

رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی مدیران مدارس شهر مرودشت عباس قلتاش^۱، مسلم صالحی^۲، سمیه بهمنی^۳

چکیده

هدف از این پژوهش تبیین رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و شادکامی در بین مدیران مدارس شهر مرودشت بوده است. روش تحقیق از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش را تمامی مدیران مدارس شهر مرودشت در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸ تشکیل داده است که فراوانی آن‌ها ۲۸۵ نفر بوده است. از این تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری از طریق شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند که تنها ۱۵۳ پرسش‌نامه بازگردانده شد. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های هوش هیجانی شرینگ، فرسودگی شغلی مسلش و شادکامی آکسفورد استفاده گردید و جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از روش‌های آماری آزمون تی تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده شد و این نتایج حاصل شد: بین هوش هیجانی با فرسودگی شغلی رابطه‌ی معنادار منفی، و بین هوش هیجانی با شادکامی رابطه‌ی معنادار مثبت وجود دارد. تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی مدیران با فرسودگی شغلی آن‌ها رابطه‌ی معنادار منفی نشان داده است. دو مؤلفه خودکنترلی و مهارت‌های اجتماعی از میان تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی رابطه‌ی معنادار مثبت با شادکامی مدیران مدارس نشان داده‌اند. در میان مؤلفه‌های هوش هیجانی، دو مؤلفه‌ی هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی می‌توانند فرسودگی شغلی مدیران مدارس را پیش‌بینی کنند. در میان مؤلفه‌های هوش هیجانی، مؤلفه‌های مهارت اجتماعی، خودآگاهی، خودکنترلی و خودانگیزی می‌توانند شادکامی مدیران مدارس را پیش‌بینی نمایند. نتایج همچنین نشان داد که میانگین نمرات هر سه متغیر هوش هیجانی، شادکامی و فرسودگی شغلی، در میان مدیران به طور شهودی نسبت به میانگین فرضی، پایین‌تر بوده است.

کلید واژه‌ها: هوش، هوش هیجانی، فرسودگی شغلی، شادکامی و مدیران

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، گروه علوم تربیتی، مرودشت، ایران. agholtash@miau.ac.ir

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، مرودشت، ایران.

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت و دبیر رسمی آموزش و پرورش استان فارس (نویسنده مسئول) Soma_Bahm@yahoo.com

مقدمه

مدیران خواه در صنعت، در بازرگانی یا اداره؛ مؤثرترین و مهم‌ترین افراد به شمار می‌روند. اقدامات و خصوصیات و رفتارهای مدیران از سطوح پایین تا سطوح بالای مدیریت، همگی در روحیه کارکنان و میزان کارایی آن‌ها، بیش از هر عامل دیگر، اثر می‌گذارد و مرئوسان آن‌ها نیز چکیده‌ی خط مشی‌ها و سیاست دستگاه را در مدیران واحد محل کار خود و نحوه‌ی رفتار آن‌ها می‌جویند (ساعتچی، ۱۳۸۵، به نقل از فراهانی نژاد، ۱۳۸۷). در این میان نقش مدیران در بخش آموزش و پرورش از اهمیتی چندان برخوردار است، چرا که بخش آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان عظیم در سطح کشور به دلیل ارتباط مستقیم با آموزش و پرورش انسان‌ها یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار در جوامع بشری به شمار می‌رود، و تحقق این امر نیازمند آموزش‌دهندگان سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا است (عابدی، ۱۳۸۷، به نقل از خالقی نژاد، ۱۳۸۸).

هوش هیجانی می‌تواند با ایجاد محیطی پویا، موجبات سلامت روانی را فراهم آورد و یادگیری همراه با لذت و شادی و همچنین ارتباط مطلوب اجتماعی با کنترل احساسات و هیجانات را تسهیل نماید (پورزارعی، ۱۳۸۲).

از زمان ظهور سازه هوش هیجانی در ادبیات روان‌شناسی، این سازه در حیطه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است، از جمله کار و محیط کاری. در واقع پژوهشگران همواره سعی داشته‌اند رابطه‌ی این سازه را با عوامل مهم و مؤثر در موفقیت شغلی به دست آورند.

براساس نتایج پژوهش‌های گوناگون به طور کلی می‌توان گفت افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند می‌توانند از تمام ظرفیت‌های وجودی خود استفاده نمایند و محدودیت را به فرصت تبدیل نمایند. یقیناً این افراد شخصیت‌های مثبتی بوده و در زندگی و موقعیت‌های شغلی صاحب موفقیت‌هایی خواهند بود که بر شادکامی و نشاط آن‌ها تأثیر خواهد داشت (پورزارعی، ۱۳۸۲).

در طرف مقابل، فرسودگی شغلی در سازمان‌ها می‌تواند بسیار هزینه‌بردار باشد و خسارت‌های فراوانی به بار آورد (کاووسی و سرلک چیاویی، ۱۳۸۸).

ابوالقاسمی (۱۳۸۸)، در بررسی رابطه‌ی بین تیپ شخصیتی (A) و (B)، هوش هیجانی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در بین اعضای هیأت علمی گروه‌های مختلف آموزشی دانشگاه آزاد واحد تنکابن؛ در مورد رابطه‌ی بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی، براساس نتایج آماری بیان می‌دارد که: این دو متغیر دارای همبستگی معنادار و منفی (۰/۳۹۴-) در سطح ۰/۰۱ بوده، می‌تواند با ۰/۹۹ اطمینان نتیجه گرفت که با افزایش یا کاهش هوش هیجانی، میزان فرسودگی شغلی به طور معکوس کاهش یا افزایش می‌یابد.

رجبی و شیرعلی پور (۱۳۸۸)، در پژوهش خود بیان می‌دارند که: با ۹۵ درصد اطمینان بین هوش هیجانی و شادکامی ذهنی کارکنان رابطه‌ی معنادار وجود دارد به این معنا که هر چه افراد دارای هوش هیجانی بالایی باشند از شادکامی بالاتری برخوردار هستند.

شریعتی و رضانی (۱۳۸۸)، در بررسی رابطه هوش هیجانی و شادکامی در دانشجویان دانشگاه پیام نور بیرجند، به این نتایج دست یافتند که: هر چه افراد از هوش هیجانی بالاتری برخوردار باشند به همان نسبت بیشتر شاد هستند و هر چه از هوش هیجانی پایین تری برخوردار باشند به همان نسبت از شادی کمتری برخوردار هستند.

یافته‌ها، به طور کلی نشان می‌دهد که با افزایش هوش هیجانی شادکامی افراد نیز افزایش می‌یابد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین مؤلفه‌های هوش هیجان و شادکامی رابطه وجود دارد اما در این میان مؤلفه‌ی خودآگاهی هیجانی پیش‌بینی کننده‌ی بهتری می‌باشد.

کاظمی، نیک منش و میناخانی (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان مؤلفه‌های هوش هیجانی به عنوان پیش‌بینی کننده‌های شادکامی در بین دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان، به بررسی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی (به جز برونگرایی) و شادکامی رابطه‌ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتایج پژوهش پورزارعی (۱۳۸۲)، در بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی، سلامت روان و شادکامی در دانش آموزان متوسطه شهرستان فراسبند نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و شادکامی رابطه مثبت وجود دارد.

زارع و انوری (۱۳۸۶)، در بررسی شیوع فرسودگی شغلی و رابطه‌ی آن با هر یک از مؤلفه‌های هوش هیجانی در کارکنان منطقه ۴ سازمان آب تهران، دریافتند که بین هوش هیجانی و هر یک از

مؤلفه‌های آن (به جز مهارت‌های اجتماعی) با تحلیل عاطفی کارکنان (یکی از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی) همبستگی معکوس و معناداری وجود داشت.

اسدی (۱۳۸۲)، در پژوهشی تحت عنوان رابطه‌ی بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روانی کارکنان شرکت ایران خودرو نشان داد که عامل هوش هیجانی نقش تعیین کننده‌ی در تبیین تغییرات و پراکندگی متغیر فرسودگی ایفا می‌کند و به طور کلی در حدود ۶۱ درصد از تغییرات آن را تبیین می‌کند.

پژوهش‌های خارجی متعددی در بررسی رابطه‌ی سازه‌ی هوش هیجانی با عوامل تأثیرگذار بر موفقیت شغلی انجام گردیده است.

در پژوهشی که با نام هوش هیجانی و فرسودگی شغلی مدیران توسط کوت و گلدن (۲۰۰۸)، انجام گردید رابطه‌ی منفی بین هوش هیجانی با فرسودگی شغلی نشان داده شده است. پژوهش‌های گالاگر و ولا - برودیک (۲۰۰۸) مبنی بر وجود رابطه بین هوش هیجانی و شادکامی می‌باشد.

جوده^۱ (۲۰۰۷)، طی پژوهشی با عنوان هوش هیجانی و رابطه‌ی آن با شادکامی و عزت نفس، در میان دانشجویان دانشگاه الاقصی، نشان داد که هوش هیجانی به طور مثبتی با شادکامی در ارتباط است.

فورنهام^۲ و کریستفور^۳ (۲۰۰۷)، در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های شخصیتی، هوش هیجانی و شادکامی‌های چندگانه، دریافت که هوش هیجانی به طور مثبت پیشگو کننده‌ی شادکامی است. به طور کلی این پژوهش نشان داد که هوش هیجانی، پیش‌بینی کننده‌ی شادکامی به طور کلی می‌باشد.

در پژوهش براند^۴ (۲۰۰۷)، که با عنوان کشف رابطه‌ی بین فرسودگی شغلی، استرس شغلی و هوش انجام شد، رابطه‌ی معنادار منفی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و فرسودگی شغلی گزارش شد.

1-Judeh , Amal

2-Furnham , Adrin

3-Christoforou , Irene

4-Brand, Tamari

سیلیک^۱ و شوت^۲ (۲۰۰۶)، در بررسی هوش هیجانی، عزت نفس، دریافت محبت از سوی والدین در دوران کودکی با شادکامی در دوران بزرگسالی دریافتند که عزت نفس و هوش هیجانی بالاتر، به طور معنا داری با شادکامی بالاتر، ارتباط دارد.

نتایج پژوهش‌های فارنهام^۳ و پتریدس^۴ (۲۰۰۳)، در زمینه ی بررسی رابطه‌ی ویژگی هوش هیجانی و شادکامی، بیان میدارد که هوش هیجانی با شادکامی رابطه ای مستقیم و هم سو دارند. و هوش هیجانی بیش از ۵۰ درصد از واریانس کل (نهایی) شادکامی را تبیین می‌نماید.

زاف^۵ (۲۰۰۲)، در مطالعه ای نشان داد که قابلیت‌های هیجانی با هر سه زیر عامل فرسودگی شغلی رابطه دارد و کارکنان هوشمند از نظر هیجانی به نحو مقبول تری از عوارض فرسودگی شغلی در امان می‌مانند.

در پژوهشی که توسط وتکین^۶ (۲۰۰۰)، در زمینه‌ی بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و انواع متغیرهای شغلی صورت گرفت نتایج زیر به دست آمد: کارکنانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند از شادابی، نشاط و سرزندگی بیشتری برخوردارند، نسبت به زندگی خوش بین تر بوده و در برابر استرس و فرسودگی شغلی مقاوم ترند.

فرسودگی شغلی در آموزش و پرورش از دو جنبه دارای اهمیت است: نخست فرسودگی شغلی سلامت روانی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث عدم رضایت از شغل، غیبت از شغل و تغییر شغل می‌گردد. دوم آن که فرسودگی شغلی، سطح کیفی آموزش و پرورش را کاهش می‌دهد. بنابراین شناخت راه‌هایی برای پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی باعث بالابردن سطح بهداشت روانی افراد و بهتر شدن سطح کیفی آموزش و پرورش خواهد شد. علاوه بر آن، آموزش و تربیت معلم، هزینه‌های بالایی را بر نظام آموزش و پرورش و تربیت تحمیل می‌کند. همچنین فرسودگی این افراد موجب هدر رفتن سرمایه‌ها گشته و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. از این رو شناسایی نیروی انسانی در معرض خطر فرسودگی و به کار بردن مداخله‌های درمانی مانند آموزش مهارت‌های مقابله با فشار روانی در پیشگیری یا کاهش فرسودگی این افراد، ضرورت دارد (خالقی

1 - Tamra J. Sillick

2 - Nicolas Schutte

3- Furnham , Adrian

4 - Petrides , KV

5- Zaph

6 - Watkin

نژاد، (۱۳۸۸).

علاوه بر این پایین بودن هوش هیجانی ممکن است کارکنان را بی تفاوت و بی اعتنا سازد و عملکرد آنان را به شدت کاهش دهد و در نتیجه بهره‌وری سازمانی کاهش یابد. هوش هیجانی در کمترین سطح خود قادر است مراکز شغلی را بهره‌ورتر و پویاتر سازد (کاووسی و سرلک چیاویی، ۱۳۸۸).

با توجه به رسالت فوق‌العاده حساس مدیران آموزشی و نقش‌های پیچیده آن‌ها در اداره امور آموزشگاه و نیز با عنایت به روابط انسانی وسیع مدیران با قشرهای وسیع دبیر، دانش‌آموز، خانواده و جامعه، مسئولیت‌های آموزشی و پرورشی مدیران فراتر از آن است که بتوان از آن غافل شد. در این میان توجه به مسایل تأثیرگذار بر چگونگی ایفای این وظایف بسیار مهم می‌باشد. هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و شادکامی سه عامل مهم و قابل توجه در ایفای نقش مدیران آموزشی می‌باشند که در این پژوهش سعی به بررسی ارتباط آنان گردیده است.

بررسی پیشینه‌ی پژوهش نشان می‌دهد که هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی دارای رابطه می‌باشد. اما این رابطه تاکنون کمتر در میان مدیران مدارس مورد بررسی قرار گرفته است. لذا هدف از انجام این پژوهش، تبیین رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی مدیران مدارس شهر مرودشت بوده است. فرضیات پژوهش نیز عبارت است از:

سوال‌های پژوهش

- ۱- آیا بین هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۳- بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با شادکامی مدیران مدارس رابطه‌ای معنادار وجود دارد؟
- ۴- میزان سهم هریک از مؤلفه‌های هوش هیجانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی مدیران مدارس تا چه اندازه است؟
- ۵- میزان سهم هریک از مؤلفه‌های هوش هیجانی در پیش‌بینی شادکامی مدیران مدارس تا چه اندازه است؟
- ۶- وضعیت هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و شادکامی مدیران مدارس چگونه است؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها و روش تجزیه و تحلیل آن‌ها، پژوهشی توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران مدارس اداره آموزش و پرورش شهر مرودشت در هر سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه، اعم از زن و مرد می‌باشد که بر اساس آمار اخذ شده از مدیریت منابع انسانی اداره آموزش و پرورش شهر مرودشت، در زمان اجرای پژوهش، تعداد مدیران مدارس این شهر، ۲۸۵ نفر گزارش شده است. با توجه به استخراج تعداد نمونه از جدول نمونه‌گیری مورگان، تعداد ۱۶۵ نفر از افراد جامعه آماری هدف بر اساس نمونه‌گیری تصادفی (برای برخورداری هر یک از افراد جامعه آماری از شانس مساوی جهت عضویت در نمونه آماری)، انتخاب شدند که پس از توزیع پرسشنامه‌ها، تنها تعداد ۱۵۳ نفر پرسشنامه‌های خود را به طور کامل برگردانده و همین تعداد مورد مطالعه قرار گرفته و به عنوان نمونه آماری مورد استفاده واقع شدند. ابزار گردآوری داده‌ها نیز سه پرسش‌نامه به شرح زیر بوده است:

الف) پرسش‌نامه هوش هیجانی سبیریا شرینگ:

در این پژوهش از فرم فارسی این پرسش‌نامه که توسط منصوری (۱۳۸۰)، ترجمه و هنجاریابی شده است، استفاده شده است. منصوری (۱۳۸۰) اعتبار سازه‌ای معادله ۰/۸۴، و روایی سازه این آزمون را $I=0/63$ بیان کرده است. خسرو جودی (۱۳۸۳) آلفای کرونباخ ۰/۹۱ را محاسبه کرده است. صالحی (۱۳۸۱) آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و حیدری (۱۳۸۷) آلفای کرونباخ ۰/۸۳ را گزارش کرده است. در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب ۰/۸۶۷ به دست آمد.

ب) پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش:

رسولی (۱۳۸۳)، اعتبار درونی را برای هر یک از زیر مقیاس‌ها اندازه‌گیری نموده است، اعتبار درونی برای هر یک از زیر مقیاس‌های پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل: فرسودگی هیجانی ۰/۹۰، دگرگونی شخصیت ۰/۷۹، و کاهش موفقیت فردی ۰/۷۱. گزارش کرده است. در پژوهشی دیگر که توسط بدری گرگری (۱۳۷۴) برای هر یک از این زیر مقیاس‌ها یعنی فرسودگی هیجانی، دگرگونی شخصیت و کاهش موفقیت فردی به ترتیب ضریب آلفای ۰/۸۴، ۰/۷۵، ۰/۷۴ را گزارش نموده است. در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۶۴۲ گزارش شده است.

ج) پرسشنامه شادکامی آکسفورد:

علی پور و نوربالا (۱۳۷۸)، اعتبار و روایی پرسشنامه‌ی شادکامی آکسفورد با روش دو نیمه کردن به روش اسپیرمن براون مقدار ۰/۹۲، و به روش گوتمن ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۹۴۵ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و نیز آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌ها

۱- آیا بین هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی رابطه وجود دارد؟

جدول ۱. بررسی همبستگی بین هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی

هوش هیجانی		
متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
فرسودگی شغلی	-۰/۳۴	۰/۰۰۰۱
شادکامی	۰/۱۲	۰/۰۳

با توجه به نتایج جدول ۱ می توان نتیجه گفت که بین دو متغیر هوش هیجانی و فرسودگی شغلی در سطح ۰/۰۱ ($p < ۰/۰۱$)، رابطه معکوس معنی دار؛ و بین دو متغیر هوش هیجانی و شادکامی نیز در سطح ۰/۰۵ ($p < ۰/۰۵$)، رابطه مستقیم معنی دار وجود دارد.

۲- آیا بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با فرسودگی شغلی مدیران مدارس رابطه وجود دارد. در مورد بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و فرسودگی شغلی

متغیرها	فرسودگی شغلی	سطح معناداری
شاخص	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مؤلفه‌های هوش هیجانی		
خود انگیزی	-۰/۲۶	۰/۰۰۱
خود آگاهی	-۰/۱۶	۰/۰۴
خود کنترلی	-۰/۲۸	۰/۰۰۰۱
هوشیاری اجتماعی	-۰/۳۴	۰/۰۰۰۱
مهارت‌های اجتماعی	-۰/۳	۰/۰۰۰۱

با توجه به نتایج جدول ۲ می توان نتیجه گفت که بین مؤلفه‌های خود انگیزی، خود کنترلی،

هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی با فرسودگی شغلی در سطح $0/01$ ($p < 0/01$)، و بین مؤلفه خودآگاهی با فرسودگی در سطح $0/05$ ($p < 0/05$)، رابطه معکوس معنادار وجود دارد. ۳- آیا بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با شادکامی مدیران مدارس رابطه‌ای وجود دارد؟ در مورد بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با شادکامی

متغیرها	شادکامی	
شاخص	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مؤلفه‌های هوش هیجانی		
خودانگیزی	۰/۰۳	۰/۶
خودآگاهی	-۰/۱۱	۰/۱
خودکنترلی	۰/۲۴	۰/۰۰۲
هوش اجتماعی	۰/۱	۰/۱
مهارت‌های اجتماعی	۰/۲۸	۰/۰۰۰۱

با مشاهده ضرایب همبستگی و سطوح معناداری می‌توان متوجه شد که بین مؤلفه‌های خودکنترلی و مهارت‌های اجتماعی با شادکامی در سطح $0/01$ ($p < 0/01$)، رابطه خطی مستقیم معناداری وجود دارد. و بین دیگر مؤلفه‌ها رابطه خطی معناداری وجود ندارد.

۴- میزان سهم هر یک از مؤلفه‌های هوش هیجانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی مدیران مدارس تا چه اندازه است؟

به منظور تعیین پیش‌بینی متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) توسط متغیرهای پیش‌بین (مؤلفه‌های هوش هیجانی) از رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده گردیده است.

جدول ۴. جدول تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین مؤلفه‌های هوش هیجانی

با فرسودگی شغلی					
متغیرهای پیش‌بین	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم	F
هوشیاری اجتماعی	۰/۳۳۹	۰/۱۱	۱	۱۵۱	۱۹/۶
هوشیاری اجتماعی مهارت اجتماعی	۰/۳۸۷	۰/۱۵	۲	۱۵۰	۱۳/۲

همان‌طور که در جدول (۴)، مشاهده می‌شود؛ در مرحله دوم متغیرهای هوشیاری اجتماعی و مهارت اجتماعی وارد معادله شده‌اند. آماره F آزمون ($F = 13/2$) به دست آمده که در سطح

۰/۰۱ (p < ۰/۰۱)، معنادار می باشد، یعنی رابطه خطی معنی دار شده است. ضریب تعیین پیش بینی برای این متغیرها (۰/۱۵) به دست آمده است. یعنی ۱۵ درصد تفاوت مشاهده شده در متغیر فرسودگی شغلی مدیران، مربوط به تفاوت در هوشیاری اجتماعی و مهارت اجتماعی آنهاست. حال به منظور تعیین این که هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۵. معادله رگرسیون گام به گام بینی متغیر مؤلفه های هوش هیجانی با فرسودگی شغلی

متغیرهای پیش بین	B	بتا	t	سطح معناداری
هوشیاری اجتماعی	-۲/۴	-۰/۳۳۹	-۴/۴	۰/۰۰۰۱
هوشیاری اجتماعی	-۱/۸	-۰/۲۶۵	-۳/۲	۰/۰۰۱
مهارت اجتماعی	-۱/۵	-۰/۲۰۱	-۲/۴	۰/۰۱

چون قدر مطلق بتا در متغیر هوشیاری اجتماعی بیشتر از مهارت اجتماعی است، بنابراین پیش بین قوی تری برای فرسودگی شغلی است. با استفاده از جدول رگرسیون گام به گام می توان فرمول خط رگرسیون را نوشت:

$$\text{فرسودگی شغلی} = ۰/۲۶۵ - \text{هوشیاری اجتماعی} - ۰/۲۰۱ - \text{مهارت اجتماعی}$$

۵- میزان سهم هر یک از مؤلفه های هوش هیجانی در پیش بینی شادکامی مدیران مدارس تا چه اندازه است؟

به منظور تعیین پیش بینی متغیر ملاک (شادکامی) توسط متغیرهای پیش بین (مؤلفه های هوش هیجانی) از رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شد.

جدول ۶. جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مؤلفه های هوش هیجانی با شادکامی

گام ها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم	F	سطح معناداری
۱	۰/۲۸۴	۰/۰۸	۱	۱۵۱	۱۳/۲	۰/۰۰۰۱
۲	۰/۳۵۷	۰/۱۲	۲	۱۵۰	۱۰/۹	۰/۰۰۰۱
۳	۰/۳۹۱	۰/۱۵	۳	۱۴۹	۸/۹	۰/۰۰۰۱
۴	۰/۴۲۸	۰/۱۸	۴	۱۴۸	۸/۳	۰/۰۰۰۱

۱= مهارت اجتماعی

۲= مهارت اجتماعی و خود آگاهی

۳= مهارت اجتماعی، خود آگاهی و خود کنترلی

۴= مهارت اجتماعی، خود آگاهی، خود کنترلی و خود انگیزی

در مرحله اول متغیر مهارت‌های اجتماعی وارد معادله شده است. در این مرحله، آماره ی آزمون ($F=13/2$) به دست آمده که در سطح $0/01$ ($p < 0/01$)، معنادار می‌باشد، یعنی رابطه خطی معنی دار شده است. ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر ($0/08$) است، یعنی ۸ درصد تفاوت مشاهده شده در متغیر شادکامی مدیران، مربوط به تفاوت در مهارت اجتماعی آن‌هاست.

در مرحله دوم متغیرهای مهارت اجتماعی و خود آگاهی وارد معادله شده اند. آماره آزمون ($F=10/9$) به دست آمده که در سطح $0/01$ ($p < 0/01$)، معنادار می‌باشد. ضریب تعیین محاسبه شده برای این متغیرها ($0/12$) به دست آمده است. یعنی ۱۲ تفاوت مشاهده شده در متغیر شادکامی مدیران، مربوط به تفاوت در این دو مؤلفه است.

در مرحله سوم متغیرهای مهارت اجتماعی، خود آگاهی و خود کنترلی وارد معادله شده اند. آماره آزمون ($F=8/9$) به دست آمده که در سطح $0/01$ ($p < 0/01$)، معنادار می‌باشد. ضریب تعیین محاسبه شده برای این متغیرها ($0/15$) به دست آمده است. یعنی ۱۵ درصد متغیر واریانس متغیر شادکامی مدیران، مربوط به تفاوت در این سه مؤلفه است.

در مرحله چهارم متغیرهای مهارت اجتماعی، خود آگاهی، خود کنترلی و خود انگیزی وارد معادله شده اند. آماره آزمون ($F=8/3$) به دست آمده که در سطح $0/01$ ($p < 0/01$)، معنادار می‌باشد. ضریب تعیین محاسبه شده برای این متغیرها ($0/18$) به دست آمده است. یعنی ۱۸ درصد متغیر واریانس متغیر شادکامی مدیران، مربوط به تفاوت در این چهار مؤلفه است.

حال به منظور تعیین اینکه هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می‌توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۷. معادله رگرسیون گام به گام بین مؤلفه‌های متغیر هوش هیجانی با متغیر شادکامی

گام	متغیرهای پیش بین	B	بتا	t	سطح معناداری
۴	مهارت اجتماعی	۱/۶	۰/۲۷	۲/۸	۰/۰۰۵
	خود آگاهی	-۱/۳	-۰/۲۶	-۳/۱	۰/۰۰۲
	خودکنترلی	۱/۳	۰/۳۴	۳/۰۴	۰/۰۰۳
	خودانگیزی	-۱/۰۹	-۰/۲۳	-۲/۳	۰/۰۲

چون قدر مطلق بتا در متغیر مهارت‌های اجتماعی بیشتر از سایر متغیرها بیشتر است، بنابراین پیش بین قوی تری برای شادکامی است.

با استفاده از جدول رگرسیون گام به گام می توان فرمول خط رگرسیون را نوشت:
شادکامی = $0/26$ - مهارت اجتماعی $0/27$ + خودکنترلی $0/34$ + خودآگاهی خوداندگیزی $0/23$ -
۶- وضعیت هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و شادکامی مدیران مدارس چگونه است؟
جهت بررسی این سوال از روش آماری تی تست تک گروهی استفاده شده است.

جدول ۸. بررسی تفاوت نمرات هوش هیجانی با توجه به میانگین فرضی

متغیر	تعداد	میانگین محاسبه شده	میانگین فرضی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
هوش هیجانی	۱۵۳	۹۶/۱	۹۹	-۲/۸	۱۵۲	۰/۰۰۴

با توجه به جدول فوق و در نظر گرفتن تعداد سوالات پرسشنامه هوش هیجانی (۳۳ سوال) و متوسط طیف لیکرت (عدد ۳) می توان میانگین فرضی را (۹۹) در نظر گرفت و در این سوال میانگین محاسبه شده (۹۶/۱) بدست آمده لذا می توان نتیجه گرفت که میانگین نمرات هوش هیجانی در بین افراد این تحقیق به طور شهودی از میانگین فرضی کمتر بوده است و میانگین نمرات هوش هیجانی در سطح $0/01$ ($p < 0/01$)، تفاوت معنی داری با ۹۹ دارد.

جدول ۹. بررسی تفاوت نمرات فرسودگی شغلی با توجه به میانگین فرضی

متغیر	تعداد	میانگین محاسبه شده	میانگین فرضی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
فرسودگی شغلی	۱۵۳	۴۸/۲	۶۶	-۱۰/۹	۱۵۲	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول فوق و در نظر گرفتن تعداد سوالات پرسشنامه فرسودگی شغلی (۲۲ سوال) و متوسط طیف لیکرت (عدد ۳) می توان میانگین فرضی را (۶۶) در نظر گرفت و در این سوال میانگین محاسبه شده (۴۸/۲) بدست آمده لذا می توان نتیجه گرفت که میانگین نمرات فرسودگی شغلی در بین افراد این تحقیق به طور شهودی از میانگین فرضی کمتر بوده است و میانگین نمرات فرسودگی شغلی در سطح $0/01$ ($p < 0/01$)، تفاوت معنی داری با ۶۶ دارد.

جدول ۱۰. بررسی تفاوت نمرات شادکامی با توجه به میانگین فرضی

متغیر	تعداد	میانگین محاسبه شده	میانگین فرضی	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
شادکامی	۱۵۳	۶۸/۸	۸۱	-۹/۴	۱۵۲	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول فوق و در نظر گرفتن تعداد سوالات پرسشنامه شادکامی (۲۷ سوال) و متوسط طیف لیکرت (عدد ۳) می توان میانگین فرضی را (۸۱) در نظر گرفت و در این سوال میانگین محاسبه شده (۶۸/۸) بدست آمده لذا می توان نتیجه گرفت که میانگین نمرات شادکامی در بین

افراد این تحقیق از میانگین فرضی به طور شهودی کمتر بوده است و میانگین نمرات شادکامی در سطح $0/01 (p < 0/01)$ ، تفاوت معنی داری با ۸۱ دارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی با فرسودگی شغلی رابطه‌ای معنادار منفی وجود دارد. همچنین بین هوش هیجانی با شادکامی رابطه‌ای معنادار مثبت وجود دارد. به این معنی که با افزایش هوش هیجانی، شادکامی افزایش و فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. مدیران با هوش هیجانی بالاتر، از توانایی و مهارت‌های بیشتری در اداره‌ی عواطف خود در برخورد با مشکلات و مسائل محیط کار و زندگی برخوردارند و به همین دلیل در برابر مشکلات و فشارهای روانی وارده دست به اتخاذ تدابیری می‌زنند که نه تنها منجر به افزایش مقاومت آن‌ها در ابتلا به فرسودگی شغلی و بروز علائم آن می‌گردد، در عین حال منجر به افزایش موفقیت‌ها، رضایت و خوش‌بینی آن‌ها و در نتیجه افزایش شادکامی در آن‌ها می‌گردد.

در این رابطه برادبری و گریوز، بیان می‌دارند که هوش هیجانی تأثیر زیادی بر شادی و رضایت مردم دارد (گنجی، ۱۳۸۴).

به تعبیر و تکین (۲۰۰۰)، کارکنانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، در مشاغلی که از استقلال بیشتری برخوردار بوده و کمتر مورد امر و نهی قرار می‌گیرند، راحت‌تر بوده و از عملکرد بهتری برخوردارند. کارکنانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، نسبت به زندگی خوش‌بین‌تر بوده و در برابر استرس و فرسودگی شغلی مقاوم‌ترند.

این نتیجه با پژوهش‌های ابوالقاسمی (۱۳۸۱)؛ زارع و انوری (۱۳۸۶)؛ اسدی (۱۳۸۲)؛ کوت و گلدن (۲۰۰۸)؛ براند (۲۰۰۷)؛ زاف (۲۰۰۳)؛ در زمینه‌ی رابطه‌ی هوش هیجانی با فرسودگی شغلی، و با نتایج پژوهش‌های رجیبی و شیرعلی (۱۳۸۸)؛ کاظمی، نیک‌منش و میناخانی (۱۳۸۸)؛ پورزارعی (۱۳۸۶)؛ گالاگرو و لا-برودیک (۲۰۰۸)؛ جوده (۲۰۰۷)؛ فورنهام و کریستفور (۲۰۰۷)؛ سیلک و شوت (۲۰۰۶)؛ فارنهام و پتریدس (۲۰۰۳)؛ و تکین (۲۰۰۰)؛ در زمینه‌ی رابطه‌ی هوش هیجانی با شادکامی همخوانی دارد.

همچنین نتایج این بررسی بیان می‌دارد که تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی با فرسودگی شغلی رابطه‌ی معنادار منفی نشان داده است. تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی از آنجایی که همگی به

نوعی در مقابله‌ی فرد با فشارهای روانی و استرس‌های ناشی از آن‌ها دخیل می‌باشند، در پیش‌گیری از بروز فرسودگی شغلی و نشانه‌های آن در ارتباط هستند.

نلی (۱۹۹۱) و مارتینز (۱۹۹۷) در تعریف هوش هیجانی بیان می‌دارند که هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌ها، مهارت‌ها و شایستگی‌های روانی می‌باشند که سبب مقاومت فرد در برابر فشارهای بیرونی می‌شود.

این یافته در راستای پژوهش‌های زارع و انوری (۱۳۸۶) و براند (۲۰۰۷) که بیان می‌دارند بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با فرسودگی شغلی رابطه‌ای معنادار منفی است همسو می‌باشد.

همچنین یافته‌ها بیان می‌دارند که دو مؤلفه خودکنترلی و مهارت‌های اجتماعی از میان تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی رابطه‌ای معنادار با شادکامی نشان داده‌اند. خودکنترلی یا اداره‌ی هیجانی به معنای کنترل احساس‌ها به روش مطلوب و تشخیص منشأ این احساس‌ها و یافتن راه‌حلی برای اداره و کنترل ترس‌ها، هیجان‌ها و عصبانیت‌ها می‌تواند به مدیران در تشخیص احساسات و حالات روحی آن‌ها و در نتیجه اداره و کنترل هیجان‌ها منفی و مقابله‌ی مؤثر با آن‌ها جهت افزایش شادکامی‌اشان کمک نماید.

به بیان علی‌پور و نوربالا (۱۳۸۷) داشتن نگرش خوش‌بینانه‌ای نسبت به وقایع و رویدادهای اطراف، به جای جبهه‌گیری منفی نسبت به اتفاقات پیرامون خود، سعی در استفاده بهینه از این رویدادها دارند.

همچنین مؤلفه‌ی مهارت‌های اجتماعی یا تنظیم روابط به معنای اداره‌ی هیجان‌های دیگران و برخورداری از کفایت‌ها و مهارت‌های اجتماعی، شامل تقویت توانایی دیگران از طریق ارائه بازخورد، هدایت، ایجاد انگیزه و متقاعدسازی سایرین، برطرف کردن اختلاف‌نظرها و همچنین تمایل به کار گروهی و تشریک مساعی با دیگران می‌تواند سبب افزایش شادکامی گردد.

نتایج حاصل در راستای پژوهش‌های رجبی و شیرعلی پور (۱۳۸۸)، شریعتی و رمضانی (۱۳۸۸)، که در آن‌ها بین مؤلفه‌های خودکنترلی و مهارت‌های اجتماعی با شادکامی رابطه مثبت نشان داده شده است همسو می‌باشد.

دیگر نتایج نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های هوش هیجانی، دو مؤلفه‌ی هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی می‌توانند فرسودگی را پیش‌بینی کنند. هوشیاری اجتماعی یا همدلی که به

معنای حساسیت به علایق و احساسات دیگران و تحمل دیدگاه‌های آن‌ها می‌باشد و همچنین تنظیم روابط یا مهارت‌های اجتماعی که به معنای اداره‌ی هیجان‌های دیگران و برخورداری و کفایت‌ها و مهارت‌های اجتماعی می‌باشد بیشترین نقش را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی مدیران دارد. این امر می‌تواند بدلیل دامنه‌ی بسیار گسترده‌ی روابط اجتماعی و تعاملات انسانی در حیطه‌ی مدیریت مدارس باشد، یعنی جنبه‌های اجتماعی هوش هیجانی، به دلیل ارتباطات اجتماعی گسترده‌ی مدیران با طیف‌ها و قشرهای گوناگون بیشترین نقش را در پیش‌بینی فرسودگی مدیران بر عهده دارد. نتیجه‌ی حاصل با پژوهش زارع و انوری (۱۳۸۶) همخوانی دارد.

نتایج این بررسی نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های هوش هیجانی، مؤلفه‌های مهارت اجتماعی، خودآگاهی، خودکنترلی و خودانگیزی می‌توانند شادکامی را پیش‌بینی نمایند. نتیجه‌ی حاصل با پژوهش‌های رجیبی و شیرعلی‌پور (۱۳۸۸) و شریعتی و رضانی (۱۳۸۸) همخوانی دارد. با این همه در پژوهش رجیبی و شیرعلی‌پور (۱۳۸۸) و شریعتی و رضانی (۱۳۸۸) خودآگاهی به عنوان مهم‌ترین مؤلفه معرفی شده است، که در پژوهش حاضر این مؤلفه در رتبه‌ی دوم و پس از مهارت اجتماعی می‌باشد. این امر می‌تواند بدلیل ارتباطات گسترده‌ی اجتماعی در میان مدیران باشد که به نوبه‌ی خود سبب شده است که مؤلفه‌ی قدرتمند خودآگاهی در پیش‌بینی شادکامی در مرحله‌ی دوم قرار گیرد.

نتایج بیان می‌دارد که میانگین نمرات هر سه متغیر هوش هیجانی، شادکامی و فرسودگی شغلی، در میان مدیران، نسبت به میانگین فرضی، پایین تر بوده است.

پایین تر بودن هوش هیجانی در مدیران مدارس، می‌تواند به دلیل بی توجهی به اهمیت این متغیر تأثیر گذار بر سایر عوامل مؤثر بر شرایط و محیط‌های کاری، به ویژه در مدارس باشد. که این امر سبب می‌گردد، افرادی با هوش هیجانی پایین وارد محیط‌های کاری شوند.

کارکنانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند سطح عملکرد بالاتری را نشان می‌دهند (آبراهام، ۱۹۹۱؛ به نقل از صادقی، ۱۳۸۲). همچنین وجود هوش هیجانی به کارکنان کمک می‌کند تا بتوانند با شرایط بهتر هماهنگ شوند و انگیزه‌ی بیشتری برای عملکرد مطلوب به دست آورند (دیگینز، ۲۰۰۴؛ به نقل از محمدی، ۱۳۸۹).

همچنین پایین بودن فرسودگی شغلی مدیران را می‌توان به دلیل موقعیت اجتماعی آنان دانست.

اگرچه وظایف و فشارهای کاری گوناگونی، بر این افراد تحمیل می‌شود، اما به دلیل برخوردار بودن از آزادی عمل بیشتر در مدرسه و به دلیل برخوردار بودن از قدرتی که به واسطه ی قوانین و بخشنامه‌های اداری به آن‌ها داده شده است؛ و همچنین به دلیل تنوع در فعالیت‌های محوله به آن‌ها، تا حدی توضیح داد.

در تبیین پایین بودن میانگین نمرات شادکامی، می‌توان آن را به پایین بودن میانگین نمرات هوش هیجانی و تأثیر گذاری آن بر شادکامی نسبت داد. تحقیقات گذشته رابطه‌ی کلی هوش هیجانی، با فرسودگی شغلی و شادکامی را تأیید کرده اند. این پژوهش هم در راستای پژوهش‌های گذشته است، با این تفاوت که این بار، رابطه‌ی هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی، بطور همزمان و در کنار هم مورد بررسی قرار گرفت. آنچه در این پژوهش مورد توجه است، تأثیر چشمگیر مؤلفه‌های اجتماعی هوش هیجانی، در تبیین رابطه‌ی هوش هیجانی با متغیرهای فرسودگی شغلی و شادکامی می‌باشد که این امر به نحوی مؤید اهمیت فعالیت‌های اجتماعی در بین مدیران مدارس است. به طور کلی می‌توان بیان داشت که هوش هیجانی بالا در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش شادکامی مؤثر است. نتایج این پژوهش به مسئولان آموزش و پرورش و متخصصان تعلیم و تربیت، یاری می‌دهد تا با اتخاذ اقدامات و راهکارهای مناسب، زمینه‌ی ارتقای هوش هیجانی مدیران و به تبع آن افزایش شادکامی و کاهش فرسودگی شغلی را فراهم نمایند.

منابع

- ابوالقاسمی، شهنام (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی بین تیپ شخصیتی (A) و (B)، هوش هیجانی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در بین اعضای هیأت علمی گروه‌های مختلف آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن. طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن.
- اسدی، جوانشیر (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- بدری گرگری، رحیم (۱۳۷۴). سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- برادبری، تراویس؛ گریوز، جین (۱۳۸۴). هوش هیجانی: مهارت‌ها و آزمون‌ها. (ترجمه: مهدی

گنجی). تهران: ساوالان.

پورزاعی، رضا (۱۳۸۶). **بررسی رابطه هوش هیجانی، سلامت روان و شادکامی در بین دانش آموزان متوسطه شهرستان فراشبند**. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی ارسنجان. جوده، آمال (۲۰۰۷). الذكاء الانفعالی و علاقته بالسعاده و الثقه بالنفس لدى طلبة جامعه الأقصى. **مجله جامعه النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانیة)**، المجلد ۲۱ (۳).

حیدری، مصطفی (۱۳۸۷). **بررسی رابطه هوش هیجانی با سازگاری اجتماعی در میان دانشجویان پسر دانشگاه قم**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.

حیدری، مهسا (۱۳۸۷). **بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر گچساران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.

خالقی‌نژاد، مریم (۱۳۸۸). **بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر نی‌ریز ۸۸-۸۷**. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

خسروجودی، راضیه (۱۳۸۳). **بررسی رابطه هوش هیجانی با سلامت عمومی در دانشجویان دانشگاه سبزوار**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.

رسولی، سیدعباس (۱۳۸۳). **مقایسه میزان فرسودگی شغلی بین معلمان مراکز آموزشی (کم توان ذهنی، ناشنوا، نابینا و چند معلولی)**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

زارع، مهدی، انوری، معصومه (۱۳۸۶). **بررسی شیوع فرسودگی شغلی و رابطه آن با هریک از مؤلفه‌های هوش هیجانی در کارکنان منطقه ۴ سازمان آب تهران**. گزارش طرح پژوهشی، منتشر نشده.

شریعتی، مریم، رضانی، فریدون (۱۳۸۸). **بررسی رابطه هوش هیجانی و شادکامی در دانشجویان دانشگاه پیام نور**. در اثر مهرداد مظاهری (گردآورنده)، **مجموعه مقالات نخستین همایش ملی شادکامی**. زاهدان: دانشگاه سیستان و بلوچستان - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

شریعتی، مریم، گروسی فرشی، میرتقی، باباپور خیرالدین، جلیل (۱۳۸۸). **معرفی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در تبیین شادکامی و بهزیستی ذهنی**. در اثر مهرداد مظاهری (گردآورنده)، **مجموعه مقالات**

نخستین همایش ملی شادکامی. زاهدان: دانشگاه سیستان و بلوچستان- دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

صادقی، افسانه (۱۳۸۲). **بررسی میزان فرسودگی شغلی و رابطه‌ی آن با سلامت عمومی در کارکنان بهداشتی درمانی مرکز روان پزشکی رازی.** پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.

صالحی، سید محمد (۱۳۸۱). **بررسی اعتبار، روایی و هنجاریابی پرسشنامه‌ی هوش هیجانی سیبری یا شرینگ.** پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
 علی‌پور، احمد و نوربالا، احمدعلی (۱۳۷۸). **بررسی مقدماتی و پایایی و روایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد در دانشگاه‌های تهران. فصلنامه‌ی اندیشه و رفتار،** سال پنجم، شماره ۱ و ۲، ۶۴-۵۵.
 علی‌پور، احمد؛ آگاه هریس، مژگان. (۱۳۸۶). **اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد در ایرانی‌ها. فصلنامه روان‌شناسان ایرانی،** شماره ۱۲، سال سوم.

فراهانی نژاد، سپیده (۱۳۸۷). **بررسی رابطه شخصیت کارآفرین و هوش هیجانی مدیران با سلامت عمومی کارکنان.** پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

فیلیان، عماد (۱۳۷۱). **بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روشهای مقابله ای.** پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

کاووسی، اسماعیلی؛ سرلک چیاویی، ژیلا (۱۳۸۸). **رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان مدارس شهرستان اهواز با بهره‌وری آنان. مجله مدیریت فرهنگی،** سال سوم، شماره چهارم.

محمدی، مریم (۱۳۸۹). **بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا، تعامل‌گرا و هوش عاطفی با شهروند سازمانی بین کارکنان شرکت صنعتی نیرو ترانس شیراز.** پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

منصوری، بهزاد (۱۳۸۰). **هنجاریابی آزمون هوش هیجانی سیبری یا شرینگ در بین دانشجویان کارشناسی دانشگاههای دولتی شهر تهران.** پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

Brand, T. (2007). An exploration of the relationship between burnout, occupational stress and emotional intelligence. Unpublished masters thesis, Stellenbosch University.

Furnham, A., Christoforou, I. (2007). Personality traits, emotional intelligence, and multiple happiness. **North American Journal of**

- Psychology**. www.speakingmatters.org (December 28, 2010).
- Furnham, A., Petrides, K. V. (2003). Triat emotional intelligence and happiness. **Social Behavior and Perdonality: an international journal**, 31 (8): 815-823.
- Gallagher , E . N . , & vella- Brodick , D. A. (2008) . Social Support and emotional intelligence as predictors of subjective well-being . *personality and Individual Differences*, 44(7), 1551-1561.
- Sillick, T. J., Schutte, N. S. (2006). Emotional Intelligence and Self-Esteem Mediate Between Perceived Early Parental Love and Adult Happiness. **E-Journal of Applied Psychology: Emotional Intelligence**: 2(2): 38-48.
- Saarni, C. (1998). **Developing emotional competence**. New York: Guilford press.
- Watkin, Chris. (2000). Developing emotional intelligence. *International journal of selection and assessment*.
- Zaph, D.(2002). Emotional work and Psychological Well-being a review of the literature and some conceptual considerations. **Journal of Human Resource Management Review**, 12, 237-268.