

پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر تهران بر اساس هوش هیجانی و سلامت روان  
*Predicting Job Satisfaction of Teachers of Special Schools Baise  
Emotional Intelligence and Mental Health*

**Mehrab Bashirpour**

Allameh Tabatabayi University

**Hoseyn Salimi**

Allameh Tabatabayi University

**Mahdiyeh Tarsafi**

Allameh Tabatabayi University

**محراب بشیرپور (نویسنده مسئول)**

کارشناس ارشد مشاوره mehrrabbashirpur@gmail.com

**حسین سلیمی**

استادیار دانشگاه علامه طباطبایی

**مهدیه ترصفی**

کارشناس ارشد مشاوره

**Abstract**

**Aim:** The Aim of present study was to determine the relationship between emotional intelligence and mental health and components of them with job satisfaction. **Method:** Research of method was correlation, for this purpose, 8 regions of 19 regions of Tehran selected by cluster sampling, then 286 of teachers this regions were selected as sample. Research instrument were demographic questions, Travis & Garivs Emotional Intelligence Questionnaire, Job Satisfaction Questionnaire and Mental Health Questionnaire. Data was analyzed by Regression stepwise method. **Results:** Results showed that, there is significant relationship between mental health and components of that with job satisfaction. So between emotional intelligence and components of that, age, history, type of student, marriage, degree of education and education with job satisfaction there wasn't significant relationship. **Conclusions:** we can conclusion that mental health components of that, anticipation changes of Job satisfaction, but emotional intelligence hasn't been any role on anticipation changes of Job satisfaction.

**Keywords:** Job satisfaction, Emotional Intelligence, mental Health, Teachers, Special Schools

**چکیده**

**هدف:** هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه مولفه‌های هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی بود. **روش:** روش تحقیق از نوع همبستگی بود، به همین منظور ۸ منطقه از ۱۹ منطقه شهر تهران با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک مرحله‌ای انتخاب و ۲۸۶ نفر از معلمان این هشت منطقه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سوالات جمعیت شناختی، پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث، پرسشنامه هوش هیجانی تراویس و گریوز و پرسشنامه سلامت روان بود. داده‌های حاصل با استفاده از رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سلامت روان و مولفه‌های آن (علائم جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی، اختلال در کارکرد اجتماعی، افسردگی) با رضایت شغلی همبستگی وجود دارد. همچنین بین هوش هیجانی و مولفه‌های آن، سابقه، تاهل، تحصیلات، پایه تحصیلی، نوع دانش‌آموز و سن با رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. **نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که سلامت روان و مولفه‌های آن، رضایت شغلی را به طور معنی‌داری پیش‌بینی کردند ولی هوش هیجانی تاثیری در پیش‌بینی رضایت شغلی نداشت.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، هوش هیجانی، سلامت روان،

معلمان، مدارس استثنایی

## مقدمه

سازمان‌ها برای حفظ بقاء و پیشرفت، به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمانها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آنها تلقی می‌شوند. سلامت نیروی کار، خلاقیت و نوآوری، پویایی، ارزش آفرینی و فعالیت و حضور در عرصه رقابت، از مواردی هستند که سازمان‌ها را موظف و ترغیب می‌نماید که به نیروی انسانی توجه خاصی داشته باشند. بنابراین برای درک برداشت کارکنان از عملکردها و فعالیت‌های سازمان‌ها، خصوصاً در حوزه منابع انسانی، ضرورت دارد به رضایت کارکنان توجهی ویژه صورت پذیرد (اصغریور، ۱۳۸۵)، زیرا طبق پژوهش‌های گوناگون، رضایت شغلی با سلامت روان (کاهه و هیودی، ۱۳۹۱)، قصد ماندن بر سر کار (لین، اسر، هولت و مکاسر، ۲۰۱۰)، عملکرد شغلی (ویلارد، ۲۰۰۵) و رضایت از زندگی (ساری و جاج، ۲۰۰۴؛ هو و آئو، ۲۰۰۶) مرتبط بوده و با فرسودگی شغلی (بهنیا، ۱۳۷۸) رابطه عکس دارد و نیز عوامل عنوان شده در موفقیت و عملکرد سازمان‌ها نقش اساسی دارند. لذا اهمیت رضایت شغلی به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان‌ها و نیز در سلامت شاغلین در سازمان دارد. در این رابطه، نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی دارا می‌باشد که ارزیابی معلمان این سازمان، وظیفه‌ای ضروری در مسیر نیل به اهداف سازمانی است (اصغریور، ۱۳۸۵). شغل معلمی، خصوصاً در آموزش و پرورش استثنایی، شغلی تخصصی و مشکل به شمار می‌آید و عوامل متعددی از قبیل تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و نیازهای متعدد و ویژه یادگیری آنها، تعهد، لزوم پاسخگویی به والدین و مدیران، و انتظارات در مورد نقش معلم، امر آموزش را بسیار استرس‌آمیز ساخته است. چنین شرایطی فشار تحمیل شده به معلمان مدارس استثنایی را افزایش داده و رضایت شغلی، عملکرد و سلامت روان آنان را تحت الشعاع قرار می‌دهد (بازرگان، ۱۳۸۳).

رضایت شغلی معلمان، از مسائلی است که در دهه‌های اخیر بسیار به آن پرداخته شده و در منابع تعاریف متعددی از آن ارائه گردیده است. گروهی معتقدند که رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی ارتباط دارد. به عبارت دیگر این عده رضایت شغلی را در درجه اول از دیدگاه‌های روانی و خصوصیات فردی توجیه می‌کنند (شفیع آبادی، ۱۳۸۷). رضایت شغلی، به عملکرد، رفتار و نگرش فرد نسبت به کارش گفته می‌شود که با هیجان‌های متفاوت و نتایج کارش پیوند خورده است (کازی، عبدالعزیز و زاده، ۲۰۱۲). رایبیز و جاج (۲۰۰۹) رضایت شغلی به عنوان داشتن احساس مثبت در مورد شغل براساس ارزیابی ویژگی‌های شغلی تعریف کرده‌اند. براساس دیدگاه نظریه پردازان رفتار سازمانی، رضایت شغلی کارکنان متأثر از عواملی همچون حقوق، مزایا، همکاران و دیگر عوامل بیرونی نیست، بلکه عواملی مانند سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و دیگر عوامل درونی از این دست، رابطه تنگاتنگی با رضایت شغلی افراد دارد (تت و مایر، ۱۹۹۳). از نظر بهادری و همکاران (۲۰۱۰)، رضایت شغلی ترکیبی از انگیزش‌های درونی و بیرونی، شامل حقوق، شرایط کاری، شرایط سازمانی، و سبک‌های رهبری در میان کارکنان می‌باشد. از پیامدهای ناراضی شغلی می‌توان به مواردی همچون کم‌کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد (رایبیز، ۱۹۹۸؛ ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۸۵). به زعم مایر، سالووی و کارسو (۲۰۰۰)، یکی از مشخصه‌های شخصیتی افراد، هوش هیجانی آنان است که نقش به نسبت ثابت شده آن در پیشگیری و تعدیل اختلال‌های جسمانی و روانی و نیز مرتبط بودن با رضایت و عملکرد شغلی (هاگس، پترسون و برادفوردترل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵؛ ترجمه گودرزی، ۱۳۸۸) از یک طرف و لزوم توجه به قابلیت‌های هیجانی در مدارس استثنایی از سوی دیگر، ضرورت پرداختن به مسائلی همچون هوش هیجانی در خانواده‌ها، مدارس، سازمانها و خصوصاً معلمان مدارس استثنایی را اجتناب ناپذیر می‌سازد.

<sup>2</sup>. Hughes, M., Peterson, P & Bradfordtreail, J

سرآغاز مطالعه هوش هیجانی ریشه در ایده دیوید وکسلر «جنبه‌های غیر عقلانی هوش عمومی» دارد که به سال ۱۹۴۰ برمی‌گردد (بار-اون، ۱۹۹۷). متخصصان معتقدند که هوش هیجانی می‌تواند تاثیر زیادی بر فعالیت‌های گوناگون آدمی از قبیل رهبری، هدایت زندگی شغلی و حرفه‌ای افراد و سلامت روان آنها داشته باشد (آقایار و شریفی درآمدی، ۱۳۸۵). معلمانی که هوش هیجانی بالایی دارند، سعی می‌کنند دانش آموزان خود را به کار و زندگی هدایت کنند (نلسون، لاو و نلسون، ۲۰۰۶). شواهد تجربی وجود دارد که نشان می‌دهد هوش به تنهایی نمی‌تواند پیشرفت‌های ما را در زندگی و کار تشریح کند، و این هیجان است که نقش کلیدی-ای را در موفقیت سازمان‌ها بازی می‌کند (گورگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰؛ گلنمن و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲؛ ونگ و لاو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲؛ لاو و همکاران، ۲۰۰۴؛ سی و کت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴؛ سولیمن و الشیخ<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶؛ به نقل از امجد و مصطفی، ۲۰۱۱). از نظر ترنر (۲۰۰۴) هوش هیجانی با عملکرد و رضایت شغلی پیوند خورده است و یکی از عناصر کلیدی در استخدام افراد می‌باشد.

از عوامل دیگری که می‌تواند بر رضایت شغلی معلمان اثرگذار باشد، سلامت روان آنان است. امروزه یکی از مهمترین شاخص‌های توسعه یافتگی در تمام کشورها، سطح بهداشت و سلامت جامعه است (منشی، ۱۳۷۶) و در سال‌های اخیر بررسی سلامت روانی معلمان و تاثیر سلامت روانی و جسمی در عملکرد آنان مورد توجه سازمانها قرار گرفته است، به گونه‌ای که بسیاری از سازمان‌ها قصد دارند تا از راه پژوهش‌های علمی بتوانند به شناسایی منابع ایجاد فشار و تنش در محیط کارکنان نایل آیند و با ارائه راهکارهای مناسب جهت محیط شغلی مطلوب، رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند (موسوی، ۱۳۷۸). سازمان بهداشت جهانی<sup>۸</sup> سلامت روان را در مفهوم کلی بهداشت جای داده و آن را حالت سلامتی کامل جسمانی، روانی و اجتماعی و نه تنها "عدم وجود بیماری" تعریف کرده است (منشی، ۱۳۷۶) و چانگ (۲۰۰۹) نیز سلامت روان را به عنوان حالتی از سلامتی تعریف کرده که فرد به کمک آن به تواناییهای خود پی می‌برد، بر استرس‌های طبیعی زندگی اش غلبه می‌کند و می‌تواند به طور موثرتری کار کرده و قادر به همکاری با اقتشار جامعه باشد.

اصولاً سلامت روانی یکی از مباحث مهم حوزه مشاوره و روان‌شناسی است که مکاتب و دیدگاه‌های مختلف، تعاریف و رویکردهای گوناگونی نسبت به آن اتخاذ نموده‌اند. رویکرد زیست‌گرایی، سلامت روان را بر اساس مبانی پزشکی تبیین می‌نماید، در حالی که مکتب روانکاوی، سلامت روان را توانمندی "خود" در برقراری تعادل میان نهاد و فراخود می‌داند. مکتب رفتارگرایی آن را وابسته به محرک‌ها و محیط دانسته و انسان‌گرایان نیز در بحث سلامت روان بر رشد فرد جهت رسیدن به خودشکوفایی تاکید می‌کنند (ملک‌پور، ۱۳۷۵). موضوع سلامت روان برای کسانی که ارتباط نزدیکی با معلولان جسمی و ذهنی دارند و یا کسانی که در مدارس استثنایی کار می‌کنند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کنند. در پژوهش‌های متعددی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت با رضایت شغلی بررسی شده است.

پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه هوش هیجانی (سیاروچی، چن و بچگر، ۲۰۰۱؛ سیاروچی، دین و آندرسون، ۲۰۰۲؛ لویز، سالووی و استراس، ۲۰۰۳؛ آستین، ساکلوفسکی و اگان، ۲۰۰۵) نشان داده‌اند که این نوع از هوش با رضایت‌مندی حرفه‌ای و شاخص‌های سلامتی به صورت مثبت مرتبط بوده است. نتایج پژوهش مصطفی و امجد (۲۰۱۱) در پاکستان نشان داد که می‌توان چنین استنباط کرد که افراد دارای هوش هیجانی بالا، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بالایی دارند. فارمر<sup>۹</sup> (۲۰۰۴) پژوهشی با عنوان

3. George  
4. Goleman et al  
5. Wong & Law  
6. Sy & Cote  
7. Suliman & Al-Shaikh  
8. World Health Organization  
9. Farmer, S

"ارتباط بین هوش هیجانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران" انجام داد. نتایج نشان داد که هوش هیجانی با فرسودگی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارد. حسنخویی (۱۳۸۵) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. کفتسیوس و زامپیتکس (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی عامل مهمی برای پیش‌بینی رضایت شغلی است. میل (۲۰۰۷) در پژوهشی به این نتیجه رسید که رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی در بین افسران پلیس معنی‌دار نیست. کسپر<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۷) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی مدیران و متغیرهای سن، سطح تحصیلات، پست سازمانی و نقش‌های شغلی، رابطه معناداری وجود ندارد. از سوی دیگر، بین رضایت شغلی و هوش هیجانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. حسینیان و همکارانش (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان هوش هیجانی و رضایت شغلی، به این نتیجه رسیدند که بین هیچ کدام از مولفه‌های هوش هیجانی بار-آن و رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

نتایج پژوهش شفیع‌آبادی و اسدی (۱۳۸۹) نشان داد که بین رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان دانشگاه آزاد گرمسار رابطه معناداری وجود دارد. اما بین رضایت شغلی با جنسیت، تاهل و مدرک تحصیلی رابطه معناداری وجود نداشت. نتایج پژوهش حمید، چرخ آبی و امان‌الله نژاد (۱۳۹۰) نشان داد که بین فرسودگی شغلی و سلامت روان در پزشکان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش لی، لیلو و چیانگ در انجمن پزشکی تایوان (۲۰۰۹) نشان داد که بین رضایت شغلی و سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد. فراتحلیلی در مورد رضایت شغلی و سلامت روان نشان داد که سطح رضایت‌مندی شغلی، عامل مهمی در اثرگذاری روی سلامت روان کارکنان است (فراگر، کاس و کوپر، ۲۰۰۶). همچنین بررسی‌های صورت گرفته میان رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان یک بیمارستان عمومی نشان داد که رابطه معنی‌داری بین این دو وجود دارد (حبیب و شیرازی، ۱۳۸۲). بر اساس پژوهش کاهه و هیودی (۱۳۹۱) رضایت شغلی عاملی تاثیرگذار بر سلامت روان بوده و رابطه معنی‌داری بین این دو وجود دارد. نتایج پژوهش رجایی، نجات و هاشمیان (۱۳۸۷) نشان داد که بین هوش هیجانی و سلامت روان معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش درانی و لواسانی (۱۳۷۹) نشان داد که میزان سابقه کار متوسط و بالای مربیان در زمینه خرده‌مقیاس‌های علایم روانی، رضایت شغلی و عزت نفس معنادار نیست. با توجه به اینکه مفاهیم رضایت شغلی، سلامت روان و هوش هیجانی ضرورت مهمی در جامعه امروزی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود، امید است که نتایج این تحقیق راهگشای کار سازمان آموزش و پرورش در جهت حمایت از معلمان و مخصوصاً معلمان مدارس استثنایی باشد. بنابراین پژوهش حاضر سعی در شناخت رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی را دارد و در این راستا فرضیه‌هایی را تدوین نموده است.

- سلامت روان و مولفه‌های آن رابطه معناداری با رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی دارد.
- هوش هیجانی و مولفه‌های آن رابطه معناداری با رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی دارد.
- ویژگی‌های دموگرافیک معلمان مدارس استثنایی رابطه معناداری با رضایت شغلی آنان دارد.

### روش پژوهش

تحقیق حاضر، به لحاظ هدف جزء تحقیقات توصیفی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات جزء تحقیقات همبستگی می‌باشد.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس استثنایی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰ بود. نمونه شامل هشت منطقه از مناطق ۱۹ گانه شهر تهران بود که به صورت تصادفی انتخاب و ۲۸۶ نفر از معلمان مدارس استثنایی موجود در این مناطق به عنوان نمونه برگزیده شدند. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ساده انتخاب شد.

## ابزار پژوهش

**پرسشنامه سنجش رضایت شغلی<sup>۱۱</sup> بری فیلد و روث:** پرسشنامه‌ی رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱)، شامل ۱۹ پرسش است، که از طریق سنجش لیکرتی به ارزیابی رضایت از شغل می‌پردازد. نمره‌گذاری به شکل زیر می‌باشد: ۱- شدیداً مخالفم ۲- مخالفم ۳- نظری ندارم ۴- موافقم ۵- شدیداً موافقم. دامنه‌ی نمره‌های احتمالی میان ۱۹ تا ۹۵ گزارش شد. نمره‌های بالاتر نشان دهنده‌ی رضایت شغلی بیشتر فرد بوده و نمره برش در این مقیاس ۵۷ می‌باشد. بری فیلد و روث پایایی این ابزار را  $\alpha = 0.78$  ارزیابی کرده‌اند. اعتبار این پرسشنامه توسط مختاری، با روش دو نیمه کردن معادل  $0.78$  و عبدالله‌زاده و کرمودی با روش آلفای کرونباخ معادل  $0.93$  گزارش شده است. روایی آزمون از نوع روایی ملاکی بوده، که با محاسبه همبستگی نمره‌های افراد با آزمون رضایت شغلی هاپاک معادل  $0.92$  برآورد شده است. به توجه به ضریب همسانی درونی  $0.93$  می‌توان گفت که این تست دارای یکی از شواهد روایی سازه نیز هست (حسینی، احقر، اکبری و شریفی، ۱۳۸۷).

**پرسشنامه هوش هیجانی<sup>۱۲</sup>:** این پرسشنامه به وسیله تراویس برادبری و جین گریوز (۲۰۰۵) تهیه شد و توسط مهدی گنجی ترجمه و هنجاریابی آن به وسیله حمزه گنجی صورت پذیرفت. این پرسشنامه ۲۸ سوال دارد. ضریب اعتبار این آزمون در اجرا بر روی یک گروه ۲۸۴ نفری دختر و پسر، با استفاده از آلفای کرونباخ برای گروه‌های پسران و دختران و نیز گل گروه  $0.88$  بدست آمد. جهت تعیین روایی، این آزمون به همراه آزمون هوش هیجانی بار-ان در یک گروه ۹۷ نفری اجرا شده و ضریب همبستگی  $0.68$  بدست آمد که در سطح  $0.99$  معنی‌دار بود (برادبری و گریوز، ۲۰۰۱؛ ترجمه مهدی گنجی، ۱۳۸۴).

**پرسشنامه سلامت روان<sup>۱۳</sup>:** فرم ۲۸ سوالی پرسشنامه سلامت عمومی توسط گلدبرگ و هیلیر (۱۹۷۹) ساخته شد و شامل چهار مقیاس ۷ سوالی (علائم جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی) می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت یک مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت از ۰ تا ۳ نمره‌گذاری می‌گردد، که نمره کم سلامت روان بالا را نشان می‌دهد. گلدبرگ و همکاران (۱۹۷۹) همبستگی پرسشنامه مذکور را با فهرست ۹۰ علامتی تجدیدنظر شده دراگو تیس و همکاران (۱۹۷۶)  $0.78$  بیان کردند (ابوالقاسمی و نریمانی، ۱۳۸۴). یعقوبی (۱۳۷۵) در مطالعه‌ای حساسیت و ویژگی این پرسشنامه را در بهترین نقطه برش (۲۳) به ترتیب  $0.86/5$  و  $0.82$  گزارش نموده است و در پژوهش هومن (۱۳۷۷) حساسیت و ویژگی این پرسشنامه به ترتیب  $0.83/3$  و  $0.76$  به دست آمد (ابوالقاسمی و نریمانی، ۱۳۸۴).

جدول ۱ آماره‌های توصیفی آزمودنی‌ها

فراوانی	درصد		
۲۴۱	۸۴	متاهل	متاهل
۴۵	۱۶	مجرد	
۴۹	۱۷/۴	فوق دیپلم	
۲۰۴	۷۱/۱	لیسانس	تحصیلات
۳۳	۱۱/۵	فوق لیسانس	
۵۸	۲۰/۲	۱-۱۰	سابقه
۱۳۳	۴۶/۳	۱۱-۲۰	
۹۶	۳۳/۱	۲۱-۳۰	

11. Job Satisfaction

12. Emotional Intelligence Questionnaire

13. General Health Questionnaire

**روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:** برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، شاخص‌های مرکزی) و آمار استنباطی (تعیین معناداری ضریب همبستگی، رگرسیون گام به گام) استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

بررسی جداول ۱ نشان می‌دهد که میانگین هوش هیجانی معلمان مدارس استثنایی برابر با ۷۴/۰۹ است که بر اساس تفسیر نمرات پرسشنامه، نمی‌توان این مقدار را یک توانایی خوب محسوب کرد زیرا کسب نمرات ۷۰ تا ۷۹ نمره متوسطی است ولی با اندکی تمرین امکان بهبود و تبدیل آن به یک توانایی وجود دارد. میانگین مولفه‌های هوش هیجانی معلمان به ترتیب (خودمدیریتی برابر ۷۳/۲۶، خودآگاهی برابر ۸۳/۸۴، آگاهی اجتماعی برابر ۶۳/۳۸ و مدیریت رابطه برابر ۷۵/۸۴) می‌باشد. میانگین رضایت شغلی برابر ۵۲/۵۲ و سن برابر ۳۹/۱۱ می‌باشد. با توجه به نمره برش ۵۷ برای رضایت شغلی، این نمره برای رضایت شغلی نمره خوبی نمی‌باشد که نشان می‌دهد معلمان از رضایت شغلی خوبی برخوردار نیستند. ۷۱/۱ درصد سطح تحصیلات معلمان مدارس استثنایی تهران لیسانس، ۱۱/۵ درصد فوق لیسانس و ۱۷/۴ درصد فوق دیپلم می‌باشند. ۸۴ درصد معلمان متأهل می‌باشند و ۴۶/۳ درصد معلمان سابقه بین ۱۱ تا ۲۰ سال را دارند. ۳۳/۱ درصد معلمان تا ۱۰ سال آینده بازنشست خواهند شد.

جدول ۲- ماتریس همبستگی

متغیرها	N	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷
۱ رضایت شغلی	۲۸۶	۵۲/۵۲	۵/۹۱۸	-																
۲ هوش هیجانی	۲۸۶	۷۴/۰۹	۵/۰۱۱	۰/۰۴*	-															
۳ خودمدیریتی	۲۸۶	۷۳/۲۶	۸/۸۹۶	۰/۰۴*	۰/۰۳*	-														
۴ خودآگاهی	۲۸۶	۸۳/۸۴	۶/۲۷۲	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-													
۵ مدیریت رابطه	۲۸۶	۷۵/۸۴	۱/۰۵۲	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-												
۶ آگاهی اجتماعی	۲۸۶	۶۳/۳۸	۱۲/۴۰۶	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-											
۷ سلامت روان	۲۸۶	۳۳/۸۱	۵/۳۴۴	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-										
۸ علامت جسمانی	۲۸۶	۷/۵۱	۲/۶۸۴	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-									
۹ اضطراب-بی‌خوابی	۲۸۶	۷/۸۶	۳/۴۷۷	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-								
۱۰ کارکرد اجتماعی	۲۸۶	۶/۶۵	۲/۳۹۶	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-							
۱۱ افسردگی	۲۸۶	۵/۶۰	۳/۷۱	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-						
۱۲ پایه تحصیلی	۲۸۶	۳/۸۷	۲/۰۶۷	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-					
۱۳ سابقه	۲۸۶	۲/۱۳	۰/۷۲۱	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-				
۱۴ تحصیلات	۲۸۶	۱/۹۴	۰/۵۳۳	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-			
۱۵ متأهل	۲۸۶	۱/۸۶	۰/۳۷۳	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-		
۱۶ نوع دانش آموز	۲۸۶	۲/۸۸	۱/۰۴۱	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-	
۱۷ سن	۲۸۶	۳۹/۱۱	۶/۵۵۹۶۳	۰/۰۴*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	۰/۰۳*	-

\* $P \leq 0.05$  \*\* $P \leq 0.01$

جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به این جدول، همبستگی متغیرهای علائم جسمانی با (۵۶/)، سلامت روان با (۴۹/)، اضطراب و بی‌خوابی با (۴۰/)، کارکرد اجتماعی با (۳۰/)، افسردگی با (۱۷/)، رضایت شغلی معنی‌دار می‌باشد. همچنین همبستگی هوش هیجانی و سلامت روان با مولفه‌های خودشان معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۳- همبستگی

گام	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد
۱	۰/۵۶۸	۰/۳۲۲	۰/۳۲۰	۴/۸۸۰
۲	۰/۶۳۳	۰/۴۰۱	۰/۳۹۶	۴/۵۹۸
۳	۰/۶۴۲	۰/۴۱۳	۰/۴۰۷	۴/۵۵۹

مقدار ضریب همبستگی بین متغیرها در گام اول ۵۶۸/ می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک (رضایت شغلی) همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد، اما ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۳۲۰/ می‌باشد، نشان می‌دهد که ۳۲ درصد از کل تغییرات میزان رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر تهران وابسته به متغیر مستقل ذکر شده در گام یک می‌باشد. به عبارت دیگر متغیرهای مستقل ذکر شده نزدیک به یک سوم از واریانس متغیر رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. مقدار ضریب همبستگی در گام دوم برابر ۶۳۳/ بوده و ضریب همبستگی تعدیل شده برابر ۳۹۶/ می‌باشد، که نشان می‌دهد حدود ۴۰ درصد از کل تغییرات میزان رضایت شغلی معلمان وابسته به متغیرهای مستقل گام دو می‌باشد. ضریب همبستگی تعدیل شده در گام ۳ نشان دهنده این است که حدود ۴۱ درصد از کل تغییرات میزان رضایت شغلی معلمان وابسته به متغیرهای مستقل در این گام می‌باشد. همچنین در گام چهار، مقدار ضریب همبستگی تعدیل شده ۳۱۱/ بدست آمد که نشان می‌دهد متغیرهای مستقل گام چهار توانایی پیش‌بینی ۳۱/۱ درصد از تغییرات رضایت شغلی را دارد.

**جدول ۴- تحلیل واریانس رگرسیون نمرات متغیر رضایت شغلی بر متغیرهای پیش‌بین**

گام	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
۱	رگرسیون	۱	۳۲۱۸/۷۵۷	۱۳۵/۱۷۴	a.۰۰۰
	باقیمانده	۲۸۴	۲۳/۸۱۲		
	کل	۲۸۵			
۲	رگرسیون	۲	۳۹۹۹/۴۸۹	۹۴/۶۰۸	b.۰۰۰
	باقیمانده	۲۸۳	۲۱/۱۳۷		
	کل	۲۸۵			
۳	رگرسیون	۳	۴۱۱۹/۹۴۸	۶۶/۰۷۲	c.۰۰۰
	باقیمانده	۲۸۲	۲۰/۷۸۵		
	کل	۲۸۵			

با توجه به معنی‌دار بودن مقدار آزمون F (۴/۰۷۰) در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱، در هر سه مدل، می‌توان نتیجه گرفت که هر سه مدل رگرسیونی تحقیق، مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای مستقل در هر سه مدل قادرند تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. به منظور دستیابی به معادله رگرسیون و نوشتن آن بر اساس متغیرهای معنی‌دار، تحلیل رگرسیون گام به گام انجام شد که نتایج آن در جدول ۵ آمده است.

**جدول ۵- رگرسیون چندگانه به روش گام به گام جهت پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس متغیرهای پیش‌بین**

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		همبستگی‌ها		
	B	خطای استاندارد	Beta	t	Sig.	صفر	نمونه تفکیکی
ثابت	۴۳/۱۱۷	/۸۵۹		۵۰/۱۹۱	/۰۰۰		
علائم جسمانی	۱/۲۵۲	/۱۰۸	/۵۶۸	۱۱/۶۲۶	/۰۰۰	/۵۶۸	/۵۶۸
ثابت	۳۷/۱۶۶	۱/۲۷۰		۲۹/۲۵۶	/۰۰۰		
علائم جسمانی	/۹۵۳	/۱۱۳	/۴۳۲	۸/۴۵۷	/۰۰۰	/۵۶۸	/۴۴۹
سلامت روان	/۳۴۴	/۰۵۷	/۳۱۱	۶/۰۷۸	/۰۰۰	/۴۹۹	/۳۴۰
ثابت	۳۶/۰۷۹	۱/۳۳۸		۲۶/۹۶۲	/۰۰۰		
علائم جسمانی	/۸۸۲	/۱۱۶	/۴	۷/۶۳۴	/۰۰۰	/۵۶۸	/۴۱۴
سلامت روان	/۳۳۲	/۰۵۶	/۳	۵/۸۸۶	/۰۰۰	/۴۹۹	/۳۳۱
کارکرد اجتماعی	/۲۸۷	/۱۱۹	/۱۱۶	۲/۴۰۷	/۰۱۷	/۳۰۸	/۱۴۲

طبق جدول ۵، از بین متغیرهای پیش‌بین، سه متغیر علائم جسمانی، سلامت روان و کارکرد اجتماعی نقش معنی‌داری در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند ولی با توجه به مقادیر ضرایب رگرسیونی، از لحاظ توان پیش‌بینی، ابتدا علائم جسمانی و سپس سلامت روان و کارکرد اجتماعی رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بر اساس این نتایج، معادله رگرسیون به صورت زیر است:

$$Y = (\text{کارکرد اجتماعی}) / 116 + (\text{سلامت روان}) / 3 + (\text{علائم جسمانی}) / 4 + 36/079$$

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر تهران انجام شد. در بررسی فرضیه اول نتایج نشان داد که بین سلامت روان و مولفه‌های آن (علائم جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی، اختلال در کارکرد اجتماعی، افسردگی) با رضایت شغلی همبستگی وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های حبیب و شیرازی (۱۳۸۲)، شفیع-آبادی (۱۳۸۹)، کاهه و هیودی (۱۳۹۱)، سایننگتون (۲۰۰۱)، لی لیلئو و چیانگ (۲۰۰۹)، فراگر، کاس و کوپر (۲۰۰۵)، وئو و نورمن (۲۰۰۶)، بلگان (۱۹۹۳)، فانگ (۲۰۰۱)، الامری (۲۰۰۰)، ردفرن، هانان و نورمن (۲۰۰۲)، اینگرسول و اولسان و دریو-کتس (۲۰۰۲) و نوپ (۱۹۹۵)، و کومبر و همکاران (۲۰۰۲) همسو می‌باشد. در این پژوهش نمره کمتر در رضایت شغلی، سلامت روان و مولفه‌های آن، نشانگر رضایت شغلی و سلامت روان بالا و همچنین کم بودن (افسردگی، اختلال در عملکرد اجتماعی، اضطراب و علائم جسمانی) می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش‌های زیر نیز یافته‌های این پژوهش را تایید می‌کنند. براین<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۸)، نقل از آدکینز، (۲۰۰۹) عنوان کرد که سلامت روان پایین در معلمان مدارس استثنایی منجر به کاهش رضایت و عملکرد شغلی و عزت نفس، تصمیم‌گیری ضعیف و قضاوت بد می‌شود. بر اساس یافته‌های آدکینز (۲۰۰۹)، بهزیستی روانی معلمان مدارس استثنایی تاثیر زیادی در رضایت شغلی و عملکرد آنان دارد. در پژوهش درانی و لواسانی (۱۳۷۹) رابطه معنی‌داری بین رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روان بدست آمد. نتایج پژوهش بهروزیان، خواجه‌الدین، هدایی و زمانی (۱۳۸۸) نشان داد که رضایت شغلی با سلامت روان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و همچنین رابطه بین رضایت شغلی با تاهل، سن، سابقه و تحصیلات معنی‌دار بدست نیامد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که افرادی که در شرایط مطلوبی از سلامت روان بسر می‌برند، کمتر دچار ناراحتی جسمانی، اضطراب، افسردگی، بی‌خوابی و ضعف در کارکرد اجتماعی شده و در نتیجه در کار و زندگی شخصی خود عملکرد بهتری خواهند داشت و عملکرد بهتر در کار و زندگی، رضایت شغلی و رضایت کلی از زندگی را در پی خواهد داشت. از نظر آرچ و گریتر<sup>۱۵</sup> نیز تندرستی و ناراحتی کمتر در کار موجب بهبود روابط فی‌مابین و رضایت شغلی می‌گردد. طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی، بهداشت روان شامل سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی می‌باشد (منشئی، ۱۳۷۶)، لذا هر فردی در این ابعاد، از سلامت مناسبی برخوردار باشد، می‌تواند وظایف شغلی و شخصی خود را به نحو احسن انجام دهد.

در بررسی فرضیه دوم نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اسکیز (۲۰۰۲)، ویلارد (۲۰۰۴)، میل (۲۰۰۷) و کسپر (۲۰۰۷) همسو می‌باشد. همچنین حسینیان و همکارانش (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان هوش هیجانی و رضایت شغلی، به این نتیجه رسیدند که بین هیچ کدام از مولفه‌های هوش هیجانی بار-آن و رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

در برخی دیگر از تحقیقات صورت گرفته در زمینه هوش هیجانی آبراهام (۲۰۰۰)، بوسو (۲۰۰۳)، سی، ترام و لیندا (۲۰۰۶)، حسنخویی (۱۳۸۵)، سیاروچی، چن و بچگر (۲۰۰۱)، سیاروچی، دین و اندرسون (۲۰۰۲)، لوپز، سالووی و استراس (۲۰۰۲)، کفتسیوس

14. Bryne

15. Arch, M., & Gretz, B



و زامپیتکس (۲۰۰۸)، مصطفی و امجد (۲۰۱۱) و آستین، ساکولوفسکی و اگان (۲۰۰۵) نشان داده‌اند که هوش هیجانی با رضایت‌مندی شغلی و شاخص‌های سلامت روان به صورت معناداری مرتبط بوده است که با نتایج این پژوهش همسو نمی‌باشد. شاید یکی از دلایل این اختلاف در نتایج، استفاده از ابزارهای مختلف برای سنجش هوش هیجانی و رضایت شغلی، بافت فرهنگی و اجتماعی و مولفه‌های روانشناختی باشد. هوش هیجانی در بیشتر مطالعات توسط آزمون بار-آن سنجیده می‌شود و همچنین در تحقیقات اشاره شده از آزمون‌های دیگری جهت سنجش رضایت شغلی استفاده شده است. توجه دیگر برای این اختلاف در نتایج ممکن است ناشی از تفاوت در جوامع آماری تحقیقات مختلف باشد. متأسفانه تحقیق مشابهی در بین معلمان مدارس استثنایی یافت نشد.

در بررسی فرضیه سوم، نتایج پژوهش نشان داد که بین سابقه، تاهل، تحصیلات، پایه تحصیلی، نوع دانش‌آموز و سن معلمان با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. این یافته با برخی از نتایج پژوهش‌های زیر همسو می‌باشد. نتایج پژوهش یاوریان و صمدی (۱۳۸۲) در بررسی رضایت شغلی و عزت نفس معلمان مدارس استثنایی شهرستانهای ارومیه، خوی و مهاباد نشان دادند که بین رضایت شغلی با تاهل، جنس و تحصیلات رابطه معناداری وجود ندارد. برقی (۱۳۸۱) در پژوهش خود نشان داد که بین تاهل و سابقه کار با رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر مشهد تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. طبق گزارش کوهستانی و شجاعی (۱۳۸۰) رابطه رضایت شغلی با سابقه خدمت معنی‌دار نمی‌باشد. یافته‌های نوری و همکاران (۱۳۷۹)، الهام‌پور (۱۳۷۸) و کریمی (۱۳۷۳) نیز این نتایج را تایید می‌کنند. نتایج پژوهش حیاتی (۱۳۸۱) نیز نشان داد که میان رضایت شغلی و مقوله‌هایی مانند جنس، سن و سابقه کار ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. نتایج تحقیق شهمیری (۱۳۷۹) نشان داد که بین سابقه کار و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. در پژوهشی از مرکز ملی مطالعات آماری آموزش و پرورش آمریکا (۱۹۹۷) نیز آمده است که اگرچه سن و سال‌های تجربه در رضایت شغلی معلمان مؤثر است اما تأثیر آنها به اندازه عوامل سازمانی نمی‌باشد.

باتوجه به این یافته‌ها، به منظور افزایش رضامندی شغلی معلمان مراکز آموزش استثنایی، پیشنهاد می‌شود، با ایجاد جوی مثبت در این مدارس، حمایت‌های عاطفی از معلمان، برگزاری کارگاه‌هایی در مورد اهمیت سلامت روان و ارج نهادن به کارهای آنها با برگزاری همایش‌های گوناگون، برگزاری مسابقات ورزشی ثابت و مداوم زمینه‌های افزایش سلامت روان این گروه از معلمان فراهم گردد، تا با افزایش سلامت روان و رضایت آنان از شغلشان، عملکرد شغلی‌شان نیز افزایش یابد.

### تشکر و قدردانی

بر خود لازم می‌دانم در پایان از معلمان و مدیران مدارس استثنایی که بدون مساعدت و همکاری آنها تحقق این پژوهش میسر نبود، تشکر و قدردانی کنم.

### منابع

ابوالقاسمی، عباس و نریمانی، محمد. (۱۳۸۴). *آزمون‌های روانشناختی*. اردبیل: انتشارات باغ رضوان. ۱۵۸-۱۵۶.  
 اصغرپور، سوسن. (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد با تأکید بر ارزیابی منابع انسانی. *نشریه صنعت خودرو*، ۱۰۴.  
 آقاپار، سیروس و شریفی درآمدی، پرویز. (۱۳۸۵). *هوش هیجانی*. کاربرد هوش در قلمرو هیجان. اصفهان: انتشارات سپاهان.  
 بازرگان، عباس. (۱۳۸۳). *ارزشیابی آموزشی*. چاپ چهارم، تهران: انتشارات سمت.  
 برادبری، تراویس و گریوز، جین. (۱۳۸۴). *آزمون هوش هیجانی (ترجمه مهدی گنجی)*. تهران: انتشارات ساوالان. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۱).

برادبری، تراویس و گریوز، جین. (۱۳۸۴). *هوش هیجانی: کاربردها و آزمون‌ها (ترجمه مهدی گنجی)*. تهران: انتشارات ساوالان. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۵).

- برقی، اسماعیل. (۱۳۸۱). بررسی عوامل موثر در رضامندی شغلی معلمان مراکز آموزش استثنایی شهر مشهد. *مجله تعلیم و تربیت استثنایی*، ۸ و ۹، ۲۵-۲۷.
- بهروزیان، فروزان؛ خواجه‌الدین، نیلوفر؛ هدایی، فرانک و زمانی، ندا. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط رضایت شغلی و شیوه‌های مقابله‌ای با سلامت عمومی کارکنان بخش خصوصی صنعتی. *مجله علمی پزشکی*، ۸، ۳، ۳۴۵-۳۵۳.
- بهنیا، غلامرضا. (۱۳۷۸). بررسی فرسودگی شغلی با خشنودی شغلی و بهداشت روانی با توجه به متغیرهای تعدیل‌کننده سرسختی روان‌شناختی در دبیران مرد استان خوزستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی. دانشگاه شهید چمران.
- حبیب، سپیده و شیرازی، محمدعلی. (۱۳۸۲). رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان بیمارستان عمومی. *مجله روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، ۸(۴)، ۶۴-۷۳.
- حسنخویی، سیما. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مهارت‌های شغلی با رضایت شغلی مدیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء. - مدارس شهر بیرجند در سال ۱۳۸۵.
- حسینی، نرگس؛ احقر، قدسی؛ اکبری، ابوالقاسم و شریفی، نسترن. (۱۳۸۷). پرسشنامه‌های پژوهشی در زمینه روان‌شناسی، مشاوره، علوم تربیتی و جامعه‌شناسی. تهران: انتشارات سخن.
- حمید، نجمه؛ چرخ‌آبی، مرتضی و امان‌الله نژاد، مجتبی. (۱۳۹۰). ارتباط میان ابعاد فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه جندی شاپور اهواز. *فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی سازمانی*، ۲(۶)، ۱۶-۹.
- حیاتی، زهره. (۱۳۸۱). بررسی رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز. *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، ۱۹، ۱، ۱۵-۳۰.
- درانی، کمال و لواسانی، مسعود. (۱۳۷۹). رابطه رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روان: یک مطالعه موری از مریبان مرکز پیش دبستانی تهران. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی (دانشگاه تهران)*، ۶۰، ۹۸-۷۶.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۵). رفتار سازمانی. ترجمه پارسایان و اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۸).
- رجایی، علیرضا؛ نجات، حمید و هاشمیان، علی. (۱۳۸۷). رابطه‌ی بین هوش هیجانی و سلامت روانی در معلمان. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، ۲، ۱، ۶۲-۷۲.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۸۷). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
- شفیع‌آبادی، عبدالله و خلیج اسدی، شادیده. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. *فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی، سازمانی*، ۱(۲)، ۳۳-۲۷.
- شهمیری، مرتضی. (۱۳۷۹). بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- کاهه، داوود و هیودی، طیبه. (۱۳۹۱). رضایت شغلی و سلامت روان. *فصلنامه پایش*، ۱۱(۳): ۳۷۷-۳۸۳.
- کریمی، یوسف. (۱۳۷۳). روان‌شناسی اجتماعی. تهران: انتشارات بعثت.
- کوهستانی، حسینعلی، شجاعی‌فر، حبیب‌الله. (۱۳۸۰). رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی در دانشگاه مشهد، *مجله دانش و توسعه*، شماره ۱۳.
- ملک‌پور، مختار. (۱۳۷۵). بهداشت خانواده کودکان عقب‌مانده ذهنی. چاپ چهارم، تهران: انتشارات تبیان.
- منشی، غلامرضا. (۱۳۷۶). روانشناسی تندرستی. اصفهان: انتشارات غزل.

- موسوی‌ده‌موردی، سیدعلی. (۱۳۷۸). رابطه‌ی خشنودی شغلی و انگیزه‌ی پیشرفت با سلامت روانی و مسئولیت‌پذیری مربیان تربیتی مرد آموزشگاه‌های اهواز. *شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش خوزستان*.
- نوری، ابوالقاسم و همکاران. (۱۳۷۹). رابطه‌ی نگرش مدیران صنایع به علوم رفتاری با رشته تحصیلی، سابقه خدمت و میزان آشنایی آنان به علوم فوق. *مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۳، ۷، ۴۳، ۴۸-۵۱.
- هاگس، مارسیا؛ پترسون، بانیتا. ل و برادفورد ترل، جیمز. (۱۳۸۸). هوش هیجانی و رهبری سازمانی (ترجمه علی محمد گودرزی). تهران: انتشارات مرکز آموزشی و تحقیقات صنعتی. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۵).
- الهام‌پور، فوزیه. (۱۳۷۸). رابطه‌ی نگرش دبیران با عملکرد آموزشی آنان. *مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۳، ۳۵، ۴۳، ۵۹-۸۸.
- یاوریان، رویا و صمدی، حمید. (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی و عزت نفس معلمان مدارس استثنایی شهرستان‌های ارومیه، مهاباد و خوی در سال تحصیلی. *نشریه روان‌شناسی و علوم تربیتی*، ۱۷ و ۱۸، ۲۴-۲۱.
- Abraham, R. (2000). "The role of job control as a moderator of emotional intelligence dissonance and emotional intelligence: outcome relationship". *The Journal of psychology*, 134(2), PP: 169-184.
- Adkins, B. (2009). *An analysis of job satisfaction for special educators who instruct students with emotional/behavioral disorders: How working conditions impact commitment*, University of North Texas, 73 pp., 12 tables.
- Al-Ameri, A. S. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*, 21(6): 513-535.
- Austin, E. J., Saklofesi, D. H., & Egan, V. (2005). Personality: Well Being and Health Correlates of Trait Emotional Intelligence. *Personality and Individual Differences*, 38, 547-558.
- Bahadori M, Tofighi S, Ameriun A, Ravangard R, Abasi A, Jalalian M. (2010). Evaluation of input indicators related to human resource productivity in a military hospital in Iran. *HealthMed*, 4(2):323-327.
- Bar-on, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-I): A test of emotional intelligence*. Toronto, Canada: multi-health systems.
- Blegan, M. A. (1993). Nurses job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing research*, 42(1): 36-41.
- Busso, L. (2003). *The relationship between emotional intelligence and contextual performance as influenced by job satisfaction and locus of control orientation*. *Dissertation abstracts internatonl*, 64 (10).
- Casper, V. (2007). A study of the relationship between leader emotional intelligence (EI) ability and demographic, performance, job satisfaction ... *proQuest information and learning company*, UMI number 3268881.
- Chang, M. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3). 193-218.
- Ciarrochi, J., Chan, Y., & Bajgar, J. (2001). Measuring Emotional intelligence in adolescents. *Journal of Personality and Individual Differences*, 31, 1105-1119.
- Ciarrochi, J., Deane, F. P., Anderson, S. (2002). Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 32, 197-209.
- Coomber, S., Todd, C., Park, G., Baxter, P., Firth-Cozens, J., Shore, S. (2002). Stress in UK intensive care doctors. *Br J Anaesthesia*, 89: 873-81.
- Fang, Y. (2001). Turnover propensity and its causes among Singapore nurses, an empirical study. *International Journal of Human Resource Management*, 12(5): 859-871.
- Faragher EB, Cass M, Cooper CL. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62: 105-12.

- Farmer, S. (2004). *The relationship of emotional intelligence to burnout and job satisfaction among nurses in early practice*. Dissertation Abstracts International.65, 3945B. (UMI No.3141849).
- Hendee, S. S. (2002). *Measurement of difference in emotional intelligence and job satisfaction of practicing chefs and culinary educators*, as measured by the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test and Spector's Job Satisfaction Survey, New York University.
- Ho, C.L. & Au, W.T. (2006). Teaching Satisfaction Scale: Measuring Job Satisfaction of Teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 172-185.
- Hosseiniyan, S. et al. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction. *Journal of applied science*, 8(5): PP: 903-906.
- Ingersoll, G., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B. C., Davies, J. (2002). Nurses job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *Journal of Nursing Administration*, 32, (5): 250-263.
- kafetsios, K., & zampetakis, L.A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *personality and individual differences*, Volume 44, Issue 3, Pages 712–722.
- Kazi, G. M., Abdul Aziz., S & Zadeh, F. Z. (2012). The Contribution of Organizational Variables and its impact on Job Turnover and Job satisfaction of Employee's. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, VOL 3, NO 10, 1067-1074.
- Knoop, R. (1995). Relationship between job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, 129(6): 643-649.
- Lane, K. A., Esser, J., Holte, B., & McCusker, M. A. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16–26.
- Lee M. S.M., Lee M.B., Liao S.C., & Chiang F.T. (2009). Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicine. *J Formos Med Assoc*, 108(2), 146-154.
- Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 35, 641-658.
- Mayer, J.D, salovey, P and Caruso, D.R. (2000a). *Emotional intelligence as zeitgeist, as personality, and as a mental ability*. In R, Bar – on, and J.D.A, Parker. The handbook of emotional intelligence: theory, development, assessment, and application at home, school and in the work place, PP: 92-117.
- Millet, T. (2007). An examination of trait emotional intelligence factors: their relationship to job satisfaction among police officers. *ProQuest information and learning company*, 300 North zeeb road POBox 1346, UMI number 3283704.
- Mustafa, L., & Amjad, S. (2011). Emotional Intelligence Determining Work Attitudes and Outcomes of University Teachers: Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, VOL 2, NO 1, 240-259.
- National center for education statistics (1997). *Job satisfaction Among American's teachers*.
- Nelson, D.B., Low, G.R. and Nelson, K. (2006). *The Emotionally Intelligent Teacher: A Transformative Learning Model* [Online] Available: [www.tamuk.edu/edu/.../article.../emotionally\\_intelligent\\_teacher.pdf](http://www.tamuk.edu/edu/.../article.../emotionally_intelligent_teacher.pdf) (2nd February, 2011).
- Redfern, S., Hannan, S., & Norman, I. (2002). Work satisfaction, stress, quality of care, and morale of older people in a nursing home. *Health and Social Care in the Community*, 10 (6): 512-517.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2009). *Organizational behaviour*. 12th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Saari. L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407.
- SY, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006) Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational, behav Behaviore*, 68 (461-473).
- Tett, R. P., & Meyer. J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment turnover, pathanaly sesbased on meta – analytic findings. *personal psychology*, 46(2), PP: 259-93.

- Turner, L. (2004). Emotional intelligence our intangible asset? Chartered Accountants. *Journal of New Zealand*, 83(3), 29-31.
- Villard, J.A. (2004). "Determining the relationship between job satisfaction of county extension unitemployees and the level of emotional intelligence of extension county chairs", Dissertation the Degree Doctor of Philosophy, Ohio State University.
- Willard, R. D. (2005). *Successful School: Form Research to Action Plans*. Models School Conference.
- Wu, L., & Norman, J. I. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 26: 304-314.

