مجله علمی پژوهش درعلوم انسانی و مطالعات اجتماعی، شماره ۱۲ ، تابستان ۱۳۹۷، جلد سوم، ص ۱۷۸-۱۶۴
http://www.jhss.ir

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی (سال چهارم)
شماره ۱۲/ تابستان ۱۳۹۷ / ص ۱۷۸- ۱۶۴

رابطه هوش هیجانی دبیران با میزان رضایتمندی شغلی در مدارس متوسطه دوره دوم منطقه ۱۷ آموزش و پرورش

بیوک تاجری[۱]، قربان فتحی اقدم[۲]

۱.عضو هیئت علمی دانشگاه علوم تحقیقات

۲.عضو هیئت علمی دانشگاه علوم تحقیقات

نویسنده مسئول: شیوا کشاورز پاک سرشت

چکیده:.

تعریف سالووی و مایر از هوش هیجانی به قرار زیر است،« توانایی تنظیم و کنترل احساسات و عواطف خود و دیگران و تمییز دادن آنها از یکدیگر و استفاده از این اطلاعات برای هدایت انکار و اعمال خود». (رومر ، اورسی لو ، ۲۰۱۵) رضایت‌شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل، آن چیزی است که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. (کریستین هارس ، ۲۰۰۶ ترجمه تبریزی ۱۳۹۲) هدف : بررسی رابطه هوش هیجانی دبیران با میزان رضایتمندی شغلی در مدارس متوسطه دوره دوم منطقه ۱۷ آموزش و پرورش روش : این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بود. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار **SPSS** در دوسطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه ۹۰ سوالی بار-ان (۱۹۸۰) و رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۷۸)بود داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه (شیوه گام به گام)تحلیل شد یافته ها : نتایج نشان داد بین هوش هیجانی دبیران در مدارس متوسطه دوره دوم منطقه ۱۷ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد، یعنی با افزایش هوش هیجانی ، افراد نیز افزایش می یابد. بین هوش هیجانی دبیران و رضایتمندی شغلی در مدارس متوسطه دوره دوم شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. و می توان میزان رضایتمندی شغلی را بر اساس هوش هیجانی دبیران در مدارس متوسطه دوره دوم منطقه ۱۷ شهر تهران پیش بینی کرد. نتیجه گیری: هرچه هوش هیجانی افراد افزایش یابد میزان رضایتمندی شغلی نیز افزایش می یابد.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی ، رضایت مندی شغلی

مقدمه :

دنیای امروز تحت تأثیر تغییرات ژرف و گسترده‌ای است که از آغاز عصر مدرن تاکنون به خود ندیده است. تغییرات محیطی سریع، موجب دگرگونی‌های بسیاری می‌شوند که تأثیرات چشمگیری بر سازمان‌ها دارند.بر این اساس، اهمیت عامل‌انسانی و نقش منحصربه‌فرد او به منزله یک منبع استراتژیک و طراح ومجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی، جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی‌که در تفکر سازمانی پیشرفته، از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. بدین لحاظ، امروزه سازمان‌ها برای بقا، انتظام و بالندگی خود، می‌کوشند از طریق منابع‌انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. بدون این کیفیت‌ها، سازمان‌ها واقعاً غیرممکن است که بتوانند درمواجهه با بهترین‌ها به‌صورت رقابتی و اثر بخش عمل کنند (شفیع آبادی ، ۱۳۹۱) بنابراین، برای به‌کارگیری و نگهداری نیروی‌انسانی بخصوص در امر تعلیم و تربیت باید ضوابط و ملاک‌هایی متناسب برقرار کرد تا با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم بتوان از توانایی‌های آنان استفاده کرد؛ زیرا تلاش رضایتمندانه به تعهد بیش‌تر و مستمرتر و در نهایت به زندگی بهتر انسان‌ها و توسعه و پیشرفت جوامع می‌انجامد. لذا در این پژوهش، به ضرورت اصلی در توانمندی روانشناختی کارکنان، یعنی هوش هیجانی و رابطه آنها با رضایت شغلی پرداخته می‌شود که امروزه، از جمله مسائل اصلی مورد توجه صاحب‌نظران علوم رفتاری و مدیریت منابع انسانی به شمارمی‌روند (رابینز ، ۲۰۱۰) رضایت شغلی، عبارت‌است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره‌ی کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت جسمی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به‌سرعت آموزش ببیند. عدم‌رضایت-شغلی باعث کاهش روحیه‌ی کارکنان می‌شود. بنابراین، مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به‌طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند(رضوی ، ۱۳۹۴) در دو دهه اخیر مفهوم هوش به حوزه های دیگری مانند هوش هیجانی ؛ هوش طبیعی ، هوش وجودی و هوش معنوی گسترش یافته.یکی از حیطه هایی که با رضایتمندی شغلی در ارتباط است هوش هیجانی است .همه ما افرادی را می شناسیم که در تحصیل موفق بوده اند اما در زندگی و برقراری ارتباط با دیگران شکست خورده اند همچنین افرادی را می شناسیم که دارای عقل سلیم بوده اند اما در آزمونهای مهمی موفق نبوده اند ما هنوز به این واقعیت پی نبرده ایم که هوش منطقی تنها ۴ درصد موفقیت در دنیای واقعی را به خود اختصاص می دهندو ۹۰ درصد موفقیت ها مرهون انواع دیگر هوش ها از جمله هوش هیجانی است که هم شامل درک دقیق هیجانهای خود شخص و هم تعبیر دقیق حالات هیجانی دیگران است هوش هیجانی فرد را از نظر هیجانی ارزیابی می کند به این معنی که فرد چه میزانی از هیجانها و احساسات خود آگاهی دارد و چگونه کنترل و اداره می کند نکته قابل توجه این است که تواناییهای هوش هیجانی ذاتی نیستند آنها می توانند آموخته شوند .تعریف مایر و سالووی از هوش هیجانی به این قرار است : توانایی تنظیم و کنترل احساسات و عواطف خود و دیگران و تمییزدادن آنها از یکدیگر و استفاده از این اطلاعات برای هدایت افکار و اعمال خود (ترابی ، خداپناه ، ۱۳۹۳) قابلیت های ویژه هوش هیجانی فرد را قادر می سازد تا جلوی وضعیت های دشوار را پیش از آن که غیر قابل کنترل شوند بگیرد و با این کار مدیریت استرس (کنار آمدن با استرس)برای آنها آسان تر شود کسانی که هوش هیجانی خودرا به کار می گیرند با محیط اطراف خود سازگاری بیشتری دارند. علاوه بر هوش هیجانی یکی دیگر از مفاهیم جدید هوش که در بر دارنده نوعی سازگاری رفتار حل مساله استو بالاترین سطوح رشد را در حیطه های مختلف شناختی، اخلاقی ، هیجانی ، بین فردی و ... شامل می شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می نماید هوش معنوی یا به اختصار SQ نامیده می شود (تختی پور ، ۱۳۹۴) آن و پارکر[1] (۲۰۰۰) معتقدند که هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه ی مستقیم و قابل ملاحظه ای دارد و می تواند باعث بهبود عملکرد شود .که بین هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. سای[2] و همکاران (۲۰۱۵) نیز دریافتند، هوش هیجانی کارکنان با رضایت شغلی و عملکرد آنها رابطه ی مثبتی دارد و این رابطه در مورد مدیران معنادارتر است

می توان امیدوار بود که نتایج این تحقیق بخشی ازفقر تئوریک موجود در این زمینه را بر طرف کند همچنین یافته های این تحقیق بتواند به بومی نمودن نتایج و کاربردی شدن موضوع مورد مطالعه در کشور کمک نماید ، لذا طرح حاضر با رویکرد جدید به بررسی رابطه بین

[1] Bar. on & Parker

[2] Sy

این سه متغیر می پردازد . بنابراین پژوهشگر با عنایت به مطلب ذکر شده و با توجه به تجربه کاری در زمینه رشته خود در صدد آن است که به موضوع بررسی رابطه هوش هیجانی با میزان رضایتمندی شغلی در دبیران متوسطه دوره دوم منطقه ۱۷ اموزش و پرورش شهر تهران بپردازد لذا با عنایت به مطلب یاد شده محقق در صدد پاسخ به سوال زیر است:

آیا بین هوش هیجانی دبیران با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد؟

-طرح پژوهش

این تحقیق از جنبهٔ هدف، تحقیقی کاربردی[۳] و از لحاظ نحوهٔ گردآوری اطلاعات، تحقیقی توصیفی- همبستگی است.

جامعه آماری پژوهش، نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری پژوهش شامل همه دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش منطقه ۱۷ شهر تهران است تعداد جامعه آماری پژوهش طبق آمار سازمان آموزش و پرورش شهر تهران ۸۵۰نفر دبیر گزارش شده است که در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ مشغول به انجام کار بودند. برای بدست آوردن حجم نمونه این پژوهش از استخراج آمار تعداد دبیران متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش منطقه ۱۷ شهر تهران (۸۵۰) نفر است چون تعداد جامعه مشخص و پژوهش از نوع همبستگی است براساس جدول نمونه گیری مورگان حجم نمونه ۲۶۸ دبیر تعیین گردید پس از آن برای انتخاب نمونه های این پژوهش به دلیل گستردگی جامعه و عدم امکان اجرای پژوهش روی کل جا معه از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شد همچنین برای انتخاب ابتدا منطقه جنوب شهر تهران (منطقه ۱۷) به چهار حوزه جغرافیایی بر اساس مناطق آموزش و پرورش تقسیم و سپس تعدادی مدرسه در منطقه به شکل تصادفی انتخاب شدند که دبیران آن مدارس به پرسشنامه پاسخ دادند. لازم بذکراست حدود ۲۸ پرسشنامه بدلیل عدم پاسخگویی و پاسخ دهی غلط و همچنین پاسخنامه مخدوش حذف گردیدند که در نهایت حجم نمونه نهایی حدود ۲۴۰ نفر از دبیران به هر سه پرسشنامه پاسخ صحیح دادند.روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی و از نوع خوشه ای می‌باشد. (تهران شامل ۲۰ منطقه می باشد که از بین این ۲۰ منطقه ۱ منطقه انتخاب (منطقه ۱۷) آموزش پر وش که خود به ۴ حوزه جغرافیایی تقسم شده و سپس به شکل تصادفی مدرسه ای انتخاب و پرسشنامه ها بین دبیران اجرا شده

روند اجرای پژوهش ابزار پژوهش :

*** پرسشنامه رضایت شغلی**

این پرسشنامه که توسط اسمیت و هیولین و کندال (۱۹۷۸) ساخته شده است یکی از رایج ترین و دقیق ترین ابزارهای ارزیابی رضایت شغلی است. این آزمون ۷۰ سوال داشته و شامل ۶ زیر مقیاس شامل: ماهیت شغل، سرپرست (مسوول مستقیم)، همکار، ارتقا، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار می باشد .در این پرسشنامه به پاسخ های داده شده به هر عبارت، در طیف لیکرت نمره ای بین ۱ تا ۵ داده می شود.

-پایایی و اعتبار پرسشنامه رضایت شغلی (اسمیت و همکاران)

پایایی و اعتبار براساس مطالعات انجام شده توسط اسمیت و همکاران ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۶۲تا ۰/۸۹ گزارش شده است ، آنها همچنین نتایج این آزمون را با سایر آزمونهای اندازه گیری رضایت شغلی مقایسه کرده و آن را متغیر دانستند در ایران نیز برای این پرسشنامه در پژوهش غنی بر روی معلمان ، ضریب پایایی کل ۰/۸۵و ضریب اعتبار کلی ۰/۴۶ودر مطالعه عطار بر روی کارکنان یک مجتمع صنعتی ، ضریب پایایی و ضریب اعتبار کلی ۰/۷۵گزارش شده است .همچنین از نرم افزار SPSSبرای محاسبه شاخص های توصیفی و نیز برای مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش در گروه های سنی و تحصیلی مختلف استفاده شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۰,۷۵ به دست آمده که بیانگر اعتبار بالای این پرسشنامه است .

---

[۳] Applied Research

***پرسشنامه هوش هیجانی**

برای سنجش میزان هوش هیجانی از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی بار آن (EQ-I) استفاده شد که یک پرسشنامه استاندارد جهت سنجش هوش هیجانی می باشد .این پرسشنامه درسال ۱۹۸۰توسط بار –آن ساخته شده و ۹۰ سوال و ۵ زیر مقیاس دارد که پایایی و روایی آن مورد سنجش و تایید قرار گرفته است . این پرسشنامه بر روی ۳۸۳۱نفر از ۵ کشور آرژانتین ، آلمان ، هند، نیجریه و آفریقای جنوبی و با نسبت ۴۸/۸ درصد مرد و۵۱/۲درصد زن مورد پایایی سنجی و روایی یابی قرار گرفته است نتایج حاصل از حاکی از آن است که پرسشنامه از پایایی و روایی قابل قبول و مطلوبی برخوردار بوده است .پاسخ های این آزمون بر روی طیف پنج درجه ای (کاملا موافقم ،موافقم، نظری ندارم ،تا اندازه ای مخالفم ،وکاملا مخالفم)پاسخ داده می شود .پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش توسط سموعی و همکاران ترجمه و مورد اعتبار یابی قرار گرفته است .لازم بذکر است که بررسی های صورت گرفته توسط سموعی و همکاران ۱۱۷ سوال این پرسشنامه را به ۹۰ سوال در نسخه ایرانی تقلیل داده است .بنابراین هر زیر مقیاس دارای شش سوال می باشد در بررسی پرسشنامه علاوه بر روایی و پایایی صوری و محتوایی ، آلفای کرونباخ و ضریب باز آزمایی با فاصله ۴ تا ۶ هفته در یک نمونه ۳۰ نفری آزمون در اختیار دانشجویان رشته ای مختلف قرار گرفت و از آنها خواسته شد موارد مبهم را مشخص کنند پس از رفع ابهامات و نواقص فرم دیگری تنظیم شد و بر روی ۵۰۰ نفر از دانشجویان دختر و پسر رشته های مختلف و سنین متفاوت (۴۰-۱۸)در دانشگاه های آزاد و دولتی (اصفهان ، علوم پزشکی اصفهان ، آزاد خوراسگان)اجرا شد .

-پایایی و اعتبار پرسشنامه هوش هیجانی (بار- اون)

اعتبار پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ : در مورد دانشجویان پسر۰/۷۴دانشجویان دختر ۰/۶۸و کل افراد ۰/۹۳و نیز پایایی پرسشنامه توسط پژوهشگر بر روی ۲۰ معلم از جامعه تحت مطالعه سنجیده شد و ضریب آلفای۰/۸۷ بدست آمد . در پژو هش حاضر آلفای کرونباخ ۷۷ / ۰ بدست آمده است پرسشنامه حاضر شامل ۹۰ سوال بود که روش نمره گذاری آن لیکرت بصورت (۰و۱و۲و۳و۴)بود حداقل و حداکثر نمره آن به ترتیب صفر و ۳۶۰ است.

روش تجزیه و تحلیل داده:

در پژوهش حاضر ، تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار spssبر اساس هدف پژوهش و با استفاده از برنامه های مربوطه به شرح زیر انجام گرفت:

الف) آمار توصیفی :

۱- با استفاده از جداول توزیع فراوانی و شاخص های مرکزی ، پراکندگی(میانگین، نما، میانه)برای کل نمونه (اطلاعات جمعیت شناختی ۲- جهت نمایش داده های حاصل از پژوهش از نمودارهای ستونی و هیستوگرام استفاده شده است

ب) آمار استنباطی :

۱ -استفاده از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین مولفه های هوش هیجانی و همچنین برای تعیین رابطه بین مولفه های رضایتمندی شغلی ۲- استفاده از رگرسیون چند متغیری برای پیش بینی میزان رضایتمندی شغلی بر اساس هوش هیجانی ۳- جهت نرمالیته بودن جامعه آماری از آزمون کولموگروف و اسمیرینف

یافته ها آمار استنباطی: تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش

فرضیه اول : بین هوش هیجانی دبیران با میزان رضایت شغلی در مدارس رابطه وجود دارد

آن چه به نیاز داریم دو متغیر پیوسته یا یکی پیوسته و دیگری دو مقوله ای (دو ارزشی) است. همبستگی رابطه بین دو متغیر پیوسته را از لحاظ نیرومندی و جهت رابطه توصیف می کند.

مفروضه ها برای انجام همبستگی:

سطح اندازه گیری: مقیاس اندازه گیری متغیرها باید فاصله ای یا نسبی (پیوسته) باشد. یک استثنا در این مورد حالتی است که یک متغیر مستقل دو مقوله ای (فقط با دو مقدار: مثلاً جنس) و یک متغیر وابسته پیوسته داشته باشید. با این حال باید تقریباً همان تعداد افراد یا موارد در هر طبقه از متغیر دو مقوله ای داشته باشید.

همبستگی اسپیرمن، که یک ضریب همبستگی برای داده های ترتیبی رتبه‌ای است. در اینجا متغیرها فاصله ای هستند.

جفت های مرتبط: هر آزمودنی باید نمره ای در دو متغیر X و Y داشته باشد. هر دو اطلاعات باید از همان آزمودنی باشند.

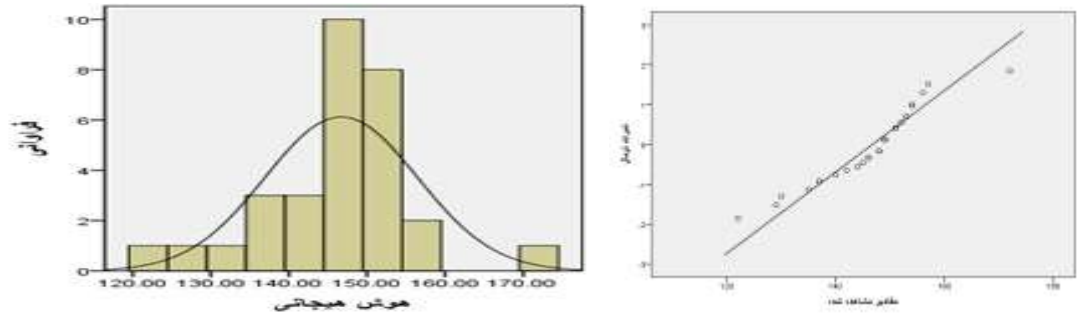
استقلال مشاهدات: مشاهداتی که داده ها را تشکیل می دهند باید مستقل از یکدیگر باشند. یعنی هر مشاهده یا اندازه گیری نباید تحت تاثیر مشاهده یا اندازه گیری دیگر باشد. این مفروضه نیز برقرار است.

نرمال بودن: نمره های هر متغیر باید توزیع نرمال داشته باشند. این مسئله را می توان با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف کنترل کرد. برای این فرضیه خواهیم داشت:

جدول ۱ : آزمون تک نمونه ای کولموگروف-اسمیرنوف

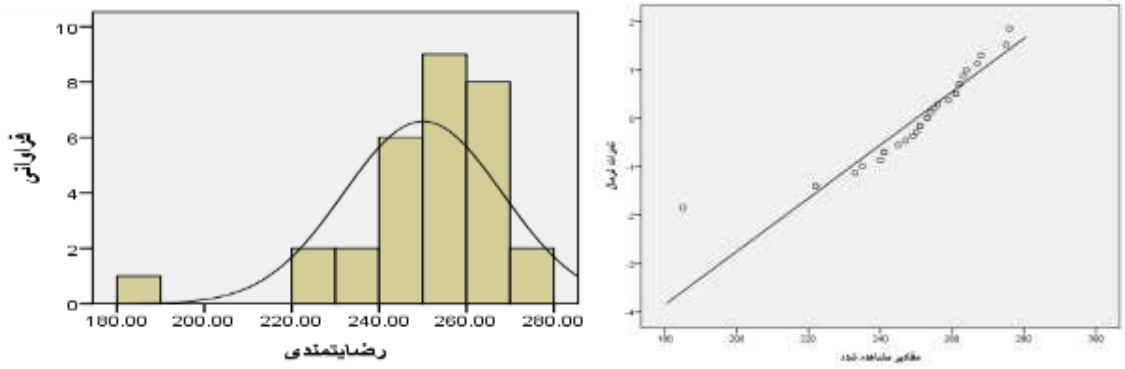
متغیرها	هوش هیجانی	رضایتمندی شغلی
معناداری	۰,۰۷	۰,۱۱

همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می کنیم با توجه به سطح معناداری آلفای (α= ۰,۰۵) و مقدار معناداری به‌دست آمده برای متغیرها در متغیر هوش هیجانی با مقدار معناداری ۰,۰۷ فرض نرمال بودن برقرار است چون مقدار معناداری بزرگتر از ۰,۰۵ است. برای نمونه هایی که به اندازه کافی بزرگ هستند (مثلاً ۳۰) تخطی از این مفروضه مشکلات خاصی ایجاد نمی کند(تاباکنیک و فیدل ۲۰۰۷، فصل ۴)[۴]. توزیع نمره ها برای هریک از متغیرها را می توان با استفاده از نمودارهای هیستوگرام و نمودار چندک های نرمال (q-q) به‌دست آمده بررسی کرد.



نمودار ۱: هیستوگرام و نمودار احتمال نرمال نمرات هوش هیجانی

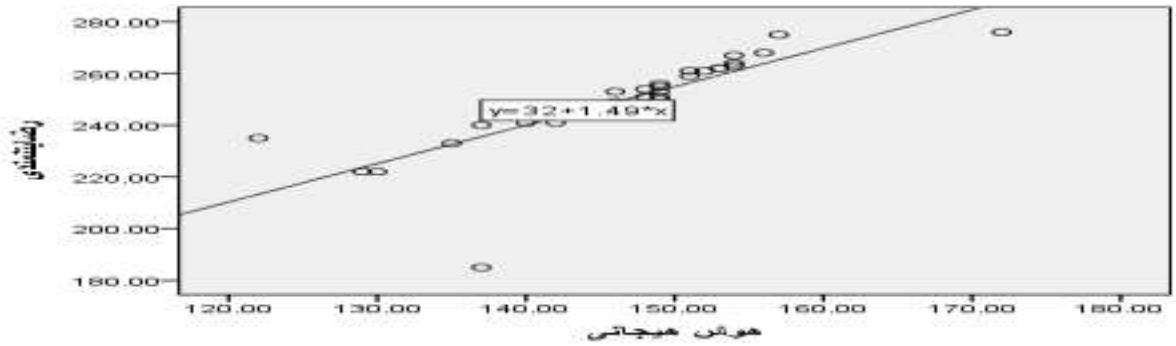
همانطور که در نمودار ۲ مشاهده می کنیم توزیع نمرات نزدیک به توزیع نرمال است.



نمودار ۲: هیستوگرام و نمودار احتمال نرمال نمرات رضایتمندی

[۴] Tabachnich, B. G, & Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics (5th edn). Boston: Pearson Education.

خطی بودن: نمره های هر متغیر باید خطی باشد. یعنی وقتی به نمودار پراکندگی نمرات نگاه می کنید باید یک خط مستقیم(تقریباً)، نه یک منحنی ببینیم. نمودارهای پراکندگی را در زیر می بینیم:



نمودار ۳ : نمودار پراکندگی متغیرهای هوش هیجانی و رضایتمندی

با توجه به نمودار ۳ رابطه خطی بین متغیرها قوی است. از این می توان استنباط کرد که همبستگی خطی وجود دارد. با توجه به نمودارها می توان گفت نقاط پرت در داده ها وجود ندارد یعنی نقاطی که بیرون از توده، خیلی بالا یا خیلی پایین، یا دور از تراکم اصلی نقاط هستند. همچنین نمودارها شکل خاصی ندارند و پراکندگی منظم است که می توان گفت همگنی واریانس برقرار است یعنی واریانس تغییرات زیاد ندارد. مقدار همبستگی را می توانیم با استفاده از همبستگی پیرسون با توجه به برقراری مفروضه ها به‌دست آوریم:

جدول ۲ :جدول همبستگی های گشتاوری پیرسون

متغیرها		رضایتمندی
هوش هیجانی	ضریب همبستگی	۰,۸۰
	معناداری	۰,۰۰

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می کنیم ضریب همبستگی پیرسون بین هوش هیجانی و رضایتمندی مثبت است مقدار این همبستگی بالا است و با توجه به α= ۰,۰۵ و سطح معناداری بدست آمده (۰,۰۰) فرض صفر یعنی عدم همبستگی بین این دو متغیر رد می شود بنابراین همبستگی خطی تایید می شود. اگر مقدار ضریب همبستگی را مجذور کنیم ضریب تعیین بدست می آید که مقدار واریانس مشترک دو متغیر را بیان می کند. بنابراین واریانس مشترک بین هوش هیجانی و هوش معنوی (۰,۸×۰,۸=۰,۶۴) اگر این مقدار را در صد ضرب کنیم درصد واریانس برابر با ۶۴ ٪ می شود که مقدار بالایی است یعنی همپوشانی بین دو متغیر وجود دارد. در واقع تغییرات هوش هیجانی بر متغیر رضایتمندی تاثیرگذار است. با توجه به برقراری مفروضات گفته شده در فرضیه اول نرمال بودن را برای متغیر هوش معنوی بررسی می کنیم:

جدول ۳: آزمون تک نمونه ای کولموگروف-اسمیرنوف

	هوش معنوی
معناداری	۰,۱۱

همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می کنیم با توجه به سطح معناداری α= ۰,۰۵ و مقدار معناداری به‌دست آمده فرضیه نرمال بودن هوش معنوی رد نمی شود، می توانیم توزیع نمرات هوش معنوی را با نمودار هیستوگرام ببینیم:

فرضیه دوم : هوش هیجانی قابلیت پیش بینی رضایت شغلی را دارند

در اینجا چون مفروضات رگرسیون خطی با توجه به قسمت های قبل همگی برقرار هستند بنابراین مستقیماً رگرسیون خطی را با روش همزمان برازش می دهیم و نتایج زیر به دست می آید:

جدول۴ : خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R	ضریب تعدیل شده R
معناداری	۰,۸۳	۰,۶۹	۰,۶۹

*متغیر وابسته رضایتمندی، پیشگو: هوش هیجانی (مستقل)

جدول۵ : جدول معناداری رگرسیون

مدل	مجموع توان های دوم	درجه آزادی	میانگین توان های دوم	F	معناداری
رگرسیون	11661	2	5831	266	0.000
مانده ها	5175	237	22		
کل	16837	239			

*متغیر وابسته رضایتمندی، پیشگو : هوش هیجانی (مستقل)

جدول ۶ جدول معناداری ضرایب

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد Beta	T	معناداری
ثابت	۳۳,۳		۱۷,۴	۰۰۰۰.
هوش هیجانی	۰,۳۹	۰,۶۹	۱۷,۶	۰,۰۰۰

*متغیر وابسته رضایتمندی

همانطور که در جدول ۴ می بینیم ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰,۸۳ می باشد که نشان می دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق (رضایتمندی) همبستگی قوی وجود دارد. ضریب تعیین ۰,۶۹ بدست آمده است که مقدار بالایی است یعنی ۶۹٪ از واریانس متغیر وابسته(رضایتمندی) به وسیله این مدل (متغیرهای هوش هیجانی)تبیین شده است و باقی تغییرات یعنی ۳۱ درصد بوسیله عامل های دیگری که در این پژوهش آورده نشده است تبیین می شود. در جدول معناداری رگرسیون جدول (۵ و ۶) با توجه به سطح معناداری آلفا ($\alpha=$ ۰,۰۵) و معناداری بدست آمده ۰,۰۰ و مقدار آماره F (۲۶۶) و مقایسه آن با مقدار جدول توزیع F برای آزمون این فرض است که بیان می کند معادله رگرسیون معنادار است. مدل در این فرضیه از نظر آماری معنادار است، می توان خط رگرسیون را به داده ها برازش داد. یعنی هوش هیجانی بصورت همزمان می توانند رضایتمندی را پیش بینی کنند. برای بررسی تاثیر متغیر در معادله باید ضرایب استاندارد شده را بررسی کنیم. با توجه به جدول می بینیم که ضریب هوش هیجانی ۰,۶۹ می باشد یعنی به ازای تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر هوش هیجانی، متغیر رضایتمندی به میزان ۶۹ درصد انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. اگر بخواهیم یک معادله رگرسیون بسازیم از ضرایب استاندارد نشده استفاده می کنیم. با توجه به ستون معناداری ضرایب این فرضیه صفر که ضریب متغیر در معادله صفر هستند با توجه به مقدار آلفای ۰,۰۵ و مقدار معناداری بدست آمده که کوچکتر از ۰,۰۵ هستند رد شده است یعنی ضریب معنادار است. به عبارت دیگر متغیر هوش هیجانی تاثیر معناداری در معادله رگرسیون دارد.

بنابراین معادله برازش شده رگرسیون به صورت زیر است:

$$y = 33.3 + 0.39X_1 + 0.25X_2$$

فرضیه سوم : مولفه های هوش هیجانی قابلیت پیش بینی رضایت شغلی در مدارس را دارد

با توجه به بررسی های انجام شده در بخش های قبلی پیش فرض های انجام رگرسیون خطی برقرار است. در این قسمت از رگرسیون گام به گام استفاده می کنیم:

بنابراین خواهیم داشت:

جدول ۷ : خلاصه مدل

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R	ضریب تعدیل شده R
۱	۰,۵۴	۰,۲۹	۰,۲۷
۲	۰,۵۹	۰,۳۴	۰,۲
۳	۰,۶۷	۰,۴۵	۰,۴۱
۴	۰,۶۹	۰,۴۸	۰,۴۵

۱. سازگاری ،

۲. سازگاری، کنترل استرس ،

۳. سازگاری، کنترل استرس ، خلق عمومی،

۴. سازگاری، کنترل استرس ، خلق عمومی، مهارتهای میان فردی

در جدول ۷ با وارد شدن متغیرهای مستقل ضریب تعیین نیز افزایش پیدا می کند تا زمانی که این افزایش ها بر تبیین تغییرات متغیر وابسته معنی دار باشد ادامه پیدا می کند.

جدول۸ : جدول معناداری رگرسیون

مدل	مجموع توان های دوم	درجه آزادی	میانگین توان های دوم	F	معناداری
۱رگرسیون	۱۹۱,۰۷۰	۱	۱۹۱,۰۷۰	۲۹۷,۷	0.000
مانده ها	۱۵۳,۷۵۱	۲۳۹	۰,۶۴۳		
کل	۳۴۴,۸۲۱	۲۴۰			
۲ رگرسیون	۲۳۲,۶۳۷	۲	۱۱۶,۳	۲۵۲,۱۷	۰,۰۰
مانده ها	۱۱۰,۳۹۴	۲۳۸	۰,۴۶		
کل	۳۴۳,۰۳۱	۲۴۰			
۳ رگرسیون	۲۳۶,۲۲۱	۳	۷۸,۷	۱۷۳,۳	۰,۰۰
مانده ها	۱۰۶,۸۱۰	۲۳۷	۰,۴۵		
کل	۳۴۳,۰۳۱	۲۴۰			
۴ رگرسیون	۲۱۵,۵۸۱	۴	۵۳,۸	۹۹,۶	۰,۰۰۰
مانده ها	۱۲۹,۲۴۰	۲۳۶	۰,۵۴		
کل	۳۴۴,۸۲۱	۲۴۰			

متغیر وابسته: رضایت:

۱. سازگاری ،

۲. سازگاری، کنترل استرس ،

۳. سازگاری، کنترل استرس ، خلق عمومی،

۴. سازگاری، کنترل استرس ، خلق عمومی، مهارتهای میان فردی

جدول ۸ معناداری رگرسیون های انجام شده در هر مرحله را نشان می دهد. در اینجا ۴ مرحله رگرسیون انجام شده و همگی معنادار هستند.

جدول ۱۰ : جدول معناداری ضرایب

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد Beta	t	معناداری
۱ ثابت	۰,۲۱۴		۱,۲۲۷	۰,۲
سازگاری	۰,۸۹۹	۰,۷۴	۲۱,۲۹۸	۰,۰۰۰
۲ ثابت	۰,۱۵۸-		۰,۸۷۵-	۰,۳۸
سازگاری	۰,۵۲۰	۰,۴۳۱	۶,۵۹۸	۰,۰۰۰
کنترل استرس	۰,۴۶۲	۰,۳۶۵	۵,۵۸۸	۰,۰۰۰
۳ ثابت	۰,۶۹۷-		۳,۲۹۲-	۰,۰۰۱
سازگاری	۰,۴۱۸	۰,۳۴۷	۵,۲۳۰	۰,۰۰۰
کنترل استرس	۰,۴۰۰	۰,۳۱۶	۴,۸۹۲	۰,۰۰۰
خلق عمومی	۰,۲۹۲	۰,۱۹۷	۴,۵۶۰	۰,۰۰۱
۴ ثابت	۰,۵۶۳-		۲,۶۶۳-	۰,۰۰۸
سازگاری	۰,۲۱۴	۰,۱۷۷	۲,۲۱۲	۰,۰۲۸
کنترل استرس	۰,۳۵۵	۰,۲۸۰	۴,۳۶۶	۰,۰۰۰
خلق عمومی	۰,۲۴۸	۰,۱۶۸	۳,۸۶۳	۰,۰۰۰
مهارتهای میان فردی	۰,۲۵۹	۰,۲۵۰	۳,۶۲۶	۰,۰۰۰

*متغیر وابسته رضایتمندی

جدول۱۰ معناداری ضرایب رگرسیون و ضرایب تاثیر آنها را نشان می دهد. برای مقایسه تاثیر نسبی هر کدام در تبیین متغیر وابسته از ضرایب استاندارد استفاده می کنیم چون دارای واحدهای یکسان هستند و مقایسه را امکان پذیر می کنند بنابراین در مرحله آخر ضرایب استاندارد را می توانیم مقایسه و اثرگذاری آنها را بر متغیر وابسته مشاهده کنیم. برای مثال سهم متغیر کنترل استرس ۰,۲۸ می باشد که نشان می دهد متغیر کنترل استرس بر متغیر رضایتمندی ۲۸ درصد تاثیر دارد و بقیه تغییرات یعنی ۷۲ درصد مربوط به سهم دیگر متغیرها یا عوامل ناشناخته که در مدل رگرسیونی در نظر گرفته نشده است. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر کنترل استرس، میزان رضایتمندی ۰,۲۸ انحراف استاندارد افزایش می یابد.

همانطور که مشاهده می کنیم در ۴ مرحله رگرسیون گام به گام اجرا می شود و در مرحله اخر بهترین مدل خطی که می تواند بیشترین واریانس متغیر وابسته را تبیین کند بدست می آید، فقط متغیر مهارتهای درون فردی از مدل حذف شده است چون تاثیری در افزایش ضریب تعیین یا تبیین واریانس متغیر وابسته نداشته است.

بنابراین با توجه به ضرایب بدست آمده می توان گفت کنترل استرس با ضریب (۰,۲۸) بیشترین اثر را بر رضایت مندی داشته است. و معادله رگرسیونی را می توان بصورت زیر نوشت:

$$y = -0.56 + 0.21X_1 + 0.35X_2 + 0.24X_3 + 0.25X_4$$

بحث و تفسیر یافته های پژوهش:

فرضیه ۱ : بین هوش هیجانی دبیران با میزان رضایت شغلی در مدارس رابطه وجود دارد

همانطور که در جدول ۳ مشاهده شد با سطح اطمینان ۹۹ درصد مولفه ها نیز دارای توزیع نرمال می باشند و تخطی جدی از فرض نرمال بودن ندارند چون در حالت کلی دارای توزیع نرمال هستند. با توجه به جدول ۲ همبستگی معنی داری بین مولفه های هوش هیجانی و رضایتمندی مشاهده می شود. تمامی مولفه های رضایتمندی رابطه مثبت و معنی داری با مولفه های هوش هیجانی دارند به جز حقوق و مزایا و محیط کار رابطه معنی دار مشاهده نمی شود. این نتیجه با نتایج تحقیقات سی و همکاران(۲۰۱۵)، وونگ و لاو(۲۰۱۲)، وونگ و همکاران (۲۰۱۰)، پلاستیدو (۲۰۱۰)، کافتسیوس و زامپتکس (۲۰۰۸)، دودانگه و همکاران(۱۳۹۵) و رضائیان و بائیجی(۱۳۸۸) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می توان بیان داشت هوش هیجانی بعنوان یک متغیر روانشناختی نوین و بدیع بسیاری از ویژگی های شغلی افراد را تحت تأثیر قرار داده و در بسیاری از حوزه های شغلی بعنوان یک عامل مهم و پیش بینی کننده مطرح می باشد. از اینرو در این مطالعه نیز رابطه هوش هیجانی با متغیر رضایت شغلی در قالب یک مدل نظری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت .انتخاب این متغیرها و شکل گیری مدل نظری مورد بررسی، بر پایه این فرضیه مطرح گردید که بین میزان هوش هیجانی دبیران و میزان رضایت شغلی ایشان یک ارتباط مستقیم وجود دارد .تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی نتایج در این تحقیق موردی و مقطعی نشان داد که این فرضیه تأیید می شود و می توان گفت که بین میزان هوش هیجانی کارکنان و رضایت شغلی آنان یک ارتباط مستقیم وجود دارد. بعبارت دیگر، هوش هیجانی بالا با میزان رضایت شغلی بالا نیز همراه می باشد.

فرضیه ۲ . هوش هیجانی قابلیت پیش بینی رضایت شغلی را دارند

در جدول معناداری رگرسیون ۵ و ۶ با توجه به سطح معناداری آلفا (α= ۰,۰۵) و معناداری بدست آمده ۰,۰۰ و مقدار آماره F (۲۶۶) و مقایسه آن با مقدار جدول توزیع F برای آزمون این فرض است که بیان می کند معادله رگرسیون معنادار است. مدل در این فرضیه از نظر آماری معنادار است، می توان خط رگرسیون را به داده ها برازش داد. یعنی هوش هیجانی و هوش معنوی بصورت همزمان می توانند رضایتمندی را پیش بینی کنند. برای بررسی تاثیر متغیر در معادله باید ضرایب استاندارد شده را بررسی کنیم. با توجه به جدول۹ می بینیم که ضریب هوش هیجانی ۰,۶۹ می باشد یعنی به ازای تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر هوش هیجانی، متغیر رضایتمندی به میزان ۶۹ درصد انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. اگر بخواهیم یک معادله رگرسیون بسازیم از ضرایب استاندارد نشده استفاده می کنیم. با توجه به ستون معناداری ضرایب این فرضیه صفر که ضریب متغیر در معادله صفر هستند با توجه به مقدار آلفای ۰,۰۵ و مقدار معناداری بدست آمده که کوچکتر از ۰,۰۵ هستند رد شده است یعنی ضریب معنادار است. به عبارت دیگر متغیر هوش هیجانی تاثیر معناداری در معادله رگرسیون دارد. که این نتیجه با نتایج تحقیقات قاسمی پیر بلوطی و همکاران(۱۳۹۳)، پرنده (۱۳۹۰) و مایر و همکاران(۲۰۱۴) همچنین سی و همکاران(۲۰۱۵)، وونگ و لاو(۲۰۱۲)، وونگ و همکاران (۲۰۱۰)، پلاستیدو (۲۰۱۰)، کافتسیوس و زامپتکس (۲۰۰۸)، دودانگه و همکاران(۱۳۹۵) و رضائیان و بائیجی(۱۳۸۸) همخوانی دارد. از مقالاتِ پژوهشی برخی دانشمندان این اینگونه بر می‌آید که، کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند می‌توانند عواطف خود و دیگران را کنترل کرده، بینِ پیامدهای مثبت و منفی عواطف تمایز گذارند و از اطلاعاتِ عاطفی برای راهنمایی فرایندِ تفکر و اقدامات شخصی استفاده کنند. هوش هیجانی، اصطلاحِ فراگیری است که مجموعه گسترده‌ای از مهارت‌ها و خصوصیات فردی را در برگرفته و به طور معمول به آن دسته مهارت‌های درون فردی و بین فردی گفته می‌شود که فراتر از دایره مشخصی از دانش‌های پیشین، چون بهره هوشی و مهارت‌های فنی یا حرفه‌ای است. ارسطو می‌گوید: "عصبانی شدن آسان است؛ همه می‌توانند عصبانی شوند، اما عصبانی شدن در برابر شخصِ مناسب، به میزان مناسب، در زمان مناسب، به دلیل مناسب و به روش مناسب – آسان نیست!"(سبحانی نژاد ، یوزباشی ، ۱۳۸۷)

فرضیه ۳ : مولفه های هوش هیجانی قابلیت پیش بینی رضایت شغلی در مدارس را دارد

۱. سازگاری ،
۲. سازگاری، کنترل استرس
۳. سازگاری، کنترل استرس ، خلق عمومی،

۴. سازگاری، کنترل استرس ، خلق عمومی، مهارتهای میان فردی

در جدول ۸ با وارد شدن متغیرهای مستقل ضریب تعیین نیز افزایش پیدا می کند تا زمانی که این افزایش ها بر تبیین تغییرات متغیر وابسته معنی دار باشد ادامه پیدا می کند.

متغیر وابسته: رضایت:

۱. سازگاری ،

۲. سازگاری، کنترل استرس

۳. سازگاری، کنترل استرس ، خلق عمومی،

۴. سازگاری، کنترل استرس ، خلق عمومی، مهارتهای میان فردی

جدول ۸ معناداری رگرسیون های انجام شده در هر مرحله را نشان می دهد. در اینجا ۴ مرحله رگرسیون انجام شده و همگی معنادار هستند. جدول ۹ معناداری ضرایب رگرسیون و ضرایب تاثیر آنها را نشان می دهد. برای مقایسه تاثیر نسبی هر کدام در تبیین متغیر وابسته از ضرایب استاندارد استفاده می کنیم چون دارای واحدهای یکسان هستند و مقایسه را امکان پذیر می کنند بنابراین در مرحله آخر ضرایب استاندارد را می توانیم مقایسه و اثرگذاری آنها را بر متغیر وابسته مشاهده کنیم. برای مثال سهم متغیر کنترل استرس ۰,۲۸ می باشد که نشان می دهد متغیر کنترل استرس بر متغیر رضایتمندی ۲۸ درصد تاثیر دارد و بقیه تغییرات یعنی ۷۲ درصد مربوط به سهم دیگر متغیرها یا عوامل ناشناخته که در مدل رگرسیونی در نظر گرفته نشده است. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر کنترل استرس، میزان رضایتمندی ۰,۲۸ انحراف استاندارد افزایش می یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات سی و همکاران(۲۰۱۵)، وونگ و لاو(۲۰۱۲)، وونگ و همکاران (۲۰۱۰)، پلاستیدو (۲۰۱۰)، کافتسیوس و زامپتکس (۲۰۰۸)، دودانگه و همکاران(۱۳۹۵) و رضائیان و بائیجی(۱۳۸۸) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می توان بیان داشت هوش هیجانی بعنوان یک متغیر روانشناختی نوین و بدیع بسیاری از ویژگی های شغلی افراد را تحت تأثیر قرار داده و در بسیاری از حوزه های شغلی بعنوان یک عامل مهم و پیش بینی کننده مطرح می باشد . خود آگاهی- تشخیص هر احساس به همان صورتی که بروز می‌کند- سنگ بنای هوش هیجانی است. توانایی نظارت بر احساسات در هر لحظه برای به دست آوردن بینش روان شناختی وادراک خویشتن، نقشی تعیین کننده دارد. ناتوانی در تشخیص احساسات واقعی، ما را به سردرگمی دچار می‌کند. افرادی که نسبت به احساسات خود اطمینان بیشتری دارند، بهتر می‌توانند زندگی خویش را هدایت کنند. این افراد درباره احساسات واقعی خود در زمینه اتخاذ تصمیمات شخصی از انتخاب همسر آینده گرفته تا شغلی که بر می‌گزینند، احساس اطمینان بیشتری دارند. (ترال،پرینستین ۲۰۱۲ ترجمه فیروز بخت ، ۱۳۹۴)

پیشنهادات کاربردی

- ❖ - پیشنهاد می شود که به منظور افزایش رضایت شغلی ، زمینه های ارتباطی بین دبیران با مدیران و مسولان وزارت آموزش و پرورش را فراهم کنیم که آنها بتوانند با استفاده از این طریق از احوال یکدیگر باخبر شوند.
- ❖ علاوه بر این با توجه به تاثیر بیشتر برنامه آموزش برقراری ارتباط موثر به نظر می رسد تمهید آموزشهایی از این دست برای کلیه دبیران با هدف افزایش توانمندی های آنان در حوزه هوش هیجانی ، افزایش رضایت شغلی و کاهش مشکلات روانشناختی آنان ضروری است.
- ❖ در طول سال می بایستی کارگاههای آموزشی جهت آشنایی بهتر دبیران با شیوه های جدید آموزشی و کنترل هوش هیجانی و شناخت روحیات درونی و عرفانی و مهارت های مختلف زندگی برگزار شود.
- ❖ برگزاری کارگاههای آموزش خانواده در مدارس ، برنامه ریزی و اجرای برنامه های آموزشی از طریق رسانه های محلی و ملی، از جمله راههایی است که برای آگاه سازی مسولین از شرایط حقوقی و مزایا و نیازهای نیروهای انسانی خود پیشنهاد می شود.
- ❖ همچنین می بایست به منظور رضایت شغلی دبیران ، از کنترل ابعاد مختلف هوش هیجانی و ایجاد شناخت و آگاهی از توانایی های خود و ایجاد خلاقیت در دبیران و پرورش آن در جهت حل مشکلات اصلاح و شناخت هوش معنوی استفاده کرد و از مشاوران و روانشناسان متخصص در این زمینه بهره جست.

پیشنهادات پژوهشی

۱) به محققینی که در رابطه با موضوع پژوهش حاضر قصد انجام تحقیق با همین عنوان را دارند پیشنهاد می شود پژوهشی را تحت عنوان سایر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی انجام دهند.

۲) به پژوهشگران پیشنهاد می شود پژوهش های بعدی را بر اساس نمونه های بزرگ ترو دیگر ارگانهای دولتی و خوصوصی و نیمه خصوصی انجام دهند.

۳) به پژوهشگران پیشنهاد می شود، جهت افزایش بار علمی تحقیق، در ارتباط با متغیر های مورد نظر، علاوه بر کار کمی ، از ابزار هایی همچون مصاحبه ،مشاهده ودیگر ابزارهای کیفی نیز استفاده شود.

۴)پیشنهاد می گردد به بررسی تاثیر جهت گیری مذهبی بر هوش معنوی دبیران در سایر مناطق آموزش و پرورش پرداخته شود.

۵) پیشنهاد می گردد به بررسی تاثیر مولفه های هوش معنوی و هوش هیجانی بر بهزیستی روانشناختی در سایر مناطق آموزش و پرورش پرداخته شود.

۶) پیشنهاد می گردد به بررسی تاثیر هوش معنوی بر تاب آوری دبیران در سایر مناطق آموزش و پرورش پرداخته شود.

۷) پیشنهاد می گردد به بررسی وضعیت هوش هیجانی و هوش معنوی در رابطه با کیفیت زندگی کاری دبیران در سایر مناطق آموزش و پرورش پرداخته شود.

محدودیت های تحقیق

۱- عدم وجود منابع و پیشینه تحقیق مناسب
۲- عدم دسترسی آسان به افراد نمونه برای جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ای
۳- زمانبر بودن انجام پرسش‌نامه ها به دلیل پراکندگی جغرافیایی مدارس متوسطه در منطقه ۱۷
۴- عدم همکاری بعضی از همکاران جهت تکمیل پرسشنامه
۵- استفاده از ابزار پرسشنامه و عدم استفاده از دیگر ابزارهای جمع آوری اطلاعات
۶- محدودیت زمانی و بودجه ای محقق

منابع :

تختی پور، مریم (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی میزان خود نظم دهی و خودکارآمدی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دبیرستان های دخترانه(دوره دوم) منطقه ۲ تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

ترابی، شهناز و خداپناه، بهنام (۱۳۹۳). بررسی تأثیر آموزش هوش هیجانی بر خودکارآمدی تحصیلی در دانش آموزان دختر مقطع راهنمایی، مجموعه مقالات اولین کنفرانس سراسری توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.

رضوی قهفرخی, مرجان و کاترین فکری، ۱۳۹۴، اثر بخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی برخشنودی شغلی پرسنل منطقه ۱عملیاتی انتقال گاز، اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی،علوم تربیتی و آسیب شناسی جامعه، بصورت الکترونیکی، شرکت طلای سبز، انجمن پایش

رضائیان، ع. و نائیجی، م.ج. (۱۳۸۸). اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران. چشم‌انداز مدیریت، ۳۳: ۶۶-۴۹.

شفیع آبادی، عبدالله؛ احیاء کننده، منیژه، و سودانی، منصور(۱۳۹۱).بررسی رابطه هوش هیجانی و مولفه های آن با فرسودگی شغلی کارکنان متاهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان»، فصلنامه ی مشاور شغلی و سازمانی، ۴(۱۱)، ۶۶- ۷۹

Platsidou, M. (2010) Trait emotional intelligence of greek special education teachers in relation to Burnout and job satisfaction School psychology international 2010 . 31. 60

Wong, C et al (2010) Effect of middle – level leader and teacher emotional intelligence on school techers job satisfaction Educal management administion leadership Vol . 38 (1) :PP:59-70