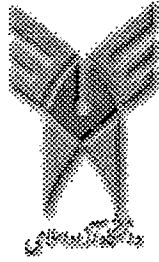


صلى الله عليه وسلم

١٣٠٨٨



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم انسانی - گروه روانشناسی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد M.A

گرایش: صنعتی - سازمانی

عنوان:

بررسی رابطه میان هوش هیجانی و رضایت شغلی با سلامت روانی معلمان زن
مقطع ابتدایی نواحی ۱ و ۲ آموزش و پرورش شیراز

استاد راهنما:

دکتر محمود ساعتچی

استاد مشاور:

دکتر نوشاد قاسمی

نگارش:

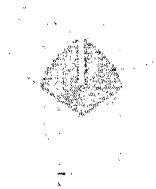
آمنه حیدری

تابستان ۸۸

۱۳۸۸/۱۱/۲

کتابخانه تخصصی روانشناسی
فصل ۱۸

۱۳۰۸۸۵



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: آمنه حیدری رشته: روان شناسی صنعتی و سازمانی

در تاریخ: ۱۳۸۸/۶/۳۱

از پایان نامه خود با عنوان:

"بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی با سلامت روانی معلمان زن در مقطع

ابتدایی نواحی ۱ و ۲ شیراز"

با درجه عالی و نمره ۱۸ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

استاد راهنما

۱ - دکتر محمود ساعتچی

استاد مشاور

۲ - دکتر نوشاد قاسمی

استاد داور

۳ - دکتر سیروس سروقد

مدیر/معاونت پژوهشی
شهر و امضاء

مراتب فوق مورد تایید است.

تقدیم به همسر فاج (میم سلطانی)...

او که با زحمات بی دریغش و افتخار حضورش ، امید و آرامشی ستودنی برایم به

ارمغان آورد.

تقدیم به فرزندانم

محمد جواد و محمد مهدی این دو پاره ی تنم که امید و آرزوی آینده هستند.

تقدیر و تشکر

با عنایت به خداوند متعال و با سپاس از او که تنها اوست که راهنمای همه انسانهاست.

در این رهگذر از سرچشمه علم و معرفت استادان گرانقدری چون جناب آقای دکتر ساعتچی راهنمایی این رساله و استاد محترم دکتر قاسمی و استاد محترم داود دکتر سیروس سروقد در این تحقیق کسب فیض نمودم. بدین وسیله از استادان محترم تشکر و سپاسگزاری می‌کنم.

چکیده:

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان شیراز در کنار این هدف متغیرهای دیگری مانند رابطه ابعاد رضایت شغلی با هوش هیجانی، ابعاد رضایت شغلی و سلامت روانی، سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. آزمودنی‌ها ۲۵۰ نفر از معلمان زن مدارس مقطع ابتدایی شهرستان شیراز هستند که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری شامل سه پرسشنامه ۱- پرسشنامه هوش هیجانی بار-اون ۹۰ سؤال می‌باشد و پایایی در آزمون مورد نظر با آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه گردید و میزان پایایی با روش‌های دیگر ۰/۸۰ گزارش گردیده است. ضریب اعتبار آزمون با هدف پژوهشی ۰/۷ و بالاتر گزارش گردیده است.

۲- پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸ سؤالی که توسط گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) ارائه شده است. روایی پرسشنامه بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۵ می‌باشد. اعتبار پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش گردیده است.

۳- پرسشنامه رضایت شغلی که توسط اسمیت کنبال و هالین ابداع گردیده است پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آمده است و اعتبار خوبی از نظر اساتید و محققان سازمانی دارد. روش آماری این تحقیق عبارت است از رگرسیون چند متغیره، ضریب همبستگی.

یافته‌ها

الف) بین سلامت روانی معلمان زن با رضایت شغلی و هوش هیجانی آنان رابطه معنا داری وجود دارد.

ب) بین ابعاد رضایت شغلی معلمان و سلامت روانی آنها. رابطه معنا داری وجود دارد

ج) بین ابعاد رضایت شغلی معلمان و هوش هیجانی آنها رابطه معنا داری وجود دارد.

د) بین سلامت روانی و هوش هیجانی معلمان رابطه معنا داری وجود ندارد.

کلید واژه‌ها:

هوش هیجانی، سلامت روانی، رضایت شغلی.

فهرست

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات تحقیق
۱-۱	مقدمه
۲-۱	بیان مسأله
۳-۱	اهمیت و ضرورت تحقیق
۴-۱	اهداف تحقیق
۵-۱	فرضیه های تحقیق
۶-۱	تعاریف نظری و عملیاتی
۷-۱	مقدمه ایی بر هوش هیجانی
۸-۱	تاریخچه هوش هیجانی
۹-۱-۱	سیر مطالعه هوش هیجانی
۹-۱-۲	اهمیت هوش هیجانی در سازمانها
۹-۱-۳	اویژگی های هوش هیجانی
۹-۱-۴	رویکرد توانایی هوش هیجانی
۹-۱-۵	رویکرد ترکیبی هوش هیجانی
۹-۱-۶	علائم هوش هیجانی بالا و پایین
۹-۱-۷	هوش هیجانی و ارتباطات
۲-۱	سلامت روانی

- ۲-۲-۱ مفهوم سلامت روانی ۲۴
- ۳-۲-۱ تعریف ساده ارتقا سلامت ۲۵
- ۴-۲-۱ شرایط اجتماعی مربوط به سلامت روانی ۲۶
- ۵-۲-۱ رابطه جامعه شناسی پیرامون سلامت روانی ۲۶
- ۶-۲-۱ بهداشت روانی در ایران ۲۷
- ۷-۲-۱ بیماری روانی، کارآیی کاریابی و حفظ شغل را در فرد کاهش میدهد ۲۷
- ۸-۲-۱ موقعیت محیط کار و سلامت روانی ۲۸
- ۹-۲-۱ تعیین کننده های انتخاب شیوه زندگی ۲۸
- ۱۰-۲-۱ راههای افزایش بهداشت روانی ۲۸
- ۱۱-۲-۱ سلامت روانی و کمک به کارگران ۲۹
- ۱۲-۲-۱ رضایت شغلی ۳۰
- ۱-۲-۱ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ۳۱
- ۲-۲-۱ پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی ۳۳
- ۳-۲-۱ بعضی از شاخص های روحیه پایین ۳۴
- ۴-۲-۱ رضایت شغلی و عملکرد ۳۶
- ۵-۲-۱ رضایت شغلی در آموزش و پرورش ۳۸
- ۳-۱-۳ آمروری بر پژوهش های انجام شده در رابطه با موضوع پژوهش ۳۹
- نتیجه گیری ۴۳

فصل دوم: روش تحقیق

۴۵ ۲_۱ مقدمه
۴۶ ۲-۲ طرح کلی پژوهش
۴۶ ۲-۳ جامعه آماری نمونه مورد مطالعه
۴۷ ۲-۴ روش گرد آوری اطلاعات
۴۸ ۲-۵ روش های آماری
۴۸ ۲-۶ ابزار جمع آوری اطلاعات
۵۷ ۲-۷ روش آماری مورد استفاده در پژوهش

فصل سوم: بحث و نتایج

۵۹ مقدمه
۶۰ ویژگیهای جمعیت شناختی
۶۲ تجزیه و تحلیل فرضیه ها
۶۸ ۳-۲ نتایج کلی پژوهش
۷۳ ۳-۳ بحث و نتیجه گیری
۷۴ پیشنهادها
۷۴ محدودیت ها
۷۵ فهرست منابع و مآخذ

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۳: توصیف نمونه آماری بر حسب سن	۶۰
جدول ۲-۳: توصیف نمونه آماری بر حسب مدرک تحصیلی	۶۱
جدول (۳-۳): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون سلامت روانی معلمان با رضایت شغلی و هوش هیجانی	۶۲
جدول ۴-۳: ضرایب بتا و سطح معناداری رگرسیون سلامت روانی معلمان با رضایت شغلی و هوش هیجانی	۶۳
جدول (۵-۳): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون ابعاد رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان	۶۴
جدول ۶-۳: ضرایب بتا و سطح معناداری رگرسیون ابعاد رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان	۶۵
جدول (۷-۳): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون ابعاد رضایت شغلی و هوش هیجانی معلمان	۶۶
جدول ۸-۴: ضرایب بتا و سطح معناداری رگرسیون ابعاد رضایت شغلی و هوش هیجانی معلمان	۶۷
جدول ۹-۳: بررسی ضریب همبستگی بین سلامت روانی و هوش هیجانی معلمان	۶۸

فصل اول

کلیات تحقیق

۱- مقدمه

در دنیای کنونی شناخت انسان پیش از شناخت هر پدیده دیگر به عنوان محوری سیستم های اجتماعی مورد توجه اندیشمندان و متفکران و روان شناسان می باشد. امروزه سازمان ها برای بقاء و توسعه خود و دستیابی به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود به افراد خلاق دارند.

از بین سازمان های مختلف، سازمان های آموزشی و پرورشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است و نقش استراتژیک دارد؛ زیرا تمام اهداف و عوامل این سازمان ها انسانی است. نقش و رسالت آن ها از یک سو تبدیل انسان های خام به انسان های صنعت گر، خلاق و خود آگاه رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین کننده نیاز های نیروی جامعه در بخش های صنعتی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است (میرزایی ۱۳۸۶).

هوش هیجانی یکی از ویژگیهای شخصیتی است که بعنوان عاملی برای ارتقای سلامت روانی و

جسمانی تلقی می شود و از آنجا که حیات هر سازمان، به دانش و مهارت نیروی انسانی آن بستگی دارد و هر چه

این نیرو روزآمدتر و بهینه باشد، قابلیت سازگاری با محیط متغیر پیرامون خود بیشتر می شود بنابراین،

، کیفیت و توان علمی، تخصصی و مهارتهای رفتاری نیروی انسانی هر سازمان، معیار اصلی داوری و شاخص قابلیت آن سازمان در پیمودن راه دشوار توسعه به حساب می آید (میرزایی، ۱۳۸۶).

هوش هیجانی به صورت بخشی از هوش اجتماعی است که شامل توانایی فرد در هدایت و کنترل احساسات و عواطف خود و دیگران و ارزیابی میزان آنها و همچنین استفاده از اطلاعات برای هدایت افکار و اعمال دیگران مشخص می شود. (مایر، ۱۹۹۷).^۱

هوش هیجانی شامل مهارتهایی است که هر فرد برای موفق شدن به آن نیاز دارد و همه افراد باید این مهارتها را بیاموزند.

آشنایی با این مهارتها می تواند رضایت و خشنودی شغلی کارکنان را در پی داشته باشد، رضایت شغلی حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. و این احساس مثبت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند و در واقع سلامت کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی است نه فقدان بیماری یا ناتوانی و مفهوم بسیار گسترده ای است (خدا رحیمی، ۱۳۷۴).

هدف اصلی سلامت روانی کمک به همه افراد در رسیدن به زندگی کامل تر، شادتر، هماهنگ تر و موثر تر است و موضوع سلامت روانی به درک شناخت فرد از خود و دیگران ارتباط دارد و شامل توانایی های ذهنی و بالقوه فرد، رضایت و خشنودی از هیجانات و عواطف مثبت و کنترل هیجانات منفی است.

در پایان لازم به ذکر است که بگوئیم در طی انجام این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال هستیم: «آیا هوش هیجانی و رضایت شغلی و سلامت روانی با یکدیگر رابطه دارند و می توانند به روی یکدیگر تاثیر بگذارند؟»

۱-۲ بیان مسأله

با ظهور عصر اطلاعات و ارتقاء ارزشمندی ارتباطات انسانی و همچنین بروز موقعیت های استراتژیک سازمانی و از آنجا که مهمترین عنصر تشکیل دهنده هر سازمانی، افراد هستند تاکید بر مهارت های انسانی امروزه از اهمیت ویژه ای برخوردار است. از جمله عوامل بسیار مهم در رشد موفقیت فردی هوش هیجانی است و در واقع مهارت های انسانی است که از هر حیث می تواند فعالیت سازمان و افراد را تحت تاثیر قرار دهد. امروزه نظریه هوش هیجانی رشد چشم گیری یافته و از مباحث مهم سازمانی شده است. هوش هیجانی اصطلاح فراگیری است که مجموعه گسترده ایی از مهارت ها و خصوصیات فردی را در بر گرفته و معمولا به آن دسته از مهارت های درون فردی و بین فردی اطلاق می گردد که فراتر از حوزه مشخصی از دانش های پیشین هستند (سبحانی نژاد ۱۳۸۷).

هوش هیجانی یعنی توانائی مهارت های عاطفی و هیجانی، درک خصوصی ترین احساسات دیگران و رفتار آرام و سنجیده در روابط انسانی و به عبارت دیگر فردی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار است به خوبی می تواند احساسات خود را مهار کرده و آنها را به شکل مناسب بیان کند چنین فردی موفق تر است و از امکانات موقعیت های بهتری در زندگی برخوردار می گردد و از لحاظ اجتماعی در حد بسیار مطلوب رشد می کند (گلمن ۱۹۹۵)!

اصطلاح هوش هیجانی^۲ یا عاطفی به توصیف حالتها و کیفیتهای روانی خاصی می پردازد، مانند توانایی خودانگیزی در کارهای ارزنده و سودمند، ایستادگی در برابر شکستها و ناکامیها، مهار نیروهای محرک یا تکانشهای عصبی، سازماندهی و تنظیم وضع روانی، پرهیز از غرق شدن در خوشیها، دوری از لذت های زمان حال

۱-Goleman, Daniel

۲-Emotional Intelligence

به منظور حفظ خوشبختی آینده و جز آن. افرادی هستند که در موقعیتهای مختلف نمی‌دانند با چه هیجانی روبه‌رو شده‌اند، چنانکه فرق بین ترس و خشم و بی‌زاری را نمی‌دانند. اگر کسی بتواند به درستی تشخیص دهد که با چه هیجانی سروکار دارد از هوش هیجانی لازم برخوردار است. در واقع هوش هیجانی به ما یاری می‌دهد تا در اوضاع و احوال هیجانی مختلف واقعیت را به خوبی درک کنیم و رفتاری متناسب با آن پیش بگیریم تا به سرخوردگی و ناکامی ما نینجامد (راینز، پارسا، ۱۳۷۸).

هوش هیجانی بیانگر آن است که در روابط اجتماعی و در بده‌بستان‌های روانی و عاطفی در شرایط خاص چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است. یعنی اینکه فرد در شرایط مختلف بتواند امید را در خود همیشه زنده نگه دارد، با دیگران همدلی نماید، احساسات دیگران را بشنود، برای به دست آوردن پاداش بزرگ‌تر، پاداش‌های کوچک را نادیده انگارد، نگذارد نگرانی قدرت تفکر و استدلال او را مختل نماید، در برابر مشکلات پایداری نماید و در همه حال انگیزه خود را حفظ نماید. هوش هیجانی نوعی استعداد عاطفی است که تعیین می‌کند از مهارت‌های خود چگونه به بهترین نحو ممکن استفاده کنیم و حتی کمک می‌کند خرد را در مسیری درست به کار بگیریم. در مورد سلامت روانی کسانی را می‌توان دارای سلامت روانی دانست که: برای حل مشکلات زندگی، نگرش مثبت دارند. نسبت به خود و دیگران احساس مثبت دارند. در زندگی و روابطشان، برخورد مسئولانه دارند. از آنجا که رسیدن به سلامت روانی امری تصادفی نیست با بررسی علمی و صرف وقت و تحقیق در مورد آن می‌توان به آن دست یافت. مطالعه و پژوهش رفتار انسانی در محیط کار از آن جهت اهمیت دارد که نقش بسیار مهمی را در زندگی هر فرد دارد و روابط سالم انسانی در محیط کار از اهمیت بالایی برخوردار است. در این جا می‌توان این سؤال را مطرح کرد آیا هوش هیجانی بالا می‌تواند سلامت روانی افراد را به دنبال داشته باشد؟ در واقع با کنترل مناسب هیجانات می‌توان از سلامت روانی بیشتری برخوردار بود. سلامت روان در واقع جنبه‌ای از مفهوم کلی سلامتی است. سازمان بهداشت جهانی سلامتی را چنین تعریف

میکنند)) حالات سلامتی کامل فیزیکی، روانی، و اجتماعی، نه فقط فقدان بیماری یا ناتوانی)) برخی تصور کرده اند که نقطه مقابل سلامت روانی، بیماری روانی است. در حالی که چنین نیست و مفهوم سلامت روانی بسیار گسترده تر است (خدا رحیمی، ۱۳۷۴). دنیای امروز استرس های مختلفی دارد که بعضی از این استرس ها مختص محیط کار است، نزاع با همکار و محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن سر کار، فشار هیئت مدیره یا مدیر اداره را می توان نمونه هایی از استرس محیط کار نامید. در تحقیقات قبلی مشاهده می شود که افرادی که از هوش هیجانی برخوردارند و احتمال سلامت روانی بیشتری را در پی آن دارند می توانند با استرس های محیط کار بهتر کنار بیایند و رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند.

«رضایت شغلی نوعی زمینه گرایش تمایل علاقه استعداد و آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا نامطلوب یا به طور کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود است ما از یک شغل خوشمان می آید یا نمی آید و نمی توانیم میزان این احساس را روی یک طیف یعنی از احساس ((بسیار مثبت)) تا احساس ((بسیار منفی)) اندازه گیری کنیم باید توجه داشته باشیم که گاه مفاهیمی نظیر احساسات، نگرش ها، و روحیات با هم اشتباه می شوند به عبارت دیگر رضایت شغلی بیان احساسات فرد نسبت به شغل خود می باشد و منظور از روحیه نیز ترکیب نگرش های گروهی از کارکنان نسبت به شغل خود است.» (ساعتچی، ۱۳۸۲ ص ۳۲۳) سازمان آموزش و پرورش نمادی است که رسماً وظیفه تعلیم و تربیت جامعه را بر عهده دارد و در این راستا کوشش می کند و نقش رسالت آنها از یک سو تبدیل انسان های خام به انسان های صنعتگر، خلاق، و خود آگاه و رشد یافته است و از سوی دیگر تامین کننده نیازهای نیروی جامعه در بخش های صنعتی و اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است (صافی، ۱۳۷۹) آنچه مسلم است این است که آیدر هوش هیجانی و سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان این سازمان می تواند تاثیر بسیار عمیقی در رشد و پرورش کودکان داشته باشد.

۱-۳ اهمیت و ضرورت

با توجه به نقشی که آموزش و پرورش در رشد و تعالی انسان ها دارد و نیز با توجه به اینکه تامین آموزش برای همگان یکی از حقوق انسان ها است . مسئولان هر جامعه ملزم هستند که فرصت های آموزشی لازم را برای کودکان، نوجوانان، جوانان آن جامعه فراهم نموده است و به تمهید مقدمات و تدارک امکانات آموزش لازم را برای افراد بپردازد. آموزش و پرورش از طریق تحولاتی که در رفتار فردی وجود می آورد در حقیقت میزان مشارکت مردم در فعالیت های اقتصادی، صنعتی، و اجتماعی سیاسی که در تحول جامعه نقش اساسی دارد وابسته به سطح آموزش و پرورش آنان است. از آن جایی که آموزش توانایی متعددی را به منابع انسانی انتقال می دهد، موجب افزایش تولید و باز دهی کار آنها می شود. امروزه افراد خانواده ها و دولت ها تمایل زیادی به سرمایه گذاری در این بخش از خود نشان می دهند؛ چرا که آموزش و پرورش از یک سو قابلیت های نیروی انسانی را ارتقاء می بخشد و در شکوفا ساختن استعدادها نقش موثری دارد و از سوی دیگر منابع انسانی را برای استفاده بهتر تکنولوژی برتر تولید و همیاری در این نقش در رشد و اقتصاد آموزش و پرورش نقش موثری دارد و دقیقا به همین علت است که کشورهای توسعه یافته هر روز مبالغ بیشتری را به این بخش اختصاص می دهند (صافی، ۱۳۷۹).

یکی از ویژگیهایی که رشد و سلامت سازمان را تسهیل می کند، داشتن هوش غیرشناختی (هوش هیجانی) مدیران است که در آن محیطی را فراهم می کند که با کاربرد عواطف موجب تولید عقاید بروز و تقویت روح همکاری گروهی می شود و با درک و فهم عواطف خود و دیگران موجب کسب بینش نسبت به انگیزه های افراد در محیط کار می شود و مدیر را نسبت به نقطه نظرها و دیدگاه های دیگران آگاه تر می نماید و محیطی را برای مدیر فراهم می کند که با اداره کردن عواطف در خود و دیگران در برخورد با یک موقعیت

شغلی و در شرایط محیط کار با هماهنگی ساختن عاطفه و تفکر در محیط کار می‌تواند تأثیر زیادی بر بهبود عملکرد و رضایت شغلی افراد داشته باشد.

رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فرد می‌گردد. هر کارفرما به نوعی درصد افزایش رضایت شغلی در کارکنان موسسه خود است. که سازمان آموزش و پرورش نیز از این قاعده استثنا نیست و سعی در افزایش رضایت شغلی کارکنان خود دارد رضایت شغلی مضمونی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل گوناگونی سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معین از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. (رابینز^۱، پارسائیان، اعرابی. ۱۳۷۸) از جمله عوامل در رضایت شغلی افراد می‌تواند سلامت روان افراد باشد که هدف اصلی سلامت روانی کمک به همه افراد در رسیدن به زندگی کاملتر شادتر، هماهنگ تر و موثر تر است و موضوع سلامت روانی به درک شناخت فرد از خود و دیگران ارتباط دارد و شامل توانایی های ذهنی و بالقوه فرد، رضایت و خشنودی از هیجانات و عواطف مثبت و کنترل هیجانات منفی است و مشاهده می‌شود که سلامت روان جنبه های هوش هیجانی را در بر می‌گیرد. هوش هیجانی از نظر گلمن مهارتی است که به شخص در جهت همانگی با دیگران کمک کرده و باعث سنجش و ارزیابی مفید دیگران از شخص می‌شود. (گلمن، ۱۹۹۵) به این ترتیب این نوع پژوهش جهت روشن شدن رابطه سلامت روانی و هوش هیجانی معلمان و رضایت شغلی آنان صورت گرفته است و اینکه آیا شناخت این رابطه می‌تواند منجر به روش های مناسب به منظور تحقق هر چه بیشتر هدف های سازمانی گردد و بسیار حائز اهمیت است.

۱-۴ اهداف پژوهش

هدف اصلی در این پژوهش بررسی رابطه میان هوش هیجانی و رضایت شغلی با سلامت روانی معلمان زن مقطع ابتدایی نواحی ۱ و ۲ آموزش و پرورش شیراز است.

ب) اهداف ویژه:

در کنار هدف اصلی اهداف دیگری نیز در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد که به صورت زیر

است:

۱- بررسی رابطه هوش هیجانی معلمان با سلامت روانی آنها.

۲- بررسی رابطه ابعاد رضایت شغلی با هوش هیجانی معلمان.

۳- بررسی رابطه ابعاد رضایت شغلی با سلامت روانی معلمان.

۱-۵ فرضیه‌ها

۱- بین سلامت روانی معلمان زن با رضایت شغلی و هوش هیجانی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین ابعاد رضایت شغلی معلمان و سلامت روانی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین ابعاد رضایت شغلی معلمان و هوش هیجانی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۴- بین سلامت روانی و هوش هیجانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.