

## رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی با پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان

اسدحجازی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۶/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۱۷

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی با پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان است. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس دولتی متوسطه دوره اول شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۹۷ به تعداد ۸۱۵۶ نفر بوده است. با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای مناطق جغرافیایی ۱، ۲، ۴، ۶، ۱۱، ۱۶ و ۱۸ و از هر منطقه دو دبیرستان دخترانه و پسرانه و از هر دبیرستان تمامی معلمان آن دبیرستان‌ها انتخاب شدند. بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه برابر با ۴۰۰ نفر در نظر گرفته شد و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۵) و پیشرفت‌گرایی شغلی کویین دام (۲۰۰۵) جمع‌آوری شد. نتایج نشان می‌دهد اثر مستقیم هوش هیجانی بر پیشرفت‌گرایی شغلی مثبت و معنادار است. اثرات مستقیم مؤلفه‌های هوش هیجانی شامل خودآگاهی، همدلی، خودمدیریتی و مهارت‌های اجتماعی بر پیشرفت‌گرایی شغلی نیز مثبت و معنادار بوده است. همچنین در تبیین این نتایج می‌توان به اهمیت هوش هیجانی در محیط کار اشاره کرد. با توجه به این یافته‌ها می‌توان با اجرای مداخلاتی چون آموزش هوش هیجانی در معلمان، میزان پیشرفت‌گرایی شغلی آنها را افزایش داد.

**کلیدواژه‌ها:** هوش هیجانی، پیشرفت‌گرایی شغلی، معلمان

## مقدمه

در زمینه موفقیت و پیشرفت شغلی دو عامل مهم نقش اساسی دارند که یکی شامل ویژگی‌های محیطی آن شغل و دیگری شخصی است که در آن شغل حضور دارد. ویژگی‌های شخصی شامل، ویژگی‌های شخصیتی، احساسات، هیجانات، مهارت‌ها و دانش است (دوپلیسیز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). آندرسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) معتقد است اینکه فرد در موقعیت کاری هیجان‌های خود و دیگران را چگونه مدیریت می‌کند، بر عملکرد شغلی او تأثیر معنی‌دار خواهد داشت. در زمینه کنترل و مدیریت هیجان‌ها یکی از سازه‌های مهمی که در سال‌های اخیر سخت‌بدان توجه شده، هوش هیجانی است.

هوش هیجانی یک سازه چندبعدی است و دربرگیرنده تعامل بین هیجان و شناخت است که به کارکردهای سازش‌یافته منجر می‌شود (سالوی و گروال<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). مایر، سالوی و کارسو<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) هوش هیجانی نوعی توانایی ظرفیت ادراک، ابراز، شناخت، کاربرد و اداره هیجان‌های خود و دیگران را شامل می‌شود؛ در نظر اینان، هوش هیجانی دربرگیرنده چهار توانایی به هم پیوسته است که شامل ادراک هیجان در خود و دیگران، استفاده از هیجان‌ها برای تسهیل تصمیم‌گیری، درک هیجان و مدیریت هیجان است (مایر و همکاران به نقل از نصرالله‌پور، ۱۳۸۶). بار-ان<sup>۵</sup> هوش هیجانی را مجموعه‌ای مرکب از خودآگاهی هیجانی و نیز مهارت‌ها و ویژگی‌های دیگر می‌داند که بر موفق‌شدن فرد در مقابله با فشارها و خواسته‌های محیط تأثیر می‌گذارد و آن را شامل چهار بعد: ۱. خودآگاهی؛ درک عمیق و روشن از احساسات، هیجان‌ها، نقاط ضعف و قوت، نیازها و سلائق خود. ۲. خودمدیریتی؛ خودمدیریتی قابلیت زیربنایی است که در کنترل رفتارهای هیجانی نقش مهمی دارد. ۳. همدلی یا آگاهی اجتماعی: همدلی توانایی شناخت و نفوذ بر حالت هیجانی دیگران یا آگاهی به احساسات، نیازها و علایق دیگران است. همدلی به معنای دیگر، واردشدن به حریم احساس دیگران است. ۴. مهارت‌های اجتماعی: توانایی شناخت و همدلی با دیگران، برقراری ارتباط مؤثر، گوش‌دادن عمیق و پرسیدن سؤالات مهم، تشریح مساعی، مربی‌گری و مذاکره کردن از اجزای این مهارت محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، آگاهی و شناخت نسبت به هیجان‌ها و احساسات دیگران، مهارت گوش‌دادن به احساسات دیگران، زمانی رخ

1 du Plessis

2. Anderson

3. Salovey P, Grewal

4. Mayer, Salovey &amp; Caruso

5. Bar-On

می‌دهد که افراد دچار هیجان و احساسات هستند و به گوش دادن حرف‌های آنان نیاز دارند (باران، ۲۰۰۶).

هوش هیجانی مزایا و محاسنی دارد. در این زمینه، گلמן<sup>۱</sup> دو بعد فردی و سازمانی را معرفی می‌کند. هوش هیجانی در بعد فردی به خودارزیابی و خودآگاهی، شناخت نقاط قوت و حوزه‌های پیشرفت، افزایش قابلیت‌ها و توانمندی‌های اجتماعی، مهارت‌های کسب آرامش، اعتماد به نفس و انگیزش زیاد می‌انجامد؛ در بعد سازمانی به سطوح بالاتر یادگیری، کار گروهی و انگیزش بیشتر، نارضایتی و مشکلات اخلاقی کمتر، افزایش خلاقیت و نوآوری، بازدهی بیشتر و عملکرد شغلی بهتر می‌انجامد (گلמן، ۲۰۰۰).

بسیاری از پژوهشگران معتقدند هوش هیجانی عاملی مؤثر و تعیین‌کننده در پیشرفت و سازگاری در شغل است (آندرسون، ۲۰۰۹؛ دوپلیسیز، ۲۰۱۴؛ کاتزی و هاری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴ و دهانی و شارما<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). افرادی که هوش هیجانی بیشتری دارند، مهارت‌های اجتماعی بهتر و روابط پایدارتری برقرار کرده و در برخورد با مشکلات بهتر عمل می‌کنند (صالحی، طالقانی، افقری و مقدسی، ۱۳۹۱). هوش هیجانی عامل مهم روان‌شناختی است که تأثیر عمیقی بر توانایی و عملکرد کارکنان دارد (اسرار، انور و حسن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). مایر، کارسو و سالوی<sup>۵</sup> (۲۰۰۴) معتقدند افراد دارای توانمندی هوش هیجانی زیادتر می‌توانند احساسات همکاران، مدیران و مشتریان خود را بشناسند و در نتیجه این توانایی موجب همکاری بیشتر و موفقیت و پیشرفت شغلی بهتری در کارکنان می‌شود. نتایج پژوهش محمد و جیس<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) درباره عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه مالزی نشان می‌دهد که با افزایش نمره هوش هیجانی، عملکرد شغلی معلمان نیز افزایش می‌یابد. مروری بر پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد که در پژوهش‌های پیشین به رابطه مثبت و معنادار هوش هیجانی با پیشرفت در شغل و موفقیت شغلی اشاره شده است.

در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با پیشرفت‌گرایی» نتیجه گرفته شده است که بین تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت شغلی رابطه مثبت و

1. Goleman

2. Coetzee & Harry

3. Dhani & sharma

4. Asrar, Anwar & Hassan

5. Mayer, Caruso, & Salovey

6. Mohamad & Jais

معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی خوش بینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، خودابرازی، همدلی و تحمل فشار روانی قادر به پیش‌بینی معنادار پیشرفت شغلی هستند. تحلیل معادلات ساختاری نیز حاکی است که خوش بینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، همدلی و خودابرازی دارای مسیرهای یک‌سویه و معین با پیشرفت شغلی هستند (گل‌پرور، آقایی و خاکسار، ۱۳۸۴).

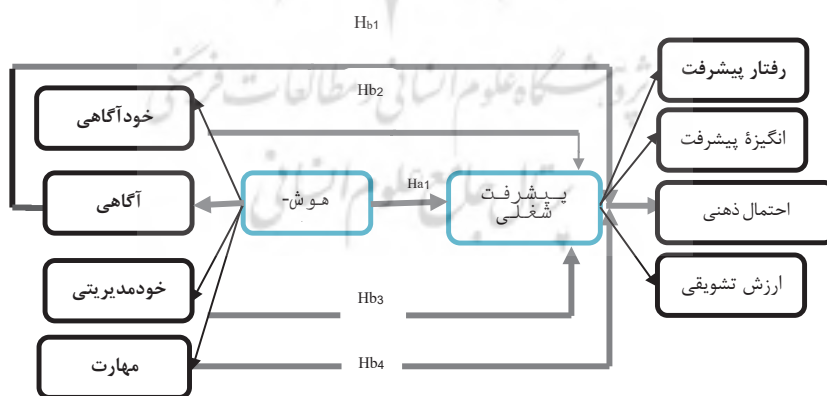
نتایج مطالعه مختاری‌پور، سیادت و امیری نشان می‌دهد بین هوش هیجانی و متغیرهایی چون بازدهی رهبری، کوشش مضاعف و اثربخشی رابطه معنادار وجود دارد (مختاری‌پور و همکاران، ۱۳۸۶). نتایج پژوهش میرکمالی، سبحانی‌نژاد و یوزباشی (۱۳۸۶) درباره «بررسی رابطه هوش هیجانی با گرایش رابطه به تحول سازمانی مدیران آموزش و پرورش اصفهان» نشان می‌دهد همبستگی مثبت و معنادار بین هوش هیجانی و گرایش به تحول سازمانی در مدیران وجود دارد.

نقی‌زاده، توکلی، میری و اکبرزاده (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی با تنش شغلی در مدیران و کارکنان بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز» معتقدند تفاوت معنی‌داری در میزان هوش هیجانی و تنش شغلی در دو جنس وجود دارد. همچنین رابطه معکوس و معنی‌داری بین هوش هیجانی با تنش شغلی مشاهده شده است. مؤلفه‌های هوش هیجانی، به‌ویژه خودآگاهی، همدلی، خودانگیزی در پیش‌بینی تنش شغلی نقش معنی‌داری دارد. در این تحقیق پیشنهاد شده است کلیه سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های پزشکی باید برای ارتقا و بهبود هوش هیجانی و کاهش تنش شغلی دوره‌های آموزشی لازم را برگزار کنند.

بررسی چگونگی تأثیر هوش هیجانی معلمان در عملکرد آنها، موضوعی است که باید به آن توجه ویژه‌ای داشت. اگر معلمان بین آنچه اسناد بالادستی نظام تعلیم و تربیت در قالب بیانیه مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها تعیین کرده است و نیز آنچه معلمان در قالب شایستگی‌های عمومی و پایه و رشد حرفه‌ای باید بگذرانند، هیچ ارتباط واضحی نبینند، نسبت به اهمیت بیانیه مأموریت نظام تعلیم و تربیت کم توجه خواهند بود. از سوی دیگر برخی شواهد نشان می‌دهد در جذب و تربیت معلمان بیش‌و کم به تناسب ویژگی‌های شغلی و توانایی‌های فردی توجه نشده است و افراد به‌دور از مهارت‌ها و شایستگی‌ها در چرخه جذب معلمی قرار می‌گیرند. بنابراین، از همدلی در همه سطوح فردی، گروهی و سازمانی

دور می‌شوند. از آنجا که معلمان نیز به نوعی در فرایند ارائه خدمات و تولید دانش قرار دارند، تا زمانی که به این همدلی نرسند در رمزگذاری و انتقال و درک مخاطب هم با مشکل مواجه خواهند شد. از آنجا که آموزش و پرورش تأثیرگذارترین سیستم سازمانی در حوزه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، پزشکی، نظامی و... است، پیشرفت شغلی معلمان در کیفیت آموزش و فرایند یاددهی و یادگیری دانش‌آموزان نقش کلیدی دارد. بنابراین، عامل انسانی (معلمان) اصلی‌ترین عنصر تعلیم و تربیت رسمی در عصر اطلاعات و ارتباطات در زمینه آموزش و پرورش مانند دیگر بخش‌های امور اقتصادی و تجاری، اجتماعی و... مهم و حیاتی است و در این میان بات<sup>۱</sup> معتقد است هوش هیجانی مناسب به افراد کمک می‌کند تا بتوانند مهارت‌های خود را به بهترین شکل ممکن در موقعیت‌های مختلف به کارگیرند (بات، ۲۰۰۲). بنابراین آموزش و پرورش به دلیل نقش و تأثیری که در آینده و توسعه هر کشور دارد و اینکه توسعه هر کشور را می‌توان از سیمای کنونی نظام تعلیم و تربیت آن کشور دریافت؛ زیرا با نگاهی گذرا به سیر تحولات چشمگیر جوامع معاصر درمی‌یابیم که نقش نظام‌های تعلیم و تربیت در توسعه همه‌جانبه (اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی) کشورها بارزتر از دیگر نظام‌هاست. پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی با پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان انجام شده است.

با توجه به مبانی نظری یادشده مدل مفهومی پژوهش در قالب واژه‌نگاره ۱ ارائه شده است:



واژه‌نگاره ۱ - مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس دولتی متوسطه دوره اول شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۹۷ به تعداد ۸۱۵۶ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری، خوشه‌ای چندمرحله‌ای است. به این ترتیب که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای از مناطق جغرافیایی شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکزی شهر تهران مناطق ۲، ۴، ۶، ۱۶، ۱۱ و ۱۸ و از هر منطقه دو دبیرستان دخترانه و پسرانه و از هر دبیرستان تمامی معلمان آن دبیرستان‌ها انتخاب شدند. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برابر با ۴۰۰ نفر در نظر گرفته شد و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۵) و پیشرفت‌گرایی شغلی کویین دام (۲۰۰۵) جمع‌آوری شد.

## ابزار پژوهش

پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۵)، این پرسشنامه از ۳۳ ماده تشکیل شده است که پنج مؤلفه هوش هیجانی را می‌سنجد. مقیاس این پرسشنامه چهار قسمتی در طیف لیکرت است که شامل پنج مؤلفه (خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) است. پایایی پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ از طریق آلفای کرونباخ در مطالعه رهنما و عبدالمالکی (۱۳۸۸)، ضریب ۰/۸۴ را به دست آورد. درباره روایی، با توجه به نتایج آزمون تحلیل عاملی می‌توان گفت ابزار از ویژگی روایی برخوردار است؛ زیرا مقدار شاخص K.M.O بیشتر از ۰/۶ و همچنین مقدار شاخص بارتلت در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بوده است.

پرسشنامه پیشرفت شغلی کویین دام (۲۰۰۵): این پرسشنامه دارای ۴۱ گویه است. چهارده سؤال اول آن بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵ و کاملاً موافقم=۱)، سؤال پانزدهم بر اساس 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 سه‌درجه‌ای (اهمیت خیلی زیاد=۳ و بی-اهمیت=۱) و سؤالات سی و پنجم تا چهل و یکم برحسب میزان فشار روانی و به صورت سه‌درجه‌ای (تمایل به پذیرش=۳ و نداشتن تمایل به پذیرش) پاسخ داده می‌شود. سازندگان روایی و پایایی این مقیاس را مطلوب گزارش کرده‌اند. همچنین پایایی این مقیاس با استفاده از روش بازآزمایی

برابر با ۰/۸۲۹ به دست آمده است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۴).

### بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌های به‌کاررفته در این پژوهش

به‌منظور اندازه‌گیری پایایی، با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری Smart PLS، میزان پایایی محاسبه شد. در روش PLS، پایایی با سنجش مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۱۷ سنجیده می‌شود که مقدار بیشتر از ۰/۷ برای این دو معیار نشان از پایایی قابل قبول دارد. در تحقیق حاضر نتایج مربوط به این دو معیار در جدول ۱ آمده است و همان‌گونه که نمایان است، تمامی مقادیر بالاتر از ۰/۷ هستند که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه‌های پژوهش دارد.

جدول ۱) مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

پیشرفت‌گرایی شغلی							هوش هیجانی	متغیر
ارزش پیشرفت	احتمال ذهنی موفقیت	انگیزه پیشرفت	رفتار پیشرفت	مهارت اجتماعی	خود مدیریتی	آگاهی اجتماعی	خودآگاهی	ابعاد متغیر
۰/۸۷۷	۰/۸۸۱	۰/۸۶۱	۰/۹۱۲	۰/۸۲۰	۰/۷۲۳	۰/۸۶۳	۰/۷۰۲	آلفای کرونباخ
۰/۹۰۷	۰/۹۲۵	۰/۹۱۹	۰/۹۰۲	۰/۸۴۷	۰/۸۱۲	۰/۸۵۲	۰/۷۱۱	پایایی ترکیبی

روایی پرسشنامه‌ها به وسیله دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی شد. در قسمت روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده) استفاده شد. مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰/۵ است. یافته‌ها نشان داد تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰/۵ بیشتر بوده است که این مطلب نشان از روایی همگرای قابل قبول پرسشنامه‌های پژوهش دارد.

### یافته‌ها

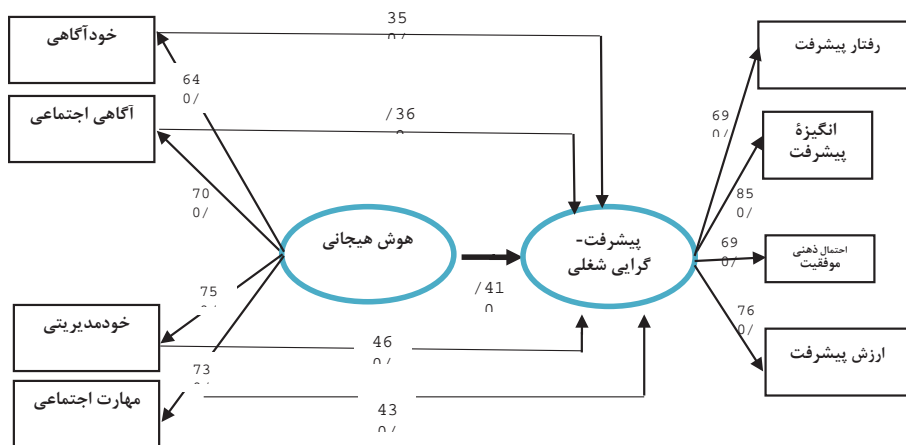
محدوده سنی نمونه بررسی‌شده از ۲۵ تا ۴۰ سال بوده است که ۱۶/۵ درصد ۲۵ تا ۳۰ سال، ۳۹/۷ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال، ۳۸/۳ درصد ۳۶ تا ۴۰ سال و ۵/۵ درصد ۴۰ سال به بالا بوده‌اند. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب متغیر تحصیلات، نشان می‌دهد تحصیلات دبیران دارای مدرک فوق‌دیپلم ۶/۸ درصد، دبیران دارای مدرک

لیسانس ۷۴/۲ درصد و دبیران دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر ۱۰ درصد از حجم نمونه آماری بودند. برحسب متغیر سابقه خدمت دبیران دارای سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶ تا ۲۰ سال و بالاتر از ۲۰ سال هرکدام به ترتیب ۸/۹، ۲۰/۶، ۱۷/۶، ۳۸ و ۱۴/۹ درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند.

در این تحقیق، تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب آزمون شاپیرو-ویلک برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی همبستگی بین متغیرها و فرضیه‌های پژوهش و مدل‌سازی معادلات ساختاری جهت بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش به کارگرفته شده‌اند. بر اساس یافته‌های پژوهش، سطح معناداری آزمون نرمال بودن داده‌ها برای دو متغیر هوش هیجانی و پیشرفت‌گرایی شغلی بیشتر از ۵ درصد است. بنابراین می‌توان داده‌ها را با اطمینان زیادی نرمال فرض کرد و استفاده از آزمون‌های پارامتریک را بلامانع دانست. بر اساس اطلاعات واژه‌نگار ۲، اثر مستقیم هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن بر پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان به لحاظ آماری در سطح یک‌صدم مثبت و معنادار است. مقادیر اشتراکات برای سؤالات زیرمجموعه هرکدام از متغیرها، بیشتر از ۰/۵ است که نشان از همبستگی نسبتاً زیاد مؤلفه‌های هوش هیجانی برای تبیین متغیر وابسته دارند. در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت ترکیبی از مؤلفه‌های هوش هیجانی بهنجار است که به استحکام پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان می‌انجامد.

در این مرحله، رابطه علت و معلولی بین هوش هیجانی با پیشرفت‌گرایی شغلی در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است. همان‌طور که در نگاره زیر نمایان است، تأثیر هوش هیجانی و ابعاد آن بر پیشرفت‌گرایی شغلی معنی‌دار و مثبت است. در واژه‌نگاره ۲ ضرایب استاندارد مدل قابل مشاهده است.





واژه‌نگاره ۲- ضرایب استاندارد مدل

خروجی PLS اثبات‌کننده فرضیه‌های تحقیق است که در جدول ۲ نمایان است. از آنجاکه تمامی مقادیر t بیشتر از ۱/۹۶ هستند، تمامی فرضیه‌ها تأیید می‌شوند.

جدول ۲) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	مقدار آماره t-value	ضرایب استاندارد شده	فرضیه‌ها
قبول	۱۳/۵۰	۰/۴۱	هوش هیجانی پیشرفت گرایب شغلی
قبول	۱۸/۰۳	۰/۳۵	خودآگاهی پیشرفت گرایب شغلی
قبول	۱۵/۸۵	۰/۳۶	همدلی پیشرفت گرایب شغلی
قبول	۱۶/۲۷	۰/۴۶	خودمدیریتی پیشرفت گرایب شغلی
قبول	۱۳/۹۹	۰/۴۳	مهارت اجتماعی پیشرفت گرایب شغلی

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد هوش هیجانی بر پیشرفت شغلی معلمان، تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد و با بالارفتن میزان هوش هیجانی، پیشرفت گرایب شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین ضریب به‌دست‌آمده بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و میزان پیشرفت گرایب شغلی رابطه مستقیم و معناداری را نشان می‌دهد؛ طبق یافته‌های به‌دست‌آمده این ضرایب بین مؤلفه‌های خودآگاهی و پیشرفت گرایب شغلی برابر ۰/۳۵، خودکنترلی و پیشرفت گرایب شغلی ۰/۴۶، همدلی و پیشرفت گرایب شغلی ۰/۳۶، مهارت‌های اجتماعی و پیشرفت گرایب شغلی ۰/۴۳ هست که در تمام موارد حاکی از رابطه معنادار و مستقیم بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت گرایب شغلی است.

تحلیل رگرسیون گام به گام نتایج به دست آمده نشان می دهد از میان مؤلفه های متغیر هوش هیجانی؛ متغیر خودمدیریتی، مهارت های اجتماعی، آگاهی اجتماعی، و خودآگاهی به ترتیب میزان تأثیرگذاری وارد معادله شده اند. نتایج رگرسیون گام به گام در جدول زیر آمده است:

جدول شماره ۳: نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندمتغیره (به روش گام به گام)

Sig.F	F	Sig.T	T	$\beta$	ADJ. R <sup>2</sup>	متغیرهای پیش بینی کننده	ردیف
۰/۰۰۰	۷/۰۲۱	۰/۰۰۰	۲/۵۹	۰/۳۶	۰/۱۹۱	خودمدیریتی	گام ۱
		۰/۰۰۰	۲/۱۳	۰/۴۱	۰/۲۱۱	مهارت های اجتماعی	گام ۲
		۰/۰۰۰	۲/۹۳۲	۰/۳۱	۰/۲۴۳	خودآگاهی	گام ۳
		۰/۰۰۰	۲/۸۷	۰/۳۴	۰/۲۷۳	آگاهی اجتماعی	گام ۴

بر اساس جدول ۳، اولین متغیر پیش بینی کننده که وارد معادله رگرسیون شد، متغیر خودمدیریتی است که حدود ۰/۱۹ درصد از واریانس پیشرفت گرایشی شغلی را تبیین می کند. در مرحله دوم، متغیر مهارت های اجتماعی وارد معادله رگرسیونی شد و حدود ۰/۲۱ درصد از متغیر وابسته تبیین شد. در مرحله سوم، متغیر خودآگاهی وارد معادله رگرسیون شده است که حدود ۰/۲۴ درصد از واریانس متغیر وابسته تبیین شد. در مرحله چهارم متغیر خودآگاهی وارد معادله شد که حدوداً ۰/۲۷ درصد از متغیر وابسته تبیین شد. این چهار متغیر به طور کلی حدود ۰/۲۷ درصد از متغیر وابسته را تبیین کردند (adj.R<sup>2</sup> = ۰/۲۷).

### بحث و نتیجه گیری

هوش هیجانی شامل مجموعه توانمندی هایی است که به بهتریستن فرد در ابعاد مختلف زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی، تحصیلی، شغلی و ... می انجامد. افراد برخوردار از این توانمندی ها بهتر می توانند در زمینه های مختلف روابط مناسب برقرار کنند و از کمترین امکانات موجود، بیشترین استفاده را داشته باشند. این افراد با هوش هیجانی زیادتر و داشتن قابلیت ها و شایستگی ها و مهارت های هیجانی مناسب که بر توانایی های آنها تأثیرگذار است، می توانند با توافق بر سر ارزش ها و باورهای موجود در سازمان، تطابق با تغییر، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی در راستای اهداف سازمانی را به شیوه مناسب انجام دهند. در زمینه تأثیر هوش

هیجانی و مؤلفه‌های هوش هیجانی بر پیشرفت‌گرایی شغلی از دو فرضیه مطرح شده در مطالعه حاضر هر دو فرض تأیید شد؛ به این معنی که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت‌گرایی شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج فرضیه اول «رابطه علت و معلولی بین هوش هیجانی با پیشرفت‌گرایی شغلی» این است که بین دو متغیر (هوش هیجانی و پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان) رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و اثر مستقیم هوش هیجانی بر پیشرفت‌گرایی شغلی مثبت و معنادار است. این یافته‌ها با نتایج برخی پژوهش‌ها در این زمینه همخوانی دارد. باران (۲۰۰۰)؛ گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۴) و دهانیا و شارما (۲۰۱۷) نشان دادند که هوش هیجانی مشخص‌کننده میزان پیشرفت‌گرایی شغلی است و افراد دارای پیشرفت‌گرایی شغلی نسبت به گروه دیگر از هوش هیجانی بیشتری برخوردارند. در تبیین نتیجه پژوهش حاضر می‌توان به تأثیرات هوش هیجانی معلمان در محیط کار اشاره کرد؛ به این صورت که اهمیت یافتن هوش هیجانی در مهارت‌های تدریس، برنامه‌ریزی درسی، طراحی واحد یادگیری باعث تغییراتی در فرایند یاددهی و یادگیری متربیان محسوب می‌شود.

در فرضیه دوم، مبنی بر اینکه بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت‌گرایی شغلی رابطه وجود دارد، نتیجه پژوهش نشان داد، اثرات مستقیم مؤلفه‌های هوش هیجانی شامل خودآگاهی، همدلی، خودمدیریتی و مهارت‌های اجتماعی بر پیشرفت‌گرایی شغلی مثبت و معنادار بود. علاوه بر این نتایج نشان داد هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن  $0/273$  از واریانس متغیر پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان را تبیین کردند. در تبیین این مطلب می‌توان گفت پژوهش‌ها (کاتزی و هاری، ۲۰۱۴ و دهانی و شارما، ۲۰۱۷) درباره هوش هیجانی نشان دادند که هوش هیجانی عاملی مؤثر و تعیین‌کننده در رویدادهای زندگی، مانند موفقیت در شغل و روابط بین‌فردی و به‌طور کلی در کارکردهای سازش‌یافته در زمینه سلامت است. افرادی که احساسات خود را تشخیص می‌دهند و معنی ضمنی آن را درک می‌کنند و به‌گونه مؤثرتری تجربه هیجانی خود را تنظیم می‌کنند، در سازش‌یافتگی با تجربه‌های منفی زندگی موفقیت بیشتری خواهند داشت در مقایسه با افرادی که از لحاظ قابلیت‌های هیجانی ضعیف عمل می‌کنند و به دیگر سخن، توانایی درک و بیان حالات هیجانی را ندارند؛ بنابراین در تشخیص علت‌های ناراحتی خود با شکست مواجه می‌شوند؛ ضمن اینکه مهارت بیشتر در ادراک درست، فهم و همدلی با هیجانانگیزان دیگران، شبکه حمایت اجتماعی

## قوی‌تری را برای افراد ایجاد می‌کند

(سالوی و همکاران، ۲۰۰۵). به طور کلی قابلیت‌های هیجانی در تشخیص پاسخ‌های هیجانی مناسب، در مواجهه با رویدادهای روزمره، گسترش دامنهٔ بینش و ایجاد نگرش مثبت دربارهٔ وقایع و هیجانات نقش مؤثری دارند. در نتیجه، افرادی که توانایی تشخیصی، کنترل و استفاده از این قابلیت‌های هیجانی را دارند، از حمایت اجتماعی، احساس رضایتمندی و سلامت روانی بیشتری برخوردار خواهند شد. افرادی که هوش هیجانی زیادی دارند، سبک زندگی خود را به گونه‌ای ترتیب می‌دهند که پیامدهای منفی کمتری را تجربه می‌کنند و در ایجاد و حفظ روابط کیفی ایده‌آل مهارت دارند و همهٔ اینها، افراد را در فهم و پیش‌بینی جنبه‌های گوناگون زندگی روزمره کمک می‌کند (سیاروچی و همکاران، ۲۰۰۹). بر اساس بسیاری از پژوهش‌ها افرادی که هوش هیجانی بیشتری دارند، خودآگاهی بیشتری بر مسائل دارند و می‌توانند شناخت‌ها و هیجانات خود را به گونه‌ای درک، تنظیم، کنترل و مدیریت کنند که به سازگاری بهتر آنها در موقعیت‌های زندگی مانند موقعیت‌های شغلی و روابط بین‌فردی کمک می‌کند (مایر و همکاران، ۲۰۰۴). نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های (سیاروچی و همکاران، ۲۰۰۹؛ دوپلیسینز، ۲۰۱۴؛ کاتزی و هاری، ۲۰۱۴؛ دهانی و شارما، ۲۰۱۷؛ محمد و جیس، ۲۰۱۶ و گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۴) همسوست.

توجه به این مطالب منطقی است که بگوییم معلمان دارای هوش هیجانی بیشتر، پیشرفت شغلی بهتری دارند؛ زیرا منعطف‌ترند، خودآگاهی بیشتری دارند، دارای روابط اجتماعی مناسب‌تری هستند و انگیزهٔ زیادی برای کار و تلاش در شغل مد نظر خود دارند (دهانی و شارما، ۲۰۱۷). همچنین افرادی که دارای مهارت‌های هیجانی بیشتری هستند، مهارت‌های اجتماعی بهتر، روابط درازمدت‌تر و توانایی بیشتری برای حل تعارض دارند. در واقع هوش هیجانی به لحاظ ایجاد و تقویت توانایی‌هایی نظیر ظرفیت انعطاف‌پذیری، میزان زیادی از خودآگاهی، کاربست‌های سازگارانه، کاهش استرس، ایجاد آرامش و... نقش مؤثری در تقویت و بهبود پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان دارد. از آنجاکه جامعهٔ ما دارای فرهنگ اصیل اسلامی-ایرانی است و ارزش‌ها و سنت‌های ما ارتباط تنگاتنگی با زندگی اجتماعی مسالمت‌آمیز دارند، به نظر می‌رسد رشد هوش هیجانی و ابعاد آن اجازه می‌دهد که بینشی جدید دربارهٔ خود و بالا بردن اعتماد به نفس به دست بیاوریم. هوش هیجانی کمک می‌کند که خود باثباتی داشته باشیم و نگرانی‌ها و اضطراب‌ها را بتوانیم کاهش دهیم و هم‌چنین می‌توان به‌طور عمیق‌تر با دیگران ارتباط برقرار کرد.

یکی از محدودیت‌های این تحقیق، نادیده گرفتن نقش سایر متغیرهای مؤثر بر پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان بود. همچنین انتخاب معلمان مدارس دولتی و دوره اول متوسطه شهر تهران از دیگر محدودیت‌هاست. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگر همسو با این موضوع، متغیرهای تأثیرگذار دیگر را بر پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان برای مثال هوش معنوی و اخلاقی، عزت‌نفس، جهت‌گیری‌های مذهبی و ... را مدنظر گیرند. علاوه بر آن برای تعمیم‌پذیری نتایج تحقیق در تحقیقات بعدی حجم نمونه بزرگ‌تر در نظر گرفته شود. در پایان پیشنهاد می‌شود درباره چگونگی رشد و تعالی شاخص‌های هوش هیجانی پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان که به مدارس فرستاده می‌شوند، قبل و بعد از استخدام توجه و تحقیق بیشتر شود. معلمان در تدریس علاوه بر فعالیت‌های حرفه‌ای، به پیشرفت‌گرایی شغلی خود و مسئولیت‌های خود در ارتباط با فراگیران نیز توجه کنند. مدیران آموزش و پرورش به تأثیر هوش هیجانی بر پیشرفت‌گرایی شغلی باور داشته باشند و به این نکته سخت توجه کنند که مؤلفه‌های هوش هیجانی چیزی نیست که با گفت‌وگو به دست آید؛ بلکه نیازمند تعلیم و تربیت کافی است. در برنامه‌ریزی کلان آموزش و پرورش، نهادینه‌سازی شاخص‌های هوش هیجانی به‌منظور ایجاد پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان مدنظر قرار گیرد و در منشور حقوق و تکالیف معلمان بر آمادگی معلمان در زمینه همدلی، خودکنترلی، مهارت اجتماعی و خودآگاهی برای تدریس توجه و تأکید شود.

#### منابع

- رهنما، اکبر و عبدالمالکی، جمال (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه شاهد». اندیشه‌های نوین تربیتی، ۵ (۲)، ۵۵-۷۸.
- صالحی، شایسته؛ طالقانی، فریبا؛ افقری، پرستو و مقدسی، محمدحسن (۱۳۹۱). «پیشرفت تحصیلی و هوش هیجانی در دانشجویان کارشناسی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، مجله آموزش در علوم پزشکی، ۱۲ (۸)، ۶۳۷-۶۲۹.
- گل‌پرور، محسن؛ آقایی، اصغر و خاکسار، فخری (۱۳۸۴). «رابطه هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با پیشرفت‌گرایی شغلی در بین کارگران کارخانجات و صنایع»، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی خراسگان، شماره ۲۵، ۱۰۶-۷۵.
- منصوری، بهزاد (۱۳۸۰). «هنجاریابی آزمون هوش هیجانی شرینگ برای دانشجویان دوره کارشناسی ارشد دانشگاه‌های تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی»

تهران.

مختاری پور، مرضیه؛ سیادت، سیدعلی و امیری، شعله (۱۳۸۶). «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و بازدهی‌های رهبری (مدل برنارد باس) مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان»، مجله پایه‌های آموزش و پرورش، دوره ۸ (۲)، ۹۵-۱۱۰.

میرکمالی، سید محمد؛ سبحانی نژاد، مهدی و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۶). «بررسی رابطه هوش هیجانی با گرایش رابطه به تحول سازمانی مدیران آموزش و پرورش اصفهان»، فصلنامه علوم تربیتی و روانشناسی، سال سی هفتم، شماره ۴: ۱۵۹-۱۸۷.

نصرالله پور، خدیجه (۱۳۸۶). تأثیر هوش هیجانی و گفتگوی با خود بر راهبردهای رویارویی با استرس بر دانشجویان دانشگاه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز.

نقی‌زاده، حسن؛ توکلی محسن؛ میری محمدرضا و اکبرزاده، حسین (۱۳۸۸). «بررسی رابطه هوش هیجانی با تنش شغلی در مدیران و کارکنان بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز». مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، دوره ۱۶ شماره ۴، پیاپی ۴۱: ۵۷-۶۴.

Asrar, M.; Anwar, S. & Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3 . 87-97.

Anderson, N. (2009). "Lika bleness rating of 555 personslity-trait words". *Journal of personality and social Psychology*, 9, 272-279.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, suppl., 13-25.

Bhatt G. (2002). Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 5, 31-39.

Ciarrochi, J.; Deane, F. & Anderson, S. (2009). Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 32, 197-209.

Coetzee, M. & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. Journal of Vocational Behavior*, 84, 90-97.

Dhania, P. & Sharma, T. (2017). Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study. *Procedia Computer Science*, 122 .180-185.

Du Plessis, A. G. (2014). The relationship between emotional intelligence, locus of control, self-efficacy, sense of coherence and work adjustment.

Thesis presented in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Commerce (Industrial Psychology) at Stellenbosch University.

Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business Review, 8(2): 88-100.

Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. (2004). "Emotional intelligence: Theory, findings, and implications", Psychological Inquiry. 15, 197-215.

Mohamad, M. & Jais, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers. Procedia Economics and Finance, 35. 674 - 682.

Salovey P. & Grewal D. (2005). The science of emotional intelligence. Current Directions in Psychological Science. 14, 281-285.

