

مدیریت ورزشی - پاییز ۱۳۸۹
شماره ۶- ص ۴۵-۴۷
تاریخ دریافت: ۸۸/۰۲/۰۷
تاریخ تصویب: ۸۸/۰۶/۰۲

رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی

سعید یارمحمدی منفرد^۱ - مهر علی همتی نژاد - رحیم رضائی نژاد
کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، استادیار دانشگاه گیلان، دانشیار دانشگاه گیلان

چکیده

پژوهش حاضر به منظور تعیین نوع رابطه هوش هیجانی و پنج مؤلفه آن با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی انجام گرفته است. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود و جامعه آماری نیز کلیه معلمان تربیت بدنی استان زنجان در سال تحصیلی ۱۳۸۷ - ۱۳۸۶ بود. از بین ۴۸۶ معلم تربیت بدنی، ۲۱۵ نفر با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب به‌طور تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی سیبریا شرینگ و پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (JDL) بود. از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام و Z فیشر) برای تحلیل آماری داده‌های پژوهش استفاده شد. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین هوش هیجانی با رضایت شغلی ($r = 0/349$) و همچنین بین سه مؤلفه مهارت‌های اجتماعی، همدلی و خودانگیزی با رضایت شغلی در سطح $P \leq 0/05$ وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین پنج مؤلفه هوش هیجانی، متغیرهای مهارت‌های اجتماعی $0/442$ ، همدلی $0/302$ و خودانگیزی $0/235$ پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی معلمان بودند. فیشر محاسبه‌شده نشان داد که تفاوت بین ضرایب همبستگی در بین معلمان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد، در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار است. به‌نظر می‌رسد می‌توان در کنار فراهم ساختن امکانات و تأمین نیازهای بجای معلمان، با آموزش و افزایش هوش هیجانی، رضایت شغلی آنان را افزایش داد.

واژه‌های کلیدی

هوش هیجانی، رضایت شغلی، معلم تربیت بدنی.

مقدمه

مهم‌ترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی است و بی‌شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به نیروی انسانی بستگی دارد. سازمان آموزش و پرورش، از سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن، اغلب افرادی پرتلاش و متعهدند و در صورت مساعد بودن شرایط کاری و انگیزشی، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان بیشتر به کار خواهند گرفت و چرخ‌های آن را بهتر به حرکت درخواهند آورد. یکی از جوانب تأثیرگذار این سازمان در پرورش جسمی و روحی دانش‌آموزان بخش تربیت بدنی است که در این میان نقش معلمان تربیت بدنی برجسته‌تر از دیگر اعضای این سازمان است. به‌طور خلاصه، تربیت بدنی مدارس به‌طور اخص به‌عنوان ابزار مهمی برای ارائه فعالیت بدنی به میلیون‌ها کودک و نوجوان شناخته شده است و معلمان تربیت بدنی نقش حیاتی در تکامل رفتار، نگرش، مهارت‌ها و دادن اطلاعات مورد نیاز آنها برای فعالیت بدنی در طول زندگی دارند. باتوجه به کمبود معلمان متخصص تربیت بدنی، عدم دقت در زمینه جذب و به‌کارگیری افراد متخصص و مهم‌تر از همه ماهیت پویا و جوان علم تربیت بدنی، لزوم ایجاد انگیزه در آنان را صد چندان می‌کند (۲).

انگیزش و رضایت شغلی کارکنان، از مسائلی است که در دهه‌های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است. در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان سازمان در محیط‌های جذاب و با خشنودی و رضایت کامل به انجام وظایف محوله بپردازند تا کارایی و اثربخشی لازم را در اجرای این امر خطیر داشته باشند. رضایت شغلی را به‌عنوان حالت هیجانی لذت‌بخشی تعریف می‌کنند که ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه‌های شغلی فرد است. ویسوکا و کروم^۱ ابعاد رضایت شغلی را شامل کار، سرپرستی، همکار، ارتقا و مزایا می‌دانند (۹). از پیامدهای نارضایتی شغلی می‌توان به مواردی همچون کم‌کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد. کارکنان به‌طور معمول برای ابراز نارضایتی خود از شرایط کاری، به اقداماتی همچون ترک سازمان، اعتراض، وفاداری و اقدامات منفی دست می‌زنند (۵). امروزه محققان عوامل متعددی را در تأمین رضایت شغلی، افراد برمی‌شمارند که تعدادی از آنها از جمله دستمزد، نفس کار، ارتقا، رهبری و سرپرستی، روابط

1 - Wysocki and Kroom

با همکاران، ایمنی شغلی، ساختار سازمانی، شرایط فیزیکی کار، عوامل شخصیتی، ویژگی‌های شخصی و برابری است (۳).

تت و مایر^۱ (۱۹۹۳) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به دو بخش تقسیم می‌کنند: شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی که جنبه‌های بیرونی به حساب می‌آیند و ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی که جنبه‌های درونی خوانده می‌شوند (۲۷). به عبارت دیگر، براساس دیدگاه نظریه‌پردازان رفتار سازمانی، رضایت شغلی کارکنان متأثر از عواملی همچون حقوق، مزایا، همکاران و دیگر عوامل بیرونی نیست، بلکه عواملی مانند روحیات و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و دیگر عوامل درونی از این دست رابطه تنگاتنگی با انگیزش شغلی افراد دارند. ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را می‌توان عامل تعیین‌کننده‌ای در چگونگی سازگاری با شرایط و متغیرهای سازمانی و انگیزش کاری آنان به حساب آورد. به زعم مایر و سالووی^۲ (۲۰۰۰)، یکی از مشخصه‌های شخصیتی افراد، هوش هیجانی یا عاطفی آنان است (۲۲). به نظر گلمن (۱۹۹۸)، هوش هیجانی عاملی است که ظرفیت انسان را در شناخت احساسات خود و دیگران تعیین و کمک می‌کند تا در خود ایجاد انگیزش کرده و هیجانانگیز خود را کنترل و روابط خود با دیگران را بر این اساس، پی‌ریزی کند (۸).

از سوی دیگر، اسپکتور^۳ (۱۹۹۷) در یک مدل از رضایت شغلی، آن را تحت تأثیر دو عامل می‌داند که عبارتند از عوامل سازمانی و عوامل شخصی (۱۸). اسکیز^۴ این مدل را گسترش داد و هوش هیجانی را به‌عنوان یک عامل شخصی قرار داد که در کنار دیگر عوامل شخصی همچون جنسیت، سطح تحصیلات، ویژگی‌های دموگرافیک، بر رضایت شغلی افراد مؤثر است (۲۶). به این ترتیب به‌نظر می‌رسد در بررسی و پرداختن به رضایت شغلی کارمندان در هر سازمانی، باید به شخصیت و ویژگی‌های شخصی افراد از جمله هوش هیجانی آنان در کنار دیگر عوامل دخیل در انگیزش شغلی، مورد توجه قرار گیرد. نتایج تحقیق سی و توماس^۵ (۲۰۰۶)، حسنجویی

1 - Tett and Meyer
2 - Salovey and Mayer
3 - Specktor
4 - Sykes
5 - Sy and Tomas

(۱۳۸۵)، اشکاناسی و جردن^۱ (۱۹۹۱) حاکی از آن بود که هوش هیجانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری با رضایت شغلی آنان دارد.

نقش به نسبت ثابت شده هوش هیجانی در پیشگیری و تعدیل اختلال‌های جسمانی و روانی از یک طرف و لزوم توجه به قابلیت‌های هیجانی از سوی دیگر، ضرورت پرداختن به مسائلی همچون بررسی سطح هوش هیجانی در خانواده‌ها، مدارس، سازمان‌ها و دیگر سطوح اجتماعی را که می‌تواند گامی مؤثر در ارتقای سطح بهداشت روانی اعضای جامعه باشد، اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. انسان با برخورداری از هوش هیجانی، به زندگی خود نظم و ثبات می‌بخشد، به طوری که هر شخص با هوش هیجانی بالا وقایع منفی کمتری را در زندگی تجربه می‌کند.

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 (۸). مارتینز^۲ (۱۹۹۷) هوش هیجانی را مجموعه‌ای از مهارت‌های غیرشناختی، توانایی‌ها و ظرفیت‌ها می‌داند که ظرفیت فرد را در مقابل مطالبات و فشارهای بیرونی مقاوم می‌سازند (۲۰). به نظر گلمن^۳، هوش هیجانی هم شامل عناصر درونی و هم بیرونی است. عناصر درونی شامل میزان خودآگاهی، خودانگاره، احساس استقلال و ظرفیت خودشکوفایی و قاطعیت و عناصر بیرونی شامل روابط بین فردی، سهولت در همدلی و احساس مسئولیت است. همچنین هوش هیجانی شامل ظرفیت فرد برای قبول واقعیت‌ها، انعطاف‌پذیری، توانایی حل مشکلات هیجانی، توانایی مقابله با استرس و تکان‌ها می‌شود. افراد در هر جایگاهی که با دیگران در تعامل‌اند، اگر بخواهند بهره‌وری بهینه و عملکرد خوبی داشته باشند و در سابقه همکاری با دیگران به اهداف خود برسند، باید در کنار توانایی فنی و حرفه‌ای، به برخی از ویژگی‌های خاص که مجموعه آنها هوش هیجانی نامیده می‌شود، مجهز باشند. زیرا همین توانایی‌ها هستند که در مواجهه با دیگران یا موقعیت‌ها، شخص را هوشیار، آرام، محترم، مراعات‌کننده، حمایتگر، گوش‌دهنده، پاسخگو، توضیح‌دهنده و پذیرنده می‌سازد. به گفته گلمن، هوش هیجانی از مؤلفه‌های خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی تشکیل شده است (۸).

1 - Ashkanasy and Jordan

2 - Martinez

3 - Golman

براساس شواهد موجود، هوش هیجانی روی رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. آگاهی از عواطف بین-فردی و هیجانات درون‌فردی، به تنظیم احساسات و هیجانات منفی کمک می‌کند و عملکرد فرد از این طریق بهتر می‌شود. از طرفی عملکرد بهتر موجب پایه‌ریزی رضایت شغلی بیشتر در کارکنان می‌شود. به نظر می‌رسد کارکنان با هوش هیجانی بالا می‌توانند رضایت شغلی بیشتری داشته باشند زیرا آنان احساس ناامیدی و استرس را بهتر شناسایی می‌کنند و کاهش می‌دهند. این در حالی است که نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد افرادی که استرس شغلی کمتری دارند، دارای رضایت شغلی بیشتری نیز هستند. همچنین محققان در پژوهش‌های بسیاری به این نتیجه رسیدند افرادی با هوش هیجانی بالا، در سطح مطلوبی از رضایت از زندگی قرار دارند. این در حالی است که رضایت شغلی، بخش کوچکی از مبحث بزرگ‌تر رضایت از زندگی به حساب می‌آید. نتایج تحقیق سی و توماس (۲۰۰۶) حاکی از آن بود که هوش هیجانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی و عملکرد شغلی آنان دارد (۲۵).

میلت^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقی به این نتیجه رسید که رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی در بین افسران پلیس معنی‌دار نیست. بین مؤلفه مدیریت استرس هوش هیجانی با رضایت شغلی، رابطه منفی و ضعیف و بین مؤلفه‌های سازگاری و خلق و خوی عمومی، هوش هیجانی با رضایت شغلی، رابطه مثبت و ضعیفی وجود دارد، ولی این روابط معنی‌دار نیستند. همچنین میلت به نقل از آشکاناسی و جردن (۱۹۹۷) اشاره می‌کند که هوش هیجانی و کنترل شغلی می‌تواند ۲۶ درصد از واریانس رضایت شغلی را توضیح دهد (۲۳). کافتسیوس و زامپیتکس^۲ (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی عامل مهمی برای پیش‌بینی رضایت شغلی است. همچنین تنها مؤلفه درک هیجانات دیگران با رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری دارد (۱۸). کاسپر^۳ (۲۰۰۷) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی مدیران و متغیرهای سن، سطح تحصیلات، پست سازمانی و نقش‌های شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. از سوی دیگر، بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۱۳). حسنجویی (۱۳۸۵) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از سوی دیگر، زنان و مردان در خودآگاهی، خودکنترلی و مهارت

1 - Millet

2 - Kafetsios and zampetakis

3 - Casper

اجتماعی با یکدیگر تفاوت ندارند، اما زنان نسبت به مردان هوش هیجانی و همدلی بیشتری دارند. وی اشاره می‌کند که می‌توان برای افزایش رضایت شغلی از مهارت‌های هوش هیجانی در محیط‌های آموزشی استفاده کرد (۳). حسینیان^۱ و همکارانش (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان هوش هیجانی و رضایت شغلی، به این نتیجه رسیدند که بین هیچ کدام از مؤلفه‌های هوش هیجانی بار - آن و رضایت شغلی که توسط آزمون شاخص توصیف شغلی سنجیده شده بود، رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۱۷).

باتوجه به نتایج متناقض تحقیقات انجام‌شده در مورد هوش هیجانی و رضایت شغلی و باتوجه به اینکه یکی از عوامل اثرگذار بر جنبه درونی رضایت شغلی، هوش هیجانی است. محقق بر آن شد تا رابطه این دو عامل را در میان یکی از مشاغل مهم و حساس که در جامعه اهمیت زیادی دارد (معلمان تربیت بدنی) بسنجد. به این ترتیب، تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سؤالات است که آیا بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن (خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان زنجان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ آیا متغیرهای پیش‌بین شامل پنج مؤلفه هوش هیجانی می‌توانند رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان زنجان را پیش‌بینی کنند؟ در نهایت آیا بین رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان زنجان براساس متغیرهای جنسیت، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، مقطع تدریسی و نوع مدرک تحصیلی، تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت بدنی استان زنجان هستند. تعداد کل معلمان تربیت بدنی استان در هر سه مقطع ۴۸۶ نفر بود که از این تعداد ۲۶۵ نفر زن (۱۱۷ نفر در مقطع ابتدایی، ۸۴ نفر در مقطع راهنمایی و ۶۴ نفر در مقطع متوسطه تدریس می‌کردند) و ۲۲۱ نفر معلمان تربیت بدنی مرد (۸۱ نفر در مقطع ابتدایی، ۱۰۳ نفر در مقطع راهنمایی و ۳۷ نفر در مقطع متوسطه تدریس می‌کردند) بودند. حجم نمونه آماری این تحقیق براساس جدول مورگان^۲ (۱۹۷۰) ۲۱۵ نفر

1 - Hoseniyan

2 - Morgan

تعیین شد که از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب و تصادفی ساده، ۹۸ مرد و ۱۱۷ زن انتخاب شدند. در این تحقیق جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها از طریق سه پرسشنامه مشخصات فردی، هوش هیجانی و رضایت شغلی انجام گرفت.

مشخصات فردی

این پرسشنامه با پنج پرسش، ویژگی‌های جنسیت، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، مقطع تدریسی و نوع مدرک تحصیلی را اندازه‌گیری می‌کند.

هوش هیجانی

برای سنجش هوش هیجانی معلمان از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی سیبیریا شرینگ استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۳ سؤال با مقیاس لیکرت است که از پنج خرده‌مقیاس خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی تشکیل شده است. سازنده مقیاس، روایی پرسشنامه را از طریق روایی همزمان و روایی سازه آن از طریق همسانی درونی و تحلیل عاملی و همگرا بررسی کرد. جرابکت^۱ (۱۹۹۶) این آزمون را روا و پایا معرفی کرد. منصور (۱۳۸۰) برای تعیین روایی از سنجش روایی سازه استفاده کرد و براساس نتایج آن ($r = 0/62$) می‌توان گفت که آزمون هوش هیجانی سیر یا شرینگ از روایی سازه کافی برخوردار است. در مورد پایایی پرسشنامه مذکور، جرابکت (۱۹۹۶) با دو نیمه کردن و آلفای کرونباخ، پایایی ۰/۹۴ و ۰/۹۱ را به دست آورد. منصور (۱۳۸۰) نیز به ضریب آلفای ۰/۸۶ دست یافت (۶).

رضایت شغلی

برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه توصیف رضایت شغلی (JDI) ویسوکا و کروم استفاده شد. این پرسشنامه معتبرترین و پایاترین پرسشنامه سنجش رضایت شغلی است که حاوی ۴۱ سؤال با مقیاس لیکرت عددی از ۱ تا ۵ و یک سؤال در مورد رضایت کلی از شغل است. پرسشنامه مذکور، ابعاد کار، سرپرستی، همکار، ارتقا و مزایا را می‌سنجد. کوزه‌چیان (۱۳۸۲) اعتبار آن را از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه کرد.

در تحقیق حاضر محقق برای اطمینان، روایی این دو پرسشنامه را توسط متخصصان مدیریت ورزشی مورد بررسی قرار داد. همچنین پایایی پرسشنامه‌های هوش هیجانی و رضایت شغلی از طریق توزیع آزمایشی در بین ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی، با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۸۳ به دست آمد.

روش تحلیل داده‌ها

برای گزارش یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی، برای بررسی توزیع طبیعی داده‌ها از آزمون کالموگراف اسمیرنوف استفاده شد. به دلیل نرمال بودن داده‌ها، از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. برای تعیین تفاوت رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی در بین گروه‌ها از آزمون Z فیشر استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

از مهم‌ترین یافته‌های این تحقیق به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

براساس یافته‌های جدول ۱، ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار است. به عبارت دیگر، براساس یافته‌های تحقیق، با اطمینان بیش از ۰/۹۵ می‌توان ادعان داشت که بین هوش هیجانی معلمان تربیت بدنی با رضایت شغلی آنها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

r محاسبه شده در سطح $P \leq 0/05$ بیانگر رابطه مثبت و معنی‌دار بین سه مؤلفه خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان زنجان است، ولی رابطه بین خودآگاهی و خودکنترلی با رضایت شغلی در بین معلمان تربیت بدنی معنی‌دار نیست (جدول ۱).

جدول ۱ - ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان

زنجان

متغیرها	N	r	P
هوش هیجانی با رضایت شغلی	۲۱۵	۰/۳۴۹**	۰/۰۰۱
خودآگاهی با رضایت شغلی	۲۱۵	۰/۰۰۸	۰/۹۰۵
خودکنترلی با رضایت شغلی	۲۱۵	۰/۰۳۴	۰/۶۲۱
خودانگیزی با رضایت شغلی	۲۱۵	۰/۲۹۸**	۰/۰۰۱
همدلی با رضایت شغلی	۲۱۵	۰/۳۲۷**	۰/۰۰۱
مهارت‌های اجتماعی با رضایت شغلی	۲۱۵	۰/۵۰۸**	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که سه متغیر مهارت‌های اجتماعی، همدلی و خودانگیزی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (متغیر ملاک) را دارند. به این ترتیب در گام اول، متغیر مهارت‌های اجتماعی وارد معادله شد که $0/508$ رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی توسط این متغیر پیش‌بینی شد. در گام دوم، متغیرهای مهارت‌های اجتماعی و همدلی به‌طور همزمان وارد معادله شد و سهم هر کدام از متغیرهای مهارت‌های اجتماعی و همدلی به ترتیب $0/484$ و $0/288$ به‌دست آمد. در گام سوم، متغیرهای پیش‌بین مهارت‌های اجتماعی، همدلی و خودانگیزی همزمان وارد معادله رگرسیون شدند و سهم هر کدام از متغیرهای پیش‌بین مهارت‌های اجتماعی، همدلی و خودانگیزی در تبیین متغیر ملاک رضایت شغلی به ترتیب $0/442$ ، $0/302$ و $0/235$ به‌دست آمد (جدول ۲).

جدول ۲ - رگرسیون گام به گام، ارتباط بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان زنجان

گام	متغیر	B	Beta	t	سطح معنی داری
گام اول	مقدار ثابت	۹۵/۰۵۶	-	۱۱/۷۸	۰/۰۰۱
	مهارت های اجتماعی	۳/۷۱	۰/۵۰۸	۸/۶۰۴	۰/۰۰۱
گام دوم	مقدار ثابت	۶۱/۷۸۴	-	۶/۱۷۵	۰/۰۰۱
	مهارت های اجتماعی	۳/۵۴۲	۰/۴۸۴	۸/۶۵۱	۰/۰۰۱
	همدلی	۱/۸۹۸	۰/۲۸۸	۵/۱۳۷	۰/۰۰۱
گام سوم	مقدار ثابت	۱۸/۴۷۰	-	۱/۳۲۸	۰/۱۸۶
	مهارت های اجتماعی	۳/۲۳۵	۰/۴۴۲	۸/۰۹۳	۰/۰۰۱
	همدلی	۱/۹۹۳	۰/۳۰۲	۵/۶۰۴	۰/۰۰۱
	خودانگیزی	۱/۶۴۰	۰/۲۳۵	۴/۳۱۲	۰/۰۰۱

برای تعیین معنی‌داری تفاوت بین ضریب همبستگی هوش هیجانی و رضایت شغلی در بین گروه‌ها، از آزمون Z فیشر استفاده شد که نتایج آن به شرح زیر است:

Z فیشر محاسبه شده برای مردان و زنان برابر ۰/۰۵ به دست آمد که باتوجه به پایین بودن آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶، تفاوت بین ضرایب همبستگی این دو گروه در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنی‌دار نیست.

Z فیشر محاسبه شده برای متغیر سابقه خدمت نشان داد که تنها Z فیشر محاسبه شده برای دو گروه معلمان دارای ۱۱ الی ۱۵ سال سابقه خدمت و معلمان دارای بالای ۲۰ سال سابقه خدمت و همچنین برای دو گروه معلمان دارای ۱۶ الی ۲۰ سال سابقه خدمت و معلمان دارای بالای ۲۰ سال سابقه خدمت، بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است، در نتیجه تفاوت بین ضرایب همبستگی موجود بین این گروه‌ها در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنی‌دار است. Z فیشر محاسبه شده برای معلمان با دیگر سوابق خدمت، معنی‌دار نیست (جدول ۳).

۱ - به علت تعدد جداول، فقط به جداولی اشاره شد که Z فیشر آنها معنی‌دار است.

جدول ۳ - تفاوت بین ضرایب همبستگی هوش هیجانی و رضایت شغلی با توجه به متغیر سابقه خدمت

Z_r	همبستگی			سابقه خدمت
	n	P	r	
۲/۵۷*	۴۳	۰/۲۹۸	۰/۱۶۲	۱۵ تا ۱۱ سال
	۶۹	۰/۰۰۱	۰/۵۸۹**	بیش از ۲۰ سال
۲/۰۱*	۵۵	۰/۰۲۸	۰/۲۹۷*	۲۰ تا ۱۶ سال
	۶۹	۰/۰۰۱	۰/۵۸۹**	بیش از ۲۰ سال

در بین معلمان با سطح تحصیلات مختلف، تنها Z فیشر محاسبه شده برای دو گروه معلمان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و معلمان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بزرگتر از مقدار بحرانی $1/96$ به دست آمد که نشان می‌دهد تفاوت بین ضرایب همبستگی این دو گروه در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار است. Z فیشر محاسبه شده دیگر معلمان با مدارک تحصیلی مختلف معنی‌دار نیست (جدول ۴).

جدول ۴ - تفاوت بین ضرایب همبستگی هوش هیجانی و رضایت شغلی با توجه به متغیر سطح تحصیلات

Z_r	همبستگی			سطح تحصیلات
	n	P	r	
۱/۹۸*	۱۴	۰/۰۱۶	۰/۶۳۱*	دیپلم
	۱۵	۰/۶۴۶	۰/۱۲۹	کارشناسی ارشد

در بین مقاطع تحصیلی مختلف، Z فیشر محاسبه شده برای معلمان در بین هیچکدام از مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه بزرگتر از مقدار بحرانی $1/96$ به دست نیامد، در نتیجه تفاوت بین ضرایب همبستگی در

بین هیچکدام از مقاطع در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار نیست. همچنین Z فیشر محاسبه شده برای دو گروه معلمان دارای مدرک تربیت بدنی و معلمان دارای مدرک غیرتربیت بدنی برابر $0/99$ به دست آمد که باتوجه به کوچک‌تر بودن آن از مقدار بحرانی $1/96$ ، تفاوت بین ضرایب همبستگی این دو گروه نیز در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مثبت و معنی‌دار است. بنابراین می‌توان ادعان داشت هرچه میزان هوش هیجانی معلمان بیشتر باشد، رضایت شغلی آنها بیشتر خواهد شد. یافته‌های این پژوهش به‌طور مستقیم با نتایج تحقیقات آبراهام^۱ (۲۰۰۰)، بوسو^۲ (۲۰۰۳)، سی و لیندا^۳ (۲۰۰۶)، حسنجویی (۱۳۸۵) و چندین محقق دیگر همخوانی دارد (۳، ۱۰، ۱۱، ۲۵).

کارملی^۴ (۲۰۰۳) بیان می‌کند که افراد با هوش هیجانی بالا به‌طور مداوم خوش‌خلق‌اند و سطوح بالاتری از رضایت شغلی و تندرستی را نسبت به افرادی با هوش هیجانی کمتر، تجربه می‌کنند (۱۲). همچنین لیسیا بوسو به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۱). حسنجویی (۱۳۸۵) به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۳). گاردنر و استوچ^۵ (۲۰۰۳) به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۶). در بسیاری از مشاغل، هوش هیجانی نقش مهمی در فرصت‌های شغلی، مهارت‌های شغلی، مهارت‌ها و استعداد‌های مورد نیاز و چگونگی موفقیت در مشاغل دارد. هر شغل باتوجه به نوع آن به سطح خاصی از هوش هیجانی نیازمند است. بعضی مشاغل به درجه بالایی از هوش هیجانی نیاز ندارند. اینگونه مشاغل بیشتر بر انجام

1 - Abraham

2 - Busso

3 - Sy and Linda

4 - Carmeli

5 - Gardner and Stough

وظایف تمرکز دارند. بنابراین افرادی با هوش هیجانی بالا، در اینگونه مشاغل موفق نیستند. در مقابل، در بعضی مشاغل کارکنان باید با ایجاد رابطه همدلی و از طریق ارتباطات اثربخش با دیگران و تشکیل تیم‌های کاری، وظایف خود را به انجام برسانند. این دسته از مشاغل به درجه بالایی از هوش هیجانی نیاز دارند. به نظر می‌رسد شغل معلمان، به‌ویژه در بخش تربیت بدنی، از جمله مشاغلی است که به سطح بالایی از هوش هیجانی نیاز دارد. زیرا معلمان تربیت بدنی به رابطه تنگاتنگ با دانش‌آموزان نیاز دارند و نقش حیاتی در تکامل رفتار، نگرش، مهارت‌ها و دادن اطلاعاتی که آنها برای فعالیت بدنی در طول زندگی نیاز دارند، بازی می‌کنند.

در تعدادی از تحقیقات ارتباط معنی‌داری بین هوش هیجانی و رضایت شغلی به‌دست نیامده است. اسکیز (۲۰۰۲)، ویلارد^۱ (۲۰۰۴)، میلر (۲۰۰۷) و کسپر (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۱۳، ۲۳، ۲۶، ۲۹). شاید یکی از دلایل این اختلافات در نتایج استفاده از ابزارهای مختلف برای سنجش هوش هیجانی و رضایت شغلی باشد. هوش هیجانی در بیشتر مطالعات توسط آزمون بار - آن سنجیده شده است. درحالی‌که آزمون رایج به‌منظور سنجش رضایت شغلی در تحقیقات اشاره شده، آزمون شاخص توصیف شغلی (JDI) است. توجه دیگر برای اختلافات موجود در نتایج این است که این اختلافات ممکن است ناشی از تفاوت در جوامع آماری تحقیقات مختلف باشد. متأسفانه تحقیق مشابهی در بین معلمان تربیت بدنی یافت نشد.

در تحقیق حاضر رابطه بین مؤلفه‌های خودآگاهی و خودکنترلی هوش هیجانی با رضایت شغلی معنی‌دار نبود. نتایج تحقیق لوینگ استون^۲ (۲۰۰۱) نشان داد مؤلفه‌های مهارت‌های درون‌فردی و مدیریت استرس رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی ندارند. این دو مؤلفه از مؤلفه‌های هوش هیجانی بار - آن هستند. مؤلفه درون‌فردی بار - آن مؤلفه خودآگاهی گلمن را نیز شامل می‌شود. همچنین مؤلفه مدیریت استرس بار - آن رابطه مستقیم با مؤلفه خودکنترلی گلمن دارد (۱۹). ویلارد (۲۰۰۴) و محمد^۳ (۲۰۰۵) و حسینیان و همکارانش (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های درون‌فردی و مدیریت استرس بار - آن، رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی

1 - Villard

2 - Livingstone

3 - Muhammad

ندارند (۱۷، ۲۴، ۲۹). از طرفی، در تحقیقی که کلنتون^۱ (۲۰۰۵) انجام داد، رابطه بین مؤلفه خودآگاهی و مؤلفه-های کار و پرداخت رضایت شغلی در بین زنان معنی‌دار بود. همچنین رابطه بین مؤلفه خودآگاهی هوش هیجانی و مؤلفه‌های سرپرست و ارتقای رضایت شغلی در بین زنان معنی‌دار بود (۱۴). همان‌طور که ملاحظه می‌شود، نتایج بیشتر تحقیقات چه به‌طور مستقیم و چه به‌طور غیرمستقیم، با نتایج محقق در این بخش همخوانی دارند و این نتایج را حمایت می‌کنند. نبود رابطه معنی‌دار بین خودآگاهی و خودکنترلی با رضایت شغلی، به‌نظر منطقی است. خودآگاهی مربوط به آگاهی از احساسات و هیجانات درونی فرد می‌شود و خودکنترلی نیز با کنترل هیجانات درونی مرتبط است. صرف داشتن این توانایی‌ها نمی‌تواند موجب پایهریزی ایجاد رضایت شغلی در فرد شود.

از دیگر نتایج این تحقیق به وجود رابطه معنی‌داری بین مؤلفه‌های خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی می‌توان اشاره کرد. از نتایج تحقیقات مشابه می‌توان به این موارد اشاره کرد: گاردنر و استوچ (۲۰۰۳) به این نتیجه رسیدند که از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، مؤلفه‌های مدیریت هیجان‌ها و کنترل هیجان‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی دارند (۱۶). مارتوس و همکارانش^۲ (۲۰۰۶) دریافتند که بین مؤلفه اصلاح هیجانات و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۱). کافتسیوس و زامپیتکس (۲۰۰۷) دریافتند که از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، دو مؤلفه کاربرد هیجانات و تنظیم هیجانات رابطه معنی‌داری با تأثیرات مثبت و منفی شغلی دارند اما تنها مؤلفه درک هیجانات دیگران با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارند (۱۸).

به‌نظر می‌رسد معلمان تربیت بدنی که دارای سطح بالایی از مهارت‌های اجتماعی‌اند، می‌توانند از این عامل برای واکنش مناسب، درک تفاوت‌ها، کار گروهی، توان گفت‌وگو، میانجیگری و توان برقراری ارتباط استفاده کنند. افرادی که این مهارت را دارند، خیلی سریع جوّ دوستانه‌ای با دیگران ایجاد می‌کنند. همدلی به مفهوم کنار آمدن راحت با دیگران، درک دیگران، آگاهی و ارزش گذاشتن به نیازهای دیگران، شور و اشتیاق برای خدمت کردن و مفید بودن است. توانایی همدلی و اداره روابط بین‌فردی، معلمان را در شناسایی و توجه به احساسات،

1 - Clanton

2 - Martos

نظرها و ایده‌های همکاران و دانش‌آموزان یاری می‌دهد تا بتوانند با آنان به‌عنوان افرادی که نیازها و توانایی‌های منحصر به فردی دارند، برخورد مناسب داشته باشند.

باتوجه به این مطالب و در نظر گرفتن این موضوع که یکی از ارکان رضایت شغلی، رضایت از همکاران است، به‌نظر می‌رسد معلمان تربیت بدنی با مهارت‌های اجتماعی و همدلی بالا این توانایی را دارند که با ایجاد روابط حسنه با همکاران، مدیریت، دانش‌آموزان و اولیای آنان، بتوانند ضمن برقراری تعامل مناسب با اطرافیان، میزان رضایت از همکاران و سرپرستی و همچنین رضایت کلی خود را بهبود بخشند. خودانگیزی تعهد و التزام به انجام امور و عدم دلسردی و یأس در مقابل ناکامی‌ها و نیز خوش‌بینی به آینده است. معلم تربیت بدنی در این حالت در مقابل دشواری‌ها، مقاومت زیادی نشان می‌دهد و هیچ چیز مانع رسیدن او به اهداف از پیش تعیین‌شده نمی‌شود. معلمان تربیت بدنی با برانگیختگی بالا، خود را خوش‌بین و امیدوار نگه می‌دارند و الگوهای مثبتی برای برانگیختن دیگران هستند. یک معلم تربیت بدنی با خودانگیزی زیاد می‌تواند در مقابل کاستی‌های موجود در شغل و سازمان و دیگر مشکلات مقاومت کند. وی می‌تواند با استفاده از عامل خودانگیزی، انگیزه مثبتی در خود ایجاد کند تا با کمیود مشکلات مبارزه کند و این مشکلات نتواند روحیه و همچنین رضایت شغلی را کاهش دهد.

در این تحقیق، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که سه متغیر مهارت‌های اجتماعی، همدلی و خودانگیزی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون، برای توضیح رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (متغیر ملاک) را دارند. سهم هرکدام از متغیرهای پیش‌بین، مهارت‌های اجتماعی، همدلی و خودانگیزی در تبیین متغیر ملاک رضایت شغلی به ترتیب ۰/۴۴۲، ۰/۳۰۲ و ۰/۲۳۵ به‌دست آمد. دو مؤلفه خودآگاهی و خودکنترلی نیز معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون را کسب نکردند. آبراهام (۲۰۰۰) به این نتیجه رسید که هوش هیجانی مقدار زیادی از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند (۱۰). لوینگ استون (۲۰۰۱) به این نتیجه رسید که هوش هیجانی به‌تنهایی می‌تواند ۱۶ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی کند. از بین پنج مؤلفه هوش هیجانی بار - آن (مهارت‌های درون‌فردی، مهارت‌های بین‌فردی، مدیریت استرس، سازگاری و خلق و خوی عمومی) فقط خلق و خوی عمومی توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را داراست (۱۹).

نتایج تحقیق داوون^۱ (۲۰۰۵) و آشکاناسی (۱۹۹۷) نشان داد که هوش هیجانی به ترتیب ۱۸ و ۲۶ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند (۱۵). تیپوت (۲۰۰۵) اشاره می‌کند که هوش هیجانی در حدود ۳۶ درصد می‌تواند شاخص‌های سازمانی، ۲۵ درصد روابط بین‌فردی، ۳۴ درصد حقوق و مزایا و به‌طور کلی ۴۲ درصد رضایت شغلی را پیش‌بینی کند (۲۸).

به‌طور کلی، باید گفت باتوجه به اینکه برخلاف ضریب هوشی که به‌طور نسبی ثابت است، هوش هیجانی را می‌توان از طریق آموزش افزایش داد و با رشد هوش هیجانی معلمان تربیت بدنی، آنان مهارت‌های بین‌فردی لازم را کسب می‌کنند و به معلمان اهل بینش و درایت تبدیل می‌شوند و این تغییرات مثبت، آنان را قادر می‌سازد تا دبیرانی مولد و کارآمد شوند، مهارت‌های خود را افزایش دهند، از شغل خود راضی باشند. اگر بخواهیم معلمان تربیت بدنی به لحاظ کارایی و بهره‌وری در سطح مطلوب باشند، باید از یافته‌ها و اصول علمی استفاده کنیم. در سال‌های اخیر بسیاری از سازمان‌ها به آموزش هوش هیجانی توجه کرده‌اند. به همین منظور اگر سازمان آموزش و پرورش نیز در کنار فراهم ساختن دیگر امکانات و تأمین نیازها و خواست‌های معلمان تربیت بدنی، اقدام به آموزش هوش هیجانی در بین آنان کند، در آینده شاهد رضایت شغلی بیشتر این معلمان خواهیم بود.

منابع و مأخذ

۱. اسدی، جوانشیر. (۱۳۸۲). "بررسی رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
۲. افشارنژاد، طاهر. (۱۳۸۴). "بررسی اثر شرکت در مسابقات علمی - تخصصی روی عملکرد حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی"، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه گیلان.
۳. حسنجویی، سیما. (۱۳۸۵). "بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مهارت شغلی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرجند در سال ۱۳۸۵ - ۸۴". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه الزهرا.

۴. خائف الهی، احمدعلی؛ دوستار، محمد. (۱۳۸۲). "ابعاد هوش هیجانی، مدیریت و توسعه". شماره ۱۸، صص ۶۲ - ۵۲.

۵. رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۵). "رفتار سازمانی". جلد اول و دوم. ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.

۶. عیدی، حسین. (۱۳۸۶). "بررسی ارتباط بین هوش هیجانی اعضای هیأت علمی و اثربخشی دانشگاه‌های تربیت بدنی (دولتی)"، تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

۷. کوزه‌چیان، هاشم. (۱۳۸۲). "بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان"، فصلنامه المپیک، سال یازدهم، شماره ۱ و ۲ (پیاپی ۲۳)، بهار و تابستان.

۸. گلمن، دانیل. (۱۳۸۰). "هوش هیجانی". ترجمه نسرين پارسا. تهران، انتشارات رشد.

۹. نوربخش، مهوش. (۱۳۸۴). "بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز"، فصلنامه المپیک، سال سیزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۲۹)، بهار.

10. 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, PP:169-184.

11. 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).

12. Carmeli, Abraham. (2003). "The relationship between emotional intelligence and work attitudes", *behavior and outcomes journal of managerial psychology*, 18(8), 2003, PP: 788-813.

13. Casper, V. (2007). "A study of the relationship between leader emotional intelligence (EI) ability and demographic, performance, job satisfaction" ... *proQuest information and learing company*, UMI number 3268881.

14. Clanton S. (2005). "Relationship of emotional intelligence and esteem to job satisfaction for employees of high – tech industry proQuest information and learning company 300 north zeeb road". POBox 1346, ann arbor, MI 481 106-1346, UMI number 31626.

15. Dawney, J. (2005). "The influence of emotional on perceptions of job satisfaction among community college administrators in Virginia". Proquest information and learning 300 north zeeb road, POBox 1346, UMI number 3149188.

16. gardner, L. stough, C. (2003). "Assessing the relationship between workplace emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment". Combined abstracts of psychology conferences Australian journal of sychology – suppl 2003, P: 124.

17. hosseinian, S. et al. (2008). "Emotional intelligence and job satisfaction". Journal of applied science 8(5): PP:903-906.

18. kafetsios, K., and zampetakis, L.A. (2007). "Emotional intelligence and job satisfaction: testing the ..., personality and individual differences", doi: 10.1016/j.paid.2007.10.004.

19. Livingstone, H.A. (2001). "Assessing emotional intelligence measures: do they predict work and life outcomes?" Masters abstracts international, 40 (05), P:1308.

20. Martinez, pons, M. (1997-1998). "The relation of emotional intelligence with selected areas of personal functioning, imagination", cognition and ersonality, Vol. 17, No. 1, P; 313.

21. Martos, B. Landa, A. Luzon, A. (2006). "Perceived emotional intelligence and job satisfaction among nurse professionals". Universidad de jaen, facultad de humanidades Y ciencias de la educacion, edificio D-2, Paraje Las Lagunillas sn,23071.

22. Mayer, J.D, salovey, P and Caruso, D.R. (2000). "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.

23. 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.

24. Muhammad,D. (2005). "The relationship between emotional intelligence and job satisfaction: testing the claim that emotional intelligence quotient predicts level of job satisfaction. *ProQuest information and learning company*", 300 north zeeb road, POBox 1346, Ann Arbor, MI 48106-1346, UMI number 3196735.

25. Sy, Thomas, S. Tram A. (2006). "Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance". *Journal of vocational behavior* 68, PP:461-473.

26. Sykes, S. (2002). "Measurement of difference in emotional intelligence and job satisfaction of practicing, *proquest information and learning*", an arbor, MI 481106-1346.

27. Tett, R, P and Meyer. J. P. (1993). "Job satisfaction, organizational commitment turnover, pathanaly sesbased on meta – analytic findings personal psychology", 46(3), PP:259-94.

28. Thiebaut, Lambolez, E, Richoux, V. (2005). "Study of relations between the Bar – On emotional intelligence EQ-I scores and self – reports of job satisfaction". *Psychologies du travail et des organizations*, 11(1), 2005, PP:: 35-45.

29. Villard Judith. (2004). "Determining the relationship between job satisfaction of county extension unitemployees and the level of emotional intelligence of extension county chairs", *ProQuest information and Learning Company*, 300 north Zeeb road POBox 1346 Ann Arbor, MI 48106-1346.