

بررسی رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس

زهرا سندگل

کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، آموزگار ابتدایی در شهرستان گنبد کاووس

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش، توصیفی، از نظر سنجش همبستگی و از نظر جمع آوری اطلاعات میدانی (پیمایشی)، بود. در تحقیق حاضر جامعه آماری در این تحقیق معلمان ابتدایی در شهرستان گنبد کاووس که به تعداد ۴۰۰ نفر می باشند. نمونه آماری این تحقیق معلمان داوطلب پایه ششم ابتدایی در شهرستان گنبد کاووس، که به تعداد ۱۹۶ نفر می باشند. که به روش تصادفی ساده با توجه به جدول جی پاور بدست آمده است. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه‌های استاندارد بود. برای اندازه‌گیری هوش هیجانی از آزمون هوش هیجانی بار - آن در سال ۱۹۸۰، پرسش‌نامه سلامت عمومی توسط گلدبرگ و ویلیامز (۱۹۸۸) و برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسش‌نامه رضایت بریفیلد و روث (۱۹۵۱) استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و روایی ابزاری با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته‌اند. هم-چنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق روش آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی و از آزمون کولوموگروف- اسمرینف، جهت بررسی نرمال بودن و یا نبودن داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. نتایج نشان داد که هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، سلامت روان، رضایت شغلی

مقدمه

هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیاز مند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر؛ در مقابل افراد هم دارای ویژگی‌های شخصیتی خود هستند، دوست دارند به تنهایی در گروه کار کنند. شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثرگذار است. یا به عبارت دقیق تر شخصیت افراد ترکیبی از ویژگی‌های روانی است که ما برای مشخص کردن جایگاه آن شخص در طبقه‌بندی به کار می‌بریم (طباطبایی نسب و ارجمند، ۱۳۹۵).

بی‌شک دنیای امروز، دنیای انسانهاست و متولیان سازمان‌های مختلف انسانها هستند. سازمانها بدون وجود انسان، نه تنها مفهومی نخواهد داشت بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. از سوی دیگر زندگی اجتماعی انسانها مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر پیشرفت کمی، کیفی و آثار و نتایج آن افزوده است و روابط اجتماعی و سازمان یافته او را در قالب نهادها، موسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است، بدیهی است که بخش زیادی از زندگی بزرگسالان صرف کار می‌شود و به نظر می‌رسد که فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیتی مهم به حساب می‌آید. کار صرف نظر از تأمین مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر، تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند. سلامت روان یکی از ویژگی‌های رفتار انسانی است که در ایجاد انگیزه پیشرفت در کارکنان نقش مهمی را ایفا می‌کند، به طوری که موجب پویایی، بهره‌وری، یادگیری و تحول پذیری انسان می‌شود (کرمی و تیموری، ۱۳۹۷).

یکی از منابع ضروری و همواره مورد بحث در دنیای پیچیده ی انسانی که قدمتی به بلندای هستی دارد، مفهوم سلامتی است. سلامتی کیفیتی از زندگی است که تعریف آن شکل و اندازه گیری واقعی آن تقریباً غیرممکن است. انحراف روانی در زندگی انسانها از نظر تعداد قربانی، بار مالی و ویرانگری در سطح بالاتری از بیماری‌های جسمی (مانند بیماری‌های قلبی و سرطان) قرار دارد. برای آنکه جامعه ای سالم و کارآمد داشته باشیم تا افراد انسانی در آن سرشار از شور و نشاط همراه با انگیزه و هدف در زندگی باشند و پویای فردای فرزندان و جامعه را بسازند، فراهم آوردن امکانات لازم و ایجاد زمینه ای مناسب برای اینگونه سازندگی‌ها مستلزم به وجود آوردن فضای سالم و عاری از هرگونه مشکلات جدی رفتاری است که در آن انسانها بتوانند با فکری آسوده و خلاقیت درخورد توجه، سازنده زندگی حال و آینده خود باشند (علیزاده، ۱۳۹۸).

برای رسیدن به این هدفها طرح، بررسی و همچنین برنامه‌ریزی‌های اصولی برای تأمین سلامت روانی سطح کودکی در درون خانواده‌ها گرفته تا مدرسه و دانشگاه و دوران بزرگسالی و پیری امری لازم می‌نماید که این وظیفه خطیر برعهده متخصصان علم انسانی و اجتماعی از جمله روانشناسان، جامعه شناسان، روانپزشکان و سایرین سنگینی خواهد کرد (دهداری و همکاران، ۱۳۹۷). معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند. تعهد سازمانی یک جنبه مهم از کارایی معلمان و عملکرد شغلی می‌باشد. از آنجا که در عصر حاضر توانمندی‌های صرفاً عقلایی دیگر نمی‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای موفقیت در کار و زندگی باشد، به نظر میرسد هوش هیجانی و برخورداری از سلامت روان می‌تواند پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای موفقیت در موقعیت‌های شغلی باشند (کیاروچی، فورگاس و میمر، ۲۰۱۵). سلامت، مهمترین مسأله بشریت است. اهمیت تجربه کاری و چگونگی تأثیر آن بر نگرش‌ها و ارزشهای مربوط به کار و سلامت روان موضوعی است که همواره مورد توجه روز افزون دانشمندان، روانشناسان و صاحب نظران علوم اجتماعی و علوم رفتاری است (سخندان و همکاران، ۱۴۰۰). در عصر حاضر نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین شاخص‌های توسعه‌یافتگی و پیشرفت

جوامع است. برخلاف گذشته، در زمان حاضر از کارکنان انتظار می‌رود که فراتر از نقش رسمی خود عمل کنند و رفتارهای داوطلبانه بیشتری داشته باشند. رضایت شغلی در کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر شناخت معنای زندگی در محیط کاری است (عزیزی، ۱۴۰۰). رضایت شغلی یک متغیر چند بُعدی است که اثرات ویژه‌ای بر مسائل کاری و شغلی نظیر کاهش غیبت و تعارض کمتر در شغل، بهبود عملکرد شغلی و کارایی بهتر در نیروهای امداد هلال احمر دارد. رضایت شغلی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر نسبت به سازمان است که می‌تواند درگیری در وظایف شغلی را ایجاد کند و احساس پیوستگی با سازمان را افزایش دهد (محمدی، ۱۳۹۹). رضایت شغلی در محیط‌هایی از قبیل هلال احمر نقش مهمی در خدمت‌رسانی به بیماران و کیفیت ارتباط با بیماران دارد. نیروهای امداد هلال احمر که از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند، در طول خدمت در هلال احمر فرسودگی شغلی کمتری نسبت به سایرین تجربه می‌کنند (کردیرو و همکاران، ۲۰۱۹). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت است و به عنوان عاملی باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود رضایت شغلی یک ساختار اصلی در درک رابطه افراد با شغلشان است. رضایت شغلی درحقیقت نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط خود است که دو مؤلفه شناختی و رفتاری دارد (آخرتی و همکاران، ۱۳۹۳). جنبه شناختی نشانگر عقاید کارکنان درباره موقعیت شغلی آن‌هاست و جنبه رفتاری تمایل رفتاری فرد نسبت به شغلش را نشان می‌دهد (یاهانگ، ۲۰۱۹). رضایت‌مندی شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که از میان آن‌ها شرایط کاری نقش مهمی دارد. مطالعات نشان داده که شرایط کاری از قبیل میزان حقوق، امنیت شغلی و وضعیت اقلیمی محل کار بر رضایت‌مندی شغلی تأثیر دارد. رضایت شغلی با عوامل روان‌شناختی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. در پژوهشی نشان داده شده است که افراد با رضایت شغلی بالاتر، سلامت روانی بالاتری دارند (اسمیت، ۲۰۱۶). بهداشت روان باعث تأمین رشد و سلامت روانی فردی و اجتماعی، پیشگیری از ابتلا به اختلال روانی، درمان مناسب و بازتوانی آن می‌شود. به تعریف سازمان بهداشت جهانی، بهداشت روان قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب است (گالتا و همکاران، ۲۰۱۹). سلامت روان یکی از محورهای مهم ارزیابی سلامت جوامع مختلف است و وضعیتی از سلامت هر فرد که باعث تحقق استعدادهای بالقوه، کنار آمدن با تنش‌های معمول زندگی و انجام کار مفید و احساس ثمربخش بودن و توان مشارکت با اجتماع تعریف می‌شود. بخش اعظم کردار و رفتار انسان‌ها از نهادها و سازمان‌ها نتیجه گرفته یا دست‌کم تحت تأثیر آن‌هاست (لیث و تمنایی فر، ۱۳۹۸). لذا با توجه به این که معلمان مهم‌ترین نقش را در فرایند تعلیم و تربیت دارند بنا بر این در تلاشی که اصلاح فرایند آموزش و پرورش را مد نظر داشته باشد، بی‌نیاز از توجه به معلمان نیست و از آنجا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی و عملکرد آنان وجود دارد، لازم است به موضوع رضایت شغلی معلمان توجه خاصی مبذول شود (محمد خانی، ۱۴۰۱). با توجه به تحقیقات گذشته و با نظر به این که به نظر می‌رسد رضایت شغلی از متغیرهای سلامت روان، هوش هیجانی تأثیر می‌پذیرد، در این تحقیق هدف اصلی این تحقیق رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ است. و سوال اصلی این پژوهش این است که آیا بین هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد؟

2. Cordeiro et al

3. YaHuang

4. Smith

5. Galletta

پیشینه تحقیق

سخندان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به همبستگی سلامت روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کادر درمانی بیمارستان بانک ملی ایران پرداخته است. پس از جمع‌آوری داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و محاسبه شاخص‌های توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همبستگی معکوس بین سلامت روان و رضایت شغلی ($r = -0.36$) و سلامت روان و تعهد سازمانی ($r = -0.34$) محاسبه شد که در هر دو مورد معنادار بود ($P < 0.001$). همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مستقیم و معنادار بود ($r = 0.06$, $P < 0.006$).

بهشتی و نوربان (۱۳۹۹) در پژوهشی به تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان پرداخته‌اند. تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های نشان‌داد این گویه‌ها قادرند $63/25\%$ واریانس متغیر سلامت روان را تبیین کنند. همچنین اثر استاندارد رضایت شغلی بر سلامت روان به میزان $0/37$ می‌باشد ($p < 0/001$) و می‌تواند 13% از واریانس سلامت روان افراد را تبیین کند. نتایج نشان داد میانگین سلامت روان ($66/64$) معلمان پایین‌تر از میانگین طیف و میانگین رضایت شغلی آنان ($73/90$) بالاتر از متوسط طیف می‌باشد ($p < 0/001$).

لیث و تمنایی‌فر (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی مقایسه‌ای سلامت روان و رضایت از زندگی زنان شاغل و غیرشاغل پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که زنان شاغل در مقایسه با زنان خانه‌دار از سلامت روانی و رضایت از زندگی بالاتری برخوردارند.

محمدی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سلامت روانی باتیپ‌های شخصیتی برون‌گرا، درون‌گرا و بی‌ثبات در مشاغل آزاد شهرستان شاهرود پرداخت. طبق نتایج به دست آمده این فرضیه تأیید نشد. بین سلامت روانی و درون‌گرایی تفاوت معنادار وجود دارد. این فرضیه تأیید شد. بین سلامت روانی و شخصیت درون‌گرا و بی‌ثبات سطح معناداری برابر با 0.00 و از 5% کمتر است پس تفاوت معنادار وجود دارد. بین خوشبختی و تحمل فشار روانی سطحی معنادار برابر با 33% و از 5% کمتر است.

- آخرتی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی مقایسه سلامت روان و رضایت شغلی بین معلمان دارای ابلاغ آموزشی و معلمان شاغل در سمت‌های اداری مدارس شهر ریوش پرداخته‌اند. یافته‌ها: بین معلمان دارای ابلاغ آموزشی و معلمان شاغل در سمت‌های اداری مدارس از لحاظ سلامت عمومی کلی و ابعاد آن یعنی علائم جسمانی، اضطراب، افسردگی و کارکرد اجتماعی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت ولی بین دو گروه از لحاظ میزان رضایت شغلی تفاوت معنی‌دار وجود دارد ($p < 0.05$).

- شهبازی و وزینی طاهر (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان بررسی سلامت روانی و میزان دانشجویان سال اول و آخر یک آموزشگاه نظامی، انجام داده‌اند و نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، که دانشجویان سال آخر از بین مقیاس‌های سلامت روانی، در علائم اضطراب و اختلال خواب، و نیز علائم افسردگی به میزان معنی‌داری در شرایط بهتری نسبت به دانشجویان سال اول قرار داشتند، اما تفاوت معنی‌داری از لحاظ نمرات مشاهده نشد. از سوی دیگر بین سلامت روانی و هر دو گروه دانشجویان سال اول و آخر ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

- احدی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (درون‌گرایی و برون‌گرایی) و سلامت روانی با شادکامی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات بود. نتایج نشان داد که بین متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، سطح تحصیلات و تعداد فرزندان خانواده) با شادکامی، همبستگی معنی‌داری وجود ندارد و بین متغیرهای روان‌شناختی (درون‌گرایی و برون‌گرایی) و مولفه‌های راحتی با خود، راحتی با دیگران و توانایی و رویارویی با مقتضیات مربوط به سلامت روانی با شادکامی، همبستگی معنی‌داری وجود دارد. نتیجه‌گیری: متغیر برون‌گرایی به واسطه سلامت روانی قادر به پیش‌بینی شادکامی است.

- کیم (۲۰۲۰)، نشان داد بین سطح تحصیلات و سن با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. اما ارتباطی بین جنس و رضایت شغلی وجود ندارد، این تحقیق که بر روی کارکنان یک هتل انجام شد نشان داد که تحصیلات با افزایش پاداش کاری، رضایت شغلی را بالا می برد، بعلاوه تحصیلات بالا پاداش های غیر مادی نیز دارد.

- تری و همکاران (۲۰۱۹)، در مطالعه ای که با هدف بررسی تاثیر استرس کاری بر سلامت روانی و رضایت شغلی انجام داده اند، به این نتیجه رسیدند که استرس کاری با تاثیر منفی بر سلامت روانی میزان رضایت از شغل را کاهش می دهد.

- کال و همکاران (۲۰۱۸) انجام گرفت مشخص شد افرادی که دچار نوعی افسردگی هستند، اعتماد به نفس پائین تر، احساس بیهودگی بیشتر، و رضایت شغلی کمتری را احساس می کنند.

- استراسل (۲۰۱۷)، در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه بین رضایت از شغل با سلامت جسمانی کارمندان یک شرکت هواپیمایی انجام داده اند به این نتیجه رسیدند که سلامت جسمانی نیز با رضایت شغل ارتباط هماهنگی دارد.

- ترنر (۲۰۱۶) پژوهشی را به منظور ارزیابی رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی انجام داد. در این پژوهش رابطه بین متغیرهای (سن، جنس، سابقه خدمت، نژاد، حقوق، اندازه مدرسه با رضایت شغلی آنها مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه حاصله حاکی از ارتباط بین (حقوق، سن) با رضایت شغلی افراد بود و بقیه فرضیه ها تایید نشدند.

- لانگ (۲۰۱۵)، هم که در دانشگاه توسعه خدمات ایالت می سی سی پی انجام شد، نشان داد بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی، سن کار گذار است و کارمندان صرفنظر از جنسیت، سمت، نژاد و منطقه ای که در آن کار می کنند از شغل خود راضی هستند. مهمترین یافته این پژوهش ها که با پژوهش حاضر ارتباط مستقیم دارد، وجود رابطه معنی دار بین متغیرهای سن و رضایت شغلی افراد است.

- جورج و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی (درون گرایی و برون گرایی) و سلامت روانی با شادکامی بود. نتایج نشان داد که بین متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، سطح تحصیلات و تعداد فرزندان خانواده) با شادکامی، همبستگی معنی داری وجود ندارد و بین متغیرهای روان شناختی (درون گرایی و برون گرایی) و مولفه های راحت با خود، راحت با دیگران و توانایی و رویارویی با مقتضیات مربوط به سلامت روانی با شادکامی، همبستگی معنی داری وجود دارد. نتیجه گیری: متغیر برون گرایی به واسطه سلامت روانی قادر به پیش بینی شادکامی است.

- دنی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سلامت روانی باتیپ های شخصیتی برون گرا، درون گرا و بی ثبات پرداخته است. طبق نتایج به دست آمده این فرضیه تایید نشد. بین سلامت روانی و درون گرایی تفاوت معنادار وجود دارد. این فرضیه تأیید شد. بین سلامت روانی و شخصیت درون گرا و بی ثبات سطح معناداری برابر با ۰.۰٪ و از ۵٪ کمتر است پس تفاوت معنادار وجود دارد. بین خوشبختی و تحمل فشار روانی سطحی معنادار برابر با ۳۳٪ و از ۵٪ کمتر است.

نانیا (۲۰۱۴) به بررسی تاثیر آموزش مهارت های زندگی بر سلامت عمومی و عزت نفس و خود ابرازی دانش آموزان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که آموزش مهارتهای زندگی بر سلامت عمومی، عزت نفس و خود ابرازی دانش آموزان تاثیر مثبت داشته و موجب افزایش معنا دار هر کدام از متغیرها شده است.

6 Kim

7 Terri et al

8 Kall et al

9 Stracel

1 Turner

0

1 Long

1

فرضیه اصلی

بین هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

بین هوش هیجانی با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ رابطه معناداری وجود دارد.

بین سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش، توصیفی، از نظر سنجش همبستگی و از نظر جمع آوری اطلاعات میدانی است.

جامعه آماری

جامعه آماری در این تحقیق معلمان ابتدایی در شهرستان گنبد کاووس که به تعداد ۴۰۰ نفر می باشند.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

نمونه آماری این تحقیق معلمان داوطلب پایه ششم ابتدایی در شهرستان گنبد کاووس، که به تعداد ۱۹۶ نفر می باشند. که به روش تصادفی ساده با توجه به جدول جی پاور بدست آمده است.

روش گردآوری داده‌ها

جهت جمع‌آوری اطلاعات از روش میدانی (جمع‌آوری اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه) استفاده گردید.

ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد زیر بهره‌گیری می‌شود.

الف. پرسشنامه آزمون هوش هیجانی بار-اون

آزمون هوش هیجانی بار-اون در سال ۱۹۸۰ با طرح این سؤال که «چرا بعضی مردم نسبت به بعضی دیگر در زندگی موفق ترند»، آغازگردید. در این سال مؤلف، مفهوم، تعریف و اندازه‌ای از هوش غیرشناختی (بار-اون، ۱۹۸۸، ۱۹۹۲، ۱۹۹۶a، ۱۹۹۶b) ارائه نمود. استراتژی وی (جهت ساخت آزمون) شامل ۴ مرحله اصلی است:

۱- طبقه بندی متغیرهای مختلف و تشخیص این که این متغیرها، تحت چه واژه‌های کلیدی قرار می‌گیرند؛ جهت تعیین عملکرد مؤثر و موفق، و همچنین سلامت هیجان مثبت (بر اساس تجارب بالینی مؤلف و مرور پیشینه در رابطه با سلامت روان) بدست آمده است.

۲- تعریف عملیاتی این عوامل

۳- ساختن طرحی از پرسشنامه، جهت آزمون این عمل

۴- تفسیر نتایج و به کارگیری آنها برای دسترسی به پایایی، ساختار عاملی و روایی آزمون

روایی و پایایی پرسشنامه هوش هیجانی بار-اون

پایایی مقیاس هوش هیجانی بار-اون

میزان آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۰.۹۳٪ گزارش گردید این میزان (آلفای محاسبه شده در مرحله سوم) با آلفای محاسبه شده در مرحله دوم آزمون یکسان بدست آمده (را حله سموعی و همکاران روان تجهیز، ۱۳۸۴).

پایایی پرسشنامه هوش هیجانی بار-اون به روش اجرای فرم موازی یا همتا

همزمان با اجرای آزمون هوش هیجانی مصاحبه ای سازمان یافته در رابطه با میزان و تنوع هیجانات، عواطف و ویژگی های فردی و احساسی از گروه مطالعه به عمل آمده سعی شد سوالات مصاحبه طوری طراحی گردد که در زمینه هوش غیر شناختی افرادی (بعد عاطفی، اجتماعی و شخصیتی آنها) (اطلاع مناسبی بدست آید. بعد از اجرای دو فرم (مصاحبه و آزمون) پرسشنامه نمره گذاری گردید. تحلیل نتایج رابطه بین اطلاعات حاصل از مصاحبه و آزمون در نرم افزار **spss** را در سطح $0/001$ معنی دار نشان داد

پایایی پرسشنامه هوش هیجانی بار- آن به روش زوج -فرد.

مطابق با این روش پایایی آزمون $0/99$ ٪ گزارش گردید که در سطح $0/001 > P$ معنا دار است

روایی پرسشنامه هوش هیجانی بار- آن

نه نوع مطالعات روایی بر روی (**EQ-i**) انجام شده است: روایی صوری، محتوای عاملی، سازه همگرا، واگرا، گرو ملاک، تشخیصی و پیش بین.

این مطالعات روایی مخصوصا به منظور بررسی اینکه آیا به نظر می آید (روایی صوری) که سوالات بخش های عمده حیطه ی هر مقیاس و حدود مقیاس را در بر دارند. (روایی محتوا) و مشخص کردن این امر که ساختار اصلی پرسشنامه تا چه حد تایید شد. (روایی عامل) تعیین اینکه خرد مقیاس ها تا چه اندازه سازه مورد نظر را اندازه می گیرند، نه چیز دیگر را. روایی سازه، همگرا، واگرا و گروه مرجع) سنجش قابلیت پرسشنامه در تشخیص و شناسایی افرادی که هوش هیجانی بالاتری دارند از افرادی که هوش هیجانی پایین دارند. (روایی تشخیصی) و اینکه آیا می توان رفتارهای هوشمندانه رفتاری هوشمندانه هیجانی را در آینده پیش بینی کرد. (روایی پیش بین) انجام شده اند (بار- آن و پارکر، ۲۰۰۰) از بین روایی های ذکر شده برای پرسشنامه هوش هیجانی بار- آن (**EQ-i**) پژوهش های زیادی روی روایی سازه صورت گرفته و نتایج روایی سازه (**EQ-i**) را با چند پرسشنامه نشان داده مانند: پرسشنامه افسردگی بک (۱۹۸۷)، پرسشنامه کنار آمدن استرس (اندلر و پارکر ۱۹۹۰) پرسشنامه شخصیتی آیزنک (۱۹۷۵) پرسشنامه هوش هیجانی میر، سالووی و کارسو، پرسشنامه چند وجهی شخصیت مینه سوتا (۱۹۸۹)، (**MMPI-2**) پرسشنامه ۵ عاملی (**NED**) (1991)، پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیت **F P 16**، ۱۹۷۰ (مقیاس فرا خلق صفت (۱۹۹۵)، مقیاس آلکسی تایمیای تورنتو (۱۹۹۴)، چک لیست ۹۰ نشانه ای (**SCI-90**)، ۱۹۷۳) مقیاس خود سنجی افسردگی زونگ (۱۹۶۵) (بار- آن و پارکر، ۲۰۰۰).

روش اجراء نمره گذاری پرسشنامه هوش هیجانی بار- آن (**EQ-i**)

ابزار (**EQ**) برای سنجش هوش هیجانی مورد ارزیابی قرار می گیرد این ابزار متشکل از عباراتی است که احساس، طرز تفکر و نحوه رفتار را در موقعیت های گوناگون توصیف می کند. آزمودنی با خواندن هر عبارت، میزان هاهنگی یا عدم هماهنگی خود را با خصوصیات توصیف شده بر روی مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۵ به یک (کاملا موافقم و کاملا مخالفم) و در بعضی سوالات با محتوای منفی یا معکوس از یک به ۵ (کاملا موافقم و کاملا مخالفم) (انجام می شود. ۹ نمره کل هر مقیاس برابر مجموع نمرات هر یک از سوالات آن مقیاس و نمره کل آزمون برابر با مجموع نمرات ۱۵ مقیاس می باشد. کسب امتیاز بیشتر در این آزمون، نشانگر موفقیت برتر فرد در مقیاس مورد نظر یا در کل آزمون و برعکس می باشد. مثلا کسب امتیاز بالاتر در مقیاس خود ارزیابی نشان دهنده، خود ارزیابی بیشتر در فرد است. این پرسشنامه برای گروه های هدف از سن ۱۸ سال تا سنین بالاتر، مشروط به این که از حد متعارفی از تحصیلات (حداقل دیپلم) برخوردار باشند قابل اجراء است و در دو جنس زن و مرد کاربرد دارد.

تفسیر نتایج پرسشنامه هوش هیجانی بار- آن

به منظور تسهیل مقایسه نمرات آزمودنی ها در مقیاس های مختلف و همچنین مقایسه نمرات آنها با آزمودنی های دیگر در جمعیت های مشابه نمرات خام به نمرات استاندارد تبدیل می شوند.

نمرات استاندارد پرسشنامه هوش هیجانی بار - آن (**EQ-i**) که برای هر یک از مقیاسها و خرده مقیاس ها محاسبه می شود دارای میانگین ۱۰۰ و انحراف استاندارد ۱۵ است. دقت تفسیر زمانی که محاسبه نمرات استاندارد با توجه به سن و جنس خاص باشد

افزایش می یابد. در تفسیر نتایج به دست آمده از آزمون، همیشه باید به سن، جنس و عوامل فرهنگی توجه کرد. اما اگر سن و جنس آزمودنی مشخص نباشد نتایج آزمون هنوز بر اساس نمونه هنجار عمومی که در آن سن و جنس خاصی وجود ندارد (با احتیاط) قابل تفسیر است.

بیشتر آزمودنی ها (تقریباً ۶۸٪) ۱۵ نمره بالاتر و پایین از میانگین کسب کنند (یعنی نمره بین ۸۵ تا ۱۱۵) اکثریت آنها (تقریباً ۹۵٪) ۳۰ نمره بالاتر و پایین تر از میانگین کسب می کنند (یعنی بین ۵۵ و ۱۴۵) آزمودنی هایی که نمره کار آنها پایین تر از ۷۰ یا بالاتر از ۱۳۰ است بطور مشخص غیر عادی هستند و باید با دقت بیشتری مورد بررسی قرار گیرند (بار-آن، ۱۹۹۷).

ب. پرسش نامه سلامت عمومی GHQ-82:

پرسش نامه سلامت عمومی توسط گلدبرگ و ویلیامز (۱۹۸۸) ارائه شد. هدف از طراحی آن کشف و شناسایی اختلال های روانی در مراکز و نهادهای گوناگون بوده است. فرم میزان شده ۲۸ ماده ای این پرسش نامه در چهار بُعد نشانه های جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی تنظیم شده است. در این پرسش نامه فرد، وضعیت فعلی خود را در یک ماه اخیر با وضعیت عادی روانی خود مقایسه می کند. برای هر ماده به روش نمره گذاری لیکرت چهار گزینه از صفر تا ۳ نمره در نظر گرفته شده است که در نتیجه نمره کل آن در دامنه صفر تا ۸۴ قرار می گیرد. با استفاده از حساسیت (۵/۸۶ درصد) و ویژگی (۸۲ درصد) پرسش نامه و اعتبار و پایایی بازآزمایی (۸۸ درصد) آن، نمره برش در ایران ۲۳ تعیین شده است.

پرسشنامه مزبور از سه روش دوباره سنجی، تنصیفی و آلفای کرونباخ بررسی گردید که به ترتیب ضرایب اعتبار ۰,۷۰، ۰,۹۳ و ۰,۹۰ حاصل گردید. برای مطالعه روایی پرسشنامه سلامت عمومی از سه روش همزمان، همبستگی خرده آزمونهای این پرسشنامه با نمره کل و تحلیل عوامل استفاده شد. روایی همزمان پرسشنامه سلامت عمومی از طریق اجرای همزمان با پرسشنامه بیمارستان میدلسکس (M.H.Q) انجام گردید که ضریب همبستگی ۰,۵۵ حاصل آن بود. ضرایب همبستگی بین خرده آزمونهای این پرسشنامه با نمره کل در حد رضایت بخش و بین ۰,۷۲ تا ۰,۸۷ متغیر بود. نتیجه تحلیل عوامل با استفاده از روش چرخشی واریماکس و بر اساس آزمون اسکری، بیانگر وجود عوامل افسردگی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و علائم جسمانی در این پرسشنامه بود که در مجموع بیش از ۵۰ درصد واریانس کل آزمون را تبیین می نمودند. بنابراین، بر اساس نتایج این تحقیق، فرم ۲۸ سوالی پرسشنامه سلامت عمومی واجد شرایط لازم برای کاربرد در پژوهشهای روانشناختی و فعالیت های بالینی شناخته شد.

ج. پرسش نامه رضایت بریفیلد و روث:

پرسش نامه رضایت شغلی در سال ۱۹۵۱ توسط بریفیلد و روث^۳ به منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد ساخته شده است و شامل نوزده سؤال پنج گزینه ای با گزینه های به شدت موافقم «۵»، موافقم «۴»، «۳» موافقم «۲» و به شدت مخالفم «۱» است. در پژوهشی پایایی (آلفای کرونباخ) پرسش نامه مورد نظر ۰/۸۶ و نحوه تفسیر نمره به دست آمده در پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا به قرار زیر اعلام شده است. در صورتی که نمرات پرسش نامه بین ۱۹ تا ۳۸ باشد، میزان رضایت شغلی در این جامعه ضعیف است. در صورتی که نمرات پرسش نامه بین ۳۸ تا ۵۷ باشد، میزان رضایت شغلی در سطح متوسط است. در صورتی که نمرات بالای ۵۷ باشد، میزان رضایت شغلی بسیار خوب است.

روایی و پایایی پرسشنامه

در تحقیقات انجام شده توسط عظیمی پور (۱۳۸۴)، روایی این پرسشنامه تایید شد. او آلفای کرونباخ را با روش دو نیمه کردن برابر با ۰,۸۸ به دست آورد که نشان دهنده پایایی پرسشنامه است. در نتیجه پرسشنامه ارائه شده در لینک بالا، پایایی و روایی دارد.

نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه

توجه کنید که سوالات ۱، ۴، ۵، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۷ و ۱۹ سوالات منفی بوده و باید با امتیازات زیر نمره‌گذاری شود:

کاملاً مخالفم=۵، مخالفم=۴، نظری ندارم=۳، موافقم=۲، کاملاً موافقم=۱

اما بقیه سوالات، سوالات مثبتی بوده و باید به‌صورت زیر نمره‌گذاری شود:

کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴، کاملاً موافقم=۵

مجموع نمرات پاسخ‌دهندگان بین ۱۹ و ۹۵ بوده و میانگین نمرات ۵۷ می‌باشد. در نتیجه اگر مجموع نمرات فردی بیشتر از ۵۷ باشد، دارای رضایت شغلی بالایی بوده و اگر کمتر از ۵۷ باشد، آن فرد رضایت شغلی کمی دارد.

روش‌های آماری

در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی بررسی گردید. در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جدول و نمودارها و در سطح آمار استنباطی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه (گام به گام) به کمک نرم‌افزار SPSS21 استفاده گردید.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها**آزمون کولموگروف، اسمیرنوف متغیرهای تحقیق**

برای انتخاب آزمون درست برای تحلیل فرضیه‌ها ابتدا باید از توزیع آماری متغیرهایی که مورد آزمون قرار می‌گیرند اطمینان حاصل کرد. برای نمونه آماری، پیش‌نیاز گرفتن آزمون‌های پارامتری نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. به همین جهت از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد آزمون استفاده می‌کنیم.

H_0 : داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند. H_1 : داده‌ها دارای توزیع نرمال نمی‌باشند.

جدول (۱) نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق		
متغیر	(سطح معناداری)	نتیجه آزمون
هوش هیجانی	۰/۱۰۳	توزیع داده‌ها نرمال است
سلامت روان	۰/۰۶۹	توزیع داده‌ها نرمال است
رضایت شغلی	۰/۰۸۴	توزیع داده‌ها نرمال است

با توجه به جدول (۱) سطح معنی داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه H_0 تایید می‌شود یعنی توزیع داده‌ها در این نمونه آماری نرمال است، به همین علت برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود.

آزمون فرضیه‌ها

آزمون فرضیه فرعی اول: بین هوش هیجانی با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین هوش هیجانی با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی				
رضایت شغلی			متغیر مستقل	متغیر وابسته
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	هوش هیجانی	
۱۹۴	۰/۰۰۰	*۰/۴۹۸		
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین هوش هیجانی با رضایت شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0.05 <$ سطح معناداری) رابطه مثبت و معنادار و مستقیمی (>0 ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می شود. بین متغیر هوش هیجانی و متغیر وابسته (رضایت شغلی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی				
سازگاری شغلی			متغیر مستقل	متغیر وابسته
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	سلامت روان	
۱۹۴	۰/۰۰۰	۰/۴۰۶		
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۳)، بین سلامت روان با رضایت شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0.05 <$ سطح معناداری) رابطه مثبت و معنادار و مستقیمی (>0 ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (سلامت روان) و متغیر وابسته (رضایت شغلی) (0.406) می باشد.

آزمون فرضیه اصلی: بین رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- خلاصه مدل

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد	دوربین-واتسن	سطح معنی داری
۰/۶۵۸	۰/۳۱۴	۰/۳۳۰	۱/۶۹۲	۱/۸۹۵	۰/۰۰۰

برای بررسی هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شده است. ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۶۵۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۱۴ است. ضریب تعیین مقدار واریانس تبیین شده توسط مدل را نشان می دهد مقدار عددی ضریب تعیین بین صفر تا ۱ است. هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد نشان دهنده قوی تر بودن رابطه مدل است. یکی از پیش شرطهای رگرسیون این است که متغیر ملاک دارای خود همبستگی

نبوده و خطاها مستقل از هم باشند. این شرط با آزمون دوربین- واتسن مورد آزمون قرار می‌گیرد. مقدار دوربین- واتسن برابر ۱/۸۹۵ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه می‌گیریم که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می‌باشند. باتوجه به نتایج بدست آمده فرضیه اصلی تایید می‌گردد.

جدول ۵- جدول ضرایب رگرسیون بین هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		مقدار ثابت
		ضرایب استاندارد شده	خطای معیار	
۰/۰۰۱	۳/۶۵۲		۲/۸۹۶	۹/۳۵۶
۰/۰۰۲	۰/۶۹۸	۰/۰۷۸	۰/۰۶۶	۰/۰۸۵
۰/۰۰۰	۳/۲۲۰	۰/۳۱۲	۰/۰۴۹	۰/۲۰۵
۰/۰۰۰	۳/۷۶۶	۰/۳۶۱	۰/۰۵۰	۰/۱۸۲

برای اینکه مدل رگرسیونی معنی دار باشد باید بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین رابطه خطی وجود داشته باشد. برای بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین از آزمون F^۲ استفاده شده است. سطح معنی داری آزمون F برابر ۰/۰۰۱ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون F کمتر از ۰/۰۵ است نشان می‌دهد که بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین رابطه خطی معنی داری وجود دارد.

رابطه خطی بین متغیر وابسته و مستقل (آزمون F فیشر): این امر را می‌توان از طریق تحلیل واریانس (ANOVA) رگرسیون به‌منظور بررسی رابطه خطی بین دو متغیر استفاده کرد. فرضیه‌های آماری کل مدل رگرسیون به‌صورت زیر می‌باشد:

- H_۰ = رابطه خطی بین دو متغیر وجود ندارد.
- H_۱ = رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد.

جدول ۶- جدول تحلیل واریانس (آنوا)

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار آماره آزمون	سطح معناداری
رگرسیون	۲/۱۴۵	۲	۰/۵۶۹	۳/۲۸۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳۰/۴۵۶	۱۹۲	۰/۱۷۲		
کل	۳۲/۶۰۱	۱۹۴			

تحلیل جدول:

مطابق جدول شماره ۴-۷ با توجه به سطح معنی داری، sig=۰/۰۰۰ شده است و چون این مقدار کمتر از (α=۰/۱) یعنی (sig<α)، می‌توان نتیجه گرفت که فرض H_۰ رد شده و فرض H_۱ مورد تأیید قرار گرفته است؛ جدول آنوا نشان می‌دهد نمرات با توجه به مقدار F، نمرات متغیرها پیش بین، پیش بینی متغیر وابسته موثر هستند.

بحث ونتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. فرضیات پژوهش عبارتند از:

بین هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ رابطه معناداری وجود دارد.

بین هوش هیجانی با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد.

بین سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد.

روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش، توصیفی، از نظر سنجش همبستگی و از نظر جمع آوری اطلاعات میدانی (پیمایشی)، بود. در تحقیق حاضر جامعه آماری در این تحقیق معلمان ابتدایی در شهرستان گنبد کاووس که به تعداد ۴۰۰ نفر می باشند. نمونه آماری این تحقیق معلمان داوطلب پایه ششم ابتدایی در شهرستان گنبد کاووس، که به تعداد ۱۹۶ نفر می باشند. که به روش تصادفی ساده با توجه به جدول جی پاور بدست آمده است. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه‌های استاندارد بود. برای اندازه‌گیری هوش هیجانی از آزمون هوش هیجانی بار - آن در سال ۱۹۸۰، پرسش‌نامه سلامت عمومی توسط گلدبرگ و ویلیامز (۱۹۸۸) و برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت بریفیلد و روث (۱۹۵۱) استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته‌اند. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق روش آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی و از آزمون کولموگروف-اسمرینف، جهت بررسی نرمال بودن و یا نبودن داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. در زمینه یافته‌های توصیفی ابتدا باید عنوان شود که جامعه آماری در این تحقیق معلمان ابتدایی در شهرستان گنبد کاووس که به تعداد ۴۰۰ نفر می باشند. نمونه آماری این تحقیق معلمان داوطلب پایه ششم ابتدایی در شهرستان گنبد کاووس، که به تعداد ۱۹۶ نفر می باشند. که به روش تصادفی ساده با توجه به جدول جی پاور بدست آمده است.

طبق جدول شماره ۴-۱ از میان پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ جنسیت، ۸۲ درصد مرد و ۱۸ درصد زن بوده‌اند. از میان پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سن، ۶۰ درصد بین ۲۶ تا ۳۴ سال، ۳۲ درصد بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۸ درصد بین ۴۶ تا ۵۵ سال بوده‌اند. از میان پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سطح تحصیلات، ۲۷ درصد فوق دیپلم، ۵۹ درصد لیسانس و ۱۴ درصد فوق لیسانس بوده‌اند. مطابق جدول (۳-۴) ملاحظه می‌شود، متغیر هوش هیجانی بیشترین میانگین و متغیر رضایت شغلی، کمترین میانگین را دارد. همچنین متغیر هوش هیجانی بیشترین پراکندگی (انحراف معیار) و متغیر رضایت شغلی کمترین میزان پراکندگی دارد. از آنجا که هدف از انجام پژوهش بررسی رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. آزمون فرضیه اصلی: بین رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بین بین رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج سخندان و همکاران (۱۴۰۰)، بهشتی و نوریان (۱۳۹۹) همسو است. با توجه به اینکه یافته‌های تحقیق لیث و تمنایی فر (۱۳۹۸) نشان دادند که رابطه معنی داری بین هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی وجود داشت.

تبیین: نتیجه کلی حاصل شده از این تحقیق این است که رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان اثر گذار هست اما باید در کنار این یافته به برخی نکات دیگر حاصل شده از این تحقیق توجه کرد سطح پایین تر از متوسط سلامت روان معلمان نجف آبادی به ویژه در

گروه مردان زنگ خطری است برای نظام آموزش و پرورش چرا که جدای از مشکلاتی که در زندگی شخصی و خانوادگی معلمان ایجاد میکند مشخصاً مانع از دستیابی این سیستم به اهداف تعریف شده خود در راستای آموزش و پرورش دانش آموزان میشود و این امر به معنای وجود چالش در تربیت درست نسل آینده هست. اما در مقابل سطح بالاتر از متوسط رضایت شغلی معلمان جای بسی امیدواری است که معلمان در سایه سیاستهای اتخاذ شده انگیزه‌های بیشتری برای کار و فعالیت داشته باشند این موضوع با توجه به تأثیر تأیید شده رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان در این تحقیق و سایر تحقیقات انجام شده این نکته را یادآور می شود که می توان با زمینه سازی برای بالا بردن سطح رضایت شغلی معلمان به سلامت روانی معلمان و نیز کارآیی بالاتر سیستم آموزش و پرورش کمک کرد.

آزمون فرضیه اول فرعی: بین هوش هیجانی با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۸-۴)، بین هوش هیجانی با رضایت شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 <$ سطح معناداری) رابطه مثبت و معنادار و مستقیمی ($0 >$ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تأیید می شود. بین متغیر هوش هیجانی و متغیر وابسته (رضایت شغلی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات بشر پور سلیمی و همکاران (۱۳۹۲)، لایلا بخشی سورشجانی (۱۳۸۹) کریمی و کیمیایی و همکاران (۱۳۹۱)، همسو است.

تبیین:

بر اساس شواهد موجود، هوش هیجانی روی رضایت شغلی معلمان تأثیر می گذارد. آگاهی از عواطف بین فردی و هیجانات درون-فردی به تنظیم احساسات و هیجانات منفی کمک می کند و عملکرد فرد از این طریق بهتر می شود. از طرفی عملکرد بهتر موجب پایه ریزی رضایت شغلی بیشتر در معلمان می شود. به نظر می رسد معلمان با هوش هیجانی بالا می توانند رضایت شغلی بیشتری داشته باشند زیرا آنان احساس ناامیدی و استرس را بهتر شناسایی می کنند و کاهش می دهند. این در حالی است که نتایج تحقیقات مختلف نشان می دهد افرادی که استرس شغلی کمتری دارند دارای رضایت شغلی بیشتری نیز هستند. هم چنین محققان در پژوهش های بسیاری به این نتیجه رسیدند افرادی با هوش هیجانی بالا در سطح مطلوبی از رضایت از زندگی قرار دارند، این در حالی است که رضایت شغلی بخش کوچکی از مبحث بزرگ تر رضایت از زندگی به حساب می آید.

آزمون فرضیه دوم: بین سلامت روان با رضایت شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان گنبد کاووس در سال تحصیلی سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۴-۹)، بین سلامت روان با رضایت شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 <$ سطح معناداری) رابطه مثبت و معنادار و مستقیمی ($0 >$ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تأیید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (سلامت روان) و متغیر وابسته (رضایت شغلی) ($0/406$) می باشد. نتایج این تحقیق با تحقیقات بنی هاشمیان، بهرامی احسان و همکاران (۱۳۸۹)، اعتباریان و امید پناه (۱۳۸۷) کیم (۲۰۲۰)، همسو است.

تبیین:

معلمان به خاطر ماهیت شغلی شان با مشکلات متعددی از قبیل پر حجمی، کار افت تحصیلی دانش آموزان پایین بودن اعتباری شغلشان و حقوق و مزایایی ناکافی در مقایسه با سایر حرفه ها بی علاقه‌گی دانش آموزان به تحصیل، بی توجهی به نیازهای آنها از طرف سازمانهای آموزشی، عدم حمایت خانوادگی از آنان کلاسهای پر جمعیت مسائل مربوط به ارتقای شغلی روبر هستند همچنین با

توجه به اعتراضات و اعتصابات که در سال های اخیر توسط معلمان در نقاط مختلف کشور انجام شده نشان دهنده این موضوع است که مشکل نارضایتی افزایش یافته و یکی از آن علتها مشکلات معیشتی و رفاهی معلمان می باشد؛ که گاهی شاهد هستیم معلمان برای امرار معاش زندگی خود شغل دوم انتخاب و حتی تا دیر هنگام برای گذران زندگی خود مشغول به فعالیت میباشند این مشکلات می تواند بر سلامت روان معلمان تأثیر گذار باشد. بر طبق پژوهشهای انجام شده مبنی بر ارتباط سلامت روان و رضایت شغلی پیامدهای ناشی از عوامل تأثیرگذار بر شغل معلمی می تواند بر سلامت روان اثرگذار بوده و این امر به نوبه خود رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می دهند، از این رو معنی دار بودن رابطه سلامت روان و رضایت شغلی دور از انتظار نیست.

پیشنهادات براساس یافته های تحقیق

۱. رضایت شغلی با تاثیر اثبات شده ای که بر سلامت روان معلمان دارد می تواند ضمن بهبود بخشیدن به زندگی فردی و اجتماعی معلمان، به کارایی بیشتر آنها در زمینه آموزش و پرورش بیانجامد. در این رابطه جنس و رشته تدریس معلمان می توانند اثر رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان را تحت تاثیر قرار دهند.
۲. معلمان دوره ی ابتدایی در مقایسه با سایر معلمان، بدانند آموزش آموختنی سروکار دارند که از لحاظ رشد جسمی، اخلاقی، اجتماعی و... در مرحله ی خاص و حساسی از مراحل رشد قرار دارند، با توجه به نقش و جایگاه والای معلم در فرایند تعلیم و تربیت دانش آموزان و با عنایت به این موضوع که هوش هیجانی، سلامت روان و رضایت شغلی جنبه های اجتناب ناپذیر از زندگی سازمانی در بین معلمان می باشند.
۳. پیشنهاد می شود که باید تلاش هایی برای ارتقا سلامت روان انجام گیرد یعنی سطح بهداشت و سلامتی بالا رود و ارتقا بهداشت با آموزش بهداشت پیشگیری اولیه که به معنی کاهش خطر ابتلا به بیماری است و تأمین سلامت ارتباط دارد بنابراین آموزش بهداشت باید بین افراد و گروه ها و جامعه صورت گیرد و می توان گفت آموزش بهداشت روان در عملی ساختن فعالیت های ارتقا بهداشت نقش مهمی دارد و از این طریق از بروز اختلالات روانی جلوگیری به عمل آورد.
۴. با افزایش هوش هیجانی، سلامت روان معلمان بهبود می یابد. این پژوهش توصیه میکند که معلمان برای بهبود عملکرد کاری و رضایت شغلی، هوش هیجانی و سلامت روان آنها را ارزیابی کرده و جهت بهبود آنها اقدام کنند. در واقع برای ارتقای رضایت شغلی معلمان می توان با مداخله های آموزشی مناسب می توان به ارتقای سطح هوش هیجانی و سلامت روان آنها توجه نمود.

فهرست منابع

- آخرتی، محمود و عسکری، زهرا و آهنگری، الهه، (۱۳۹۳). مقایسه سلامت روان و رضایت شغلی بین معلمان دارای ابلاغ آموزشی و معلمان شاغل در سمت های اداری مدارس شهر ریوش، دومین همایش ملی پژوهش و درمان در روانشناسی بالینی، تربت جام.
- بهشتی سید صمد، نوریان نجف آبادی محمد. (۱۳۹۹). تحلیلی بر تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی. ۱۸ (۴): ۳۸۹-۴۰۲.
- سخندان حسینعلی، وفا پیوند مریم، دیباجی فروشانی زهرا سادات، آقاجانی طهمورث، گچکار لطیف، عبدالمحمد زاده سمیه. (۱۴۰۰). همبستگی سلامت روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کادر درمانی بیمارستان بانک ملی ایران. طب خانواده نوین.
- لیث، حکیمه، تمنائی فر، محمدرضا. (۱۳۹۸). بررسی مقایسه ای سلامت روان و رضایت از زندگی زنان شاغل و غیرشاغل، مجله اصول بهداشت روانی.

- Cordeiro J, Cunha P, Lourenço AA. (2019) Conflict management, commitment and organizational citizenship behaviors: Empirical study in a higher education institution. Paper

presented at: III International Forum on Management t: Value Creation and Local Heritage. 1-2 February; University of Evora, Evora, Portugal.

- Baird KM, Tung A, Yu Y. (2019) Employee organizational commitment and hospital performance. *Health Care Management Review*; 44(3):206-15.
- Galletta M, Portoghese I, Melis P, Gonzalez CIA, Finco G, D'Aloja E, et al. (2019) The role of collective affective commitment in the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion among nurses: A multilevel modeling approach. *BMC Nursing*.; 18:5.
- Jokar AR, Afifian F. (2013) The relationship between occupational commandments and occupational satisfaction in staff working in libraries: Case study, Shiraz University (Persian). *Journal of Social Sciences*; 7(2):1-14.
- Kall , D. (2018). The impact of job stress and job bunout on the job satisfaction of rehabilitaton. new yourk: Oxford university press,43,361-378.
- Kim,s.(2020). Exploring the relationship between continuing professional education and job satisfaction. *Journal of personality and social psychology* , 51,435.
- Long,J.L.(2015).relationship between personality type job satisfaction/and job performance in the Mississippi state university extension service. *Journal of personality and social psychology*, 44,100.
- Strassle , C.G; Mckee E.A.& plant „D.D.(2017). Mental health and job and optimism a san indicator of psychological health. *Journal of personality assessment*, 190199.
- Smith AE. (2019) The effects of authentic leadership and organizational commitment on job turnover intentions of experienced nurses. *Electronic Thesis and Dissertation Repository*; 1(1):1-7.
- Terri, O.(2019). An exploratory study of the influence of life management strategies on job satisfaction in a personal selling context *Journal of youth and adolescence*, 121-139.
- Turner , Ch .(2006). A study of job satisfaction with situational characterstics and occurrences among middle school principals in south Carolina 80-85.
- Yu Q, Yen DA, Barnes BR, Huang YA.(2019) Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*; 30(6):964-87.