

بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با هوش معنوی و هوش هیجانی معلمان

زهرا امین فلاح^۱، عبدالقدوس رحیمی پشته گی^۲ و زینب نوروزی^۳ و معصومه نوروزی^۴

۱کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی

۲دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی

۳کارشناسی ارشد علوم تربیتی کرايش دبستان وپيش دبستاني

۴کارشناسی آموزش ابتدایی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با هوش معنوی و هوش هیجانی معلمان بوده است. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل معلمان شهر تهران به تعداد ۵۰۰۰ نفر بود. نمونه آماری تحقیق را تعداد ۳۶۴ نفر تشکیل می دهند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه ویژگیهای شخصیتی نئو (۱۹۸۵)، پرسشنامه هوش معنوی گلמן وهمکاران (۱۹۸۹)، برای سنجش سلامت روانی از پرسشنامه (گلدبرگ و هیلر، ۱۹۹۸) هم چنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره با استفاده از نرم افزار SPSS۲۱ استفاده شده است. نتایج فرضیه اصلی نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی با هوش معنوی و هوش هیجانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. و نتایج فرضیه فرعی نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی درون گرا با هوش معنوی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. بین ویژگی های شخصیتی برون گرا با هوش هیجانی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

کلیدواژه ها: ویژگیهای شخصیتی، هوش معنوی، هوش هیجانی

مقدمه

سازمان های امروزی به راحتی کالاهای و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمانها کشورهای دیگر تامین می کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می توان گفت مهمترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است (کاسیو و آگوی نیس^۱، ۲۰۰۵). در جریان سالهای اخیر روسای کارگزینی و روان شناسان مشاور، بیش از پیش به منظور ارزیابی بعضی ویژگیهای شخصیتی^۲ داوطلب در لحظه حساس استخدام، روش های کاملاً دقیق و رضایت بخشی را الزامی اعلام کرده اند. تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران کارگر موسسات مختلف نشان میدهد که عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد به نسبت بسیار زیادی به عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت دخالت می کنند. این مطالعات به اخراج کارگران به دلیلی غیر از دلیل فقدان تولید مربوط می شود.

با توجه به شخصیت افراد می توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آنها را بهتر کرد. از آنجا که ویژگی های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می کنند. می توان با شناسایی این ویژگی ها برای پیش بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

هر شغل دارای ویژگی هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیاز مند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر؛ در مقابل افراد هم دارای ویژگی های شخصیتی خود هستند، دوست دارند به تنهایی در گروه کار کنند.

شخصیت، مجموعه ای از ویژگی های روانی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثرگذار است. یا به عبارت دقیق تر شخصیت افراد ترکیبی از ویژگی های روانی است که ما برای مشخص کردن جایگاه آن شخص در طبقه بندی به کار می بریم (احدی و همکاران، ۱۳۹۴).

در طول قرن بیستم انسان پیش از تمام تاریخ بشریت دستخوش دگرگونی از نظر شیوه های زندگی روابط اجتماعی و مسائل اقتصادی گردیده است. تلاش در جهت صنعتی شدن و گسترش شهرنشینی و زندگی مکانیزه که لازمه آن قبول شیوه های نوین برای زندگی است. اثر معکوس بر سلامت انسان گذاشته و در ارتباط با مقوله سلامت ابعاد دیگری را مشخص نموده است. یکی از این ابعاد سلامت روان افراد جامعه است. مقوله ای که اگرچه تازگی ندارد لیکن از نظر تخصصی دیر زمانی نیست که به آن توجه گردیده است. با توجه به شیوع بیماری روانی در جامعه اهمیت تلاش در جهت اعتلای سلامت روانی افراد هر اجتماعی بارزتر می گردد. مهمترین مسأله در این ارتباط پیشگیری از مسائلی است که باعث می گردد سلامت روان افراد جامعه مختل گردد و بالطبع پیامدهای منفی در پی داشته باشد. پیشگیری از بروز این عوامل نیز جز با آشنایی با وضعیت موجود سلامت روان در افراد جامعه ای که قصد پیشگیری در آن را داریم ممکن نیست. چرا که آشنایی با وضع موجود ما را به اوضاع امیدوار می سازد و یا ما را جهت بکارگیری روشهای مناسب، در جهت از بین بردن عوامل مخل سلامت روان و بکارگیری ابزارهای مناسب در این جهت یاری می نماید، سوال اصلی این پژوهش این است که آیا بین ویژگی های شخصیتی با هوش معنوی و هوش هیجانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

1. Casio & Aguinis

2. Job Characteristics

پیشینه پژوهش

احدی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی (درون گرایی و برون گرایی) و سلامت روانی با شادکامی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات بود. نتایج نشان داد که بین متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، سطح تحصیلات و تعداد فرزندان خانواده) با شادکامی، همبستگی معنی داری وجود ندارد و بین متغیرهای روان شناختی (درون گرایی و برون گرایی) و مولفه های راحت با خود، راحت با دیگران و توانایی و رویارویی با مقتضیات مربوط به سلامت روانی با شادکامی، همبستگی معنی داری وجود دارد. نتیجه گیری: متغیر برون گرایی به واسطه سلامت روانی قادر به پیش بینی شادکامی است.

قنبری و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا همدان، انجام داده اند و نتایج حاکی از این است که بین ویژگی شخصیتی درونگرا با رابطه معناداری وجود ندارد. بین ویژگی شخصیتی برونگرا با رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و می توان ۴۷ درصد از واریانس دانشجویان را از روی ویژگی شخصیتی برونگرا آنان تبیین کرد. میزان دانشجویان دختر بیشتر از دانشجویان پسر است.

ستایشگر و حسینی (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان رابطه ویژگیهای شخصیت و تنظیم شناختی هیجان با متقاضی جراحی زیبایی، انجام داده اند و یافته ها نشان دادند که با ویژگی شخصیتی روان نژندی رابطه منفی و معنادار دارد و با ویژگیهای شخصیتی برونگرایی، دلپذیر بودن، باوجدان بودن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین با مولفه های عدم پذیرش پاسخ های عاطفی، اختلال در انجام رفتارهای هدفمند، اختلال در کنترل تکانه، عدم آگاهی عاطفی، ضعف راهکارهای تنظیم عاطفی، عدم شفافیت رابطه منفی و معنادار دارد. به علاوه ویژگیهای روان نژندی و باوجدان بودن دارای قدرت پیش بینی بودند. همچنین

مولفه عدم شفافیت (مولفه ی تنظیم شناختی هیجان) دارای قدرت پیش بینی منفی و معنادار بود.

- عباسی (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان اجرا گردیده به همین منظور، از بین کارکنان ادارات دولتی شهر بوشهر که حدوداً یک هزار نفر می باشند تعداد دویست نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق، پرسشنامه های ویژگی شخصیتی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، مورد استفاده قرار گرفتند.

یافته های این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین ویژگی شخصیتی و وجدانی بودن با دو ویژگی شغلی رضایت شغلی و عملکرد شغلی وجود دارد همچنین یافته های این تحقیق رابطه مثبت معناداری را بین ویژگی شخصیتی توافقی بودن با تعهد سازمانی نشان داد در حالیکه رابطه معناداری بین این ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی مشاهده نگردید. همانطور که انتظار می رفت، رابطه منفی معناداری بین ویژگی شخصیتی نورو تیک بودن با تعهد سازمانی مشاهده گردید ولی رابطه معناداری بین این ویژگی شخصیتی با عملکرد شغلی مشاهده نگردید. یافته های این تحقیق رابطه بین برونگرایی با تعهد سازمانی را مثبت نشان داده در حالیکه رابطه معناداری را بین این ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی نشان نداده هم چنین رابطه معناداری بین باز بودن به تجربه و عملکرد شغلی مشاهده نگردید در حالیکه رابطه بین این ویژگی شخصیتی و تعهد سازمانی یک رابطه منحنی شکل بود. به این صورت که بیشترین تعهد سازمانی در حد متوسط ویژگی شخصیتی باز بودن به تجربه مشاهده گردید. سرانجام اینکه، یافته های این تحقیق رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را نیز مثبت معناداری نشان دادند. پارک و همکاران (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با سلامت روانی سالمندان کشور ژاپن انجام داده اند که نتایج نشان داده است بین ویژگی های شخصیتی با سلامت روانی سالمندان کشور ژاپن رابطه معنی داری وجود دارد. اسمیت (۲۰۱۶) اثرات ویژگی های شخصیتی سرپرستان را بر نگرش های زیردستان در ۱۳۱ مدیر و ۴۶۷ زیردست بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که شخصیت مدیران بانگرس های زیردستان در ارتباط است. سطوح بالای توافق پذیری، ثبات عاطفی و برون گرایی مدیران و سطوح پایین وجدان کاری آنها با میزان رضایت زیردستان نسبت به مدیران، رضایت کلی، تعهد عاطفی، ترک شغل زیردستان در ارتباط هستند.

جانز و همکاران (۲۰۱۴) بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و سلامت روانی در یک شرکت بزرگ خدمات غذایی گزارش کردند که بین ویژگی های شخصیتی و سلامت روانی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. توماس (۲۰۱۳) در بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و هوش هیجانی ۳۶۳۰ کارمند بدست آورد که با کنترل سن و دیگر متغیرهای جانبی رابطه قوی بین ویژگی های شخصیتی و هوش هیجانی وجود دارد

روش تحقیق

با توجه به موضوع تحقیق که به دنبال بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و هوش معنوی با هوش هیجانی است. روش تحقیق همبستگی است. به طور کلی همبستگی، رابطه بین دو یا چند جفت متغیر و یا رابطه چند دسته از داده ها است. درجه این رابطه را می توان به وسیله ضریب همبستگی اندازه گیری کرد و ارائه داد. این ضریب را برحسب پیش فرض معینی که درباره توزیع داده ها انتخاب شده است و با روشی که برای محاسبه ضریب همبستگی بکار رفته است و آن را با علامت ۲ نشان می دهند. ضریب همبستگی بین +۱ و -۱ قرار می گیرد. ضریب ۱ نشان دهنده همبستگی مثبت و کامل و ضریب -۱ نشان دهنده همبستگی منفی و کامل است. ضریب صفر نشان دهنده رابطه متغیرهای مستقل از همدیگر هستند و صرفاً تصادفی است.

فرضیه اصلی

بین ویژگیهای شخصیتی و هوش معنوی با هوش هیجانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین ویژگیهای شخصیتی درون گرا با هوش معنوی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

بین ویژگیهای شخصیتی برون گرا با هوش هیجانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه ها

آزمون فرضیه اصلی: بین ویژگیهای شخصیتی و هوش معنوی با هوش هیجانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱ خلاصه مدل

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰/۲۶۳	۰/۰۶۹	۰/۰۴۸	۰/۴۲۶۷۳

برای بررسی ویژگیهای شخصیتی با هوش معنوی و هوش هیجانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. را از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شده است. ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۲۶۳ و ضریب تعیین برابر ۰/۰۶۹ است.

آزمون فرضیه فرعی اول: بین ویژگیهای شخصیتی درون گرا با هوش معنوی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

H0: بین ویژگیهای شخصیتی درون گرا با هوش معنوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H1: بین ویژگیهای شخصیتی درون گرا با هوش معنوی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ویژگیهای شخصیتی درون گرا با هوش معنوی

هوش معنوی			متغیر وابسته	متغیر مستقل
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	ویژگیهای شخصیتی درون گرا	
۳۶۴	۰/۰۰۰	*۰/۴۵۲		
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین ویژگیهای شخصیتی درون گرا با هوش معنوی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0.05 <$ سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ($0 >$ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه صفررد و

فرضیه تایید تحقیق پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (ویژگیهای شخصیتی درون گرا) و متغیر وابسته (هوش معنوی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین ویژگیهای شخصیتی برون گرا با هوش هیجانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 : بین ویژگیهای شخصیتی برون گرا با هوش هیجانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین ویژگیهای شخصیتی برون گرا با هوش هیجانی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ویژگیهای شخصیتی برون گرا با هوش هیجانی

هوش هیجانی			متغیر مستقل	متغیر وابسته
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	ویژگیهای شخصیتی برون گرا	
۳۶۴	۰/۰۰۰	*۰/۶۵۸		
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین ویژگیهای شخصیتی برون گرا با هوش هیجانی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($< ۰/۰۵$ سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی (> ۰ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه صفر و فرضیه تایید تحقیق پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (ویژگیهای شخصیتی برون گرا) و متغیر وابسته (هوش هیجانی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با هوش معنوی و هوش هیجانی معلمان بوده است. نتایج آزمون فرضیه فرعی اول نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی درون گرا با هوش معنوی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین ویژگیهای شخصیتی درون گرا با هوش معنوی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($< ۰/۰۵$ سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی (> ۰ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه صفر و فرضیه تایید تحقیق پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (ویژگیهای شخصیتی درون گرا) و متغیر وابسته (هوش معنوی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی برون گرا با هوش هیجانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین ویژگیهای شخصیتی برون گرا با هوش هیجانی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($< ۰/۰۵$ سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی (> ۰ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه صفر و فرضیه تایید تحقیق پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (ویژگیهای شخصیتی برون گرا) و متغیر وابسته (هوش هیجانی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فهرست منابع

احدی و همکاران (۱۳۹۴) بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی (درون گرایی و برون گرایی) و سلامت روانی با شادکامی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، پایان نامه کارشناسی ارشد.

محمدی، احمد و همکاران (۱۳۹۵). رابطه بین مولفه های سلامت روان با ابعاد تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دبیران تربیت بدنی مدارس دولتی پیرانشهر)، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز، دوره ۵، شماره ۳.

قنبری، ابراهیم (۱۳۹۴). تاثیر آموزش مهارت های اساسی زندگی در افزایش عزت نفس و بهبود سلامت عمومی نوجوانان بزهکار، ماهنامه اصلاح و تربیت، شماره ۲۱۷.

ستایشگر ، منیژه ، حسینی ، عبدالله (۱۳۹۴). رابطه سلامت و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، فصلنامه اندیشه و رفتار، دوره ۳، شماره ۱۰.

عباسی، غلامرضا، خدادادی اندریه، فریده. (۱۳۹۳). رابطه بین ویژگیهای شخصیتی و ویژگیهای شغلی کارکنان باتعهد سازمانی آنها در کارکنان سازمان آب و برق، فصلنامه یافته های نودر روان شناسی، سال دوم، شماره ۶.

- Smithe Mulligan.(2016). The relationship between self-esteem and mental health outcomes in children and youth, *Self-esteem and mental health*, vol2.

Janz G. Gardner & Jon L. Pierce.(2014). A question of false self-esteem Organization-based self-esteem and narcissism in organizational contexts, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 26, No 8.

Tomas T, Wright KM.(2013). Stress and burnout in forensic mental health nursing: a literature review, *Br J Nurs*, Vol 17, No2.

Park DP, Hillier VF.(2016). A scaled version of general health questionnaire, *The journal of psychological Medicine*, vol9.

Casio & Shamir & Chen,c (2005).The big five personality dimensions and job perform mance : A meta –analysis. *Journal of personality psychology* , 44, 1-26.