

Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Esteem-Self with Job Satisfaction of Zanjan Province General-Secretary Consulting Teachers

Manizheh karami¹; soghra karimi^{2*}

¹-PhD of Educational Psychology, Department of Psychology, abhar Branch, Islamic Azad University, zanjan, Iran

²- Master of Educational Psychology, Department of human, abhar Branch, Islamic Azad University, zanjan, Iran



Citation: karami, M. karimi, S. (2022). [Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Self-Esteem with Job Satisfaction of Zanjan Province Secretary-General Consulting teachers]. (Persian). Journal of School Counseling, 7(2), 1-16

doi: [10.22098/jsc.20.23.12147.1074](https://doi.org/10.22098/jsc.20.23.12147.1074)



Received: 2022/1/20

Accepted: 2022/2/10

Available Online: 2022/12/17

ABSTRACT

Objective: The aim of "Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Esteem-Self with Job Satisfaction of Middle School Counseling Teachers in Zanjan Province" was carried out; The research method is applied in terms of purpose. The statistical community includes all Zanjan province counseling teachers in 2022, which is 202. The sample size was selected based on Morgan table 132, but in the research process, only 100 participated (satisfaction), which was considered the sample size.

Materials: This descriptive study was conducted in middle schools in Zanjan province. Data collection tools were Daniel Gelman's emotional intelligence, Rosenberg's self-esteem, and Minnesota's job satisfaction. PLS test was used to analyze the data

Results: The results and findings of data analysis showed that there is a relationship between emotional intelligence and job satisfaction, as well as between self-esteem and job satisfaction of counselor teachers in middle schools of Zanjan province.

Discussion and Conclusion According to the results of this study, when people do not feel satisfied in their jobs, their self-esteem can be damaged as a result. When people feel valued and satisfied at work, they can go above and beyond what is asked of them, which helps them feel more successful and more confident. Also, employees with high emotional intelligence can see the positive aspects of the emotions needed in the workplace. understand the workplace and better control their emotions. This in turn helps increase job satisfaction.

Keywords:

Emotional intelligence, self-esteem, job satisfaction, school counselors

*Corresponding Author: Soghra Karimi

Address: Department school counseling, Islamic Azad University Abhar, Iran

Tel: 09196107118

E-mail: ks805207@gmail.com



1. Introduction

Counseling teachers are faced with complex human problems that require a high level of professionalism in ensuring the growth and excellence of students and staff. In the school, this challenge increases when principals delegate leadership responsibilities to mentoring teachers. The role of a school counselor involves responsibility for creating a harmonious and collaborative work environment among colleagues. It is also to establish a good relationship with the school. Emotional intelligence competence is a prerequisite for counseling professionals, which is related to work performance, which includes belief and self-confidence in performing tasks related to the profession. Studies on emotional intelligence among counseling teachers recommend a high level of emotional intelligence to cope with the pressure that counseling jobs require (Golman, 1996). Effective guidance and counseling services require a high level of emotional intelligence skills. Based on the review of the literature, counseling teachers are faced with workplace issues that include counselors, management, colleagues, students and parents (Lelin, 1998). Research related to job satisfaction among counseling teachers has reported various levels of satisfaction (Stoudenejad and Behramzadeh, 2013). Defined job satisfaction as a multidimensional and complex concept. Job satisfaction will lead to physical and mental health and work morale, increasing organizational commitment and productivity. Many people use the term "job satisfaction" as little more than a buzzword, but a deeper look at its meaning and significance can be very important. There are many jobs. Some jobs may be stable with good pay, while others may be more exciting (Dodange, Zakarian, Dehghani, Ghazi & Pirmand, 2016).

2. Materials and Methods

In this study, the relationship between emotional intelligence and self-esteem of school counselors and their job satisfaction was investigated. The method of collecting data and information of the present research was a combination of field method and library studies. Survey research was conducted using the following sample of subjects and questionnaires, they included: (Daniel Golman's emotional intelligence questionnaire, 1996). (Rosenberg Self-Esteem's Questionnaire, 1965). (Minnesota Job's Satisfaction Questionnaire, 1967). The target population is all the consultant teachers in Zanzan province who are working in 1401, which is equal to 203 people. Due to the possibility of dropping the sample and the incomplete information of the target population, the sample size was selected based on Morgan's table of 132 people, but in the research process, only 100 people participated and this number was considered as the sample size. After making the necessary arrangements with the provincial education department, after the end of the meeting that was held in the department hall, the consultants went to the waiting room, after obtaining written consent from each and every participant in this research, keeping the data confidential. Questionnaires were provided to the target community. The data was analyzed using statistical software. Data analysis and analysis were done at two independent levels of descriptive statistics and inferential statistics. In descriptive statistics, data were displayed in the form of graphs and tables in the form of mean, mode, median, standard deviation, skewness. In inferential statistics, the normality of the data was tested using the Kolmogorov-Smirnov test. Also, statistical tests of structural equations were used to check the relationship.



مقاله علمی-پژوهشی بررسی ارتباط هوش هیجانی و عزت نفس با رضایت شغلی معلمان مشاور مدارس راهنمایی استان زنجان

منیژه کریمی^۱؛ صغری کریمی^{۲*}

- ۱- دکترای روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ابهر، زنجان، ایران
- ۲- کارشناس ارشد مشاوره مدرسه، گروه علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ابهر، زنجان، ایران

استناد به مقاله: منیژه کریمی، صغری کریمی. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط هوش هیجانی و عزت نفس با رضایت شغلی معلمان مشاور مدارس راهنمایی

استان زنجان. فصلنامه مشاوره ی مدرسه. ۲(۲). ۱۶-۱

doi: [10.22098/jsc.2023.12147.1074](https://doi.org/10.22098/jsc.2023.12147.1074)



تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۱۷

چکیده

اهداف: این پژوهش با هدف "بررسی ارتباط هوش هیجانی و عزت نفس با رضایت شغلی معلمان مشاور مدارس راهنمایی استان زنجان" انجام گرفت؛ روش پژوهش از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مشاور استان زنجان در سال ۱۴۰۱ که برابر با ۲۰۳ نفر بوده‌اند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۳۲ نفر انتخاب شد، اما در فرایند تحقیق از این تعداد فقط ۱۰۰ نفر مشارکت (رضایت) داشتند که همین تعداد به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی در سال ۱۴۰۱ در مدارس راهنمایی استان زنجان انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه هوش عاطفی، عزت نفس و رضایت شغلی بود. برای تجزیه و تحلیل و آنالیز داده‌ها از آزمون *pls* استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج و یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین هوش هیجانی و رضایت شغلی همچنین بین عزت نفس و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی استان زنجان رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج این مطالعه وقتی افراد در شغل خود احساس رضایت نمی‌کنند، عزت نفس آنها می‌تواند در نتیجه آسیب ببیند. زمانی که افراد در محل کار احساس رضایت می‌کنند، می‌توانند از آنچه از آنها خواسته می‌شود فراتر بروند، که به احساس اعتماد به نفس بیشتری کمک می‌کند. همچنین کارکنان با هوش هیجانی بالا می‌توانند جنبه‌های مثبت احساسات مورد نیاز را در محل کار متوجه شوند و احساسات خود را کنترل کنند و به افزایش رضایت شغلی کمک کند.

کلیدواژه‌ها:

هوش هیجانی، عزت نفس، رضایت شغلی، مشاوران مدارس

۱. مقدمه

معلمان مشاوره با مشکلات پیچیده انسانی مواجه هستند که نیاز به سطح بالایی از حرفه‌ای بودن در تضمین رشد تعالی دانش آموزان و کارکنان دارد. در مدرسه، این چالش زمانی افزایش می‌یابد که مدیران مسئولیت رهبری را به معلمان سرپرست مشاوره^۱ محول کنند. نقش سرپرست مشاوره در مدرسه مستلزم مسئولیت برای شکل دادن به یک محیط کاری هماهنگ و مشارکتی در بین همکاران است. همچنین ایجاد ارتباط خوب با مدیریت مدرسه، معلمان، دانش آموزان و اولیا می‌باشد. با توجه به این ماهیت سخت مسئولیت رهبری، لازم است سرپرست مشاوره دارای سطح بالایی از هوش هیجانی باشد. شایستگی هوش هیجانی یک پیش نیاز برای متخصصان مشاوره است که به عملکرد کاری مربوط می‌شود که شامل باور و اعتماد به نفس در انجام وظایف مرتبط با حرفه است.

^۱ Counseling Head Teachers

*نویسنده مسئول

صغری کریمی

نشانی: کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، گروه علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ابهر، زنجان، ایران

تلفن: ۰۹۱۹۶۱۰۷۱۱۸

پست الکترونیک: ksa054207@gmail.com



مطالعات در مورد هوش هیجانی در میان معلمان مشاوره، سطح بالایی از هوش هیجانی را برای مقابله با فشاری که مستلزم شغل مشاوره است، توصیه می‌کند (گلمن^۱، ۱۹۹۶).

خدمات راهنمایی و مشاوره مؤثر مستلزم سطح بالایی از شایستگی‌های هوش هیجانی است. بر اساس بررسی متون، معلمان مشاوره با مسائل محیط کار مواجه می‌شوند که شامل مشاوران، مدیریت، همکاران، دانش آموزان و والدین می‌شود (لین^۲، ۱۹۹۸). تحقیقات مرتبط با رضایت شغلی در بین معلمان مشاوره، سطوح متنوعی از رضایت را گزارش کرده است (ستوده نژاد و بهرام زاده^۳، ۲۰۱۳). رضایت شغلی را به عنوان مفهومی چند بعدی و پیچیده تعریف کرد. رضایت شغلی منجر به سلامت فیزیکی و روانی و روحیه کاری، افزایش تعهد سازمانی و بهره‌وری خواهد شد. بسیاری از مردم از اصطلاح "رضایت شغلی" به عنوان چیزی بیش از یک کلمه رایج استفاده می‌کنند، اما نگاه عمیق‌تر به معنا و اهمیت آن می‌تواند بسیار مهم باشد. مشاغل زیادی وجود دارد. برخی از مشاغل ممکن است با دستمزد خوب پایدار باشند، در حالی که برخی دیگر ممکن است هیجان‌انگیزتر باشند (دودانگه، ذاکریان، دهقانی، قاضی و پیرمند^۴، ۲۰۱۶). کارایی و نگرش مثبت نسبت به شغل در سطح بالای رضایت شغلی معلمان مشاور منعکس می‌شود. تحقیقات اخیر بر اهمیت رضایت شغلی در میان معلمان مشاوره تاکید کرده است نتایج آنها میانگین سطح رضایت شغلی را در میان مشاوران مدرسه نشان می‌دهد. این ممکن است مشکلاتی را به همراه داشته باشد زیرا بازده کاری و بهره‌وری به شدت با رضایت شغلی مرتبط است (یوساف^۵، مودا^۶ و ایزهاک^۷، ۲۰۱۶). مفهوم هوش در قرن بیستم بسیار مورد بحث بوده است. در اوایل قرن بیستم، نظریه پردازانی از جمله (اسپیرمن، ترمن و مریل^۸، ۱۹۶۱) توافق کردند که هوش یک فرد را می‌توان تنها با یک عامل تعیین کرد. اسپیرمن پیشنهاد کرد که هوش عمومی، یا آنچه به سادگی به عنوان عامل (gI)^۹ شناخته می‌شود، یک ویژگی جهانی و قابل اندازه‌گیری در انسان در توانایی آنها برای یادگیری، استدلال و حل مسائل است. هوش هیجانی یک متغیر تأثیرگذار در موفقیت و رضایت شغلی است. مطالعات دیگر نیز از این استدلال حمایت می‌کنند که هوش هیجانی مؤثر با عملکرد کارکنان همسو است (نلسون و لو^{۱۰}، ۲۰۰۳). این حوزه‌ی تحقیقاتی (هوش هیجانی و عزت نفس) برای رشته روانشناسی و مشاوران مدارس بسیار مهم است، زیرا می‌تواند پایگاه دانش را در مورد رضایت شغلی آنها گسترش دهد. تحقیقات در این زمینه می‌تواند برای دانشجویان دکتری، مشاوران مدارس، کرسی‌های گروه‌های آموزشی، ریاست دانشگاه‌ها مفید باشد و می‌تواند برای کسب آگاهی و بینش بیشتر مورد استفاده قرار گیرد (بروکمن، پاشیاردیس و آرلستیک^{۱۱}، ۲۰۲۰).

^۱ Goleman^۲ Llin^۳ Setoodeh Nezaad, & Reza Bahramzade^۴ Dodangeh, Zakerian, Dehghani, GHAZI & Pirmand^۵ Yusoff^۶ Muda^۷ Ishak^۸ Spearman, Terman, Meril^۹ General Intelligence^{۱۰} Nelson & Low^{۱۱} Brauckmann, Pashiardis, & Ärlestig



۲. مواد و روش‌ها

در این مطالعه بررسی رابطه هوش هیجانی و عزت نفس مشاوران مدارس با رضایت شغلی آنها انجام گرفت. روش جمع آوری داده‌ها و اطلاعات پژوهش حاضر تلفیقی از روش میدانی و مطالعات کتابخانه‌ای بوده است. تحقیق پیمایشی با استفاده از نمونه آزمودنی‌ها و پرسشنامه‌های زیر انجام شد:

الف) پرسشنامه هوش هیجانی دنیل (گلنن، ۲۰۰۰) EIG^۱

هوش عاطفی یا همان هوش هیجانی متشکل از پنج مهارت است: خودآگاهی، مدیریت احساسات، خودآنگیزی، همدلی، و مؤلفه پنجم: مهارت‌های ارتباطی که تست هوش هیجانی گلنن این پنج مؤلفه را بررسی می‌کند. در این پژوهش منظور هوش هیجانی نمره‌ای است که کارکنان به ۳۳ سوال پرسشنامه هوش هیجانی داده اند (ولورتون، بروئر و ملدونادو^۲، ۲۰۰۶).

ب) پرسشنامه عزت نفس (SES)^۳

مقیاس عزت نفس (روزنبرگ^۴، ۱۹۶۵)، عزت نفس کلی و ارزش شخصی را اندازه می‌گیرد. این مقیاس شامل ۱۰ عبارت کلی است که میزان رضایت از زندگی و داشتن احساس خوب در مورد خود را می‌سنجد. مقیاس عزت نفس روزنبرگ یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری عزت نفس بوده و مقیاس معتبری در نظر گرفته می‌شود زیرا برای عزت نفس از مفهومی مشابه با مفهوم ارائه شده در نظریه‌های روان‌شناختی درباره «خود» استفاده می‌کند. SES به منظور ارائه یک تصویر کلی از نگرش‌های مثبت و منفی درباره خود به وجود آمده است.

ج) پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MS)^۵

این پرسشنامه اولین بار توسط (برافیلد و روث، ۱۹۶۷) در دانشگاه مینه سوتا و با ۱۰۰ سؤال طراحی شد و بعدها (وایس، داویس و انگلند لافکوئیست^۶، ۱۹۶۴) آن را بررسی و اصلاح نمودند و سؤالات آن را به ۲۰ سوال کاهش دادند. این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است که در یک مقیاس ۵ درجه‌ای به صورت خیلی ناراضیم، ناراضیم، تاحدودی راضیم، راضیم و خیلی راضیم نمره گذاری می‌شود و کسب نمره بالاتر به معنی داشتن رضایت شغلی بیشتر است. این پرسشنامه دارای شش مؤلفه (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، شرایط فیزیکی) رضایت شغلی را در سه مفهوم رضایت درونی (سؤالات ۱ تا ۱۲)، رضایت بیرونی (سؤالات ۱۳ تا ۱۸) و رضایت کلی (سؤالات ۱۹ و ۲۰) مورد سنجش قرار می‌دهد (ازگنل، یازیچی و آسماز^۷، ۲۰۲۲).

برای اعتبار یا روایی پرسشنامه از آزمون‌های استاندارد استفاده شد. همچنین برای پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و نتایج در جدول ۱ آورده شده است:

^۱ Emotional Intelligence Goleman
^۲ Wolverton, Bower, & Maldonado
^۳ Self Esteem Scale
^۴ Rosenberg

^۵ Minnesota Scale
^۶ Weiss, Dawis, England, & Lofquist
^۷ Özgenel, Yazıcı, & Asmaz

**جدول ۱: پایایی متغیرها**

ردیف	متغیرها	تعداد سوالات	ضریب آلفا	نتیجه
۱	هوش هیجانی	۲۲	۰/۸۳۴	مطلوب
۲	عزت نفس	۱۰	۰/۷۹۵	مطلوب
۳	رضایت شغلی	۲۰	۰/۸۰۲	مطلوب

بر اساس یافته های پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه هوش هیجانی معادل ۰/۸۳۴ و برای کل پرسشنامه عزت نفس معادل ۰/۷۹۵ و برای کل پرسشنامه رضایت شغلی معادل ۰/۸۰۲ دست آمد که بالاتر از مقدار قابل قبول (۰/۷۰) می باشد.

جامعه نمونه

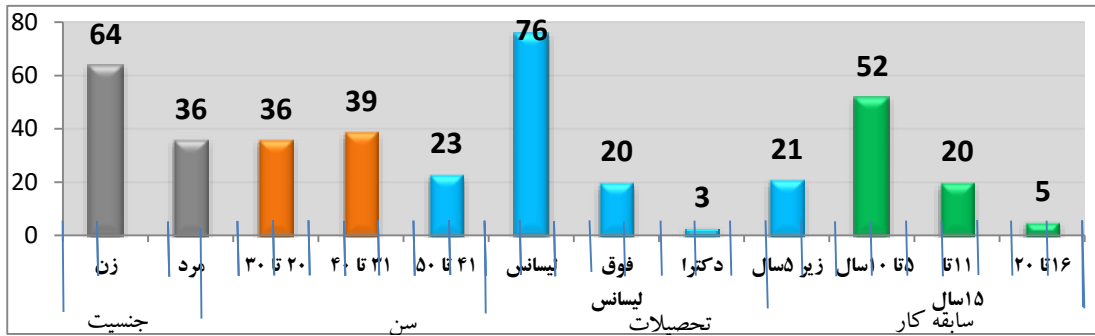
جامعه ی هدف، کلیه معلمان مشاور در استان زنجان که در سال ۱۴۰۱ مشغول به فعالیت می باشند بود که برابر با ۲۰۳ نفر بودند. با توجه به احتمال ریزش نمونه و ناقص بودن اطلاعات جامعه هدف، حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۳۲ نفر انتخاب شد، اما در فرایند تحقیق از این تعداد فقط ۱۰۰ نفر مشارکت کنندگان، رضایت کامل داشتند که همین تعداد به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. بعد از انجام هماهنگی های لازم با اداره آموزش و پرورش استان، مشاوران پس از پایان جلسه که در سالن اداره برگزار شده بود با مراجعه به سالن انتظار، پس از اخذ رضایت کتبی از تک تک شرکت کنندگان در پژوهش و محرمانه ماندن داده ها، پرسشنامه ها در اختیار جامعه هدف قرار داده شد.

روش تجزیه و تحلیل

داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-۲۲ و نرم افزار AMOS تجزیه و تحلیل شد. تحلیل و بررسی داده ها در دو سطح مستقل آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت. در آمار توصیفی داده ها به صورت نمودار و جدول و در قالب میانگین، مد، میانه، انحراف معیار، چولگی و غیره نمایش داده شد. و در آمار استنباطی، نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد آزمایش و آزمون قرار گرفت. همچنین از آزمون های آماری معادلات ساختاری برای بررسی ارتباط استفاده گردید.

۳. یافته ها**آمار کلی توصیفی متغیرهای دموگرافیک افراد حاضر در مطالعه**

آمار کلی توصیفی متغیرهای دموگرافیک افراد حاضر در مطالعه به تفکیک سطوح هر متغیر در شکل ۱ قید شده است.



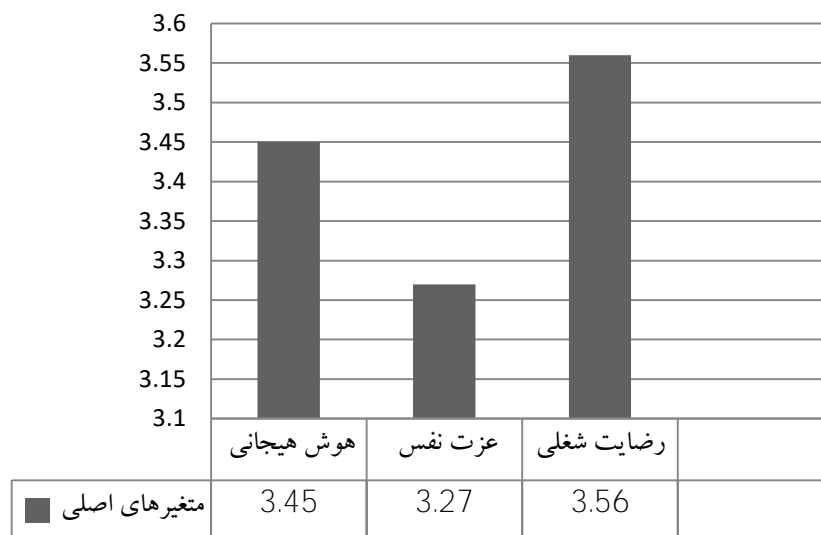
شکل ۱: آمار توصیفی متغیرهای دموگرافیک افراد حاضر در مطالعه

آمار توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی از جمله میانگین، انحراف معیار و واریانس مربوط به هر متغیر از طرف پاسخ‌دهندگان مورد بررسی قرار گرفته که نتایج حاصل از آن در جدول ۲ گزارش گردیده است.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
هوش هیجانی	۱۰۰	۳/۴۵	۰/۵۲۹
عزت نفس	۱۰۰	۳/۲۷	۰/۵۷۲
رضایت شغلی	۱۰۰	۳/۵۶	۰/۶۷۱



شکل ۲: وضعیت میانگین متغیرهای اصلی تحقیق



همانطور که مشاهده می شود میانگین تمامی مولفه ها بالاتر از میانگین نظری (۳) است که وضعیت مناسب متغیرهای تحقیق را نشان می دهد.

آزمون نرمال بودن داده ها

برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف KS استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است:

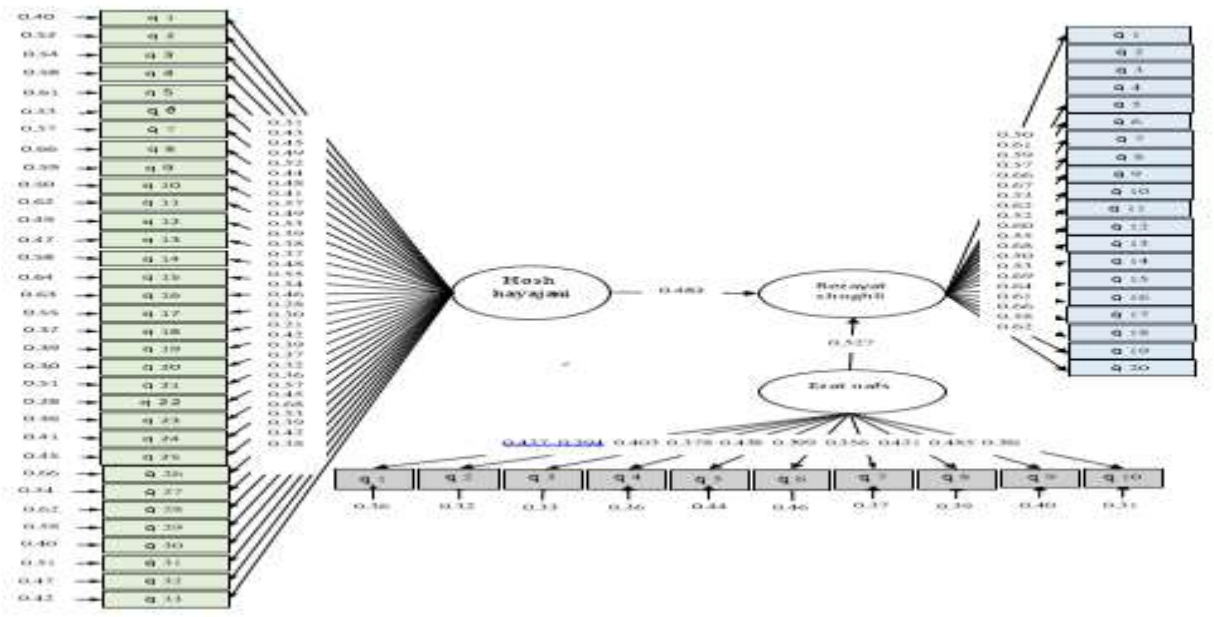
جدول ۳: آزمون نرمال بودن توزیع داده ها

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف			متغیرهای پژوهش
نتیجه	معنی داری	آماره	
نرمال	۰/۲۴۷	۱/۰۸۳	هوش هیجانی
نرمال	۰/۲۵۳	۱/۳۳۵	عزت نفس
نرمال	۰/۲۶۸	۱/۲۵۶	رضایت شغلی

با توجه به اطلاعات و نتایج بدست آمده از جدول (۳) به این دلیل که مقادیر سطح معنی داری تمامی متغیرها از مقدار خطای ۰/۰۵ بیشتر است، در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال هستند. لذا می توان از روش معادلات ساختاری (pls) با رویکرد حداقل مربعات جزئی، استفاده کرد.

بررسی ضرایب مسیر استاندارد شده

برای بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی هم چنین رابطه بین عزت نفس و رضایت شغلی و بررسی میزان همبستگی بین هوش هیجانی و عزت نفس و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی ضرایب مسیر استاندارد محاسبه شد. که در شکل ۳ خروجی ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد ارائه شده است.



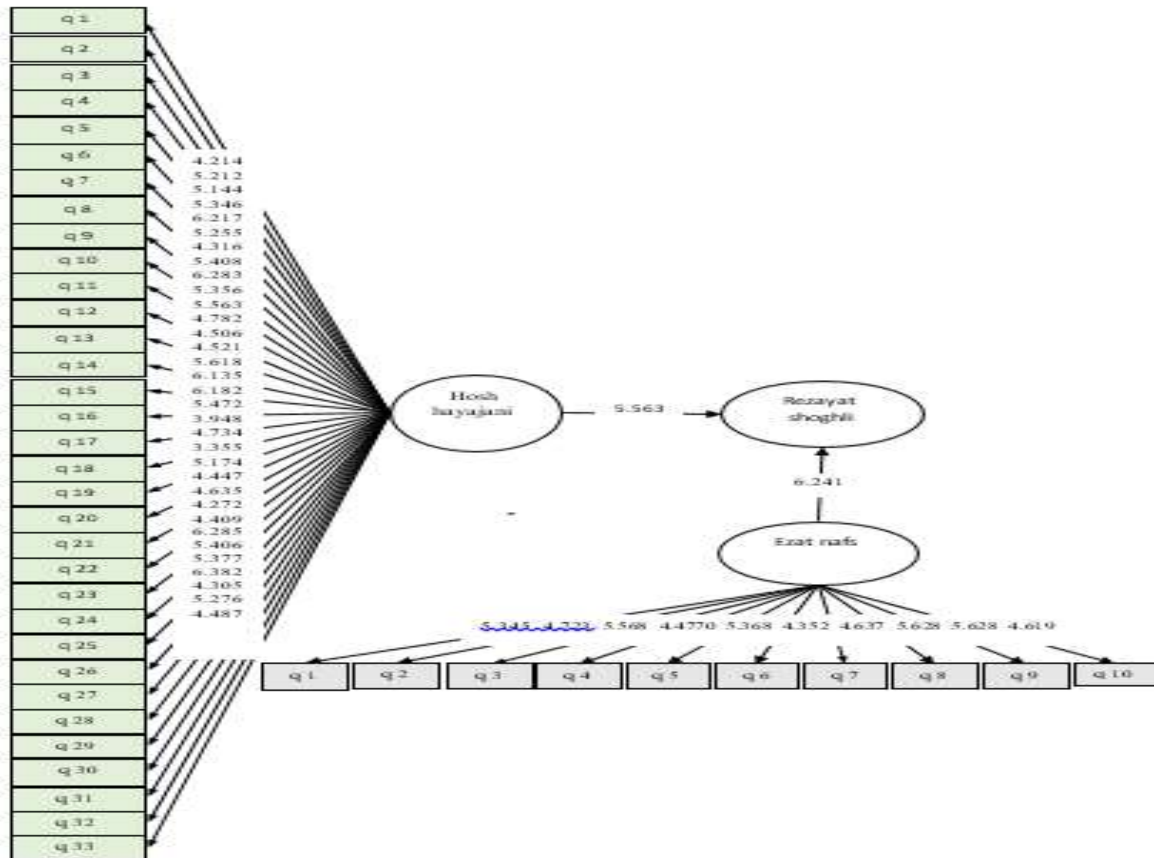
شکل ۳: ضرایب مسیر مدل pls

$$\text{Chi- square} = 422,2 \quad \text{df} = 321, \quad \text{p-value} = 0,0001, \quad \text{RMSEA} = 0,041$$

بررسی ضرایب معناداری

با توجه به بزرگ یا کوچک بودن ضرایب مدل تخمین استاندارد، توانایی تشخیص معنی‌داری آن ضرایب وجود ندارد، برای اندازه‌گیری معناداری ضرایب مسیر، T-value^۱ یا مدل اعداد معنی‌دار استفاده شد. اگر مقادیر معنی‌دار بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، این روابط در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار هستند. در شکل ۴ مقدار T-value برای هر مسیر ارائه شده است.

^۱ Test Value



$$\text{Chi-square} = 422/2 \quad \text{df} = 321 \quad \text{p-value} = 0/0001 \quad \text{RMSEA} = 0/041$$

رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی

بر اساس داده های بدست آمده از شکل ۳ ضریب معناداری متغیرهای هوش هیجانی و رضایت شغلی (۵/۵۶۱) می باشد که از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بیشتر بوده و نشان از معنادار بودن رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی است. همچنین بر اساس شکل ۲ ضریب استاندارد مسیر بین متغیرهای هوش هیجانی و رضایت شغلی برابر با (۰/۴۸۲) است. لذا می توان استنباط کرد بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴: رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی

نتیجه	آمار t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر مستقیم
بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی رابطه معناداری وجود دارد.	۵/۵۶۱	۰/۴۸۲	عزت نفس و رضایت شغلی



رابطه بین عزت نفس و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی

بر اساس داده‌های بدست آمده از شکل ۴ ضریب معناداری متغیرهای عزت نفس و رضایت شغلی برابر با (۶/۲۴۱) است که از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بیشتر و نشان از معنادار بودن رابطه بین عزت نفس و رضایت شغلی دارد. همچنین براساس شکل ۳ ضریب استاندارد مسیر متغیرهای عزت نفس و رضایت شغلی برابر با (۰/۵۲۷) است. بنابراین می‌توان استنباط کرد بین عزت نفس و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج رابطه بین عزت نفس و رضایت شغلی در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵: رابطه بین عزت نفس و رضایت شغلی

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	آمار t	نتیجه
عزت نفس و رضایت شغلی	۰/۵۲۷	۶/۲۴۱	بین عزت نفس و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی رابطه معناداری وجود دارد

میزان همبستگی بین هوش هیجانی و عزت نفس و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶: همبستگی بین هوش هیجانی و عزت نفس و رضایت شغلی معلمان مشاور

متغیرها	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معنی داری
رضایت شغلی	۰/۵۵۶	مثبت	۰/۰۱
	۰/۶۳۱	مثبت	۰/۰۱

ضریب همبستگی پیرسون نشان داد، هوش هیجانی و عزت نفس با رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد (آلفای ۰/۰۱) رابطه معنی دار و مثبت دارد. یعنی هر چه هوش هیجانی و عزت نفس ارتقاء (افزایش) یابد، مشاوران از کار خود رضایت شغلی بیشتری (افزایش) خواهند داشت.



۴. بحث و نتیجه گیری

یافته ها نشان داد بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی رابطه وجود دارد، نتایج این مطالعه با نتایج پژوهش های (لی و اوکی، ۲۰۱۴؛ اناری، ۲۰۱۲، کامیر-مولر و همکاران، ۲۰۱۳؛ لی، کیم و جن، ۲۰۱۳؛ سیلفپاناجیتی، اناگنوستوپولیس، مورتو و نیاکس، ۲۰۱۲) همسو می باشد. در یک متاآنالیز (کامیر - مولر و همکاران، ۲۰۱۳) تایید کردند که هوش هیجانی سطحی با رضایت شغلی ارتباط منفی دارد در حالی که هوش هیجانی عمیق با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد. (کیم و همکاران، ۲۰۱۳) نشان دادند که هوش هیجانی تأثیر خود را بر عملکرد بازبایی خدمات و کسب رضایت شغلی در صنعت مخابرات دارد. (لی و همکاران، ۲۰۱۳) دریافتند که بین استراتژی های هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان و بین هوش هیجانی و فشار شغلی رابطه در بخش خدمات بهداشتی یونان وجود دارد. (سیلفپاناجیتی و همکاران، ۲۰۱۲) دریافتند که کنش سطحی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی در بین پزشکان را واسطه می کند. همچنین در تحقیق اناری مشخص شد که هوش هیجانی با رضایت شغلی معلمان در زمینه خدمات مهمان نوازی رابطه مثبتی دارد. به طور کلی در تبیین این یافته می توان گفت که مردم همیشه از منابع مختلف خود دفاع یا حفظ می کنند و سعی دارند از تهدیداتی که ممکن است منجر به فرسودگی منابع شود اجتناب کنند. منابع را آن دسته از اشیاء، ویژگی های شخصی، شرایط یا انرژی هایی تعریف می کنند که توسط یک فرد ارزش گذاری می شوند یا وسیله ای برای به دست آوردن این اشیاء، ویژگی های شخصی، شرایط یا انرژی ها، می شوند. افراد زمانی که منابع و امکانات خود را از دست داده یا توانایی به دست آوردن منابع تکمیلی را ندارند، استرس، فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی را تجربه می کنند. به دست آوردن منابع می تواند به افراد کمک کند تا فرسودگی شغلی و خستگی روانی منبث از استرس کاری را کاهش داده و خود کارآمدی خود را افزایش دهند. اصل نظریه COR، شامل اولویت حفظ منابع، تبعیت از به دست آوردن منابع و ورودی منابع برای جلوگیری از فرسودگی منابع است. اولویت حفظ منابع به این معنی است که افراد نسبت به حفظ منابع فعلی بیشتر از به دست آوردن منابع اضافی آگاه هستند. زمانی که افراد با فرسودگی منابع مواجه می شوند، تمایل دارند به سرعت برای حفظ منابع از فرسودگی بیشتر اقدام کنند. تابع به دست آوردن منابع به این معنی است که اگرچه به دست آوردن منابع اضافی به اندازه حفظ منابع اساسی و عادی اهمیت ندارد، اما در اختیار داشتن منابع بیشتر می تواند خطر از دست دادن منابع دیگر را کاهش دهد. علاوه بر این، داشتن یک نوع منبع می تواند فرصت هایی برای به دست آوردن منابع دیگر ایجاد کند. ورود منابع یک استراتژی برای جلوگیری از فرسودگی منابع ارزشمند است. با وارد کردن منابع بیشتر، فرد می تواند وضعیت موجود را تغییر داده و وضعیت مطلوب تری ایجاد کند. نظریه COR توضیحات خوبی در مورد فرآیند فرسودگی استرس و منابع ارائه می دهد. هنگامی که فردی فاقد منابع درونی مانند هوش هیجانی است، احتمالاً استراتژی عمل سطحی را برای کاهش فرسودگی منابع اتخاذ خواهد کرد. بهره مندی از هوش هیجانی باعث تحریک و تقویت ایمان، احساس ارزشمندی و توانایی های کارکنان می شود. کارمندان با هوش هیجانی بالا به احتمال زیاد استراتژی های عمل عمیق را برای جایگزینی استراتژی های عمل

^۱ Lee & Ok^۲ Anari^۳ Kammeyer-Mueller et al^۴ Lee, Kim, & Jeon^۵ Anagnostopoulos, Mourtou, & Niakos^۶ conservation of resource model



سطحی در کار خود اتخاذ می کنند. کارکنان با هوش هیجانی بالا با استفاده از این توانایی های عاطفی به عنوان منابع اساسی، قادر به انجام کار عاطفی هستند. آنها می توانند جنبه های مثبت احساسات مورد نیاز را در محل کار متوجه شوند و بهتر احساسات خود را کنترل کنند. آنها همچنین تمایل دارند که بیشتر از بازیگری سطحی از بازیگری عمیق استفاده کنند. کنش عمیق به این معنی است که کارکنان به طور فعال احساساتی را که باید نشان دهند، تجربه کنند، نه اینکه منجر به از دست دادن منابع کارکنان برای تضعیف رضایت شغلی شوند. با این حال، کنش سطحی به این معنی است که کارکنان به طور منفعلانه احساسات خود را نشان می دهند، به طوری که منجر به فرسودگی احساسات به دلیل فشار شغلی می شود. علاوه بر این، فشار شغلی مرتبط به طور طبیعی رضایت شغلی را کاهش می دهد. با گذشت زمان، کارکنان بر این باورند که نمایش احساسات مثبت در شغل خود امری طبیعی است و می توانند به طور موثری احساسات منفی را از طریق درونی کردن دیدگاه های مثبت و شناخت از بین ببرند. این به نوبه خود به افزایش رضایت شغلی کمک می کند.

همچنین یافته ها نشان داد بین عزت نفس و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی رابطه مثبتی وجود دارد؛ نتایج این مطالعه با نتایج پژوهش های (علوی و عسکرپور، ۲۰۰۳؛ جاکوبز و سالامون^۱، ۱۹۷۷) همسو می باشد نتایج تحقیق (علوی و همکاران، ۲۰۰۳) نشان داد که بین عزت نفس و عوامل میزان رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. مطالعه ای که توسط (جاکوبز و همکاران، ۱۹۹۷) صورت گرفت نشان داد که چگونه موفقیت کار و رضایت از کار توسط افرادی که دارای عزت نفس بالایی هستند، تحت تاثیر قرار می گیرد این پژوهشگران در نتایج خود نشان دادند که بین عزت نفس و عوامل میزان رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد همچنین بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارگرانی که از عزت نفس بالایی برخوردارند همبستگی وجود دارد. به طور کلی در تبیین این یافته می توان گفت برای بسیاری از افراد، محل کار آنها جایی است که بیشتر وقت خود را سپری می کنند. بر اساس اداره آمار کار (۲۰۱۹)، آمریکایی ها به طور متوسط ۳۴/۵ ساعت در هفته کار می کردند که ۱۶۵۶ ساعت در سال است. منطقی است که بین احساس فرد در محل کار و سایر بخش های زندگی، مانند عزت نفس، ارتباط برقرار کنیم. وقتی افراد در شغل خود احساس رضایت نمی کنند، عزت نفس آنها می تواند در نتیجه آسیب ببیند. زمانی که افراد در محل کار احساس ارزشمندی و رضایت می کنند، می توانند از آنچه از آنها خواسته می شود فراتر بروند، که به احساس موفقیت و اعتماد به نفس بیشتری کمک می کند.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش می توان گفت بین هوش هیجانی و رضایت شغلی و همچنین بین عزت نفس و رضایت شغلی معلمان مشاور در مدارس راهنمایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وقتی افراد در شغل خود احساس رضایت نمی کنند، در نتیجه عزت نفس آنها می تواند آسیب ببیند. زمانی که افراد در محل کار احساس ارزشمندی و رضایت می کنند، می توانند از آنچه از آنها خواسته می شود فراتر بروند که این امر به احساس موفقیت و اعتماد به نفس بیشتری کمک می کند. همچنین کارکنان با هوش هیجانی بالا می توانند جنبه های مثبت، احساسات مورد نیاز را در محل کار متوجه شوند و بهتر احساسات خود را کنترل

^۱ Alavi, & Askaripur

^۲ Jacobs, & Solomon



کنند. این به نوبه خود به افزایش رضایت شغلی کمک می کند. پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بود، از جمله اینکه پژوهش بر روی معلمان مشاور مدارس مقطع راهنمایی استان زنجان در سال تحصیلی ۱۴۰۱ انجام شد. از این رو پیشنهاد می‌شود پژوهشی در سایر استان‌ها بر روی مشاوران سایر مقاطع انجام و یافته‌ها مقایسه شود. پیشنهاد می‌شود احساس امنیت شغلی معلمان که منجر به رضایت شغلی و افزایش عزت نفس می‌شود، ایجاد گردد همچنین شیوه‌ی سازماندهی آموزش پرورش هم از لحاظ قالب و هم از لحاظ محتوا در راستای رضایت شغلی معلمان تغییر کند.

۵. ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش:

بعد از انجام هماهنگی و اخذ رضایت کتبی از تک تک شرکت کنندگان در پژوهش (معلمین مشاور) و محرمانه ماندن اطلاعات و داده‌ها، پرسشنامه‌ها در اختیار آنها قرار داده شد. همچنین تلاش بر این بود که اسناد، مدارک و اطلاعات محرمانه سازمان، واحدها و اشخاص مورد مطالعه، حفظ گردد. پیش از شروع کار، شرکت کنندگان (داوطلب‌ها) از موضوع و روش اجرا مطالعه مطلع بودند و این تحقیق با کسب رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان در مطالعه صورت گرفته است.

حامی مالی:

این تحقیق هیچ گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان:

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع:

بنابراین اظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

اناری، ناهید نادری. (۱۳۹۳). معلمان: هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. مجله یادگیری در محل کار. (۴)، ۲۴-۲۶۹-۲۵۶

<https://doi.org/10.1108/13660621211223379>

علوی، حمیدرضا و محمدرضا عسکری پور. (۱۳۸۴). "رابطه بین عزت نفس و رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی." مدیریت پرسنل عمومی، (۴)، ۳۲-۶۰۰، ۵۹۱

<https://doi.org/10.1177/009102600303200409>

هومن، حیدرعلی (۱۳۹۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل (با اصلاحات)، انتشارات سمت: ۱۵۰-۱۵۴.

دودانگه، سجاد و سید ابوالفضل ذاکریان، محمد دهقانی، سید محمود قاضی طباطبایی، رضا پیرمند. (۱۳۹۵). رابطه هوش هیجانی کارکنان با رضایت شغلی آنها با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یکی از صنایع نفت تهران. مجله بهداشت و ایمنی در کار، (۱)، ۳۱-۴۲، ۶(۱)

<http://jhs.w.tums.ac.ir/article-۱-۵۳۷۵-fa.html>

Alavi, H. R. Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public personnel management*, 32(4), 591-600. <https://doi.org/10.1177/009102600303200409>. [Persian].



Brauckmann, S. Pashiardis, P. Ärlestig, H. (۲۰۲۰). Bringing context and educational leadership together: Fostering the professional development of school principals. *Professional development in education*, ۱-۱۲. <https://doi.org/10.1080/19410207.2020.1747100>

Dodangeh, Sajjad, and Seyed Abolfazl Zakarian, Mohammad Dehghani, Seyed Mahmoud Ghazi Tabatabai, Reza Pirmand. (۲۰۱۶). The relationship between employees' emotional intelligence and their job satisfaction using the structural equation model in one of Tehran's oil industries. *Journal of Occupational Health and Safety*, ۶(۱). ۳۱-۴۲. <http://jhs.w.tums.ac.ir/article-۱-۵۳۷۵-fa.html>. [Persian]

Goleman, D. (۱۹۹۶). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*: Bloomsbury Publishing. <http://thepiratebay.se/user/UnviolentPeacemaker/>

Hobfoll, S. E. (۱۹۸۹). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, ۴۴(۳), ۵۰۰-۵۱۳. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.503>

Hooman, H. (۲۰۱۷). Modeling of structural equations using Lisrel software (with corrections), Publications of Organization for the Study and Compilation of Human Sciences Books: ۱۵۰-۱۵۴. [Persian].

Inkson, J. K. (۱۹۷۸). (Self-esteem as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, ۶۳(۲), ۱۵۹-۲۴۳. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.63.2.243>

Jacobs, R. Solomon, T. (۱۹۷۷). Strategies for enhancing the prediction of job performance from job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, ۶۲(۴), ۴۰۰-۴۱۷. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.62.4.417>

Kammeyer-Mueller, J. D. Rubenstein, A. L. Long, D. M., Odio, M. A., Buckman, B. R. Zhang, Y. Halvorsen-Ganepola, M. D. (۲۰۱۳). A meta-analytic structural model of dispositional affectivity and emotional labor. *Personnel Psychology*, ۶۶(۱), ۴۷-۹۰. <https://doi.org/10.1111/peps.12009>

Lee, J. H. Kim, M. s. Jeon, A. (۲۰۱۳). The effects of emotional intelligence on service recovery and organizational loyalty: a case of flight attendants of South Korean airlines. *Service Business*, ۷(۴), ۶۶۵-۶۸۶. <https://doi.org/10.1007/s11628-012-0181-7>

Lee, J. J. Ok, C. M. (۲۰۱۴). Understanding hotel employees' service sabotage: Emotional labor perspective based on conservation of resources theory. *International Journal of Hospitality Management*, ۳۶, ۱۷۶-۱۸۷. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.08.014>

Llin, A. K. (۱۹۹۸). Masalah-masalah yang dirasakan oleh kaunselor dalam mengelola layanan bimbingan dan kaunseling di sekolah menengah. *Jenjang Strata Satu Pendidikan Jurusan Psikologi pendidikan dan bimbingan. Fakultas Pendidikan: Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bandung*. DOI: 10.9790/0837-210036168

Mohanty, A. (۲۰۱۹). Poverty Dynamics: An Overview of Longitudinal Poverty Estimates Produced by the United States Census Bureau. *US Census Bureau*. <https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge, 15, 2019>.

Nelson, D. & Low, G. (۲۰۰۳). Emotional intelligence: achievement academic and career excellence. upper saddle river. *New jersey: prantic-Hall*. <https://doi.org/10.1167/iov.03-0270>

Özgenel, M. Yazıcı, Ş. Asmaz, A. (۲۰۲۲). The Mediator Role of Organizational Justice in the Relationship Between School Principals' Agile Leadership Characteristics and Teachers' Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, ۱۳. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890540>



Psilopanagioti, A. Anagnostopoulos, F. Mourtou, E. Niakas, D. (۲۰۱۲). Emotional intelligence, emotional labor, and job satisfaction among physicians in Greece. *BMC health services research*, ۱۲(۱), ۱-۱۲. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-463>

Rosenberg, M. (۲۰۱۰). *Society and the adolescent self-image*: Princeton university press. <https://doi.org/10.1016/9781400876136-003>

Setoodeh Neza, F. Reza Bahramzade, M. (۲۰۱۳). Relationship between emotional intelligence and job satisfaction. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, ۲(۳ (s)), pp. ۹۷۹-۹۸۴. https://european-science.com/eojnss_proc/notification

Spearman, C. (۱۹۱۱). General Intelligence Objectively Determined and Measured. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/11491-006>

Tharenou, P. & Harker, P. (۱۹۸۴). Moderating influence of self-esteem on relationships between job complexity, performance, and satisfaction. *Journal of Applied psychology*, ۶۹(۴), ۶۲۳. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.69.4.623>

Totterdell, P. Holman, D. (۲۰۰۳). Emotion regulation in customer service roles: testing a model of emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, ۸(۱), ۵۵. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.8.1.55>

Weiss, D. J. Dawis, R. V. England, G. W. Lofquist, L. (۱۹۶۴). Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. <https://psycnet.apa.org/record/1965-1006-001>

Wen, J. Huang, S. S. Hou, P. (۲۰۱۹). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, ۸۱, ۱۲۰-۱۳۰. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>

Wolverton, M. Bower, B. L. Maldonado, C. (۲۰۰۶). Leading ladies: Women university and college presidents: What they say about effective leadership. <https://digitalcommons.unl.edu/jwel/186/>

Yin, H. (۲۰۱۲). Adaptation and validation of the teacher emotional labour strategy scale in China. *Educational Psychology*, ۳۲(۴), ۴۵۱-۴۶۵. <https://doi.org/10.1080/01443410.2012.674488>

Yusoff, R. Muda, T. Ishak, N. M. (۲۰۱۶). Relationship between emotional intelligence and job satisfaction among school counseling head teachers. *J. Hum. Soc. Sci*, ۲۱, ۶۱-۶۸. <https://www.researchgate.net/profile/Rorlinda-Yusof/publication/304170844>