

بررسی رضایت شغلی و هوش هیجانی معلمان براساس مولفه‌های کفایت اجتماعی آزاد الله کرمی^۱، حسن ملکی^۲، امید نصرتی^۳، اسرین نیازی^۴

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رضایت شغلی و هوش هیجانی معلمان براساس مولفه‌های کفایت اجتماعی در دبیرستان‌های شهرستان شهریار در سال تحصیلی ۱۳۹۱/۹۲ می‌باشد. به منظور انتخاب نمونه آماری از روش خوشه‌ای استفاده شد، بدین ترتیب ۱۰۶ نفر از معلمان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها نیز از مقیاس کفایت اجتماعی، پرسشنامه رضایت شغلی دانت و همکاران و آزمون هوش هیجانی بار-آن استفاده شد. طرح تحقیق از نوع همبستگی بود و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده شد. یافته‌های حاصل از همبستگی پیرسون رابطه مثبت و معنادار کفایت اجتماعی با رضایت شغلی ($r=0/66$ ، $p<0/01$) و هوش هیجانی ($r=0/63$ ، $p<0/01$) را نشان داد. همچنین رگرسیون چند متغیری نشان داد از میان مولفه‌های کفایت اجتماعی مولفه‌های مهارت رفتاری، کفایت هیجانی و آمایه انگیزشی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی و هوش هیجانی هستند اما ضریب رگرسیون مولفه‌های مهارت شناختی، برای پیش‌بینی رضایت شغلی ($r=0/02$) - $\beta=0/05$ ، $P>0/05$ و هوش هیجانی ($\beta=0/14$ ، $P>0/05$) معنادار نیست.

کلیدواژه‌ها: کفایت اجتماعی، رضایت شغلی و هوش هیجانی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۶/۲۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۳/۱۳

۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی و مشاور مدارس شهرستان قدس (نویسنده مسئول)

azad.k.karami@gmail.com

۲ - عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی

۳ - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی

۴ - کارشناس مددکاری اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

رسالت خطیر آموزش و پرورش تربیت نیروی انسانی ماهر، خلاق و اندیشمند می‌باشد، برای نیل به این مهم وجود معلمانی با انگیزه، متعهد و متخصص ضروری می‌نماید، معلمانی که هسته مرکزی دستگاه تعلیم و تربیت و جریان حقیقی این امر حیاتی می‌باشند. دستیابی به این هدف نیازمند وجود معلمانی است که با حداکثر رضایت مشغول تدریس و فعالیت‌های آموزشی باشند. بنابراین می‌توان گفت رضایت شغلی^۱ کلید موفقیت و افزایش بهره‌وری در همه سازمانها و مخصوصاً آموزش و پرورش می‌باشد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در خود فرد می‌گردد. رضایت شغلی از مرز سازمان فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از محل کار نیز مشاهده می‌شود. چنانچه فرد از شغل خود راضی باشد، با علاقه و انگیزه بیشتری به انجام وظایف خود همت می‌گمارد و در صورت عدم رضایت، علاقه و تعهد کمتری به انجام وظایف از خود نشان خواهد داد (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶). شرما و قوش^۲ (۲۰۰۶) رضایت شغلی را متغیری پیچیده می‌دانند که هم تحت تاثیر عوامل موقعیتی شغل و هم تحت تاثیر خصوصیات فردی قرار می‌گیرد. آنان رضایت شغلی را پاسخ عاطفی مثبت به موقعیت شغلی در نتیجه دستیابی فرد به اهداف تعیین شده می‌دانند. سپکتور^۳ (۲۰۰۷) رضایت شغلی را نگرش کلی و احساس افراد نسبت به شغل و یا حیطه‌های شغلی شان می‌داند. در سایت اینترنتی دیکشنری^۴ رضایت شغلی برآورده شدن انتظارات و آرزوهای فرد در شغلش تعریف شده است. اختلاف نظر موجود در تعریف رضایت شغلی به دلیل ماهیت متفاوت شغلها، تفاوت رویکردهای جامعه‌شناختی، روانشناسی، تربیتی، مدیریتی و... در مورد رضایت شغلی و نهایتاً روشهای متفاوتی است که محققان برای مطالعه رضایت شغلی بکار می‌برند (کینت و کور^۵، ۲۰۱۰). رضایت شغلی عموماً به عنوان جنبه روانشناختی عملکرد موثر در هر حرفه‌ای پذیرفته شده است، می‌توان اعتبار این ایده را به‌هپاک^۶ (۱۹۳۵) نسبت داد، کسی که رضایت شغلی شغلی را ترکیبی از عناصر محیطی، فیزیولوژیکی و روانشناختی می‌دانست که باعث می‌شوند فرد با

1- job satisfaction

2- Sharma & Ghosh

3- Spector

4- dictionary.reference.com

5- Kainth&Kaur

6- Hoppock

اطمینان بگوید "من از شغلم راضی ام". به نظر وی تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترتیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد تا فرد جمله فوق را بر زبان بیاورد (شفیع آبادی، ۱۳۸۹). هر چه رضایت شغلی فرد در محیط کار بیشتر باشد، نوآوری و خلاقیت در کار و میزان تولید سازمان افزایش می‌یابد، می‌توان گفت رشد و شکوفایی در هر سازمانی مرهون چگونگی استفاده بهینه از توانایی‌های جسمی، ذهنی و روانی افراد شاغل در آن می‌باشد. عوامل مختلفی چون ویژگی‌های فردی، نوع محیط کار و روابط انسانی حاکم بر محیط کار در میزان رضایت شغلی تاثیر دارند (هلریجل و سلوکیوم^۱، ۲۰۰۷)، همچنین افرادی که مسئولیت‌های اجتماعی قبول می‌کنند و در انجام آن موفق می‌شوند رضایت شغلی مضاعفی را تجربه می‌کنند (چاندرایا^۲، ۱۹۹۴). به اعتقاد آلدرفر^۳ اگر افراد و کارکنان از نیازهای مرتبه بالا همانند تفریحات مناسب، ارتباطات متقابل سالم در محیط کار و روابط بین فردی مناسبی با همکاران برخوردار باشند، نسبت به وضعیت و ارضای نیازهای شغلی خود احساس رضایت دارند (ساعتچی، ۱۳۸۷).

به صورت کلی می‌توان عامل موثر بر رضایت شغلی را به دو دسته بیرونی و درونی تقسیم کرد. عوامل بیرونی شامل عوامل سازمانی و محیط کار هستند و عوامل درونی شامل مجموعه توانایی‌ها و مهارت‌های فردی است، در صورتیکه افراد این مهارت‌ها را فرا بگیرند و به درستی از آنها استفاده کنند، تا حد زیادی به رضایت شغلی دست می‌یابند. در روانشناسی معاصر به این مجموعه مهارت‌های فردی هوش هیجانی^۴ گفته می‌شود (ترکاشوند، ۱۳۸۴). پژوهش‌های متعددی نشان داده اند که هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و قابل ملاحظه ای دارد و یا هوش هیجانی به علت افزایش توان همدلی و مقاومت در برابر استرس، عملکرد شغلی را بهبود بخشیده و موجبات رضایت شغلی را فراهم می‌آورد (بار- آن و پارکر^۵، ۲۰۰۰؛ حقیقت جو و همکاران، ۱۳۸۷؛ اعتباریان و امیدپناه، ۱۳۸۷).

-
- 1- Hellriegel& Slocum
 - 2- Chandraiah
 - 3- Alderfer
 - 4 - Emotional intelligence
 - 5- Bar - On & Parker

اصطلاح هوش هیجانی برای اولین بار در سال ۱۹۹۰ و توسط گلمن^۱ معرفی شد، گلمن هوش هیجانی را توانایی کنترل احساس‌ها و هیجان‌های خود و دیگران، پذیرش دیدگاه‌های سایر افراد و کنترل روابط و توانش‌های اجتماعی می‌داند. وی مولفه‌های هوش هیجانی را خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی می‌داند. مایر و سالوی^۲ (۱۹۹۷) اصطلاح هوش هیجانی را برای توصیف ظرفیت انسان در ارتباط با عواطف بکار برده‌اند، هوش هیجانی توانایی انسان برای درک، ارزیابی و بیان عواطف است، توانایی فرد برای دستیابی یا تولید احساس‌هایی که جریان تفکر را تسهیل می‌کند، توانایی فرد برای فهم عواطف و یا دانش عاطفی و یا توانایی فرد برای تنظیم عواطف به منظور ارتقای رشد عاطفی یا عقلانی. (این تعریف مشابهه با تعاریف بار - آن، ۲۰۰۶ و گلمن، ۱۹۹۵ می‌باشد). هوش هیجانی با شناخت فرد از خودش و دیگران، ارتباط با دیگران و سازگاری و انطباق با محیط پیرامون که برای موفق شدن در برآوردن خواسته‌های اجتماعی لازم است، مرتبط می‌باشد. مفهوم هوش هیجانی نگاه به هوش آدمی را عوض کرده و آن را به توانایی ارزیابی هوش عمومی فرد از خود گسترش داده است، از آنجا که هوش هیجانی توانایی فرد را در سازگاری و مقابله موثر با فشارها و مقتضیات زندگی و محیط کارافزایش می‌دهد، لذا به نظر می‌رسد بتوان با آموزش مولفه‌های هوش هیجانی به افراد، میزان موفقیت آنان را در زندگی و محیط کار افزایش داد (بار- آن، ۲۰۰۰). توسعه روز افزون سطح رفاه در جوامع بشری که منجر به گسترش انواع آموزش‌ها و اطلاع‌رسانی می‌شود، رفته رفته رابطه بین هوش هیجانی و هوش شناختی و اثرات متقابل این دو افزایش می‌یابد، به این معنا که در صورت فراهم آوردن بستر آموزشی مناسب، افرادی که داری هوش شناختی بالاتری هستند، به سرعت هوش هیجانی خود را نیز ارتقا می‌دهند، البته ذکر این نکته حائز اهمیت است که افرادی مثل چرنیس^۳ (۲۰۰۰) معتقدند با آموزش‌های ویژه می‌توان سطح کمی و کیفی هوش هیجانی را بهبود بخشید، در حالیکه این مسئله همیشه در مورد هوش شناختی صادق نیست. مدل‌های موجود در زمینه هوش هیجانی عمدتاً به مدل توانایی و مدل ترکیبی تقسیم می‌شوند، این مدل‌ها اگرچه به لحاظ نظری چهارچوب‌های متنوعی دارند اما در تضاد با یکدیگر نیستند، و تنها چشم اندازه‌های

1- Goleman

2 - Mayer & Salovey

3 - Chernis

نسبتاً متفاوتی دارند. مدل‌های توانایی مانند مدل مایر و سالوی بر پردازش‌های شناختی اختلالات هیجانی تاکید دارند ولی در مدل‌های ترکیبی مثل مدل بار-آن و پارکر، توانایی‌های عاطفی همراه با آمادگی‌های شخصیتی، هیجانی و انگیزشی، سازه هوش هیجانی را شکل می‌دهند (جوکار، ۱۳۸۶).

هوش هیجانی با افزایش بهزیستی هیجانی و گسترش دامنه سازش اجتماعی - هیجانی بر کاهش مشکلات بین شخصی و در پی آن بهبود کیفیت روابط اجتماعی و کیفیت زندگی تاثیر می‌گذارد (اوستین^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). هر چند هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی کننده موفقیت و پیشرفت فرد باشد، ولی نمی‌توان آن را تنها مقیاس سنجش موفقیت فرد به حساب آورد، پژوهش‌ها نشان داده اند که هوش هیجانی بیش از هوشبهر پیشگویی کننده موفقیت فرد در زندگی است، افرادی که داری کفایت هیجانی بالایی هستند، مهارت‌های اجتماعی بهتر، روابط دراز مدت پایدارتر و توانایی بیشتری برای حل مسائل و مشکلات دارند (مایر و سالوی، ۱۹۹۳).

مطالعات متعدد رابطه مثبت مهارت‌های اجتماعی با هوش هیجانی را تایید کرده اند، یپ و مارتین^۲ (۲۰۰۶) به بررسی رابطه کفایت اجتماعی و هوش هیجانی پرداخته، و رابطه مثبت این دو را تایید می‌کنند، همچنین بنظر لوپز^۳ و همکاران (۲۰۰۴) رابطه مثبت هوش هیجانی و تعلیمات اجتماعی غیر قابل انکار است، پژوهش‌های داخلی نیز تاثیر مثبت روابط اجتماعی بر رضایت شغلی و هوش هیجانی را تایید کرده‌اند، برای نمونه، مصطفوی (۱۳۸۵) تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی در افزایش رضایت شغلی کارکنان آموزشی مدارس راهنمایی را مثبت ارزیابی کرده و صابری راد (۱۳۸۶) تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطات مثبت بر رضایت شغلی معلمان را تایید می‌کند. ترکاشوند (۱۳۸۴) معتقد است می‌توان با مشاوره گروهی، خودآگاهی هیجانی و هوشیاری اجتماعی را افزایش داد و صدری و همکاران (۱۳۸۷) نشان دادند برنامه آموزش مهارت‌های اجتماعی - هیجانی بر مولفه‌های اصلی هوش هیجانی دانش‌آموزان تاثیر مثبت دارد. بنابراین می‌توان گفت، هر چه مهارت‌ها و کفایت اجتماعی^۴ فرد قوی تر باشد، میزان رضایت شغلی و هوش هیجانی او نیز بیشتر خواهد بود. تمرکز مطالعات اولیه هوش هیجانی بر جنبه‌های درون فردی آن

1 - Austin

2 - Yip & Martin

3 - Lopes

4 - social competence

بود، اما مطالعات اخیر بر نقش شرایط بین فردی و روابط اجتماعی، به عنوان کارکرد اولیه آن و تعریف و تبادل روابط اجتماعی و کفایت اجتماعی تاکید دارند. در یک برداشت کلی کفایت اجتماعی مهارت‌های هستند، که در حین تعامل افراد با دیگران بکار می‌رود. کسی که داری کفایت اجتماعی است با دیگران به گونه ای ارتباط برقرار می‌کند که بتوان حقوق، خواسته‌ها و رضایت خاطر یا وظایف دیگران را نادیده نگیرد و با امیدواری بتواند در این مورد، مبادله آزاد و باز داشته باشد. کفایت اجتماعی به عنوان یک سازه^۱ چند وجهی شامل، خودپنداره مثبت، تعاملات اجتماعی گسترده، مهارت‌های شناختی - اجتماعی و ارتباط با هم‌نوعان در نظر گرفته می‌شود (داج^۲، ۱۹۸۵). ستامپ^۳ و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند فردی دارای کفایت اجتماعی است که در یک بستر اجتماعی، بتواند نیازهای اساسی و ذاتی خود را برآورده کند. می‌توان گفت فردی دارای کفایت اجتماعی است که بتواند رابطه بین فردی مورد علاقه خود را از طریق برعهده گرفتن مسئولیت اجتماعی، همکاری با دیگران در کارهای گروهی و رفتار به شیوه ای دوستانه و گرم حفظ کند (باری و وایفیلد^۴، ۲۰۰۲؛ گرین و ریچز^۵، ۲۰۰۶)، فردی که چنین کفایت اجتماعی را داشته باشد، مرحله سوم از رشد اخلاقی کلبرگ را تجربه می‌کند.

رس - کرانسرس^۶ (۱۹۷۹) مهمترین جنبه‌های کفایت اجتماعی را کار گروهی، روابط اجتماعی و پیامدهای عملکردی^۷ موثر در گروه می‌داند، تاکید جدی وی در تعریف کفایت بر واژه تعامل موثر است. متخصصان، این رویکرد در کفایت اجتماعی را هدف محور^۸ می‌دانند، رویکردهای هدف محور بر تعادل هدف‌های شخصی و گروهی تاکید دارند. در این رویکردها تصمیمات شخصی از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و فرد نباید کاملاً تابع تصمیمات گروه شود یا صرفاً از دیگران تقلید کند. هالبرستاد، دنهام و دانسمور^۹ (۲۰۰۱)، معتقدند از آنجا که مهارت در تجربه کردن و بیان کردن هیجانات و تشخیص هیجان دیگران، نقش اساسی در تعاملات اجتماعی

1 - construct

2 - Dodge

3 - Stump

4 - Barry & Wigfield

5 - Green & Rechi

6 - Rose-Krasnor

7 - functional outcomes

8 - Goal-oriented

9 - Halberstadt, Denham & Dunsmore

ایفا می‌کند، تعریف دقیق کفایت اجتماعی ضروری است. آنان کفایت اجتماعی موثر را تعاملات و ارتباطات موفق و موثر یک فرد، پاسخگویی مناسب به ارتباطات دیگران و مدیریت احساسات فرد در تعاملات اجتماعی تعریف می‌کنند. بسیاری از محققان آگاهی از عواطف خود و دیگران را کلید کفایت اجتماعی موثر می‌دانند (تامسون^۱، ۱۹۹۰؛ بوک^۲، ۱۹۹۱).

| جدول ۱. خلاصه ای از نظریه‌های معروف کفایت اجتماعی (هالبرستاد، دنهام و دانسمور، ۲۰۰۱) | | | | |
|--|--|---|---|---|
| نظریه | سارنی ^۳ ، ۱۹۹۹ | مایر و سالوی، ۱۹۹۷ | کریک ^۴ و داج، ۱۹۹۴ | هالبرستاد، دنهام و دانسمور، ۲۰۰۱ |
| تعریف | کفایت هیجانی مرتبط با ابعاد خودکارآمدی در تعاملات اجتماعی | درک، ارزیابی و بیان عواطف (هوش هیجانی) | وجود عاطفه مثبت در هر ارتباطات دیگران و مدیریت احساسات | تعاملات موثر، پاسخگویی مناسب به دیگران و مدیریت احساسات |
| مؤلفه‌ها | آگاهی از عواطف خود و دیگران، توانایی همدلی، استفاده از راهبردهای خودتنظیمی | درک عواطف خود و دیگران و توانایی بیان عواطف خود، رشد عاطفی و عقلی | کدگذاری علائم، تفسیر آنان، تعیین هدف، اقدام جهت دستیابی به آن، ارزشیابی و نمایش رفتار نهایی | ارسال و دریافت پیام موثر به همراه توانایی‌های زیر: آگاهی، تشخیص، استفاده از زمینه اجتماعی به همراه مدیریت و نظم دهی به آن |

همانگونه در جدول (۱) مشاهده می‌شود تعاریف متعددی از کفایت اجتماعی شده ولی کمتر ما را به تعریفی عموماً کاربردی پذیر از مهارت‌ها و کفایت‌هایی که محور کفایت اجتماعی هستند رهنمون می‌سازد، شاید یکی از بهترین و کاربردی ترین نظریه‌ها درباره کفایت اجتماعی، نظریه فلنر^۵ و همکاران (۱۹۹۰) باشد، که در آن با گذر از چندین سطح تحلیل درصد برآمدن مقوله‌های مقوله‌های فراگیر یا بنیادی کفایت‌هایی را که عناصر ذاتی رشد همه انسانها هستند، تعیین کنند. مدل چار بعدی فلنر و همکاران به منظور فهم کامل تر کفایت اجتماعی و هم بسته‌های انطباقی آن به خصوص جهت کودکان و نوجوانان طرح ریزی شده است. اساس نظریه بر پایه مطالعات و پژوهش‌هایی است که با توجه به ادغام دو دیدگاه شناختی و رفتاری انجام گرفته است (پزشک، ۱۳۸۲).

فلنر و همکاران (۱۹۹۰) مولفه‌های کفایت اجتماعی را مهارت‌های شناختی^۶ مهارت‌های رفتاری^۱، رفتاری^۱، کفایت هیجانی^۲ و آمایه‌های انگیزشی^۳ می‌دانند. آنان معتقدند دستیابی به هر کدام از

- 1 - Thompson
- 2 - Buck
- 3 - Saarni
- 4 - Crick
- 5 - Felner
- 6 - cognitive skills

مولفه‌ها، به تنهایی سلامت روانی فرد را تضمین نمی‌کند، ولی دست یابی به سلامت روانی را تسهیل می‌کنند. در این نظریه مهارت‌های شناختی به منظور پردازش صحیح اطلاعات و توانایی تصمیم‌گیری فرد، مهارت‌های رفتاری جهت ارائه رفتار مناسب و کارکرد موثر و موفق در جامعه، کفایت هیجانی به منظور سازگاری بهتر و ایجاد روابط مثبت با دیگران و آمایه‌های انگیزشی جهت عملکرد موثر فرد مورد توجه قرار می‌گیرند (الله کرمی، ملکی و بابامرادی، زیر چاپ). تحقیقات نشان می‌دهد رابطه قوی بین کمبود کفایت اجتماعی و افسردگی (کول^۴ و همکاران، ۱۹۹۶؛ مک کالی^۵ و همکاران، ۱۹۹۳)، ضعف در عملکرد تحصیلی (فلیمینگ^۶ و همکاران، ۲۰۰۵؛ ویتزل^۷، ۱۹۹۳) و مشکل در مدیریت و رهبری (کیم^۸ و همکاران، ۲۰۰۳) وجود دارد. همچنین صاحب‌نظرانی چون برکویتز و بیر^۹ (۲۰۰۸) پرورش کفایت اجتماعی در محیط‌های آموزشی را از اهداف اساسی تعلیم و تربیت می‌دانند. انسان‌ها وقتی در شبکه‌ی روابط اجتماعی با هم ارتباط متقابل برقرار می‌کنند، احساس مثبت به دست می‌آورند. زندگی توأم با موفقیت و احساس رضایت در این شرایط کفایت خاصی را می‌طلبد، آماده کردن دانش‌آموزان برای مقابله با مسائل و مشکلات مطرح شده و آموزش آن‌ها برای جلوگیری از مشکلات مربوط به سلامت روان از طریق تقویت قابلیت‌ها و کفایت‌های اجتماعی بخشی از رسالت آموزش و پرورش می‌باشد. اگر معلمان خود فاقد مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی باشند، بدون شک انتظار از آنان برای ایجاد و پرورش کفایت اجتماعی در دانش‌آموزان امری عبث خواهد بود.

مطالعات متعدد نقش روشها و الگوهای مختلف در افزایش مهارت اجتماعی دانش‌آموزان را بررسی کرده‌اند، ولی به ندرت تحقیقی یافت می‌شود که نقش این مهارت‌ها در افزایش کارایی و بهبود عملکرد معلمان را بررسی کرده باشد، اهمیت کفایت اجتماعی و مولفه‌های آن، ما را بر آن

-
- 1 - behavioral skills
 - 2 - emotional competencies
 - 3 - motivational and expectancy sets
 - 4 - Cole
 - 5 - McCauley
 - 6 - Fleming
 - 7 - Wentzel
 - 8 - Kim
 - 9 - Berkowitz & Bier

داشت تا در این پژوهش به بررسی نقش آن در پیش بینی رضایت شغلی و هوش هیجانی معلمان دوره دبیرستان شهرستان شهریار در سال تحصیلی ۱۳۹۱/۹۲ پردازیم.

سوال های تحقیق

۱. آیا بر اساس مولفه های کفایت اجتماعی می توان رضایت شغلی را پیش بینی نمود؟
۲. آیا بر اساس مولفه های کفایت اجتماعی می توان هوش هیجانی را پیش بینی نمود؟

روش

پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی بوده و از لحاظ روابط بین متغیرهای پیش بین و ملاک از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش معلمان دوره دبیرستان شهرستان شهریار تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۱/۹۲ بودند. حجم نمونه آماری ۱۰۶ نفر بود که با روش خوشه ای انتخاب شدند. بدین ترتیب از میان دبیرستان های این شهرستان ۷ مدرسه انتخاب و مقیاس کفایت اجتماعی، پرسشنامه رضایت شغلی دانت و همکاران در میان معلمان این مدارس توزیع شد. برای اندازه گیری کفایت اجتماعی از مقیاس کفایت اجتماعی استفاده شد. این مقیاس براساس مدل چهار بعدی کفایت اجتماعی فلنر و همکاران تهیه شده است و شامل ۴۷ سوال می باشد که هر سوال دارای هفت گزینه (کاملاً موافقم، موافقم، تا حدی موافقم، نظری ندارم، تا حدی مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد و آزمودنی باید گزینه ای را انتخاب کند که بیشتر بیانگر احساسات و نظرات او باشد. جهت برآورد ضریب پایایی از دو روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی استفاده شده است و ضریب آلفای بدست آمده ۰/۸۸۴ می باشد که نشان می دهد پرسشنامه از ضریب همسانی درونی قابل قبولی برخوردار است. به منظور بررسی روایی، روایی محتوایی و روایی سازه مورد بررسی قرار گرفت که با توجه به پشتوانه نظریه فلنر و همکاران روایی صوری و منطقی آن تایید شد. همچنین روایی سازه آن نیز از طریق همبستگی کل مقیاس با خرده مقیاس ها مورد بررسی قرار گرفت که در سطح ۹۹ درصد معنا دار بود (پرندین، ۱۳۸۵). پرسشنامه دوم تحقیق، رضایت شغلی بوده که توسط دانت و همکارانش در سال ۱۹۶۶ در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است. این پرسشنامه توسط مجدزاده در سال ۱۳۷۳ از انگلیسی به فارسی ترجمه و ویرایش شده است، و توسط فتح آبادی در سال ۱۳۷۸ در ایران هنجاریابی شده است که پس از محاسبه واریانس تک تک سوالات و واریانس هر کدام از افراد نمونه با استفاده از روش آلفای

کرونباخ به اطلاعات زیر دست یافته است: مجموع واریانس تک تک سوالات: ۱۱۶/۹۸، وایانس نمرات کل پرسشنامه: ۱۴۵۸/۵۷ و میزان پایایی پرسشنامه ۰/۹۴. برآورد شد. برای به دست آوردن نمره رضایت شغلی، ابتدا فراوانی پاسخ‌های مربوط به هر گزینه را استخراج کرده سپس از روش وزن دهی برای به دست آوردن نمره رضایت شغلی استفاده می‌کنیم. از حاصلضرب امتیازات در فراوانی‌های مربوط به هر کدام از گزینه‌ها، عددی به دست می‌آید که می‌توان آن را نمره رضایت شغلی فرد در نظر گرفت (امینی، ۱۳۸۵). این پرسشنامه ۳۶ سوال دارد و در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت نمره گذاری می‌شود. آزمون هوش هیجانی بار - آن به عنوان ابزار دیگر تحقیق ۹۰ سوال دارد و ۵ حیطه اصلی مهارت‌های درون فردی، مهارت میان فردی، مهارت انطباقی، کنترل فشار روانی و خلق عمومی را می‌سنجد. پرسشنامه آزمون در مقیاس پنج درجه ای لیکرت از نمره ۵ (کاملاً موافقم) تا نمره ۱ (کاملاً مخالف) و برای سوال‌های با محتوای منفی برعکس نمره گذاری می‌شود، مطابق با نتایج متون علمی ضریب اعتبار برای آزمون‌های دارای هدف پژوهشی ۰/۷ و بالاتر و برای آزمون‌های با هدف بالینی ۰/۹ است. برای آزمون مورد نظر، آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شده است. صدری و همکاران (۱۳۸۷)، پایایی آزمون را با استفاده از روش دونیمه کردن ۰/۸۸ محاسبه کرده اند. پایایی این آزمون در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بود.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی و همبستگی متقابل مولفه‌های کفایت اجتماعی با رضایت شغلی و هوش هیجانی در جدول شماره (۱) آورده شده است.

جدول ۲. میانگین‌ها، انحراف معیارها و همبستگی‌های متقابل برای رضایت شغلی، هوش هیجانی، و مولفه‌های کفایت اجتماعی

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ |
|----------------|---------|--------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| کفایت اجتماعی | ۱۹۸/۷ | ۳۶/۹۹ | - | ۰/۶۶** | ۰/۶۳** | ۰/۵۹** | ۰/۹۵** | ۰/۳۴** | ۰/۷۵** |
| رضایت شغلی | ۱۲۸/۲۶ | ۳۲/۲۳ | - | - | ۰/۶۹** | ۰/۳۱** | ۰/۶۲** | ۰/۳۳** | ۰/۶۶** |
| هوش هیجانی | ۳۳۵/۳ | ۹۳/۲۵ | - | - | - | ۰/۴۲** | ۰/۵۸** | ۰/۶۸** | ۰/۵۰** |
| مهارت شناختی | ۱۴/۸۹ | ۴/۹۴ | - | - | - | - | ۰/۴۷** | ۰/۱۷۳ | ۰/۴۳** |
| مهارت رفتاری | ۱۴۵/۳ | ۲۶/۵۰ | - | - | - | - | - | ۰/۲۶** | ۰/۵۸** |
| کفایت هیجانی | ۱۵/۲۳ | ۳/۶۶ | - | - | - | - | - | - | ۰/۱۲۶ |
| آما به انگیزشی | ۲۳/۲۶ | ۷/۹۰ | - | - | - | - | - | - | - |

*P<۰/۰۵، **P<۰/۰۱.

جدول ۱ میانگین‌ها، انحراف معیار و همبستگی‌های متقابل برای رضایت شغلی، هوش هیجانی، و مولفه‌های کفایت اجتماعی را نمایش می‌دهد. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی کفایت اجتماعی با رضایت شغلی ۰/۶۶ و با هوش هیجانی ۰/۶۳ و ضریب همبستگی رضایت شغلی با هوش هیجانی ۰/۶۹ می‌باشد. همچنین از میان مولفه‌های کفایت اجتماعی بیشترین ضریب همبستگی با رضایت شغلی متعلق به مولفه ی آمایه انگیزشی (I=۰/۶۶)، و بیشترین ضریب همبستگی با هوش هیجانی مربوط به مولفه کفایت هیجانی است (I=۰/۶۸).

جدول ۲. تحلیل رگرسیون برای پیش بینی رضایت شغلی بر پایه مولفه‌های کفایت اجتماعی

| متغیر | B | SEB | B |
|---------------|---------|-------|------|
| ثابت | - | ۱۴/۹۸ | ۸/۲۵ |
| مهارت شناختی | -/۰۲ | ۰/۵۵ | -/۱۸ |
| مهارت رفتاری | ۰/۴۴*** | ۰/۱۱ | ۰/۵۳ |
| کفایت هیجانی | ۰/۱۹** | ۰/۶۶ | ۱/۷۰ |
| آمایه انگیزشی | ۰/۲۵*** | ۰/۲۹ | ۰/۸۱ |

توجه: R2 = ۰/۴۵۹ (N=۱۰۶) ** P<۰/۰۱, *** P<۰/۰۰۱.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه برای پیش بینی رضایت شغلی بر پایه مولفه‌های کفایت اجتماعی را نمایش می‌دهد. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، مولفه ی‌های مهارت رفتاری، کفایت هیجانی و آمایه انگیزشی پیش بینی کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی هستند، اما ضریب رگرسیون مولفه ی مهارت شناختی برای پیش بینی رضایت شغلی معنادار نیست (۰/۰۲- $\beta=$ ۰/۰۵، $P>$). در بین مولفه‌های کفایت اجتماعی، مولفه مهارت رفتاری با ضریب رگرسیون استاندارد ۰/۴۴ بیشترین نقش را در پیش‌بینی رضایت شغلی دارد. براساس R2 به دست آمده مولفه‌های کفایت اجتماعی در مجموع ۴۶ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کنند.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون برای پیش بینی هوش هیجانی بر پایه مولفه‌های کفایت اجتماعی

| متغیر | B | SEB | B |
|---------------|---------|-------|--------|
| ثابت | - | ۴۸/۸۴ | -۲۱/۰۵ |
| مهارت شناختی | ۰/۲۴/۱۴ | ۱/۸۰ | ۳/۰۴ |
| مهارت رفتاری | ۰/۱۶** | ۲/۱۷ | ۴/۵۲ |
| کفایت هیجانی | ۰/۳۴*** | ۰/۳۸ | ۱/۳۲ |
| آمایه انگیزشی | ۰/۲۱** | ۰/۹۷ | ۲/۱۶ |

توجه: R2 = ۰/۴۲۳ (N=۱۰۶) ** P<۰/۰۰۱, *** P<۰/۰۰۵.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی هوش هیجانی بر پایه مولفه‌های کفایت اجتماعی را نمایش می‌دهد. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود مولفه‌های مهارت رفتاری، کفایت هیجانی و آمایه انگیزشی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای هوش هیجانی هستند، اما ضریب رگرسیون مولفه‌های مهارت شناختی برای پیش‌بینی هوش هیجانی معنادار نیست ($\beta = .14$)، $P > .05$). در بین مولفه‌های کفایت اجتماعی مولفه کفایت هیجانی با ضریب رگرسیون استاندارد $.34$ بیشترین نقش را در پیش‌بینی هوش هیجانی دارد. براساس R^2 به دست آمده مولفه‌های کفایت اجتماعی در مجموع ۴۲ درصد از تغییرات هوش هیجانی را تبیین می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر نشان داد، کفایت اجتماعی و مولفه‌های آن (مهارت شناختی، مهارت رفتاری، کفایت هیجانی و آمایه انگیزشی) با رضایت شغلی و هوش هیجانی رابطه مثبت و معنادار دارد. از میان مولفه‌های کفایت اجتماعی، مولفه مهارت رفتاری، کفایت هیجانی و آمایه انگیزشی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی و هوش هیجانی هستند، اما ضریب رگرسیون مولفه‌های مهارت شناختی برای پیش‌بینی رضایت شغلی ($\beta = -.02$)، $P > .05$ و هوش هیجانی ($\beta = .14$)، $P > .05$ معنادار نیست. نتایج به دست آمده در زمینه رابطه کفایت اجتماعی و مولفه‌های آن با رضایت شغلی با تحقیقات فلاح مهنه و اسدیان (۱۳۸۴)، گروس (۱۳۸۰)، هریس و ماوی^۱ (۲۰۰۷)، همخوان است.

در تبیین نتایج بالا می‌توان گفت، مهارت‌های اجتماعی توانایی برقراری روابط بین فردی را افزایش می‌دهند، داشتن روابط گرم و دوستانه با دیگران منبع ایمنی، اعتماد، راحتی و رضایت هر انسانی را فراهم می‌آورد (هارجی و همکاران، ۱۳۸۲). محققین دریافته‌اند فردی که از حمایت اجتماعی بالایی برخوردار است، افکار و احساسات خود را کنترل و مدیریت می‌کند و از آنان برای نیل به موفقیت استفاده می‌کند، این مهم عزت نفس فرد را افزایش و شخص در خودارزشیابی احساس مثبتی پیدا خواهد کرد، بنابراین به طور طبیعی وی رضایت شغلی بالایی را تجربه خواهد کرد (محبوبه، ۱۳۸۳). ذکر این نکته حائز اهمیت است که صرف وجود مهارت شناختی باعث رضایت شغلی نمی‌شود، معلمان زیادی علاوه بر دانش علمی و مهارت شناختی در زمینه‌های علمی،

توانایی بیان صحیح و مدیریت کلاس درس را ندارند و طبیعتاً نارضایتی شغلی را تجربه می‌کنند. از طرفی معلم هر اندازه دارای روابط اجتماعی مطلوبی باشد، ولی از نظر علمی ضعیف و ناتوان تلقی شود، مورد قبول شاگردان واقع نخواهد شد. شخصیت متعادل همراه با تسلط علمی معلم، او را از نظر شاگردان با ارزش می‌سازد. معلمی از نظر علمی قوی است که به روش‌های ارائه محتوا و چگونگی برقراری ارتباط، آگاه و بر آنها مسلط باشد، به عبارتی چنین معلمی سطح مطلوبی از کفایت اجتماعی و مولفه‌های آن (مهارت شناختی، مهارت رفتاری، کفایت هیجانی و آماه انگیزشی) را تجربه می‌کند. معلمانی که مهارت‌های فردی و گروهی را جهت پیشبرد اهداف خود بکار می‌گیرند و در اداره کلاس به جای روش‌های سنتی، از روش‌های فعال تدریس همچون یادگیری مشارکتی و بحث گروهی استفاده کنند، علاوه بر افزایش یادگیری دانش‌آموزان، محیطی گرم و صمیمی را در کلاس بوجود آورده، که این مهم رضایت خاطر دانش‌آموزان و خود معلمان را فراهم می‌آورد. فلاح مهنه و اسدیان (۱۳۸۴) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان پرداختند، به زعم آنان با ۹۹ درصد اطمینان روابط اجتماعی مطلوب معلمان با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج به دست آمده در زمینه رابطه کفایت اجتماعی و مولفه‌های آن با هوش هیجانی با تحقیقات آوستین^۱ و همکاران (۲۰۰۵)، مک کری^۲ (۲۰۰۰)، گلمن (۱۹۹۵) و شفیی تبار و همکاران (۱۳۸۷) همخوان است.

در پژوهش پیش روی از میان مولفه‌های کفایت اجتماعی مولفه کفایت هیجانی با ضریب رگرسیون استاندارد ۰/۳۴ بیشترین نقش را در پیش بینی هوش هیجانی دارد، این مولفه شامل همدلی، پاسخ دهی مناسب به علائم هیجانی، ایجاد و گسترش اعتماد (مرشدی، ۱۳۸۷) و مدیریت استرس (بیرامی و مرادی، ۱۳۸۵) می‌باشد، با نگاهی گذرا به ویژگی‌های هوش هیجانی در نظریه‌های مختلف می‌توان اثرات این مولفه را مشاهده کرد، مثلاً گلمن (۱۹۹۵) همدلی، انگیزش، مهارت اجتماعی، توانایی گروهی و اطمینان به خود (۲۰۰۶) مسئولیت پذیری اجتماعی، همدلی و مدیریت استرس را مهمترین ویژگی‌های ساختاری هوش هیجانی می‌داند. در متون نظری مربوط به هوش هیجانی، غالباً نکته ای تکراری وجود دارد؛ اینکه کفایت اجتماعی و چگونگی درک دیگران به هوش درون فردی و توانایی فهم هیجان‌هایمان بستگی دارد (تیرگری، ۱۳۸۳). بنابراین

1 - Austin

2 - McCrae

همپوشی معنایی بین این دو مفهوم (کفایت هیجانی و هوش هیجانی) کاملاً واضح و منطقی بنظر می‌رسد.

کفایت اجتماعی و ارتباطات میان فردی اساس و شالوده هویت و کمال انسان است و مبنای اولیه پیوند فرد با دیگران را تشکیل می‌دهد. مهارت‌های اجتماعی موثر، موجب شکوفایی توانایی افراد و بهبود کیفیت روابط می‌شود، این در حالی است که مهارت‌های اجتماعی غیر موثر جلو شکوفایی انسان را می‌گیرد، انسانها درگیر روابط می‌شوند تا هویت پیدا کنند و پیوندهای خود را با دیگران عمیق تر می‌کنند (وود، ۱۳۸۴). نکته اساسی دیگر این است که هیجان‌ها علاوه بر پدیده درون فردی، واجد جلوه‌های بین فردی و ارتباطی نیز هستند. برای مثال هیجان‌های مانند خشم تنها در زندگی اجتماعی تظاهر می‌یابند و نظریه پردازان هوش هیجانی باید در باب کارکردهای انطباقی هیجان، خصوصاً در بافت تعاملات رفتاری بینش‌های نظری بیش تری را مدنظر قرار دهند (فیتنس^۱، ۲۰۰۱). با توجه به اهمیت کفایت اجتماعی در فضای آموزشی کشور و قابل اکتساب بودن آن پیشنهاد می‌شود آموزش مهارت‌ها و کفایت‌های اجتماعی محدود به کودکان و نوجوانان نشده و با در نظر گرفتن دوره‌های ضمن خدمت، معلمان را با مهارت‌های اجتماعی و تعاملات بین فردی موثر و نقش این مهارت‌ها در رضایتمندی شغلی آشنا کنیم، به عبارتی آموزش مهارت‌های اجتماعی به مثابه بخشی از آموزش بزرگسالان و یا آموزش همگانی تلقی شود.

منابع

- اعتباریان، اکبر و امیدپناه، علی. (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی. **اندیشه و رفتار**. دوره دوم، شماره ۸، ۵۵-۶۶.
- ایمانی نوجانی، معصومه و ارجمند نیا، علی اکبر. (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی در معلمان مدارس عادی، استثنایی و استعداد درخشان. **فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی**. سال دوم. شماره ۵.
- بیرامی، منصور و مرادی، علیرضا. (۱۳۸۵). تاثیر آموزش مهارت‌های اجتماعی بر کفایت اجتماعی دانش‌آموزان (مدل فلنر). **فصلنامه علمی پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز**، ۱(۴).
- پرندین، شیما. (۱۳۸۵). **ساخت پرسشنامه کفایت اجتماعی و هنجاریابی آن در نوجوانان شهر تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

پزشک، شهلا. (۱۳۸۲). **بررسی میزان اثربخشی راهبردهای مداخله شناختی، رفتاری بر اساس مدل چهار بعدی کفایت اجتماعی فلنر در رفتار سازشی ناتوانان ذهنی خفیف ۱۴-۱۸ ساله منطقه غرب تهران**. پایان نامه دکتری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

ترکاشوند، محمد قربان. (۱۳۸۴). **اثربخشی آموزش مولفه‌های هوش هیجانی بر افزایش رضایت شغلی پرسنل مراقبت از زندان مرکزی همدان**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

تیرگری، عبدالحکیم. (۱۳۸۳). **هوش هیجانی و سلامت روان: رویکردها، راهبردها و برنامه‌های پیش‌گیری در به‌سازی زندگی زناشویی**. فصلنامه رفاه اجتماعی. سال چهارم. شماره ۱۴.

جوکار، بهرام. (۱۳۸۶). **نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین هوش هیجانی و هوش عمومی با رضایت از زندگی**. دو فصلنامه روانشناسی معاصر، دوره دوم. شماره ۲.

حقیقت جو، زهرا؛ شفیق پور، محمدرضا؛ انصاری، حمید و حقیقت جو، زینب. (۱۳۸۷). **رابطه هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور**. فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره ششم، شماره چهارم، ۱۵۸-۱۶۹.

خاوری، لیلی و یوسفیان، جواد. (۱۳۸۶). **مقایسه رضایت شغلی اعضای هیات علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه**. فصلنامه المپیک. سال پانزدهم. شماره (پیاپی ۳۷). ۴۹-۵۹. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۷). **روانشناسی کار**. تهران: موسسه نشر ویرایش.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۹). **راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی**. تهران: سمت. شفیعی تبار، مهدیه؛ خداپناهی، محمد کریم و صدق پور، صالح. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه هوش هیجانی و عوامل پنجگانه شخصیت در دانش‌آموزان**. مجله علوم رفتاری. دوره دوم، شماره ۳. ۱۷۳-۱۸۲.

صابری راد، احمد. (۱۳۸۶). **بررسی تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطات مثبت با الگوی درایکورس بر رضایت شغلی معلمان**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

صدری، اسماعیل؛ اکبرزاده، نسرين و پوشنه، کامبیز. (۱۳۸۷). **تاثیر برنامه آموزش مهارت‌های اجتماعی - هیجانی بر هوش هیجانی دانش‌آموزان**. پژوهش‌های روان‌شناختی. دوره ۱۱. شماره ۳ و ۴. ۶۹-۸۳. فلاح مهنه، تورج و اسدیان، محمد. (۱۳۸۴). **بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان و ارائه یک مدل**.

پژوهش‌های تربیتی. سال دوم. شماره ۵.

- گروسی، میرتقی. (۱۳۸۰). **رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت**. تبریز: انتشارات جامعه پژوه. محبوبه، پریسا. (۱۳۸۳). **رابطه حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- مرشدی، محمد جواد. (۱۳۸۷). **بررسی اثر بخشی مهارت‌های زندگی بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی بندورا بر کفایت اجتماعی دانش‌آموزان پسر**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- مصطفوی، محمد. (۱۳۸۵). **تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی در افزایش رضایت شغلی کارکنان آموزشی مدارس راهنمایی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- وود، جولیا. (۱۳۸۴). **ارتباطات میان فردی: روانشناسی تعامل اجتماعی**. (ترجمه: مهرداد فیروز بخت. تهران: مهتاب.
- هارجی، اون؛ ساندرز، کریستین؛ دیکسون، دیوید و جوردن، تاون. (۱۳۸۲). **مهارت‌های اجتماعی در ارتباطات میان فردی**. (ترجمه: مهرداد فیروز بخت و خشایار بیگی). تهران: رشد.
- Austin, E.J., Saklofske, D.H., & Egan, V. (2005). Personality, well-being and health correlates of trait emotional intelligence. **Personality and Individual Differences**, 38:547-558.
- Bar-On, R. (2000). **Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i)**. In R. Bar-On and J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of Emotional-Social Intelligence (ESI). **Psicothema**, 18, 13-25.
- Bar-On, R., Parker, J. D. A., eds. (2000). **Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School and in the Workplace**. John Wiley & Sons.
- Barry, C. M., & Wigfield, A. (2002). Social perceptions of friendship-making ability and perceptions of friends' deviant behavior: Childhood to adolescence. **Journal of Early Adolescence**, 22, 143-172.
- Berkowitz, M. W., & Bier, M. C. (2008). Research-based character education. **Annals of the American Academy of Political & Social Science**, 591, 72-85.
- Buck, R. (1991). **Temperament, social skills, and the communication of emotion: A developmental-interactionist perspective**. In D. Gilbert and J.J. Conley (Eds.) *Personality, Social Skills, and Psychopathology: An Individual Differences Approach*. New York: Plenum, 85-106.

- Chandraiah, K.(1994). Effect of age on job satisfaction among college teachers, **The Creative Psychologist**, Vol. VI (1&2); 1994, pp.53-56.
- Chernis, C. (2000). **Emotional intelligence: What it is and why it matters**. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.
- Dodge, K. A. (1985). **Facets of social interaction and the assessment of social competence in children**. In B. Schneider, K. H. Rubin, & J. Ledingham (Eds.), *Children's peer relations: Issues in assessment and intervention* (pp. 3–22). New York: Springer-Verlag.
- Felner ,R.D. Lease, A. M, and Phillips ,R.C. (1990). **Social competence and the language of adequacy as a subject matter for psychology: A quadripartite teivel framework**. The development of social competence (pp.245-264). Beverly hills: sage.
- Fitness, J. (2001). **Emotional intelligence and intimate relationships**. In Ciarrochi J., forgas J. P, & Mayer, J. D. (Eds). *Emotional intelligence in everyday life*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Fleming, C. B., Haggerty, K. P., Catalano, R. F., Harachi, T. W., Mazza, J. J., & Gruman, D. H. (2005). Do social and behavioral characteristics targeted by preventive interventions predict standardized test scores and grades? **Journal of School Health**, 75, 342e349.
- Goleman, D. (1995). **Emotional intelligence**. New York: Bantam.
- Green, V. A., & Rechis, R. (2006). Children's cooperative and competitive interactions in limited resource situations: A literature review. **Applied Developmental Psychology**, 27, 42–59.
- Halberstadt, A. G., Denham, S. A., & Dunsmore, J. C. (2001). Affective social competence. **Social Development**, 10, 79-119.
- Harris. J.I. &Mavie, A. (2007). Relationship between social support, job satisfaction, health , job satisfaction. **Social work education**, 29(5): 446-460.
- Hellriegel D, Slocum J (2007). **Organizational Behavior**, Tenth Edition. South Western, Canada Thomson.
- Kainth, G. S. and Kaur, G. (2010). **Job Satisfaction: A Challenging Area of Research in Education**. Retrieved February 27, 2013, from <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/29667>.
- Kim, I. J., Ge, X., Brody, G. H., Conger, R. D., Gibbons, F. X., & Simons, R. L. (2003). Parenting behaviors and the occurrence and co-occurrence of depressive symptoms and conduct problems among African American children. **Journal of Family Psychology**, 17, 571-583.

- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schutz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 30, 1018-1034.
- Mayer J.D & Salovey. P.(1993).The intelligence of emotional intelligence, **intelligence**, 17(4), 433-442.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D.J. Sluyter (eds.): **Emotional development and emotional intelligence: educational implications** (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- McCauley, E., Myers, K., Mitchell, J., Calderon, R., Schloretd, K., & Treder, R. (1993). Depression in young people: initial presentation and clinical course. **Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry**, 32, 714e722.
- McCrae, R.R.(2000). **Emotional intelligence from the perspective of the five-factor model of personality**. In R. Bar-on & J.D.A. Parker. Handbook of emotional intelligence. San Francisco:Jessey-Bass.Psychology, 105, 258-270.
- Rose-Krasnor, L. (1997). The nature of social competence: A theoretical review. **Social Development**, 6, 111-135.
- Sharma, M & Ghosh, A. (2006), Perception of Organizational Climate and Job Satisfaction in Nursing Staff Personnel: Influence of Personality and Self-Efficacy, **The Indian Journal of Social Work**, Vol. 67, No. 3, July, pp 263-274
- Spector, P.E.(2007). **Job satisfaction**, Sage publications, Thosand oaks London New Dehli.
- Stump, K.N., Ratliff, J.M., Wu, Y.P., & Hawley, P.H. (2009). **Theories of social competence from the top-down to the bottom-up: A case for considering foundational human needs**. In J.L. Matson (Ed.), Practitioners Guide to Social Behavior and Social Skills in Children (pp. 23-37). New York: Springer.
- Thompson, R. A. (1990). Emotions and self-regulation. In R. Thompson (Ed.), Nebraska Symposium on Motivation: **Socioemotional development**. Vol. 36, pp 367- 468.
- Wentzel, K. R. (1993). Does being good make the grade? Social behavior and academic competence in middle school. **Journal of Educational Psychology**, 85, 357e364.
- Yip, J. A., & Martin, R. A. (2006). Sense of humor, emotional intelligence, and social competence. **Journal of Research in Personality**, 40, 1202-1208.