

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

مژگان محمدی، 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 ۱۴۰۰ جامعه آماری این تحقیق را تشکیل دادند. حجم نمونه به دلیل محدود بودن جامعه آماری، در این پژوهش ۱۲۰ نفر به صورت سرشماری انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات از ۴ پرسشنامه مقیاس موفقیت شغلی نبی (۲۰۰۱)، هوش اخلاقی لنینیک 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، مسئولیت‌پذیری 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، 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 (نویسنده مسئول) Mrd0012@gmail.com

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

مقدمه

امروزه مشاغل در سازمان‌ها بصورت گسترده 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 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 درباره انسان، الگوی متفاوتی از نهادینه شدن 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 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 درجه‌بندگان 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 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 دهه‌های هفتاد و هشتاد توسط وان مانن و شاین (شریفی مقدم و وزیر 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

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 می‌شوند، مشخصه اشتراکات انسانی است. به هوشیاری در مقابل همانندسازی فزاینده، 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 موفقیت در این حرفه است. با وجود تجارب و پژوهش‌های متعددی که صورت گرفته است همچنان بررسی میزان تأثیر 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 تأثیرات 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 می‌باشند. 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

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 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 لنینک و کیل تدوین شده است که چهار حوزه هوش اخلاقی یعنی مؤلفه‌های درستکاری، مسئولیت‌پذیری، بخشش و دلسوزی را می‌سنجد. 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 از ۱ (تقریباً هرگز) تا ۵ (تقریباً همیشه) نمره‌گذاری می‌شود. 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 نمره 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.

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 سؤالات مقیاس جهت‌گیری مذهبی بیرونی بدین صورت است: کاملاً مخالفم ۴، تقریباً مخالفم ۳، تقریباً موافقم ۲ و کاملاً موافقم ۱ و برای سؤالات مقیاس جهت‌گیری مذهبی درونی نمره‌گذاری بدین صورت است: کاملاً موافقم ۴ تقریباً موافقم ۳ تقریباً مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱. پایین‌ترین نمرات مربوط به افراد دارای جهت‌گیری مذهبی درونی (نمرات بین ۹-۳۶) 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 ۰,۷۴ 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

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

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

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

با توجه به جدول ۲، میانگین باورهای دینی ۵۱/۶۴ و جهت‌گیری درونی ۲۹/۵۳ و جهت‌گیری 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

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

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

جدول ۴- توصیف آماری نمرات شفقت خود

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

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

** . 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 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 (**۰/۴۵۰) و بخشش (**۰/۴۶۲) می‌باشد که در سطح آلفای ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. رابطه

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 آماره‌های مربوط به برازش مدل

R	مجذور R	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 ۱۱/۶۶۵۶ می‌باشد 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 مناسبت بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است.

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

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

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، درستکاری، مسئولیت‌پذیری و بخشش به شکل معنی‌داری متغیر موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌نماید. در مدل نهایی، مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای درستکاری برابر با ۰/۷۲۳، مسئولیت‌پذیری برابر با ۰/۹۸۲، و بخشش برابر با ۰/۸۵۴ می‌باشد. با توجه به مقدار آماره t بدست آمده برای این متغیرها که در سطح آلفای ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشند، نتیجه می‌گیریم که متغیرهای درستکاری، مسئولیت‌پذیری 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 آماره‌های مربوط به برازش مدل

R	مجذور R	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

می‌باشد که در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است، که نشان می‌دهد مولفه‌های مربوط به شفتت 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 شفتت

سطح معنی‌داری	t	ضرایب استاندارد نشده	
		B	Beta
ثابت	۳/۴۲۱	۶۹/۸۸۳	۳۶/۸۴۵
مهربانی با خود	۲/۶۲۰	۳/۱۸۰	۱/۲۱۳
قضاوت در مورد خود	۲/۳۴۱	۱/۶۶۵	۰/۷۸۹
انزوا	۲/۶۲۰	۳/۲۳۹	۱/۲۳۴
به هوشیاری	۳/۲۴۲	۲/۲۳۴	۰/۶۳۰
فزون همانندسازی	۲/۳۲۰	۱/۸۰۳	۰/۷۱۹

در جدول بالا نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی موفقیت شغلی از طریق شفتت، آورده شده است. بر اساس مندرجات جدول، از بین متغیرهای پیش‌بین، متغیر مهربانی با خود، قضاوت در مورد خود، انزوا، به هوشیاری و فزون همانندسازی به شکل معنی‌داری متغیر موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌نماید. در مدل نهایی، مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای مقیاس مهربانی با خود برابر با ۰/۸۰۲، قضاوت در مورد خود برابر با ۰/۶۲۳، انزوا برابر با ۰/۶۰۹، به هوشیاری 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 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 آماره‌های مربوط به برازش مدل

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

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 می‌باشد که نشان دهنده میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر موفقیت شغلی توسط مولفه‌های باورهای دینی می‌باشد. همچنین بر اساس نتایج مندرج در جدول، مقدار F بدست آمده برای مدل برابر با ۱۲/۷۸۶ می‌باشد که در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است، که نشان 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

سطح معنی‌داری	t	ضرایب استاندارد نشده	
		B	Beta
ثابت	۳/۶۵۵	۴۴/۸۶۶	۳۰/۲۳۲
جهت‌گیری درونی	۴/۱۳۴	۳/۲۳۳	۱/۱۳۴
جهت‌گیری بیرونی	۳/۶۵۴	۳/۱۳۲	۰/۷۸۶

در جدول بالا نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی موفقیت شغلی از طریق باورهای دینی، آورده شده است. بر اساس مندرجات جدول، از بین متغیرهای پیش بین جهت‌گیری درونی و جهت‌گیری بیرونی به شکل معنی‌داری متغیر موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌نماید. در مدل نهایی، مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای مقیاس جهت‌گیری درونی برابر با ۰/۸۱۴، و جهت‌گیری بیرونی ۱/۰۱۱ 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 متغیر جهت‌گیری 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 مشارکت‌کنندگان این تحقیق ۱۲۰ نفر از مشاوران شغلی، خانواده و تحصیلی بوده است که برای آزمون فرضیه‌های پژوهشی انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج کلی این تحقیق همسو با بسیاری 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): ۱۷-۲۶.
- 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.
- سرمدی، ز. بازرگان، ع. حجازی، ا. (۱۳۹۱). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه.
- شریفی مقدم، شهاب، وزیری یزدی، سعید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و موفقیت شغلی و نقش واسطه‌ای هوش اخلاقی در کارمندان دانشگاه علم و هنر استان یزد. سومین کنفرانس ملی دانش و فناوری. روانشناسی و علوم تربیتی و جامعه‌شناسی.
- 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)، ۳۰-۳۵.
- نریمانی م، غفاری م. (۱۳۹۵). نقش اخلاقی و هوش اجتماعی در پیش‌بینی تاب‌آوری 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 شفقت‌ورزی در سالمندان. مجله روانشناسی پیری، دوره ۳، شماره ۱، ۴۵-۵۴.

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