

Research Paper

The Predictive Role of Positive Thinking, Moral and Social Intelligence in the Quality of Teachers' Work Life

Farzaneh Ranjbar Noushari^{1*}, Masomeh Abdolkarimi Komeleh²

1. Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. MA in General Psychology, Primary School Teacher, Department of Education of Gilan province, Langrud City

Received: 2023/10/13

Accepted: 2024/02/17

PP:91-103

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2024.32585.6562

Keywords:

Quality of work life, positive thinking, moral intelligence, social intelligence, teachers.

Abstract

Introduction: Today, improving the quality of working life is one of the most important goals of the organization and those who work for the organization. The aim of this study was to investigate the predictive role of positive thinking, moral and social intelligence in the quality of teachers' work life. The research method was descriptive-correlational.

research methodology: The current research is descriptive and correlational. The statistical population of this study was all of public primary school teachers in Langrud City in the academic year of 2021-2022, which according to Morgan's table, 176 people were selected by available methods and answered the questionnaire of quality of working life (Ilgan et al, 2014), positive thinking (Ingram et al, 1988), moral intelligence (Lenik et al, 2005) and Social Intelligence (Silura et al, 2001). Data were analyzed by Pearson correlation coefficient and stepwise regression analysis.

Findings: The results showed that positive thinking and social intelligence have a positive and significant relationship with the quality of teachers' work life ($P < 0.01$). Also, the correlation between moral intelligence and quality of teachers' work life was positive and significant ($P < 0.05$). The results of the regression analysis showed that among the studied variables, two variables, positive thinking and social intelligence, had the necessary predictive power to enter the regression equation and were able to explain about 21% of the variance related to the quality of teachers' work life.

Conclusion: It can be concluded that when teachers have positive thinking, social and moral intelligence, they feel highly efficient and their work environment is motivating, and therefore the quality of their working life will be higher.

Citation: Ranjbar Noushari Farzaneh, Abdolkarimi Komeleh Masomeh.(2025)The Predictive Role of Positive Thinking, Moral and Social Intelligence in the Quality of Teachers' Work Life. Journal of New Approaches in Educational Administration; 16(1):91-103

Corresponding author: Farzaneh Ranjbar Noushari

Address: Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

Email: ranjbar@pnu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

The most important human resources of any society are trained under the supervision of the educational organizations of that society; For this reason, these organizations bear an important part of the burden of social and economic development of any country, and the future of these organizations also depends on identifying, recruiting, employing and selecting and nurturing the talents of each society (King & Vaiman, 2019). Today, in many organizations, the quality of work life is an issue that has been taken into consideration, and improving the quality of work life is one of the most important goals of the organization and those who work for the organization (Simbolon et al, 2023). An educational organization cannot get effective and efficient results from employees without improving the quality of work life (Mat Saimin et al, 2020). Employee dissatisfaction with the quality of work life is a problem that harms all employees regardless of their position and organizational rank (Najafi et al, 2020). Creating a positive work environment for teachers will have a positive effect on their job satisfaction and thus improve their performance (Ertürk, 2022). One of the necessities of achieving the goals of education is the willingness of teachers to perform educational tasks, and the success of an educational system largely depends on the performance of teachers (Karthick & Raja, 2018). Therefore, it is necessary to pay attention to the quality of teachers' work life. In this research, the role of positive thinking, social and moral intelligence is emphasized. In the previous researches, each of the mentioned variables were investigated separately and limitedly, while the current research tries to, in addition to examining the relationship between each of the mentioned variables with the quality of work life of teachers, answer the basic question whether positive thinking and moral intelligence and social predicting the quality of teachers' work life?

Method:

The current research was descriptive and correlational. The statistical population of the research included all public elementary school teachers of Langrod city in the academic year of 2021-2022 that 176 people were selected based on Morgan's table by available sampling method. Thus, after the necessary coordination with the Department of Education of Langrod and obtaining the list of elementary schools, by referring to 11 schools and obtaining consent from the principals for the participation of teachers in this research, the number of statistical samples reached its quorum. After the teachers agreed and obtained their consent, the link to the online questionnaire was

sent to them and they were asked to answer the questionnaires carefully. They were also told that their information was kept with the researchers and there was no need to mention their names. The following questionnaires were used to collect data, and then the data were analyzed through Pearson's correlation coefficient and stepwise regression using SPSS-23 software.

Teachers' Quality of Work Life Questionnaire: This questionnaire was designed and compiled by (Ilgan et al, 2014) in order to measure the quality of teachers' work life. It has 24 questions and 5 components of opportunities at work, fair wages, healthy work environment, relations with colleagues and organizational support and organizational development.

Positive thinking questionnaire: This questionnaire was created by (Ingram & Wisnicki, 1988) to measure positive thinking and includes 30 questions and 5 subscales (daily positive functioning, positive self-evaluation, others' evaluation of oneself, positive future expectations, self-confidence).

Moral Intelligence Questionnaire: This questionnaire was developed by (Lennick & Kiel, 2011). It contains 40 items with 4 components (honesty, responsibility, forgiveness, compassion).

Social intelligence questionnaire: This questionnaire consists of 21 items and it was prepared by (Silvera et al, 2001), which measures three areas of social intelligence, i.e. social information processing, social skills and social awareness.

Findings:

Demographic findings showed that 112 women (63.6%) and 64 men (36.4%) participated in the present study. Of these people, 16 people (9.1 percent) had an associate degree, 118 people (67 percent) had a bachelor's degree, 41 people (23.3 percent) had a master's degree, and 1 person (0.6 percent) had a doctoral degree. The average age of the research samples was 36.65 with a standard deviation of 9.57.

According to Pearson correlation results, there is a positive and significant correlation ($p < 0.01$) between positive thinking and quality of work life ($r = 0.419$) and social intelligence and quality of work life ($r = 0.243$). Also, the correlation between moral intelligence and quality of work life ($r = 0.152$) was positive and significant ($p < 0.05$). In order to use multiple linear regression, its presuppositions have been examined first, and according to the confirmation of the presuppositions of the regression, the conditions were ready for the implementation of step-by-step regression analysis. For this purpose, positive

thinking, moral intelligence and social intelligence were entered into the regression equation separately as predictive variables. The results of the step-by-step regression showed that among the studied variables, two variables, positive thinking and social intelligence, had the necessary predictive power to enter the regression equation and predicted about 21% of the variance related to the quality of teachers' work life.

Conclusion:

The current research was conducted with the aim of investigating the role of positive thinking, moral intelligence and social intelligence in predicting the quality of teachers' work life. The findings of the research showed that the quality of working life has a positive and significant correlation with positive thinking, moral intelligence and social intelligence.

Finally, based on the regression results, positivity and social intelligence were able to predict the quality of work life of teachers and explain about 21% of the variance related to the quality of teachers' work life. Therefore, it can be concluded that when teachers have positive thinking and social intelligence, they have a high sense of efficiency and their work environment is stimulating, and accordingly, the quality of work life will be higher. From this point of view, it is suggested that in order to increase the level of positivity and social intelligence of teachers, the relevant authorities should provide training courses for teachers, in order to improve the quality of their work life and after that, we will see positive consequences for the education system of our country.

مقاله پژوهشی

نقش پیش‌بین مثبت اندیشی، هوش اخلاقی و اجتماعی در کیفیت زندگی کاری معلمان

فرزانه رنجبر نوشری^{۱*} معصومه عبدالکریمی کومله^۲

۱. استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی، آموزگار مقطع ابتدایی، آموزش و پرورش استان گیلان، شهرستان لنگرود

چکیده

مقدمه و هدف: امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کسانی که برای سازمان کار می‌کنند، می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش پیش‌بین مثبت اندیشی، هوش اخلاقی و اجتماعی در کیفیت زندگی کاری معلمان انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی شهرستان لنگرود در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند، که بر اساس جدول مورگان ۱۷۶ نفر به روش در دسترس، انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری (ایلگان و همکاران، ۲۰۱۴)، مثبت‌اندیشی (اینگرام و همکاران، ۱۹۸۸)، هوش اخلاقی (لنیک و همکاران، ۲۰۰۵) و هوش اجتماعی (سیلورا و همکاران، ۲۰۰۱) پاسخ دادند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مثبت‌اندیشی و هوش اجتماعی با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری دارند ($P < 0.01$). همچنین، همبستگی هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری معلمان مثبت و معنادار بود ($P < 0.05$). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از میان متغیرهای مورد مطالعه، دو متغیر مثبت‌اندیشی و هوش اجتماعی قدرت پیش‌بینی کننده لازم برای ورود به معادله رگرسیون را دارا بودند و توانستند حدود ۲۱ درصد از واریانس مربوط به کیفیت زندگی کاری معلمان را تبیین کنند.

بحث و نتیجه‌گیری: می‌توان اینگونه نتیجه گرفت، زمانی که معلمان دارای مثبت‌اندیشی، هوش اجتماعی و اخلاقی هستند، احساس کارآمدی بالایی دارند و محیط کارشان برانگیزاننده است، و بر این اساس کیفیت زندگی کاری آنها بالاتر خواهد بود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۸

شماره صفحات: ۹۱-۱۰۳

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2024.32585.6562

واژه‌های کلیدی:

مثبت‌اندیشی، هوش اخلاقی، هوش اجتماعی،
کیفیت زندگی کاری، معلمان.

* نویسنده مسئول: فرزانه رنجبر نوشری

نشانی: گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

پست الکترونیکی: ranjbar@pnu.ac.ir

مقدمه

مهم‌ترین سازمان‌هایی که مسئولیت خطیر تعلیم و تربیت انسان‌ها را بر عهده دارند، سازمان‌های آموزشی هستند و در سراسر جهان نیز آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین و زیربنایی‌ترین ارکان پیشرفت یک جامعه در نظر گرفته می‌شود (Tuytens et al, 2019). سرمایه‌های انسانی هر جامعه، تحت نظر سازمان‌های آموزشی آن جامعه تربیت می‌شوند؛ به همین دلیل، این سازمان‌ها بخش مهمی از بار توسعه اجتماعی و اقتصادی هر کشوری را بر عهده دارند و آینده این سازمان‌ها نیز به شناسایی، جذب، به‌کارگیری و انتخاب و پرورش استعدادها در جامعه بستگی دارد (King & Vaiman, 2019). امروزه در بسیاری از سازمان‌ها، کیفیت زندگی کاری موضوعی است که مورد توجه قرار گرفته است و بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کسانی که برای سازمان کار می‌کنند، می‌باشد (Simbolon et al, 2023). کیفیت زندگی کاری را می‌توان به‌عنوان کیفیت کلی تجربیات انسانی در محل کار توصیف کرد (Allam & Shaik, 2020). کیفیت زندگی کاری باعث تحقق، تصمیم‌گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کاری، احساس مالکیت و خودگردانی، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی، قدرشناسی از کار و توسعه و غنی‌سازی شغلی، ارضای نیازهای خودشکوفایی افراد و ایجاد انگیزه برای ماندگاری در سازمان می‌شود (Akdere, 2016). یک سازمان آموزشی بدون بهبود کیفیت زندگی کاری نمی‌تواند نتایج مؤثر و کارآمدی از کارکنان دریافت کند (Mat Saimin et al, 2020). کیفیت کار به‌طور قابل توجهی عملکرد کارکنان را پیش‌بینی می‌کند (Karoso et al, 2022). کارکنانی که کیفیت کاری بالاتری را تجربه می‌کنند، نسبت به سازمان متعهدتر و سازنده‌تر هستند (Kelbiso et al, 2017). فقدان کیفیت زندگی کاری با سطوح بالاتر استرس شغلی مرتبط با کار، اضطراب و فرسودگی شغلی مرتبط است که منجر به عملکرد شغلی پایین‌تر و هزینه‌های قابل توجهی برای سازمان‌ها می‌شود (Deguchi et al, 2017). ناراضایتی کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که به همه کارکنان صرف‌نظر از مقام و مرتبه سازمانی آسیب می‌رساند (Najafi et al, 2020). کیفیت زندگی کاری معلمان نیز قطعاً مسأله بزرگی است که می‌بایست مورد توجه و بررسی قرار گیرد چرا که بر تعهد آنها نسبت به مدرسه تأثیر می‌گذارد (Mat Saimin et al, 2020). ایجاد فضای کاری مثبت برای معلمان، تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی آنها و در نتیجه بهبود عملکرد آنها خواهد داشت (Ertürk, 2022). در یک نظام آموزشی موفق، عملکرد معلمان نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند و مشخص شده است که موفقیت و عملکرد خوب دانش‌آموزان به میزان بسیار زیادی به کارایی و عملکرد معلمان بستگی دارد (Azimi et al, 2023).

اندیشیدن به شکل مثبت و داشتن نگرشی به سمت امیدواری و موفقیت، می‌تواند بر کیفیت زندگی تأثیر مثبتی داشته باشد (Tavakoly Sany et al, 2023). در واقع روانشناسی جدید بر تفکر، احساسات و ویژگی‌های رفتاری مثبت که باعث افزایش پتانسیل انسان در حوزه‌های مختلف از جمله کنار آمدن با استرس و افزایش سلامت روانی می‌شود، تمرکز دارد (Garayeva, 2022). اصطلاح مثبت اندیشی بسیار گسترده است و معانی مثبت و نگرش‌های خوش‌بینانه‌ای را در برمی‌گیرد که هیجان‌های مثبت را برمی‌انگیزد و نیز ذهن را از تعصب رها می‌کند، رویکرد روانشناسی مثبت حوزه روانشناسی بالینی را از تمرکز صرف بر علائم ناخوشایند و تسکین مستقیم آن‌ها تغییر داده است و هدف رواندرمانی را چیزی بیشتر از کاهش علائم اختلال می‌داند (Rashid, 2015). همین‌طور مثبت اندیشی می‌تواند تاب‌آوری (Bekhet & Garnier-Villarreal, 2017) و کیفیت زندگی فرد را افزایش بدهد (Rezaei Mirza et al, 2020)؛ Shahbazi Seyed Ahmadiani & Khorvash, 2021). نتایج پژوهش (Pukkeeree et al 2020) نشان داد که تفکر مثبت با مشارکت کارکنان و رفتار کاری نوآورانه همبستگی دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش (Ananditha, 2019) آموزش مثبت اندیشی می‌تواند کیفیت زندگی کاری معلمان را بهبود ببخشد.

امروزه اخلاقیات از عوامل اصلی عملکرد موفقیت‌آمیز در یک محیط رقابتی به شمار می‌رود (Shahbazi & Rahgozar, 2017) لذا یکی از عواملی که به نظر می‌رسد، می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی کاری در معلمان شود، هوش اخلاقی است. هوش اخلاقی شامل ظرفیت ذهنی ما برای تعیین اینکه چگونه اصول جهانی انسانی باید برای ارزش‌ها، اهداف و اقدامات شخصی ما اعمال شود، است و صداقت، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش به‌عنوان اصول اصلی هوش اخلاقی و عناصر حیاتی برای موفقیت شخصی و سازمانی است. اصل صداقت یعنی ایجاد هماهنگی بین عقاید و اعمال افراد. در واقع انجام کاری که می‌دانیم درست است و همیشه حرف درست را می‌گوییم. اصل مسئولیت‌پذیری به معنای پذیرش اعمال و پیامدهای آن و نیز اشتباهات و شکست‌هاست. اصل دلسوزی به معنای مراقبت از دیگران است، و در نهایت، اصل بخشش که شامل آگاهی از عیوب و اشتباهات و همچنین بخشش خود و دیگران است (Lennick & Kiel, 2011). هوش اخلاقی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های هوش عمومی می‌تواند زمینه‌ای مناسب برای رفتار و عملکرد موفق فرد فراهم کند (Delbari et al, 2020). افراد با هوش اخلاقی بالا معمولاً در مهارت‌های یادگیری و رفتارهای سازشی موفق‌تر و استرس کمتری را تجربه می‌کنند (Toprak & Karakus, 2018). هوش اخلاقی به‌منزله یک راهنما برای رفتار و اعمال انسان عمل کرده و کمک می‌کند که اعمال

هوشمندان و بهینه‌ای داشته باشیم (Auliya et al, 2020). یافته‌های پژوهشی که به بررسی هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در پرستاران پرداختند نشان داد رضایت شغلی با هوش اخلاقی رابطه مثبت و معنادار دارد (Gholami Motlagh et al, 2020). در مطالعه‌ای دیگر (Niazi et al, 2023) نشان دادند که هوش اخلاقی منجر به عملکرد بالای کاری می‌شود. (Qashqazadeh et al, 2022) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن و خرد سازمانی و مؤلفه‌های آن با رشد حرفه‌ای معلمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

از سازه‌های دیگر هوش که مطرح شده می‌توان به هوش اجتماعی اشاره کرد. این نوع هوش نیز می‌تواند با کیفیت زندگی کاری معلمان مرتبط باشد. در قرن بیست و یکم، هوش اجتماعی یک مؤلفه حیاتی برای بهزیستی و موفقیت افراد در هر حرفه‌ای است. با توجه به ارتباطات و تعاملات بین فردی، معلمی در زمره مشاغل است که نیازمند هوش اجتماعی بالا است (Chauhan, 2016). هوش اجتماعی، سه بعد پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی را در بر می‌گیرد. پردازش اطلاعات اجتماعی توانایی درک و پیش‌بینی رفتار و احساسات را نشان می‌دهد، و مهارت و آگاهی اجتماعی، توانایی درک پیام‌های کلامی و غیرکلامی در روابط انسانی و درک پیام‌های پنهان و آشکار است (Sanwal & Sareen, 2023). هوش اجتماعی نوعی شناخت از کارکرد، دنیای اجتماعی است، افراد با هوش اجتماعی بالا می‌دانند در موقعیت‌های اجتماعی چه واکنشی نشان دهند (Charlton, 2023). افرادی که هوش اجتماعی بالاتری دارند بیشتر به جای انتقاد از دیگران، دیگران را تشویق می‌کنند. افراد با هوش اجتماعی به شدت از قضاوت‌ها و واکنش‌های خود آگاه هستند. هوش اجتماعی به افراد این امکان را می‌دهد که در محل کار متمرکزتر و هدفمندتر باشند. کارکنان را قادر می‌سازد تا با درایت با رویدادهای مختلف گذشته و جاری کنار بیایند. افراد دارای هوش اجتماعی همچنین می‌توانند با ساده سازی و ارزیابی فعالیت‌های متنوع، عملکرد خود را بهبود بخشند (Sanwal & Sareen, 2023). هوش اجتماعی یک مهارت مهم در محیط کار است زیرا کارکنان را قادر می‌سازد تا روابط صمیمانه خود را حفظ کنند و تعارضات را حل کنند و بر رفتارهای مرتبط با کار مانند نگرش مثبت کاری، رضایت شغلی و مدیریت تغییرات سازمانی تأثیر می‌گذارد (Goswami, 2018). هوش اجتماعی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار دارد (Ismail et al, 2020). هوش اجتماعی بالا، مشارکت بالای کارکنان و کیفیت بالا را در پی دارد (Sanwal et al, 2023). در پژوهش (Saban et al, 2023) بین هوش اجتماعی و کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت و هوش اجتماعی قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری بود.

یکی از ضرورت‌های تحقق اهداف آموزش و پرورش، رغبت و تمایل معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی است و موفقیت یک نظام آموزشی تا حد زیادی به عملکرد معلمان بستگی دارد (Karthick & Raja, 2018). از این رو، توجه به کیفیت زندگی کاری معلمان ضروری است، زیرا کیفیت زندگی کاری نقش بسزایی در بهبود عملکرد شغلی معلمان دارد و عملکرد معلمان نیز در رشد سرمایه‌های داخلی و پیشرفت جامعه نقش اساسی دارد. بر این اساس، شناسایی عواملی که سبب بهبود کیفیت زندگی کاری آنان می‌شود حائز اهمیت فراوان است که در پژوهش حاضر به نقش متغیرهای مثبت اندیشی، هوش اجتماعی و اخلاقی تأکید شده است. در پژوهش‌های پیشین هر یک از متغیرهای ذکر شده به صورت جداگانه و محدود مورد بررسی قرار گرفتند درحالی‌که پژوهش حاضر درصدد است تا علاوه بر بررسی ارتباط هریک از متغیرهای ذکر شده با کیفیت زندگی کاری معلمان، به این سؤال اساسی پاسخ دهد که آیا مثبت اندیشی و هوش اخلاقی و اجتماعی پیش‌بینی کننده کیفیت زندگی کاری معلمان می‌باشند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدارس دولتی مقطع ابتدایی شهرستان لنگرود در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود که بر اساس جدول مورگان ۱۷۶ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس، انتخاب شدند. بدین صورت که پس از هماهنگی‌های لازم با اداره آموزش و پرورش شهرستان لنگرود و اخذ لیست مدارس ابتدایی، با مراجعه به ۱۱ مدرسه و کسب رضایت از مدیران برای شرکت معلمان در این پژوهش، تعداد نمونه آماری به حد نصاب خود رسید. پس از موافقت معلمان و اخذ رضایت از آنها، لینک پرسشنامه آنلاین برای آنان ارسال شد و از آنان خواسته شد با دقت پاسخگوی پرسشنامه‌ها باشند، همچنین به آنان گفته شد اطلاعاتشان نزد پژوهشگران محفوظ مانده و نیاز به ذکر نام و نام خانوادگی نمی‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ذیل استفاده گردید و سپس داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام به کمک نرم افزار SPSS-23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان: این پرسشنامه توسط (Ilgan et al, 2014) به منظور سنجش کیفیت زندگی کاری معلمان طراحی و تدوین شده است. دارای ۲۴ گویه و ۵ مؤلفه فرصت در کار، دستمزد عادلانه، محیط کاری سالم، روابط با همکاران و حمایت سازمانی و توسعه سازمانی می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای ۱=هرگز، ۲=کم، ۳=تا حدودی، ۴=زیاد و ۵=خیلی زیاد به سنجش

کیفیت زندگی کاری معلمان می‌پردازد. گویه‌های ۱-۴ برای مؤلفه فرصت در کار، گویه‌های ۵-۸ برای مؤلفه دستمزد عادلانه و مزایا، گویه‌های ۹-۱۲ برای مؤلفه محیط کاری سالم، گویه‌های ۱۳-۱۶ مؤلفه روابط با همکاران و گویه‌های ۱۷-۲۴ برای مؤلفه حمایت سازمانی در نظر گرفته شد. این پرسشنامه دارای ۷ گویه منفی (۱۱، ۷، ۴، ۳، ۱) است. پایایی این پرسشنامه توسط (Ilgan et al, 2014) با ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰/۷۰ برآورد شده است و در ایران (Najafi et al, 2020) روایی صوری و محتوایی آن را ۰/۸۷ گزارش داده‌اند. در مورد پایایی، ضریب همبستگی درون رده‌ای ۰/۶۱ و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ به دست آمد.

پرسشنامه مثبت اندیشی: این پرسشنامه توسط (Ingram & Wisnicki, 1988) برای سنجش مثبت اندیشی ساخته شده و شامل ۳۰ گویه و ۵ مؤلفه است. مؤلفه اول (کارکرد مثبت روزانه) شامل ۱۰ گویه، مؤلفه دوم (خودارزیابی مثبت) شامل ۶ گویه، مؤلفه سوم (ارزیابی دیگران از خویش) شامل ۴ گویه، مؤلفه چهارم (انتظارات مثبت آینده) شامل ۲ گویه و مؤلفه پنجم (خود اعتمادی) شامل ۸ گویه است که در یک طیف لیکرت از ۱=هرگز تا ۵=همیشه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. (Ingram & Wisnicki, 1988) برای این ابزار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و ضریب بازآزمایی ۰/۹۵ به روش دونیمه کردن و ضریب همبستگی ۰/۳۳- بین این پرسش‌نامه و پرسشنامه افسردگی بک و ضریب همبستگی ۰/۳۷ بین این پرسش‌نامه و پرسش‌نامه اضطراب حالت-صفت به‌عنوان شاخصی از روایی افتراقی و روایی سازه قابل قبولی گزارش کردند. پایایی پرسشنامه مثبت اندیشی در پژوهش (Qavidel et al, 2011) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و به روش دونیمه کردن ۰/۹۵ محاسبه شده است.

پرسشنامه هوش اخلاقی: این پرسشنامه توسط (Lennick & Kiel, 2011) تدوین شد و شامل ۴۰ گویه است که دارای ۴ مؤلفه، درستکاری (گویه‌های ۱-۱۰)، مسئولیت‌پذیری (گویه‌های ۱۱-۲۰)، بخشش (گویه‌های ۲۱-۳۰)، دلسوزی (گویه‌های ۳۱-۴۰) است. پرسشنامه مطابق با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از هرگز=۱ تا همیشه=۵ مرتب شده است. پایایی این پرسشنامه توسط (Lennick & Kiel, 2011) به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش گردیده است. در مطالعه (Bahrami et al, 2012) نیز پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است.

پرسشنامه هوش اجتماعی: این پرسشنامه توسط (Silvera et al, 2001) تهیه شده است، که دارای ۲۱ گویه است و سه حوزه هوش اجتماعی یعنی پردازش اطلاعات اجتماعی (گویه‌های ۱-۳-۶-۹-۱۴-۱۷-۱۹)، مهارت‌های اجتماعی (گویه‌های ۴-۷-۱۰-۱۲-۱۵-۱۸-۲۰) و آگاهی اجتماعی (گویه‌های ۲-۵-۸-۱۱-۱۳-۱۶-۲۱) را می‌سنجند. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۷ درجه‌ای لیکرت است. حداقل نمره این ابزار ۲۱ و حداکثر نمره ۱۴۷ می‌باشد. (Silvera et al, 2001) ضرایب پایایی آلفای کرونباخ را برای خرده مقیاس‌های پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۶ و ۰/۷۹ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش (Rezaie, 2009) با استفاده از روش‌های بازآزمایی و همسانی درونی (آلفای کرونباخ) محاسبه شد. ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۷۵ و برای خرده مقیاس پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی به ترتیب برابر ۰/۷۳، ۰/۶۶ و ۰/۶۴ به دست آمد. همچنین ضریب پایایی بازآزمایی برای کل مقیاس ۰/۸۱ و برای خرده مقیاس‌های پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی به ترتیب برابر ۰/۷۶، ۰/۸۶ و ۰/۶۶ به دست آمده است.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که ۱۱۲ نفر (۶۳/۶ درصد) زن و ۶۴ نفر (۳۶/۴ درصد) مرد در پژوهش حاضر مشارکت داشتند. از این افراد ۱۶ نفر (۹/۱ درصد) دارای تحصیلات کاردانی، ۱۱۸ نفر (۶۷ درصد) کارشناسی، ۴۱ نفر (۲۳/۳ درصد) کارشناسی ارشد و ۱ نفر (۰/۶ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. میانگین سنی نمونه‌های پژوهش ۳۶/۶۵ با انحراف استاندارد ۹/۵۷ بود. شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه
کیفیت زندگی کاری	۸۴/۱۴	۱۲/۱۶	۱۰۷	۴۹
مثبت اندیشی	۱۱۸/۳۶	۱۳/۴۲	۱۵۰	۶۹
هوش اخلاقی	۱۵۹/۶۹	۱۴/۸۸	۲۰۰	۱۲۰
هوش اجتماعی	۱۰۵/۱۳	۱۴/۳۱	۱۳۸	۶۸

در ادامه در جدول ۲، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول ۲. نتایج همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱. مثبت اندیشی	۱			
۲. هوش اخلاقی	۰/۵۸۵**	۱		
۳. هوش اجتماعی	۰/۶۱۸**	۰/۱۴۶*	۱	
۴. کیفیت زندگی کاری	۰/۴۱۹**	۰/۱۵۲*	۰/۲۴۳**	۱

بر اساس نتایج جدول فوق، مثبت اندیشی با کیفیت زندگی کاری ($r=0/419$) و هوش اجتماعی با کیفیت زندگی کاری ($r=0/243$)، همبستگی مثبت و معناداری دارد ($p<0/01$). همچنین همبستگی بین هوش اخلاقی و کیفیت زندگی کاری ($r=0/152$) مثبت و معنادار بود ($p<0/05$). به منظور استفاده از رگرسیون خطی چندگانه ابتدا پیش فرض‌های آن مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج آن در جدول ۳ الی ۶ آمده است.

جدول ۳. بررسی پیش فرض نرمال بودن متغیر وابسته

متغیر	چولگی	خطای استاندارد	کشیدگی	خطای استاندارد
کیفیت زندگی کاری	-۰/۶۱۴	۰/۱۸۳	-۰/۱۰۳	۰/۳۶۴

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع نرمات از آزمون‌های چولگی (skewness) و کشیدگی (kurtosis) استفاده شد. بر این اساس، زمانی توزیع نرمات حالت نرمالی دارند که آزمون‌های چولگی و کشیدگی بین $+2$ و -2 قرار گرفته باشند. بر اساس نتایج جدول فوق، از آنجایی که نتایج آزمون‌های چولگی و کشیدگی متغیر وابسته کیفیت زندگی کاری به ترتیب با میزان $-0/614$ و $-0/103$ بین $+2$ و -2 قرار دارد می‌توان گفت که توزیع نرمات حالتی نرمال دارند.

جدول ۴. بررسی پیش فرض استقلال مقادیر خطا

متغیر	مقدار دوربین واتسون
مثبت اندیشی	۱/۵۰۴
هوش اخلاقی	۱/۶۳
هوش اجتماعی	۱/۶۹

به منظور بررسی استقلال مقادیر خطا از دوربین واتسون استفاده شد. در این آزمون، زمانی مقادیر خطا دارای استقلال است که مقدار به دست آمده بین $1/5$ تا $2/5$ باشد. از آنجایی که مقدار به دست آمده در تمامی مراحل مختلف بررسی نقش پیش بین متغیرهای اصلی و مؤلفه‌های آن‌ها بین مقدار مطرح شده بود نشان می‌دهد که این پیش فرض نیز تأیید می‌شود.

جدول ۵. بررسی پیش فرض هم خطی نبودن در متغیرهای اصلی

متغیر	ضریب تولرانس	عامل تورم واریانس
مثبت اندیشی	۰/۶۷۶	۱/۴۷
هوش اخلاقی	۰/۶۶۹	۱/۴۹
هوش اجتماعی	۰/۹۵۳	۱/۰۴

جدول فوق نتایج آزمون‌های تولرانس یا تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) را نشان داد. هرچقدر ضریب تولرانس بزرگ‌تر و نزدیک صفر و هراندازه عامل تورم واریانس از ۲ کمتر باشد نشان می‌دهد هم خطی پایین است. بر اساس نتایج به دست آمده، ضرایب تولرانس متغیرهای مثبت اندیشی، هوش اخلاقی و هوش اجتماعی نزدیک به ۱ و عامل تورم واریانس نیز از ۲ پایین‌تر است که نشان می‌دهد متغیرهای پیش بین از هم خطی پایینی برخوردارند.

جدول ۶. بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع مقادیر خطا

متغیر	چولگی	خطای استاندارد	کشیدگی	خطای استاندارد
مثبت اندیشی	-۰/۵۱۷	۰/۱۸۳	-۰/۰۵۹	۰/۳۶۴
هوش اخلاقی	-۰/۶۰۸	۰/۱۸۳	-۰/۰۷۱	۰/۳۶۴
هوش اجتماعی	-۰/۴۱۹	۰/۱۸۳	۰/۱۶۴	۰/۳۶۴

بر اساس نتایج جدول ۶، از آنجایی که نتایج آزمون‌های چولگی و کشیدگی توزیع مقادیر خطا برای تمامی مراحل آزمون (در معادله رگرسیونی متغیرهای اصلی و مؤلفه‌های آن‌ها) بین $+2$ و -2 قرار دارد می‌توان گفت که توزیع مقادیر خطا حالتی نرمال دارد. با توجه به تأیید پیش فرض‌های انجام رگرسیون، شرایط برای اجرای تحلیل رگرسیون گام به گام مهیا بوده است. بدین منظور مثبت اندیشی، هوش اخلاقی و هوش اجتماعی به عنوان متغیرهای پیش بین به صورت مجزا وارد معادله رگرسیون شدند که نتایج آن در جدول ۷، گزارش شده است.

جدول ۷. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان بر اساس متغیرهای پیش بین

گام	متغیر	R	R ²	B	Beta	t	P
اول	مثبت اندیشی	۰/۴۱۹	۰/۱۷۵	۰/۳۸۰	۰/۴۱۹	۶/۰۸۴	۰/۰۰۱
دوم	هوش اجتماعی	۰/۴۵۳	۰/۲۰۵	۰/۱۴۸	۰/۱۷۴	۲/۵۳۳	۰/۰۱۲

بر اساس نتایج جدول ۷، از میان متغیرهای مورد مطالعه، دو متغیر مثبت اندیشی و هوش اجتماعی قدرت پیش بینی کننده لازم برای ورود به معادله رگرسیون را دارا بودند و حدود ۲۱ درصد واریانس مربوط به کیفیت زندگی کاری معلمان را پیش بینی نمودند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش پیش بین مثبت اندیشی، هوش اخلاقی و اجتماعی در کیفیت زندگی کاری معلمان انجام شد. یافته های پژوهش نشان داد بین مثبت اندیشی و کیفیت زندگی کاری معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته های (Ananditha, 2019؛ Pukkeeree et al 2020؛ Garayeva, 2022)، همسو می باشد. در پژوهش انجام شده توسط دانشگاه کالیفرنیا، نتایج نشان داد که معلمانی که دارای مثبت اندیشی بودند، بهترین عملکرد را در کلاس درس داشتند. آن ها توانستند بهترین چشم انداز را برای دانش آموزان خود ایجاد کنند و باعث افزایش میزان شادی و خوشبختی دانش آموزان شوند علاوه بر این، معلمان با داشتن مثبت اندیشی، توانستند با شرایط دشواری که در کلاس درس به وجود می آید، بهتر مقابله کنند. آن ها با داشتن نگرشی سازنده، به راحتی می توانستند با مشکلات اجتماعی و رفتاری دانش آموزان مقابله کنند و بهترین تصمیمات را در مورد مدیریت کلاس درس بگیرند (Garayeva, 2022). در تبیین یافته حاضر می توان این گونه استدلال کرد که مثبت اندیشی حالتی ذهنی و عاطفی است که بر جنبه مثبت زندگی تمرکز دارد و انتظار نتایج مطلوب را دارد. مثبت اندیشی در واقع به معنای نزدیک شدن به چالش های زندگی با دید مثبت است. لزوماً به معنای اجتناب یا نادیده گرفتن چیزهای بد نیست. در عوض، شامل بهترین استفاده از موقعیت های بالقوه بد، تلاش برای دیدن بهترین ها در افراد دیگر، و دیدن خود و توانایی های خود است (Wilson, 2017). دیدگاه شناختی، به سودمندی تفکرات و شناخت ها که باعث هدایت هیجان ها و خلقیات فرد می شود تأکید دارد. در نظریه های شناختی، اعتقاد بر آن است که افراد شادکام و مثبت اندیش، رویدادهای فرهنگی مطلوب بیشتری را تجربه می کنند و نیز رویدادهای خنثی را به صورت مثبت و رویدادهای مثبت را مثبت تر در نظر می گیرند. براساس فرضیه ساخت Frederickson، شناخت های مثبت باعث می شوند تا افراد بتوانند دید مثبت تری نسبت به مسائل داشته باشند و سختی های زندگی و کاری را به گونه ای دیگر تعبیر و تفسیر کنند (Fan et al, 2023). مثبت اندیشی موجب می شود که انسان با مهربانی و عطف بیشتری به مشکلات نگاه کند، سختی های زندگی را بهتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد. بنابراین کارکنان مثبت اندیش کمتر در معرض تنش قرار دارند و از قدرت سازگاری بالاتری بهره مند می باشند. لذا قابل توجیه است که گفته شود بین مثبت اندیشی و کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

یافته دیگر پژوهش حاضر این بود که بین هوش اخلاقی و کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته های (Niazi et al, 2023؛ Qashqaizadeh et al, 2022)، همسو می باشد. هوش اخلاقی عبارت است از توانایی ایجاد تمایز بین درست و غلط بر اساس اصول جهان شمول. این نوع هوش، در محیط جهانی مدرن کنونی می تواند به مثابه نوعی جهت یابی برای اقدامات عمل نماید (Beheshtifar et al, 2011). از نظر (Lennick & Kiel, 2011) صداقت، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش به عنوان اصول اصلی هوش اخلاقی و عناصر حیاتی برای موفقیت شخصی و سازمانی هستند. معلمانی که از هوش اخلاقی بالاتری برخوردارند، به این معنی است که از صداقت، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش بالاتری برخوردارند، و این ویژگی های مثبت تأثیر گسترده ای در کیفیت زندگی کاری آنان بر جای می گذارند. هوش اخلاقی به معلمان کمک می کند درست را از نادرست تشخیص دهند، هنگام مواجهه با مشکلات و مسائل زندگی شخصی و کاری صبر و تحمل بیشتری داشته باشند. همچنین پایبندی به اصول و ارزش های دینی و اخلاقی و تفکر و آگاهی قبل از عمل، خودکنترلی آن ها را هنگام رویارویی با وسوسه ها و لذت های زودگذر و فشارهای روانی، محیطی و اجتماعی افزایش می دهد. این نوع هوش، باعث بهبود روابط با دانش آموزان، افزایش عملکرد در کلاس درس و افزایش رضایت شغلی معلمان می شود و موجب می شود کیفیت زندگی کاری بالایی را داشته باشند.

از دیگر یافته های پژوهش این بود که بین هوش اجتماعی و کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با یافته های (Goswami, 2018؛ Ismail et al, 2020؛ Sanwal et al, 2023؛ Saban et al, 2023) همسو می باشد. هوش اجتماعی را به عنوان توانایی ضروری برای افراد به منظور ارتباط، درک و تعامل مؤثر با دیگران تعریف کرده اند (Nijholt et al, 2009). Golman بر این باور است که هرچند، ضریب هوشی تعیین کننده پیشرفت علمی و موفقیت های حرفه ای است، اما سهم آن در موقعیت ها و عملکردهای اجتماعی کمتر از ۲۰ درصد است. وی با مطالعاتی که در زمینه هوش اجتماعی به عمل آورد چارچوب نظری خود را ارائه نمود که نشان

می‌داد چگونه توانایی و مهارت یک فرد در زمینه خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و سازمان‌دهی روابط می‌تواند در بهبود عملکرد وی مؤثر باشد. از این‌رو هوش اجتماعی به‌عنوان قابلیت شناخته می‌شود که به فرد اجازه می‌دهد که رفتار مناسب را جهت دستیابی به هدف مشخص داشته باشد. افرادی که از هوش اجتماعی برخوردار هستند از تمام قدرت مغزی و جسمانی خود جهت برقراری ارتباط مؤثر با دیگران استفاده می‌کنند. در واقع هوش اجتماعی بالا منجر می‌شود که افراد راحت‌تر با یکدیگر ارتباط برقرار کنند. بر این اساس فرد می‌تواند به‌خوبی در جمع حاضر شود و دیگران را به سمت خود جلب نماید، تشویق و حمایت آن‌ها را به دست آورده و انگیزه او را برای شرکت در گروه افزایش می‌یابد. بنابراین مؤلفه‌های هوش اجتماعی اعم از پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی توانایی‌های هستند که در درک و فهم احساسات دیگران و همچنین فهم پیام‌ها، تنظیم عواطف و آگاهی نسبت به ارتباط، فرد را یاری می‌کند (Yazdani & Yazdani, 2021). این امر به‌نوبه خود منجر به سازگاری بهتر فرد با اطرافیان، رضایت بیشتر از زندگی و به دنبال آن بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شود. هوش اجتماعی در محیط کار افراد را قادر می‌سازد تا روابط صمیمانه خود را با دیگران حفظ کنند و تعارضات را حل کنند و باعث نگرش مثبت کاری و رضایت شغلی گردد (Goswami, 2018). بنابراین، هوش اجتماعی برای معلمان به عنوان یکی از مهارت‌های مهم در زمینه آموزش و پرورش، می‌تواند منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها شود. با داشتن این نوع هوش، معلمان می‌توانند بهترین روش‌ها را برای برقراری ارتباط با همکاران و دانش‌آموزان و حل مسائل اجتماعی کلاس پیدا کرده و با آن‌ها به شکلی کارآمد و سازنده برخورد کنند.

در نهایت، براساس نتایج رگرسیون، مثبت‌اندیشی و هوش اجتماعی توانستند، کیفیت زندگی کاری معلمان را پیش‌بینی نمایند. این نتایج با یافته‌های (Pukkeeree et al 2020؛ Garayeva, 2022؛ Sanwal et al, 2023؛ Saban et al, 2023) همسو است. مثبت‌اندیشی که شامل مهارت‌هایی چون چگونگی پذیرش و برخورد با ضعف‌ها، شناسایی افکار، سازگاری با شرایط تنش‌زا می‌باشد، هیجانات مثبت در فرد را افزایش می‌دهد. افراد دارای تفکر مثبت می‌توانند بر مشکلات غلبه کنند، در حالی که افکار منفی می‌توانند منجر به مشکلات بزرگتر شوند. بنابراین افراد می‌توانند با کنار گذاشتن افکار منفی و جایگزینی افکار مثبت بر مشکلات و رویدادهای زندگی فائق آیند (Yue et al 2020). همچنین دارا بودن هوش اجتماعی بالا منجر می‌شود که افراد راحت‌تر با دیگران ارتباط برقرار کنند. از نظر Golman هوش اجتماعی، اعتماد به نفس و مهارت در زمینه روابط انسانی را افزایش می‌دهد، توانایی بیان موقعیت خود بدون درگیری و بدون خراب کردن روابط با افراد دیگر را شکل می‌دهد و به کاهش نشانه‌های استرس شغلی کمک می‌کند (Mihus & Nakonechna, 2022). بنابراین می‌توان اینگونه نتیجه گرفت زمانی که معلمان دارای مثبت‌اندیشی و هوش اجتماعی بالا هستند، احساس کارآمدی بالایی دارند و محیط کارشان برانگیزاننده است، و بر این اساس کیفیت زندگی کاری آن‌ها بالاتر خواهد بود.

پژوهش حاضر همانند سایر پژوهش‌ها دارای برخی محدودیت‌ها بود از جمله روش نمونه‌گیری که در دسترس بود و محدود بودن نمونه پژوهش به معلمان مقطع ابتدایی که باعث محدودیت در تعمیم نتایج می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود چنین پژوهشی در معلمان سایر مقاطع و بر روی نمونه‌ای که به روش تصادفی انتخاب شده است اجرا و با نتایج حاضر مقایسه شود. همچنین، پیشنهاد می‌گردد جهت افزایش میزان مثبت‌اندیشی و هوش اجتماعی معلمان، مسئولین مربوطه، دوره‌های آموزشی را برای معلمان فراهم کنند تا از این طریق بتوان کیفیت زندگی کاری آنان را ارتقاء بخشید و به دنبال آن شاهد پیامدهای مثبت برای نظام آموزشی کشور بود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد و به مشارکت کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات آنها محرمانه باقی خواهد ماند و صرفاً داده‌ها بصورت کلی مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Akdere, M. (2016). Improving quality of word life implications for human resources. *Business*, 1, 173.
- Allam, Z & Shaik, A. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10(6), 1287-1294.
- Ananditha, A. (2019) The effect of positive thinking training on teachers' quality of work life in high school X Yogyakarta. Thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Auliya, F., Sunarso, A., & Pranoto, Y. K. S. (2020). Early childhood moral intelligence raised by grandmother, household assistant, and daycare provider. *Journal of Nonformal Education*, 6(1), 44-50.
- Azimi, M., Nosrati Heshi, K., Nobakht, M., Cheraghi, M., & Golshan, A. (2023). Investigating the role of individual self-efficacy, knowledge transfer and quality of work life in empowering primary school teachers. *Journal of Applied Educational Leadership*, 4(1), 172-184. [in persian]
- Bahrami, M. A., Asami, M., Fatehpanah, A., Dehghani Tafti, A., & Ahmadi Tehrani, GH. (2012). Moral intelligence status of the faculty members and staff of the Shahid Sadoughi University of Medical Sciences of Yazd. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 5(6), 75-88. [in persian]
- Beheshtifar, M., Esmaili, Z., & Nekoie Moghadam, M. (2011). Effect of moral intelligence on leadership. *European Journal of Economics*, 43(4), 1-7.
- Bekhet, A. K., & Garnier-Villareal, M. (2017). The positive thinking skills scale: A screening measure for early identification of depressive thoughts. *Applied Nursing Research*, 38, 5-8.
- Charlton, B. (2023). Evolution of empathizing and systemizing: Empathizing as an aspect of social intelligence, systemizing as an evolutionarily later consequence of economic specialization. *Authorea Preprints*.
- Chauhan, J. M. (2016). Social intelligence and adjustment in young male and female. *International Research Journal*, 1(1), 30-37.
- Deguchi, Y., Iwasaki, S., Ishimoto, H., Ogawa, K., Fukuda, Y., Nitta, T., Mitake, T., Nogi, Y., & Inoue, K. (2017). Relationships between temperaments, occupational stress, and insomnia among Japanese workers. *PLoS ONE*, 12, e0175346.
- Delbari, S. H., Fallah, V., & Saffarian Hamedani, S. (2020). The effect of moral intelligence components based on Islamic education approach with mediated by social capital on students' self-awareness. *Educational Developement of Jundishapur*, 8(56), 1-11. [in persian]
- Ertürk, R. (2022). The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1), 191-203.
- Fan, X., Wang, M., & Cui, X. S. (2023). Effects of positive thinking intervention on negative emotions and quality of life in stroke patients: a scoping review. *Nurs Commun*, 7, e2023009.
- Garayeva, S. (2022). Can thinking positive go wrong? A mixed-method study of positive thinking at work. Doctoral dissertation, Birkbeck, University of London.
- Gholami Motlagh, F., Nobahar, M., & Raiesdana, N. (2020). The relationship of moral intelligence and social capital with job satisfaction among nurses working in the emergency department. *International Emergency Nursing*, 52, 100119. [in persian]
- Goswami, M. (2018). Assessing the social intelligence of service sector employees in India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 53(4), 693-706.
- Ilgan, A. & Ata, A., Zepeda, S. J. & Ozu cengiz, O. (2014). Validity and reliability study of quality of school work life (QSWL) scale. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 114-137.
- Ingram, R. E., & Wisnicki, K. S. (1988). Assessment of positive automatic cognition. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(6), 898-902.
- Ismail, A. A., Sulaiman, T., & Roslan, S. (2020). Models of relationship between emotional, spiritual, physical and social intelligence, resilience and burnout among high school teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1), 1-7.
- Karoso, S., Riinawati, R., Ilham, R. N., Rais, R. G. P., & Latifa, D. (2022). Analyzing the relationship of work environment and quality of work life on employee performance: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Madani Society*, 1(3), 167-173.
- Karthick, C. & Raja, Dr. N. (2018). A study on quality work life of school teachers in coimbatore district. *International Journal of Interdisciplinary Research in Arts and Humanities*, 3(1), 292-299.
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M. (2017). Determinants of quality of work life among nurses working in Hawassa town public health facilities, South Ethiopia: A cross-sectional study. *Nursing Research and Practice*, 2017, 5181676.
- King, K. A., & Vaiman, V. (2019). Enabling effective talent management through a macro – contingent approach: A framework for research and practice. *BRQ Business Research Quarterly*.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2011). *Moral intelligence 2.0: Enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. American: Pearson Prentice Hall.

- Mat Saimin, D. H, Mohd Balwi, M. K., Thukiman, K., Abdull Rahman, R. H., & Rashid, A. H. (2020). The relationship between quality work life (QWL) and organizational commitment (OC) among teachers in primary school. *Jurnal Kemanusiaan*, 18(2), 155-164.
- Mihus, I., & Nakonechna, N. (2022). The role of communicative competence in the structure of social intelligence of teachers of higher education institutions. *Public Administration and Law Review*, 4, 75-86.
- Najafi, H., Zahed Babolan, A., Khaleghkhah, A., & Moienikia, M. (2020). Teachers' empowerment of educational administration perspective (Investigating the role of individual self-efficacy; knowledge transfer and quality of work life). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(41), 41-68. [in persian]
- Niazi, F., Ramezani, J., & Khalilpour, M. (2023). Analyzing the relationship between components of moral intelligence and organizational virtue with the performance of independent auditors. *Ethics in Science and Technology*, 18(1), 189-197. [in persian]
- Nijholt, A., Stock, O., & Nishida, T. (2009). Social intelligence design in ambient intelligence. *AI & Society*, 24(1), 1-3.
- Pukkeeree, P., Na-Nan, K., & Wongsuwan, N. (2020). Effect of attainment value and positive thinking as moderators of employee engagement and innovative work behaviour. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 69.
- Qashqaizadeh, N., Afrazi, A., Ezzati, P., & Afrazi, Z. (2022). Investigating the relationship between moral intelligence and organizational wisdom with the professional growth of elementary teachers in Behbahan city. *Journal of New Advances in Psychology, Training and Education*, 5(56), 26-43. [in persian]
- Qavidel, S., Guillory, A., & Noushin Fard, F. (2011). Librarians and positive thinking skills, a case study of the central libraries of universities under the Ministry of Science. Research and technology based in Tehran. *Journal of Theoretical and Applied Research in Information Science and Epistemology*, 2(2), 262-245. [in persian]
- Rashid, T. (2015). Positive psychotherapy: A strengthbased approach. *The Journal of Positive Psychology*, 10(1), 25-40.
- Rezaei Mirza, Z., Ahmadi Ghaleh, S. A., Nasiri, Z., & Taheri, Z. (2020). The effectiveness of positive thinking skills training on distress tolerance and quality of life in mothers of students with special learning disorders. *Iranian Evolutionary and Educational Psychology Journal*, 4(2), 377-387. [in persian]
- Rezaie, A. (2009). The Tromsø social intelligence scale: Factorial structure and reliability of the Persian version of scale in the students population. *Modern Psychological Research*, 5(20), 65-82. [in persian]
- Saban, R. B. S., Ramos, R. I. A., & Nacar, R. C. (2023). Influence of social intelligence and change readiness on quality of work life. *Human Behavior, Development & Society*, 24(1), 58-69.
- Saleh Aqil Al-Makhariz, L. (2023). Extent of the schools principles contribution to enhance the positive thinking of the teachers. *Information Sciences Letters*, 12(5), 1573-1580.
- Sanwal, T., & Sareen, P. (2023). Higher employee engagement through social intelligence: a perspective of Indian scenario. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(1), 111-126.
- Shahbazi Seyed Ahmadiani, L., & Khorvash, M. (2021). The effectiveness of training positive thinking and optimism based on congnotive behavioral skills aproach on reducing depression and quality of life among secondary school students. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies*, 2(2), 101-114. [in persian]
- Shahbazi, A., & Rahgozar, H. (2017). The relationship between the relationship between moral intelligence with organizational commitment and organizational trust among employees of Islamic Azad University Marvdasht branch. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(30), 209-234. [in persian]
- Silvera, D.H., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2001). The tromso intelligence scale a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319.
- Simbolon, S., Susanto, A., & Ilham, R. N. (2023). Analysis of the effect of human resource planning, quality of work life and compensation on employee work performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1).
- Sanwal, T., & Sareen, P. (2023). Higher employee engagement through social intelligence: A perspective of Indian scenario. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(1), 111-126.
- Tavakoly Sany, S. B., Aman, N., Jangi, F., Lael-Monfared, E., Tehrani, H., & Jafari, A. (2023). Quality of life and life satisfaction among university students: Exploring, subjective norms, general health, optimism, and attitude as potential mediators. *Journal of American College Health*, 71(4), 1045-1052.
- Toprak, M., & Karakus, M. (2018). Teachers' moral intelligence: A scale adaptation into Turkish and preliminary evidence. *European Journal of Educational Research*, 7(4), 901-911.
- Tuytens, M., Moolenaar, N., Daly, A., & Devos, G. (2019). Teachers' informal feedback seeking towards the school leadership team. A social network analysis in secondary schools. *Research Papers in Education*, 34(4), 405-424.
- Wilson, L. (2017). Positive thinking and action: The key to success. In: *Theeranaipunya III-Scaling up Fisher Youth Domains in Cognitive Development*. ICAR-Central Marine Fisheries Research Institute, Kochi, pp. 159-162..

Yazdani, B., & Yazdani, F. (2021). The relationship between social intelligence and quality of work life in education workers of Maneh and Samalghan cities. The first international conference of educational sciences, psychology and humanities. May 22, 2021 by the permanent secretariat of the conference and under the auspices of Civica in the city of Brussels-Belgium. [in persian]

Yue, Z., Liang, H., Qin, X., Ge, Y., Xiang, N., & Liu, E. (2022). Optimism and survival: health behaviors as a mediator-a ten-year follow-up study of Chinese elderly people. BMC Public Health, 22(1), 670.