

پیش‌بینی رضایت شغلی دبیران بر اساس الگوی پنج‌عاملی شخصیت و هوش عاطفی

زهرا پوریاسین *

دکتر فریده یوسفی **

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان هوش عاطفی، ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی و نیز بررسی نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت در رابطه بین این متغیرها در گروهی از دبیران دبیرستان‌های شهر شیراز بود. برای این منظور ۱۴۵ دبیر مرد و ۱۵۵ دبیر زن پرسشنامه هوش عاطفی (پترایلدز و فارنهام، ۲۰۰۱)، پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای شخصیت (TIPI، گاسلینگ، رینتفرو و سوان، ۲۰۰۳) و پرسشنامه رضایت شغلی (JSS، اسپکتر، ۱۹۸۵) را تکمیل کردند. یافته‌ها نشان دادند که هوش عاطفی و برخی از عوامل شخصیت، پیش‌بین‌های خوبی برای رضایت شغلی دبیران بودند اما جنسیت نقش تعدیل‌کنندگی در روابط بین هوش عاطفی، ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی دبیران داشت.

واژگان کلیدی: هوش عاطفی، شخصیت، رضایت شغلی، جنسیت.

* کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی دانشگاه شیراز.

** دانشیار روان‌شناسی تربیتی دانشگاه شیراز.

مقدمه

رضایت شغلی! یکی از مفاهیم بین‌رشته‌ای است که در رشته‌های مختلفی همچون روان‌شناسی، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، اقتصاد و جامعه‌شناسی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. علت این امر هم عمدتاً ناشی از این واقعیت است که سازه رضایت شغلی می‌تواند با پیامدهای مشخصی همچون میزان تولید، تلاش، عدم حضور در محل کار و نقل و انتقال افراد یک سازمان ارتباط داشته باشد (رایس، جنتیل و مک فارلین، ۱۹۹۱). علاوه بر این، رضایت شغلی از عوامل مهم برای پیش‌بینی بهزیستی عمومی افراد (دیاز-سرانو و کابرال و وییرا، ۲۰۰۵) و نیت و تصمیم آنان برای کناره‌گیری از شغل خود (قازی اوغلو و تانسل، ۲۰۰۲) به شمار می‌آید. بنابراین، پرداختن به رضایت شغلی کارکنان در تمام سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی از اهمیت خاصی برخوردار است؛ زیرا نشان داده شده است که رضایت شغلی معلمان و دبیران که از ارکان اصلی نظام آموزش و پرورش به شمار می‌آیند، می‌تواند بر کیفیت و ثبات آموزشی که به دانش‌آموزان ارائه می‌شود، تأثیر داشته باشد.

بررسی متون مربوط به رضایت شغلی نشان می‌دهد که این مفهوم به معنای واکنش عاطفی فرد به شغل خود است و می‌تواند به صورت یک احساس کلی نسبت به شغل و عناصر معینی از آن تعریف شود (رایس و دیگران، ۱۹۹۱). به عبارت دیگر، رضایت شغلی به معنای میزان علاقه (رضایت) یا عدم علاقه (عدم رضایت) افراد به شغل خود است (اسپیکتر، ۱۹۹۷).

در مورد معلمان و دبیران می‌توان گفت که رضایت شغلی آنان می‌تواند مفاهیم ضمنی مهمی برای یادگیری دانش‌آموزان دربرداشته باشد. در این راستا، برخی محققان بر این عقیده‌اند که معلمانی که از حرفه خود راضی نیستند انگیزه کافی برای انجام کار بهتر در کلاس را ندارند (استروف، ۱۹۹۲؛ اشتون و وب، ۱۹۸۶). علاوه بر این، احتمال کمتری وجود دارد که معلمان دارای رضایت شغلی بیشتر، در مقایسه با معلمانی که از زندگی حرفه‌ای خود ناراضی هستند، مدرسه خود را تغییر دهند و یا از شغل

1. Job Satisfaction

معلمی کناره‌گیری کنند (چوی، بابیت، مدیریچ، هورن و لیبرمن، ۱۹۹۳). به عبارت دیگر، رضایت شغلی معلمان با کیفیت انجام کار و مقدار زمانی که صرف فعالیت‌های آموزشی و تدریس معلم می‌شود، رابطه مثبت و معنادار دارد (نگیوین، تیلور و برادلی، ۲۰۰۳). به طور کلی، عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی معلمان را می‌توان با دو عنوان درونی و بیرونی مورد بررسی قرار داد. به طور مثال، رضایت درونی معلمان می‌تواند از فعالیت‌های کلاسی ناشی شود. تعاملات روزانه با دانش‌آموزان شکل‌دهنده احساسات معلمان درباره این مسئله است که آیا دانش‌آموزان در نتیجه تدریس آنان قادر به آموختن چیزی خواهند بود یا خیر. خصوصیات فردی معلمان، ویژگی دانش‌آموزان و ادراک معلم از میزان کنترلی که بر محیط کلاس دارد نیز از عوامل درونی تأثیرگذار بر رضایت شغلی معلم است (لی، ددریک و اسمیت، ۱۹۹۱). برخی مطالعات نشان داده‌اند که این عوامل با رضایت از تدریس در معلمان رابطه معنادار دارند (بو و گیلفورد، ۱۹۹۲؛ لی و دیگران، ۱۹۹۱). از عوامل بیرونی وابسته به رضایت شغلی دبیران می‌توان به میزان حقوق دریافتی آنان، حمایت دریافتی از جانب مدیر و همکاران، شرایط کار، امنیت مدرسه، اندازه مدرسه و مسائلی از این قبیل اشاره کرد (بوبیت، لیچ، ویتنر و لینچ، ۱۹۹۴؛ چوی و دیگران، ۱۹۹۳؛ اینگرسول و السلام، ۱۹۹۶).

محققان معتقدند که از عوامل درونی مهم و اثرگذار بر عملکرد سازمانی افراد می‌تواند هوش عاطفی^۱ آنان باشد (بویاتزیس، گلنن و ری، ۲۰۰۰، گلنن، ۱۹۹۵ و ۱۹۹۸ به نقل از اسجورگ و لیترون، ۲۰۰۳)؛ زیرا هوش عاطفی بالا بر روی روابط بین فردی، آگاهی هیجانی، فرایندهای خود تنظیمی و روابط اجتماعی افراد تأثیر مفید دارد و عاملی مؤثر در تحمل کردن هیجان و استرس در کارها است (کافتسیوس و زمپتاکیس، ۲۰۰۷).

هوش عاطفی را به طور کلی از طریق دو رویکرد عمده می‌توان تعریف کرد. یکی از طریق رویکرد توانایی که هوش عاطفی را مجموعه‌ای از توانایی‌های شناختی و ذهنی برای استدلال در باره هیجان و عواطف می‌داند و طرفدارانی همچون مایر،

سالووی، کاروسو دارد. دیگری از طریق رویکرد ترکیبی است که در آن، هوش عاطفی به صورت مجموعه‌ای از قابلیت‌ها، شایستگی‌ها و مهارت‌های غیرشناختی تعریف شده است و کسانی همچون بار - آن، گلنن، فارنهام و پترایدز از طرفداران آن هستند (کار، ۲۰۰۴). با وجود اختلاف در تعریف هوش عاطفی، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این سازه، از مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی است (دایس و اشکاناسی، ۲۰۰۵، وان روی و ویسوسواران، ۲۰۰۶ به نقل از کافتسیوس و زمپتاکیس، ۲۰۰۷). در تحقیقی که سی، ترام و اهارا، (۲۰۰۶) در زمینه رضایت شغلی کارمندان انجام دادند مشخص شد که هوش عاطفی کارمندان رابطه مثبتی با رضایت شغلی و عملکرد آنان دارد. کارمندان با هوش عاطفی بالا، رضایت شغلی بالاتری دارند زیرا آنان بیشتر می‌توانند هیجانات خود را ارزیابی و تنظیم کنند. در تحقیق دیگری که از جانب ونگ و لا (۲۰۰۲) در رابطه با اثر هوش عاطفی رئیس و مرئوس بر عملکرد و نگرش خود آنان صورت گرفت، یافته‌ها نشان داد که هوش عاطفی هر دو گروه بر عملکرد و رضایت شغلی آنان تأثیر می‌گذارد. همچنین در زمینه تأثیر هوش عاطفی بر متغیرهای سازمانی، پترایدز و فارنهام (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیدند که هوش عاطفی، پیش‌بینی‌کننده میزان کنترل استرس، رضایت شغلی و تعهد سازمانی است.

از دیگر عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی افراد است. اگر از ابتدا به تطابق میان ویژگی‌های فردی افراد با شغل مورد نظر توجه کافی صورت نگیرد، 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. در این راستا باید گفت، حاصل چند دهه تلاش و کوشش علمی در زمینه شناسایی تفاوت‌های فردی زیربنایی در شخصیت با بهره‌گیری از روش آماری تحلیل عاملی و با محوریت ویژگی‌های شخصیت، ارائه الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت از سوی کاستا و مک‌کری در اواخر دهه‌ی ۱۹۸۰ است که همانند یک کشف بنیادی به نظر می‌رسد (کورتکف و هانا، ۲۰۰۴؛ زانگ، ۲۰۰۶). این الگو، یک

سنخ‌شناسی فراگیر و در برگیرنده پنج عامل نسبتاً پایدار روان‌آزردگی (N)^۱، برون‌گرایی (E)^۱، دلپذیر بودن (A)^۱، انعطاف‌پذیری (O)^۱ و با وجدان بودن (C)^۱ است (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲، به نقل از کوروتکف و هانا، ۲۰۰۴).

در تحقیقی که فارنهام، پترایدز، جکسون و کاتر (۲۰۰۲) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که با وجدان بودن و انعطاف‌پذیری با عوامل بهداشتی - بیرونی مرتبط با شغل رابطه دارد. برون‌گرایی رابطه مثبت با رضایت از زندگی و رضایت شغلی کارمندان دارد (فارنام، زاک هرل، ۱۹۸۶ و ورینگ، ۱۹۸۹ به نقل از جاج، بودریو و باسول، ۲۰۰۱). همچنین در تحقیقی که گرنت و لنگان-فوکس (۲۰۰۵) انجام دادند، نتایج نشان داد که تعامل روان‌آزردگی بالا و دلپذیر بودن پایین باعث عدم رضایت شغلی می‌شود. در زمینه رابطه رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیت وان دنبرگ و پیتاریو (۲۰۰۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی رابطه مثبت و افسردگی رابطه منفی با انعطاف‌پذیری دارد. همچنین نتایج نشان داد که رضایت شغلی رابطه منفی با عامل روان‌آزردگی و رابطه مثبت با عامل با وجدان بودن دارد. در زمینه موفقیت شغلی، جاج، و دیگران (۲۰۰۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که برون‌گرایی و با وجدان بودن از پیش‌بینی‌کننده‌های مؤثر عملکرد اجرایی افراد در سازمان است.

در مورد رابطه بین رضایت شغلی، استرس کار و ویژگی‌های شخصیت، گرنت و لنگان - فوکس (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که روان‌آزردگی پایین و برون‌گرایی و با وجدان بودن بالا، استرس کم و رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در مقابل روان‌آزردگی بالا و با وجدان بودن پایین، استرس بالا و نارضایتی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. به علاوه روان‌آزردگی بالا و دلپذیر بودن پایین نارضایتی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

پژوهش حاضر، متفاوت از پژوهش‌هایی که تاکنون صورت گرفته، رابطه میان هوش

-
1. Neuroticism
 2. Extraversion
 3. Agreeableness
 4. Openness to experience
 5. Conscientiousness

عاطفی، ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی را در دبیران شاغل (و نه کارمندان اداری) مورد بررسی قرار می‌دهد؛ زیرا رضایت از شغل در این گروه از افراد به معنای رضایت از تدریس است که شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر آن، می‌تواند به برنامه‌ریزان در عرصهٔ تعلیم و تربیت کمک کند تا با در نظر گرفتن این عوامل، شرایط را برای رضایت بیشتر دبیران از امر تدریس و آموزش فراهم نمایند و بدین ترتیب، موجب ارتقاء سطح یادگیری و انگیزش دانش‌آموزان شوند. علاوه بر این، در پژوهش حاضر، رابطهٔ هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت در ترکیب با یکدیگر با رضایت شغلی دبیران مورد بررسی قرار گرفت. در این راستا، سؤالاتی که می‌تواند مطرح شود این است که کدام یک از دو سازهٔ هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیتی دبیران می‌تواند رضایت شغلی آنان را بهتر پیش‌بینی کند؟ آیا جنسیت دبیران می‌تواند رابطهٔ میان این سه متغیر را تعدیل نماید؟ بدین ترتیب، به طور مشخص می‌توان گفت هدف پژوهش حاضر: (۱) پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی دبیران از طریق ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیتی آنان، و (۲) بررسی نقش جنسیت در رابطهٔ میان هوش عاطفی، ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی است.

روش

آزمودنی‌های مورد بررسی، ۳۰۰ نفر از دبیران مقطع دبیرستان بودند که از این تعداد ۱۴۵ نفر (۴۸/۳٪) مرد و ۱۵۵ نفر (۵۱/۷٪) زن بودند. برای انتخاب آزمودنی‌ها از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شد. بدین صورت که ابتدا از هر یک از نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز، ۲ دبیرستان دخترانه و ۲ دبیرستان پسرانه به صورت تصادفی انتخاب شدند و سپس تمامی دبیران این دبیرستان‌ها مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین ترتیب ۱۶ دبیرستان از بین دبیرستان‌های شهر شیراز در نمونه پژوهش شرکت داشتند.

در این پژوهش، از مقیاس‌های زیر جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد:

۱. پرسشنامهٔ هوش عاطفی: این پرسشنامه، فرم کوتاه‌شده پرسشنامهٔ هوش عاطفی است که در سال ۲۰۰۱ به وسیلهٔ پترایدز و فارنهام ساخته شده و دارای ۳۰ گویه است (ازغندی، فراست معمار، تقوی، ابوالحسنی، ۱۳۸۵). در این فرم، برای نمره‌گذاری هر گویه، درجه‌ای بین ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) به هر آزمودنی تعلق می‌گیرد

و با جمع نمره‌های به دست آمده از تمام گویه‌ها، نمره کلی پرسشنامه به دست می‌آید. روش نمره‌گذاری در نیمی از سؤال‌های معکوس است.

پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر $0/81$ در تحقیق مارانی (۱۳۸۲)، به نقل از ازغندی و دیگران، (۱۳۸۵)، برابر $0/85$ در تحقیق ازغندی و همکاران (۱۳۸۵) و برابر $0/88$ در تحقیق صفری (۱۳۸۶) گزارش شده است. در تحقیق حاضر نیز جهت تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریبی برابر $0/90$ برای کل مقیاس به دست آمد.

مارانی (۱۳۸۲)، به نقل از ازغندی و دیگران، (۱۳۸۵) روایی پرسشنامه را از طریق تحلیل عامل با بهره‌گیری از شیوه چرخش متعامد به روش واریماکس مورد بررسی قرار داده و در این راستا چهار عامل به نام‌های درک عواطف، کنترل عواطف، مهارت‌های اجتماعی، و خوش‌بینی استخراج کرده است. صفری (۱۳۸۶) روایی پرسشنامه را از طریق محاسبه همبستگی نمره کلی هر بعد با تک‌تک سؤال‌های تشکیل‌دهنده آن (با حذف و بدون حذف سؤال مربوطه از نمره کلی بعد)، مورد بررسی قرار داد. تمام ضرایب در سطح $0/01$ معنادار بودند و هر گویه بیشترین همبستگی را با بعد مربوط به خود داشت.

۲. پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای شخصیت (TIPI): این پرسشنامه از جانب گاسلینگ، ریتفرو و سوان (۲۰۰۳)، ساخته شده است و حاوی ۱۰ عبارت با پنج خرده مقیاس است که ۵ ویژگی شخصیتی برون‌گرایی (عبارات ۱، ۶)، دلپذیر بودن (عبارات ۲، ۷)، با وجدان بودن (عبارات ۳، ۸)، ثبات هیجانی (عبارات ۴، ۹) و انعطاف‌پذیری (عبارات ۵، ۱۰) را مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره هر عبارت، در درجه‌ای بین ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) قرار دارد. روش نمره‌گذاری در نیمی از سؤال‌های معکوس است.

در پژوهش گاسلینگ و دیگران (۲۰۰۳) پایایی برای کل مقیاس با روش بازآزمایی سنجیده شده و ضریبی برابر $0/72$ گزارش شده است. از آنجا که در مورد پایایی این مقیاس در ایران اطلاعاتی در دسترس نبود بنابراین، در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت. جهت تعیین پایایی از روش باز آزمایی (با فاصله

زمانی دو هفته) استفاده شد. نتایج بازمایمی برای زیر مقیاس برون‌گرایی برابر با ۰/۸۰، با وجدان بودن برابر با ۰/۶۶ و ثبات هیجانی برابر با ۰/۶۰ به دست آمد. دو زیر مقیاس دیگر به نام‌های دلپذیر بودن با ضریبی برابر با ۰/۱۸ و انعطاف‌پذیری با ضریبی برابر با ۰/۰۴ به دلیل عدم پایایی از تجزیه و تحلیل آماری حذف شدند.

روایی این پرسشنامه که در تحقیق گاسلینگ و دیگران (۲۰۰۳) به روش همگرا-واگرا سنجیده شده است، در حد مطلوب گزارش شده است. از آنجا که در مورد روایی این مقیاس نیز در ایران اطلاعاتی در دسترس نبود، در پژوهش حاضر، روایی این پرسشنامه مطابق با آناستازی (۱۹۸۲) با استفاده از روش همبستگی تک‌تک گویه‌ها با زیر مقیاس‌ها مورد سنجش قرار گرفت که نتایج آن در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱) ضریب همبستگی گویه‌های مقیاس شخصیت با زیر مقیاس‌های آن

گویه‌ها	برون‌گرایی	توافق‌پذیری	وظیفه‌مداری	ثبات هیجانی	گشودگی در تجربه
۱	*۰/۸۳	-۰/۳۰	۰/۰۳	-۰/۱۱	۰/۳۳
۲	-۰/۲۳	*۰/۹۲	۰/۰۴	۰/۱۵	-۰/۱۴
۳	-۰/۰۹	۰/۱۶	*۰/۶۷	***۰/۴۴	۰/۲۳
۴	-۰/۰۹	۰/۰۲	۰/۰۹	*۰/۹۰	۰/۰۸
۵	۰/۰۹	-۰/۰۵	۰/۰۰۰۱	۰/۰۶	**۰/۵۶
۶	*۰/۸۷	-۰/۱۳	-۰/۲۹	۰/۰۶	۰/۰۸
۷	-۰/۰۵	***۰/۴۳	۰/۳۵	-۰/۳۴	-۰/۰۱
۸	-۰/۰۲	۰/۱۲	*۰/۹۱	-۰/۱۲	۰/۰۶
۹	۰/۱۲	-۰/۰۱	۰/۰۶	*۰/۶۷	۰/۰۵
۱۰	۰/۱۹	-۰/۱۲	۰/۱۸	۰/۰۵	*۰/۷۱

*** P = ۰/۰۰۵ ** P = ۰/۰۱ * P = ۰/۰۰۱

۳. پرسشنامه رضایت شغلی (JSS):^۱ این پرسشنامه از جانب اسپکتر (۱۹۸۵) ساخته شده است و حاوی ۳۶ سؤال و ۹ خرده مقیاس است که ۹ عامل تعیین‌کننده رضایت

1. Job Satisfaction Survey

شغلی به نام‌های رضایت از حقوق، رضایت از فرصت‌های ارتقاء، رضایت از سرپرست، رضایت از تسهیلات رفاهی، رضایت از پاداش‌های معنوی و مادی، رضایت از شرایط کار، رضایت از همکاران، رضایت از محیط و ماهیت کار و رضایت از ارتباطات را می‌سنجد. برای نمره‌گذاری هر عبارت، درجه‌ای بین ۱ (خیلی زیاد مخالفم) تا ۶ (خیلی زیاد موافقم) به هر آزمودنی تعلق می‌گیرد و با جمع نمره‌های به دست آمده از هر بعد، نمره کل پرسشنامه به دست می‌آید. لازم به ذکر است که در این پرسشنامه برخی سؤال‌های به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.

در پژوهش اسپکتر (۱۹۸۵) پایایی برای کل مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۱ و با استفاده از روش بازآزمایی برابر ۰/۷۱ گزارش شده است. در پژوهش پوریاسین و یوسفی (۲۰۰۹) پایایی کل مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ و با استفاده از روش بازآزمایی (با فاصله زمانی دو هفته) برابر ۰/۹۲ به دست آمده است. روایی این پرسشنامه در پژوهش اسپکتر (۱۹۸۵) به روش تشخیصی و همگرا مورد سنجش قرار گرفته و در حد مطلوب گزارش شده است. در پژوهش پوریاسین و یوسفی (۲۰۰۹) نیز روایی از طریق همبستگی بین نمرات زیر مقیاس‌ها با نمره کل سنجیده شده است و ضرایب به دست آمده در دامنه‌ای از ۰/۵۸ تا ۰/۷۰ قرار داشتند.

یافته‌ها

به منظور پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت، از روش تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان استفاده شد که نتایج آن به همراه آماره‌های رگرسیون در جدول (۲) آورده شده است.

جدول (۲) نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی های شخصیت در کل نمونه

P<	t	β	R ²	R	P<	F	متغیرهای ملاک	متغیرهای پیش بین
N.S.	۰/۵۵۵	-۰/۰۴						درک عواطف
N.S.	۰/۸۳۷	-۰/۰۷						کنترل عواطف
N.S.	۰/۲۷۱	۰/۰۲						مهارت‌های اجتماعی
۰/۰۰۵	۳/۳۷۹	۰/۲۷	۰/۰۶۶	۰/۲۵۷	۰/۰۰۹	۲/۷۴۵	رضایت از حقوق	خوش بینی
N.S.	۱/۴۹۵	-۰/۰۱						برون گرایی
۰/۰۵	۲/۰۷۳	-۰/۱۴						وظیفه‌مداری
N.S.	۰/۸۸۲	۰/۰۶						ثبات هیجانی
N.S.	۰/۶۸۹	۰/۰۵						درک عواطف
N.S.	۰/۹۵۸	-۰/۰۸						کنترل عواطف
N.S.	۰/۷۳۴	-۰/۰۶					رضایت از فرصت های	مهارت‌های اجتماعی
۰/۰۰۰۲	۳/۵۷۰	۰/۲۸	۰/۰۵۷	۰/۲۴۰	۰/۰۲	۲/۳۶۵	ارتقاء	خوش بینی
N.S.	۰/۱۹۴	-۰/۰۱						برون گرایی
N.S.	۰/۷۴۳	-۰/۰۵						وظیفه‌مداری
N.S.	۱/۱۲۳	-۰/۰۸						ثبات هیجانی
N.S.	۰/۳۵۱	۰/۰۳						درک عواطف
N.S.	۰/۲۵۱	-۰/۰۲						کنترل عواطف
۰/۰۵	۲/۳۰۱	۰/۲۰					رضایت از سرپرست	مهارت‌های اجتماعی
N.S.	۰/۸۲۵	۰/۰۶	۰/۱۳۲	۰/۳۶۴	۰/۰۰۰۱	۵/۹۲۰		خوش بینی
N.S.	۰/۳۲۷	۰/۰۲						برون گرایی
۰/۰۰۰۲	۳/۵۴۳	۰/۲۳						وظیفه‌مداری
N.S.	۰/۶۳۰	-۰/۰۴						ثبات هیجانی
N.S.	۱/۳۲۱	-۰/۰۱						درک عواطف
N.S.	۰/۷۱۹	-۰/۰۶						کنترل عواطف
N.S.	۱/۱۴۹	۰/۱					رضایت از تسهیلات رفاهی	مهارت‌های اجتماعی
۰/۰۰۵	۳/۰۴۵	۰/۲۴	۰/۰۶۴	۰/۲۵۲	۰/۰۱۲	۲/۶۴۰		خوش بینی
N.S.	۱/۸۸۳	-۰/۱۲						برون گرایی
۰/۰۵	۲/۱۹۴	-۰/۱۴						وظیفه‌مداری
N.S.	۰/۳۶۵	۰/۰۳						ثبات هیجانی

جدول (۲) نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت در کل نمونه (ادامه)

متغیرهای پیش‌بین	متغیرهای ملاک	F	P<	R	R ²	β	t	P<
درک عواطف	رضایت از همکاران	۸/۰۳۶	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱۴	۰/۱۷۱	۰/۰۶	۰/۷۹۲	N.S.
کنترل عواطف						۰/۰۵	۰/۶۰۵	N.S.
مهارت‌های اجتماعی						-۰/۰۰۱	۰/۰۰۸	N.S.
خوش‌بینی						۰/۲۶	۳/۴۴۶	۰/۰۰۵
برون‌گرایی	رضایت از ماهیت کار	۱۱/۳۵۰	۰/۰۰۰۱	۰/۴۷۵	۰/۲۲۶	-۰/۰۲	۰/۳۰۲	N.S.
وظیفه‌مداری						۰/۲۰	۳/۰۹۴	۰/۰۰۵
ثبات هیجانی						-۰/۰۱	۰/۱۵۲	N.S.
درک عواطف						۰/۱۶	۲/۳۳۷	۰/۰۵
کنترل عواطف	رضایت از ارتباطات	۹/۵۴۶	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴۴	۰/۱۹۷	۰/۰۹	۱/۱۷۲	N.S.
مهارت‌های اجتماعی						۰/۰۱	۰/۱۳۸	N.S.
خوش‌بینی						۰/۲۵	۳/۵۳۳	۰/۰۰۰۲
برون‌گرایی						۰/۰۸	۱/۲۶۳	N.S.
وظیفه‌مداری	ثبات هیجانی					۰/۰۴	۰/۷۰۳	N.S.
ثبات هیجانی						۰/۰۱	۰/۱۸۱	N.S.
درک عواطف						۰/۰۴	۰/۵۹۴	N.S.
کنترل عواطف						۰/۱۷	۲/۱۶۴	۰/۰۵
مهارت‌های اجتماعی	ثبات هیجانی					۰/۰۵	۰/۶۲۰	N.S.
خوش‌بینی						۰/۱۵	۲/۰۴۴	۰/۰۵
برون‌گرایی						۰/۱۴	۲/۳۵۰	۰/۰۵
وظیفه‌مداری						۰/۱۶	۲/۶۵۷	۰/۰۵
ثبات هیجانی						-۰/۰۸	۱/۱۸۴	N.S.

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از حقوق برابر با ۲/۷۴۵ بوده که در سطح $P=۰/۰۰۹$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۶/۶ درصد از واریانس رضایت از حقوق با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فقط زیر مقیاس‌های خوش‌بینی ($\beta = ۰/۲۷$) و با وجدان بودن ($\beta = -۰/۱۴$)، می‌توانند رضایت از حقوق را به ترتیب به طور مثبت و معنادار و منفی و معنادار پیش‌بینی کنند.

بر اساس نتایج جدول (۲)، مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از فرصت‌های ارتقاء برابر با $۲/۳۶۵$ بوده که در سطح $P=۰/۰۲$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $۵/۷$ درصد از واریانس رضایت از فرصت‌های ارتقاء با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. در این راستا، فقط زیر مقیاس خوش بینی ($\beta = ۰/۲۸$) می‌تواند رضایت از فرصت‌های ارتقاء را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

بدین ترتیب مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از سرپرست برابر با $۵/۹۲۰$ بوده که در سطح $P=۰/۰۰۰۱$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $۱۳/۲$ درصد از واریانس رضایت از سرپرست با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیون نشان دهنده آن هستند که فقط زیر مقیاس‌های مهارت‌های اجتماعی ($\beta = ۰/۲$) و با وجدان بودن ($\beta = ۰/۲۳$)، می‌توانند رضایت از سرپرست را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کنند.

همچنین نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از تسهیلات رفاهی برابر با $۲/۶۴۰$ بوده که در سطح $P=۰/۰۱۲$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $۶/۴$ درصد از واریانس رضایت از تسهیلات رفاهی با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. در این رابطه، ضرایب رگرسیون حکایت از آن دارند که فقط زیر مقیاس‌های خوش‌بینی ($\beta = ۰/۲۴$) و با وجدان بودن ($\beta = -۰/۱۴$)، می‌توانند رضایت از تسهیلات رفاهی را به ترتیب به طور مثبت و معنادار و منفی و معنادار پیش‌بینی کنند. به این ترتیب مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از همکاران برابر با $۸/۰۳۶$ بوده که در سطح $P=۰/۰۰۰۱$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $۱۷/۱$ درصد از واریانس رضایت از همکاران با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون حکایت از آن دارد که فقط زیر مقیاس‌های خوش‌بینی ($\beta = ۰/۲۶$) و با وجدان بودن ($\beta = ۰/۲۰$)، می‌توانند رضایت از همکاران را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی نمایند.

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی

و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از ماهیت کار برابر با $11/350$ بوده که در سطح $P=0/0001$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $22/6$ درصد از واریانس رضایت از ماهیت کار از جانب ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. همچنین ضرایب رگرسیون حاکی از آنند که فقط زیر مقیاس‌های درک عواطف ($\beta = 0/16$) و خوش‌بینی ($\beta = 0/25$)، می‌توانند رضایت از ماهیت کار را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کنند.

سرانجام اینکه مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از ارتباطات برابر با $9/546$ بوده که در سطح $P=0/0001$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $19/7$ درصد از واریانس رضایت از ارتباطات با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیون نشان می‌دهند که زیر مقیاس‌های کنترل عواطف ($\beta = 0/17$)، خوش‌بینی ($\beta = 0/15$)، برون‌گرایی ($\beta = 0/14$) و با وجدان بودن ($\beta = 0/16$)، می‌توانند رضایت از ارتباطات را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کنند.

برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی نیز از رگرسیون چندگانه استفاده شد اما نتایج این تحلیل با توجه به مقدار F به دست آمده که برابر $1/654$ بود معنادار نبود.

برای بررسی تفاوت بین دو جنس در هوش عاطفی، ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی از روش آماری آزمون تی مستقل (با سطح آلفای یک صدم و کمتر از آن) استفاده شد که نتایج آن در جدول (۳) نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود بین میانگین نمرات زنان و مردان در نمره کلی هوش عاطفی و نمره کلی رضایت شغلی و همچنین در ابعاد مهارت‌های اجتماعی، خوش‌بینی، با وجدان بودن، رضایت از حقوق، رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی، رضایت از همکاران و رضایت از ماهیت کار تفاوت معناداری وجود دارد. بدین صورت که در همه موارد ذکر شده میانگین نمرات زنان از میانگین نمرات مردان بیشتر می‌باشد. اما در ابعاد دیگر بین میانگین نمرات دو گروه تفاوت معناداری وجود نداشت.

جدول (۳) مقایسه میانگین نمرات دبیران زن و مرد در متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	P																																																																																																																																																																													
نمره کلی هوش عاطفی	زن	۱۵۵	۱۵۱/۳۴	۲۳/۱۹	۲/۹۱	۰/۰۰۴																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۱۴۳/۶۹	۲۲/۲۸			نمره کلی رضایت شغلی	زن	۱۵۵	۱۱۵/۰۷	۱۹/۳۰	۴/۸۴	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۰۴/۳۹	۱۸/۸۸	درک عواطف	زن	۱۵۵	۵۳	۷/۶۳	۱/۵۵	N.S.	مردان	۱۴۵	۵۱/۶۱	۷/۸۳	کنترل عواطف	زن	۱۵۵	۳۱/۲۸	۷/۸۰	۱/۶۰	N.S.	مردان	۱۴۵	۲۹/۸۷	۷/۳۷	مهارت‌های اجتماعی	زن	۱۵۵	۲۹/۱۸	۶/۱۴	۳/۲۵	۰/۰۰۱	مردان	۱۴۵	۲۶/۹۰	۶	خوش بینی	زن	۱۵۵	۳۷/۸۷	۷/۵۳	۲/۹۴	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۳۵/۲۹	۷/۶۳	برون‌گرایی	زن	۱۵۵	۸/۶۳	۳/۵۲	۰/۰۸۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۸/۶۷	۳/۱۶	وظیفه‌مداری	زن	۱۵۵	۱۲/۲۳	۱/۹۹	۴/۱۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۱/۰۴	۲/۶۹	ثبات هیجانی	زن	۱۵۱	۹/۳۲	۲/۸۸	۱/۷۱	N.S.	مردان	۱۳۲	۸/۷۵	۲/۶۴	رضایت از حقوق	زن	۱۵۵	۹/۵۹	۳/۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲	مردان	۱۴۵	۸/۲۴	۳/۷۰	رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶	رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان
نمره کلی رضایت شغلی	زن	۱۵۵	۱۱۵/۰۷	۱۹/۳۰	۴/۸۴	۰/۰۰۰۱																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۱۰۴/۳۹	۱۸/۸۸			درک عواطف	زن	۱۵۵	۵۳	۷/۶۳	۱/۵۵	N.S.	مردان	۱۴۵	۵۱/۶۱	۷/۸۳	کنترل عواطف	زن	۱۵۵	۳۱/۲۸	۷/۸۰	۱/۶۰	N.S.	مردان	۱۴۵	۲۹/۸۷	۷/۳۷	مهارت‌های اجتماعی	زن	۱۵۵	۲۹/۱۸	۶/۱۴	۳/۲۵	۰/۰۰۱	مردان	۱۴۵	۲۶/۹۰	۶	خوش بینی	زن	۱۵۵	۳۷/۸۷	۷/۵۳	۲/۹۴	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۳۵/۲۹	۷/۶۳	برون‌گرایی	زن	۱۵۵	۸/۶۳	۳/۵۲	۰/۰۸۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۸/۶۷	۳/۱۶	وظیفه‌مداری	زن	۱۵۵	۱۲/۲۳	۱/۹۹	۴/۱۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۱/۰۴	۲/۶۹	ثبات هیجانی	زن	۱۵۱	۹/۳۲	۲/۸۸	۱/۷۱	N.S.	مردان	۱۳۲	۸/۷۵	۲/۶۴	رضایت از حقوق	زن	۱۵۵	۹/۵۹	۳/۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲	مردان	۱۴۵	۸/۲۴	۳/۷۰	رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶	رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳								
درک عواطف	زن	۱۵۵	۵۳	۷/۶۳	۱/۵۵	N.S.																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۵۱/۶۱	۷/۸۳			کنترل عواطف	زن	۱۵۵	۳۱/۲۸	۷/۸۰	۱/۶۰	N.S.	مردان	۱۴۵	۲۹/۸۷	۷/۳۷	مهارت‌های اجتماعی	زن	۱۵۵	۲۹/۱۸	۶/۱۴	۳/۲۵	۰/۰۰۱	مردان	۱۴۵	۲۶/۹۰	۶	خوش بینی	زن	۱۵۵	۳۷/۸۷	۷/۵۳	۲/۹۴	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۳۵/۲۹	۷/۶۳	برون‌گرایی	زن	۱۵۵	۸/۶۳	۳/۵۲	۰/۰۸۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۸/۶۷	۳/۱۶	وظیفه‌مداری	زن	۱۵۵	۱۲/۲۳	۱/۹۹	۴/۱۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۱/۰۴	۲/۶۹	ثبات هیجانی	زن	۱۵۱	۹/۳۲	۲/۸۸	۱/۷۱	N.S.	مردان	۱۳۲	۸/۷۵	۲/۶۴	رضایت از حقوق	زن	۱۵۵	۹/۵۹	۳/۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲	مردان	۱۴۵	۸/۲۴	۳/۷۰	رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶	رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																			
کنترل عواطف	زن	۱۵۵	۳۱/۲۸	۷/۸۰	۱/۶۰	N.S.																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۲۹/۸۷	۷/۳۷			مهارت‌های اجتماعی	زن	۱۵۵	۲۹/۱۸	۶/۱۴	۳/۲۵	۰/۰۰۱	مردان	۱۴۵	۲۶/۹۰	۶	خوش بینی	زن	۱۵۵	۳۷/۸۷	۷/۵۳	۲/۹۴	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۳۵/۲۹	۷/۶۳	برون‌گرایی	زن	۱۵۵	۸/۶۳	۳/۵۲	۰/۰۸۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۸/۶۷	۳/۱۶	وظیفه‌مداری	زن	۱۵۵	۱۲/۲۳	۱/۹۹	۴/۱۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۱/۰۴	۲/۶۹	ثبات هیجانی	زن	۱۵۱	۹/۳۲	۲/۸۸	۱/۷۱	N.S.	مردان	۱۳۲	۸/۷۵	۲/۶۴	رضایت از حقوق	زن	۱۵۵	۹/۵۹	۳/۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲	مردان	۱۴۵	۸/۲۴	۳/۷۰	رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶	رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																														
مهارت‌های اجتماعی	زن	۱۵۵	۲۹/۱۸	۶/۱۴	۳/۲۵	۰/۰۰۱																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۲۶/۹۰	۶			خوش بینی	زن	۱۵۵	۳۷/۸۷	۷/۵۳	۲/۹۴	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۳۵/۲۹	۷/۶۳	برون‌گرایی	زن	۱۵۵	۸/۶۳	۳/۵۲	۰/۰۸۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۸/۶۷	۳/۱۶	وظیفه‌مداری	زن	۱۵۵	۱۲/۲۳	۱/۹۹	۴/۱۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۱/۰۴	۲/۶۹	ثبات هیجانی	زن	۱۵۱	۹/۳۲	۲/۸۸	۱/۷۱	N.S.	مردان	۱۳۲	۸/۷۵	۲/۶۴	رضایت از حقوق	زن	۱۵۵	۹/۵۹	۳/۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲	مردان	۱۴۵	۸/۲۴	۳/۷۰	رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶	رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																									
خوش بینی	زن	۱۵۵	۳۷/۸۷	۷/۵۳	۲/۹۴	۰/۰۰۴																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۳۵/۲۹	۷/۶۳			برون‌گرایی	زن	۱۵۵	۸/۶۳	۳/۵۲	۰/۰۸۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۸/۶۷	۳/۱۶	وظیفه‌مداری	زن	۱۵۵	۱۲/۲۳	۱/۹۹	۴/۱۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۱/۰۴	۲/۶۹	ثبات هیجانی	زن	۱۵۱	۹/۳۲	۲/۸۸	۱/۷۱	N.S.	مردان	۱۳۲	۸/۷۵	۲/۶۴	رضایت از حقوق	زن	۱۵۵	۹/۵۹	۳/۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲	مردان	۱۴۵	۸/۲۴	۳/۷۰	رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶	رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																				
برون‌گرایی	زن	۱۵۵	۸/۶۳	۳/۵۲	۰/۰۸۹	N.S.																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۸/۶۷	۳/۱۶			وظیفه‌مداری	زن	۱۵۵	۱۲/۲۳	۱/۹۹	۴/۱۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۱/۰۴	۲/۶۹	ثبات هیجانی	زن	۱۵۱	۹/۳۲	۲/۸۸	۱/۷۱	N.S.	مردان	۱۳۲	۸/۷۵	۲/۶۴	رضایت از حقوق	زن	۱۵۵	۹/۵۹	۳/۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲	مردان	۱۴۵	۸/۲۴	۳/۷۰	رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶	رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																															
وظیفه‌مداری	زن	۱۵۵	۱۲/۲۳	۱/۹۹	۴/۱۵	۰/۰۰۰۱																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۱۱/۰۴	۲/۶۹			ثبات هیجانی	زن	۱۵۱	۹/۳۲	۲/۸۸	۱/۷۱	N.S.	مردان	۱۳۲	۸/۷۵	۲/۶۴	رضایت از حقوق	زن	۱۵۵	۹/۵۹	۳/۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲	مردان	۱۴۵	۸/۲۴	۳/۷۰	رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶	رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																																										
ثبات هیجانی	زن	۱۵۱	۹/۳۲	۲/۸۸	۱/۷۱	N.S.																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۳۲	۸/۷۵	۲/۶۴			رضایت از حقوق	زن	۱۵۵	۹/۵۹	۳/۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲	مردان	۱۴۵	۸/۲۴	۳/۷۰	رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶	رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																																																					
رضایت از حقوق	زن	۱۵۵	۹/۵۹	۳/۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۸/۲۴	۳/۷۰			رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶	رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																																																																
رضایت از فرصت‌های ارتقاء	زن	۱۵۵	۱۱/۶۱	۴/۰۹	۱/۶۹	N.S.																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۱۰/۸۳	۳/۸۶			رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳	رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																																																																											
رضایت از سرپرست	زن	۱۵۵	۱۹/۱۲	۳/۸۹	۲/۱۸	N.S.																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۱۸/۱۰	۴/۲۳			رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰	رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																																																																																						
رضایت از تسهیلات رفاهی	زن	۱۵۵	۸/۶۹	۳/۷۰	۲/۴۷	N.S.																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۷/۶۴	۳/۶۰			رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵	رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																																																																																																	
رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی	زن	۱۵۵	۱۱/۶۴	۴/۱۱	۲/۸۹	۰/۰۰۴																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۱۰/۲۹	۳/۹۵			رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹	رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																																																																																																												
رضایت از همکاران	زن	۱۵۵	۱۹/۸۰	۲/۸۲	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۱۷/۸۱	۳/۶۹			رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷	رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																																																																																																																							
رضایت از ماهیت کار	زن	۱۵۵	۱۷/۷۵	۳/۷۶	۴/۴۵	۰/۰۰۰۱																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۱۵/۶۰	۴/۵۷			رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																																																																																																																																		
رضایت از ارتباطات	زن	۱۵۵	۱۶/۸۶	۳/۵۵	۲/۰۶	N.S.																																																																																																																																																																													
	مردان	۱۴۵	۱۵/۹۶	۳/۹۳																																																																																																																																																																															

بدین ترتیب به دنبال وجود تفاوت معنادار در میانگین نمرات دبیران زن و مرد در برخی از متغیرهای پژوهش حاضر، به منظور بررسی نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت در رابطه میان هوش عاطفی، ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی، تحلیل‌های آماری رگرسیون به شیوه

همزمان به تفکیک جنسیت انجام گرفت که نتایج آن بدین شرح است:
 پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت
 در دبیران زن نتایج مربوط به این بررسی در جدول (۴) آورده شده است:

جدول (۴) نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد
 هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت در زنان

P<	t	β	R ²	R	P<	F	متغیرهای ملاک	متغیرهای پیش‌بین
N.S.	۰/۲۶	۰/۰۳						درک عواطف
N.S.	۱/۲۷۴	-۰/۱۴						کنترل عواطف
N.S.	۰/۶۵۲	-۰/۰۷						مهارت‌های اجتماعی
۰/۰۰۵	۳/۰۱۸	۰/۳۲	۰/۱۶۷	۰/۴۰۹	۰/۰۰۰۱	۴/۰۷۶	رضایت از حقوق	خوش‌بینی
۰/۰۵	۲/۵۳۸	-۰/۲۳						برون‌گرایی
۰/۰۵	۲/۱۵۰	-۰/۱۹						وظیفه‌مداری
N.S.	۰/۵۳۳	۰/۰۵						ثبات هیجانی
۰/۰۵	۲/۱۵۶	۰/۲۲						درک عواطف
N.S.	۰/۶۱۵	-۰/۰۷						کنترل عواطف
N.S.	۱/۲۲۰	-۰/۱۴					رضایت از فرصت‌های ارتقاء	مهارت‌های اجتماعی
۰/۰۰۵	۳/۳۸۲	۰/۳۶	۰/۱۳۷	۰/۳۷۰	۰/۰۰۳	۳/۲۱۹		خوش‌بینی
N.S.	۰/۱۷۴	۰/۰۲						برون‌گرایی
N.S.	۰/۱۵۳	۰/۰۱						وظیفه‌مداری
N.S.	۱/۱۰۳	-۰/۱۱						ثبات هیجانی
N.S.	۰/۱۸۲	۰/۰۲						درک عواطف
N.S.	۰/۰۴۳	-۰/۰۰۵						کنترل عواطف
۰/۰۵	۲/۵۸۳	۰/۳۰					رضایت از سرپرست	مهارت‌های اجتماعی
N.S.	۰/۷۹۶	۰/۰۸	۰/۱۵۴	۰/۳۹۳	۰/۰۰۱	۳/۷۰۶		خوش‌بینی
N.S.	۰/۲۸۵	-۰/۰۳						برون‌گرایی
۰/۰۵	۲/۲۹۴	۰/۲۰						وظیفه‌مداری
N.S.	۱/۱۹۰	-۰/۱۵						ثبات هیجانی
N.S.	۰/۸۸۱	۰/۰۹						درک عواطف
N.S.	۰/۴۰۹	-۰/۰۵						کنترل عواطف
N.S.	۰/۳۸۷	۰/۰۵					رضایت از تسهیلات	مهارت‌های اجتماعی
۰/۰۰۵	۳/۱۳۱	۰/۳۴	۰/۱۱۲	۰/۳۳۵	۰/۰۲	۲/۵۶۸		خوش‌بینی
۰/۰۵	۲/۳۹۰	-۰/۲۲					رفاهی	برون‌گرایی
N.S.	۱/۰۰۱	-۰/۰۹						وظیفه‌مداری
N.S.	۰/۹۰۲	-۰/۰۹						ثبات هیجانی

جدول (۴) نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت در زنان (ادامه)

P<	t	β	R^2	R	P<	F	متغیرهای پیش بین	متغیرهای ملاک
N.S.	۱/۱۷۴	-۰/۱۲						درک عواطف
N.S.	۱/۴۴۶	۰/۱۶						کنترل عواطف
N.S.	۰/۹۴۶	-۰/۱۱						مهارت‌های اجتماعی
۰/۰۰۵	۲/۸۸۶	۰/۳۱	۰/۱۳۱	۰/۳۶۲	۰/۰۰۵	۳/۰۶۵	رضایت از همکاران	خوش‌بینی
N.S.	۰/۴۵۱	۰/۰۴						برون‌گرایی
N.S.	۱/۲۵۸	۰/۱۱						وظیفه‌مداری
N.S.	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰۱						ثبات هیجانی
۰/۰۵	۲/۲۸۰	۰/۲۱						درک عواطف
N.S.	۱/۰۶۷	۰/۱۱						کنترل عواطف
N.S.	۰/۴۹۰	-۰/۰۵						مهارت‌های اجتماعی
۰/۰۰۷	۲/۷۸۸	۰/۲۸	۰/۲۳۹	۰/۴۸۹	۰/۰۰۰۱	۶/۳۸۶	رضایت از ماهیت کار	خوش‌بینی
N.S.	۱/۴۹۴	۰/۱۳						برون‌گرایی
N.S.	۰/۶۸۶	-۰/۰۶						وظیفه‌مداری
N.S.	۰/۱۳۵	-۰/۰۱						ثبات هیجانی
N.S.	۱/۴۶۲	-۰/۱۴						درک عواطف
۰/۰۵	۲/۲۹۷	۰/۲۴						کنترل عواطف
N.S.	۱/۱۳۲	۰/۱۲						مهارت‌های اجتماعی
۰/۰۵	۲/۳۳۷	۰/۲۳	۰/۲۵۲	۰/۵۰۲	۰/۰۰۰۱	۶/۸۴۹	رضایت از ارتباطات	خوش‌بینی
N.S.	۱/۵۹۸	۰/۱۴						برون‌گرایی
۰/۰۵	۲/۱۴۹	۰/۱۸						وظیفه‌مداری
N.S.	۱/۶۳۲	-۰/۱۶						ثبات هیجانی
N.S.	۱/۰۸۲	۰/۱۱						درک عواطف
N.S.	۰/۶۸۸	-۰/۰۸						کنترل عواطف
N.S.	۰/۵۴۵	۰/۰۶						مهارت‌های اجتماعی
۰/۰۵	۲/۵۲۷	۰/۲۷	۰/۱۳۱	۰/۳۶۳	۰/۰۰۵	۰/۰۷۰	رضایت از پاداشهای مادی و معنوی	خوش‌بینی
N.S.	۰/۷۹۷	-۰/۰۷						برون‌گرایی
N.S.	۰/۰۲۶	۰/۰۰۲						وظیفه‌مداری
N.S.	۰/۶۱۳	۰/۰۶						ثبات هیجانی

مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از حقوق برابر با ۴/۰۷۶ بوده که در سطح $P < ۰/۰۰۰۱$ معنادار است. مقدار R^2 نشان داد که ۱۶/۷ درصد از واریانس رضایت از حقوق با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد، زیر مقیاس خوش‌بینی

می‌تواند رضایت از حقوق را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند و زیر مقیاس‌های برون‌گرایی ($\beta = -0/23$) و با وجدان بودن ($\beta = -0/19$)، می‌توانند رضایت از حقوق را به طور منفی و معنادار پیش‌بینی کنند.

مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از فرصت‌های ارتقاء برابر با $3/219$ بوده که در سطح $P < 0/003$ معنادار است. مقدار R^2 نشان داد که $13/7$ درصد از واریانس رضایت از فرصت‌های ارتقاء با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیون حاکی از آنند که فقط زیر مقیاس‌های درک عواطف ($\beta = 0/22$) و خوش‌بینی ($\beta = 0/36$) می‌توانند رضایت از فرصت‌های ارتقاء را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کنند.

بدین ترتیب مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از سرپرست برابر با $3/706$ بوده که در سطح $P < 0/001$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $15/4$ درصد از واریانس رضایت از سرپرست با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. بررسی ضرایب رگرسیون حکایت از آن دارد که فقط زیر مقیاس‌های مهارت‌های اجتماعی ($\beta = 0/30$) و با وجدان بودن ($\beta = 0/20$) می‌توانند رضایت از سرپرست را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کنند.

همچنین مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از تسهیلات رفاهی برابر با $2/568$ بوده که در سطح $P < 0/02$ معنادار است. مقدار R^2 نشان داد که $11/2$ درصد از واریانس رضایت از تسهیلات رفاهی از سوی ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیون مربوطه نشان می‌دهند که فقط زیر مقیاس‌های خوش‌بینی ($\beta = 0/34$) و برون‌گرایی ($\beta = -0/22$) می‌توانند رضایت از تسهیلات رفاهی را به ترتیب به طور مثبت و معنادار و منفی و معنادار پیش‌بینی کنند.

در راستای نتایج جدول (۴)، مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از همکاران برابر با $3/065$ بوده که در سطح $P < 0/005$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $13/1$ درصد از واریانس رضایت از همکاران با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب

رگرسیون حکایت از آن دارد که فقط زیر مقیاس خوش‌بینی ($\beta = 0/31$) می‌تواند رضایت از همکاران را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از ماهیت کار برابر با ۶/۳۸۶ بوده که در سطح $P < 0/0001$ معنادار است. مقدار R^2 بیانگر آن بود که ۲۳/۹ درصد از واریانس رضایت از ماهیت کار با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. در اینجا ضرایب رگرسیون نشان می‌دهند که فقط زیر مقیاس‌های درک عواطف ($\beta = 0/21$) و خوش‌بینی ($\beta = 0/28$)، می‌توانند رضایت از ماهیت کار را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کنند.

بر اساس جدول (۴)، مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از ارتباطات برابر با ۶/۸۴۹ بوده که در سطح $P < 0/0001$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۲۵/۲ درصد از واریانس رضایت از ارتباطات با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیون نشان می‌دهند که زیر مقیاس‌های کنترل عواطف ($\beta = 0/24$)، خوش‌بینی ($\beta = 0/23$)، با وجدان بودن ($\beta = 0/18$)، می‌توانند رضایت از ارتباطات را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کنند.

سرانجام اینکه بر اساس نتایج جدول (۴)، مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی برابر با ۳/۰۷۰ بوده که در سطح $P < 0/005$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۱۳/۱ درصد از واریانس رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فقط زیر مقیاس خوش‌بینی ($\beta = 0/27$) می‌تواند رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت در دبیران مرد: نتایج مربوط به این تحلیل در جدول (۵) آورده شده است. نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از حقوق برابر با ۲/۳۴۱ بوده که در سطح $P < 0/03$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۱۱/۸ درصد از واریانس رضایت از حقوق با ابعاد هوش

عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فقط زیر مقیاس کنترل عواطف ($\beta = -0/36$) می‌تواند رضایت از حقوق را به طور منفی و معنادار پیش‌بینی کند.

جدول (۵) نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش‌بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت در مردان

متغیرهای پیش‌بین	متغیرهای ملاک	F	P<	R	R ²	β	t	P<
درک عواطف						-0/15	1/289	N.S.
کنترل عواطف						-0/36	2/880	0/06
مهارت‌های اجتماعی						0/10	0/813	N.S.
رضایت از حقوق		2/341	0/03	0/344	0/118	0/20	1/614	N.S.
خوش‌بینی						0/14	1/478	N.S.
برون‌گرایی						-0/14	1/500	N.S.
وظیفه‌مداری						0/07	0/716	N.S.
ثبات هیجانی						0/05	0/404	N.S.
درک عواطف						-0/23	0/231	N.S.
کنترل عواطف						0/09	0/690	N.S.
مهارت‌های اجتماعی						0/03	0/245	N.S.
خوش‌بینی		2/300	0/03	0/341	0/117	0/03	0/245	N.S.
برون‌گرایی						0/07	0/712	N.S.
وظیفه‌مداری						0/24	2/448	0/05
ثبات هیجانی						0/04	0/409	N.S.
درک عواطف						-0/31	2/769	0/01
کنترل عواطف						-0/11	0/913	N.S.
مهارت‌های اجتماعی						0/13	1/037	N.S.
خوش‌بینی						0/15	1/324	N.S.
برون‌گرایی						0/06	0/650	N.S.
وظیفه‌مداری						-0/25	2/658	0/01
ثبات هیجانی						0/12	1/234	N.S.
درک عواطف						0/25	2/301	0/05
کنترل عواطف						0/03	0/299	N.S.
مهارت‌های اجتماعی						0/04	0/331	N.S.
خوش‌بینی						0/14	1/346	N.S.
برون‌گرایی						-0/07	0/813	N.S.
وظیفه‌مداری						0/17	1/851	N.S.
ثبات هیجانی						0/02	0/189	N.S.
رضایت از همکاران		4/805	0/001	0/465	0/216	0/14	1/346	N.S.

جدول (۵) نتایج رگرسیون چندگانه به منظور پیش بینی ابعاد رضایت شغلی از طریق ابعاد هوش عاطفی و ابعاد ویژگی‌های شخصیت در مردان (ادامه)

متغیرهای پیش بین	متغیرهای ملاک	F	P<	R	R ²	β	t	P<
درک عواطف						۰/۱۶	۱/۵۱۷	N.S.
کنترل عواطف						۰/۱۳	۱/۱۱۲	N.S.
مهارت‌های اجتماعی						۰/۰۰۸	۰/۰۶۸	N.S.
خوش‌بینی	رضایت از ماهیت کار	۴/۴۲۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵۰	۰/۲۰۳	۰/۲۰	۱/۸۸۴	N.S.
برون‌گرایی						۰/۰۳	۰/۳۰۳	N.S.
وظیفه‌مداری						۰/۰۳	۰/۳۶۱	N.S.
ثبات هیجانی						۰/۰۴	۰/۴۶۵	N.S.
درک عواطف						۰/۲۶	۲/۳۷۲	۰/۰۵
کنترل عواطف						۰/۱۴	۱/۱۵۱	N.S.
مهارت‌های اجتماعی	رضایت از ارتباطات	۴/۴۵۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵۱	۰/۲۰۴	-۰/۰۴	۰/۳۰۳	N.S.
خوش‌بینی						۰/۰۰۱	۰/۰۱۴	N.S.
برون‌گرایی						۰/۱۵	۱/۶۶۵	N.S.
وظیفه‌مداری						۰/۱۴	۱/۵۶۷	N.S.
ثبات هیجانی						-۰/۰۲	۰/۱۷۶	N.S.

همچنین نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از سرپرست برابر با ۲/۳۰۰ بوده که در سطح $P < ۰/۰۳$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۱۱/۷ درصد از واریانس رضایت از سرپرست با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیون نشان می‌دهند که فقط زیر مقیاس وظیفه‌مداری ($\beta = ۰/۲۴$) می‌تواند رضایت از سرپرست را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

بدین ترتیب نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از تسهیلات رفاهی برابر با ۲/۶۴۵ بوده که در سطح $P < ۰/۰۲$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۱۳/۲ درصد از واریانس رضایت از تسهیلات رفاهی با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. همچنین ضرایب رگرسیون بیانگر آنند که فقط زیر مقیاس‌های درک

عواطف ($\beta = -0/31$) و با وجدان بودن ($\beta = -0/25$)، می‌توانند رضایت از تسهیلات رفاهی را به طور منفی و معنادار پیش‌بینی کنند.

بر اساس نتایج جدول (۵)، مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از همکاران برابر با $4/805$ بوده که در سطح $P < 0/0001$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $21/6$ درصد از واریانس رضایت از همکاران با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. نگاهی به ضرایب رگرسیون حکایت از آن دارد که فقط زیر مقیاس درک عواطف ($\beta = 0/25$) می‌تواند رضایت از همکاران را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از ماهیت کار برابر با $4/428$ بوده که در سطح $P < 0/0001$ معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $20/3$ درصد از واریانس رضایت از ماهیت کار با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود، اما هیچ‌یک از ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت به تنهایی قادر به پیش‌بینی رضایت از ماهیت کار نمی‌باشد.

سرانجام اینکه مقدار آزمون F برای بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از ارتباطات برابر با $4/458$ بوده که در سطح $P < 0/0001$ معنادار است. مقدار R^2 (جدول ۵) نشان می‌دهد که $20/4$ درصد از واریانس رضایت از ارتباطات با ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت تبیین می‌شود. همچنین ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فقط زیر مقیاس درک عواطف ($\beta = 0/26$) می‌تواند رضایت از ارتباطات را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

قابل ذکر است که بر اساس نتایج، تأثیر ابعاد هوش عاطفی و ویژگی‌های شخصیت بر رضایت از فرصت‌های ارتقاء و رضایت از پاداش‌های مادی و معنوی در مردان معنادار نبود.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف عمده بررسی رابطه بین هوش عاطفی، ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی انجام شد. در این راستا نتایج نشان داد که ابعاد رضایت از حقوق،

رضایت از فرصت‌های ارتقاء، رضایت از تسهیلات رفاهی و رضایت از همکاران تنها از طریق خرده مقیاس خوش‌بینی قابل پیش‌بینی بودند. همچنین مشخص شد که بعد رضایت از سرپرست از طریق خرده مقیاس مهارت‌های اجتماعی، بعد رضایت از ماهیت کار از طریق خرده مقیاس های درک عواطف و خوش‌بینی و بعد رضایت از ارتباطات از طریق خرده مقیاس های کنترل عواطف و خوش‌بینی قابل پیش‌بینی بودند. این نتایج با نتایج برخی تحقیقات (فردریکسون، ۲۰۰۳، زهویو و جورج، ۲۰۰۳، به نقل از سی و دیگران، ۲۰۰۶)، لوپز، گریوال، کادیس، گال و سالووی (۲۰۰۶)، پترایدز و فارنهام (۲۰۰۶)، کارملی (۲۰۰۳)، ونگ و لا (۲۰۰۲)، و سلامی (۲۰۰۷) همسو است. به این دلیل که کارمندان با هوش عاطفی بالا، بیشتر می‌توانند هیجانات خود را ارزیابی و تنظیم کنند (سی و دیگران، ۲۰۰۶). بنابر یافته‌های پالمر، دونالدسون و استاف (۲۰۰۲)، هوش عاطفی با افزایش رضایت از زندگی، وضعیت اجتماعی فرد را در زمینه‌های قاطعیت، مردم‌آمیزی، صمیمیت و مسئولیت‌پذیری بهبود می‌بخشد و باعث کاهش مشکلات بین شخصی و ارتقای کیفیت روابط اجتماعی می‌شود. همچنین هوش عاطفی نگرش مثبت و رفتار نوع‌دوستانه را به وجود می‌آورد (کارملی، ۲۰۰۳) و با تسهیل روابط بین فردی و تحمل استرس رابطه دارد (لوپز و دیگران، ۲۰۰۶). ارزیابی هیجانات دیگران، استفاده از هیجانات مثبت و تنظیم هیجانات باعث افزایش رضایت شغلی در فرد می‌شود (کافتسیوس و زمپتاکیس، ۲۰۰۷). این افراد در وفق دادن خود با محیط کارشان از راهبردهای مؤثرتری استفاده می‌کنند (کافتسیوس و زمپتاکیس، ۲۰۰۷). افراد با هوش عاطفی بالا، تاب‌آوری بیشتری دارند زیرا آنها توانایی فهمیدن علت استرس و استقامت در برابر اثرات منفی آن و سرانجام رشد راه‌کارهای لازم برای رفع استرس را دارند (کوپر و ساواف، ۱۹۹۷ به نقل از سی و دیگران، ۲۰۰۶). و همین موضوع باعث می‌شود که این افراد در ارتباط با سرپرست و همکاران خود خوش‌بین‌تر باشند و ارتباط خوبی برقرار کنند؛ همچنین نسبت به حقوق و تسهیلات رفاهی مربوط به شغل خود راضی‌تر باشند. بر عکس توانایی کم افراد با هوش عاطفی پایین در آگاهی نسبت به هیجانات‌شان و مقابله با هیجانات منفی در مواجهه با یک موقعیت مشکل‌زا، باعث تشدید استرس و کم‌شدن رضایت شغلی در آنان می‌شود (سی و دیگران، ۲۰۰۶).

همچنین یکی دیگر از نتایج این پژوهش تأثیر ویژگی‌های شخصیت بر ابعاد رضایت شغلی بود؛ به این صورت که ابعاد رضایت از حقوق و رضایت از تسهیلات رفاهی تنها از طریق زیر مقیاس با وجدان بودن به طور منفی قابل پیش‌بینی بودند و ابعاد رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران تنها از طریق خرده مقیاس با وجدان بودن به طور مثبت قابل پیش‌بینی بودند. همچنین بعد رضایت از ارتباطات از طریق خرده مقیاس‌های برون‌گرایی و با وجدان بودن قابل پیش‌بینی بود. این نتایج با نتایج واینی، میوزیسکا و فلیسون (۲۰۰۴)، کینیون، ورمولست، گریس و مکیکانگاس (۲۰۰۳)، فارنهام و دیگران (۲۰۰۲)، اسجورگ و لیترون (۲۰۰۳) همسو می‌باشد. بدین معنی که عامل با وجدان بودن با ویژگی‌هایی چون نظم و ترتیب، تمایل به پیشرفت، درست‌کاری، آینده‌نگری، خوش‌قولی، پیشرفت‌مداری، قابلیت اعتماد و اتکا همراه است. افرادی که در این عامل نمره بالایی به دست می‌آورند تمایل زیادی به پیشرفت، نظم و ترتیب، مسئولیت‌پذیری و موفقیت اجتماعی دارند (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). از سوی دیگر، افراد برخوردار از ویژگی با وجدان بودن، نسبت به حرفه و شغل خود تعهد بیشتری نشان می‌دهند؛ به طوری که از لحاظ کمی و کیفی وظایف شغلی خویش را به نحو احسن انجام می‌دهند (جزایری، نعیمی، شکرکن، تقی‌پور، ۱۳۸۵)، بدین ترتیب کسانی که در این عامل نمره بالایی کسب می‌کنند، دارای ویژگی فوق هستند و از این رو، از آنان انتظار می‌رود که روابط خوبی با همکاران و مدیر خود داشته باشند و همچنین کار خود را به خوبی انجام دهند.

تمام موارد فوق باعث افزایش رضایت شغلی این افراد می‌شود. اما نتیجه مربوط به تأثیر با وجدان بودن بر رضایت از حقوق و رضایت از تسهیلات رفاهی با یافته‌های فوق ناهمسو می‌باشد. افراد دارای وجدان بالا، خویشان‌دار و در تصمیم‌گیری محتاط هستند و همین ویژگی باعث می‌شود که نارضایتی خود را ابراز نکنند و در مقابل سعی و کوشش شغلی بالاتری را از خود نشان دهند. افراد برون‌گرا، با تحرک و ارتباط پیوند نزدیک دارند و این منجر به پذیرش و گروه‌گرایی می‌شود. برون‌گرایی با داشتن ابتکار و جرئت‌ورزی برای ورود به جمع و مردم‌آمیزی مرتبط و همبسته است (حقیقی، خوش‌کنش، شکرکن، شهنی بیلاق و نیسی، ۱۳۸۵). افراد برون‌گرا و دارای وجدان

زمینه لازم برای کارکردن سخت و دشوار و داشتن روابط بین‌فردی خوب با دیگران را دارند (جاج و دیگران، ۲۰۰۱). همچنین افراد برون‌گرا با توجه به دارا بودن ویژگی‌هایی از قبیل اجتماعی بودن، فعال بودن و غیره، به راحتی می‌توانند با حرفه خویش روابط عاطفی مطلوبی برقرار کنند و نسبت به حرفه خود علاقه نشان دهند. از سوی دیگر، افراد برون‌گرا چون قادر به ایجاد روابط اجتماعی مناسب با دیگران هستند، در محیط کارشان پاداش‌ها و تقویت‌های متنوعی دریافت می‌کنند، و این منجر به افزایش دلبستگی شغلی و تعهد نسبت به شغل و حرفه در آنان می‌شود.

افراد برون‌گرا دارای ویژگی‌هایی چون فعالیت بالا، شاد خویی، شوخ طبعی، سرزندگی، با انرژی، گروه‌گرا هستند. اشخاص برون‌گرا انگیزه بالایی برای تعامل با دیگران و صرف وقت بیشتری برای اجتماعی شدن دارند و به خاطر داشتن شجاعت و جرئت‌ورزی از حمایت اجتماعی و روابط گرم و صمیمی با دیگران سود می‌برند (کاردوم و کراپیک، ۲۰۰۱) و همین امر موجب می‌شود که افراد برون‌گرا کمتر منفعل و خود ملامت‌گر باشند و بر عکس همیشه رضایت‌مندی از کنترل بر موقعیت در آنان وجود دارد و سطوح بالایی از شادی و شغف و انرژی و علاقه و خستگی‌ناپذیری را از خود نشان می‌دهند (پنلی و توماکا، ۲۰۰۲). با توجه به این‌که محل کار یک محیط اجتماعی است، کارکنان در کنار و با ملاحظه همدیگر کارهای خود را انجام می‌دهند و خصوصیات اخلاقی به ویژه فعال بودن، شاد بودن و جمع‌گرایی از جمله ویژگی‌هایی هستند که روی مسئولان و همکاران تأثیرگذار است و معمولاً کارکنانی که به این ویژگی‌ها شهره می‌شوند بیشتر مورد علاقه و عطوفت قرار می‌گیرند و باعث می‌شود که این افراد از شغل خود راضی و خشنود باشند.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که بین گروه زنان و مردان از نظر میانگین نمرات هوش عاطفی و ابعاد آن تفاوت معناداری وجود دارد؛ بدین صورت که میانگین نمرات زنان بیشتر از میانگین نمرات مردان بود و همچنین زنان در ابعاد مهارت‌های اجتماعی و خوش‌بینی در مقایسه با مردان دارای نمرات بیشتری بودند. این نتایج با نتایج برخی تحقیقات (مایر، کاروسو و سالووی، ۱۹۹۹؛ یوسفی، ۱۳۸۲، چان و کاپوتی، ۲۰۰۰، مایر و گهر، ۱۹۹۶، به نقل از یوسفی، ۱۳۸۲)، بشارت، شالچی و شمسی‌پور (۱۳۸۵)، اسجوبرگ

و لیترن (۲۰۰۳)، شات و دیگران (۱۹۹۸) و کافتسیوس (۲۰۰۴) همسو است. برادی و هال (۱۹۹۳)، به نقل از گلمن، (۱۳۸۶) که تحقیقات انجام شده درباره تفاوت‌های موجود در عواطف دو جنس را خلاصه کرده‌اند ادعا می‌کنند، از آنجا که دختران سریع‌تر از پسرها بر زبان مسلط می‌شوند این امر موجب می‌شود که در بیان دقیق احساسات خود مجرب‌تر باشند و همین موضوع باعث می‌شود که از هوش عاطفی بالاتر و مهارت‌های اجتماعی بیشتری برخوردار باشند. همچنین نتایج حاصل از آزمون تی مستقل در دو گروه زنان و مردان نشان داد که بین میانگین نمرات زنان و مردان در بعد با وجدان بودن تفاوت معناداری وجود دارد بدین صورت که نمرات زنان بیشتر از مردان بود. این نتیجه با نتایج زانگ (۲۰۰۶) و گودوین و گوتلیب (۲۰۰۴) همسو می‌باشد. اما در ابعاد برون‌گرایی و ثبات هیجانی تفاوت معناداری وجود نداشت که این نتایج با نتایج بشارت (۱۳۸۶)، پاشا شریفی (۱۳۸۳)، شکری، کدیور و دانشور پور (۱۳۸۶) همسو است. با توجه به اینکه اساساً زنان مسئولیت اداره خانه و تربیت فرزندان را عهده‌دار هستند بالطبع در محیط کار نیز مسئولیت‌پذیرتر از مردان هستند.

یافته دیگر این پژوهش حکایت از این دارد که بین گروه زنان و مردان از نظر میانگین نمرات رضایت شغلی و ابعاد آن تفاوت معناداری وجود دارد؛ بدین صورت که میانگین نمرات زنان بیشتر از میانگین نمرات مردان بود و همچنین زنان در ابعاد رضایت از حقوق، رضایت از پاداش‌های معنوی و مادی، رضایت از همکاران و رضایت از ماهیت کار در مقایسه با مردان دارای نمرات بیشتری بودند. این نتایج با نتایج برخی تحقیقات (شاه سنی، ۱۳۷۵، فرامرزی، ۱۳۷۶، به نقل از مرادی حمزه خانی، ۱۳۸۱)، (پارسا، ۱۳۷۵، امیریان زاده، ۱۳۷۶، به نقل از ملایی، ۱۳۸۰) کافتسیوس و زمپتاکیس (۲۰۰۷)، ملایی (۱۳۸۰)، رئیسی و کبریایی (۱۳۷۹) همسو است. نظر به اینکه اصولاً مسئولیت مالی هر خانواده به عهده مردان است و همواره در این مورد دغدغه دارند، رضایتمندی‌شان از حقوق و پاداش‌های مربوطه نسبت به زنان کمتر است. همچنین زنان روابط صمیمانه‌تری با همکاران خود نسبت به مردان برقرار می‌کنند و همین موضوع باعث رضایتمندی بیشتر زنان نسبت به مردان می‌شود. بر محققان آینده است که در مطالعه رضایت شغلی دبیران در فرهنگ کشورمان، عوامل

تأثیرگذار دیگری چون سن، وضعیت تأهل، طبقه اجتماعی و اقتصادی، مدرک تحصیلی و سابقه تدریس را مورد بررسی قرار دهند. همچنین تکرار این پژوهش در گروه‌های دیگر شاغل در آموزش و پرورش (معلمان دوره ابتدایی، راهنمایی و مدیران مدارس) می‌تواند به شناخت بیشتر عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی مدرسان و کارکنان آموزشی سازمان آموزش و پرورش کمک کند.

پژوهش حاضر، فقط دبیران دبیرستان‌های نواحی چهارگانه شهر شیراز را شامل می‌شد و این مسئله باعث کاهش حوزه تعمیم‌دهی نتایج به دیگر نقاط می‌شود.



منابع

ازغندی، ع. ا. فراست معمار، ف. تقوی، ح. و ابوالحسنی، آ (۱۳۸۵). روایی و اعتبار پرسشنامه رگه هوش هیجانی پترایدز و فارنهام. *فصلنامه روانشناسان ایرانی*، سال سوم، شماره ۱۰، ص ۱۶۸-۱۵۷.

بشارت، م. ع (۱۳۸۶). بررسی رابطه ابعاد شخصیت و هوش هیجانی. *مجله مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی*، دوره هشتم، شماره ۲، ص ۹۴-۷۹.

بشارت، م. ع. شالچی، ب. و شمسی پور، ح (۱۳۸۵). بررسی رابطه ی هوش هیجانی با موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان. *مجله اندیشه های نوین تربیتی دانشکده ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهرا*، دوره دوم، شماره ۳ و ۴، ص ۸۴-۷۳.

پاشا شریفی، ح (۱۳۸۳). رابطه خلاقیت و ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموزان دبیرستان‌های شیراز، *فصلنامه نوآوری های آموزشی*، سال سوم، شماره ۷، ص ۱۱-۳۱.

جزایری، ز. نعامی، ع. شکرکن، ح. و تقی پور، م (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه ای در پرستاران برخی از بیمارستانهای شهرستان اهواز. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۳، ص ۲۰۸-۱۸۹.

حقیقی، ج. خوش کنش، ا. شکرکن، ح. شهنی ییلاق، م. و نیسی، ع (۱۳۸۵). رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت با احساس شادکامی در دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه شهید چمران. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی*، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۳، ص ۱۸۸-۱۶۳.

رئیزی، پ. و کبریایی، ع (۱۳۷۹). رضایت شغلی بهورزان خانه های بهداشت، *مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)*، ۵، ۴ (پیاپی ۲۰)، ۵۱-۶۱.

شکری، ا. کدیور، پ. و دانشور پور، ز (۱۳۸۶). تفاوت‌های جنسیتی در بهزیستی ذهنی:

- نقش ویژگی‌های شخصیت. *مجله روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، سال سیزدهم، شماره ۳، ص ۲۸۹-۲۸۰.
- صفری، ه (۱۳۸۶). تأثیر هوش عاطفی و خود تعیینی بر کیفیت زندگی و ابعاد آن در گروهی از دانشجویان دانشگاه شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز. دانشکده علوم تربیتی.
- کار، آ (۲۰۰۴). روانشناسی مثبت: علم شادمانی و نیرومندی انسان. ترجمه: حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند. با همکاری: باقر ثنایی. انتشارات سخن، تهران.
- گروسی فرشی، م. ت (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). تبریز: انتشارات جامعه پژوه.
- گلמן، دی (۱۳۸۶). هوش هیجانی (خود آگاهی، خویشتن داری، همدلی و یاری به دیگران). (ترجمه: نسرين پارسا). تهران: انتشارات رشد.
- مرادی حمزه خانی، د (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی- درون‌گرایی) و متغیر جنسیت، تأهل، سابقه کار و تحصیلات بر رضایت شغلی معلمان نواحی چهار گانه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد شیراز.
- ملایی، ی (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین خصوصیات فردی و رضایت شغلی دبیران مدارس متوسطه نواحی چهارگانه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد شیراز.
- یوسفی، ف (۱۳۸۲). الگوی علی هوش عاطفی رشد شناختی، تنظیم شناختی عواطف و سلامت عمومی. پایان نامه دکتری دانشگاه شیراز. دانشکده علوم تربیتی.
- Anastasi, A. (1982). *Psychological testing*. New York: MacMillan Publishing Co., Inc.
- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: teachers' sense of efficacy and student achievement*, New York: Longmann.
- Bobbitt, S. A., Leich, M. C., Whitener, S. D., & Lynch, H. F. (1994). Characteristics of stayers, movers, and leavers: results from the teacher follow up survey. Washington, DC: U.S. Department of Education. Office of Educational Research and improvement, National Center for Education Statistics, NCES 94-337.
- Boe, E. e., & Gilfrod, D. M. (1992). National Research Council. *Teacher Supply, Demand, and Quality*. Washington, DC: National Academy

Press.

- Carmeli, A. (2003). The Relationship between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior and Outcome. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 8, 788-813.
- Choy, S. P., Bobbitt, S. A., Henke, R. R., Medrich, E. A., Horn, L.J., & Lieberman, J. (1993). *America's teachers: profile of a profession*. Washington, DC: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics, NCES 93-O25.
- Diaz-Serrano, L., & Cabral Vieira, J. A. (2005). Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries, IZA Discussion Papers No. 1558, Institute for the Study of Labour (IZA), available at: <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1558.html>
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., Cotter, T. (2002). Do Personality Factors Predict Job Satisfaction?. *Journal of personality and Individual Differences*, 33, 1325-1342.
- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2002). Job satisfaction in Britain: individual and job-related factors, Economic Research Center Working Papers in Economics, 03/03, Ankara, available at: <http://ideas.repect.org/p/met/wpaper/0303.html>
- Goodwin, R. D., Gotlib, L. H. (2004). Gender Differences in Depression: the Role of Personality Factors. *Psychiatry Research*, 126, 135-142.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., Swann Jr, W. B. (2003). A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Grant, S., Langan-Fox, J. (2005). Occupational Stress, Coping and Strain; The Combined/Interactive Effect of the Big-Five Traits. *Journal of Personality and Individual Differences*, 41, 719-732.
- Ingersoll, R. M., & Alsalam, N. A. (1996). *The effects of professionalization on teachers: a multilevel analysis*. Washington, DC: U.S. Department of Education, office of educational Research and Izmpovement, National Center for education Statistics, NCES 96-XX.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., Boswell, W. R. (2001). Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.
- Kafetsios, K. (2004). Attachment and Emotional Intelligence Abilities Across the Life Course. *Journal of personality and Individual Differences*, 37, 129-145.

- Kafetsios, K., Zampetakis, L. A. (2007). Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Testing the Mediator Role of Positive and Negative Affect at Work. *Journal of Personality and Individual Differences*, 44, 3, 712-722.
- Kardum, I., Krapic, N. (2001). Personality Traits, Stressful Life Events, and Coping Styles in Early Adolescence. *Journal of personality and Individual Differences*, 30, 503-515.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., Makikangas, A. (2003). Work-Family Conflict and its relation to Well-Being: The Role of Personality as a Moderating Factor. *Journal of Personality and Individual Differences*, 35, 1669-1683.
- Korotkov, D., Hannah, T. E. (2004). The Five-Factor Model of Personality: Strengths and Illness Behavior. *Journal of Personality and Individual Differences*, 36, 187-199.
- Lee, V. E., Dedrick, R. F., & Smith, J. B. (1991). The effect of the social organization of schools on teachers' efficacy and satisfaction. *Sociology of Education*, 64, 190-208.
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., Salovey, P. (2006). Evidence that Emotional Intelligence is Related to Job Performance and Effect and Attitudes at Work. *Psicothema*, 18, 132-138.
- Nguyen, A. N., Taylor, J., & Bradley, S. (2003). Relative pay and job satisfaction: some new evidence, working paper 045, Department of Economic, Lancaster University Management School, available at <http://www.lums.lancs.ac.uk/publications/viewpdf/000187/>
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitude, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974.
- Palmer, B., Donaldson, C., Stough, C. (2002). Emotional Intelligence and Life Satisfaction. *Journal of Personality and Individual Differences*, 33, 1091-1100.
- Penley, J. A., Tomaka, J. (2002). Association Among the Big Five, Emotional Responses, and Coping with Acute Stress. *Journal of Personality and Individual Differences*, 32, 1215-1228.
- Petrides, K. V., Furnham, A. (2006). The Role of Trait Emotional Intelligence in a Gender-Specific Model of Organizational Variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 552-569.
- Pouryasian, Z., & Yousefi, F. (2009). Psychological properties of the Job Satisfaction Survey (JSS) in a group of Iranian high school teachers. *Submitted to Psychological Reports*.

- Rice, R. W., Gentile, D. A., & McFarlin, D. B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 31-39.
- Salami, S. O. (2007). Relationships of Emotional Intelligence and Self-Efficacy to Work Attitudes Among Secondary School Teachers in Southwestern Nigeria. *Journal of Essays in Education*, 20, 43-56.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., Dornheim, L. (1998). Development and Validation of a Measure of emotional intelligence. *Journal of Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Sjoberg, L., Littron, P. (2003). Emotional Intelligence, Personality and Performance. (SSE/EFI Working Paper Series in Business Administration 2003:8). Stockholm: Stockholm School of Economics.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*, Sage, London.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *Journal of Community Psychology*, 13, 6, 693-713.
- Sy, T., Tram, S., & OHara, I. A. (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461-473.
- Van den Berg, P.T., Pitariu, H. (2004). The Relationships Between Personality and Well-Being During Societal Change. *Journal of Personality and Individual Differences*, 39, 229-234.
- Wayne, J. H., Musisca, N., Fleeson, W. (2004). Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationship of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wong, C., & Law, K. S. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Zhang, L. F. (2006). Thinking Styles and the Big Five Personality Traits Revisited. *Journal of Personality and Individual Differences*, 40, 1177-1187.