

رابطه ی هوش هیجانی و رضایت شغلی

دکتر اکبر اعتباریان^۱ و علی امید پناه^۲

این تحقیق، با هدف بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی انجام گرفته است. جامعه ی آماری این تحقیق، کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ابرکوه بوده است. از این جامعه تعداد ۲۸۵ نفر به شیوه ی تصادفی طبقه ای انتخاب و با پرسشنامه ی هوش هیجانی و رضایت شغلی مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج تحقیق، نشان داد که هوش هیجانی و رضایت شغلی با یکدیگر همبسته هستند. همچنین، بین دو مولفه ی خودتنظیمی و مهارت های اجتماعی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

واژه های کلیدی: هوش هیجانی، رضایت شغلی

مقدمه

در گذشته، هیجانها را پر هرج و مرج، اتفاقی، غیر عقلانی و ناپخته می دانستند و هیجان و عقل را متضاد یکدیگر می دانستند. امروزه برخلاف تصور گذشته، هیجانها و عقل در مقابل یکدیگر نیستند بلکه هیجانها و احساسات می توانند در خدمت عقل عمل کنند (اکبر زاده، ۱۳۸۳). به نظر مایر^۳ و همکاران (۱۳۸۵) پژوهش های علمی قابل ملاحظه ای در این زمینه صورت گرفته است. (پترایدس و فرنهام^۴، ۲۰۰۱؛ بار-آن^۵، ۱۹۹۷؛ گلמן^۶، ۱۹۹۸؛ روزتی و کیاروچی^۷، ۲۰۰۵ دی^۷ و دیگران، ۲۰۰۲). گلמן (۱۹۹۸) هوش هیجانی را ظرفیت یا توانایی سازماندهی احساسات و هیجانها خود و دیگران، برای برانگیختن خود و کنترل موثر احساسات و استفاده از آنها در روابط با دیگران می داند. گلמן معتقد است، علیرغم اینکه دانش کنونی، ژنها را بعنوان یک عامل مهم تاثیرگذار در هوش هیجانی می داند اما، هوش هیجانی تا حدی از تجربیات زندگی نیز بدست می آید (گلמן، ۲۰۰۳).

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی

3. Mayer

4. Petrides & Farnham

5. Bar.on

6. Goleman

7. Rosete & Ciarrochi

اسمیت (۱۹۸۲، نقل از گتی^۱ ۱۹۸۹) معتقد است رضایت شغلی، گستره ای است که در آن محیط کار، تقاضاهای فرد را برآورده می کند. از این جهت رضایت شغلی را می توان به بهترین وجه یک فرآیند ارزشیابی تعریف کرد که طی آن، آنچه را که یک فرد دارد در برابر آنچه خواستار آن است مورد بررسی قرار می دهیم. بار- آن و پارکر^۲ (۲۰۰۰) معتقدند که هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه ی مستقیم و قابل ملاحظه ای دارد و می تواند باعث بهبود عملکرد شود. حسن خویی (۱۳۸۵) دریافته است که بین هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه دارد. زنان و مردان در خودانگیزی خودآگاهی، خودکنترلی و مهارت اجتماعی با یکدیگر تفاوتی ندارند اما، زنان نسبت به مردان از هوش هیجانی و همدلی بالاتری برخوردارند. افخمی (۱۳۸۶) رابطه ای بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی نیافته اما، گزارش کرده است که هوش هیجانی با تعهد سازمانی رابطه ی معکوس دارد. ونگ و لاو^۳ (۲۰۰۲) در هنگ کنگ، تاثیر هوش هیجانی سرپرست و زیردستان آنها را بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت مورد بررسی قرار داده و نشان دادند که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی، رابطه ی معناداری وجود دارد و در عین حال این رابطه از طریق میزان کوشش هیجانی واسطه گری نمی شود. کارملی^۴ (۲۰۰۳) نشان داده است که مدیران ارشد با هوش هیجانی بالاتر، رضایت بیشتری نسبت به شغل شان دارند.

بوسو^۵ (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان رابطه ی بین هوش هیجانی و عملکرد زمینه ای به مثابه ی فاکتورهای تاثیرپذیر از رضایت شغلی و مرکز کنترل، گزارش کرده است که هوش هیجانی رابطه ی مثبتی با عملکرد زمینه ای و رضایت شغلی دارد در حالی که با کنترل بیرونی رابطه ای منفی دارد و رضایت شغلی و کنترل بیرونی به طور معناداری رابطه ی هوش هیجانی و عملکرد زمینه ای را تبیین نمی کند. دانگ و هاوارد^۶ (۲۰۰۶) نیز نشان داده اند که هوش هیجانی بالاتری دارند، از شغل- شان رضایت دارند. سای^۷ و همکاران (۲۰۰۶) نیز دریافتند، هوش هیجانی کارکنان با رضایت شغلی و عملکرد آنها رابطه ی مثبتی دارد و این رابطه در مورد مدیران معنادارتر است. در این پژوهش نیز به دنبال آن هستیم تا رابطه ی هوش هیجانی و مولفه های آن را با رضایت شغلی بررسی کنیم.

1.Gatti

2.Bar. on & Parker

3.Wang & Law

4.Abraham Carmeli

5.Busso

6. Dong & Howard

7.Sy

روش

جامعه ی آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه ی آماری در این پژوهش، شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ابرکوه اعم از کارکنان اداری و کارکنان آموزشی است. از این جامعه ی آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (دانایی فرد، الوانی و آذر، ۱۳۸۳) ۲۸۵ نفر به شیوه ی تصادفی طبقه بندی شده از شش طبقه ی اداری، نهضت و پیش دبستانی، ابتدایی، راهنمایی، دبیرستان، پیش دانشگاهی، هنرستان و کار دانش انتخاب شدند.

ابزار

جهت انجام این تحقیق، از دو پرسشنامه استفاده شده است.

الف- پرسشنامه ی «سبیریا شرینگ»^۱: این پرسشنامه، در دانشکده روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی به صورت پایان نامه ی کارشناسی ارشد، هنجاریابی شده است. سوالات این پرسشنامه مربوط به مولفه های مختلف هوش هیجانی شامل خود آگاهی، خود تنظیمی، خود انگیزی، همدلی و مهارتهای اجتماعی است که نمره ی هر کدام از آنها جداگانه محاسبه می شود. پایایی این پرسشنامه بر روی دانشجویان دانشگاههای تهران انجام داد ۰/۸۴ گزارش شده است. همچنین در تحقیقات دهشیری (۱۳۸۲) رضویان شاد (۱۳۸۴) حسن خویی (۱۳۸۵) قنبری پیرکاشانی (۱۳۸۵) بنی هاشمیان (۱۳۸۵) پایایی این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۴، ۰/۵۵، ۰/۸۵، ۰/۸۴ گزارش شده است. آلفای کرونباخ بدست آمده در این تحقیق ۰/۶۷ است بنابراین، می توان نتیجه گرفت که این آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

ب- پرسشنامه ی رضایت شغلی *JDI*: این پرسشنامه، فهرستی از پنج جنبه ی مختلف شغل (کار سرپرست، همکاری، ارتقا، پرداخت) را اندازه می گیرد. برای سنجش رضایت شغلی فرد، بایستی امتیازات هر یک از ابعاد را جداگانه محاسبه و سپس امتیازات تمامی ابعاد را با هم جمع کرد. مطالعات انجام شده توسط کندال و هیولین (۱۹۶۹ و ۱۹۷۲) ضریب پایایی آنرا ۰/۹۲ تا ۰/۸۹ و برای خرده آزمون ها در مطالعه ی اول بین ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ و در مطالعه ی دوم ۰/۶۲ تا ۰/۹۲ بدست آورده

است. بنابراین، براساس تحقیقات سازندگان این پرسشنامه و آلفای کرونباخ بدست آمده در این تحقیق (۰/۹۵) می توان نتیجه گرفت که این پرسشنامه، دارای پایایی قابل قبولی است.

یافته ها

در جدول ۱ شاخص های توصیفی متغیرهای مورد بررسی را نشان داده ایم.

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای مورد بررسی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
خودآگاهی	۲۷/۱۹	۳/۵۱
خودتنظیمی	۲۱/۸۱	۴/۱
خودانگیزی	۲۳/۵۹	۳/۲۱
همدلی	۲۰/۴۴	۳/۲۷
مهارتهای اجتماعی	۱۶/۸۳	۳/۲۹
هوش هیجانی	۱۱۰/۲۷	۱۰/۸۹
رضایت شغلی	۱۳۵/۳۶	۲۷/۸۶
کار	۳۸/۲۳	۸/۳۱
سرپرست	۲۹	۶/۷۲
همکار	۳۶/۸۸	۸/۷۹
ارتقا	۱۵/۵۹	۵/۵۵
پرداخت	۱۴/۰۳	۵/۰۸

به منظور بررسی رابطه ی هوش هیجانی و مولفه های آن (خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی همدلی و مهارتهای اجتماعی) با رضایت شغلی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همانطور که جدول ۲ نشان می دهد، همبستگی رضایت شغلی با هوش هیجانی، خودتنظیمی و مهارتهای اجتماعی معنادار است و لی، دیگر مولفه ها با رضایت شغلی رابطه ی معناداری ندارند. رابطه ی فوق نشان می دهد که ۴/۰۸ درصد واریانس رضایت شغلی ناشی از عامل هوش هیجانی است. با افزایش هوش هیجانی، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد. ضریب همبستگی بین خودتنظیمی و رضایت شغلی نیز ۲۸۵ نشان می دهد که ۸/۱۲ درصد واریانس رضایت شغلی، ناشی

از عامل خودتنظیمی است. همانگونه که می بینیم، در ضریب همبستگی بین مهارت های اجتماعی و رضایت شغلی، ۴/۴۹ درصد واریانس رضایت شغلی ناشی از عامل مهارت های اجتماعی را تبیین می کند.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین مولفه ی رضایت شغلی و مولفه های هوش هیجانی

متغیرهای پژوهش	تعداد	ضریب همبستگی	معنی داری	میزان اشتراک به درصد
هوش هیجانی و رضایت شغلی	۱۹۱	۰/۲۰۲	*۰/۰۰۵	۴/۰۸
خودآگاهی و رضایت شغلی	۱۹۵	۰/۰۱۸	۰/۸۰۳	-
خودتنظیمی و رضایت شغلی	۲۰۳	۰/۲۸۵	*۰/۰۰۱	۸/۱۲
خودانگیزی و رضایت شغلی	۲۰۳	۰/۰۷۸	۰/۲۷۲	-
همدلی و رضایت شغلی	۲۰۴	۰/۰۹۲	۰/۱۹۱	-
مهارت های اجتماعی و رضایت شغلی	۱۶۱	۰/۲۱۲	*۰/۰۰۷	۴/۴۹

برای تعیین تفاوت هوش هیجانی و رضایت شغلی و مولفه های آنها برحسب ویژگیهای دموگرافیک (تحصیلات، سابقه ی کار و جنسیت) از آزمون تحلیل واریانس یکراهه استفاده شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل واریانس یک راهه ی متغیرهای پژوهش در رابطه با تحصیلات

متغیرهای پژوهش	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
خودآگاهی	۱۱/۲۲۹	۴	۲/۸۰۷	۰/۲۲۴	۰/۹۲۵
خودتنظیمی	۵۵/۴۹۶	۴	۱۳/۸۷۴	۰/۸۲۵	۰/۵۱۱
خودانگیزی	۹۷/۸۲۶	۴	۲۴/۴۵۷	۲/۴۲۰	*۰/۰۴۹
همدلی	۳۸/۲۴۶	۴	۹/۵۶۱	۰/۸۹۳	۰/۴۶۹
مهارت های اجتماعی	۲۹/۸۰۴	۴	۷/۴۵۱	۰/۶۸۴	۰/۶۰۳
هوش هیجانی	۱۴۰/۸۴۶	۴	۳۵/۲۱۲	۰/۲۹۲	۰/۸۸۳

همانگونه که جدول ۳ نشان می دهد، تنها مولفه ی خود انگیزی در رابطه با تحصیلات، تفاوت معنی داری دارد. ($P < 0/05$) و در سایر موارد (هوش هیجانی، خود آگاهی، خود تنظیمی، همدلی و مهارت های اجتماعی) تفاوت معنی داری ملاحظه نگردید.

جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس یک راهه ی متغیرهای پژوهش در رابطه با سابقه ی کار

متغیرهای پژوهش	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
خود آگاهی	۵۳/۶۱۶	۴	۱۳/۴۰۴	۱/۰۸۵	۰/۳۶۴
خود تنظیمی	۸۹/۳۳۶	۴	۲۲/۳۳۴	۱/۳۳۰	۰/۲۵۹
خود انگیزی	۳۵/۶۹۵	۴	۸/۹۲۴	۰/۸۸۴	۰/۴۷۴
همدلی	۳۱/۱۶۴	۴	۷/۷۹۱	۰/۷۱۸	۰/۵۸۰
مهارت های اجتماعی	۵۴/۸۹۰	۴	۱۳/۷۲۳	۱/۲۷۶	۰/۲۸۰
هوش هیجانی	۷۸۲/۳۹۳	۴	۱۹۵/۵۹۸	۱/۶۳۸	۰/۱۶۶

همانگونه که جدول ۴ نشان می دهد، هوش هیجانی و مولفه های آن، براساس سابقه ی کار، تفاوت معنی داری نشان نمی دهد. در جدول ۵، هوش هیجانی و مولفه های مطرح در آن را در دو جنس مقایسه کرده ایم ($P > 0/05$).

جدول ۵: نتایج تحلیل واریانس یک راهه ی متغیرهای پژوهش در رابطه با جنسیت

متغیرهای پژوهش	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
خود آگاهی	۵/۱۱۵	۱	۵/۱۱۵	۰/۴۱۶	۰/۵۲۰
خود تنظیمی	۱۶/۳۲۹	۱	۱۶/۳۲۹	۱/۰۰۱	۰/۳۱۸
خود انگیزی	۰۰۰	۱	۰۰۰	۰۰۰	۰/۹۹۹
همدلی	۰/۳۰۸	۱	۰/۳۰۸	۰/۰۲۸	۰/۸۶۷
مهارت های اجتماعی	۲۲/۵۰۷	۱	۲۲/۵۰۷	۲/۱۳۰	۰/۱۴۶
هوش هیجانی	۱۲۷/۱۵۶	۱	۱۲۷/۱۵۶	۱/۰۴۷	۰/۳۰۷

همانگونه که جدول ۵ نشان می دهد، هوش هیجانی و مولفه های آن با توجه به جنسیت، تفاوت معناداری نشان نمی دهد. رضایت شغلی و مولفه های تشکیل دهنده آن با توجه به سطح تحصیلات در جدول ۶ مقایسه شده اند ($P > 0/05$).

جدول ۶: نتایج تحلیل واریانس یک راهه ی متغیرهای پژوهش در رابطه با تحصیلات

متغیرهای پژوهش	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
کار	۲۱۶/۶۵۶	۴	۵۴/۱۶۴	۰/۷۷۹	۰/۵۴۰
سرپرست	۱۳۱/۲۵۰	۴	۳۲/۸۱۲	۰/۷۲۴	۰/۵۷۶
همکار	۲۴۰/۷۲۳	۴	۶۰/۱۸۱	۰/۷۸۲	۰/۵۳۸
ارتقا	۲۴/۲۳۴	۴	۶/۰۵۹	۰/۱۹۴	۰/۹۴۱
پرداخت	۱۸۰/۷۴۹	۴	۴۵/۱۸۷	۱/۷۶۱	۰/۱۳۷
رضایت شغلی	۱۵۵۹/۸۶۴	۴	۳۸۶/۹۶۶	۰/۴۹۹	۰/۷۳۷

همانگونه که جدول ۶ نشان می دهد، رضایت شغلی و مولفه های آن بر اساس تحصیلات، تفاوت معناداری نشان نمی دهد. برای بررسی نقش سلیقه ی کار و رضایت شغلی، این موضوع را در جدول ۷ مقایسه کرده ایم ($P > 0/05$).

جدول شماره ۷: نتایج تحلیل واریانس یک راهه ی متغیرهای پژوهش در رابطه با سابقه ی کار

متغیرهای پژوهش	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
کار	۴۳۷/۷۹۲	۳	۱۴۵/۹۳۱	۲/۱۸۵	۰/۰۹۰
سرپرست	۳۴۴/۶۹۸	۳	۱۱۴/۸۹۹	۲/۵۵۸	۰/۰۵۶
همکار	۹۰/۲۰۶	۳	۳۰/۰۶۹	۰/۳۹۵	۰/۷۵۶
ارتقا	۲۰۲/۸۵۶	۳	۶۷/۶۱۹	۲/۲۱۲	۰/۰۸۷
پرداخت	۲۱۸/۳۸۱	۳	۷۲/۷۹۴	۲/۸۸۶	* ۰/۰۳۶
رضایت شغلی	۷۲۷۳/۷۵۹	۳	۱۴۲۴/۵۸۶	۱/۹۶۸	۰/۱۲۰

همانگونه که جدول ۷ نشان می دهد، تنها مولفه ی پرداخت بر اساس سابقه ی کار، تفاوت معنی دار دارد. ($P < 0/05$) و در سایر موارد (رضایت شغلی، کار، سرپرست، همکار و ارتقا) تفاوت

معنی داری ملاحظه نمی شود. مقایسه ی مولفه های رضایت شغلی در دو گروه زنان و مردان در جدول ۸ ارایه شده است.

جدول ۸: نتایج تحلیل واریانس یک راهه ی متغیرهای پژوهش در رابطه با جنسیت

معنی داری	F	میانگین مجزورات	درجه ی آزادی	مجموع مجزورات	متغیرهای پژوهش
*۰/۰۰۱	۱۳/۶۲۵	۸۹۲/۶۷۰	۱	۸۹۲/۶۷۰	کار
*۰/۰۰۱	۱۷/۵۱۰	۷۵۷/۷۴۲	۱	۷۵۷/۷۴۲	سرپرست
*۰/۰۰۹	۶/۸۷۶	۵۲۲/۶۸۱	۱	۵۲۲/۶۸۱	همکار
*۰/۰۰۱	۱۹/۷۶۰	۵۷۹/۰۶۴	۱	۵۷۹/۰۶۴	ارتقاء
*۰/۰۰۱	۳۱/۹۸۲	۷۳۴/۹۳۴	۱	۷۳۴/۹۳۴	پرداخت
*۰/۰۰۱	۳۳/۱۶۸	۲۲۳۴۴/۶۳۴	۱	۲۲۳۴۴/۶۳۴	رضایت شغلی

همانگونه که جدول ۸ نشان می دهد، رضایت شغلی و مولفه های آن با توجه به جنسیت، تفاوت معناداری نشان می دهند. ($P < ۰/۰۱$).

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این تحقیق، رابطه ی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی بود. نتایج به دست آمده، بیانگر وجود رابطه ای معنادار میان هوش هیجانی و رضایت شغلی است. این نتیجه با یافته های سایر محققان، حسنخویی (۱۳۸۵) و نگ و لاو (۲۰۰۲) کارملی (۲۰۰۳) دانگ و هاوارد (۲۰۰۶) سای و همکاران (۲۰۰۶) همسویی دارد اما، نکته ای که نباید در اینجا آن را نادیده گرفت اینست که با بررسی مطالعات در این زمینه، تنها حسن خویی (۱۳۸۵) از مدل شایستگی های گلن استفاده کرده در حالیکه سایر محققان از مدل های دیگری در این زمینه استفاده کرده اند. تحقیقات بسیاری حکایت از وجود رابطه ی مستقیم و قابل ملاحظه ای بین هوش هیجانی و رضایت شغلی دارد (بار-آن ۲۰۰۰). به عقیده دانگ و هاوارد (۲۰۰۶) هوش هیجانی، شامل مجموعه تواناییهایی است که به کارمندان، بطور مطلوبی توان پاسخگویی به استرس محل کار و رفتارهای هیجانی خود و دیگران می دهد. به عقیده ای و این تواناییها، به طور وسیعی در بالا بردن رضایت شغلی موثرند (کارملی ۲۰۰۳).

همچنین می توان گفت، هر میزان که فرد در سازمان مورد مطالعه، به احساساتش آگاه تر باشد بتواند افکار درونی و رفتار بیرونی خود را بهتر تنظیم نماید، خود را در راستای اهداف برانگیخته بتواند در مقابل احساسات و رفتار دیگران واکنش مناسبی بروز دهد و بالاخره بر روابط اش با دیگران مسلط بوده و آنها را بهتر مدیریت کند، از هوش هیجانی بالاتری برخوردار خواهد بود و بالطبع رضایت بیشتری از شغل خود خواهد داشت.

در خصوص وجود تفاوت هوش هیجانی کارکنان و مولفه های آن بر حسب تحصیلات، نتایج به دست آمده نشان داد که تنها مولفه ی خودانگیزی بر اساس تحصیلات، تفاوت معنی داری دارد. و در سایر مولفه های هوش هیجانی تفاوت معنی داری مشاهده نشد. نتایج این بخش از تحقیق به نوعی با نتایج هندی^۱ (۲۰۰۲) و رحمانی حسیم بیگی (۱۳۸۵) همسویی دارد. در تحقیق رحمانی حسیم بیگی (۱۳۸۵) افراد، در مقطع لیسانس از هوش هیجانی بالاتری نسبت به دیپلم برخوردار بودند. همچنین در تحقیق هندی (۲۰۰۲) کارکنان غیر متخصص، دارای هوش هیجانی پایین تری بودند.

همانگونه که دیدیم، هوش هیجانی و مولفه های آن بر اساس سابقه ی کار، تفاوت معنی داری ندارد. نتایج این بخش از تحقیق، با نتیجه ی تحقیق هندی (۲۰۰۲) همخوانی ندارد. در تحقیق هندی (۲۰۰۲) کارکنانی که مساوی یا بیشتر از ۱۰ سال سابقه کار داشتند، دارای هوش هیجانی پایین تری بودند. از طرف دیگر در این پژوهش، هوش هیجانی و مولفه های آن بر اساس جنسیت، تفاوت معناداری ندارد. این نتیجه، با نتایج بدست آمده از تحقیق حسن خوبی (۱۳۸۵) بنی هاشمیان (۱۳۸۵) و هندی (۲۰۰۲) همخوانی ندارد. در تحقیقات مذکور، زنان نسبت به مردان دارای هوش هیجانی بالاتری بودند. به نظر می رسد در رابطه با این نتیجه، باید با احتیاط عمل نمود و به تحقیقات بیشتری در این زمینه اقدام کرد. این موضوع در رابطه با سطح تحصیلات نیز، به نوعی با تحقیق هندی (۲۰۰۲) همخوانی ندارد. در تحقیق هندی (۲۰۰۲) کارکنان متخصص، دارای رضایت شغلی بالاتری بودند. در گروه نمونه ی مورد بررسی، سطح تحصیلات به تنهایی نمی تواند معیاری جهت رضایت شغلی بالاتر باشد؛ این امر زمانی تحقق می یابد که تحصیلات بالاتر، بتواند منجر به چالشی تر شدن شغل شود، پرداخت بیشتری نسبت به گذشته به همراه داشته باشد و باعث ارتقا در سازمان شود.

اگر رضایت شغلی را به عنوان مجموع رضایت از مولفه های کار، سرپرست، همکار، ارتقا و پرداخت در نظر بگیریم، می توان چنین استنباط نمود که به لحاظ طبیعت بشری، زنان بخصوص در

جامعه ی ما که مسوولیت امرار معاش خانوارها از عهده ی آنها خارج است نسبت به مردان رضایت بیشتری از شغل خود دارند، بخصوص در زمینه های ارتقا و پرداخت، زنان نسبت به مردان، توقعات کمتری دارند. زنان از جهت ارتقا، کمتر از مردان حساسیت نشان می دهند و از لحاظ پرداخت نسبت به مردان از دریافتی خود قانع ترند.

منابع

- اکبرزاده، نسرين. (۱۳۸۳)، هوش هیجانی (دیدگاه سالوی و دیگران)، چاپ اول، انتشارات فارابی.
- افخمی، پریسا. (۱۳۸۶)، رابطه بین هوش هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان. معاونت نظری وزارت آموزش و پرورش، "www.mpotehran.ir".
- الیاس، ماوریس ج. الیاس، هانتر، لیزا، کرس، جفری اس. (بی تا). هوش هیجانی و آموزش و پرورش، ترجمه ی جعفر نجفی زند (۱۳۸۵)، در مجموعه مقالات هوش هیجانی و زندگی روزمره، چاپ اول انتشارات سخن.
- بنی هاشمیان، کورش. (۱۳۸۵). رابطه هوش هیجانی، سبک رهبری و کارآمدی مدیران مدارس پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه تربیت مدرس.
- حسن خوبی، سیما، (۱۳۸۵)، رابطه بین هوش هیجانی و منبع مهار شغلی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرجند، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه الزهراء.
- دانایی فرد، حسن، الوانی، مهدی و آذر، عادل. (۱۳۸۳). روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی. جامع، تهران، انتشارات صفار.
- دهشیری، غلامرضا. (۱۳۸۲). رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی، نشریه تازه های پژوهشهای مشاوره، جلد ۴ شماره ۱۲.
- رحمانی حسیم بیگی، مینا. (۱۳۸۵). بررسی و ارزیابی تطبیقی توانمندیهای هوش هیجانی در ارتقاء خدمات کارکنان نظام بانکداری کشور (بانک کارآفرین و بانک تجارت)، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه شهید بهشتی.
- رضویان شاد، مرتضی. (۱۳۸۴). رابطه هوش هیجانی با سازگاری اجتماعی و پیشرفت تحصیلی پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه تبریز.

قنبری پیر کاشانی، نیکزاد. (۱۳۸۵). *رابطه هوش هیجانی و سبک های دلبستگی با احساس غربت* پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه تربیت مدرس.

کیاروچی، جوزف، فورگاس، جوزف. پ، و جان. د مایر. (بی تا). *هوش هیجانی در زندگی روزمره*. ترجمه جعفر نجفی زند (۱۳۸۵). *مجموعه مقالات هوش هیجانی در زندگی روزمره- کندوکاوی علمی*. چاپ اول. انتشارات سخن.

گلמן، دانیل، (بی تا)، *هوش هیجانی (توانایی های محبت کردن و محبت دیدن)*. ترجمه نسرين پارسا (۱۳۸۲)، انتشارات رشد.

- Bar-on, R., Parker, D. A. (2000). *The hand book of Emotional intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at home, School and workplace*. San Francisco.
- Busso, Licia. (2003). The relationship between Emotional intelligence and contextual performance as influenced by job satisfaction and locus of control orientation. Abstract retrieved from: www.proquest.com.
- Carmeli, Abraham. (2003). The Relationship between emotional Intelligence and work attitudes, behavior and outcomes, *Managerial Psychology Journal*, Vol, 18, p788-808
- Day, Arla I. Newsome, Shaun & Catano, Victor M. (2002). *Emotional Intelligence Leadership*, Prepared for: Canadian Forces Leadership Institute.
- Dong, Q., Howard, T. (2006). *Emotional Intelligence, Trust and Job Satisfaction*. Vol 4(2) pp381-388. Abstract retrieved from: www.proquest.com.
- Gatti, I. (1989). person-environment fit research: problem & prospects. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 181-193.
- Goleman, D. (1998). *Working with the Emotional intelligence*. A Bantam Book.
- Goleman, D. (2003). The emotionally Intelligent Workplace, chapter 3- An EI-based Theory of Performance. www.eiconsortium.org.
- Hendee, S. (2002), Measurement of differences in emotional intelligence and job satisfaction of practicing chefs and culinary educators as measured by the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test and Spector's Job Satisfaction Survey, unpublished *Doctoral Dissertation*, New York University. www.Proquest.com.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, Vol. 15, pp. 425-448. Retrieved from <http://www.ioe.ac.uk>.

- Rosete, D & Ciarrochi, J. (2005). Emotional Intelligence and Its Relationship to Workplace Performance Outcome of Leadership. *Organization Development Journal*, Vol 26, No 5, 388-399.
- Sy, Thomas., Tram, Susanna & O'Hara, Linda A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance *Journal of Vocational Behavior*, Orlando: Jun 006. Vol. 68, Iss. 3; p461.
- Wong, C. S, & Law, K. S.,. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study, *The leadership Quarterly*, B:243-274.

