



مقایسه هوش معنوی و رضایت شغلی معلمان

محمدحسین شریفی

کارشناس ارشد روان شناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

mohammadhoseinsharifi1393@gmail.com

اصغر آقایی*

استاد دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

aghaeipsy@gmail.com

چکیده

این پژوهش با هدف مقایسه هوش معنوی و رضایت شغلی معلمان اجرا شد. روش پژوهش توصیفی و از نوع علی مقایسه ای بود و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ بودند که از میان آنها ۱۹۸ نفر (۱۰۰ مرد، ۹۸ زن)، از طریق نمونه گیری خوشه ای تصادفی چند مرحله ای انتخاب شدند. ابزارهای سنجش پرسشنامه هوش معنوی، (SISRI، 2008)، King (King، پرسشنامه رضایت شغلی، (Vysvky and Chrome، 1991) بود. داده ها از طریق تحلیل واریانس چند متغیره MANOVA و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ تحلیل شد. نتایج حاکی از آن بود که بین هوش معنوی و مؤلفه های آن (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری) در معلمان زن و مرد تفاوت معنادار وجود ندارد. و بین رضایت شغلی و مؤلفه های نوع کار، سرپرست و همکار در معلمان زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد ($p < 0.05$). و بین مؤلفه های ارتقاء و پرداخت معلمان زن و مرد تفاوت معنادار وجود ندارد.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، رضایت شغلی، معلمان آموزش و پرورش



معنویت، سلامت روان و رضایت شغلی جنبه‌هایی اجتناب‌ناپذیر از زندگی سازمانی در بین کارکنان می‌باشند. در صورتی که سازمان بتواند در زمینه ارتقاء سلامت و به ویژه معنویت و ایجاد انگیزه در کارکنان تلاش و فعالیت‌هایی انجام دهد، این امر باعث افزایش رضایتمندی، بهبود کیفیت خدمات، جلوگیری از رکود و خمودگی، ابتکار و خلاقیت می‌گردد (قاسمی پیربلوطی و همکاران، ۱۳۹۳). پیشرفت سریع علوم مختلف، به ویژه توسعه‌ی علم روان‌شناسی و کشف اثر بخشی گسترده‌ی دین و معنویت در ابعاد زندگی انسان به خصوص نقش اساسی آن در آرامش و سلامت روانی، رشد فزاینده مطالعات روان‌شناسی دین و معنویت در ابعاد مختلف را دامن زده است. سازمان‌ها و مؤسسات در حال رشد، بیش از پیش توجه خود را به ارتقاء معنویت و توانمندی و خلاق بار آوردن و بالا بردن هوش معنوی و کاهش استرس شغلی کارکنان به منظور بهسازی منابع انسانی و افزایش عملکرد کاری و افزایش رضایت شغلیشان، معطوف داشته‌اند (امامی، ۱۳۹۰). معنویت و در راستای آن هوش معنوی در همه حوزه‌های زندگی بشری می‌تواند مؤثر باشد و حوزه‌های کاری و فعالیت‌های اجتماعی بشر نیز از این امر مستثنی نیستند. پیاده‌سازی معنویت در محیط‌های کاری و سازمان‌های اجتماعی سبب افزایش کارایی و بهره‌وری در آنهاست (Zohar and Marshall, 2008, به نقل از Sisk, 2008). سهرابی (۱۳۹۲)، به نقل از (Tee suan chin et al, 2011)، به نقش هوش هیجانی و هوش معنوی در سطح بالای بهره‌وری در محیط‌های کاری تأکید کرده‌اند. هوش معنوی کمک می‌کند بفهمیم کدام اقدامات یا کدام مسیرها معنادارتر از دیگری می‌باشد (سهرابی، ۱۳۹۲). تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت و اعتماد، تعهد سازمانی و افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز عملکرد و بهره‌وری بالاتر شود (فتاحی، ۱۳۸۶). به نقل از عمرانی فرد، (۱۳۹۱). George (2006) مهمترین کاربرد هوش معنوی در محیط کار را ایجاد آرامش خاطر، به گونه‌ای که اثر بخشی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ایجاد تفاهم بین افراد، مدیریت کردن تغییرات واز میان برداشتن موانع راه می‌داند. رضایت شغلی نیز به افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و روانی فرد منجر می‌شود. در نتیجه روحیه فرد بهتر شده و از زندگی خود راضی می‌شود و در صدد کسب راهبردهای جدید شغلی برمی‌آید، و عملکرد او ارتقا می‌یابد (Wood, 2007). بنابراین لازم است تا پژوهشگران نقش متغیرهای مختلف مانند رضایت شغلی و هوش معنوی را در سازمان‌های بزرگ و مهم، از جمله آموزش و پرورش مورد بررسی قرار دهند. به همین دلیل در سال‌های اخیر، متغیرهای هوش معنوی و رضایت شغلی به طور فزاینده‌ای مورد پژوهش، بررسی و نظریه پردازی توسط صاحب نظران قرار گرفته است. در این راستا Kotnala (2015) در مطالعه‌ی خود با موضوع بررسی هوش معنوی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی بیان نمود که، تفاوت جنسیتی در هوش معنوی وجود ندارد. نتایج پژوهش Kaur (2013) که با موضوع بررسی رابطه هوش معنوی معلمان دبیرستانی با رضایت شغلی آنها انجام گرفت، نشان داد که جنسیت بر هوش معنوی و رضایت شغلی تأثیری ندارد در مطالعه Mohammadi Solaimani et al (2013) که تحت عنوان مقایسه هوش معنوی دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار انجام شد نتایج نشان داد که تفاوت معناداری در هوش معنوی دانشجویان دختر و پسر وجود ندارد. و تفاوت معناداری در هوش معنوی دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار وجود دارد. اربابی (۱۳۹۲) در مطالعه خود که با موضوع بررسی رابطه هوش معنوی مدیران و تغییر و تحول سازمانی سازمان‌های دولتی شهر زاهدان انجام شد، بیان کرد که بین هوش معنوی و جنسیت افراد تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج مطالعه مهری و همکاران (۱۳۹۳) که با هدف بررسی مقایسه‌ی تعهد شغلی و رضایت شغلی در دو گروه معلمان مدارس عادی و معلمان مدارس استثنایی شهرستان تهران انجام گرفت، نشان داد که بین تعهد شغلی و رضایت شغلی در دو گروه معلمان مدارس عادی و مدارس استثنایی تفاوت معناداری وجود دارد. در پژوهش شیرازی نژاد (۱۳۹۰) که تحت عنوان مقایسه شادکامی و رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی شهر شیراز انجام گرفت بیان شده است که بین رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی شهر شیراز و همچنین بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد معلمان مدارس استثنایی و عادی شهر شیراز تفاوت معنادار وجود ندارد. نتایج پژوهش قمری (۱۳۹۰) که با هدف مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد، نشان داد که بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و کارکنان تفاوت معنادار وجود ندارد. نتایج تحقیق اسدی (۱۳۸۹) که با موضوع مقایسه رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان (رسمی و حق التدریس) شهر مراغه در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸ انجام شد، نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان بر اساس جنسیت تفاوت معنادار وجود دارد. مطالعه حسن نژاد (۱۳۸۸) که باهدف مقایسه رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی منتخبی از شهرهای استان مازندران بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ انجام شد بیان کرد که تفاوت معناداری بین رضایت شغلی معلمان بر اساس جنسیت وجود دارد. مروری (۱۳۸۸) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و متغیرهای دموگرافیک و مقایسه آن در معلمان دانش آموزان کم توان و ناشنوا در مقطع راهنمایی استان مازندران انجام شد، مشخص کرد که رضایت شغلی معلمان زن به طور معناداری بیشتر از معلمان مرد بود. Mitra Ghosh (2015) در تحقیق خود تحت عنوان مقایسه رضایت شغلی در معلمان مدارس دولتی و غیر دولتی رانچی انجام شد، نشان داد که بین رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی و معلمان مدارس خصوصی و همچنین بین معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج پژوهش Rahaman (2012) که با موضوع مقایسه تعهد سازمانی، حمایت سازمانی

ادراک شده و رضایت شغلی در بین معلمان مدارس دولتی و خصوصی بنگلادش انجام شد، نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدارس دولتی بالاتر از مدارس خصوصی می باشد. از نظر Emmons (2000) هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی با هدف تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به هدف می باشد. از این تاریخ به بعد گروهی از مؤلفان و پژوهشگران مانند (Zohar, Marshall and Noble, 2000; Sisk and Vollman, 2001; wagon, 2002; Nasel, 2004; Amram and King, 2007) درصدد بر آمدند تا مفهوم هوش معنوی را با توجه به مبانی نظری متفاوت، تعریف کرده و مؤلفه های آن را مشخص نمایند. به موازات این جریان گروهی دیگر از روانشناسان مانند Gardner (1999) مفهوم هوش معنوی را در ابعاد مختلف مورد نقد و بررسی قرار دادند و پذیرش این مفهوم ترکیبی از معنویت و هوش را به چالش کشیدند. از نتایج این مباحثه ها، آشنایی گسترده محیط آکادمی غرب و به ویژه ادبیات عامیانه با مفهوم هوش معنوی بوده است (سهرابی، ۱۳۸۵، ص ۵۰-۴۹، به نقل از امامی، ۱۳۹۴). هوش معنوی نوعی از هوش است که با استفاده از آن افراد قادر می شوند تا فعالیت ها و زندگی خود را در مسیری عمیق تر، غنی تر و معنادار تر هدایت کنند. عاملی که باعث گردیده است تا سازه معنویت در ترکیب با هوش مفهوم سازی شود، نتیجه علمی تحقیقاتی است که نشان می دهند؛ به کارگیری الگوهای معنوی و دینی در زندگی روزمره بشر می تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود (Amram, 2007). هوش معنوی مجموعه ای از قابلیت های سازگارانۀ ذهنی است که بر اساس جنبه های غیر مادی و متعالی واقعیت قرار گرفته؛ به خصوص آن جنبه هایی که مرتبط با طبیعت وجودی فرد، معنی سازی فردی، حل مسئله و استدلال انتزاعی دارند (king, 2008).

Amram (2005) هوش معنوی را شامل داشتن حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ها و معتقد به بهتر شدن دنیا می داند. وی همچنین هوش معنوی را توانایی کاربرد و بروز ارزش های معنوی می داند به نحوی که باعث ارتقاء عملکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد شوند. Sisk (2008) هوش معنوی را توانایی کاربرد رویکرد چند حسی در حل مسئله و یادگیری همراه باگوش سپردن به ندای درون معرفی می کند. به عبارت دیگر، هوش معنوی خود آگاهی عمیقی است که فرد بیشتر از جنبه های درونی اش آگاه شده و آنها را درک می کند به گونه ای که بشر در این حالت تنها، جسم نبوده بلکه مجموعه ای از فکر، روح و بدن است. Noble (2001) هوش معنوی را پتانسیل ذاتی و استعدادی درونی در بشر توصیف می کند و آن را بیانگر عملکرد ذهنی انسان می داند چون ما انسان ها با کمک هوش معنوی به مسائل مربوط به هستی می اندیشیم تا ارتباطات درونی آنها را بیابیم. هوش معنوی هوشی است که ما را قادر می سازد تا به حل مسائل معنایی و ارزشی خود پردازیم و همچنین هوشی است که می توانیم اعمال و زندگی خویش را به وسیله آن در بافتی وسیع تر، غنی تر و با معنا تر قرار دهیم (Zohar and Marshall, 2000). از دیدگاه کینگ هوش معنوی مجموعه ای از ظرفیت های ذهنی تعریف می شود که در وحدت و یکپارچگی و کاربرد انطباقی جنبه های غیر مادی و مافوق هستی فرد، و رسیدن به نتایجی از قبیل اندیشه وجودی عمیق، بهبود معنا و شناخت خویش برتر است و چهار بعد اساسی دارد: تفکر انتقادی وجودی: اولین مؤلفه ی هوش معنوی به تفکر انتقادی وجودی اشاره دارد. و توانایی اندیشیدن بطور انتقادی به حقیقت وجود، هستی، عالم وجود، زمان، مرگ و دیگر موضوعات ماوراء طبیعی یا وجودی تعریف می شود. Amram (2005) تفکر وجودی انتقادی را توانایی برای ایجاد معنا بر اساس درک عمیق از پرسش های وجودی و آگاهی و توانایی جهت استفاده از سطوح مختلف آگاهی در حل مسئله توصیف می کند. مسائل وجودی موضوعاتی مانند مرگ و مسائل پس از آن و همچنین بررسی منشأ و هدف از زندگی را شامل می شود که Gardner (2007) چنین پرسش های وجودی را اساسی ترین پرسش های زندگی می داند (Hildebrant, 2011). ایجاد معنای شخصی: دومین مولفه هوش معنوی به تولید معنای شخصی اشاره دارد که به توانایی خلق معنا و هدف شخصی در کلیه تجارب جسمانی و روانی شامل ظرفیت خلق و تسلط یافتن به مقصود زندگی است. ایجاد معنای شخصی توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی است (ساغروانی، ۱۳۸۹، ص ۲۸). زمانی که با یک تنگنا مواجه می شویم، تولید معنی شخصی می تواند به حل معنی پایه کمک کند و بنابراین به عنوان یک روش حل مسئله هم عمل می کند. همچنین این نیز مورد بحث قرار گرفته است که رؤیاهای می توانند از معنی شخصی سرچشمه بگیرند (عبد اله زاده و همکاران ۱۳۸۸، ص ۴۱). آگاهی متعالی: سومین مؤلفه ی هوش معنوی به ظرفیت شناخت و درک ابعاد برتر خود، دیگران و جهان مادی اشاره دارد. آگاهی متعالی ظرفیت تشخیص بعد متعالی خود، دیگران و جهان مادی از طریق هشیاری است (King, 2007). Emmons (2000) آن را توانایی پیش افتادن از جسم مادی و توسعه آگاهی عمیق تر از یک وجود الهی و یا نفس شخص تعریف می کند. درحقیقت آگاهی متعالی توانایی احساس بعد معنوی زندگی را بیان می کند (عبد اله زاده و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۴۲). توسعه موقعیت هشیاری: آخرین مؤلفه ی هوش معنوی به توانایی ورود به مراحل بالاتر هشیاری از جمله هشیاری خالص، آگاهی کیهانی، وحدت و یکتایی اشاره دارد (King, 2008). افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند، موقعیت های اوج هشیاری را تجربه کرده و جهت حل مسائل از منابع معنوی بهره می برند و فضایل اخلاقی از قبیل تواضع، حق شناسی و گذشت را در آنان به وضوح می توان دید (Essmis, 2005، به نقل از از اسمعیلی بیدگلی، ۱۳۹۴). به عقیده Tart (1975) آگاهی متعالی در حالات طبیعی بیداری پدیدار

می شود در حالی که توسعه موقیتهای هشیاری توانایی فراتر از حالات قبلی و ورود به سطوح والاتر معنوی میباشد (King and DeCicco, 2009). به نقل از اسمعیلی بیدگلی، (۱۳۹۴). لازم به ذکر می باشد در این تحقیق از این مدل استفاده شده است.

با توجه به تحقیقات انجام گرفته (Hajializadeh et al, 2015; Tajne, 2015; Zamani and Karimi, 2015): قاسمی پیربلوطی و همکاران، (۱۳۹۳) یکی از متغیرهایی که با هوش معنوی رابطه دارد رضایت شغلی می باشد. رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (George and Jones, 1999). رضایت شغلی از نظر Locke (1976)، یک حالت مطلوب و مثبت روانی که در نتیجه ارزیابی شغل یا تجارب شغلی یک فرد حاصل می شود (طالقانی و محمدی، ۱۳۹۲). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می شود (شرترز، ۱۳۶۹). از دهه ۱۹۲۰ تا کنون رضایت شغلی به گونه ی وسیعی مورد مطالعه قرار گرفته و نظریه های متعددی درباره ی آن ارائه شده است. به اعتقاد لوکه و گرانبیگ تنوع و تعدد رویکردها و نظریه های مربوط به رضایت شغلی را می توان ناشی از سه دیدگاه یا حرکت اساسی دانست که در دهه های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ شکل گرفته و بیش از هر چیز مفهوم رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار داده است. نهضت روابط انسانی: نظریه پردازان این مکتب با مطالعات خود نشان دادند که کارگر خوشحال کارگر سود آور است و رضایت شغلی بیش از هر چیز تحت تأثیر نقش گروه های کاری و سرپرستان است. اتحادیه های کاری: در سال های دهه ی ۱۹۳۰ تعارض ها و درگیری های فراگیر بین مدیران کارخانه ها و مراکز تولیدی و صنعتی با کارگران، و سرانجام رشد اتحادیه گرای بی بود که تا آن زمان وجود نداشت. این رویدادها علاقه قابل توجهی را به مطالعه رضایت شغلی بر انگیخت. دیدگاه رشد یا ماهیت کار: بسیاری از صاحب نظران رشته های مدیریت و روان شناسی بر پایه پژوهش های متعدد دریافته اند که فهم رفتار در محیط کار مستلزم چیزی بیش از مطالعه خصوصیات افراد و سپس متناسب ساختن آن با یک سازمان است. از این رو سازمان ها باید راه تحول و دگرگونی را در پیش گیرند و عقاید تازه ای نسبت به مفاهیم موفقیت کار، رضایت شغلی و مانند آن پدید آید. (هومن، ۱۳۸۱). از بررسی سه دیدگاه فوق مشخص می شود که درباره مفهوم رضایت شغلی و عوامل ایجاد کننده آن اتفاق نظر وجود ندارد. از این رو نظریه های گوناگونی برای رضایت شغلی وجود دارد. یکی از این نظریه ها نظریه ی دو عاملی هرزبرگ است. هر چند نظریه هرزبرگ تا اندازه ای بر پایه اندیشه نیازهای سلسله مراتبی استوار است، اما وی از به کار بردن واژه ی نیاز خودداری و به جای آن محیط کار را به دو گروه عمده عوامل بهداشتی و عوامل برانگیزنده تقسیم می کند (Rollinson et al, 1998). این نظریه تحت نظریه های روابط انسانی است که نقش رضایت شغلی را در تعیین انگیزه افراد، برجسته و روشن می سازد. در نظریه دو عاملی هرزبرگ دو دسته عوامل وجود دارند: یک دسته مربوط به احساس شادی در کار، نگرش در کار و نگرش خوب در کارکنان می شود که این عوامل به طور کامل به کار مربوط است و دسته ای دیگر مشوق های اولیه است که زمانی که احساس عدم شادی وجود داشته باشد ظاهر می شود و به شرایط بیرونی کار مربوط است. عوامل دسته اول (درونی): شناخت، موفقیت، امکان رشد، پیشرفت، مسئولیت، و نفس کار است. عوامل دسته دوم (بیرونی): ارتباط با سرپرست، ارتباط با زیر دست، ارتباط با همکار، سرپرستی، مدیریت، و سیاست های سازمان، شرایط کاری و عوامل زندگی شخصی است (Tiegen and Myref, 1998). به نظر هرزبرگ در جامعه معاصر، نیازهای اساسی مردم بر آورده شده است. از این رو ارضای نیازهای پایین تر منجر به رضایت شغلی نمی شود. بهترین احساسی که این ارضاء ایجاد می کند نگرشی بی تفاوت نسبت به شغل است، هر چند عدم ارضای آن منجر به ناراضی می شود. از این رو رضایت شغلی اساساً تابع ارضای نیازهای بالاتر است زیرا دستیابی و ارضای آنها نسبتاً دشوار است (کورمن، ۱۳۸۱). یکی دیگر از نظریه های رضایت شغلی نظریه دو گلاس مک گریگور است (توجه بیشتر به انجام شدن کار) و مکتب روابط انسانی (توجه بیشتر به عامل انسانی) در ماهیت مفروضاتی است که این دو مکتب از انسان دارند. مهمترین فرضهای مکتب کلاسیک که مبنای تئوری X قرار می گیرند عبارتند از: ۱- افراد از کار خوششان نمی آید و تا می توانند از زیر کار در می روند. ۲- بسیاری از افراد برای اینکه تلاش کافی در جهت نیل به اهدافشان بنمایند، باید آنان را کنترل کرد، تحت فشار قرار داد و راهنمایی و یا تنبیه کرد. ۳- افراد ترجیح می دهند که هدایت شوند، از زیر مسئولیت شانه خالی کنند، جاه طلبی کمتری دارند و امنیت را بیشتر از هر چیز دیگر می خواهند. در مقابل این مفروضات، نگرش مکتب روابط انسانی بر مبنای تئوری Y قرار می گیرد که عبارت است از اینکه: ۱- بسیاری از افراد ذاتاً از کار بدشان نمی آید و برعکس صرف انرژی جسمی و روانی در کار به اندازه تفریح برای آنان طبیعی است. ۲- کنترل بیرونی و ترس از تنبیه تنها وسایلی نیستند که فرد را وادار به تلاش بیشتر در جهت نیل به اهداف سازمانی می نماید. ۳- مهمترین پاداش ها آن دسته از پاداش هایی هستند که با رفع نیازهای شخصیتی و خودیابی مرتبط باشند. ۴- افرادی توانمند نه تنها مسئولیت پذیر باشند، بلکه به جستجوی مسئولیت نیز بپردازند. ۵- توانایی ایجاد تصمیمات ابداعی به طور گسترده در میان افراد پراکنده شده و اختصاص به گروهی خاص ندارد. با در کنار هم گذاشتن تئوری Y, X و سلسله مراتب نیازهای مازلو چنین نتیجه می شود که تئوری X فرض می کند نیازهای سطح پایین تر بر افراد غالب هستند. ولی مک گریگور خود بر این عقیده است که تئوری Y معتبرتر از نظریه ی X است. بنابراین او ایده هایی همچون تصمیم گیری مشارکتی، مسئولیت، کارهای رقابتی، و روابط گروهی خوب را پیشنهاد می کند که به منزله معیارهایی برای افزایش و بهبود انگیزه

افراد در سازمان تلقی می شوند (طالقانی و محمدی، ۱۳۹۲). در طلیعه قرن حاضر که سازمان ها به خصوص نهاد های آموزشی با محیط رقابتی جهانی مواجه هستند. همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری احساس می شود. نیروی رقابتی جهانی سازمان های امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهها سال ادامه روش ها و رویه های کاری ثابت خود، روش های جدید کاری در پیش بگیرند. در واقع ورود مفاهیمی چون، اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنا جویی در کار، نوع دوستی و... به پژوهش و دنیای کسب و کار و خدمات همه نشانگر ظهور پارادایم جدیدی هستند. به عقیده صاحب نظران بهره گیری از هوش معنوی و معنویت در محیط کار عکس العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است. از این روی در سال های اخیر جایگاه معنویت در سازمان ها به طور فزاینده ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و محققان به عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان ها با کارکنان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است (Ashmos and Duchon, 2000). از طرفی افزایش و تقویت معنویت در بین کارکنان، باعث افزایش رضایت شغلی می گردد (Alexander et al, 2006). آموزش و پرورش نیز که یکی از سازمان هایی است که با قشر عظیمی از جمعیت جامعه در ارتباط و تعامل بوده و در پیشرفت جامعه در زمینه های مختلف مؤثر می باشد از این امر مستثنی نیست. با توجه به مباحث فوق مسأله اساسی پژوهش حاضر عبارت است از: مقایسه هوش معنوی و رضایت شغلی معلمان.

روش تحقیق

با توجه هدف کلی پژوهش که مقایسه هوش معنوی و رضایت شغلی معلمان بود. روش کلی این پژوهش طرح توصیفی و از نوع طرح های علی مقایسه ای (پس رویدادی) بود. در واقع در این روش از معلول به علت می رسیم. برای جمع آوری داده های این پژوهش از روش کمی استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش را کلیه ی معلمان زن و مرد آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ تشکیل داده بود. برای پژوهش های توصیفی، نمونه ای به حجم حداقل ۱۰۰ نفر ضروری است. در پژوهش های از نوع همبستگی، حد اقل حجم نمونه ۵۰ نفر برای بیان چگونگی رابطه ضرورت دارد. برای پژوهش های علی - مقایسه ای حجم نمونه حد اقل ۳۰ نفر در هر گروه توصیه می شود (دلاور، ۱۳۸۹). بنابر این با توجه به گروه های مورد مطالعه تعداد نمونه به صورت خوشه ای چند مرحله ای تصادفی و به این طریق که از شش ناحیه آموزش و پرورش شهر اصفهان ناحیه ۱ و ۲ به صورت تصادفی انتخاب سپس از این دو ناحیه تعداد ۱۸ مدرسه، شامل ۶ مدرسه ابتدایی (۳ مدرسه دخترانه و ۳ مدرسه پسرانه)، ۶ مدرسه متوسطه دوره اول (۳ مدرسه دخترانه و ۳ مدرسه پسرانه)، ۶ مدرسه متوسطه دوره دوم (۳ مدرسه دخترانه و ۳ مدرسه پسرانه) به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه ها بین معلمان توزیع شد در نهایت تعداد ۱۹۸ پرسشنامه (۱۰۰ مرد، ۹۸ زن) مورد استفاده قرار گرفت.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه هوش معنوی کینگ The king Spiritual Intelligence Self- Report Inventory (SISRI) (2008): این پرسشنامه توسط کینگ (۲۰۰۸) ساخته شده است. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت ۵ گزیننه ای به صورت (کاملاً مخالفم=۰ تا کاملاً موافقم=۴) می باشد. در پژوهش رقیب و همکاران (۱۳۸۹)، پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط متخصصان روان شناسی مورد تایید قرار گرفت. برای برآورد روایی همگرایی از پرسشنامه ی تجربه ی معنوی غباری بناب به طور هم زمان استفاده شده که ضرایب همبستگی این دو پرسشنامه ۰/۶۶ به دست آمده است. برای محاسبه ی روایی سازه مقیاس از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تاییدی مرتبه ی اول استفاده شد. نتیجه های به دست آمده نشان داد که این مقیاس ابزاری پایا برای سنجش هوش معنوی است و با توجه به روایی و پایایی مناسب، آن را می توان در محیط های آموزشی و پژوهشی مانند دانشگاه استفاده نمود (رقیب، سیادت، حکیمی نیا، سید جعفر، ۱۳۸۹). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه های تفکر وجودی انتقادی برابر ۰/۸۰۴، تولید معنای شخصی برابر ۰/۷۴۱، آگاهی متعالی برابر ۰/۶۳۰، بسط حالت هشیاری برابر ۰/۷۹۲ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۲۲ به دست آمد. یک نمونه از پرسش ها که مربوط به خرده مقیاس تفکر انتقادی وجودی است به این شرح است: من غالباً درباره ماهیت واقعیتها سؤال می پرسم.

پرسشنامه رضایت شغلی

پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکو و کروم، job satisfaction questionnaire Vysvky & Chrome (1991)، با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت است. این ابزار فهرستی از پنج عامل شغل ارائه می کند که برای هر عامل، تعدادی معیار وجود دارد تا احساسات فرد نسبت به شغلش را مورد سنجش قرار دهد. این پنج عامل شامل ماهیت کار (۱۰ سؤال)، سرپرست (۸ سؤال)، همکار (۱۰ سؤال)، ارتقا (۵ سؤال) و پرداخت (۶ سؤال) است. طیف نمره دهی این پرسشنامه طیف ۵ درجه ای نمره ای از نمره ۱ تا ۵ بوده که از کمترین میزان رضایت تا بیشترین میزان رضایت را می سنجد. خراسانی و کنعانی نیری (۱۳۹۱)، در پژوهش خود پایایی این ابزار را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید کردند. در تحقیق عیدی، لقمانی و سرارودی (۱۳۹۳)، گزارش شده پس از آن که روایی این پرسشنامه به وسیله محققان و اساتید مدیریت ورزشی و مدیران به تأیید رسید نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای بعد کار برابر ۰/۹۰، سرپرستان برابر ۰/۹۵، همکاران برابر ۰/۹۴، عوامل مربوط

به ارتقا برابر ۹۳٪ و پرداخت برابر با ۸۹٪ به دست آمده است. در مجموع پرسشنامه با ضریب پایایی ۰/۹۶۹ در سطح مطلوبی قرار دارد. در این پژوهش برای کل مقیاس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۵ و برای خرده مقیاس های نوع کار، سرپرست، همکار، ارتقاء و پرداخت به ترتیب ۰/۹۱۰، ۰/۹۵۳، ۰/۹۴۰ و ۰/۹۲۸ به دست آمد.

پرسشنامه دموگرافیک: این پرسشنامه نیز مقطع، سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار معلمان را در بر گرفته بود.
یافته ها:

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می شود. در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و جدول استفاده می شود. و در سطح آمار استنباطی و تحلیل واریانس چند متغیری (MANOVA) استفاده شده است.

جدول (۱): مقایسه میانگین و انحراف استاندارد هوش معنوی، رضایت شغلی و مؤلفه ها در دو گروه

زن		مرد		متغیر ها و مؤلفه ها
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۱۰/۵۲	۷۲/۵۶	۱۱/۸۱	۷۲/۳۸	هوش معنوی
۳/۳۴	۲۱/۲۷	۳/۸۴	۲۱/۷۳	تفکر وجودی انتقادی
۲/۴۹	۱۵/۱۰	۲/۶۹	۱۴/۹۰	تولید معنای شخصی
۳/۳۰	۲۱/۰۸	۳/۳۹	۲۰/۴۴	آگاهی متعالی
۲/۶۴	۱۵/۱۱	۳/۰۲	۱۵/۳۱	توسعه حالت هشیاری
۲۱/۵۷	۱۴۳/۱۴	۲۵/۲۴	۱۳۲/۲۲	رضایت شغلی
۹/۴۳	۳۸/۸۷	۹/۰۰	۳۵/۸۱	نوع کار
۵/۶۴	۳۵/۵۸	۶/۶۷	۳۲/۶۷	سرپرست
۸/۱۶	۴۱/۴۳	۸/۵۹	۳۶/۸۳	همکار
۵/۸۷	۱۴/۲۱	۵/۵۸	۱۴/۰۴	ارتقاء
۶/۰۵	۱۳/۰۵	۶/۶۲	۱۲/۸۷	پرداخت

اطلاعات جدول (۱) میانگین و انحراف معیار نمره های هوش معنوی و مؤلفه های آن (تفکر وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی، توسعه حالت هشیاری) و رضایت شغلی و مؤلفه های آن (ماهیت کار، سرپرست، همکار، ارتقا و پرداخت) را در دو گروه معلمان مرد و زن نشان می دهد. بر اساس این اطلاعات میانگین هوش معنوی و مؤلفه های تولید معنای شخصی و آگاهی متعالی در معلمان زن بیشتر از معلمان مرد بوده و در مؤلفه های تفکر وجودی انتقادی و توسعه حالت هشیاری میانگین نمرات معلمان مرد بیشتر از معلمان زن می باشد و میانگین نمرات معلمان زن در رضایت شغلی و همه ی مؤلفه های آن بیشتر از معلمان مرد می باشد.

جدول (۲) خلاصه نتایج تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) مقایسه میانگین نمره های هوش معنوی و مؤلفه ها و رضایت شغلی مؤلفه ها در دو گروه معلمان مرد و زن

شاخص آماری منابع تغییرات	مجموعه مردان	درجه آزادی	مجموعه زنان	F	معناداری سطح	میان زنان	میان مردان
هوش معنوی	۱/۶۳	۱	۱/۶۳	۰/۰۱	۱/۹۰۹	۱/۰۰۰	۱/۰۵۱
تفکر وجودی انتقادی	۱۰/۶۹	۱	۱۰/۶۹	۰/۸۳	۰/۳۶۵	۱/۰۰۴	۱/۱۴۸
تولید معنای شخصی	۲/۰۲	۱	۲/۰۲	۰/۳۰	۱/۵۸۵	۱/۰۰۲	۱/۰۸۵
آگاهی متعالی	۲۰/۳۸	۱	۲۰/۳۸	۱/۸۲	۱/۱۷۹	۱/۰۰۹	۱/۲۶۹
توسعه حالت هشیاری	۱/۹۴	۱	۱/۹۴	۰/۲۴	۱/۶۲۵	۱/۰۰۱	۱/۰۷۸
رضایت شغلی	۵۹۰۵/۱۸	۱	۵۹۰۵/۱۸	۱۰/۷۰	۱/۰۰۱	۱/۰۵۲	۱/۹۰۲
نوع کار	۴۶۲/۶۵	۱	۴۶۲/۶۵	۵/۴۵	۱/۰۲۱	۱/۰۲۷	۱/۶۴۲
سرپرست همکار	۴۱۹/۶۰	۱	۴۱۹/۶۰	۱۰/۹۹	۱/۰۰۱	۱/۰۵۳	۱/۹۱۰
ارتقاء	۱/۵۰	۱	۱/۵۰	۱۴/۹۱	۱/۰۰۰	۱/۰۷۱	۱/۹۷۰
پرداخت	۱/۶۲	۱	۱/۶۲	۰/۰۴	۱/۸۴۱	۱/۰۰۰	۱/۵۵۰

اطلاعات جدول شماره (۲) مقایسه میانگین نمره های هوش معنوی و مؤلفه ها و رضایت شغلی مؤلفه ها در دو گروه معلمان مرد و زن را نشان می دهد. بر اساس این اطلاعات بین هوش معنوی و مؤلفه های آن (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و توسعه حالت هشیاری) در معلمان مرد و زن تفاوت معنادار وجود ندارد ($p > /۰۵$). بین رضایت شغلی و مؤلفه های نوع کار، سرپرست و همکار بین معلمان زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد ($p < /۰۵$). و بین مؤلفه های ارتقاء و پرداخت بین معلمان مرد و زن تفاوت معنادار وجود ندارد ($p > /۰۵$).

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش که با هدف مقایسه هوش معنوی و رضایت شغلی معلمان انجام شد نشان داد که بین هوش معنوی و مؤلفه های آن (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی، توسعه حالت هشیاری) در معلمان مرد و زن تفاوت معنادار وجود ندارد. در پژوهش های گذشته نظیر پژوهش Kotnala (2015)، بررسی هوش معنوی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی، Kaur (2013)، بررسی رابطه هوش معنوی معلمان دبیرستانی (رضایت شغلی)، Mohammadi Solaimani et al (2013)، مقایسه هوش معنوی دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار، دستورانی (۱۳۹۴)، بررسی رابطه تفکر غیر منطقی و هوش معنوی با فرسودگی شغلی معلمان (حمیدی و صداقت (۱۳۹۱)، مقایسه هوش معنوی دانش آموزان دوره ی متوسطه)، نتایج نشان داد که تفاوت معناداری در هوش معنوی بر اساس جنسیت وجود ندارد. بنابراین نتایج پژوهش های مذکور به طور کلی با پژوهش حاضر همسویی دارد. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش گل محمدیان (۱۳۹۳)، مقایسه هوش اخلاقی، فرهنگی و معنوی در زوجین سازگار و ناسازگار، نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج مطالعه اربابی (۱۳۹۲)، بررسی رابطه هوش معنوی مدیران و تغییر و تحول سازمانی سازمان های دولتی (که نشان دادند که بین هوش معنوی و

جنسیت افراد تفاوت معنادار وجود دارد همسویی ندارد. Amarm (2007) هوش معنوی را شامل: حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متقابل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا تعریف کرده است. به عبارت دیگر، این هوش بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن. فرد با ظرفیت هوش معنوی خود، سوالات بیشتری را در مورد خود، زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند. این مسئله همچون فطرت ذاتی است و در همه ی انسان ها، صرف نظر از جنسیت، رنگ، نژاد، مذهب، تحصیلات، تأهل و یا مجرد وجود دارد (حمیدی و صداقت، ۱۳۹۱). همچنان که در آیه فطرت آمده است که:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ (سوره روم، آیه ۳۰).
 روی خود را متوجه آیین خالص پروردگار کن. این فطرتی است که خداوند انسان ها را بر آن آفریده. دگرگونی در آفرینش خدا نیست. این است دین و آیین و محکم و استوار، ولی اکثر مردم نمی دانند (آیه ۳۰ سوره روم). با توجه به نتایج جدول شماره (۱) مشاهده می شود که میانگین نمره هوش معنوی معلمان زن بیشتر از معلمان مرد بوده است هر چند این تفاوت معنادار نیست. علت این امر را می توان به این صورت تبیین نمود که مردان بیشتر به جنبه های سیاسی و نظری علاقه مند هستند در حالی که زنان به علایق زیبا شناختی، اجتماعی و دینی بیشتر از مردان اهمیت می دهند (توان و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین به عقیده Zohar and Marshall (2000) هوش معنوی هوشی است که با کمک آن خوب بودن، حقیقت، زیبایی و دگرخواهی را در زندگی به کار می گیریم. Sisk and Torrance (2001) نیز یکی از مؤلفه های هوش معنوی را رفتارهای پرهیزکارانه مهم مانند: حقیقت، عدالت، مهربانی و پرستاری بیان کرده اند. و این رفتارها به دلیل شرایط و روحیات خاص زنانه در زنان قوی تر از مردها می باشد. از دیگر نتایج این پژوهش این است که بین رضایت شغلی و مؤلفه های نوع کار، سرپرست و همکار در معلمان زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد. بین مؤلفه های ارتقاء و پرداخت بین معلمان زن و مرد تفاوت معنادار وجود ندارد. در پژوهش های گذشته نظیر پژوهش، حسن نژاد (۱۳۸۸)، مقایسه رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی، مروری (۱۳۸۸)، رابطه رضایت شغلی و متغیرهای دموگرافیک و مقایسه آن در معلمان دانش آموزان کم توان و ناشنوا (Olorunsola, 2010)، رضایت شغلی و عامل جنسیت (بیان شده است که بین رضایت شغلی بر اساس جنسیت تفاوت معنادار وجود دارد. که نتایج حاصل از این پژوهش ها به طور کلی با پژوهش حاضر همسویی دارد. همچنین نتایج حاصل از این مطالعه با نتایج تحقیق اسدی (۱۳۸۹)، مقایسه رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان، رسمی و حق التدریس) Mitra Ghosh (2015)، مقایسه رضایت شغلی در معلمان مدارس دولتی و غیر دولتی (، Kaur (2013)، بررسی رابطه هوش معنوی معلمان دبیرستانی بارضایت شغلی) که نشان دادند بین رضایت شغلی بر اساس جنسیت تأثیر ندارد، همسویی ندارد. با توجه به نتایج جدول شماره (۱) مشاهده می شود که میانگین نمرات رضایت شغلی معلمان زن در رضایت شغلی و همه ی مؤلفه ها از معلمان مرد بیشتر می باشد. هر چند بر اساس نتایج جدول شماره (۲) این تفاوت ها در مؤلفه های ارتقاء و پرداخت معنادار نمی باشد. در تبیین این نتایج می توان گفت علی رغم اینکه در دین مبین اسلام، و فرهنگ ایرانی تأمین هزینه های خانواده بر عهده مرد می باشد اما نقش شغلی از جنبه های فراوانی برای زنان مهم شمرده می شود از جمله اینکه اشتغال برای زنان عزت نفس بیشتری به همراه دارد و می تواند آن ها را از پرداختن صرف به خانه داری که بعضاً کسل کننده است و در نظر آنها اهمیت کمتری دارد رهایی بخشد. همچنین سبب به وجود آمدن منابع بیشتر برای حمایت خانواده و بالا رفتن مهارت ها می شود و نقش زنان نیز مانند مردان دارای بازده اقتصادی و پول سازی و فراهم آوری امکانات بیشتر برای خانه می شود (زندگی پور و مومنی جاوید، ۱۳۹۰). همچنین با توجه به محیط فرهنگی و آموزشی که در مدارس وجود دارد، کار کردن در مدارس برای زنان جامعه ایران، که از فرهنگ غنی ایرانی - اسلامی برخوردار است نسبت به مراکز دیگر راحت تر بوده و این موضوع می تواند یکی از عوامل رضایت بیشتر معلمان زن نسبت به معلمان مرد باشد.

به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می شود با توجه به ارتباط متغیرهای مورد مطالعه راه کارهای لازم را برای افزایش هوش معنوی و رضایت شغلی معلمان که به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر کیفیت تعلیم و تربیت اثر گذار است را بکار گیرند. از نظر پژوهشی به پژوهشگران علاقه مند پیشنهاد می شود هوش معنوی و رضایت شغلی را در مدارس دولتی و غیر دولتی و همچنین مدارس شهری و روستایی مورد مطالعه قرار دهند تا متغیرهای مورد مطالعه در جغرافیای مختلف و شرایط متفاوت آموزشی و پرورشی مورد مطالعه قرار گرفته و در نهایت با مقایسه آنها و ارائه پیشنهاد های کاربردی شرایط لازم برای افزایش کیفیت آموزش و پرورش فراهم گردد. در پایان لازم است برخی محدودیت هایی که در این پژوهش وجود داشت اشاره شود. محدودیت اول اینکه پژوهش حاضر در قلمرو مکانی شهر اصفهان انجام گردیده، بنابراین تعمیم نتایج به دیگر شهرها با احتیاط صورت گیرد. و محدودیت دوم با توجه به روش پژوهش (علی - مقایسه ای) امکان نتیجه گیری علت و معلولی وجود نداشت.

- اربابی غ. ۱۳۹۲. بررسی رابطه هوش معنوی مدیران و تغییر و تحول سازمانی سازمان های دولتی شهر زاهدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- اسدی م. ۱۳۸۹. مطالعه مقایسه ای رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان (رسمی و حق التدریس) شهر مراغه در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸، دانشگاه پیام نور مرکز تهران (واحد پرند)، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، گروه علوم اجتماعی اسمعیلی بیدگلی، ف. ۱۳۹۴. رابطه هوش معنوی، حمایت اجتماعی و رضایت از زندگی با اضطراب مرگ در سالمندان (کانون بازنشستگان شهرستان کاشان)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (واحد خوراسگان)، دانشکده علوم تربیتی. امامی، پیمان. ۱۳۹۴. مقایسه هوش هیجانی، باورهای غیر منطقی و هوش معنوی کارکنان نمونه و غیر نمونه استانداری اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).
- امامی، م، نظری، ک. ۱۳۹۰. نگرش های شغلی، (چاپ اول)، تهران: انتشارات سخنوران.
- بروس ای ش. ۱۳۶۹. بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی، ترجمه زندی پور، ۱۳۶۹، ص ۲۰۷.
- توان ح، توان س، احمدی ز، زندنیان، ف. (۱۳۹۴). ارتباط هوش معنوی و هوش هیجانی با برخی متغیرهای جمعیت شناختی در دانشجویان دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۳. مجله حکیم سید اسماعیل جورجانی، ۳(۳)، ۱۳۴-۱۲۷
- حسن نژاد م. ۱۳۸۸. مقایسه رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی منتخبی از شهرهای استان مازندران بر مبنای نظریه دو عاملی هرزبرگ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، زمستان ۹۰، ۴۵ (۵۸): ۱۲۱-۱۰۱.
- حمیدی، ف.، صداقت ح. (۱۳۹۱). بررسی مقایسه ای هوش معنوی دانش آموزان دوره ی متوسطه بر اساس جنسیت و پایه تحصیلی. مجله زن در فرهنگ و هنر، ۴(۴)، ۷۵-۸۸.
- خراسانی، ا.، کنعانی نیری، پ. (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه های کشور، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲، پاییز ۱۳۹۱، صص ۱۰۰-۷۹.
- دلاور ع. ۱۳۸۹. روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی (ویرایش چهارم)، نوبت چاپ سی ام، بهار ۱۳۸۹.
- دستورانی س. ۱۳۹۴. بررسی رابطه تفکر غیر منطقی و هوش معنوی با فرسودگی شغلی معلمان شهر شاهرود در سال تحصیلی ۹۳-۹۴، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- رقیب، م، سیادت س.، ع.، حکیمی نیاب، احمدی س. ۱۳۸۹. اعتباریابی مقیاس هوش معنوی (SISRI-۲۴) در دانشجویان دانشگاه اصفهان، دست آوردهای روان شناختی، دوره ۱۷، ۱: ۱۶۴-۱۴۱.
- زندی پور، ط.، مومنی جاوید، م. ۱۳۹۰. بررسی رابطه رضایت ناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۷)، صص ۱۲۹-۱۱۳
- ساغروانی س. ۱۳۸۹. بهره های هوش معنوی برای فرد و سازمان. تدبیر، ۲۱۵: ۳۹-۳۵.
- سهرابی ف، ناصری ا. ۱۳۹۲. هوش معنوی و مقیاس های سنجش آن، (چاپ دوم) انتشارات اوای نور.
- شیرازی نژاد آ. ۱۳۹۰. مقایسه شادکامی و رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- طالقانی غ، محمدی م. ۱۳۹۲. نگرش، رفتار و عملکرد کارکنان در سازمان، ناشر آذین مهر.
- عبد اله زاده ح، باقر پور م، لطفی م، بوژمهرانی س. ۱۳۸۸. هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن). چاپ اول، تهران: نشر روان سنجی.
- عمرانی فرد، ک. (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش معنوی، رضایت از زندگی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان های دولتی دخترانه شهرستان اسلام شهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه الزهراء.
- عیدی ح، لقمانی م، سرارودی ا. ۱۳۹۴. پیش بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه، پژوهش نامه ی مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، ۱۱ (۲۲): ۲۱۰-۲۰۱
- قاسمی پیربلوطی، م.، احمدی، ر.، علوی اشکفتکی، س. م، وسیده صغری علوی اشکفتکی. ۱۳۹۳. بررسی رابطه هوش معنوی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد، دوره ۱۶، شماره ۵-۱۳۱-۱۲۳.
- قرآن کریم، سوره ی روم، آیه ی ۳۰
- قمری م. ۱۳۹۰. مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، پاییز ۱۳۹۰، ۵ (۳): ۱۱۹-۱۰۱.

- کورمن، آ. ۱۳۸۱. روان شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه ح شکرشکن، تهران: انتشارات رشد.
- گل محمدیان، م. ۱۳۹۳. مقایسه هوش اخلاقی، فرهنگی و معنوی در زوجین سازگار و ناسازگار به منظور طراحی الگویی مبتنی بر ابعاد هوش و ارزیابی اثر بخشی آن بر افزایش سازگاری زناشویی، پایان نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی
- مروری م. ۱۳۸۸. بررسی رابطه رضایت شغلی و متغیرهای دموگرافیک و مقایسه آن در معلمان دانش آموزان کم توان و ناشنوا در مقطع راهنمایی استان مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، گروه روان شناسی و آموزش کودکان استثنایی
- مهروی، ص، حیاتی، م، ایرانمنش، ر، برادری، ا. ۱۳۹۳. بررسی مقایسه ای تعهد شغلی و رضایت شغلی در دو گروه معلمان مدارس عادی و معلمان مدارس استثنایی، اولین کنفرانس بین المللی روان شناسی و علوم رفتاری، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق، مرکز همایشهای دانشگاه تهران.
- هومن، ح. ۱۳۸۱. تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، مرکز چاپ و انتشارات مدیریت دولتی.
- Alexander, M.A., Francisco, L.N., Harold, G.K.(2006). Religiousness and mental health: a review: *Rev. Bras .Psiquiatr.* 2006; 28(3): 242-50.
- Amram, Y. (2005). Intelligence beyond IQ: The contribution of Emotional and spiritual intelligence to effective business leadership. *Institute f Transpersonal psychology.*
- Amram, Y. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory, presented at the 115 Annual Conference of the American Psychological Association, San Francisco, CA. August 17-20: 2007
- Ashmos ,D.P., Duchon, D. (2000). Spirituality at work :conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2): 34-40.
- Emmons ,R.A. (2000). Is spirituality an intelligence ? Motivation ,cognition ,&the psychology of ultimate concern. *International journal from the psychology of Religion*, 10/1:3-26.
- George .M., Jennifer & Jones R. Gareth.,(1999). *Organizational Behavior Understanding and managin* (U. S. A. , New York, ADDISON WESLEY, 1999), P. 74.
- George, M. (2006). How intelligent are you really? From IQ to EQ to SQ, with a little intuition along the way. *Train Manag Dev Meth*, 20(4): 425-36.
- Hajjalizadeh,R. Delavaryan,F. Mehrabifar.F.& Taherifar,P. (2015). The relationship between spiritual intelligence and job satisfaction teachers in special schools in Kerman province .*Applied mathematics in Engineering, Management and Technology* 3(1) 2015:492-497. www.amiemt-journal.com
- Hildebrant , L.S.(2011). *Spiritual intelligence :Is it related to a eader,s level of ethical development ?*. School of Business and Technology , paella University :135pages.
- King ,D.B.(2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: Adefinition, model, & measure*. Unpublished master's thesis. Trent University. Peterborough, Ontario, Canada
- King, D.B., DeCicco ,T.L.(2009). A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. *The International Journal of Transpersonal Studies*, 28:, 70-71.
- Kotnala, S. (2015) A Study of Spiritual Intelligence among Graduate Students, *The International Journal of Indian Psychology* ISSN 2348-5396 (e) | ISSN: 2349-3429 (p) Volume 3, Issue 1, No. 5, DIP: C00388V3I12015 http://www. ijip. in | October – December.
- Kaur,M. (2013).Spiritual Intelligence of Secondary School Teachers in Relation to Their Job Satisfaction, *International Journal of Educational Research and Technology* ,P-ISSN 0976-4089; E-ISSN 2277-1557 IJERT: Volume 4 [3]September 2013: 104 – 109 .
- Mitra Ghosh, S.(2015). Job Satisfaction among Government and Private School Teachers of Ranchi, *The International Journal of Indian Psychology*,ISSN 2348-5396 (e) ISSN: 2349-3429 (p) Volume 2, Issue 2, Paper ID: B00369V2I22015http://www. ijip. in January to March 2015.
- Mohammadi Solaimani, Y. , Mohamadinia M, Keavanloo F, Seyedahmadi M.(2013). Comparing the Spiritual Intelligence of Athlete and Non-Athlete University Students, *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*. Vol. , 2 (8), 775-778, 2013, Available online at http://www. isicenter. org, ISSN 2147-3749 ©2013 VictorQuest.

- Nasel, D.D.(2004). *Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence :Aconsideration of traditional Christianity and new age /individualistic spirituality* ,Unpublished;the thesis. Australia university of south Australia.
- Noble ,K.D. (2000). Spiritual intelligence: A new frame of mind, *Advanced Development Journal*, 9: 1-28.
- Noble, K.D.(2001). *Riding the windhorse : spiritual intelligence and the growth of the self*. new jersey Hampton press.
- Olorunsola,E.O. (2010). Job Satisfaction And Gender Factor Of Administrative Staff In South West Nigeria Universities. *ontemporary Issues In Education Research*, Volume 3, Number 10.PP 51-56.
- Rahaman, H.M. S. (2012). Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction among School Teachers: Comparing Public and Private Sectors in Bangladesh, *South Asian Journal of Management*, July-September 2012.
- Rollinson, D., Broadfield, A., Edwards ,D.J.(1998). *Organizational behavior&analysis:An integrated approach*. Addison Wesley Longman.
- Sisk , D.A., Torrance, E.P.(2001). *Spiritual intelligence:Developing higher consciousness*. Buffalo ,New York:Creative Edocation foundation press.
- Sisk ,D.(2008). Engaging the Spiritual Intelligence of Gifted Student to Bould Global Awareness, *Roeper Review*, 30 (1): 24-30.
- Tajne, M.K.(2105).Spiritual intelligence and Job-Satisfaction of Secondary School Teachers. *Journal of Contemporary Psychological Research* , ISSN 2349-5642 Volume 2, Issue 1, April 2015
- Tietjen ,A. Myers ,M.(1998). Motivation and Job satisfaction. *Management Decision*, 36 (4): 226-231.
- Wood, J. Rutherford, B. (2007). "the relationship of facets of salesperson job satisfaction whit affective organizational commitment". *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(1): 311-32
- Zamani,M.R., &Karimi,F.(2015).Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among female high school teachers.*Educational Research and Reviews*.10(6),pp.739-743
- Zohar, D. Marshall, I. (2000). *SQ: spiritual intelligence: the ultimate intelligence*, New York, Ny, usa: Bloomsbury.