل مناسب با تیپ شخصیتی رابطه دارد، باید هرکس توانمندی‌های خود را بشناسد تا در نتیجه شغلی را انتخاب کند که مدت طولانی در آن دوام بیاورد، از طرف دیگر هوش معنوی باعث افزایش قدرت انعطاف‌پذیری و خودآگاهی کارکنان می‌شود. در این صورت آنان در برابر مشکلات و سختی‌های زندگی، بردباری و صبوری بیشتری دارند. به طوری که سازمان‌ها برای بهره‌گیری حداکثری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی خود تلاش می‌کنند. هر قدر سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، احساس رضایت شغلی بیشتری در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و همخوانی کمتر باشد احساس رضایت شغلی کمتر می‌شود. بدیهی است که آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیران کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان گماشته و این کار به نوبه خود باعث خواهد شد که درخواست جابجایی کارکنان کاهش و احساس رضایت شغلی آنان افزایش یابد (امرابی^۱ و همکاران،۱۳۸۵).

¹ - Amrabi SM

منابع فارسی

۹. پروین، لانس ای. (۱۳۸۱). روان شناسی شخصیت. ترجمه م جوادی و پروین کدیور. تهران: نشر رسا.
۱۰. حسن زاده، ر. (۱۳۹۲). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، ساوالان، چاپ چهاردهم.
۱۱. خاوری، لیلی؛ یوسفیان، جواد. (۱۳۸۶). مقایسه ی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیر فعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد. فصلنامه المپیک، سال پانزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۷)، زمستان ۱۳۸۶.
۱۲. دارابی فرد، مرضیه. (۱۳۹۳). تعیین رابطه بین هوش معنوی با رضایت شغلی در مدیران مدارس شهرستان اندیمشک. نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی. مرودشت، آذرماه
۱۳. رایبیز، استیفن پی. (۱۳۸۴). مبانی رفتاری سازمانی. ترجمه پارسائیان، علی؛ اعرابی، سید محمد، تهران، انتشارات دفتر پژوهش فرهنگی.
۱۴. رسولی، زینب؛ اسلامی، رضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه رضایت شغلی و ویژگیهای شخصیتی با سلامت روانی در کارکنان نیروی زمینی ارتش. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران سال یازدهم شماره ۲ صفحات ۹۶ تا ۱۰۱
۱۵. زارعی متین، ح؛ خیراندیش، م و جهانی، ح. (۱۳۹۰). شناسایی و سنجش مولفه های هوش معنوی در محیط کار؛ مطالعه موردی در بیمارستان شهید لبافی نژاد تهران. پژوهش های مدیریت عمومی. سال ۴، دوره ۱۲: ۹۴-۷۱.
۱۶. زمانیان نجف آبادی، فاطمه و منصوره شهریاری احمدی، ۱۳۹۴، رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با رضایت شغلی کارکنان سازمان های دولتی، دومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی، استان خوزستان - شادگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان، https://www.civilica.com/Paper-PSSH02-PSSH02_094.html
۱۷. شفیعی زاده، رقیه. (۱۳۹۱). رابطه تاب آوری با پنج عامل بزرگ شخصیت در شهرستان مبارکه اصفهان. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال سیزدهم.
۱۸. شاملو، سعید. (۱۳۷۲). بهداشت روانی. تهران: انتشارات رشد.
۱. احمدی دوست، مهری. (۱۳۹۵). رابطه بین هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در بین کارکنان بهزیستی گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
۲. اردلان محمد رضا، اسکندری اصغر، گیلانی مریم، عطایی نفیسه. بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۱۳۹۳؛ ۲۰ (۱): ۱۴۸-۱۲۳
URL: <http://journal.irphe.ac.ir/article-1-2224-fa.html>
۳. اصغری، محسن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان شاهرود. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات شاهرود.
۴. اسدی، رقیه و همکاران. (۱۳۹۶). تدوین مدل ساختاری برای هوش معنوی بر اساس ویژگی های شخصیتی و بهزیستی ذهنی. فصلنامه اندازه گیری تربیتی. دوره ۷، شماره ۲۵.
۵. بخشی پور، باب ا...؛ دوستی، یارعلی؛ محمدی راد، امیر؛ خسروی، احمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان با رضایت شغلی. مجله دانش و تندرستی در علوم پایه پزشکی، Page:27-32.9
doi:10.22100/jkh.v9i2.392
۶. بهروزی، ناصر؛ نعمی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین؛ تقی پور، منوچهر. (۱۳۸۷). مقایسه عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و غیرمعلول سازمانهای دولتی شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۳ (۱۵)، ۱۳۷-۱۵۲.
۷. پروین، ل؛ جان، الیور. ب. (۱۹۸۵). روان شناسی شخصیت نظریه ها و کاربرد. ترجمه پروین کدیور و محمد جعفر جوادی (۱۳۸۱). تهران: آبیژه.
۸. پناهی، گودرز. (۱۳۹۲). رابطه ی بین هوش معنوی و هوش هیجانی با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان ممسنی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

منابع انگلیسی

1. Amram. Y & Dryes. C .(2007). The Development and Integrated Spiritual Intelligence scale (ISIS). Palo Alto, CA: Institute op transpersonal psychology
2. Amrai, K., ElahiMotlagh, Sh., AziziZalani, H., Parho n, H. The relationship between academic motivation and academic achievement students. Social and Behavioral Sciences. Volume 15, 2011, Pages 399-402
3. Awais, Mustabsar, Malik, M.S. Qaisar, A. (2015) . A review: The job satisfaction act as mediator between spiritual intelligence and organizational commitment. International Review of Management and Marketing. 203- 210
4. George JM, Jones GR. (1999). Organizational behavior. London: McGraw-Hill; 1999
5. Hughes LC, Chang Y, Mark BA. (2009). Quality and strength of patient safety climate on medical-surgical units. Health Care Manage Rev 2009; 34 (1): 19-28.
6. Kaur, M. (2013), Spiritual intelligence of secondary school teachers in relation to their job satisfaction. International Journal of Educational Research and Technology, 4(3), 104-109.
7. Koradžija, M., Šarotar Žižek, S., & Mumel, D. (2016). The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and Employees. Naše gospodarstvo/Our ngoe-2016-0012
8. Economy, 62(2), 51–60. DOI: 10.1515/
9. Marashi A. (2011). The effect of spiritual intelligence training on psychological well-being, anxiety and spiritual intelligence in students: Shahid Chamran University; 2011.
10. McCrae, R & Costa, P T. (1992) Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Model (NEO-FFI) Professional manual. Odesa, FL; Psychological Assesment Center
11. McCrae, R. R., Costa, P. T., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in adult sample. Journal of Applied Psychology, 69(3), 390-400.
12. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of five – factor model of personality across instruments and observers. Journal of Personality and Social Psychology , 52(1), 81-9.
13. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes: Rand McNally; 1969
۱۹. غباری بناب، ب؛ سلیمی، م؛ سلیمانی، ل؛ نوری مقدم. ث. (۱۳۸۶). هوش معنوی، اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره دهم صص ۱۲۵-۱۴۷.
۲۰. قنبری نوشری، م. (۱۳۹۱). مقایسه رابطه طرحواره های ناسازگار اولیه، ویژگیهای شخصیتی و سبکهای ابراز هیجان در زوجین عادی و در آستانه طلاق. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
۲۱. قلی زاده، محمدرضا؛ فانی، علی اصغر؛ احمدوند، علی محمد. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سبک های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی کارکنان معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا). دومانهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۹.
۲۲. قاسمی پیربلوطی محمد، احمدی رضا، علوی اشکفتکی سید مجید، علوی اشکفتکی سیده صغری. بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. ۱۳۹۳؛ ۱۶ (۵): ۱۳۱-۱۲۳ .
URL: <http://journal.skums.ac.ir/article-1-1787-fa.html>
۲۳. محمدیان، مهتاب. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در زوج های جوان شاغل، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه - دانشکده علوم انسانی
۲۴. مرعشی، سید علی؛ محرابیان، طاهره؛ مسلمان، مهسا. بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در کارکنان یک شرکت صنعتی در استان ایلام. مجله علوم مراقبتی نظامی. دانشکده پرستاری ارتش جمهوری اسلامی ایران سال سوم. شماره ۱. بهار ۱۳۹۵. شماره مسلسل ۷. صفحه ۵۵-۴۸
۲۵. نصیری کاشانی محمد حسن، بهرامی احمدی امیر، عقیلی نژاد ماشاالله، شمس پور مرجان، کبیر مکمل خواه الهه. بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی در بین امدادگران جمعیت هلال احمر استان تهران. فصلنامه علمی تخصصی طب کار. ۱۳۹۴؛ ۷ (۴): ۸۷-۸۲
URL: <http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-719-fa.html>

