

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 زمرة 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 سوابیت 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 ۱۴۰۰ جامعه 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 آپورت (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 معنی دار 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، ازوا، به هوشیاری و فزون همانندسازی و از بین متغیرهای باورهای دینی، جهت‌گیری 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 (تویینده مسئول) Mrd0012@gmail.com

^۲- استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، یزد، ایران

امروزه مشاغل در سازمان‌ها بصورت گستردۀ و بسیار پیچیده طبقه‌بندی می‌شوند و سپس وظایف هر شغلی مورد بحث قرار می‌گیرد. از دغدغه‌های 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 و یکم 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 درباره انسان این است که او مخلوق، عبد، امین و خلیفه خداوند است و دو بعد مادی و روحی دارد، اما ا صالت از آن روح است. انسان، اجتماعی آفریده شده و خیرخواهی در ذات او سر شته شده است. این تعریف از نهادینه شدن و اصول ارزشی اساسی درباره انسان، الگوی متفاوتی از نهادینه شد - دن هوش اخلاقی در سازمان‌ها ارائه می‌نماید. به این ترتیب، نهادینه شدن هوش اخلاقی مستلزم تغییر نگرش افراد به کار و وظیفه خود در سازمان است. براساس رویکرد اسلامی، این تغییر نگرش بر باور به اصول خاصی درباره انسان مبتنی است (شفیع آبادی، ۱۳۹۳).

از مهمترین باورهای اساسی درباره انسان برای تغییر نگرش کارکنان در مورد وظیفه و کار خود، باور به مخلوق، عبد، خلیفه و امین بودن انسان است. براساس این باورهایست 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 فرستهای 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 درجه بندگان رستگار و صالح خداوند قرار گیرد. این باورها و شناخت‌های اساسی درباره کار و وظیفه، برگرفته از اصول ارزشی اساسی درباره 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 پاییندی 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 زمرة 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 نظری 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-زنده‌ی طبقه‌بندی 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 تعريف 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

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 بخشنیدن خود و دیگران. یکی از مؤلفه‌های که رابطه مثبتی با موقفيت 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 فرون 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 بی‌کفايتی‌های خود است. اعتراف به اينکه همه انسان‌ها دارای نقص هستند، اشتباه می‌کنند و درگیر رفتارهای ناسالم می‌شوند، مشخصه اشتراکات انسانی است. به هوشیاری در مقابل همانندسازی فراینده، منجر به یک آگاهی متعادل و روشن از تجارب زمان حال می‌شود و باعث می‌شود 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، در تقویت 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 شیوه زندگی فرد را تعیین کند. باورهای دینی در معنای خاص خود شامل باورهای مشترک جماعت معینی هستند که 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 موقفيت 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 سیاری 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 موقفيت شغلی بویژه در حوزه شغلی مشاوره، نشان می‌دهد که متغیرهای هوش اخلاقی، شفقت و باورهای دینی به اشکال مختلف با موقفيت شغلی در ارتباط بوده و حتی در برخی موقعيت‌ها تعیین‌کننده میزان موقفيت مشاوران می‌باشند. با این وجود تحقیقاتی به منظور شناسایی عوامل دخیل و مرتبط با موقفيت 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 موقفيت شغلی مشاوران استان یزد را دارند؟

روش شناسی

روش پژوهش

هدف از تحقیق حاضر «بررسی رابطه بین موقفيت شغلی مشاوران با هوش اخلاقی، شفقت و باورهای دینی آنان و پیش‌بینی‌پذیری موقفيت 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 (عموماً 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

هدف همه نمونه‌گیری‌ها در پژوهش علمی تهیه گزاره‌هایی دقیق و با معنا درباره یک گروه بر پایه مطالعه زیر مجموعه‌ای از آن گروه است (نریمانی و غفاری، ۱۳۹۵).

چنانچه با توجه به تعداد مشاوران رسمی (مدرک تحصیلی 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 پیشینه تحقیق از چک لیست و فرم‌های فیش برداری به روش کتابخانه‌ای استفاده 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 بروزنزاد و درونزاد: برای بررسی موفقیت شغلی از مقیاس موفقیت شغلی بروزنزاد و درونزاد متشكل از ۷ سؤال برای سنجش موفقیت درونزاد و پنج سؤال برای سنجش موفقیت شغلی بروزنزاد 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 (۲۰۰۲) آلفای کرونباخ موفقیت شغلی درونزاد ۰,۸۲ و موفقیت شغلی بروزنزاد 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 لینک و کیل تدوین شده است که چهار حوزه هوش اخلاقی یعنی مؤلفه‌های درستکاری، مسئولیت‌پذیری، بخشش و دلسوزی را می‌سنجد. این پرسشنامه در برگیرنده 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 آلمون 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): متشكل از ۲۶ گویه است و به صورت لیکرت از ۱ (تقریباً هرگز) تا ۵ (تقریباً همیشه) نمره‌گذاری می‌شود. این مقیاس ۶ مؤلفه دارد که عبارت‌اند از مهربانی با خود و قضاؤت 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 قضاؤت در مورد خود، انزوا و فزون همانندسازی بر عکس نمره‌گذاری می‌شود. ضریب پایایی در یک باز آزمایی با آلفای کرونباخ ۰,۸۳ بدست آمد.

پرسشنامه جهت‌گیری مذهبی آلپورت (۱۹۵۰): این پرسشنامه دارای ۲۱ ماده است که ۱۲ ماده آن مربوط به جهت‌گیری مذهبی بیرونی (گویه‌های ۱ تا ۱۲) و ۹ ماده آن مربوط به جهت‌گیری مذهبی درونی (گویه‌های ۱۳ تا ۲۱) است. در این پرسشنامه نمره‌گذاری برای سوالات مقیاس جهت‌گیری مذهبی بیرونی بدین صورت است: کاملاً مخالفم ۴، تقریباً مخالفم ۳، موافقم ۲ و کاملاً موافقم ۱ و برای سوالات مقیاس جهت‌گیری مذهبی درونی نمره‌گذاری بدین صورت است: کاملاً موافقم ۴ تقریباً موافقم ۳ تقریباً مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱. پایین ترین نمرات مربوط به افراد دارای جهت‌گیری مذهبی درونی (نمرات بین ۳۶-۹) 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 ۰,۷۴، مورد تأیید قرار گرفت.

روش تجزیه و تحلیل 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.

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	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	شاخص آماری
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 ۳۹/۴۷ و میانگین موفقیت درونزاد ۲۲/۵۵ و میانگین موفقیت برونزاد ۱۶/۹۲ می‌باشد.

در جدول ۲، 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	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	شاخص آماری
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	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	شاخص آماری
درستکاری	۳۶/۴۵	۷/۴۹۳۰	۱۲۰	
مسئولیت‌پذیری	۲۹/۴۲	۵/۹۴۳۲	۱۲۰	
بخشن	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.

جدول ۴- توصیف آماری نمرات شفقت خود

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

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 سرزذنگی شغلی

مولفه‌های موفقیت شغلی						مولفه‌های
Sig.	برونزاد	Sig.	درونزاد	Sig.	موفقیت شغلی	
.۰/۰۴۹	.۰/۴۴۷*	.۰/۰۴۵	.۰/۴۵۴*	.۰/۰۰۲	.۰/۶۴۰**	جهت‌گیری درونی
.۰/۰۰۰	.۰/۷۲۴**	.۰/۱۵۵	.۰/۳۳۰	.۰/۰۰۰	.۰/۷۴۹**	جهت‌گیری بیرونی
.۰/۰۰۰	.۰/۷۹۵**	.۰/۰۰۰	.۰/۷۲۴**	.۰/۰۰۰	.۰/۸۷۱**	درستکاری
.۰/۰۴۳	.۰/۴۶۲*	.۰/۰۴۷	.۰/۴۳۴*	.۰/۰۴۷	.۰/۴۵۰*	مسئولیت‌پذیری
.۰/۰۵۳	.۰/۴۴۰	.۰/۱۶۲	.۰/۳۲۵	.۰/۰۴۰	.۰/۴۶۲*	بخشش
.۰/۰۱۷	.۰/۵۲۷*	.۰/۱۳۳	.۰/۳۴۸	.۰/۱۸۵	.۰/۳۹۰	دلسوزی
.۰/۰۰۰	.۰/۷۸۵**	.۰/۰۰۱	.۰/۶۹۵**	.۰/۰۰۰	.۰/۸۲۵**	مهربانی با خود
.۰/۳۰۰	.۰/۷۸۸**	.۰/۰۰۵	.۰/۶۰۲**	.۰/۰۰۰	.۰/۷۹۳**	قضایت در مورد خود
.۰/۱۴۱	.۰/۳۴۲	.۰/۰۰۱	.۰/۶۶۸**	.۰/۰۱۶	.۰/۵۳۲*	مشترکات انسانی
.۰/۰۰۲	.۰/۶۴۸**	.۰/۰۹۰	.۰/۳۸۹	.۰/۰۰۲	.۰/۶۴۱**	انزوا
.۰/۰۰۲	.۰/۶۶۱**	.۰/۰۵۶	.۰/۴۳۳	.۰/۰۰۴	.۰/۶۰۹**	به هوشیاری
.۰/۰۰۵	.۰/۵۹۹**	.۰/۰۰۱	.۰/۶۶۷**	.۰/۰۰۴	.۰/۶۱۱**	فزون همانندسازی

**. 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 جهت‌گیری درونی (*۰/۶۴۰***) و بیرونی (*۰/۷۴۹***) است. با توجه به مقدار p بین دو متغیر فوق در سطح آلفای ۰/۰۱ نیز 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***) مسئولیت‌پذیری (*۰/۴۶۲*) و بخشش (*۰/۴۵۰*) می‌باشد که در سطح آلفای ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. رابطه

بین موفقیت شغلی و دلسوزی معنی دار نمی باشد. 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**)، ازو (۰/۶۴۱**)، به هوشیاری (۰/۶۰۹**) و فزون همانندسازی (۰/۶۱۱**) بدست آمد که رابطه مثبت معنی داری را نشان می دهد.

۲- موفقیت شغلی مشاوران بر پایه مولفه های هوش اخلاقی قابل پیش بینی است.

جدول ۶- خلاصه آماره های مربوط به برازش مدل

سطح معنی داری	F	خطای استاندارد برآورده	مجذور R	R
۰/۰۰۰	۹/۴۵۳	۱۱/۶۶۵۶	۰/۷۴۸	۰/۷۹۵

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

جدول ۷- تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی متفقیت شغلی از طریق مولفه های هوش اخلاقی

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

در جدول ۷ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی متفقیت شغلی از طریق هوش اخلاقی، آورده شده است. بر اساس مندرجات جدول، از بین متغیرهای پیش بین، درستکاری، مسئولیت پذیری و بخشش به شکل معنی داری متفقیت شغلی را پیش بینی می نماید. در مدل نهایی، مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای درستکاری برابر با ۰/۷۲۳، مسئولیت پذیری برابر با ۰/۹۸۲، و بخشش برابر با ۰/۸۵۴ می باشد. با توجه به مقدار آماره t بدست آمده برای این متغیرها که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، نتیجه می یابیم که متغیرهای درستکاری، مسئولیت پذیری و بخشش می توانند به شکل معنی داری متفقیت شغلی مشاوران را تبیین کنند.

متفقیت شغلی مشاوران بر پایه مولفه های شفقت قابل پیش بینی است.

جدول ۸- خلاصه آماره های مربوط به برازش مدل

سطح معنی داری	F	خطای استاندارد برآورده	مجذور R	R
۰/۰۰۰	۸/۱۳۸	۷/۱۴۴۵	۰/۶۹۵	۰/۷۰۴

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

می باشد که در سطح آلفای کوچکتر از 0.05 معنی دار است، که نشان می دهد مولفه های مربوط به شفقت قادرند تغییرات مربوط به متغیر موقیت شغلی را به خوبی تبیین نمایند و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است.

جدول ۹- تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی موقیت شغلی از طریق مولفه های شفقت

سطح معنی داری	t	Beta	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده	
0.039	$3/421$		$36/845$	$69/883$	ثابت
0.024	$2/620$	$0/802$	$1/213$	$3/180$	مهربانی با خود
0.037	$2/341$	$0/623$	$0/789$	$1/665$	قضاؤت در مورد خود
0.019	$2/620$	$0/609$	$1/234$	$3/239$	ازوا
0.009	$3/242$	$0/549$	$0/630$	$2/234$	به هوشیاری
0.037	$2/320$	$0/719$	$0/850$	$1/803$	فزون همانندسازی

در جدول بالا نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی موقیت شغلی از طریق شفقت، آورده شده است. بر اساس مندرجات جدول، از بین متغیرهای پیش بینی، متغیر مهربانی با خود، قضاؤت در مورد خود، ازوا، به هوشیاری و فرون همانندسازی به شکل معنی داری موقیت شغلی را پیش بینی می نماید. در مدل نهایی، مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای مقیاس مهربانی با خود برابر با 0.802 و قضاؤت در مورد خود برابر با 0.623 ، ازوا برابر با 0.609 ، به هوشیاری برابر با 0.549 و فرون همانندسازی برابر با 0.719 می باشد. با توجه به مقدار آماره t بدست آمده برای این متغیر که در سطح آلفای 0.01 و 0.05 معنی دار می باشد، نتیجه گرفته می شود که متغیرهای متغیر مهربانی با خود، قضاؤت در مورد خود، ازوا، به هوشیاری و فرون همانندسازی می توانند به شکل معنی داری موقیت شغلی مشاوران را تبیین کند.

۴- موقیت شغلی مشاوران بر پایه مولفه های باورهای دینی قابل پیش بینی است.

جدول ۱۰- خلاصه آماره های مربوط به برآذش مدل

سطح معنی داری	F	خطای استاندارد برآورد	R مجذور	R
0.000	$12/786$	$14/9343$	$0/811$	$0/820$

با توجه به نتایج جدول بالا، ضریب همبستگی چندگانه بین مجموع متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با 0.820 می باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین (مجذور R) برابر با 0.811 می باشد که نشان دهنده میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر موقیت شغلی توسط مولفه های باورهای دینی می باشد. همچنین بر اساس نتایج مندرج در جدول، مقدار F بدست آمده برای مدل برابر با $12/786$ می باشد که در سطح آلفای کوچکتر از 0.05 معنی دار است، که نشان می دهد مولفه های مربوط به باورهای دینی قادرند تغییرات مربوط به متغیر موقیت شغلی را به خوبی تبیین نمایند و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است.

جدول ۱۱- تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی موقیت شغلی از طریق مولفه های باورهای دینی

سطح معنی داری	t	Beta	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده	
0.008	$3/655$		$30/232$	$44/866$	ثابت
0.000	$4/134$	$0/814$	$1/134$	$3/233$	جهت گیری درونی
0.009	$3/654$	$1/011$	$0/786$	$3/132$	جهت گیری بیرونی

در جدول بالا نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام برای پیش‌بینی موفقیت شغلی از طریق باورهای دینی، آورده شده است. بر اساس مندرجات جدول، از بین متغیرهای پیش بین جهت‌گیری درونی و جهت گیری بیرونی به شکل معنی‌داری متغیر موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌نماید. در مدل نهایی، مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای مقیاس جهت گیری درونی برابر با 0.814 و جهت گیری بیرونی 1.011 می‌باشد. با توجه به مقدار آماره t بدست آمده برای این متغیر که در سطح آلفای 0.05 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 شغلی نشان می‌دهد که هوش اخلاقی، شفقت 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 مشارکت کنندگان این تحقیق 120 نفر از مشاوران شغلی، خانواده و تحصیلی بوده است که برای آزمون فرضیه‌های پژوهشی انتخاب و مورد آزمون قرار گرفته‌اند. نتایج کلی این تحقیق همسو با سیاری از تحقیقات در این زمینه حاکی از این است که بین هوش اخلاقی و موفقیت شغلی، و بین شفقت و موفقیت شغلی و نیز بین موفقیت شغلی و باورهای دینی مشاوران رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین اکثر مولفه‌های متغیرهای مستقل، توان پیش‌بینی موفقیت شغلی را دارند.

منابع

- پورمحمد پ، یوسفی ز، هاشمی ط. (۱۳۹۶). نقش ادراک بیماری و نوع D شخصیت در پیش‌بینی کیفیت زندگی. اخلاق در علم و فن آوری؛ ۱۱(۴۴): ۲۶-۴۷.
- ریحانی همدانی، حسن و محبی، محمد مهدی. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی: نقش میانجی تناسب فرد-سازمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره ۴.
- سرمدى، ز. بازرگان، ع. حجازى، 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 معلولیت‌ها 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.

- 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 and validation 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.

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

Mojgan Mohammadi¹, Mohammad Reza Dehghani Ashkezari²

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