

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُخْرِجُ الْمَوْتَىٰ
وَيُدْخِلُهُمْ فِي الْأَرْوَاحِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُخْرِجُ الْمَوْتَىٰ
وَيُدْخِلُهُمْ فِي الْأَرْوَاحِ



دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی تربیتی

پیش بینی رضایت شغلی دبیران بر اساس الگوی پنج
عاملی شخصیت و هوش عاطفی

توسط:

زهرا پوریاسین

استاد راهنما:

دکتر فریده یوسفی

۱۳۸۸/۸/۱۰

از هیئت هیات مدیران علمی پناه
شیراز

بهمن ماه ۱۳۸۷

۱۲۲۲۰۰

به نام خدا

اظهار نامه

اینجانب زهرا پوریاسین (۸۵۰۷۳۷) دانشجوی رشته‌ی روانشناسی گرایش تربیتی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی اظهار می‌کنم که این پایان نامه حاصل پژوهش خودم بوده و در جاهایی که از منابع دیگران استفاده کرده‌ام، نشانی دقیق و مشخصات کامل آن را نوشته‌ام. همچنین اظهار می‌کنم که تحقیق و موضوع پایان نامه‌ام تکراری نیست و تعهد می‌نمایم که بدون مجوز دانشگاه دستاوردهای آن را منتشر ننموده و یا در اختیار غیر قرار ندهم. کلیه حقوق این اثر مطابق با آیین‌نامه مالکیت فکری و معنوی متعلق به دانشگاه شیراز است.

نام و نام خانوادگی : زهرا پوریاسین

تاریخ و امضا: ۸۸/۶/۲۴



به نام خدا

پیش بینی رضایت شغلی دبیران بر اساس الگوی پنج عاملی شخصیت و هوش عاطفی

بوسیله

زهرا پوریاسین

پایان نامه

ارائه شده به تحصیلات تکمیلی دانشگاه به عنوان بخشی از
فعالیت های تحصیلی لازم برای اخذ درجه ی کارشناسی ارشد

در رشته ی

روان شناسی تربیتی

از دانشگاه شیراز

شیراز

جمهوری اسلامی ایران

ارزیابی شده توسط کمیته پایان نامه، با درجه: عالی

فریده یوسفی

دکتر فریده یوسفی، استادیار بخش روان شناسی تربیتی (رئیس کمیته)

دکتر بهرام جوکار، استادیار بخش روان شناسی تربیتی

دکتر مسعود حسین چاری، استادیار بخش روان شناسی تربیتی

بهمن ماه ۱۳۸۷

تقدیم به گل‌های معطر زندگی

پدر مهربان

و

مادر عزیزم

سپاسگزاری

منت خدای را عزوجل که طاعتش موجب قربت است و به شکر اندرش مزید نعمت. حمد و سپاس خدایی را که پیروزی از آن اوست و آثار قدرت او بر چهره روز روشن تابان است و انوار حکمت او در دل شب تار درفشان. سپاس از اویی که در تمام مراحل زندگی یار و یاور من بوده است. او که بدون حمایتش انجام این پایان نامه مقدور نمی‌شد. اکنون که با عنایت حضرت حق این تحقیق انجام شد بر خود لازم می‌دانم از استاد ارزشمند و فرزانه‌ام سرکار خانم دکتر فریده یوسفی که بعنوان استاد راهنما در کلیه مراحل این پایان نامه مرا هدایت نمودند و از هیچ تلاشی دریغ ننمودند کمال تشکر را داشته و از درگاه الهی برای ایشان آرزوی موفقیت می‌نمایم.

از اساتید ارجمندم جناب آقای دکتر بهرام جوکار و جناب آقای دکتر مسعود حسین چاری که بعنوان اساتید مشاور با اینجانب همکاری نموده و با شکیبایی کامل مسائل و مشکلات این جانب را حل نموده‌اند تشکر نموده و آرزوی توفیق در تمام مراحل زندگی ایشان را دارم. همچنین از سایر اساتید محترم که در طول مدت تحصیل مرا یاری نموده‌اند تشکر و قدردانی می‌نمایم.

در پایان از خانواده‌ام به ویژه پدر و مادر عزیزم که در طول تحصیل من متحمل زحمات زیادی شده‌اند قدردانی نموده و امیدوارم بتوانم گوشه‌ای از زحماتشان را جبران کنم.

چکیده

پیش بینی رضایت شغلی دبیران بر اساس الگوی پنج عاملی شخصیت و هوش عاطفی

به وسیله‌ی

زهرا پوریاسین

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیت و هوش عاطفی بر رضایت شغلی دبیران بود. برای این منظور، در نمونه‌ای متشکل از ۳۰۰ نفر از دبیران دبیرستانی، پرسشنامه هوش عاطفی (پترایدز و فارنهام، ۲۰۰۱)، پرسشنامه شخصیت (گاسلینگ، رینتفرو و سوان، ۲۰۰۳) و پرسشنامه رضایت شغلی (اسپکتر، ۱۹۸۵) اجرا شدند. به منظور بررسی پایایی و روایی پرسشنامه‌ها به طور کلی از روش‌های آلفای کرونباخ، بازآزمایی و همبستگی تک تک سؤالات با ابعاد استفاده شد. نتایج نشان دادند که همه‌ی ابزارها دارای پایایی و روایی مطلوب برای استفاده در فرهنگ ایرانی هستند. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت، پیش‌بین‌های خوبی برای رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های آن هستند. علاوه بر این، نتایج نشان داد که در نمرات هوش عاطفی، ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی تفاوت معناداری بین دو جنس وجود دارد.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات
۲	۱-۱- مقدمه
۳	۱-۲- بیان مسأله
۴	۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق
۶	۱-۴- اهداف پژوهشی
۶	۱-۴-۱- اهداف اصلی
۶	۱-۴-۲- اهداف فرعی
۷	۱-۵- سؤالات
۷	۱-۵-۱- سؤالات اصلی
۷	۱-۵-۲- سؤالات فرعی
۸	۱-۶- تعاریف مفهومی متغیرها
۸	۱-۶-۱- هوش عاطفی
۸	۱-۶-۲- شخصیت
۸	۱-۶-۳- رضایت شغلی
۸	۱-۷- تعاریف عملیاتی از متغیرها
۸	۱-۷-۱- هوش عاطفی
۹	۱-۷-۲- شخصیت

۱-۷-۳-رضایت شغلی

۹

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی

۱۱	۱-۲-هوش عاطفی
۱۳	۱-۱-۲-هوش عاطفی مبتنی بر نظریه توانایی
۱۸	۲-۱-۲-الگوی شخصیتی بار-آن از هوش عاطفی
۲۰	۳-۱-۲-مدل گلنن از هوش عاطفی
۲۱	۲-۲-شخصیت
۲۴	۱-۲-۲-روان‌نژندی در مقابل ثبات هیجانی
۲۵	۱-۱-۲-۲-صفات روان‌نژندی
۲۵	۲-۲-۲-برونگرایی
۲۷	۱-۲-۲-۲-صفات برونگرایی
۲۷	۳-۲-۲-توافق‌پذیری
۲۸	۱-۳-۲-۲-صفات توافق‌پذیری
۲۹	۴-۲-۲-گشودگی در تجربه
۲۹	۱-۴-۲-۲-صفات گشودگی در تجربه
۳۰	۵-۲-۲-وظیفه‌مداری
۳۱	۱-۵-۲-۲-صفات وظیفه‌مداری
۳۲	۳-۲-رضایت شغلی
۳۵	۱-۳-۲-نظریه‌های رضایت شغلی

صفحه	عنوان
۳۵	۲-۳-۱-۱- نظریه انتظار
۳۶	۲-۳-۱-۲- نظریه ارزش
۳۶	۲-۳-۱-۳- نظریه نقش
۳۷	۲-۳-۱-۴- نظریه نیازها
۳۸	۲-۳-۱-۵- نظریه هرزبرگ
۴۰	۲-۳-۱-۶- نظریه برابری
۴۰	۲-۳-۱-۷- نظریه علل و پیامد مورهد - گریفین
۴۰	۲-۳-۱-۸- نظریه موقعیتی
۴۲	۲-۴- پیشینه تحقیقاتی
۴۲	۲-۴-۱- ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی
۴۶	۲-۴-۲- هوش عاطفی و رضایت شغلی
۴۸	۲-۴-۳- هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت
۴۹	۲-۴-۴- هوش عاطفی و جنسیت
۵۰	۲-۴-۵- رضایت شغلی و جنسیت
۵۰	۲-۴-۶- ویژگی‌های شخصیت و جنسیت
۵۱	۲-۵- نتیجه‌گیری از تحقیقات

فصل سوم: روش تحقیق

۵۳	۳-۱- روش تحقیق
----	----------------

صفحه

عنوان

۵۳	۲-۳- جامعه آماری
۵۳	۳-۳- نمونه و روش نمونه گیری
۵۴	۴-۳- ابزار پژوهش
۵۴	۳-۴-۱- پرسشنامه هوش عاطفی
۵۵	۳-۴-۲- پرسشنامه شخصیت
۵۷	۳-۴-۳- پرسشنامه رضایت شغلی
۶۱	۳-۵- نحوه اجرای آزمون ها
۶۱	۳-۶- تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: یافته های تحقیق

۶۳	۴-۱- یافته های توصیفی
۶۴	۴-۲- سوالات پژوهش
	۴-۳- نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی های شخصیت در دبیران زن
۷۵	۴-۴- نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی های شخصیت در دبیران مرد
۸۳	

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۹۰	۵-۱- بحث و بررسی یافته های تحقیق
۹۰	۵-۱-۱- رابطه هوش عاطفی، ویژگی های شخصیت و رضایت شغلی

صفحه	عنوان
۹۲	۲-۱-۵- پیش بینی رضایت شغلی از طریق هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت
	۳-۱-۵- پیش بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و
۹۳	ویژگی‌های شخصیت
۹۶	۴-۱-۵- تفاوت عملکرد دو جنس در متغیرهای مورد پژوهش
۹۷	۵-۱-۵- تأثیر جنسیت بر رابطه‌ی بین متغیرهای پژوهش
۹۹	۲-۵- کاربردهای نظری و عملی
۱۰۰	۳-۵- محدودیتها
۱۰۰	۴-۵- پیشنهادات تحقیق
۱۰۲	منابع فارسی
۱۰۸	منابع لاتین

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۵۴	جدول ۱-۳: تعداد و درصد آزمودنی ها به تفکیک ناحیه
۵۶	جدول ۲-۳: ضرایب پایایی مقیاس شخصیت و ابعاد آن
۵۷	جدول ۳-۳: ضرایب همبستگی گویه های مقیاس شخصیت با زیر مقیاس های آن
۵۸	جدول ۴-۳: ضرایب بازآزمایی مقیاس رضایت شغلی و ابعاد آن
۵۹	جدول ۵-۳: ضرایب آلفای کرونباخ مقیاس رضایت شغلی و ابعاد آن
۶۰	جدول ۶-۳: ضرایب همبستگی گویه های مقیاس رضایت شغلی با زیر مقیاس های آن
۶۳	جدول ۱-۴: میانگین و انحراف معیار نمرات زنان و مردان در متغیرهای مورد پژوهش
۶۵	جدول ۲-۴: ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه
	جدول ۳-۴: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی رضایت شغلی از طریق نمره
۶۶	کل هوش عاطفی و ویژگی های شخصیت
	جدول ۴-۴: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از حقوق از
۶۷	طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی های شخصیت
	جدول ۵-۴: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از فرصت های ارتقاء از
۶۸	طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی های شخصیت

عنوان

صفحه

- جدول ۴-۶: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از سرپرست از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت ۶۸
- جدول ۴-۷: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از تسهیلات رفاهی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت ۶۹
- جدول ۴-۸: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از همکاران از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت ۷۰
- جدول ۴-۹: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از ماهیت کار از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت ۷۰
- جدول ۴-۱۰: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از ارتباطات از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت ۷۱
- جدول ۴-۱۱: میانگین و انحراف معیار نمرات هوش عاطفی و ابعاد آن، ویژگی‌های شخصیت، رضایت شغلی و ابعاد آن در زنان و مردان ۷۴
- جدول ۴-۱۲: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از حقوق از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت ۷۶
- جدول ۴-۱۳: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از فرصت‌های ارتقاء از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت ۷۶
- جدول ۴-۱۴: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از سرپرست از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت ۷۷
- جدول ۴-۱۵: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از تسهیلات رفاهی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت ۷۸

عنوان

صفحه

- جدول ۴-۱۶: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از همکاران از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت
۷۸
- جدول ۴-۱۷: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از ماهیت کار از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت
۷۹
- جدول ۴-۱۸: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از ارتباطات از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت
۸۰
- جدول ۴-۱۹: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت
۸۰
- جدول ۴-۲۰: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از حقوق از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت
۸۳
- جدول ۴-۲۱: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از سرپرست از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت
۸۴
- جدول ۴-۲۲: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از تسهیلات رفاهی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت
۸۴
- جدول ۴-۲۳: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از همکاران از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت
۸۵
- جدول ۴-۲۴: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از ماهیت کار از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت
۸۶
- جدول ۴-۲۵: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی بعد رضایت از ارتباطات از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت
۸۶

فهرست اشکال

صفحه

عنوان

- شکل ۱-۴: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی رضایت شغلی
از طریق نمره کلی هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت
۶۶
- شکل ۲-۴: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی ابعاد رضایت شغلی
از طریق ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت
۷۲
- شکل ۳-۴: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی ابعاد رضایت شغلی
از طریق ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت در دبیران زن
۸۲
- شکل ۴-۴: نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی ابعاد رضایت شغلی
از طریق ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت در دبیران مرد
۸۸

فصل اول

کلیات

فصل اول: کلیات

۱-۱- مقدمه

رضایت شغلی^۱ از دیرباز به لحاظ تأثیر آن بر روی رفتار و عملکرد انسان همواره حائز اهمیت بوده است. یکی از شاخص‌های سلامت روان در سازمانها، میزان رضایت شغلی نیروی کار یا پرسنل سازمان است. بنابراین پژوهشگران همواره با سؤالاتی از این قبیل مواجه بوده‌اند که، شاخص‌های رضایت شغلی کدامند؟ پیامدهای رضایت شغلی چیست؟ پیش‌آیندها یا همبسته‌های رضایت شغلی کدامند؟

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان، رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف کرده‌اند و اکثر آنها در خصوص ارتباط شغلی با عوامل روانی و اجتماعی اشتراک نظر دارند (پرهیزکار، ۱۳۷۳). یکی از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی ویژگی‌های شخصیتی افراد است. هر حرفه‌ای، بسته به نوع تولیدات یا خدماتی که ارائه می‌دهد، نیاز به فراگیری دانش، مهارت و نیز ویژگی‌های خاص فردی دارد. اگر از ابتدا به تطابق میان ویژگی‌های فردی افراد با شغل مورد نظر توجه کافی مبذول نگردد، سازگاری فرد با آن شغل دچار مشکل خواهد شد. در انتخاب افراد برای مشاغل مختلف سازمان، اصل کلی این است که خصوصیات داوطلب با وظایف شغلی او مطابقت کند. اگر فردی متناسب با توانایی‌ها و رغبت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی برای شغلی انتخاب شود نه تنها شکوفایی فردی حاصل خواهد شد بلکه جامعه نیز از او بهره بیشتری خواهد برد.

^۱-Job Satisfaction

از طرفی توانایی داشتن آگاهی هیجانی و بازشناسی هیجان‌ها در زندگی روزمره ضروری به نظر می‌رسد. به همین دلیل از دیگر عوامل تأثیر گذار بر رضایت شغلی، هوش عاطفی است. از زمان معرفی سازه هوش عاطفی در ادبیات روانشناسی، این سازه در حیطه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله کار و محیط کاری، در واقع محققان همواره سعی داشته‌اند رابطه این سازه را با عوامل مهم و مؤثر در موفقیت شغلی بدست آورند. هوش عاطفی در نوشته‌های تعدادی از نویسندگان یکی از عوامل مهم در عملکرد شغلی است (بویاتزیس، گلمن و ری^۱، ۲۰۰۰، گلمن، ۱۹۹۵ و ۱۹۹۸ به نقل از اسجوبرگ و لیترون^۲، ۲۰۰۳)، زیرا هوش عاطفی بالا بر روی روابط بین فردی، آگاهی هیجانی، فرآیندهای خود تنظیمی و روابط اجتماعی افراد تأثیر مفید دارد و عاملی مؤثر در تحمل کردن هیجان و استرس در کارها است (کافتسیوس و زمپتاکیس^۳، ۲۰۰۷).

رضایت شغلی در تمام سازمان‌ها بخصوص سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده‌ترین سازمانها و به عنوان یکی از رکن‌های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح است. ضرورت دارد که هر جامعه ای که به توسعه می‌اندیشد تعلیم و تربیت مطلوب را در رأس برنامه های خود قرار دهد. وقتی چنین دیدگاهی پیدا شود، خواه ناخواه مسائلی چون کیفیت آموزش، عوامل مؤثر در مدرسه، انگیزه معلمان، رضایت شغلی آنان، کارآیی و اثر بخشی نیروهای انسانی و از این قبیل مورد توجه مدیران تعلیم و تربیت قرار می‌گیرد. بنابراین پژوهش حاضر به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیت و هوش عاطفی بر رضایت شغلی دبیران می‌پردازد.

۱-۲- بیان مسأله

در نظام آموزش و پرورش، بحث رضایت شغلی دبیران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا تلاش برای بررسی عواملی که بر روی این سازه تأثیر می‌گذارد از وظایف مهم متخصصان تعلیم

¹-Boyatzis, Goleman & Rhee

²-Sjoberg & Littron

³-Kafetsios & Zampetakis

و تربیت می‌باشد. از جمله این عوامل ویژگی‌های شخصیتی است. تاکنون تحقیقات زیادی در خصوص بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیت بر رضایت شغلی انجام شده است و در این راستا نتایج نشان داده است که برونگرایی و وظیفه‌مداری از پیش‌بینی‌کننده‌های قوی رضایت شغلی هستند. از دیگر عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی، سازه هوش عاطفی است، که در این زمینه هم تحقیقات فراوانی صورت گرفته است و به طور کلی نتایج نشان داده‌اند که هوش عاطفی از مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی است. ولی بر اساس بررسی‌های به عمل آمده تاکنون پژوهشی که ارتباط هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت با رضایت شغلی را بررسی نموده باشد، یافت نشد و از آنجا که متغیرهای روانشناختی در روانشناسی در تعامل با یکدیگر هستند و هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت هم از جمله این متغیرها هستند و تحقیقات زیادی تعامل این دو متغیر را با هم مورد بررسی قرار داده‌اند، بنابراین پژوهش حاضر به بررسی تأثیر همزمان هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر روی رضایت شغلی دبیران می‌پردازد.

۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

به طور کلی موفقیت هر سازمان تا حد زیادی وابسته به تلاش و کوشش کارکنان آن سازمان است و این تلاش و کوشش زمانی به حد مطلوب خواهد رسید که کارکنان از شغل خود خشنود و راضی باشند. بی تردید مهمترین عنصر هر سازمان آموزشی نیروی انسانی آن است که اگر این نیروی انسانی از انگیزه و رضایت کافی برخوردار باشد، استعداد و توان خود را در جهت تحقق اهداف آن سازمان به کار خواهد برد.

یکی از عوامل مهمی که در انگیزش نیروی انسانی نقش بسزایی ایفا می‌کند بحث رضایت مندی شغلی است که تأثیر آن بر عملکرد نیروی انسانی بیش از دیگر عوامل احساس می‌گردد. آگاهی از میزان خشنودی کارکنان و روشهای افزایش رضایت شغلی منجر به بهبود کارایی می‌شود.

یکی از سازنده‌ترین سازمانهای آموزشی، سازمان آموزش و پرورش است، چرا که اساس سلامت و تندرستی و تعلیم و تربیت جامعه ما بیش از هر ارگانی به سازمان آموزش و پرورش