فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره۱۷، شماره ۲۱، تابستان ۱۴۰۲

پیش‌بینی موفقیت شغلی بر پایه هوش اخلاقی، شفقت و باورهای دینی در مشاوران

مژگان محمدی[۱] محمدرضا دهقانی اشکذری[۲]

چکیده

موفقیت و ترفیعات شغلی از زمره متغیرهایی هستند که بستر نظری و پژوهشی قابل توجهی تاکنون برای آن‌ها فراهم شده است. تحقیق حاضر با هدف ارائه مدل پیش‌بینی مدیریت تعارضات بر اساس همدلی، باورهای اساسی و سرایت هیجانی در مشاوران، نقش واسطه: انعطاف‌پذیری شناختی و پذیرش اجتماعی انجام شده است. روش پژوهش همبستگی مقطعی بود. کلیه مشاوران رسمی شهر یزد در سال ۱۴۰۰جامعه آماری این تحقیق را تشکیل دادند. حجم نمونه به دلیل محدود بودن جامعه آماری، در این پژوهش ۱۲۰ نفر به صورت سر شماری انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات از ۴ پرسشنامه مقیاس موفقیت شغلی نبی (۲۰۰۱)، هوش اخلاقی لنیک و کیل، مقیاس شفقت خود نف و بس کولین(۲۰۰۳)، و پرسشنامه جهت‌گیری مذهبی آلپورت (۱۹۵۰) بود. تحلیل داده‌ها، با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با نرم افزار SPSS23 انجام شد. یافته‌های آماری نشان داد که موفقیت شغلی مشاوران با هوش اخلاقی، باورهای دینی و شفقت خود رابطه مثبت معنی‌دار دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که از بین متغیرهای هوش اخلاقی؛ درستکاری، مسئولیت پذیری و بخشش، از بین متغیرهای شفقت؛ متغیر مهربانی با خود، قضاوت در مورد خود، انزوا، به هوشیاری و فزون همانندسازی و از بین متغیرهای باورهای دینی، جهت گیری بیرونی و درونی، موفقیت شغلی مشاوران را پیش‌بینی می‌کنند. در نتیجه هوش اخلاقی، شفقت و باورهای دینی از جمله متغیرهای مهم در پیش‌بینی و تبیین موفقیت شغلی مشاوران شهر یزد می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: موفقیت شغلی، هوش اخلاقی، باورهای دینی، شفقت خود مشاوران

[۱]- کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران (نویسنده مسئول) Mrd0012@gmail.com
[۲]- استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، یزد، ایران

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]

مقدمه

امروزه مشاغل در سازمان‌ها بصورت گسترده و بسیار پیچیده طبقه‌بندی می‌شوند و سپس وظایف هر شغلی مورد بحث قرار می‌گیرد. از دغدغه های مهم افراد متخصص در یک شغل، در تمامی حوزه‌ها این است که چرا برخی از افراد در مشاغل خود موفق هستند و برخی دیگر نیستند. دراکر (۱۹۹۳) قرن بیست ویکم را قرن اقتصاد دانشی دانسته است. در این اقتصاد، دارایی‌های فکری و به خصوص سرمایه‌های انسانی جزو مهمترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شود و موفقیت بالقوه سازمان‌ها ریشه در قابلیت‌های فکری آنها دارد، همچنین سرمایه انسانی برای مالکین سرمایه یعنی کارکنان سازمان‌ها نیز به عنوان یک دارایی ارزشمند محسوب می‌شود که می‌تواند موفقیت آنها را نیز به طور فزاینده تحت تاثیر قرار دهد. به همین دلیل مدیریت منابع انسانی پیچیده‌ترین و مشکل‌ترین بخش مدیریت شناخته شده است و از جمله وظایف مدیران در جذب نیروهای انسانی مناسب از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است (محمدپور، ۱۴۰۰).

براساس رویکرد اسلامی، مهمترین ارزش‌ها دربارۀ انسان این است که او مخلوق، عبد، امین و خلیفۀ خداوند است و دو بعد مادی و روحی دارد، اما اصالت از آن روح است. انسان، اجتماعی آفریده شده و خیرخواهی در ذات او سرشته شده است. این تعریف از نهادینه شدن و اصول ارزشی اساسی دربارۀ انسان، الگوی متفاوتی از نهادینه شدن هوش اخلاقی در سازمان‌ها ارائه می نماید. به این ترتیب، نهادینه شدن هوش اخلاقی مستلزم تغییر نگرش افراد به کار و وظیفۀ خود در سازمان است. براساس رویکرد اسامی، این تغییر نگرش بر باور به اصول خاصی دربارۀ انسان مبتنی است (شفیع آبادی، ۱۳۹۳).

از مهمترین باورهای اساسی دربارۀ انسان برای تغییر نگرش کارکنان در مورد وظیفه و کار خود، باور به مخلوق، عبد، خلیفه و امین بودن انسان است. براساس این باورهاست که برای تغییر بینش افراد نسبت به کار، باید به آنها این شناخت را عرضه و در آنها تقویت نمود که کار، وظیفه، امکانات و فرصتهای موجود، امانت‌های الهی‌اند. از آنجا که انسان، مخلوق خداوند است، باید این شناخت را بر او عرضه و تقویت نمود که رشوه گرفتن، اسراف و تبذیر نعمات الهی و کمکاری، حرام است و خداوند به او این فرصت را داده است تا از طریق کار، در درجۀ بندگان رستگار و صالح خداوند قرار گیرد. این باورها و شناخت‌های اساسی دربارۀ کار و وظیفه، برگرفته از اصول ارزشی اساسی دربارۀ انسان است (پور محمد و همکاران، ۱۳۹۶). با این وجود باورهای دینی در ذات خود مهربانی و شفقت را می‌پروراند که در عین اینکه فرد داری هوش اخلاقی بالاست، با شفقت و مهربانی و پایبندی به اخلاق کاری، موفقیت‌های خود را آگاهانه پیش‌بینی نماید. بر این اساس در این مطالعه، پیش‌بینی‌پذیری موفقیت شغلی بر پایه هوش اخلاقی، شفقت خود و باورهای دینی مورد بررسی قرار گرفته است.

مفهوم موفقیت شغلی در اواخر دهه‌ی هفتاد تو سط وان مانن و شاین (شریفی مقدم و وزیری یزدی، ۱۳۹۵) مطرح شد. موفقیت شغلی، مفهوم تازه‌ای نیست، ولی تعریف آن با تحولات متعددی همراه بوده است. موفقیت و ترفیعات شغلی از زمره متغیرهایی هستند که بستر نظری و پژوهشی قابل توجهی تاکنون برای آن‌ها فراهم شده است. باروش (۲۰۰۴) بر این باور است که موفقیت شغلی، مشتمل بر مجموعه‌ای پیامدهای مطلوب و مورد دلخواه برای افراد است که می‌توان آنها را در چند طبقه اصلی، شامل پیشرفت (بر مبنای شاخص‌هایی نظیر قدرت، خودمختاری، کارآفرینی، کنترل خود)، یادگیری (کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید)، بقاء (کسب پول و ثروت برای دستیابی به قدرت، امنیت و تضمین اشتغال)، دستاوردهای شناختی (خشنودی، حرمت خود و خودشکوفایی) و کیفیت زندگی و توازن کار-زندگی طبقه بندی نمود.

نخستین بار اصطلاح هوش اخلاقی توسط بوربا (۲۰۰۵) در روانشناسی وارد شد. وی هوش اخلاقی را «ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کند». به زعم بوربا چهار اصل از هوش اخلاقی برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است: ۱) درستکاری : یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن معتقدیم و آنچه که به آن عمل می‌کنیم. انجام آنچه که می‌دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها. ۲) مسئولیت‌پذیری: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]

شکست‌های خود را نیز می‌پذیرد. ۳) دلسوزی : توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز موقع نیاز با ما همدردی می‌کنند. ۴) بخشش: آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و دیگران و بخشیدن خود و دیگران. یکی از مؤلفه‌های که رابطه مثبتی با موفقیت شغلی دارد، شفقت خود است. بر اساس تعریف نف (۲۰۰۳) این متغیر از سه مؤلفه تشکیل شده است: مهربانی با خود در مقابل قضاوت در مورد خود، احساس مشترکات انسانی در مقابل انزوا و هوشیاری در مقابل فزون همانندسازی.

ترکیب این سه مؤلفه مرتبط، مشخصه فردی است که بر خود شفقت دارد. مهربانی با خود، توجه و درک خود به جای قضاوت یا انتقاد از کاستی‌ها و بی‌کفایتی‌های خود است. اعتراف به اینکه همه انسان‌ها دارای نقص هستند، اشتباه می‌کنند و درگیر رفتارهای ناسالم می شوند، مشخصه اشتراکات انسانی است. به هوشیاری در مقابل همانندسازی فزاینده، منجر به یک آگاهی متعادل و روشن از تجارب زمان حال می شود و باعث می شود جنبه‌های دردناک نادیده گرفته نشود و در عین حال نیز مکرراً ذهن را اشغال نکند (نف، ۲۰۰۹).

شفقت به خود علاوه بر آنکه فرد را در مقابل حالات روانی منفی محافظت می‌کند، درتقویت حالات هیجانی مثبت نیز نقش دارد. به عنوان مثال شفقت به خود با احساساتی چون پیوند اجتماعی و رضایت از زندگی (که از مؤلفه‌های زندگی معنادارند) مرتبط است (نف و همکاران، ۲۰۰۷).

باورهای دینی مجموعه اقدامات، رفتارها، باورها و نگرش‌هایی است که در ارتباط با اصول دین، فروع دین و دیگر حیطه‌های مرتبط با مذهب عنوان می‌شود. مذهب به مجموعه‌ای از جهان بینی و ایدئولوژی اطلاق می‌شود که تلقین آنها می‌تواند شیوهٔ زندگی فرد را تعیین کند. باورهای دینی در معنای خاص خود شامل باورهای مشترک جماعت معینی هستندکه از داشتن این باورها و عمل کردن به مناسک همراه با آنها به خود می‌بالند.

یکی از مسائلی که مشاورین به ویژه در حوزه شغلی با آن مواجه هستند بحث موفقیت در این حرفه است. با وجود تجارب و پژوهش‌های متعددی که صورت گرفته است همچنان بررسی میزان تاثیر برخی از متغیرها، مورد تردید است. از جمله این متغیرها، باورهای دینی است که به جهت رویکرد بسیاری از مراجعین و مشاورین به مذهب، نیازمند بررسی بیشتر است که در تحقیق حاضر مورد انتخاب قرار گرفته است. ضمن اینکه حضور این متغیر در کنار متغیرهایی چون شفقت و هوش اخلاقی و تاثیرات متقابل این چند متغیر، نیازمند بررسی و مطالعه عمیق تر می‌باشد. بررسی ادبیات نظری موفقیت شغلی بویژه در حوزه شغلی مشاوره، نشان می‌دهد که متغیرهای هوش اخلاقی، شفقت و باورهای دینی به اشکال مختلف با موفقیت شغلی در ارتباط بوده و حتی در برخی موقعیت‌ها تعیین‌کننده میزان موفقیت مشاوران می باشند. با این وجود تحقیقاتی به منظور شناسایی عوامل دخیل و مرتبط با موفقیت شغلی مشاوره به صورت منسجم انجام نشده است. بنابراین تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این مسئله است که آیا هوش اخلاقی، شفقت و باورهای دینی قدرت پیش‌بینی موفقیت شغلی مشاوران استان یزد را دارند؟

روش شناسی

روش پژوهش

هدف از تحقیق حاضر «بررسی رابطه بین موفقیت شغلی مشاوران با هوش اخلاقی، شفقت و باورهای دینی آنان و پیش‌بینی‌پذیری موفقیت شغلی مشاوران بر پایه هوش اخلاقی، شفقت و باورهای دینی آنان» است. این تحقیق یک مطالعه توصیفی است و به لحاظ اجرا به روش همبستگی از نوع مقطعی انجام گرفت. در مطالعات همبستگی مقطعی، گردآوری اطلاعات به صورت پیمایشی (معمولا پرسشنامه) در یک نوبت از نمونه آماری انجام می‌گیرد.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

پدیده‌ها، اتفاقات، اشیا و افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند جامعه آماری خاصی را تشکیل می‌دهند (سرمد، بازرگان، و حجازی،۱۳۹۱). جامعه آماری این پژوهش را کلیه مشاوران زن و مرد استان یزد در سال ۱۴۰۰ تشکیل داد.

نمونه‌گیری و حجم نمونه

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]

هدف همهٔ نمونه‌گیری‌ها در پژوهش علمی تهیهٔ گزاره‌هایی دقیق و با معنا درباره یک گروه بر پایهٔ مطالعهٔ زیر مجموعه‌ای از آن گروه است (نریمانی و غفاری، ۱۳۹۵).

چنانچه با توجه به تعداد مشـاوران رسـمی (مدرک تحصـیلی مرتبط) که بیش از ۱۲۰ نفر نبود، نمونه آماری به حجم ۱۲۰ نفر به صورت سرشماری انتخاب شد.

ابزارهای گردآوری اطلاعات

در بخش ادبیات و مبانی نظری و پیشـینه تحقیق از چک لیسـت و فرم‌های فیش برداری به روش کتابخانه‌ای اسـتفاده گردید و در بخش اجرای و توزیع پرسشنامه‌ها برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی (توزیع پرسشنامه) استفاده شد.

معرفی ابزار تحقیق

برای گردآوری اطلاعات در این تحقیق از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که ضریب پایایی و روایی این پرسشنامه‌ها در طی تحقیق تعیین و گزارش شده است.

پرسشنامه مقیاس موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد: برای بررسی موفقیت شغلی از مقیاس موفقیت شغلی برون‌زاد و درون‌زاد متشکل از ۷ سؤال برای سنجش موفقیت درون‌زاد و پنج سؤال برای سنجش موفقیت شغلی برون‌زاد نبی (۲۰۰۱) استفاده خواهد شد. مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای برای پاسخگویی این پرسشنامه (هرگز= ۱ تا همیشه= ۵) مورد استفاده قرار می‌گیرد. در پژوهش نبی (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ موفقیت شغلی درون‌زاد ۰,۸۲ و موفقیت شغلی برون‌زاد ۰,۸۲ گزارش شده است. این پرسشنامه از نظر روایی استاندارد است. ضریب پایایی در یک باز آزمایی با آلفای کرونباخ ۰,۷۹ بدست آمد.

پرسشنامه هوش اخلاقی: این پرسشنامه براساس ابعاد هوش اخلاقی لنیک و کیل تدوین شده است که چهار حوزه هوش اخلاقی یعنی مؤلفه‌های درستکاری، مسئولیت‌پذیری، بخشش و دلسوزی را می سنجد. این پرسشنامه دربرگیرنده ۲۴ گویه و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفت. ریحانی همدانی و محبی (۱۳۹۷) پایایی این پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ را ۰,۹۳ گزارش کردند. ضریب پایایی در یک باز آزمایی با آلفای کرونباخ ۰,۸۷ بدست آمد.

مقیاس شفقت خود (SCS) نف (۲۰۰۳): متشکل از ۲۶ گویه است و به صورت لیکرت از۱ (تقریباً هرگز) تا ۵ (تقریباً همیشه) نمره‌گذاری می شود. این مقیاس ۶ مؤلفه دارد که عبارت‌اند از مهربانی با خود و قضاوت در مورد خود هر کدام (۵ گویه)، مشترکات انسانی، انزوا، به هوشیاری و فزون همانندسازی هر کدام (۴ گویه). میانگین نمرات شش مؤلفه با هم جمع شده و یک نمره‌ی کلی شفقت به خود حاصل می‌شود و خرده مقیاس‌های منفی یعنی قضاوت در مورد خود، انزوا و فزون همانندسازی برعکس نمره‌گذاری می‌شود. ضریب پایایی در یک باز آزمایی با آلفای کرونباخ ۰,۸۳ بدست آمد.

پر سشنامه جهت‌گیری مذهبی آلپورت (۱۹۵۰): این پرسـشـنامه دارای ۲۱ ماده اسـت که ۱۲ ماده آن مربوط به جهت‌گیری مذهبی بیرونی (گویه‌های ۱ تا ۱۲) و ۹ ماده آن مربوط به جهت‌گیری مذهبی درونی (گویه‌های ۱۳ تا۲۱) است. در این پرسشنامه نمره‌گذاری برای سؤالات مقیاس جهت‌گیری مذهبی بیرونی بدین صورت است: کاملاً مخالفم ۴، تقریباً مخالفم ۳، تقریباً موافقم ۲ و کاملاً موافقم ۱ و برای سـؤالات مقیاس جهت‌گیری مذهبی درونی نمره‌گذاری بدین صـورت اسـت: کاملاً موافقم ۴ تقریباً موافقم ۳ تقریباً مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱. پایین ترین نمرات مربوط به افراد دارای جهت‌گیری مذهبی درونی (نمرات بین۹-۳۶) و بالاترین نمرات مربوط به افراد دارای جهت‌گیری مذهبی بیرونی (نمرات بین ۱۲-۴۸) است. پایایی این پرسشنامه توسط ورعی (۱۳۹۶) در یک گروه ۲۳۵ نفری از دانشجویان دانشگاه‌های استان تهران با ضریب آلفای کرونباخ ۰,۷۴مورد تأیید قرار گرفت.

روش تجزیه وتحلیل داده‌ها

جهت تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها از شاخصه‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. شاخصه‌های آمار توصیفی: از شاخصه‌های میانگین، انحراف معیار نمرات و جداول فراوانی برای توصیف داده‌ها استفاده شده است. شاخصه‌های آمار استنباطی: برای آزمون فرضیات در این تحقیق و به دلیل پیوستگی (کمی) اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسش‌نامه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار spss22 استفاده شده است.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]

یافته‌ها

نتایج آمار توصیفی

در این بخش آمار توصیفی از جمله میانگین و انحراف استاندارد مربوط به چهار متغیر پژوهش برای نمونه آماری آورده شده است. در جدول زیر، توصیف آماری نمرات (میانگین و انحراف استاندارد) مربوط به موفقیت شغلی مشاوران آمده است.

جدول ۱- توصیف آماری نمرات موفقیت شغلی مشاوران

متغیر	شاخص آماری		
	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
موفقیت شغلی	۳۹/۴۷	۸/۵۴۵۲	۱۲۰
موفقیت درون‌زاد	۲۲/۵۵	۵/۴۵۳۰	۱۲۰
موفقیت برون‌زاد	۱۶/۹۲	۴/۱۳۶۶	۱۲۰

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، میانگین موفقیت شغلی برابر با ۳۹/۴۷و میانگین موفقیت درون‌زاد ۲۲/۵۵و میانگین موفقیت برون‌زاد ۱۶/۹۲می‌باشد.

در جدول۲، توصیف آماری نمرات (میانگین و انحراف استاندارد) مربوط به باورهای دینی و مولفه‌های آن آمده است.

جدول ۲- توصیف آماری نمرات باورهای دینی مشاوران

متغیر	شاخص آماری		
	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
باورهای دینی	۵۱/۶۴	۹/۳۲۷۷	۱۲۰
جهت گیری درونی	۲۹/۵۳	۵/۴۴۱۲	۱۲۰
جهت گیری بیرونی	۲۲/۱۱	۵/۰۱۱۵	۱۲۰

با توجه به جدول ۲، میانگین باورهای دینی ۵۱/۶۴ و جهت گیری درونی ۲۹/۵۳ و جهت گیری بیرونی ۲۲/۱۱ می‌باشد.

در جدول ۳ توصیف آماری نمرات (میانگین و انحراف استاندارد) مربوط به هوش اخلاقی آمده است.

جدول ۳- توصیف آماری نمرات هوش اخلاقی

متغیر	شاخص آماری		
	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
درستکاری	۳۶/۴۵	۷/۴۹۳۰	۱۲۰
مسئولیت‌پذیری	۲۹/۴۲	۵/۹۴۳۲	۱۲۰
بخشش	۲۹/۱۱	۵/۸۸۳۴	۱۲۰
دلسوزی	۳۰/۲۲	۶/۷۷۵۶	۱۲۰

در جدول ۴ توصیف آماری نمرات (میانگین و انحراف استاندارد) مربوط به مولفه‌های شفقت خود آمده است.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]

جدول ۴- توصیف آماری نمرات شفقت خود

متغیر	شاخص آماری		
	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
مهربانی با خود	۱۷/۹۴	۳/۹۲۲۸	۱۲۰
قضاوت در مورد خود	۱۶/۲۲	۳/۴۴۴۱	۱۲۰
مشترکات انسانی	۱۱/۸۸	۲/۹۵۵۰	۱۲۰
انزوا	۱۲/۲۰	۳/۴۸۳۶	۱۲۰
به هوشیاری	۱۳/۲۳	۳/۰۱۵۸	۱۲۰
فزون همانندسازی	۱۲/۷۷	۳/۰۶۳۰	۱۲۰

با توجه به جدول بالا مهربانی با خود بالاترین میانگین و مشترکات انسانی کمترین میانگین را دارد.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیات تحقیق :بین موفقیت شغلی مشاوران و هوش اخلاقی، شفقت و باورهای دینی آنان رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۵- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین جو سازمانی و سرزندگی شغلی

مولفه‌های	مولفه‌های موفقیت شغلی					
	موفقیت شغلی	Sig.	درون‌زاد	Sig.	برون‌زاد	Sig.
جهت‌گیری درونی	۰/۶۴۰**	۰/۰۰۲	۰/۴۵۴*	۰/۰۴۵	۰/۴۴۷*	۰/۰۴۹
جهت‌گیری بیرونی	۰/۷۴۹**	۰/۰۰۰	۰/۳۳۰	۰/۱۵۵	۰/۷۲۴**	۰/۰۰۰
درستکاری	۰/۸۷۱**	۰/۰۰۰	۰/۷۲۴**	۰/۰۰۰	۰/۷۹۵**	۰/۰۰۰
مسئولیت‌پذیری	۰/۴۵۰*	۰/۰۴۷	۰/۴۳۴*	۰/۰۴۷	۰/۴۶۲*	۰/۰۴۳
بخشش	۰/۴۶۲*	۰/۰۴۰	۰/۳۲۵	۰/۱۶۲	۰/۴۴۰	۰/۰۵۳
دلسوزی	۰/۳۹۰	۰/۱۸۵	۰/۳۴۸	۰/۱۳۳	۰/۵۲۷*	۰/۰۱۷
مهربانی با خود	۰/۸۲۵**	۰/۰۰۰	۰/۶۹۵**	۰/۰۰۱	۰/۷۵۳**	۰/۰۰۰
قضاوت در مورد خود	۰/۷۹۳**	۰/۰۰۰	۰/۶۰۲**	۰/۰۰۵	۰/۷۸۶**	۰/۳۰۰
مشترکات انسانی	۰/۵۳۲*	۰/۰۱۶	۰/۶۶۸**	۰/۰۰۱	۰/۳۴۲	۰/۱۴۱
انزوا	۰/۶۴۱**	۰/۰۰۲	۰/۳۸۹	۰/۰۹۰	۰/۶۴۸**	۰/۰۰۲
به هوشیاری	۰/۶۰۹**	۰/۰۰۴	۰/۴۳۳	۰/۰۵۶	۰/۶۶۱**	۰/۰۰۲
فزون همانندسازی	۰/۶۱۱**	۰/۰۰۴	۰/۶۶۷**	۰/۰۰۱	۰/۵۹۹**	۰/۰۰۵

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

N=120

با توجه به جدول بالا ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین موفقیت شغلی و جهت گیری درونی (**۰/۶۴۰) و بیرونی (**۰/۷۴۹) است. با توجه به مقدار p بین دو متغیر فوق در سطح آلفای ۰/۰۱ رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. سایر مولفه‌های موفقیت شغلی با باورهای دینی نیز رابطه مثبت معنی‌دار نشان می‌دهد. ضریب همبستگی رابطه بین موفقیت شغلی و درستکاری (**۰/۸۷۱) مسئولیت پذیری (*۰/۴۵۰) و بخشش (*۰/۴۶۲) می‌باشد که در سطح آلفای ۰/۰۱ و ۰/۰۵معنی‌دار می‌باشد. رابطه

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]

بین موفقیت شغلی و دلسوزی معنی‌دار نمی‌باشد. همچنین ضریب همبستگی رابطه بین موفقیت شغلی با متغیرهای شفقت خود به ترتیب مهربانی با خود (۰/۸۲۵**) قضاوت در مورد خود (۰/۷۹۳**) مشترکات انسانی (۰/۵۳۲*)، انزوا (۰/۶۴۱**)، به هوشیاری (۰/۶۰۹**) و فزون همانندسازی (۰/۶۱۱**) بدست آمد که رابطه مثبت معنی‌داری را نشان می‌دهد.

۲- موفقیت شغلی مشاوران بر پایه مولفه‌های هوش اخلاقی قابل پیش‌بینی است.

جدول ۶- خلاصه آماره های مربوط به برازش مدل

R	مجذورR	خطای استاندارد برآورد	F	سطح معنی‌داری
۰/۷۹۵	۰/۷۴۸	۱۱/۶۶۵۶	۹/۴۵۳	۰/۰۰۰

در جدول بالا با توجه به نتایج جدول، ضریب همبستگی چندگانه بین مجموع متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰/۷۹۵ می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین (مجذور R) برابر با ۰/۷۴۸ می‌باشد که نشان دهنده میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر موفقیت شغلی توسط مولفه‌های هوش اخلاقی می‌باشد. همچنین بر اساس نتایج مندرج در جدول، مقدار F بدست آمده برای مدل برابر با ۱۱/۶۶۵۶می‌باشد که در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است، که نشان می‌دهد مولفه‌های مربوط به هوش اخلاقی قادرند تغییرات مربوط به متغیر موفقیت شغلی را به خوبی تبیین نمایند و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است.

جدول ۷- تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی موفقیت شغلی از طریق مولفه‌های هوش اخلاقی

	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		
	B	خطای استاندارد	Beta	t	سطح معنی‌داری
ثابت	۲۸۵/۳۴۴	۷۶/۵۵۳		۵/۳۵۰	۰/۰۰۲
درستکاری	۷/۱۲۱	۲/۱۴۲	۰/۷۲۳	۴/۵۶۵	۰/۰۰۳
مسئولیت پذیری	۹/۳۲۱	۴/۹۹۸	۰/۹۸۲	۳/۲۱۴	۰/۰۴۳
بخشش	۸/۰۳۰	۱/۷۸۳	۰/۸۵۴	۲/۹۹۳	۰/۰۴۱

در جدول ۷ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی موفقیت شغلی از طریق هوش اخلاقی، آورده شده است. بر اساس مندرجات جدول، از بین متغیرهای پیش‌بین، در ستکاری، مسئولیت پذیری و بخشش به شکل معنی‌داری متغیر موفقیت شغلی را پیش‌بینی می نماید. در مدل نهایی، مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای در ستکاری برابر با ۰/۷۲۳، مسئولیت‌پذیری برابر با ۰/۹۸۲، و بخشش برابر با ۰/۸۵۴می‌باشد. با توجه به مقدار آماره t بدست آمده برای این متغیرها که در سطح آلفای ۰/۰۱و ۰/۰۵معنی‌دار می باشند، نتیجه می یریم که متغیرهای در ستکاری، مسئولیت پذیری و بخشش می‌توانند به شکل معنی‌داری موفقیت شغلی مشاوران را تبیین کنند.

موفقیت شغلی مشاوران بر پایه مولفه‌های شفقت قابل پیش‌بینی است.

جدول ۸-خلاصه آماره های مربوط به برازش مدل

R	R مجذور	خطای استاندارد برآورد	F	سطح معنی‌داری
۰/۷۰۴	۰/۶۹۵	۷/۱۴۴۵	۸/۱۳۸	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول بالا، ضریب همبستگی چندگانه بین مجموع متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰/۷۰۴ می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین (مجذور R) برابر با ۰/۶۹۵ می‌باشد که نشان دهنده میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر موفقیت شغلی توسط مولفه‌های شفقت می‌باشد. همچنین بر اساس نتایج مندرج در جدول، مقدار F بدست آمده برای مدل برابر با ۸/۱۳۸

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]

می‌باشد که در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است، که نشان می‌دهد مولفه‌های مربوط به شفقت قادرند تغییرات مربوط به متغیر موفقیت شغلی را به خوبی تبیین نمایند و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است.

جدول ۹-تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی موفقیت شغلی از طریق مولفه‌های شفقت

	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		
	B	خطای استاندارد	Beta	t	سطح معنی‌داری
ثابت	۶۹/۸۸۳	۳۶/۸۴۵		۳/۴۲۱	۰/۰۳۹
مهربانی با خود	۳/۱۸۰	۱/۲۱۳	۰/۸۰۲	۲/۶۲۰	۰/۰۲۴
قضاوت در مورد خود	۱/۶۶۵	۰/۷۸۹	۰/۶۲۳	۲/۳۴۱	۰/۰۳۷
انزوا	۳/۲۳۹	۱/۲۳۴	۰/۶۰۹	۲/۶۲۰	۰/۰۱۹
به هوشیاری	۲/۲۳۴	۰/۶۳۰	۰/۵۴۹	۳/۲۴۲	۰/۰۰۹
فزون همانندسازی	۱/۸۰۳	۰/۸۵۰	۰/۷۱۹	۲/۳۲۰	۰/۰۳۷

در جدول بالا نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی موفقیت شغلی از طریق شفقت، آورده شده است. بر اساس مندرجات جدول، از بین متغیرهای پیش بین، متغیر مهربانی با خود، قضاوت در مورد خود، انزوا، به هوشیاری و فزون همانند سازی به شکل معنی‌داری متغیر موفقیت شغلی را پیش‌بینی می نماید. در مدل نهایی، مقدار ضریب رگر سیونی ا ستاندارد شده (Beta) برای مقیاس مهربانی با خود برابر با ۰/۸۰۲ ق ضاوت در مورد خود برابر با ۰/۶۲۳ ، انزوا برابر با ۰/۶۰۹ ، به هو شیاری برابر با ۰/۵۴۹ و فزون همانندسازی برابر با ۰/۷۱۹ می‌باشد. با توجه به مقدار آماره t بدست آمده برای این متغیر که در سطح آلفای ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای متغیر مهربانی با خود، قضاوت در مورد خود، انزوا، به هوشیاری و فزون همانندسازی می‌توانند به شکل معنی‌داری موفقیت شغلی مشاوران را تبیین کند.

۴- موفقیت شغلی مشاوران بر پایه مولفه‌های باورهای دینی قابل پیش‌بینی است.

جدول ۱۰-خلاصه آماره های مربوط به برازش مدل

R	R مجذور	خطای استاندارد برآورد	F	سطح معنی‌داری
۰/۸۲۰	۰/۸۱۱	۱۴/۹۳۴۳	۱۲/۷۸۶	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول بالا، ضریب همبستگی چندگانه بین مجموع متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰/۸۲۰ می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین (مجذور R) برابر با ۰/۸۱۱ می‌با شد که ن شان دهنده میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر موفقیت شغلی تو سط مولفه‌های باورهای دینی می‌با شد. همچنین بر ا ساس نتایج مندرج در جدول، مقدار F بد ست آمده برای مدل برابر با ۱۲/۷۸۶ می‌با شد که در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۵ معنی‌دار ا ست، که ن شان می‌دهد مولفه‌های مربوط به باورهای دینی قادرند تغییرات مربوط به متغیر موفقیت شغلی را به خوبی تبیین نمایند و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است.

جدول ۱۱- تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی موفقیت شغلی از طریق مولفه‌های باورهای دینی

	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		
	B	خطای استاندارد	Beta	t	سطح معنی‌داری
ثابت	۴۴/۸۶۶	۳۰/۲۳۲		۳/۶۵۵	۰/۰۰۸
جهت‌گیری درونی	۳/۲۳۳	۱/۱۳۴	۰/۸۱۴	۴/۱۳۴	۰/۰۰۰
جهت‌گیری بیرونی	۳/۱۳۲	۰/۷۸۶	۱/۰۱۱	۳/۶۵۴	۰/۰۰۹

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]

در جدول بالا نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام برای پیش‌بینی موفقیت شغلی از طریق باورهای دینی، آورده شده است. بر اســاس مندرجات جدول، از بین متغیرهای پیش بین جهت‌گیری درونی و جهت گیری بیرونی به شــکل معنی‌داری متغیر موفقیت شغلی را پیش‌بینی می نماید. در مدل نهایی، مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای مقیاس جهت گیری درونی برابر با ۰/۸۱۴، و جهت گیری بیرونی ۱/۰۱۱ می‌با شد. با توجه به مقدار آماره t بد ست آمده برای این متغیر که در سطح آلفای ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، نتیجه گرفته می‌شود که متغیر جهت گیری مذهبی درونی و بیرونی می‌توانند به شکل معنی‌داری موفقیت شغلی مشاوران را تبیین کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه ادبیات نظری و تجربی پژوهش در رابطه با موفقیت شــغلی نشــان می‌دهد که هوش اخلاقی، شــفقت خود و باورهای دینی متغیرهایی هستند که موفقیت شغلی مشاوران را تحت تاثیر قرار می‌دهند و یا آن را تبیین می‌کنند. در این راستا تحقیق حاضر با هدف بررسی پیش‌بینی موفقیت شغلی بر پایه هوش اخلاقی، شفقت و باورهای دینی در مشاوران شهر یزد انجام گرفته است. تعداد مشــارکت کنندگان این تحقیق ۱۲۰ نفر از مشــاوران شــغلی، خانواده و تحصــیلی بوده اســت که برای آزمون فرضــیه‌های پژوهشــی انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج کلی این تحقیق همســو با بســیاری از تحقیقات در این زمینه حاکی از این اســت که بین هوش اخلاقی و موفقیت شــغلی، و بین شــفقت و موفقیت شــغلی و نیز بین موفقیت شــغلی و باورهای دینی مشــاوران رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین اکثر مولفه‌های متغیرهای مستقل، توان پیش‌بینی موفقیت شغلی را دارند.

منابع

پورمحمد پ، یو سفی ز، ها شمی ط. (۱۳۹۶). نقش ادراک بیماری و نوعD شخصیت در پیش‌بینی کیفیت زندگی .اخلاق در علم و فن آوری؛ ۱۱ (۴۴): ۲۶-۱۷.

ریحانی همدانی، حســن و محبی، محمد مهدی .(۱۳۹۷). تحلیل رابطه هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی با دلبســتگی شــغلی: نقش میانجی تناسب فرد- سازمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره ۴.

سرمدی، ز. بازرگان، ع. حجازی، ا. (۱۳۹۱) . روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه.

شریفی مقدم، شهاب، وزیری یزدی، سعید .(۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مهارتهای ارتباطی و موفقیت شغلی و نقش واسطه ای هوش اخلاقی در کارمندان دانشگاه علم و هنر استان یزد. سومین کنفرانس ملی دانش و فناوری. روانشناسی و علوم تربیتی و جامعه شناسی.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۳) . راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (با تجدید نظر و اضافات). تهران: انتشارات رشد. چاپ بیست و سوم.

محمدپور، فهیمه. (۱۴۰۰). رابطه هوش اخلاقی و شفقت خود با کیفیت زندگی در بیماران مولتیپل اسکلروزیس .MS) . اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶(۱)، ۳۵-۳۰.

نریمانی م، غفاری م. (۱۳۹۵). نقش اخلاقی و هوش اجتماعی در پیش‌بینی تاب آوری و کیفیت زندگی در والدین کودکان دارای یادگیری معلولیت ها مجله اختلالات یادگیری; ۵ (۲) ۱۲۸-۱۰۶.

ورعی، پیام.(۱۳۹۶). پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی بر اساس دینداری و خود شفقت ورزی در سالمندان. مجله روانشناسی پیری، دوره ۳، شمار ۱، ۵۴ -۴۵.

Allport GW (1950). The Individual and his religion. New York. Macmillan.

Baruch, Y. (2004). Managing careers: Theory and practice. Glasgow, England: Pearson Education Limited.

Borba, M. (2005). The step-by–step plan to building moral intelligence. Nurturing Kids Heart & Souls. National Educator Award, National Council of Self-Esteem, Jossey-Bass.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]

Drucker, P. (1993), Post-Capitalist society. New York: Harpercollins.
Nabi. H. (2001). Across- cultural study o the career maturity of Korean of united States high school student. Journal of career development, 28, 43-57 .
Neff, K.D. (2009). The development andvalidation of a scale to measure self-compassion. Self and Identity, 2, 223-250.
Neff, K.D. Beth Coollin. (2003). Exploring career satisfaction, burnout, and compassion fatigue as Indicators of the quality of career engagement of public school educators.research repository. Wvu.edu.
Neff, K.D. Kirkpatrick, K. & Rude, S.S. (2007). Self-compassion and its link to adaptive psychological functioning. Journal of Research inPersonality, 41, 139-154.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]

Predicting Career Success Based on Moral Intelligence, Compassion and Religious Beliefs in Counselors

Mojgan Mohammadi[1], Mohammad Reza Dehghani Ashkezari[2]

Abstract

Career success and promotions are among the variables for which a significant theoretical and research base has been provided so far. The present research was conducted with the aim of providing a predictive model of conflict management based on empathy, basic beliefs and emotional contagion in counselors, the mediator role: cognitive flexibility and social acceptance. The research method was cross-sectional correlation. All the official consultants of Yazd city formed the statistical society of this research in 1400. Due to the limited sample size, in this research, 120 people were selected by census. To collect information, four questionnaires were Nabi's career success scale (2001), Lennik and Keel's moral intelligence, Neff's self-compassion scale (2003), and Allport's religious orientation questionnaire (1950). Data analysis was done using Pearson correlation test and stepwise regression with SPSS23 software. The statistical findings showed that the career success of counselors has a significant positive relationship with moral intelligence, religious beliefs and self-compassion. Also, regression analysis shows that among the variables of moral intelligence; Honesty, responsibility and forgiveness, among the variables of compassion; The variables of self-kindness, self-judgment, isolation, alertness and increased identification, and among the variables of religious beliefs, external and internal orientation, predict the career success of counselors. As a result, moral intelligence, compassion and religious beliefs are among the important variables in predicting and explaining the career success of consultants in Yazd.

Keywords: Career Success, Moral Intelligence, Religious Beliefs, Counselors' own Compassion

1- Master of Career Counseling, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran (Corresponding Author) Mrd0012@gmail.com

2- Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Yazd, Yazd, Iran

[Downloaded from jnip.ir on 2026-11-23]