

دانش و پژوهش در روان‌شناسی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

شماره بیست و پنجم - پاییز ۱۳۸۴

صص ۱۰۶ - ۷۵

رابطه هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با پیشرفت‌گرایی شغلی در بین کارگران کارخانجات و صنایع

محسن گل‌پرور^۱ - اصغر آقایی^۲

فخری خاکسار^۳

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
مرکز ملی تحقیقات روان‌شناسی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن (حل مسأله، شادمانی، استقلال، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، واقع‌گرایی، روابط بین‌فردی، خوش‌بینی، عزت‌نفس، کنترل تکانش، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، همدلی، خودابرازی) با پیشرفت‌گرایی شغلی در بین کارگران و کارکنان مرد کارخانجات و صنایع مستقر در شهرک صنعتی مورچه‌خورت اصفهان به مرحله اجرا در آمده است. به منظور دستیابی به هدف پژوهش از بین کارگران شاغل در کارخانجات و صنایع مستقر در شهرک صنعتی مورچه‌خورت که حدود ۱۱۰۰۰ نفر بوده‌اند، ۳۰۰ نفر به‌عنوان گروه نمونه به شیوه نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب شده‌اند.

۱- استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد خوراسگان

۲- استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد خوراسگان

۳- کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی

ابزارهای مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه هوش هیجانی بار-اون^۱ و پرسشنامه پیشرفت شغلی کوئین دام^۲ (۲۰۰۵) بوده است. پرسشنامه پیشرفت شغلی اولین بار برای این پژوهش ترجمه و آماده شده است. شواهد مربوط به پایایی دو پرسشنامه فوق در این پژوهش بررسی شد که شواهد آن بدین شرح است: آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های پرسشنامه هوش هیجانی از ۰/۴۹۷ (برای زیرمقیاس خودابرازی) تا ۰/۷۴۵ (برای مسؤلیت‌پذیری اجتماعی) در نوسان بود. همچنین آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۹۳۶ به دست آمد. ضریب بازآزمایی زیرمقیاس‌ها از ۰/۵۴۷ (برای زیرمقیاس انعطاف‌پذیری) تا ۰/۸۳۴ (برای زیرمقیاس همدلی) در نوسان و برای کل پرسشنامه ۰/۸۵۴ به دست آمد. آلفای کرونباخ پرسشنامه پیشرفت شغلی ۰/۸۴۴ و ضریب بازآزمایی آن ۰/۸۲۹ به دست آمد. فرضیه‌هایی مبنی بر وجود رابطه بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با پیشرفت شغلی، همچنین مبنی بر اینکه ترکیبی از مؤلفه‌های هوش هیجانی قادر به پیش‌بینی پیشرفت شغلی هستند و نیز بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت شغلی روابط یکسویه و معین وجود دارد مطرح و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون گام به گام و تحلیل معادلات ساختاری بررسی و تحلیل شد. شواهد به دست آمده حاکی از آن بود که بین تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (ضرایب همبستگی از ۰/۲۵۹ برای کنترل تکانش تا ۰/۵۷۱ برای خوش‌بینی در نوسان و در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار بوده است). نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی خوش‌بینی، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، خودابرازی، همدلی و تحمل فشار روانی قادر به پیش‌بینی معنادار پیشرفت شغلی هستند. تحلیل معادلات ساختاری نیز نشان داد صرفاً خوش‌بینی، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، همدلی و خودابرازی دارای مسیرهای یکسویه و معین با پیشرفت شغلی هستند.

کلیدواژه‌ها: هوش هیجانی، حل مسئله، شادمانی، استقلال، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، واقع‌گرایی، روابط بین‌فردی، خوش‌بینی، عزت‌نفس، کنترل تکانش، انعطاف‌پذیری، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، همدلی، خودابرازی، پیشرفت شغلی.

مقدمه

به باور بسیاری از صاحب‌نظران هوش هیجانی یکی از جدیدترین تحولات و ابداعات بشری در درک رابطه بین تفکر و هیجان است (ونگ و لاو، ۲۰۰۲). نکته مهم در حوزه سنجش هوش هیجانی این است که از زمان طرح این سازه در کنار هوش شناختی و منطقی (که اغلب آزمونهای هوشی موجود، این هوش را اندازه‌گیری می‌کنند و نتیجه آن به عنوان IQ مطرح می‌شود) ادعا می‌شود که تفکر و هیجان آن‌گونه که قبلاً فرض می‌شده از یکدیگر جدا نیستند. این روند تحولی را می‌توانیم در هم‌رایی و هم‌فکری بین صاحب‌نظرانی که به استفاده‌های کاربردی‌تر اطلاعات علمی اعتقاد و باور دارند، مشاهده نماییم (بار - اون، ۱۹۹۷؛ ابراهام، ۱۹۹۹؛ اشکاناسی و هوپر، ۱۹۹۹؛ بول و هوی‌برگ، ۲۰۰۰؛ سیاروچی، چان و کوپپوتی، ۲۰۰۵).

امروزه هوش هیجانی دو حوزه و طیف گسترده دارد. یکی جنبه روان‌شناختی که طی آن هوش هیجانی به عنوان یک ویژگی یا خصیصه شخصیتی به حساب آورده شده و دیگری پژوهشهای تجربی هستند که به صورت دقیق و جامع این سازه را مورد مطالعه قرار داده و روشهای ارزیابی معتبری برای سنجش آن ارائه کرده‌اند. صرف نظر از حوزه‌های نظری و پژوهشی مورد اشاره، گسترش روزافزون استفاده از هوش هیجانی در زمینه‌های مختلف نظیر آسیب‌شناسی روانی، تعلیم و تربیت، روابط بین‌فردی، رضایت حرفه‌ای و شغلی، سلامت جسمی، فعالیتهای اقتصادی و تجاری و بهزیستی روانی نشان می‌دهد که توجه به این سازه در کنار هوش منطقی و شناختی روز به روز گسترش فزاینده‌تری یافته است، اما با وجود این گسترش در مورد تعریف و نحوه سنجش آن، تنوع و تفاوت‌هایی در بین پژوهشگران دیده می‌شود (شاپیرو، ۱۹۹۷؛ ویزینگر، ۱۹۹۸؛ گلمن، ۱۹۹۵؛ بول و وایتهد، ۱۹۹۲). از نظر تاریخی هوش هیجانی ریشه در مفهوم هوش اجتماعی دارد که برای اولین بار ثراندیک در سال ۱۹۲۰ مطرح کرد. ثراندیک هوش هیجانی را توانایی مهم و مدیریت انسانها برای عمل به شیوه‌ای خردمندانه در روابط انسانی تعریف کرده است. پس از ثراندیک، گاردنر (۱۹۹۳) هوش اجتماعی را به عنوان یکی از هفت حیطه در نظریه هوش چندگانه خود معرفی کرد. به نظر گاردنر هوش اجتماعی متشکل از هوش درون فردی و بین فردی است. هوش درون فردی، توانایی هوشی فرد برای مواجهه با خویشتن و توانایی ابراز مجموعه‌ای

پیچیده و کاملاً متمایز از احساسات است. در مقابل هوش بین‌فردی با توانایی هوشی فرد برای مواجهه با دیگران و توانایی احساس کردن و تمیز قایل شدن در بین دیگر افراد و به‌ویژه بین اخلاق، منش، انگیزه و هدف و نیت آنهاست (گاردنر، ۱۹۹۳، ص ۲۳۹).

سالوی و مایر پس از گاردنر از اولین کسانی بودند که سازه هوش هیجانی را معرفی و مطرح کردند. منظور این دو پژوهشگر و نظریه‌پرداز از هوش هیجانی توانایی افراد برای مواجهه با هیجانهای خود بود. آنها هوش هیجانی را به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از هوش اجتماعی تعریف کردند که شامل توانایی تشخیص و نظارت بر احساسات و هیجانهای خود و دیگران، توانایی تمیز بین احساسات و هیجانهای خود و دیگران و استفاده از این اطلاعات برای هدایت تفکر و اقدامات خود فرد می‌باشد (سالوی و مایر، ۱۹۹۰، ص ۱۸۹). پس از این گلمن (۱۹۹۵) با پذیرش تعریف سالوی و مایر پیشنهاد کرد که هوش هیجانی شامل توانایی‌هایی است که می‌توان آنها را به‌عنوان خودآگاهی، مدیریت و مهار هیجانها، برانگیختن خویش، همدلی و دستکاری و اداره روابط طبقه‌بندی نمود.

در مطالعه حاضر نیز محققان از تعریف اخیر مایر و سالوی (۱۹۹۷) استفاده کرده و مبنای نظری پژوهش خود را بر این تعریف قرار داده‌اند. این تعریف بدین شرح است: هوش هیجانی مجموعه مهارت‌های مرتبط با هم که مشتمل بر توانایی ادراک دقیق، ارزیابی و ابراز هیجانها، توانایی دسترسی و یا ایجاد احساسات به منظور تسهیل تفکر یا افکار، توانایی فهم هیجانها و دانش هیجانی و توانایی تنظیم هیجانها به منظور رشد هیجانی و عقلانی می‌باشد (مایر و سالوی، ۱۹۹۷، ص ۱۰). چنانکه در تعریف فوق نیز مشخص است، مایر و سالوی (۱۹۹۷) هوش هیجانی را مرکب از چهار بُعد، ارزیابی و ابراز هیجان خویشتن (یا ارزیابی هیجانی خویشتن)، ارزیابی و شناسایی هیجان در دیگران (ارزیابی هیجانی دیگران)، تنظیم یا نظم‌بخشی هیجان در خویشتن (یا تنظیم هیجان) و استفاده از هیجان برای تسهیل عملکرد (استفاده از هیجان) معرفی کرده‌اند.

نکته حایز اهمیت اینکه، متأسفانه با وجود شواهد تجربی و بحث‌های نظری گسترده در مورد تعامل نظامهای عصبی شناختی و غیرشناختی در نظام عصبی مرکزی انسان و نحوه تأثیر این نظامها بر هیجانها (فیشر، شیور و کارنوجان، ۱۹۹۰؛ ایزارد، ۱۹۹۲ و ۱۹۹۳) به دلیل بدیع بودن سازه هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن، نظریه‌ای در حال حاضر وجود ندارد که به‌طور اخص درباره نقش هوش هیجانی و نحوه تأثیر آن بر پیامدهای کاری نظیر پیشرفت شغلی بحث نماید. ناگزیر همسو با نظرات ونگ و لائو

(۲۰۰۲) از الگوی گروس (۱۹۹۸a و ۱۹۹۸b) در باب فهم چگونگی تأثیر هوش هیجانی بر نحوه عملکرد در محیط‌های سازمانی و به‌ویژه پیشرفت‌گرایی شغلی استفاده شده است. گروس (۱۹۹۸a و ۱۹۹۸b) هیجانها را به‌عنوان گرایشهای پاسخ رفتاری و فیزیولوژیک سازگارانۀ معرفی کرده است که به‌طور مستقیم از طریق موقعیتهای مهم تطوری و تحولی پدید آمده‌اند (گروس ۱۹۹۸b، ص ۲۷۲). بنابراین براساس همین تعریف چنانچه هیجانها را به‌عنوان گرایشهای پاسخ که احتمالاً قابل تعدیل هستند بنگریم، طبعاً باید بتوانیم آنها را تنظیم، مدیریت و اداره کنیم. در واقع تنظیم هیجانی اشاره به فرایندهایی دارد که از آن طریق افراد تحت تأثیر هیجانهای قرار می‌گیرند که تجربه کرده‌اند و این تأثیر در زمان مورد نیاز فرد صورت می‌گیرد. در عین حال این پدیده به فرایندهایی که افراد از طریق آن هیجانها را تجربه و ابراز می‌کنند نیز اشاره دارد (گروس ۱۹۹۸b، ص ۲۷۵).

تعریف گروس از نظم‌بخشی و مهار هیجانها تا اندازه‌ی زیادی با تعریف و مفهوم‌سازی مایر و سالوی (۱۹۹۷) از هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن مطابقت دارد. در واقع پیش از آنکه افراد بتوانند هیجانهای خود را به نظم در آورند، لازم است آنها را به‌خوبی درک کنند، یعنی ارزیابی هیجانی در خود انجام دهند. از طرف دیگر بسیاری از هیجانها در انسانها بر اثر برهمکنش‌های اجتماعی و کاری از طریق هیجانهای افراد دیگر برانگیخته می‌شود، بنابراین فهم هر فرد از هیجانهای خویش با توانایی وی از فهم هیجانهای دیگران (توانایی ارزیابی هیجانی دیگران) ارتباط زیادی خواهد داشت. الگوی نظم‌دهی هیجانی گروس به‌طور تلویحی به این نکته اشاره دارد، که هر فردی می‌تواند هیجانهای خویش را (مطابق با نظم‌دهی هیجانی در الگوی مایر و سالوی) تجربه کند و نحوه ابراز آنها (استفاده از هیجانها در الگوی مایر و سالوی) را تعدیل نماید. بنابراین براساس ادغام این دو الگو می‌توان نتیجه گرفت افرادی که هوش هیجانی دارند بالا بیشتر قادر به تعدیل پاسخ‌های خود هستند و از فرایندهای تنظیم هیجانی به‌طور مؤثرتری استفاده می‌کنند. در واقع این پیش‌بینی با بسیاری از پژوهش‌های بعدی نظیر؛ ون پیرن (۲۰۰۳)، دی و کارول (۲۰۰۴)، اسپنس، اودز و کاپوتی (۲۰۰۴)، انجل برگ و سایوبرگ (۲۰۰۴)، چان (۲۰۰۴)، پارکر و همکاران (۲۰۰۴)، براکت، مایر و وارنر (۲۰۰۴)، ون روی و وایزوزاران (۲۰۰۴)، اوستین (۲۰۰۴)، گانون و رانزیان (۲۰۰۵)، لیونز و اشنایدر (۲۰۰۵)، ون روی، آلونسو و وایزوزاران (۲۰۰۵) همسویی قابل توجهی را نشان می‌دهد.

به نظر گروس (۱۹۹۸) گرایشهای پاسخ هیجانی را می‌توان هم از طریق دستکاری ورودی‌ها (تنظیم هیجان متمرکز بر پیشایندها) و هم از طریق کنترل و دستکاری خروجی‌های آن (تنظیم هیجانی متمرکز بر پاسخ) نظم‌بخشی کرد. تنظیم هیجانی مبتنی بر پیشایندها از طریق چهار گام انتخاب موقعیت (بر مبنای گرایش یا اجتناب نسبت به موقعیتها یا افراد خاص)، تغییر یا اصلاح موقعیت (تغییر یک موقعیت یا شرایط محیطی در جهت تغییر تأثیر هیجانی آن)، هدایت هدفمند توجه (معطوف ساختن توجه یا دورسازی آن از برخی شرایط و افراد به منظور تنظیم هیجانها) و تغییرشناختی (ارزیابی مجدد موقعیتی که فرد در آن قرار دارد و یا توانایی خویش برای اداره و تنظیم موقعیت) صورت می‌گیرد. به همین ترتیب تنظیم هیجانی مبتنی بر پاسخ (خروجی‌ها) نیز طی چند گام به شرح شدت‌بخشی، تضعیف، تداوم یا موقوف کردن صورت می‌پذیرد. زمانی که این الگو برای تأثیر هوش هیجانی در محیط‌های کاری و سازمانی و به‌ویژه برای پیشرفت‌گرایی شغلی به کار برده می‌شود، مفروضات جانبی مطرح می‌گردد. همسو با تحولات اقتصادی و سازمانی در دنیای کار، تعریف و مفهوم شغل نیز طی سالهای اخیر و به‌ویژه اواخر قرن بیستم و اوایل قرن بیست و یکم دستخوش تغییر و تحول جدی شده است (گرین هاوس، کالانان و گودشالک، ۲۰۰۰). براساس تعاریفی که اکنون از شغل وجود دارد، یک شغل علاوه بر اینکه نیازمند آموزش خاص و اجرای نسبتاً منفرد با سرعت مطلوب است، در ماهیت و طبیعت خود باید گرایش رو به پیشرفت نیز داشته باشد (کینانن و همکاران، ۲۰۰۰؛ گرین هاوس، ۲۰۰۰؛ فریدمن و گرین هاوس، ۲۰۰۰؛ ساندرز و همکاران، ۱۹۹۸ و شلن بارگر، ۱۹۹۱). بنابراین چنانکه ملاحظه می‌شود، پیشرفت و رشد از نظر اکثر و یا حتی تمامی صاحب‌نظران، جزء جدایی‌ناپذیر یک شغل است. با وجود اینکه راجع به سیر و سرعت رشد و پیشرفت شغلی اتفاق نظر وجود ندارد (به گرین هاوس، کالانان و گودشالک، ۲۰۰۰ نگاه کنید)، علاوه بر توانایی‌های شناختی و منطقی و مهارتهای رفتاری و حرفه‌ای، توانمندی و مهارتهای هیجانی نیز بدون تردید از عوامل مؤثر بر پیشرفت‌گرایی شغلی هستند (گلنن، ۱۹۹۸؛ پلی تری، ۱۹۹۹؛ ساسیک و مگ‌ریان، ۱۹۹۹؛ مامفورد و همکاران، ۲۰۰۰؛ دی، ۲۰۰۰؛ گراندی، ۲۰۰۰).

در ادغام مباحث نظری و پژوهشی رفتارها و عملکرد در محیط‌های سازمانی و کاری و همسو با مباحث مطرح در الگوی گروس از تنظیم هیجانها و به‌ویژه نقش هوش هیجانی بر رفتار و پیشرفت‌گرایی شغلی چنانکه افراد بتوانند نحوه ادراک و پاسخ‌دهی

هیجانی خود را در محیط‌های کاری تعدیل نمایند، احتمالاً سیر رشد و پیشرفت شغلی آنها دستخوش تغییر خواهد شد. در واقع نحوه ادراک هیجانی و همچنین تنظیم هیجانها از طریق تنظیم هیجانی متمرکز بر پیشایندها از طریق انتخابی عمل کردن در مورد افرادی که هر یک از کارکنان با آنها برهمکنش دارند، اصلاح و تغییر شرایط و موقعیت‌های کار در راستای اهداف آینده‌نگرانه، تمرکز نمودن بر جنبه‌های خاص محیط کاری و یا تغییر ارزیابی از شرایط و موقعیت محیط کار و شغل به خوبی قادر است، پیشرفت شغلی افراد را از خود متأثر سازد. همچنین کارکنان و یا کارگران کارخانجات و صنایع می‌توانند تأثیر محرک‌های هیجانی ناشی از محیط کار و شغل خود را از طریق تنظیمات هیجانی متمرکز بر پاسخ نظیر تشدید، تضعیف، تداوم و یا موقوف‌سازی هیجانهای خاص تعدیل نموده و از این طریق نیز به پیشرفت شغلی خود کمک کنند. در واقع افرادی با سطوح بالای هوش هیجانی می‌توانند این سازوکارهای تنظیم هیجان را به‌طور مؤثری برای ایجاد هیجانهای مثبت به‌علاوه افزایش رشد عقلانی و هیجانی خود استفاده کنند. این همان مسأله‌ای است که احتمالاً در فرایند رشد و پیشرفت شغلی نیز اتفاق می‌افتد. در مقابل افرادی با سطوح پایین هوش هیجانی نمی‌توانند از تنظیم هیجانی مبتنی بر پیشایندها و پاسخ، استفاده بهینه‌ای ببرند و از این طریق رشد هیجانی و عقلانی خود را با کندی مواجه می‌کنند و احتمالاً در فرایند رشد و پیشرفت آنها نیز اختلال ایجاد خواهد شد. این نتیجه‌گیری‌ها در پایان مقدمه این مقاله پژوهشی احتمالی است، زیرا پژوهش‌هایی که رابطه بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن را با پیشرفت و رشد شغلی بررسی کرده باشند در دسترس قرار نگرفت. این شکاف به‌ویژه در ایران بسیار جدی و قابل توجه است. بنابراین پژوهش حاضر به‌منظور فراهم‌سازی شواهدی از رابطه بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با پیشرفت شغلی انجام گرفته است. بر مبنای آنچه که در مقدمه بیان شد، پژوهش حاضر به‌طور اخص به دنبال بررسی فرضیه‌های زیر است:

فرضیه اول: بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با پیشرفت شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: ترکیبی از مؤلفه‌های هوش هیجانی قادر به پیش‌بینی پیشرفت شغلی هستند.
فرضیه سوم: بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت شغلی رابطه یکسویه و معین وجود دارد.

پاسخگویی به فرضیه‌های بالا براساس روش‌شناسی ارائه شده در زیر صورت

گرفته است.

روش پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن (حل مسأله، شادمانی، استقلال، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، واقع‌گرایی، روابط بین‌فردی، خوش‌بینی، عزت‌نفس، کنترل تکانش، انعطاف‌پذیری، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، همدلی و خودابرازی) با پیشرفت شغلی بوده از روش پژوهش همبستگی استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش راکلیه مردان شاغل در صنایع و شرکت‌های مستقر در شهرک صنعتی مورچه‌خورت اصفهان تشکیل داده‌اند. براساس اطلاعات رسیده از اداره صنایع و معادن اصفهان در مجموع حدود ۱۱۰۰۰ نفر در صنایع و کارخانجات شهرک صنعتی مورچه‌خورت اصفهان مشغول به کار هستند که از این تعداد بالغ بر ۹۵٪ را مردان تشکیل داده‌اند. بنابراین یازده هزار نفر به عنوان جامعه آماری، ملاک انتخاب حجم نمونه بوده است. نمونه آماری متناسب با اهداف پژوهش به دو طریق برآورد گردید. ابتدا براساس جدول کوهن، مانیون و موریسون^۱ (۲۰۰۱) تعداد نمونه ۳۷۰ نفر برآورد گردید. سپس در مرحله دوم با محاسبه شاخص‌های توصیفی مقیاس‌های پژوهش و با استفاده از فرمول حجم نمونه (حسن‌زاده، ۱۳۸۲، ص ۱۲۴) و براساس خطای استاندارد برآورد ۰/۳، سطح اطمینان ۹۵ درصد و واریانس ۲۲/۳۸۲ (برای زیرمقیاس ارتباطات بین‌فردی در هوش هیجانی به عنوان بالاترین واریانس) حجم نمونه ۲۸۷ نفر به دست آمد. در مجموع پس از ادغام دو روش (جدول کوهن، مانیون و موریسون، ۲۰۰۱ و فرمول برآورد حجم نمونه) در کل ۳۰۰ نفر از کارگران و غیرکارگران کارخانجات و صنایع مستقر در شهرک صنعتی مورچه‌خورت به عنوان گروه نمونه اصلی برای پژوهش حاضر در نظر گرفته شد. اما برای نمونه‌گیری از کل شرکت‌ها و صنایع مستقر در شهرک صنعتی مورچه‌خورت، از نمونه‌گیری چند مرحله‌ای به شرح زیر استفاده به عمل آمده است.

مرحله اول: در این مرحله با دریافت فهرست اسامی تمامی شرکتها و صنایع (بدون احتساب نوع فعالیت) مستقر در شهرک صنعتی مورچه‌خورت از اداره صنایع و معادن اصفهان که در مجموع در حدود ۱۵۰ شرکت و کارخانه بودند، ۳۵ شرکت و کارخانه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

مرحله دوم: طی این مرحله به نسبت تعداد کارکنان هر یک از کارخانجات و شرکت‌ها، تعداد کل نمونه (۳۰۰ نفر) به نسبت بین ۳۵ شرکت تقسیم شدند.

مرحله سوم: در این مرحله با مراجعه به شرکتها و کارخانجات انتخاب شده، از بین کلیه کارکنان آنها (سطح ستادی یا عملیاتی) اقدام به نمونه‌گیری متناسب با حجم برای همان کارخانه یا شرکت شده است.

لازم به ذکر است که در خلال اجرا، برخی از شرکت‌ها و کارخانجات انتخاب شده، حاضر به همکاری نشدند، بنابراین از بین فهرست اولیه کارخانجات و صنایع اقدام به نمونه‌گیری مجدد شده است. براساس توافق به عمل آمده با شرکت‌های و کارخانجات شرکت‌کننده در پژوهش از ذکر تعداد کارکنان و نام آنها امتناع شده است.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش براساس اهداف، از دو پرسشنامه به ترتیب به نامهای پرسشنامه هوش هیجانی و پرسشنامه پیشرفت‌گرایی استفاده شده است. در زیر به ترتیب پرسشنامه‌های مورد استفاده همراه با شواهد روایی و پایایی آنها ارائه شده است.

۱- پرسشنامه مقیاس هوش هیجانی (EQ)^۱

برای سنجش و اندازه‌گیری هوش هیجانی از آزمون هوش هیجانی بار-اون که در سال ۱۹۸۰ ساخت و استانداردسازی شده، استفاده به عمل آمد. این آزمون ۱۱۷ سؤال و ۱۵ زیرمقیاس دارد که بر روی ۳۸۳۱ نفر از ۵ کشور آرژانتین، آلمان، هند، نیجریه و آفریقای جنوبی و با نسبت ۴۸/۸ درصد مرد و ۵۱/۲ درصد زن پایایی و روایی سنجی شده است. نتایج نشان داد که آزمون در حد مناسبی از پایایی و روایی برخوردار است. پاسخ‌های این آزمون بر روی طیف پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، تا اندازه‌ای، مخالفم و کاملاً مخالفم) پاسخ داده می‌شود. مقیاس‌های آزمون به ترتیب شامل: ۱- خودآگاهی هیجانی ۲- خودابرازی ۳- عزت نفس ۴- خودشکوفایی ۵- استقلال ۶- همدلی ۷- مسؤولیت‌پذیری اجتماعی ۸- روابط بین فردی ۹- واقع‌گرایی ۱۰- انعطاف‌پذیری ۱۱- حل مسأله ۱۲- تحمل فشار روانی ۱۳- کنترل تکانش ۱۴- خوش‌بینی ۱۵- شادمانی می‌باشد.

این پرسشنامه را سموعی و همکاران (روان‌تجهیز سینا) ترجمه و آماده کرده‌اند. مراحل هنجاریابی و بررسی روایی و پایایی آن به صورت مقدماتی بر روی دانشجویان دانشگاه‌های آزاد و دولتی (دانشگاه اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان) در دو جنس صورت گرفته است. در نهایت پس از انجام برخی تغییرات در متن اصلی پرسشنامه، حذف یا تغییر بعضی سؤالات و تنظیم مجدد سؤالات هر مقیاس، پرسشنامه از ۱۱۷ سؤال به ۹۰ سؤال تقلیل یافت.

- شواهد مربوط به روایی و پایایی پرسشنامه هوش هیجانی بار-اون پرسشنامه هوش هیجانی بار-اون را سموعی و همکاران (روان‌تجهیز سینا) به لحاظ روایی و پایایی بررسی کردند. روایی این پرسشنامه به صورت صوری و محتوایی مورد تأیید کارشناسان و صاحب‌نظران قرار گرفته است. همچنین رابطه این پرسشنامه با فرم مصاحبه ساخت‌دار در مورد هیجان‌ات در سطح 0.001 معنادار گزارش شده است. شواهد مربوط به پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ، ضریب تنصیف و بازآزمایی در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱- شواهد مربوط به پایایی پرسشنامه هوش هیجانی بار-اون

انواع پایایی	زن	مرد	کل
آلفای کرونباخ	۰/۶۸	۰/۷۴	۰/۹۳
ضریب تنصیف	۰/۵۷	۰/۶۶	۰/۷۸
ضریب بازآزمایی	-	-	۰/۶۸

چنانکه در جدول ۱ دیده می‌شود ضرایب در بین زنان و مردان (دختران و پسران) و در سطح کلی در حد قابل قبولی است. در این پژوهش، ضرایب آلفای کرونباخ، ضرایب اسپیرمن-براون، گاتمن و ضریب بازآزمایی با فاصله ۴ تا ۶ هفته و بر روی ۳۰ نفر صورت گرفته که نتایج آن در جدول ۲ دیده می‌شود.

جدول ۲- آلفای کرونباخ و ضرایب تنصیف و بازآزمایی پرسشنامه

هوش هیجانی بار - اون در مطالعه حاضر

ردیف	مقیاس و زیرمقیاس‌ها	آلفای کرونباخ	ضریب اسپیرمن - براون	ضریب گاتمن	ضریب بازآزمایی
۱	حل مسأله	۰/۷۱۸	۰/۶۶۵	۰/۶۶۴	۰/۶۲۰
۲	شادمانی	۰/۶۵۵	۰/۷۲۹	۰/۷۲۷	۰/۸۱۴
۳	استقلال	۰/۵۸۴	۰/۵۶۴	۰/۵۶۱	۰/۷۵۱
۴	تحمل فشار روانی	۰/۶۷۹	۰/۷۱۲	۰/۷۱۱	۰/۸۲
۵	خودشکوفایی	۰/۵۶۰	۰/۵۹۰	۰/۵۹۰	۰/۷۱۲
۶	خودآگاهی هیجانی	۰/۵۲۸	۰/۵۷۶	۰/۵۷۵	۰/۷۰۷
۷	واقع‌گرایی	۰/۵۰۳	۰/۵۳۹	۰/۵۳۴	۰/۷۷۹
۸	روابط بین فردی	۰/۷۲۷	۰/۷۰۹	۰/۶۹۹	۰/۸۰۶
۹	خوش‌بینی	۰/۶۵۰	۰/۶۸۸	۰/۶۸۷	۰/۸۰۱
۱۰	عزت نفس	۰/۶۶۸	۰/۶۳۸	۰/۶۳۸	۰/۷۶۰
۱۱	کنترل تکانش	۰/۷۴۳	۰/۶۸۰	۰/۶۷۴	۰/۶۶۰
۱۲	انعطاف‌پذیری	۰/۵۹۷	۰/۶۰۴	۰/۶۰۴	۰/۵۴۷
۱۳	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۷۴۵	۰/۶۲۶	۰/۶۲۶	۰/۶۶۵
۱۴	همدلی	۰/۶۲۲	۰/۶۵۵	۰/۶۵۵	۰/۸۳۴
۱۵	خودابرازی	۰/۴۹۷	۰/۴۵۴	۰/۴۵۳	۰/۷۳۰
۱۶	کل آزمون EQ	۰/۹۳۶	۰/۹۰۶	۰/۹۰۶	۰/۸۵۴

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود بالاترین پایایی یا سازگاری درونی در سطح آلفای کرونباخ به زیرمقیاس‌های حل مسأله (۰/۷۱۸)، روابط بین فردی (۰/۷۲۷)، کنترل تکانش (۰/۷۴۳) و مسؤولیت‌پذیری (۰/۷۴۵) و پایین‌ترین سازگاری درونی به زیرمقیاس‌های استقلال (۰/۵۸۴)، خودشکوفایی (۰/۵۶۰)، خودآگاهی هیجانی (۰/۵۲۸)، واقع‌گرایی (۰/۵۰۳)، انعطاف‌پذیری (۰/۵۹۷) و خودابرازی (۰/۴۹۷) اختصاص داشته است. در مجموع ضرایب آلفای کرونباخ برای پانزده زیرمقیاس پرسشنامه هوش هیجانی بار - اون در حد نسبتاً قابل قبولی است. در عین حال که در سطح کل آزمون در حد بسیار بالاتر و برابر با ۰/۹۳۶ می‌باشد. ضرایب دو نیمه آزمون (تصنیف) به صورت ضریب اسپیرمن - براون و گاتمن نیز تا اندازه‌ای کمتر از آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌ها و کل مقیاس هوش هیجانی است. اما در ستون آخر جدول ۲، ضرایب بازآزمایی با فاصله ۴ تا ۶ هفته گزارش شده است. ضرایب بازآزمایی در کمترین حد به زیرمقیاس‌های حل مسأله (۰/۶۲۰)، کنترل تکانش (۰/۶۶۰)، انعطاف‌پذیری (۰/۵۴۷) و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی (۰/۶۶۵) و در بالاترین آن به زیرمقیاس‌های شادمانی (۰/۸۱۴)، تحمل فشار روانی (۰/۸۲۰)، روابط بین فردی (۰/۸۰۶)، خوش‌بینی (۰/۸۰۱) و همدلی (۰/۸۳۴) اختصاص داشته است. ضریب بازآزمایی برای کل مقیاس نیز (۰/۸۵۴) در حد قابل قبول و کلیه ضرایب بازآزمایی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بوده است.

۲- پرسشنامه پیشرفت شغلی

این پرسشنامه ۴۱ سؤال دارد که طی آن از افراد پاسخگو در مورد ابعاد مختلف پیشرفت شغلی سؤال می‌شود. وی باید از بین گزینه‌های ارائه شده، گزینه‌ای که با رفتار و نظر او مطابقت بیشتری دارد را انتخاب کند. این پرسشنامه از کوئین‌دام (۲۰۰۵) گرفته شده و در ایران برای اولین بار ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. فرایند ترجمه و آماده‌سازی آن بدین شرح بوده که پرسشنامه انگلیسی ابتدا به دقت ترجمه شد و سپس دو نفر از افراد آشنا به روان‌شناسی و زبان انگلیسی آن را با فرم اصلی مطابقت دادند. تعدادی از سؤالات و گزینه‌های آنها اصلاح و ویرایش نهایی شد و در این پژوهش به اجرا در آمد. مقیاس‌های مورد استفاده در پاسخگویی به ۴۱ سؤال این پرسشنامه به صورت متنوع و چندگانه است. چهارده سؤال اول آن براساس طیف پنج درجه‌ای

لیکرت (کاملاً موافقم = ۵ و کاملاً مخالفم = ۱)، سؤال پانزدهم براساس طیف پنج درجه‌ای (تعجب کم = ۵ امتیاز و تعجب زیاد = ۱ امتیاز) سؤالات شانزدهم تا بیست و هشتم برحسب موقعیت و متن ارائه شده، سؤالات بیست و نهم تا سی و چهارم برحسب پاسخ سه درجه‌ای (اهمیت خیلی زیاد = ۳ و بی‌اهمیت = ۱) و سؤالات سی و پنجم تا چهل و یکم برحسب میزان پذیرش فشار روانی و به‌صورت سه درجه‌ای (تمایل به پذیرش = ۳ و نداشتن تمایل به پذیرش = ۱) پاسخ داده می‌شود. محتوای سؤالات مطرح در این پرسشنامه در ارتباط با سازش‌پذیری، چالش‌پذیری، توانایی اداره و رهبری و... می‌باشد. این پرسشنامه یکی از جدیدترین مقیاس‌های مطرح در حوزه سنجش پیشرفت‌گرایی شغلی است که از جانب سازندگان آن از نظر روایی و پایایی بررسی شده و شواهد آن در حد مطلوب و قابل قبولی بوده است. آلفای کرونباخ گزارش شده برای این پرسشنامه برابر با ۰/۹۲ و در این پژوهش نیز پایایی این پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته که شواهد آن در قسمت زیر ارائه شده است. این پرسشنامه را هر یک از شرکت‌کنندگان در پژوهش پاسخ داده‌اند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

شواهد مربوط به پایایی پرسشنامه پیشرفت شغلی پایایی پرسشنامه شغلی، برحسب آلفای کرونباخ، ضریب تنصیف اسپیرمن - براون، ضریب تنصیف گاتمن و ضریب بازآزمایی مورد بررسی قرار گرفته که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است. برای بررسی پایایی بازآزمایی پرسشنامه پیشرفت شغلی از ۳۰ نفر و با فاصله ۴ تا ۶ هفته استفاده شده است.

جدول ۳- شواهد مربوط به پایایی پرسشنامه پیشرفت شغلی

ردیف	مقیاس	آلفای کرونباخ	ضریب اسپیرمن - براون	ضریب گاتمن	ضریب بازآزمایی
۱	پیشرفت شغلی	۰/۸۴۴	۰/۸۰۵	۰/۷۷۷	۰/۸۲۹***

چنانکه در جدول ۳ می‌بینیم، آلفای کرونباخ پرسشنامه پیشرفت شغلی برابر با ۰/۸۴۴ است. ضریب تنصیف اسپیرمن - براون این پرسشنامه ۰/۸۰۵ و ضریب تنصیف گاتمن برابر با ۰/۷۷۷ بوده است. شواهد ارائه شده در جدول ۳ پایایی مبنی بر همسانی درونی پرسشنامه پیشرفت شغلی را مورد تأیید قرار می‌دهد. همچنین ضریب بازآزمایی این آزمون برابر با ۰/۸۲۹ است که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار می‌باشد. این نشان می‌دهد که پایایی زمانی پرسشنامه پیشرفت شغلی در حد مطلوب و بسیار خوبی است.

روش اجرا: دو پرسشنامه اصلی به همراه پرسشنامه مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی در این پژوهش به صورت خود گزارش‌دهی به مرحله اجرا در آمد. بدین ترتیب که از هر یک از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا با دقت به سؤالات پاسخ دهند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: به منظور تحلیل داده‌های حاصل از ابزارهای پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون (برای بررسی رابطه ساده بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت شغلی)، از تحلیل رگرسیون گام به گام (برای پیش‌بینی پیشرفت شغلی به عنوان متغیر ملاک از طریق مؤلفه‌های هوشی هیجانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین) و از تحلیل معادلات ساختاری (برای تعیین روابط یکسویه و معین بین پیشرفت شغلی به عنوان متغیر ملاک و مؤلفه‌های هوش هیجانی) استفاده شده است. تحلیل رگرسیون گام به گام به این دلیل مورد استفاده قرار گرفته که ترتیب اهمیت متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی متغیر ملاک (پیشرفت شغلی) مطرح بوده است. محاسبات مربوط به ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون گام به گام از طریق SPSS/13 و تحلیل معادلات ساختاری از طریق LISREL/8.5 صورت پذیرفته است.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۴ ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های هوشی هیجانی و پیشرفت شغلی ارائه شده است.

جدول ۴- ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت شغلی

ردیف	پیشرفت شغلی	
	مؤلفه‌های هوش هیجانی	ضریب همبستگی
۱	حل مسأله	۰/۴۵۵
۲	شادمانی	۰/۳۵۷
۳	استقلال	۰/۳۲۲
۴	تحمل فشار روانی	۰/۴۳۶
۵	خودشکوفایی	۰/۴۵۳
۶	خودآگاهی هیجانی	۰/۳۵۲
۷	واقع‌گرایی	۰/۲۶۷
۸	روابط بین فردی	۰/۳۸۹
۹	خوش‌بینی	۰/۵۷۱
۱۰	عزت نفس	۰/۴۸۲
۱۱	کنترل تکانش	۰/۲۵۹
۱۲	انعطاف‌پذیری	۰/۳۷۹
۱۳	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۴۶۱
۱۴	همدلی	۰/۴۳۳
۱۵	خودابرازی	۰/۳۳۳

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود بین حل مسأله ($r = 0/455$)، شادمانی ($r = 0/357$)، استقلال ($r = 0/322$)، تحمل فشار روانی ($r = 0/436$)، خودشکوفایی ($r = 0/453$)، خودآگاهی هیجانی ($r = 0/352$)، واقع‌گرایی

($r = 0/267$)، روابط بین فردی ($r = 0/389$)، خوش بینی ($r = 0/571$)، عزت نفس ($r = 0/482$)، کنترل تکانش ($r = 0/259$)، انعطاف‌پذیری ($r = 0/379$)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی ($r = 0/461$)، همدلی ($r = 0/433$) و خودابرازی ($r = 0/333$) و پیشرفت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود داشته است. از بین ضرایب بالا، ضریب همبستگی خوش‌بینی با پیشرفت شغلی در بالاترین حد ($0/571$) و ضریب همبستگی کنترل تکانش با پیشرفت شغلی در پایین‌ترین حد ($0/259$) بوده است. واریانس مشترک بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت شغلی به ترتیب برای حل مسأله ۲۰ درصد، شادمانی ۱۲/۷ درصد، استقلال ۱۰/۳ درصد، تحمل فشار روانی ۱۹ درصد، خودشکوفایی ۲۰/۵ درصد، خودآگاهی هیجانی ۱۲/۳ درصد، واقع‌گرایی ۷/۱ درصد، روابط بین‌فردی ۱۵/۱ درصد، خوش‌بینی ۳۲/۶ درصد، عزت نفس ۲۳/۲ درصد، کنترل تکانش ۶/۷ درصد، انعطاف‌پذیری ۱۴/۳ درصد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۲۱/۲ درصد، همدلی ۱۸/۷ درصد و خودابرازی ۱۱ درصد بوده است.

جدول ۵. ضرایب همبستگی چندگانه، مجذور ضریب همبستگی

چندگانه و... برای پیش‌بینی پیشرفت شغلی

شاخص‌های آماری متغیرهای وارد شده در تحلیل گام به گام	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب همبستگی تعمیل شده	خطای استاندارد برآورد شده
خوش‌بینی	۰/۵۷۱	۰/۳۲۶	۰/۳۲۴	۱۳/۱۶
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۵۹۹	۰/۳۵۹	۰/۳۵۵	۱۲/۸۶
خودابرازی	۰/۶۲۹	۰/۳۹۵	۰/۳۸۹	۱۲/۵۲
همدلی	۰/۶۳۹	۰/۴۰۹	۰/۴۰۱	۱۲/۴
تحمل فشار روانی	۰/۶۴۶	۰/۴۱۷	۰/۴۰۷	۱۲/۳۳

چنانکه در جدول ۵ دیده می‌شود، در تحلیل رگرسیون گام به گام در مجموع طی پنج گام، پنج مؤلفه خوش‌بینی، مسئولیت‌پذیری، خودابرازی، همدلی و تحمل فشار

روانی با پیشرفت شغلی (خود ارزیابی) دارای همبستگی چندگانه بوده‌اند. براساس ترتیب اهمیت متغیرهای پیش‌بین در تحلیل رگرسیون گام به گام، در اولین گام خوش‌بینی با پیشرفت شغلی دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۷۱ بوده است. در گام دوم با افزوده شدن مسؤلیت‌پذیری اجتماعی ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۵۹۹ رسیده است. میزان ضریب همبستگی چندگانه افزوده شده برای مسؤلیت‌پذیری اجتماعی ۰/۰۲۸ بوده است. در گام سوم با افزوده شدن خودابرازی ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۶۲۹ رسیده است. میزان ضریب همبستگی افزوده شده برای خودابرازی ۰/۰۳ بوده است. در گام چهارم ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۶۳۹ رسیده است. میزان ضریب همبستگی چندگانه افزوده شده برای همدلی ۰/۰۱ است. در گام نهایی (پنجم) با افزوده شدن تحمل فشار روانی ضریب همبستگی چندگانه به ۰/۶۴۶ رسیده است. میزان ضریب همبستگی چندگانه افزوده شده برای تحمل فشار روانی ۰/۰۱۷ بوده است. در مجموع این پنج متغیر قادر به تبیین ۴۱/۷ درصد واریانس پیشرفت شغلی بوده‌اند که ۳۲/۶ درصد مربوط به خوش‌بینی، ۳/۶ درصد مربوط به مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، ۳/۶ درصد مربوط به خودابرازی، ۱/۴ درصد مربوط به همدلی و ۰/۸ درصد مربوط به تحمل فشارهای روانی بوده است.

جدول ۶- تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه گام به گام
برای پیش‌بینی پیشرفت شغلی (گام پنجم)

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	فراوانی	معناداری
رگرسیون	۳۱۹۶۵/۷۱	۵	۶۳۹۳/۱۴	۴۲/۰۰۵	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۴۴۴۷/۱۱	۲۹۴	۱۵۲/۲۰۱	-	-
کل	۷۶۷۱۲/۸۳	۲۹۹	-	-	-

همان‌طور که در جدول ۶ دیده می‌شود، تحلیل واریانس، اعتبار تحلیل رگرسیون گام به گام را در پیش‌بینی پیشرفت شغلی مورد تأیید ($F = ۴۲/۰۰۵$ و $P < ۰/۰۰۱$) قرار می‌دهد.

جدول ۷- ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد

برای پیش‌بینی پیشرفت شغلی (گام پنجم)

معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد		شاخص‌های آماری متغیرها
		بتا	بتا	خطای استاندارد	بتا	
۰/۰۰۰	۶/۳۴۳	-	۷/۳۹	۴۶/۹۳	مقدار ثابت	
۰/۰۰۰	۴/۵۴۴	۰/۲۸۷	۰/۳۲۹	۱/۴۹۲	خوش‌بینی	
۰/۰۰۳	۳/۰۳۹	۰/۱۷۷	۰/۲۹۰	۰/۸۸۱	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	
۰/۰۰۳	۳/۰۱۳	۰/۱۵۷	۰/۲۳۹	۰/۷۲۱	خودابرازی	
۰/۰۰۵	۲/۸۳۳	۰/۱۵۷	۰/۲۸۲	۰/۷۹۹	همدلی	
۰/۰۴۵	۲/۰۱	۰/۱۱۸	۰/۲۵۲	۰/۵۰۶	تحمل فشار روانی	

همان‌طور که در جدول ۷ دیده می‌شود، در تحلیل رگرسیون گام به گام طی گام نهایی پنج متغیر خوش‌بینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، خودابرازی، همدلی و تحمل فشار روانی برای پیش‌بینی پیشرفت شغلی وارد معادله رگرسیون شده‌اند. به ترتیب خوش‌بینی با ضریب استاندارد بتا ۰/۲۸۷، مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۰/۱۷۷، خودابرازی ۰/۱۵۷، همدلی ۰/۱۵۷ و تحمل فشار روانی با ضریب بتا ۰/۱۱۸ توان پیش‌بینی معناداری برای پیشرفت شغلی داشته‌اند. این ضرایب استاندارد بتا بدین معنی است که به ازای یک واحد تغییر در خوش‌بینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، خودابرازی، همدلی و تحمل فشار روانی به تفکیک، ۰/۲۸۷ واحد تغییر برای خوش‌بینی، ۰/۱۷۷ واحد تغییر برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ۰/۱۵۷ واحد تغییر برای خودابرازی، ۰/۱۵۷ واحد تغییر برای همدلی و ۰/۱۱۸ واحد تغییر برای تحمل فشار روانی در پیشرفت شغلی به وقوع می‌پیوندد. براساس جدول ۷ معادله رگرسیون نهایی (طی گام پنجم در تحلیل رگرسیون گام به گام) برای پیش‌بینی شغلی به شرح زیر است:

$$+ (مسئولیت‌پذیری) ۰/۸۸۱ + (خوش‌بینی) ۱/۴۹۲ + ۴۶/۹۳ = \text{پیشرفت شغلی} \\ + (تحمل فشار روانی) ۰/۵۰۶ + (همدلی) ۰/۷۹۹ + (خودابرازی) ۰/۷۲۱$$

جدول ۸- ضرایب مسیر مؤلفه‌های هوش هیجانی بر پیشرفت شغلی

ردیف	مؤلفه‌های هوش هیجانی	ضریب مسیر	معناداری
۱	حل مسأله	-	-
۲	شادمانی	-	-
۳	استقلال	-	-
۴	تحمل فشار روانی	-	-
۵	خودشکوفایی	-	-
۶	خودآگاهی هیجانی	-	-
۷	واقع‌گرایی	-	-
۸	روابط بین فردی	-	-
۹	خوش‌بینی	۰/۲۰۲	۰/۰۰۴
۱۰	عزت نفس	-	-
۱۱	کنترل تکانش	-	-
۱۲	انعطاف‌پذیری	-	-
۱۳	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۱۳۰	۰/۰۴۶
۱۴	همدلی	۰/۱۶۶	۰/۰۰۵
۱۵	خودابرازی	۰/۱۴۷	۰/۰۱۱

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود صرفاً خوش‌بینی ($\beta = ۰/۲۰۲$)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی ($\beta = ۰/۱۳۰$)، همدلی ($\beta = ۰/۱۶۶$) و خودابرازی ($\beta = ۰/۱۴۷$) دارای تأثیر معنادار ($P < ۰/۰۵$) بر پیشرفت شغلی بوده‌اند. ضرایب ارائه شده در جدول ۸، ضرایب مسیر مستقیم برای پیشرفت شغلی هستند. در عین حال بین مؤلفه‌های پانزده‌گانه هوش هیجانی نیز تأثیر متقابل وجود داشته که برای پیشرفت شغلی این ضرایب غیرمستقیم محسوب می‌شوند. بر همین مبنا در جدول ۹ ضرایب مسیر بین مؤلفه‌های پانزده‌گانه هوش هیجانی ارائه شده‌اند. در مجموع براساس ضرایب ارائه شده در جدول ۸ و ۹ الگوی معادلات ساختاری از مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم اثرگذار بر پیشرفت شغلی در نمودار ۱ ارائه شده است.

جدول ۹- ضرایب مسیر بین مؤلفه‌های هوش هیجانی

مؤلفه‌های هوش هیجانی	حل مسأله	شادمانی	استقلال	تحمل فشار روانی	خودشکوفایی
مؤلفه‌های هوش هیجانی	مسیر	مسیر	مسیر	مسیر	مسیر
حل مسأله	-	-	-	-	-
شادمانی	-	-	۰/۱۵۹	۰/۱۳۷	۰/۲۴۹
استقلال	-	-	-	-	-
تحمل فشار روانی	-	-	۰/۱۷۱	۰/۱۰۶	-
خودشکوفایی	۰/۲۰۲	۰/۰۰۳	۰/۱۷۵	۰/۰۰۹	-
خودآگاهی هیجانی	-	-	۰/۲۶۴	۰/۱۳۹	۰/۱۴۵
واقع‌گرایی	-	-	۰/۲۳۲	۰/۱۹۹	۰/۱۸۲
روابط بین فردی	۰/۲۵۳	-	۰/۱۴۵	۰/۱۰	-
خوش‌بینی	-	-	-	-	-
عزت نفس	۰/۱۹۲	۰/۰۰۲	۰/۲۰۹	۰/۱۱۷	۰/۲۴۷
کنترل تکانش	-	-	۰/۱۵۱	۰/۱۱	۰/۳۲۹
انعطاف‌پذیری	-	-	۰/۱۶۶	-	۰/۱۴۰
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	-	-	-	-	-
همدلی	-	-	-	-	-
خودابرازی	-	-	-	-	-

چنانکه در جدول ۹ مشاهده می‌شود، بر حل مسأله صرفاً خودشکوفایی ($\beta = 0/202$)، روابط بین فردی ($\beta = 0/253$) و عزت نفس ($\beta = 0/192$) دارای ضریب مسیر معنادار ($P < 0/05$) هستند. بر شادمانی، صرفاً خودآگاهی هیجانی ($\beta = 0/264$)، واقع‌گرایی ($\beta = 0/232$) و انعطاف‌پذیری ($\beta = 0/166$) دارای ضریب مسیر معنادار ($P < 0/05$) هستند. بر استقلال، صرفاً شادمانی ($\beta = 0/159$)، تحمل فشار روانی ($\beta = 0/171$)، خودشکوفایی ($\beta = 0/175$)، واقع‌گرایی ($\beta = 0/199$)، روابط بین فردی ($\beta = 0/145$)، عزت نفس ($\beta = 0/209$) و کنترل تکانش ($\beta = 0/151$) دارای

ضریب مسیر معنادار ($P < 0/05$) بوده‌اند. بر تحمل فشار روانی، شادمانی ($\beta = 0/137$)، خودآگاهی هیجانی ($\beta = 0/139$)، واقع‌گرایی ($\beta = 0/123$)، عزت نفس ($\beta = 0/117$)، کنترل تکانش ($\beta = 0/329$) و انعطاف‌پذیری ($\beta = 0/140$) دارای ضریب مسیر معنادار ($P < 0/05$) بوده‌اند. بر روی خودشکوفایی، صرفاً شادمانی ($\beta = 0/249$) خودآگاهی هیجانی ($\beta = 0/145$)، واقع‌گرایی ($\beta = 0/182$) و عزت نفس ($\beta = 0/247$) دارای ضریب مسیر معنادار بوده‌اند. الگوی استخراج شده از معادلات ساختاری، در نمودار ۱ ارائه شده است.

جدول ۹/۱- ضرایب مسیر بین مؤلفه‌های هوش هیجانی

مؤلفه‌های هوش هیجانی	خودآگاهی هیجانی	واقع‌گرایی	روابط بین فردی	خوش‌بینی	عزت نفس
ضریب معناداری	ضریب معناداری	ضریب معناداری	ضریب معناداری	ضریب معناداری	ضریب معناداری
مسیر	مسیر	مسیر	مسیر	مسیر	مسیر
حل مسأله	-	-	-	۰/۱۳۱	۰/۰۰۷
شادمانی	-	-	۰/۲۱۲	-	۰/۳۵۴
استقلال	-	-	-	۰/۱۱۵	۰/۰۱۲
تحمل فشار روانی	-	-	-	۰/۱۷۸	۰/۰۰۲
خودشکوفایی	-	-	-	۰/۱۴۵	۰/۰۰۸
خودآگاهی هیجانی	-	۰/۳۴۴	۰/۰۰۰	۰/۳۰۲	۰/۰۰۰
واقع‌گرایی	-	-	-	-	-
روابط بین فردی	-	-	-	۰/۲	۰/۰۰۰
خوش‌بینی	-	-	-	-	-
عزت نفس	-	-	۰/۲۴۲	۰/۲۳۰	۰/۰۰۰
کنترل تکانش	-	-	-	-	۰/۱۲۰
انعطاف‌پذیری	۰/۴۸۰	۰/۰۰۰	۰/۲۱۳	-	-
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	-	-	-	-	-
همدلی	-	-	-	۰/۱۲۹	۰/۰۰۶
خودابرازی	-	-	-	-	-

جدول ۹/۲- ضرایب مسیر بین مؤلفه‌های هوش هیجانی

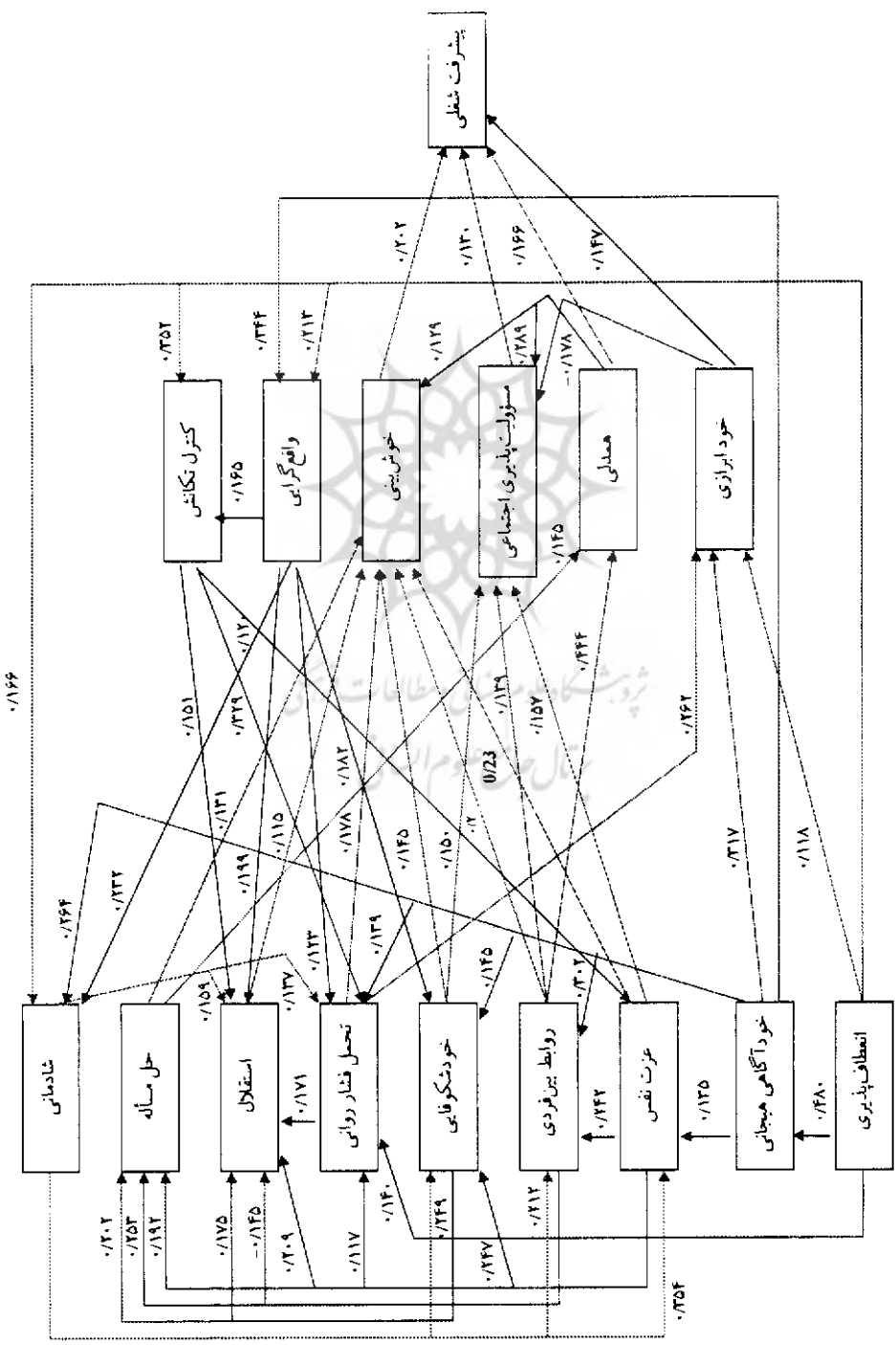
مؤلفه‌های هوش هیجانی	کنترل تکانش	انعطاف‌پذیری	مسئولیت‌پذیری	همدلی	خودابرازی
مؤلفه‌های هوش هیجانی	ضریب معناداری	ضریب معناداری	ضریب معناداری	ضریب معناداری	ضریب معناداری
	مسیر	مسیر	مسیر	مسیر	مسیر
حل مسأله	-	-	۰/۲۷۶	۰/۱۴۵	۰/۰۱۹
شادمانی	-	-	-	-	-
استقلال	-	-	-	-	-
تحمل فشار روانی	-	-	-	-	۰/۲۶۲
خودشکوفایی	-	-	۰/۱۵۰	۰/۰۱۳	-
خودآگاهی هیجانی	-	-	-	-	۰/۳۱۷
واقع‌گرایی	۰/۱۶۵	۰/۰۰۶	-	-	-
روابط بین فردی	-	-	۰/۱۲۹	۰/۰۱۳	۰/۴۴۴
خوش‌بینی	-	-	-	-	-
عزت نفس	-	-	۰/۱۵۷	۰/۰۰۶	-
کنترل تکانش	-	-	-	-	-
انعطاف‌پذیری	۰/۳۵۲	۰/۰۰۰	-	-	۰/۱۱۸
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	-	-	-	-	-
همدلی	-	-	۰/۲۸۹	۰/۰۰۰	-
خودابرازی	-	-	۰/۱۷۸	۰/۰۰۱	-

چنانکه در جدول ۹/۱ دیده می‌شود، بر خودآگاهی هیجانی، صرفاً انعطاف‌پذیری دارای ضریب مسیر ($\beta = ۰/۴۸۰$) مثبت و معنادار بوده است. بر واقع‌گرایی، صرفاً خودآگاهی هیجانی ($\beta = ۰/۳۴۴$) و انعطاف‌پذیری ($\beta = ۰/۲۱۳$) دارای ضریب مسیر معنادار ($P < ۰/۰۵$) بوده‌اند. بر روابط بین فردی، صرفاً شادمانی

($\beta = 0/212$)، خودآگاهی هیجانی ($\beta = 0/302$) و عزت نفس ($\beta = 0/242$) دارای ضریب مسیر معنادار ($P < 0/05$) بوده‌اند. بر خوش‌بینی، حل مسأله ($\beta = 0/131$)، استقلال ($\beta = 0/115$)، تحمل فشار روانی ($\beta = 0/178$)، خودشکوفایی ($\beta = 0/145$)، روابط بین‌فردی ($\beta = 0/2$) و عزت نفس ($\beta = 0/230$) و همدلی ($\beta = 0/129$) دارای ضریب مسیر معنادار بوده‌اند. بر روی عزت نفس، شادمانی ($\beta = 0/354$)، خودآگاهی هیجانی ($\beta = 0/135$) و کنترل تکانش ($\beta = 0/120$) دارای ضریب مسیر معنادار بوده‌اند.

چنانکه در جدول ۹/۲ دیده می‌شود، بر کنترل تکانش، صرفاً واقع‌گرایی ($\beta = 0/165$) و انعطاف‌پذیری ($\beta = 0/352$) دارای ضریب مسیر معنادار ($P > 0/05$) بوده‌اند. بر انعطاف‌پذیری هیچ یک از دیگر مؤلفه‌های هوش هیجانی دارای ضریب مسیر معنادار ($P < 0/05$) نبوده‌اند. بر مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، حل مسأله ($\beta = 0/276$)، خودشکوفایی ($\beta = 0/150$)، روابط بین‌فردی ($\beta = 0/139$)، عزت نفس ($\beta = 0/157$)، همدلی ($\beta = 0/289$) و خودابرازی ($\beta = -0/178$) دارای ضریب مسیر معنادار ($P < 0/05$) بوده‌اند. بر همدلی، حل مسأله ($\beta = 0/145$) و روابط بین‌فردی ($\beta = 0/444$) دارای ضریب مسیر معنادار بوده‌اند. بر خودابرازی، صرفاً تحمل فشار روانی ($\beta = 0/262$)، خودآگاهی هیجانی ($\beta = 0/317$) و انعطاف‌پذیری ($\beta = 0/118$) دارای ضریب مسیر معنادار ($P < 0/05$) بوده‌اند.

چنانکه در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، از مؤلفه‌های پانزده‌گانه هوش هیجانی، صرفاً خوش‌بینی، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، همدلی و خودابرازی بر پیشرفت شغلی دارای ضریب مسیر مستقیم معنادار ($P < 0/05$) بوده‌اند. لازم به ذکر است که ضرایب مسیر حاصل از معادلات ساختاری، به‌طور ضمنی نشان‌دهنده میزان تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر است. از طرف دیگر متغیرهای خوش‌بینی، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، همدلی و خودابرازی برای دیگر مؤلفه‌های هوش هیجانی نظیر شادمانی، حل مسأله، استقلال، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، روابط بین‌فردی، عزت نفس، خودآگاهی هیجانی و انعطاف‌پذیری نقش متغیر واسطه‌ای را بازی می‌کنند. به عبارت کلی‌تر متغیر واسطه‌ای، متغیری است که تأثیر یا رابطه بین دو یا چند متغیر را تعدیل می‌نماید. بر این اساس، تأثیرات (براساس الگوی معادلات ساختاری) متغیرهای حل مسأله، استقلال، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، روابط بین‌فردی و عزت نفس از طریق متغیر



نمودار (۱): الگوی معادلات ساختاری تأثیر مؤلفه‌های هوش هیجانی بر پیشرف شغلی

خوش‌بینی، تأثیرات متغیرهای حل مسأله (به‌صورت تکراری و مشترک با متغیر خوش‌بینی)، خودشکوفایی، روابط بین‌فردی و عزت‌نفس (این سه متغیر نیز به‌صورت تکراری و مشترک با متغیر خوش‌بینی)، از طریق مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، تأثیرات حل مسأله و روابط بین‌فردی باز هم به‌صورت مشترک با متغیرهای خوش‌بینی و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی از طریق متغیر همدلی و تأثیرات متغیرهای تحمل فشار روانی (به‌صورت مشترک با متغیر خوش‌بینی)، خودآگاهی هیجانی و انعطاف‌پذیری از طریق خودابرازی بر پیشرفت شغلی واسطه‌گری می‌شوند. در عین حال بر مبنای نمودار مسیر ۱، کلیه مؤلفه‌های هوش هیجانی (بجز مؤلفه‌های خوش‌بینی، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، همدلی و خودابرازی) بر یکدیگر به‌صورت داخلی دارای تأثیرات مثبت و منفی بوده‌اند. به‌عنوان مثال، متغیرهایی نظیر کنترل تکانش، واقع‌گرایی و شادمانی از طریق متغیرهای دیگر به‌صورت غیرمستقیم بر پیشرفت شغلی اثر می‌گذارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج ارائه شده در جدول ۳ نشان داد که کلیه مؤلفه‌های هوش هیجانی با پیشرفت‌گرایی شغلی در حد قابل توجهی دارای رابطه مثبت هستند. از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی حل مسأله، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، خوش‌بینی، عزت‌نفس، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی و همدلی نسبت به مؤلفه‌های شادمانی، استقلال، خودآگاهی هیجانی، واقع‌گرایی، روابط بین‌فردی، کنترل تکانش، انعطاف‌پذیری و خودابرازی با پیشرفت شغلی دارای رابطه مثبت نیرومندتری بودند. با وجود اینکه برحسب ضرایب همبستگی ساده، نظیر ضریب همبستگی پیرسون امکان تعیین نوع رابطه (اینکه آیا افراد پیشرفت‌گرا تمایل بیشتری به مسؤلیت‌پذیری اجتماعی و امثال آن دارند یا برعکس) وجود ندارد، ولی حداقل امکان این نتیجه‌گیری احتمالی وجود دارد که بگوییم، تمامی مؤلفه‌های مطرح در هوش هیجانی (حداقل براساس پرسشنامه هوش هیجانی بار-اون که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است) به‌طور قابل توجهی احتمالاً در پیشرفت‌گرایی شغلی اهمیت دارند. پیشرفت‌گرایی شغلی به‌عنوان سازه‌ای که مشتمل بر تلاش‌ها و کوشش‌های فردی و جمعی برای ارتقای وضعیت سازمانی و شغلی فرد است، علاوه بر فرد در کارآیی کلی سازمانها و صنایع نقش بسیار حساسی ایفا می‌کند. در واقع موفقیت بسیاری از سازمانها و صنایع در دنیای امروز بستگی به گرایشهای

رفتاری کارکنان آنها برای رشد، پیشرفت و موفقیت شغلی دارد. در واقع افراد پیشرفت‌گرا در سازمانها و صنایع با به‌کارگیری توانمندیها، انگیزه‌ها، و علایق خود، به‌طور جدی برای تحول خویش و سازمانی که در آن به فعالیت مشغول هستند تلاش می‌کنند. براساس نظرات گرین هاوس، کالانان و گودشالک (۲۰۰۰) مشاغل به‌عنوان جزئی از تکالیف مطرح در هر سازمانی همواره تحول و تکامل می‌یابند. این تغییرات و رشد نیازمند افرادی است که از تمام توانایی خویش برای سازگاری مطلوب با آن استفاده کنند. به‌طور قطع این افراد همان افرادی خواهند بود که برای پیشرفت خود، حاضر به مسئولیت‌پذیری، پذیرش نقش رهبری، تحمل فشار روانی و سازش‌پذیری باشند. این به‌طور نسبی نتیجه‌ای است که از روابط مثبت به‌دست آمده بین پیشرفت‌گرایی شغلی و مؤلفه‌های هوش هیجانی مطرح شد.

جداول ۴ و ۵ و ۶ نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، صرفاً خوش‌بینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، خودابرازی، همدلی و تحمل فشار روانی دارای توان پیش‌بینی معنادار برای پیشرفت شغلی هستند. ترتیب مؤلفه‌های ارائه شده، برحسب اهمیتی است که این مؤلفه‌ها در پیش‌بینی پیشرفت شغلی داشته‌اند.

در واقع این بخش از یافته‌ها، متغیرهایی را که از آن طریق می‌توان پیشرفت شغلی را تسریع یا افزایش داد، مشخص می‌کنند. تحقیقات انجام شده بر روی رشد و موفقیت شغلی (که هر دو به‌طور جدی با پیشرفت شغلی رابطه دارند) بر تأثیر سرمایه‌گذاری‌های شخصی بر این سازه‌ها تأکید نموده‌اند (فریدمن و گرین هاوس، ۲۰۰۰؛ ساندرز و همکاران، ۱۹۹۸؛ گرین هاوس، ۲۰۰۳؛ شلن بارگر، ۱۹۹۱). مسائل مورد تأکید پژوهشگران عناصری نظیر سن و تجربه کاری بوده است. در عین حال از منظر سرمایه‌گذاری شخصی برای پیشرفت شغلی می‌توان مؤلفه‌های شناسایی شده نظیر خوش‌بینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، خودابرازی، همدلی و تحمل فشار روانی را نیز به‌عنوان سرمایه‌گذاری‌های شخصی یا حداقل به‌عنوان مسیرهای سرمایه‌گذاری شخصی برای پیشرفت و موفقیت شغلی نگریست. در واقع یافته‌های پژوهش حاضر را به‌طور ضمنی می‌توان با پژوهش‌هایی که اشکاناسی و هوپر (۱۹۹۹)، گلמן (۱۹۹۸) و فریدمن و گرین هاوس (۲۰۰۰) انجام داده‌اند، همسو دانست. به باور این پژوهشگران عناصر معینی از محیط‌هایی که در آن روابط بین‌فردی حاکم است (مثل محیط‌های سازمانی و صنعتی) با شاخص‌های عینی و ذهنی پیشرفت و موفقیت شغلی مرتبط

هستند. ارتباطات اجتماعی نیرومند در درون و بیرون سازمان، همسویی بین ارزشهای فرد و سازمان، تشویق و حمایت شغلی و رابطه با یک فرد یا افراد حمایت‌گر در درون سازمان می‌توانند به‌طور جدی سیر پیشرفت و موفقیت شغلی را از خود متأثر سازند. به این منظور نیز خوش‌بینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، همدلی، تحمل فشار روانی نیز احتمالاً می‌توانند، باعث همسویی بین ارزشهای کارکنان با سازمان و کسب روابط و حمایت لازم برای رشد و پیشرفت آنها شوند. از طرف دیگر خوش‌بینی همراه با تحمل فشار روانی و مسئولیت‌پذیری نیز به‌خوبی براساس میزان ادراک فرد از زمان و انرژی صرف شده در پیشرفت کاری و شغلی فرد اثر می‌گذارد و بدین ترتیب میزان دل‌بستگی فرد به شغلش را بالا می‌برد. همین امر همانند یک زنجیر باعث می‌شود تا فرد در شغلی که نسبت به آن دل‌بستگی و رضایت دارد، به فکر پیشرفت و ترقی بیشتر باشد و بدین ترتیب با سازش‌پذیری و مدیریت و کنترل صحیح خود و تا اندازه‌ای محیط اطراف اقدام به تلاشهایی نماید که برایش پیشرفت و ترقی را به همراه می‌آورد. البته این امر خود بستگی به میزان عدالت ادراک شده از میزان ترفیعات و پیشرفت‌ها دارد که در صورت وجود خوش‌بینی (به‌عنوان مهمترین پیش‌بینی‌کننده پیشرفت شغلی) تا اندازه‌ی زیادی میزان عدالت ادراک شده نیز در راستای تلاش برای پیشرفت شغلی قرار خواهد گرفت. نتایج ارائه شده در جدول ۸ نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی؛ خوش‌بینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، همدلی و خودابرازی دارای مسیرهای یکسویه و معین با پیشرفت شغلی هستند. خوش‌بینی در ساختار هوش هیجانی توانایی زیرکانه نگاه کردن به زندگی و تقویت نگرشهای مثبت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، توانایی ابراز خود به‌عنوان یک عضو دارای حس همکاری، مؤثر و سازنده می‌باشد. این بخش از یافته‌ها نیز بدین ترتیب مؤلفه‌های خوش‌بینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، همدلی و خودابرازی را به‌عنوان مؤثرترین عوامل اثرگذار بر پیشرفت شغلی معرفی می‌نمایند. همان‌طور که در بحث تحلیل رگرسیون گام به گام در باب پیشرفت شغلی مطرح شد، شواهد ارائه شده از بررسی ارتباط بین عوامل شخصیتی و پیشرفت و موفقیت شغلی، به‌طور جدی توافق‌پذیری، تجربه‌پذیری، ثبات هیجانی و وظیفه‌شناسی را از زمره عوامل مرتبط و اثرگذار بر پیشرفت و موفقیت در زندگی و احتمالاً در شغل معرفی کرده‌اند (برای مثال وی زینگر، ۱۹۹۸؛ دی و کارول، ۲۰۰۴). بدین ترتیب یافته‌های این تحقیق به‌طور نسبی با نتایج تحقیقات این پژوهشگران همسویی نسبی نشان می‌دهد. دلیل اینکه خوش‌بینی

بر پیشرفت شغلی تأثیر یکسویه و معین دارد، آن است که نگرش مثبت به خود و آینده، به‌عنوان یک نیرو محرکه و یک عامل انگیزشی می‌تواند گرایش‌های رفتاری افراد را از خود متأثر سازد. از طرف دیگر ون پیرن (۲۰۰۳) نیز نشان داده که گرایش‌های هیجانی و عاطفی مثبت عملکرد افراد را بهبود می‌بخشد. بنابراین تأثیر خوش‌بینی بر پیشرفت شغلی نیز با این یافته (ون پیرن، ۲۰۰۳) همسویی نشان می‌دهد. یافته‌های دی و کارول (۲۰۰۴) نیز نشان می‌دهد که ادراک هیجانها در دیگری و استفاده از هیجانها دارای رابطه‌ی ضعیفی با روان‌رنجورگرایی، برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی است. ولی با این حال یافته‌های این پژوهش با یافته‌های دی و کارول (۲۰۰۴) همسویی نسبی نشان می‌دهد. مسؤلیت‌پذیری اجتماعی همراه با خودابرازی به‌خوبی قادر است در شرایط عادی و حتی در شرایط پرفشار باعث استفاده از همکاری دیگران بر مبنای همدلی باشد. یعنی افراد مسؤلیت‌پذیر که معمولاً هم براساس یافته‌های این پژوهش به‌طور نسبی دارای خودابرازی نیز می‌باشند، به‌سادگی فشارهایی را که بر اثر مسؤلیت‌پذیری اجتماعی در محیط کار تجربه می‌کنند، از طریق مهارت‌های بین‌فردی و ابراز همدلی به‌منظور همراه‌سازی دیگران با خود، تعدیل نموده و باعث تغییر جهت آن می‌شوند. حال چنانچه به این مجموعه توانایی خوش‌بینی را نیز بیفزاییم، توانایی دست یافتن به موقعیت‌های مطلوب (به‌عنوان نمادی از موفقیت و پیشرفت شغلی) تسهیل خواهد شد. بنابراین چنانچه سازمان یا سازمانهایی خواهان داشتن کارکنانی با پیشرفت‌گرایی شغلی بالا هستند که طبعاً باعث افزایش کارایی و بازده سازمانی می‌شود، باید بر متغیرهای خوش‌بینی، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، همدلی و خودابرازی به‌طور جدی سرمایه‌گذاری نمایند. از طرف دیگر بخش دیگر جدول ۹ نشان داد که حل مسأله، استقلال، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، روابط بین‌فردی، عزت نفس و همدلی از مؤلفه‌های دیگر هوش هیجانی هستند که بر خوش‌بینی اثر می‌گذارد. برای مسؤلیت‌پذیری اجتماعی نیز حل مسأله خودشکوفایی، روابط بین‌فردی و برای خودابرازی، تحمل فشار روانی، خودآگاهی هیجانی و انعطاف‌پذیری دارای مسیر یکسویه و معین بوده‌اند. این وضعیت به‌طور نسبی مسیرهای رده‌ی دوم را برای تغییر تمایلات معطوف به پیشرفت شغلی نشان می‌دهد. به‌ویژه در این راستا توانایی حل مسأله، تمایل به خودشکوفایی، توانایی تحمل فشار روانی و شیوه‌های مدیریت صحیح آن، به‌اضافه‌ی اعتماد به خود و تواناییها و استعداد‌های شخصی در کنار برقراری روابط

متناسب و مطلوب برای بهره‌گیری از توان همکاران به‌طور جدی برای افزایش پیشرفت شغلی باید مد نظر قرار گیرند.

منابع

حسن‌زاده، رمضان. (۱۳۸۱)، روشهای تحقیق در روان‌شناسی، چاپ اول، تهران، انتشارات ساوالان.
روان تجهیز سینا، (۱۳۸۰)، آزمون هوش هیجانی بار-اون، ترجمه و هنجاریابی راحله سموعی و همکاران، چاپ مؤسسه تحقیقات علوم رفتاری سینا (روان تجهیز).

ABRAHAM, R. (1999). Emotional intelligence in organizations: A conceptualization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 125(2), 209-224.

ASHKANASY, N.M., HOOPER, G. (1999). Perceiving and managing emotion in the workplace: a research agenda based on neuro physiology. *Paper presated at the Third Australinal Industrial and Organizational psychology conference, Birsbane, June, 1999.*

AUSTIN, E.J. (2004). An investigation of the relationship between trait emotional intelligence and emotinal task performance. *Personality and Individual Differences*, 36, 1855-1864.

BAR-ON, R. (1997). *Emotional Quotient Inventory: technical manual*. Toronto: Multi Health systems.

BOAL, K.B., HOOLJBERG, R. (2000). Strategic leadership research: moving on. *The leadership Quarterly Yearly Review of Leadership*, 11(4), 515-550.

BOAL, K.B., WHITEHEAD, C.J. (1992). A critiqued and extension of the stratified systems theory perspective. In R.L. Phillips, & J.G. Hunt (Eds), *Strategic leadership: a multiorganizational level perspective* (pp. 237-255). Westport, CT: Quorum.

BRACKETT, M.A., MAYER, J.D., & WARNER, R.M. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behavior. *Personality and Individual Differences*, 36, 1387-1402.

CHAN, D. (2004). Perceived emotional intelligence and self-efficacy among chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Personality and Individuall Differences*, 36, 1781-1795.

- CIARROCHI, J.V., CHAN, A.Y.C., & CAPUTI, P. (2000). A Critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28(3), 539-561.
- COHEN, L., MANION, L., & MORRISON. (2001). *Research methods in education*. Routledge Palmer, 5th edition.
- DAY, D.V. (2000). Leadership development: A review in context. *The Leadership Quarterly Yearly Review of Leadership*, 11(4), 581-614.
- DAY, A.L., & CARROLL, S.A. (2004). Using an ability-based measure of emotional intelligence to predict individual performance, group citizenship behaviours, and group citizenship behaviours. *Personality and Individual Differences*, 36, 1443-1458.
- ENGELBERG, E., & SIOBERG, L. (2004). Emotional intelligence, affect intensity, and social adjustment. *Personality and Individual Differences*, 34, 533-342.
- FISCHER, K.W., SHAVER, P.R., & CARNOCHAN, P. (1990). How emotion develops and how they organize development. *Cognition and Emotion*, 4, 81-127.
- FRIEDMAN, S.E., & GREENHAUS, J.H. (2000). *Allies or enemies? How choices about work and family affect the quality of men's and women's lives*. New York: Oxford University Press.
- GANNON, N., & RANZIIN, R. (2005). Does emotional intelligence predict unique variance in life satisfaction beyond IQ and personality? *Personality and Individual Differences*, 38, 1353-1364.
- GARDNER, H. (1993). *Multiple intelligence: the theory in practice*, NY: Basic Books.
- GOLEMAN, D. (1995). *Emotional intelligence*, New York: Bantam Book.
- GOLEMAN, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- GRANDEY, A.A. (2000). Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1) 95-110.
- GREENHAUS, J.H. (2003). Career dynamics. In W.C, Borman, D.R, Ilgen, & R.J, Klimoski, *Handbook of Psychology, Volume 12, Industrial and Organizational Psychology*, Hoboken, New Jersey. John Wiley & Sons, Inc.

- GREENHAUS, J.H. CALLANAN, G.A. & GODSHALK, V.M. (2000). *Career management* (3 rd ed). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- GROSS, J.J. (1998 a). The emerging field of emotion regulation: an integrated review. *Review of General psychology*, 2(3), 271-299.
- GROSS, J.J. (1998 b). Antecedent-and response-focused emotion regulation divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237.
- IZARD, C.E. (1992). Basic emotions, relations among emotions, and emotion Cognition relations. *Psychological Review*, 99, 561-565.
- IZARD, C.E. (1993). Four systems for emotion activation: cognitive and cognitive processes. *Psychological Review*, 100, 68-90.
- KINNUNEN, U., MAUNO, S., NATTI, J. & HAPPONEN, M. (2000). Organizational antecedents and outcoms of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459.
- LYONS, J.B., & SCHNEIDER, T.R. (2005). The influence of emotionoll intelligence on Performance. *Personality and Individual Differences* (Article in press).
- MAYER, J.D., & SALOREY, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & Slyter (Eds), *Emotional development and emtinal Intelligence: Educational Implication* (PP. 3-34). New York. Basic Books.
- MUMFORD, M.D., ZACCARO, S.J., HARDING, F.D., JACOBS, T.O., & FLEISHMAN, E.A. (2000). Leadership skills for a changing workd: Solving complex Social problems. *The Leadership Quarterly*, 11(1), 11-35.
- NABI, G.R. (2001). The relationship between HRM, Social Support and Subjective career Success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-472.
- PARKER, J.D.A., CREQUE, R.E., BARNHART, D.L., IRONS HARRIS, J., MAJEZSKI, S.A., WOOD, L.M., BOND, B.J., & HOGAN, M.J. (2004). Academic acheivement in high school: does emotional intelligence matter? *Personality and Individual Differences*, 37, 1321-1330.
- PELLITERI, J. (1999). The relationships between emotional intelligence, cognitive reasoning, and defense mechanisms. *Unpublished dissertation, New York University*.

- QUEENDOOM. (2005). *Career advancement questionnaire*.
- SALOVEY, P., & MAYER, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- SANDERS, M.M., LENGNICK-HALL, M.L., LENGNICK-HALL, C.A., & STEELE-CLAPP, L. (1998). Love and work: career-family attitudes of new entrants into labor force. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 603-619.
- SHAPIRO, L.E. (1997). *How to raise a child with a high EQ: A parent's guide to emotional intelligence*. New York: Harper Collins.
- SHELLENBARGER, S. (1991, November 15). More job seekers put family needs first. *The Wall street Journal*, PP. B1, B12.
- SOSIK, J.J., & MEGERIAN, L.E. (1999). Understanding leader emotional intelligence and performance.: the role of self-other agreement on transformational leadership perceptions. *Group and Organization Management*, 24(3), 367-390.
- SPENCE, G., OADES, L.G., & CAPUTI, P. (2004). Trait emotional intelligence and goal self-integration: important predictors of emotional well-being? *Personality and Individual Differences*, 37, 449-461.
- THORNDIKE, E.L. (1920). Intelligence and its uses. *Havper's Magazing*, 14, 227-235.
- VAN ROOY, D.L., ALONSO, A., VISWESVARAN, C. (2005). Group differences in emotional intelligence scores: theoretical and practical implication. *Personality and Individual Differences*, 38, 689-700.
- VAN YPEREN, N.W. (2003). On the link between different combinations of negative affectivity (NA) and positive Affectivity (PA) and job performance. *personality and Individual Differences*, 35, 1873-1881.
- WEISINGER, H. (1998). *Emotional intelligence at work: the untapped edge for success*. San Francisco: Jossey-Bass.
- WONG, C.S., & LAW, K.S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence of performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.