



الله اعلم  
بما نزلنا  
من كتابك  
من قبلنا  
ولا تعلم  
الغيبات  
الا الله  
العليم



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران مرکزی  
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

**گرایش: کودکان استثنائی**

**عنوان:**

بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی و منبع کنترل با رضایت شغلی معلمان عادی و استثنائی ابتدایی  
شهرستان میاندوآب

**استاد راهنما:**

دکتر سید احمد جلالی

**استاد مشاور:**

دکتر مژگان سپاه منصور

**نگارش:**

غیب اله سعیدی

بهار ۹۲

## تقدیم به

ہمسرہ خوبم کہ ہموارہ مشوق من در امر تحصیل بودند...

اساتید و معلمانی کہ بہ من دانش آموختند...

فرشتہ مہربان دخترم نازلی کہ ہموارہ منظر موفقیت ہائش ہستم

امیرعباس کہ زیباترین و شادترین دوران کودکی را برایش آرزو مندم

## سیاسگزاری از

استاد کرامی جناب دکتر سید احمد جلالی که بارها نمایشهای سازنده و کلکهای بی دریغ و دلسوزانه خود، در تمام

مراحل این پژوهش مرایاری کردند؛ و استاد محترم سرکار خانم دکتر سپاه منصور که بارها نمودهای ارزنده

موجبات هر چه بهتر شدن این پژوهش را فراهم نمودند.

بمختص از سرکار خانم دکتر فریبا حسنی که نظارت و داورمی این رساله را پذیرفتند

## تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب غیب اله سعیدی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد نا پیوسته به شماره دانشجویی ۸۹۰۹۱۷۴۸۵۰۰ در رشته کودکان استثنایی که در تاریخ ۹۲/۲/۲۵ از پایان نامه خود تحت عنوان: بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی و منبع کنترل با رضایت شغلی معلمان عادی و استثنایی ابتدایی شهرستان میاندوآب

با کسب نمره ۱۸ و درجه عالی دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و روبه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.

۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: غیب اله سعیدی

تاریخ و امضاء:

## بسمه تعالی

در تاریخ: ۱۳۹۲/۲/۲۵

دانشجوی کارشناسی ارشد آقای / خانم غیب اله سعیدی از پایان نامه خود دفاع  
نموده و با نمره ۱۸ بحروف هجده با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضا استاد راهنما

## فهرست مطالب

۱.....	<b>فصل اول کلیات تحقیق</b>
ح.....	چکیده:
۲.....	۱-۱ مقدمه:
۳.....	۲-۱ بیان مسئله:
۶.....	۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش:
۷.....	۴-۱ اهداف پژوهش:
۷.....	۱-۴-۱ هدف های فرعی:
۸.....	۵-۱ فرضیه های پژوهش:
۸.....	۶-۱ سوال:
۹.....	۷-۱ تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها:
۹.....	۱-۷-۱ هوش هیجانی:
۹.....	۲-۷-۱ منبع کنترل:
۹.....	۳-۷-۱ رضایت شغلی:
۱۱.....	<b>فصل دوم ادبیات و پیشینه تحقیق</b>
۱۱.....	۱-۲ مقدمه:
۱۲.....	۲-۲ انواع هوش:
۱۳.....	۳-۲ چارلز اسپیرمن - هوش عمومی:
۱۳.....	۴-۲ انواع هوش از دیدگاه اسپیرمن:
۱۴.....	۵-۲ هاوارد گاردنر - هوش چندگانه:
۱۵.....	۱-۵-۲ هوش کلامی - زبانی:



۱۵	۲-۵-۲ هوش ریاضی - منطقی
۱۶	۳-۵-۲ هوش دیداری - فضایی
۱۶	۴-۵-۲ هوش بدنی - جنبشی
۱۷	۵-۵-۲ هوش موسیقی - ریتمیک
۱۷	۶-۵-۲ هوش بین فردی
۱۸	۷-۵-۲ هوش درون فردی
۱۹	۸-۵-۲ هوش طبیعت گرا
۱۹	۶-۲ انواع هوش از دیدگاه ثرندایک
۲۰	۷-۲ رابرت اشتبرگ - نظریه سه وجهی هوش
۲۰	۸-۲ هوش هیجانی
۲۵	۹-۲ ابعاد چهارگانه ی مدل مایر و سالووی
۲۵	۱-۹-۲ شناسایی عواطف در خود و دیگران
۲۵	۲-۹-۲ کاربرد عواطف
۲۵	۳-۹-۲ توانایی درک و فهم عواطف دیگران
۲۶	۴-۹-۲ مدیریت عواطف
۲۹	۱۰-۲ تعریف منبع کنترل
۳۱	۱۱-۲ رضایت شغلی
۳۶	۱۲-۲ نظریه های رضایت شغلی
۳۶	۱-۱۲-۲ نظریه پارسون
۳۷	۲-۱۲-۲ نظریه روابط انسانی
۳۷	۳-۱۲-۲ نظریه انتظار
۴۰	۴-۱۲-۲ نظریه اختلاف
۴۱	۵-۱۲-۲ نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو
۴۳	۱۳-۲ پیشینه تحقیقات

۴۳..... ۲-۱۳-۱ تحقیقات داخلی

۴۵..... ۲-۱۳-۲ تحقیقات خارجی

..... **فصل سوم روش پژوهش**

۵۰..... ۳-۱ مقدمه

۵۰..... ۳-۲ روش پژوهش:

۵۱..... ۳-۳ جامعه آماری و روش نمونه گیری و حجم نمونه

۵۱..... ۳-۴ ابزارهای اندازه گیری:

۵۲..... ۳-۴-۱ هوش هیجانی:

۵۳..... ۳-۴-۲ منبع کنترل:

۵۵..... ۳-۴-۳ رضایت شغلی:

۵۶..... ۳-۵ روشهای آماری:

۵۶..... ۳-۵-۱ آمار توصیفی شامل

۵۶..... ۳-۵-۲ آمار استنباطی:

..... **فصل چهارم تجزیه و تحلیل دادهها**

۵۸..... ۴-۱ آمار توصیفی:

۶۳..... ۴-۲ آمار استنباطی:

۷۱..... ۴-۳ سوال پژوهش:

..... **فصل پنجم بحث و نتیجه گیری**

۷۶..... ۵-۱ خلاصه و نتیجه گیری:

۸۱..... ۵-۲ محدودیتهای این پژوهش:

۸۹..... ۵-۳ پیشنهاد برای پژوهشهای آینده:

۹۰..... فهرست منابع و مآخذ

..... **پیوست**

فهرست جدول‌ها

صفحه

۵۶.....	جدول (۴-۱)
۵۷.....	جدول (۴-۲)
۵۸.....	جدول (۴-۳)
۵۹.....	جدول (۴-۴)
۶۰.....	جدول (۴-۵)
۶۱.....	جدول (۴-۶)
۶۲.....	جدول (۴-۷)
۶۲.....	جدول (۴-۸)
۶۳.....	جدول (۴-۹)
۶۳.....	جدول (۴-۱۰)
۶۴.....	جدول (۴-۱۱)
۶۵.....	جدول (۴-۱۲)
۶۵.....	جدول (۴-۱۳)
۶۶.....	جدول (۴-۱۴)
۶۷.....	جدول (۴-۱۵)
۶۸.....	جدول (۴-۱۶)
۷۰.....	جدول (۴-۱۷)
۷۰.....	جدول (۴-۱۸)
۷۱.....	جدول (۴-۱۹)
۷۱.....	جدول (۴-۲۰)
۷۲.....	جدول (۴-۲۱)
۷۲.....	جدول (۴-۲۲)

صفحه

فهرست نمودارها

۵۶..... نمودار (۱-۴)

۵۷..... نمودار (۲-۴)

۵۸..... نمودار (۳-۴)

۵۹..... نمودار (۴-۴)

۶۰..... نمودار (۵-۴)

## چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش هیجانی و منبع کنترل با رضایت شغلی در معلمان عادی و استثنایی است. پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ و پرسشنامه منبع کنترل راتر و همچنین پرسشنامه رضایت شغلی JDI ابزارهای مناسب در روند پژوهش حاضر بودند، جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۸۰ نفر از معلمان عادی و استثنایی می‌باشد که نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۲۶۰ نفر، شامل ۱۸۰ معلم عادی و ۸۰ معلم استثنایی محاسبه گردید و با روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انجام یافت. تجزیه و تحلیل داده‌ها، با روش آماری همبستگی پیرسون، آزمون  $t$  مستقل، رگرسیون گام به گام انجام شد و نتایج زیر به دست آمد:

- ۱- بین هوش هیجانی و منبع کنترل در هر سه گروه معلمان (معلمان، معلمان عادی و معلمان استثنایی) رابطه معنی داری وجود داشت.
- ۲- بین هوش هیجانی و رضایت شغلی در سه گروه معلمان (معلمان، معلمان عادی و معلمان استثنایی) رابطه معنی داری مشاهده نشد.
- ۳- بین منبع کنترل و رضایت شغلی در سه گروه معلمان (معلمان، معلمان عادی و معلمان استثنایی) رابطه معنی داری وجود داشت.
- ۴- بین معلمان عادی و استثنایی از نظر هوش هیجانی و منبع کنترل تفاوت معنی داری وجود داشت ولی از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود نداشت.
- ۵- بین معلمان زن و مرد از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی داری مشاهده شد ولی از نظر هوش هیجانی و منبع کنترل تفاوت معنی دار مشاهده نشد.
- ۶- منبع کنترل معلمان مناسب‌ترین پیش‌بینی کننده برای رضایت شغلی آنها بود.

کلید واژه‌ها: هوش هیجانی - منبع کنترل - رضایت شغلی - معلم عادی - معلم استثنایی

# فصل اول

## کلیات تحقیق

## ۱-۱ مقدمه:

هوش به عنوان یکی از وجوه قابل توجه در سازش یافتگی افراد با محیط و از عوامل مهم تفاوت های فردی به شمار می رود. برخی از صاحب نظران هوش را به عنوان ماهیتی واحد و برخی آن را واجد مولفه ها و مقوله های بی شماری می دانند. هوش یکی از کلماتی است که تاوقتی از کسی نخواستند باشند آن را تعریف کند، فکر می کند آن را می داند هوش را از یک نظر می توان به صورت استعداد عمومی برای یادگیری یا توانایی فراگیری و به کارگیری دانش یا مهارت ها تعریف کرد. با این حال حتی روانشناسان نیز در این موضوع باهم اشتراک نظر ندارند (اسلاوین، ۲۰۰۶).<sup>۱</sup> ازمسانی که مفهوم هوش از مطالعات آزمایشگاهی و آزمون های معماشکل و کاغذ مدادی به سطح جامعه و روابط بین فردی انتقال یافت، مفاهیمی چون هوش اجتماعی، هوش بین فردی، هوش کلامی، هوش فضایی و هوش هیجانی اذهان پژوهشگران را به خود مشغول کرده است. هوش اجتماعی بیانگر قابلیت فهمیدن و کار بستن اطلاعات اجتماعی است. هوش کلامی قابلیت فهمیدن و به کاربردن واژه ها را می رساند. هوش فضایی به توانایی فهمیدن و بهره گرفتن از اشیا در فضا دلالت می کند. (کوشی و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷).

هوش از جمله مواردی است که بسیار مورد توجه روان شناسان بوده و در طول تاریخچه روانشناسی تلاش بر این بوده که ماهیت هوش، انواع آن، تغییر پذیری آن و ... مورد بررسی قرار گیرد. وقتی

---

<sup>۱</sup>.slavin

<sup>۲</sup>.koshki

درباره هوش صحبت می‌شود، ویژگی چون یادگیری سریع زیاد، محاسبات دقیق و فوری و راه حل‌های جدید به ذهن‌خطور می‌کند. سال‌هاست که جدی‌ترین نظریه‌پردازان هوش‌بهر کوشیده‌اند تا احساسات را به حیطة هوش وارد کنند به جای آن‌که عواطف و هوش را دو نقطه متضاد ناهمساز در نظر بگیرند. از این رو، ال. ای تراندایک روان‌شناس نامداری که در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ در همگانی کردن نظریه هوش‌بهر نقش مهمی داشت در مقاله‌ای در روزنامه‌ی هارپر اظهار داشت: «هوش اجتماعی یعنی توانایی درک دیگران و عمل کردن عاقلانه در ارتباط‌های بشری». تراندایک معتقد بود که هوش از یک مولفه تشکیل نشده است چرا که نمی‌توان با یک هوش توانایی‌های انسان را سنجید. به همین دلیل او سه نوع هوش را مطرح می‌کند: «هوش اجتماعی، هوش عینی و هوش انتزاعی». به نظر وی هوش اجتماعی عبارت از توانایی درک دیگران و برقراری رابطه مناسب با آن‌ها است. از این نقطه نظر فرد باهوش کسی است که در هنگام قرار گرفتن در یک جمع بتواند احساسات و عواطف دیگران را به خوبی درک و با آن‌ها رابطه خوبی برقرار کند (خسروجاوید، ۱۳۸۱).

## ۱-۲ بیان مسئله:

نظام آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت در جهان امروز وظایف سنگینی بر عهده دارند. اساسی‌ترین عامل برای ایجاد شرایط مطلوب به منظور تحقق هدف‌های آموزش، اداره‌کنندگان این سیستم از جمله معلمان هستند. شیوه مدیریت نحوه رفتار، درک متقابل، وضعیت شغلی و در نهایت کارآمدی بالای معلمان طبیعتاً می‌تواند در بهبود وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان و بخصوص در بهبود رفتارهای دانش‌آموزان استثنایی موثر باشد و آینده علمی و پیشرفت یک جامعه را نیز تحت تاثیر قرار دهد. معلمان و مربیان اگر در مدارس خود احساس نارضایتی داشته باشند نمی‌توانند به خوبی به وظایف خویش عمل کنند. رضایت شغلی آنها باعث می‌شود بهره‌وری شان افزایش یابد، و نسبت به



سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی‌شان تضمین شود از زندگی خود راضی باشد و مهارت- های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (کوشکی و همکاران، ۱۳۸۸).

رضایت شغلی "نگرش کلی فرد نسبت به شغلش" تعریف شده است (رابینز، ۱۹۹۱/ نقل از شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸). رضایت شغلی احساسی است که افراد نسبت به شغل‌شان دارند. از طرفی اسمیت و همکاران استدلال می‌کنند که رضایت شغل در واقع معرف چند گرایش مرتبط به هم می- باشد که عبارتند از خودشغل، حقوق و دستمزد و فرصت‌های ارتقاء، سرپرستی و همکاران. از طرف دیگر جورج و جونز (۱۹۹۹/ به نقل از کوشکی و همکاران، ۱۳۸۸) چهار عامل اساسی را در میزان و سطح رضایت شغلی موثر می‌دانند: اول، موقعیت کار و شغل؛ دوم، تاثیر اجتماعی؛ سوم، ارزش‌ها و چهارم، شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی.

آنچه مورد توجه روانشناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن‌ها و بازدهی کارشان می‌باشد. از آن جایی که رضایت شغلی دارای مفهومی چند بعدی است و با عوامل مختلف روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. از جمله این عوامل هوش هیجانی و منبع کنترل می‌باشند.

یکی از منابعی که در دهه های اخیر مورد توجه قرار گرفته مفهوم هوش هیجانی است. دلیل این امر توانایی فرضی هوش هیجانی بالا در حل بهترین مسائل و کاستن از میزان تعارضات بین آنچه که انسان احساس می‌کند و آنچه که فکر می‌کند، می‌باشد. هوش هیجانی یعنی توانایی اداره مطلوب خلق و خوی و وضع روانی و کنترل تکانش‌ها، عاملی که هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف، در شخص ایجاد اندیشه و امید می‌کند. پیچیدگی‌های عصر حاضر و سرعت تحولات در عصرهای مختلف زندگی، نقش یافته‌های دقیق و عملی روان‌شناسی را حساس‌تر نموده است (مطلبی و همکاران، ۱۳۸۸).

- در اوایل دهه ۱۹۹۰، مایروسالووی، مدلی از هوش هیجانی ارائه دادند. مدل مایر- سالووی، هوش هیجانی را بعنوان ظرفیت ادراک اطلاعات هیجانی و استدلال کردن با هیجان‌ات، تعریف می‌کند. ادراک هیجانی به معنای توانایی تشخیص درست هیجان‌ات در خود و دیگران و نیز توانایی تشخیص

تفاوت در بیان صادقانه و غیر صادقانه هیجان‌هاست. تنظیم هیجان‌ها به توانایی نظارت و تغییر شدت و جهت هیجان‌ها در فرد و دیگران اشاره دارد.

تحقیقات پیرن (۲۰۰۳) بیانگر آن است که گرایش‌های هیجانی مثبت نظیر شادمانی، خوش بینی و مثبت نگری با عملکرد شغلی افراد دارای رابطه مثبت و بر عکس گرایش‌های هیجانی منفی با عملکرد شغلی منفی دارای رابطه معکوس است.

عامل دیگری که به تازگی رابطه آن با رضایت شغلی مورد توجه قرار گرفته است منبع کنترل افراد است. این مفهوم در نظریه راتر مطرح شده است. منبع کنترل بیان می‌کند افراد بر پایه اعتقاد به این که چه عواملی محیط آنان را شکل داده و کنترل می‌کند با یکدیگر تفاوت دارند. به نظر می‌رسد رضایت شغلی در افرادی که جهت‌گیری درونی دارند نسبت به افرادی که منبع کنترل آنها بیرونی است به مراتب بیشتر و عمیق‌تر است (هومن ۱۳۸۱/ نقل از کوشکی و همکاران، ۱۳۸۸).

تحقیقات نشان داده است که اگر کارکنان و مدیران بر محیط کارشان کنترل داشته باشند فشار شغلی ناشی از کار کاهش می‌یابد، همچنین کارکنانی که کنترل درونی دارند از شغل‌شان رضایت بیشتر دارند، به زیردستان توجه بیشتری می‌کنند، تمایل به تخریب ندارند، احتمال بیشتری وجود دارد که در پست‌های مدیریتی باشند و از مدل مدیریت مشارکتی بیشتر احساس رضایت می‌کنند (نقل از برومند، ۱۳۸۳).

همچنین تحقیقات سلیگمن و پیرسون (۱۹۸۸) نشان داد که گرایش افراد به یکی از دو منبع کنترل (درونی-بیرونی) با افسردگی و سلامت فرد و عملکرد شغل او رابطه دارد، افراد با منبع کنترل درونی مقاومت بیشتری در مقابل فشارهای شغل از خود نشان می‌دهند برعکس افراد با منبع کنترل بیرونی در مواجهه با فشارهای شغلی چندان مقاوم نیستند (نقل از پیک زاده، ۱۳۸۱).

با توجه به مباحث و یافته‌های پژوهش‌های مذکور درباره عوامل موثر بر رضایت شغلی از جمله، هوش هیجانی و منبع کنترل، در این پژوهش تلاش می‌شود به چند سوال پاسخ داده شود. سوال اول، آیا بین هوش هیجانی و منبع کنترل با رضایت شغلی معلمان مدارس عادی و استثنائی رابطه وجود

دارد. سوال دوم آیا بین هوش هیجانی، منبع کنترل و رضایت شغلی معلمان مدارس عادی و استثنائی

تفاوت معنی داری وجود دارد؟

### ۱-۳ اهمیت و ضرورت پژوهش:

بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان از جمله معلمان جهت بهبود بهره‌وری مدارس از ضرورت‌ها می‌باشند. در این راستا، این تحقیق به بررسی رابطه هوش هیجانی و منبع کنترل با رضایت شغلی می‌پردازد. هوش هیجانی در سال‌های اخیر به دلیل کاربرد های متعددی در زمینه های مختلف از قبیل آموزش و پرورش، مشاغل دیگر، رشد فردی، تفاوت های بین فردی و ... داشته و محبوبیت روز افزونی پیدا کرده است. گاردنر و استوگ (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای به این نکته اشاره کردند که هوش هیجانی پیش‌بینی کننده‌ای سودمند برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی است و همچنین هوش هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد. بنابراین با آگاهی از نقش هوش هیجانی در رضایت شغلی سازمان‌ها به ویژه مدارس می‌توانند برای بهبود رضایت شغلی کارکنان و معلمان به تقویت هوش هیجانی آنها توجه نمایند.

هوش هیجانی و همچنین منبع کنترل توجه پژوهشگران و محققین را بخود جلب کرده است و در این میان معلمان استثنایی با توجه به موقعیت شغلی و کاری که دارند ممکن است در سطح بهتری از نظر هوش هیجانی، منبع کنترل و رضایت شغلی نسبت به سایر معلمان باید قرار بگیرند و لذا این مسئله ضرورت پژوهش حاضر را ایجاب می‌کند.

## ۱-۴ اهداف پژوهش:

- هدف اصلی: بررسی رابطه بین هوش هیجانی و منبع کنترل با رضایت شغلی در معلمان عادی و استثنایی

### ۱-۴-۱ هدف های فرعی:

- ۱- تعیین رابطه بین هوش هیجانی و منبع کنترل در معلمان
- ۲- تعیین رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان
- ۳- تعیین رابطه بین منبع کنترل و رضایت شغلی معلمان
- ۴- تعیین رابطه بین هوش هیجانی و منبع کنترل معلمان عادی
- ۵- تعیین رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان عادی
- ۶- تعیین رابطه بین منبع کنترل و رضایت شغلی معلمان عادی
- ۷- تعیین رابطه بین هوش هیجانی و منبع کنترل معلمان استثنایی
- ۸- تعیین رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان استثنایی
- ۹- تعیین رابطه بین منبع کنترل و رضایت شغلی معلمان استثنایی
- ۱۰- مقایسه هوش بین هیجانی و منبع کنترل و رضایت شغلی معلمان عادی و استثنایی
- ۱۱- مقایسه هوش هیجانی و منبع کنترل و رضایت شغلی معلمان زن و مرد