



بسمه تعالی



## تعهد نامه اصالت اثر

اینجانب **مسلم امیری** متعهد می شوم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آن ها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مآخذ ذکر گردیده است. این پایان نامه / رساله قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارایه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی می باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو

مسلم امیری

امضاء



دانشکده علوم انسانی

# مطالعه‌ی رابطه‌ی هوش هیجانی و خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر کرمانشاه

نگارش

مسلم امیری

استاد راهنما: دکتر فریده حمیدی

استاد مشاور: دکتر صادق نصری

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته روانشناسی تربیتی

شهریور ماه ۱۳۹۱

تقدیم بہ:

پدر و مادرم؛ آنان کہ آفتاب مہرشان در آستانہ قلم بہم خان پیر جاست و ہرگز غروب نخواہد کرد.

و

ہمہ کسانی کہ بچہ ای بعد انسانی و وجدانی خویش را فراموش نمی کنند و بر آستان  
گران سنگ انسانیت سرفرودمی آورند، و انسان را با ہمہ تفاوت ہایش ارج

می نہند.

# شکر و قدر دانی

سپاس و ستایش فراوان به درگاه خدای بزرگ که آثار قدرت او بر چهره روز روشن، تابان است و انوار حکمت او در دل  
شب تار، در فشان.

سپاس فراوان دارم از:

استاد کرامت، سرکار خانم دکتر فریده حمیدی

که با محبت های بی دریغ و در نهایت صمیمیت و دلسوزی بنده را در نگارش پایان نامه راهنمایی فرمودند.

استاد گرامی؛ جناب آقای دکتر صادق نصری

که با مشاوره های کرامت قدر خود، در جلاء بخشیدن به محتوای پژوهش دریغ نورزیدند.

استاد گرانمایه؛ جناب آقای دکتر جمشید جراه و سرکار خانم دکتر منصوره نیکوگفتار که زحمات داری این پژوهش را تقبل نمودند.

و

بهترین دوستم؛ آقای امید ویسی

که بسیاری از دسهای نیک زندگی ام مرهون یک دهمه افتخار دوستی با ایشان است.

## چکیده:

**هدف** از تحقیق حاضر بررسی رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران دبیرستان بود. **جامعه** این تحقیق شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ بود که از میان آنان تعداد ۳۰۰ نفر (شامل ۱۴۲ مرد و ۱۵۸ زن) به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. متغیرهای پیش بین، هوش هیجانی و خودکارآمدی، و متغیر ملاک، رضایت شغلی بود. برای گردآوری داده ها از روش تحقیق توصیفی- همبستگی استفاده شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۵)، خودکارآمدی شرر (۱۹۸۲) و شاخص توصیف شغلی JDI (۱۹۹۴) بودند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به روش گام به گام، Z فیشر و آزمون t گروه های مستقل استفاده شده است. یافته ها نشان داد که ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی ( $r=0/204$ ) و خودکارآمدی و رضایت شغلی ( $r=0/21$ ) در سطح خطای ۰/۰۱ معنی دار است. همچنین رگرسیون گام به گام نشان داد که از میان متغیرهای پیش بین، فقط خودکارآمدی، آن هم به میزان ۴/۴ درصد پیش بینی کننده واریانس رضایت شغلی است. از بین مؤلفه های هوش هیجانی، فقط خودآگاهی قادر به تبیین و پیش بینی واریانس رضایت شغلی است. خودکارآمدی، از میان مؤلفه های رضایت شغلی، فقط پیش بینی کننده واریانس مؤلفه های ماهیت کار، سرپرست و همکار است. از میان مؤلفه های هوش هیجانی، خودآگاهی و هوشیاری اجتماعی می تواند واریانس مؤلفه ماهیت کار را پیش بینی کنند. همچنین خودآگاهی، پیش بینی کننده مؤلفه های سرپرست و ارتقاء نیز می باشد. خودکنترلی هم قادر به تبیین و پیش بینی واریانس مؤلفه همکار است. بین رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی، و بین رابطه خودکارآمدی و رضایت شغلی، به تفکیک جنس تفاوت وجود ندارد. بین هوش هیجانی معلمان و نیز خودکارآمدی معلمان به تفکیک جنس تفاوت وجود ندارد، اما بین رضایت شغلی آنان به تفکیک جنس تفاوت معناداری وجود دارد. در بحث از یافته ها می توان گفت که هرچه میزان هوش هیجانی (مخصوصاً مؤلفه خودآگاهی) و خودکارآمدی دبیران بالاتر باشد، رضایت شغلی آنان نیز بیشتر می شود و بالعکس. بنابراین آموزش متغیرهای هوش هیجانی و خودکارآمدی برای افزایش رضایت شغلی دبیران ضروری است.

**کلید واژه:** هوش هیجانی، خودکارآمدی، رضایت شغلی.

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول: مقدمه (۱-۱۵)

۴	بیان مسأله
۸	اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۰	اهداف تحقیق
۱۱	قلمرو تحقیق
۱۱	فرضیه ها و سؤالات تحقیق
۱۲	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها و مفاهیم

### فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی (۱۶-۸۸)

۱۸	چارچوب نظری تحقیق
۱۸	تعریف شغل
۱۸	عوامل انتخاب شغل
۱۹	رضایت شغلی، تعاریف و تاریخچه آن
۲۱	اهمیت رضایت شغلی و مطالعه آن
۲۶	انواع رضایت شغلی از نظر گینزبرگ
۲۷	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۳۵	عوامل پیش نیاز در شکل گیری رضایت شغلی
۳۵	عوامل همبسته رضایت شغلی
۳۶	اثرات و پیامدهای ناشی از رضایت شغلی
۴۰	پیامدهای رضایت و عدم رضایت شغلی
۴۲	نظریه هایی چند از رضایت شغلی
۴۶	فرسودگی شغلی

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴۷	مفاهیم هوش، هیجان و هوش هیجانی
۴۹	تاریخچه هوش هیجانی
۵۱	نحوه شکل گیری فیزیولوژیکی هوش هیجانی
۵۲	اهمیت هوش هیجانی
۵۳	مؤلفه های هوش هیجانی
۵۵	مدل توانمندی های هیجانی در نظریه گلمن
۵۶	مدل توانایی هوش هیجانی مایر و سالوی
۵۷	مدل ترکیبی بار-آن
۵۸	ویژگی های ساختاری سه مدل اصلی هوش هیجانی
۵۹	مقایسه بهره هوشی و هوش هیجانی
۶۰	مفهوم خودکارآمدی و اهمیت آن
۶۳	خودکارآمدی و نظریه شناختی- اجتماعی بندورا
۶۶	منابع تغییر نظام باورهای خودکارآمدی
۷۱	مراحل رشد خودکارآمدی
۷۱	کودکی
۷۲	نوجوانی
۷۲	بزرگسالی
۷۳	پیری
۷۳	تأثیر خودکارآمدی بر رفتار
۷۴	تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد
۷۵	خودکارآمدی عمومی
۷۶	پیشینه تحقیقاتی
۷۷	پیشینه داخلی
۸۰	پیشینه خارجی

عنوان	صفحه
جمع بندی و نتیجه گیری	۸۵
مدل مفهومی تحقیق	۸۸
<b>فصل سوم: روش شناسی (۸۹-۹۲)</b>	
روش و طرح تحقیق	۹۰
جامعه آماری	۹۰
حجم نمونه و روش نمونه گیری	۹۱
ابزار گرد آوری داده ها	۹۲
پرسشنامه هوش هیجانی سیریا شرینگ	۹۲
شیوه نمره گذاری پرسشنامه شرینگ	۹۳
پایایی و روایی پرسشنامه شرینگ	۹۳
پرسشنامه خود کارآمدی شرر	۹۴
شیوه نمره گذاری پرسشنامه شرر	۹۴
پایایی و روایی پرسشنامه شرر	۹۵
پرسشنامه رضایت شغلی JDI	۹۵
شیوه نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی JDI	۹۶
پایایی و روایی پرسشنامه رضایت شغلی JDI	۹۷
روش تحلیل داده ها	۹۷

فصل چهارم: یافته های پژوهش (۹۹-۱۲۴)

۹۹.....	یافته های توصیفی
۹۹ .....	آمار توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی
۹۹ .....	الف) جنسیت آزمودنی ها
۱۰۰.....	ب) ناحیه محل خدمت
۱۰۱.....	ج) مدرک تحصیلی
۱۰۲ .....	د) سنوات تدریس
۱۰۳ .....	ه) وضعیت تأهل
۱۰۴ .....	و) رشته تحصیلی
۱۰۵ .....	ز) ارتباط درس مورد تدریس با رشته تحصیلی
۱۰۶ .....	آمار توصیفی مربوط به متغیرهای اصلی تحقیق
۱۰۶ .....	آمار توصیفی مربوط به متغیر پیش بین هوش هیجانی
۱۰۶ .....	الف) سطوح هوش هیجانی به تفکیک جنس
۱۰۷ .....	ب) میانگین و انحراف معیار مؤلفه های هوش هیجانی به تفکیک جنس
۱۰۸ .....	آمار توصیفی مربوط به متغیر پیش بین خودکارآمدی
۱۰۸ .....	الف) سطوح خودکارآمدی به تفکیک جنس
۱۰۹ .....	آمار توصیفی مربوط به متغیر ملاک رضایت شغلی
۱۰۹ .....	الف) سطوح رضایت شغلی به تفکیک جنس
۱۱۱ .....	ب) میانگین و انحراف معیار مؤلفه های رضایت شغلی
۱۱۱.....	ماتریس همبستگی
۱۱۳ .....	بررسی یافته های مربوط به فرضیه ها و سؤالات تحقیق

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری (۱۳۴-۱۲۵)

۱۲۶	..... خلاصه نتایج تحقیق
۱۲۸	..... بحث و نتیجه گیری
۱۳۱	..... محدودیت های در اختیار محقق
۱۳۲	..... محدودیت های خارج از اختیار محقق
۱۳۳	..... پیشنهاد های برگرفته از یافته های پژوهش
۱۳۴	..... پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده
۱۳۵	..... پیوست ها
۱۴۲	..... منابع

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲- مدل توانمندی های عاطفی گلگمن.....	۵۶
جدول ۲-۲- ویژگی های ساختاری سه مدل اصلی هوش هیجانی.....	۵۸
جدول ۱-۳- جامعه آماری.....	۹۱
جدول ۱-۴- توزیع فراوانی بر حسب جنسیت.....	۹۹
جدول ۲-۴- توزیع فراوانی بر حسب ناحیه محل خدمت.....	۱۰۰
جدول ۳-۴- توزیع فراوانی بر حسب مدرک تحصیلی.....	۱۰۱
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی بر حسب سنوات تدریس.....	۱۰۲
جدول ۵-۴- توزیع فراوانی بر حسب وضعیت تأهل.....	۱۰۳
جدول ۶-۴- توزیع فراوانی بر حسب رشته تحصیلی.....	۱۰۴
جدول ۷-۴- توزیع فراوانی بر حسب ارتباط درس مورد تدریس با رشته تحصیلی.....	۱۰۵
جدول ۸-۴- آماره های توصیفی هوش هیجانی به تفکیک جنس.....	۱۰۶
جدول ۹-۴- سطوح هوش هیجانی به تفکیک جنس.....	۱۰۶
جدول ۱۰-۴- میانگین و انحراف معیار مؤلفه های هوش هیجانی به تفکیک جنس.....	۱۰۷
جدول ۱۱-۴- آماره های توصیفی خودکارآمدی به تفکیک جنس.....	۱۰۸
جدول ۱۲-۴- سطوح خودکارآمدی به تفکیک جنس.....	۱۰۸
جدول ۱۳-۴- آماره های توصیفی رضایت شغلی به تفکیک جنس.....	۱۰۹
جدول ۱۴-۴- سطوح رضایت شغلی به تفکیک جنس.....	۱۱۰
جدول ۱۵-۴- میانگین و انحراف معیار مؤلفه های رضایت شغلی به تفکیک جنس.....	۱۱۱
جدول ۱۶-۴- ماتریس همبستگی هوش هیجانی و خودکارآمدی با رضایت شغلی.....	۱۱۲
جدول ۱۷-۴- خلاصه مدل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی از روی خودکارآمدی.....	۱۱۳
جدول ۱۸-۴- ضرایب رگرسیون گام به گام رضایت شغلی از روی خودکارآمدی.....	۱۱۳
جدول ۱۹-۴- خلاصه مدل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی از روی خودآگاهی.....	۱۱۴

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۴-۲۰- ضرایب رگرسیون گام به گام رضایت شغلی از روی خودآگاهی.....	۱۱۴
جدول ۴-۲۱- خلاصه مدل رگرسیون گام به گام مؤلفه های رضایت از روی خودکارآمدی.....	۱۱۵
جدول ۴-۲۲- ضرایب رگرسیون گام به گام مؤلفه های رضایت از روی خودکارآمدی.....	۱۱۵
جدول ۴-۲۳- خلاصه مدل رگرسیون گام به گام مؤلفه کار از روی مؤلفه های هوش هیجانی.....	۱۱۶
جدول ۴-۲۴- ضرایب رگرسیون گام به گام مؤلفه کار از روی مؤلفه های هوش هیجانی.....	۱۱۷
جدول ۴-۲۵- خلاصه مدل رگرسیون گام به گام سرپرست از روی مؤلفه های هوش هیجانی.....	۱۱۷
جدول ۴-۲۶- ضرایب رگرسیون گام به گام سرپرست از روی مؤلفه های هوش هیجانی.....	۱۱۸
جدول ۴-۲۷- خلاصه مدل رگرسیون گام به گام همکار از روی مؤلفه های هوش هیجانی.....	۱۱۸
جدول ۴-۲۸- ضرایب رگرسیون گام به گام همکار از روی مؤلفه های هوش هیجانی.....	۱۱۸
جدول ۴-۲۹- خلاصه مدل رگرسیون گام به گام ارتقاء از روی مؤلفه های هوش هیجانی.....	۱۱۹
جدول ۴-۳۰- ضرایب رگرسیون گام به گام ارتقاء از روی مؤلفه های هوش هیجانی.....	۱۱۹
جدول ۴-۳۱- Z فیشر مربوط به تفاوت رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی.....	۱۲۰
جدول ۴-۳۲- Z فیشر مربوط به تفاوت رابطه خودکارآمدی و رضایت شغلی.....	۱۲۱
جدول ۴-۳۳- آماره های توصیفی هوش هیجانی به تفکیک جنسیت.....	۱۲۲
جدول ۴-۳۴- آزمون تفاوت میانگین (t-test) مربوط به هوش هیجانی به تفکیک جنس.....	۱۲۲
جدول ۴-۳۵- آماره های توصیفی خودکارآمدی به تفکیک جنسیت.....	۱۲۳
جدول ۴-۳۶- آزمون تفاوت میانگین (t-test) مربوط به خودکارآمدی به تفکیک جنس.....	۱۲۳
جدول ۴-۳۷- آماره های توصیفی رضایت شغلی به تفکیک جنسیت.....	۱۲۴
جدول ۴-۳۸- آزمون تفاوت میانگین (t-test) مربوط به رضایت شغلی به تفکیک جنس.....	۱۲۴

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۰۰.....	نمودار ۱-۴ توزیع فراوانی بر حسب جنسیت.....
۱۰۰.....	نمودار ۲-۴- توزیع فراوانی بر حسب ناحیه محل خدمت.....
۱۰۱.....	نمودار ۳-۴- توزیع فراوانی بر حسب مدرک تحصیلی.....
۱۰۲.....	نمودار ۴-۴- توزیع فراوانی بر حسب سنوات تدریس.....
۱۰۳.....	نمودار ۵-۴- توزیع فراوانی بر حسب وضعیت تأهل.....
۱۰۴.....	نمودار ۶-۴- توزیع فراوانی بر حسب رشته تحصیلی.....
۱۰۵.....	نمودار ۷-۴- توزیع فراوانی بر حسب ارتباط درس مورد تدریس با رشته تحصیلی.....
۱۰۷.....	نمودار ۸-۴- سطوح هوش هیجانی به تفکیک جنس.....
۱۰۹.....	نمودار ۹-۴- سطوح خودکارآمدی به تفکیک جنس.....
۱۱۰.....	نمودار ۱۰-۴- سطوح رضایت شغلی به تفکیک جنس.....

## فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲- مدل رضایت شغلی.....	۳۰
شکل ۲-۲- مدل مفهومی تحقیق.....	۸۸
شکل ۱-۳- نحوه به دست آوردن نمره رضایت شغلی هر فرد.....	۹۶

# فصل اول

مقدمه

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نیست، سرمایه‌ی امروز و آینده‌ی ماست، سرمایه‌ی ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است. بنابراین شغل معلمی که از پایه‌های اساسی در این سیستم با ارزش می‌باشد، یکی از مشاغل مهم و اساسی در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود (زاهد، ۱۳۸۸). یکی از عواملی که امروزه مدیران و مسئولان آموزش و پرورش در کشورهای پیشرفته به عنوان عاملی راهبردی و اساسی در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت بدان توجه دارند، مفهوم رضایت شغلی<sup>۱</sup> معلمان است.

در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان سازمان در محیط‌های جذاب و باخشنودی و رضایت کامل به انجام وظایف محوله بپردازند تا کارآیی و اثربخشی لازم را در اجرای این امر خطیر داشته باشند (یارمحمدی منفرد و همکاران، ۱۳۸۸).

اغلب گفته می‌شود که کارمند خوشحال یک کارمند کاراست و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضاء شود. اهمیت رضایت شغلی از آن جا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذارند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه‌ی فرد است. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی، منعکس کننده‌ی جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (مقیمی، ۱۳۸۳، ص ۳۸۴).

شفیع آبادی (۱۳۸۶)، رضایت شغلی را نوعی احساس روانی می‌داند که از عوامل اجتماعی نیز متأثر است. رضایت شغلی به عنوان یک حالت احساسی مثبت و مطبوع، پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه‌ی فردی است که کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند (دیویس<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۲؛ به نقل از شهامت و همکاران، ۱۳۹۰).

رضایت شغلی به گفته‌ی بسیاری از کارشناسان، یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه‌ی بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان می‌باشد (هومن، ۱۳۸۴). رضایت شغلی از جمله پیامدها و دستاوردهای شناختی موفقیت شغلی است. همچنین جنبه‌ی ذهنی یا درون‌زاد موفقیت شغلی را رضایت شغلی، رضایت از امور و کارهایی که فرد در طول زمان حضور در

---

1- Job satisfaction

2- Davis

کارش آن‌ها را انجام می‌دهد، موفقیت شغلی ادراک شده و رضایت از زندگی را شامل می‌شود (گل پرور و قزوی، ۱۳۸۹).

برای رسیدن معلمان به رضایت مطلوب از شغلشان، داشتن برخی ویژگی‌های شخصیتی از جانب آنان و راهکارهایی از جانب نظام آموزش و پرورش، لازم و ضروری است. در این میان یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر مطرح، و به صورت نظریه‌ای پرطرفدار تبدیل شده، مفهوم هوش هیجانی<sup>۱</sup> است. بنیان‌گذاران نظریه‌ی هوش هیجانی، سالوی و مایر<sup>۲</sup> (۱۹۹۰؛ به نقل از سیف، ۱۳۸۷)، هوش هیجانی را به گونه‌ی زیر تعریف کرده‌اند: توانایی فرد در نظارت بر احساس‌ها و هیجان‌های خود و دیگران، به منظور متمایز ساختن آن‌ها از یکدیگر و استفاده از این اطلاعات برای هدایت اندیشه و عمل خود. مارتینز<sup>۳</sup> (۱۹۹۷)، هوش هیجانی را مجموعه‌ای از مهارت‌های غیرشناختی، توانایی‌ها و ظرفیت‌ها می‌داند که ظرفیت فرد را در مقابل مطالبات و فشارهای بیرونی مقاوم می‌سازد. افراد دارای هوش هیجانی بالاتر می‌توانند با موفقیت بیشتری با مشکلات موجود در محیط‌های کاری و زندگی‌شان مقابله کنند و از سلامت بیشتری برخوردار باشند (گلمن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵).

شوت<sup>۵</sup> (۲۰۰۷)، بیان می‌کند که هوش هیجانی با سلامت جسمی و روانی در ارتباط است. از نظر اوکینز و بولیک<sup>۶</sup> (۲۰۰۵)، هوش هیجانی در مقابله با استرس شغلی و پیشگیری از ایجاد تأثیرات منفی روی سلامت روانی افراد تأثیرگذار است. همچنین استاگ<sup>۷</sup> لی (۲۰۰۳)، اظهار می‌دارد که هوش هیجانی نسبت به صفات شخصیتی و بهره‌ی هوشی، عملکرد شغلی را بهتر و بیشتر پیش‌بینی می‌کند. عامل مهم دیگری که در کنترل و ساماندهی رفتار فرد موثر، و از ویژگی‌های شخصیتی است، مفهوم خودکارآمدی<sup>۸</sup> می‌باشد. خودکارآمدی مفهومی است که از نظریه‌ی شناختی-اجتماعی بندورا<sup>۹</sup> مشتق شده است. به نظر بندورا (۱۹۹۴)، خودکارآمدی ادراک شده، به باورهای افراد در مورد توانایی‌هایشان برای اعمال کنترل بر عملکرد و رویدادهایی که زندگی‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، گفته می‌شود.

---

1- Emotional Intelligence

2- salovy & mayer

3- Mareteinez

4- goleman

5- shoote

6- Okinze&boolike

7- stage lee

8-Self-efficacy

9- Bandura

فلامر<sup>۱</sup> (۱۹۹۵)، در مورد باورهای خود کارآمدی چنین می گوید: فرد خود کارآمد به صورت خود آگاه می داند که قادر است به نحوی عمل کند که به نتایج مورد نظر برسد (به نقل از کدیور، ۱۳۸۹، ص ۱۲۲). افرادی که احساس کارآیی بالایی دارند، معتقدند که می توانند به نحو مؤثری با وقایع و موقعیت ها برخورد کنند. چون آن ها انتظار دارند که در غلبه کردن بر موانع موفق شوند، در کارها استقامت به خرج می دهند و اغلب در سطح بالا عمل می کنند. آن ها در مقایسه با کسانی که احساس کارآیی پایینی دارند به توانایی های خود اطمینان بیشتری داشته و خود ناباوری ناچیزی نشان می دهند (شولتز و شولتز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). ساموئل<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)، معتقد است که هوش هیجانی و خود کارآمدی معلمان منجر به ارتقاء و بهبود نگرش های کاری آنان می شود. براون<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۲)، بیان می دارند که هوش هیجانی به وسیله ی هوشیاری اجتماعی، روابط بین فردی و عوامل خود کنترلی به طور مثبت و مستقیم با تصمیم گیری شغلی و خود کارآمدی رابطه دارد (به نقل از سلیمانی و علی بیگی، ۱۳۸۸).

در پژوهش حاضر، رابطه ی مؤلفه های هوش هیجانی و خود کارآمدی، به عنوان ویژگی های شخصیتی مهم و مورد نیاز معلمان، با رضایت شغلی آنان، به منظور استفاده ی عملی از نتایج تحقیق برای ارتقاء و بهره وری هر چه بیشتر نظام تعلیم و تربیت، مورد بررسی قرار می گیرد.

## ۱-۱- بیان مسأله

پدیده ی رضایت شغلی یکی از شاخص های کیفیت زندگی می باشد. شکی نیست مردمی که از کار خود رضایت خاطر دارند، در پایان روز احساس می کنند که به توفیقی نائل آمده اند. هر چه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد، انگیزش و عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد (صادقی و فتحی، ۱۳۸۱). نیروی انسانی کارآ و سازگار با اهداف و ارزش های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه می دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می آورد (رضائیان و کشته گر، ۱۳۸۷).

---

1- Flammer  
2- Shoultze & Shoultze  
3- Samuel  
4-Brown

عواملی همچون سطح بالای عزت نفس، رضایت از زندگی و پرتوان بودن، پایین بودن سطح افسردگی که شامل درماندگی روانی، ناامیدی، تنش، عصبانیت، خستگی، خلق افسرده و سرشکستگی، به عنوان عوامل مؤثر در بهداشت روانی معرفی شده اند که بی ارتباط با رضایت از شغل نیستند و در حقیقت رابطه ای تنگاتنگ با رضایت و انگیزه ی شغلی دارند (روکو و کاستانسکی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از پوشنه و همکاران، ۱۳۸۷). در تمام دنیا بسیاری از سازمان ها نه تنها به منظور برنامه ریزی در باب نحوه ی تخصیص پاداش ها و امکانات دست به بررسی رضایت، احساسات و نگرش های کارکنان خود می زنند، بلکه این عمل را بیشتر به این جهت که نگران ادراکات کارکنان از کار و شغلشان هستند به انجام می رسانند (الیس و هنمان<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰؛ به نقل از گل پرور و قضوی، ۱۳۸۹). ام کلاسن و چیو<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان دادند که معلمان با کارآیی مدیریت کلاسی بیشتر یا کارآیی راهبرد های آموزشی بیشتر، رضایت شغلی بیشتری دارند. فلاح مهنه و اسدیان (۱۳۸۴) در تحقیقی به این نتایج دست یافتند که بین امنیت شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین روابط اجتماعی فرد با همکاران، امکانات و فرصت های رشد و ارتقاء، منزلت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. از نتایج دیگر این تحقیق آن است که بین جنس و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

بنابراین نظام آموزش و پرورش کشور ایران که مهم ترین و تأثیرگذارترین سازمان در جامعه محسوب می شود، نیازمند معلمانی کارا و دارای ویژگی های شخصیتی ممتاز برای شکوفایی همه جانبه و درخشان و ربودن گوی سبقت پیشرفت از سایر کشورهاست.

در این راستا هوش هیجانی یکی از مؤلفه های شخصیتی مهم معلمان در هر نظام تعلیم و تربیتی است. به نظر سالوی (۲۰۰۳)، هوش هیجانی، نوعی پردازش اطلاعات عاطفی است که شامل ارزیابی صحیح عواطف خود و دیگران و بیان مناسب عواطف و تنظیم سازگارانه است، به نحوی که به بهبود جریان زندگی منجر می شود (باهر، استادی و لیوارجانی، ۱۳۸۸).

---

1- Rocca & kostanski  
2- Ellis&heneman  
3- M. Klassen & Chiu