

Research Paper

Relational Model between Emotional Intelligence and Work Engagement with Mediating Role of Positive and Negative Perfectionism among High School Teachers in Shiraz

Behnoosh Ghadar ghadr Jahromi^{*1}, Mohammad Khayyer², Nadere Sohrabi Shegefti³, Siamak Samani⁴

1- Ph.D. Student in Educational Psychology, Department of psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

2- Ph.D. in psychology, Professor, Department of psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

3- Ph.D. in psychology, Assistant professor, Department of Psychology, University of Islamic Azad, Marvdasht, Iran

4- Ph.D. in psychology, Associate professor, Department of Psychology, Shiraz branch, Islamic Azad university, Shiraz, Iran

Received: 2020/09/10

Revised: 2021/09/21

Accepted: 2022/01/25

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jpmm.2022.25863.3174

Keywords:

Work Engagement, Positive - Perfectionism, Negative - Perfectionism, Emotional Intelligence

Abstract

Introduction: According to previous research, the teacher's work engagement is one of the most important point in the educational system. On the other hand, teacher's emotional intelligence has a significant impact on teacher interaction with students and the effectiveness of teaching. For this reason, this study was conducted to investigate the relationship model between emotional intelligence and work engagement and the mediating role of positive and negative perfectionism among high school teachers in Shiraz.

Materials and Method: This research is correlational studies and using structural equation modeling for testing the hypothesis. In this study, the statistical population is considered to be High School Teachers in four districts of Shiraz in 2019. The sample size is 231 teachers composed of 128 females and 103 males, that were selected by two -stage cluster sampling. The instruments for measuring the variables, were Schutte's Emotional Intelligence(1998), Schaufeli's work Engagement(2002) and Terry-Short 's perfectionism(1995). The results were obtained using descriptive statistic and inferential statistic. In order to test the proposed model, the structural equation method was used.

Results: The results showed that both Positive Perfections and Negative Perfections have a significant mediating role between Emotional Intelligence and Work Engagement. Increasing positive perfectionism and decreasing negative perfectionism indirectly increase the effect of emotional intelligence on job motivation.

Conclusion: According to the model mentioned in the research, by developing programs to increase teachers' Emotional Intelligence skills, increase positive perfectionism and reduce negative perfectionism, work engagement can be increased and since students' academic achievement with Teachers' work engagement has a significant direct relationship, so the developed program makes the teacher more effective in the classroom.

Citation: Ghadarghadr Jahromi, B., Khayyer, M., Sohrabi Shegefti, N., Samani, S. Relational model between Emotional Intelligence and Work Engagement with Mediating Role of Positive and Negative Perfectionism among High school teachers in Shiraz. Journal of Psychological Methods and Models 2022; 12 (46): 1-16.

Doi: 10.30495/jpmm.2022.25863.3174

***Corresponding Author:** Behnoosh Ghadarghadr Jahromi

Address: Ph.D. Student in Educational Psychology, Department of psychology, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

Tell: 09133043057

Email: Beh_Ghj@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction

Education is very important and researchers are always looking to improve its quality. Since having motivated and effective teachers is one of the factors in improving the educational system, therefore, it is necessary to invest in training engaged and motivated teachers. In most studies, organizational commitment and work engagement of employees of various commercial, service and administrative companies have been expressed. But in previous research, teachers' work engagement and its relationship with perfectionism and Emotional intelligence have been examined to a very small extent. (5) describe Work Engagement as a positive work-related state of mind, conceptualizing this through three constructs: vigor, dedication and absorption. Vigor, the energetic component of work engagement, refers to the level of energy and resilience of workers (7). Dedication describes experiencing a sense of significance, enthusiasm, inspiration, pride and challenge while working. Absorption refers to being fully concentrated and intensely fascinated with one's work, being deeply engrossed and not easily (5). in a study conducted on managers of a commercial organization (20) and another study on 230 nurses in the emergency department of Tehran hospitals (21), there was a significant positive correlation between emotional intelligence and work engagement. (25) in a study showed that emotional intelligence has a significant positive relationship with positive perfectionism and a significant negative relationship with negative perfectionism. According to the above, it is necessary to improve the teacher's work engagement in order to improve the educational system.

Materials and Methods

This research is correlational studies and using structural equation modeling for testing the hypothesis. In this study, the statistical

population is considered to be High School Teachers in four districts of Shiraz in 2019. Using Cochran's formula and with an error of 5%, the approximate volume of the required sample was determined. The sample size is 231 teachers composed of 128 females and 103 males, that were selected by two -stage cluster sampling. The instruments for measuring the variables, were Schutte's Emotional Intelligence (1998), Schaufeli's work-engagement (2002) and Terry-Short's Perfectionism (1995).

The results were obtained using descriptive statistic and inferential statistic. In order to test the proposed model, the structural equation method was used. SPSS and AMOS software were used to investigate the relationships between Pearson correlation coefficient variables and structural equation model.

Findings

In the present research model, work engagement compatibility was considered as an exogenous variable, positive and negative perfectionism variables were considered as mediating variables, and emotional intelligence was considered as an endogenous variable. The two-hypothesis model was tested by RMSEA, GFI, CFI, RFI and had the desired level of fit and two models were approved.

Using Bootstrap method, the indirect effect of emotional intelligence on job motivation was mediated by positive and negative perfectionism and the hypotheses were confirmed. According to the mentioned cases, it was found that both positive and negative perfectionism have a significant mediating role between emotional intelligence and work engagement.

Discussion

The purpose of this study was to model the relationship between work engagement and emotional intelligence with mediation of positive and negative perfectionism. By analyzing the data and statistical results of

this study, it was found that positive and negative perfectionism have a significant mediating role between emotional intelligence and work engagement. According to research, teachers who have higher emotional intelligence scores, in different cases have better scores in regulation, expression and utilization of emotion, therefore they can better control their emotions in different situations. In addition, they understand the feelings of others. Increasing the amount of emotional intelligence has an effect on positive perfectionism and increases it. This is also approved by researchers. According to research, people with high emotional intelligence are positive perfectionists (23) because positive perfectionists try to have the best performance and are interested in their work, Therefore, they have a high level of work engagement. Similarly, due to the inverse relationship between emotional intelligence and negative perfectionism, with the increase of emotional intelligence, negative perfectionism decreases and increases work engagement. The present study was consistent with the research of (42), (27), (45)

Conclusion

According to the definition of emotional intelligence, people who have more emotional intelligence interact with others better, in different situations can more easily make decisions and solve existing problems, so these people usually have a greater sense of responsibility and Other people have more commitment to the tasks assigned to them, and in a way, they are engaged in their works. Also Positive perfectionists, focus more on expectations of progress, competition, ability, experience excitement, and satisfaction, all of which focus on components. Job passion is effective (47).

According to research results, academic achievement of students has a significant

positive relationship with teacher's emotional intelligence (32) and their work engagement (31). Therefore, according to the model approved in this study, with short-term and long-term planning, a training-skill course should be held to increase teachers' emotional intelligence and reduce negative perfectionism, which will increase job motivation and, consequently, academic achievement. Students have a positive effect.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All subjects answered the questionnaires with complete satisfaction

Funding

No funding.

Authors' contributions

Design and conceptualization:

Behnoosh Ghadar ghadr Jahromi,
Mohammad Khayyer, Nadere Sohrabi
Shegefti ,Siamak Samani

Methodology and data analysis:

Behnoosh Ghadar ghadr Jahromi,
Mohammad Khayyer, Nadere Sohrabi
Shegefti ,Siamak Samani

Supervision and final writing:

Behnoosh Ghadar ghadr Jahromi

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

مدل ارتباطی هوش هیجانی و اشتیاق شغلی با نقش واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت و منفی در بین معلمان دبیرستان‌های شهر شیراز

به‌نوش قدرقدر جهرمی^{۱*}، محمد خیر^۲، نادره سهرابی شگفتی^۳، سیامک سامانی^۴

۱- دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۲- استاد، گروه روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۳- استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۴- دانشیار، گروه روان‌شناسی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۲۰

تاریخ داوری: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۵

مقدمه: بر اساس پژوهش‌های گذشته، با وجود این‌که اشتیاق شغلی معلمان یکی از موارد با اهمیت در نظام تعلیم و تربیت می‌باشد، ولی در ایران کمتر به این موضوع پرداخته شده است. از سوی دیگر، هوش هیجانی معلم، تأثیر بسزایی در تعامل معلم با دانش‌آموزان و اثربخشی آموزش دارد. به همین دلیل، این پژوهش با هدف بررسی مدل ارتباطی بین هوش هیجانی و اشتیاق شغلی و نقش واسطه‌ای کمال‌گرایی مثبت و منفی در بین معلمان متوسطه دوم شیراز انجام شد.

روش: این پژوهش، یک پژوهش کاربردی به روش پژوهش همبستگی است و به گونه خاص از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. در این پژوهش، جامعه آماری، معلمان دبیرستان‌های متوسطه دوم چهار ناحیه شیراز در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ است که از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای و با استفاده از فرمول کوکران و خطای ۵ درصد حجم تقریبی نمونه مورد نیاز مشخص شد و ۱۲۸ نفر زن و ۱۰۳ نفر مرد به عنوان نمونه پژوهش، انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش، از پرسش‌نامه‌های هوش هیجانی شات (۱۹۹۸)، اشتیاق شغلی شوافلی (۲۰۰۲) و کمال‌گرایی تری شورت (۱۹۹۵) استفاده و روایی و پایایی آن‌ها نیز بررسی شد. به منظور ارزیابی مدل‌های مفروض از روش معادلات ساختاری نرم افزار SPSS و AMOS استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کمال‌گرایی مثبت و منفی، هر دو نقش واسطه‌ای معناداری میان هوش هیجانی و اشتیاق شغلی دارند. افزایش کمال‌گرایی مثبت و کاهش کمال‌گرایی منفی، به طور غیر مستقیم، باعث افزایش اثر هوش هیجانی بر اشتیاق شغلی می‌شود.

نتیجه‌گیری: بر اساس مدل ذکر شده در پژوهش، با تدوین برنامه‌هایی به منظور افزایش مهارت هوش هیجانی معلمان، افزایش کمال‌گرایی مثبت و کاهش کمال‌گرایی منفی می‌توان اشتیاق شغلی را افزایش داد و از آنجا که پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان با اشتیاق شغلی معلمان رابطه مستقیم معنادار دارد، بنابراین، برنامه تدوین شده، موجب اثربخشی بیش‌تر معلم در کلاس درس می‌گردد.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI: 10.30495/jpmm.2022.25863.3174

واژه‌های کلیدی:

اشتیاق شغلی، کمال‌گرایی مثبت، کمال‌گرایی منفی، هوش هیجانی

* نویسنده مسئول: به‌نوش قدرقدر جهرمی

نشانی: دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

تلفن: ۰۹۱۳۳۰۴۳۰۵۷

پست الکترونیکی: Beh_Ghj@yahoo.com

مقدمه

در برخی متون فارسی، کلمه اشتیاق شغلی را تعهد و درگیر شدن معنا کرده‌اند. بررسی دقیق مفاهیم مرتبط به این واژه نشان می‌دهد، که نوعی احساس تعهد نسبت به وظایف، همراه با احساس رضایت و شادایی از انجام آن‌ها در این واژه است. فردی که این نوع تعهد را دارد، برای انجام وظایفش و حتی فراتر از آن، خود را در برد و باخت سازمان یا محیط کارش دخیل می‌داند و به نوعی تعهد مشتاقانه دارد. به بیان دیگر، یک حالت روان‌شناختی است که در نقطه مقابل فرسودگی شغلی قرار می‌گیرد (۶). تسی^۳ نیز اشتیاق شغلی را، یک وضعیت مثبت رضایت بخش، انگیزشی و رفاهی مرتبط با کار در میان کارکنان می‌داند (۷). بر اساس بررسی‌های انجام شده، در سال ۱۹۹۰ برای نخستین بار، کان مفهوم اشتیاق شغلی در محیط‌های کاری را بیان کرد (۱). اشتیاق شغلی با سه مؤلفه، ارزیابی می‌شود. توان یکی از مؤلفه‌های آن است که از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی می‌باشد. به بیان دیگر، توان، انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار و مقاومت در مقابل مشکلات کاری است. بنابراین، فردی که اشتیاق زیادی به کارش دارد، نسبت به شغلش دارای انگیزه می‌باشد و به احتمال بیش‌تری هنگام مواجه شدن با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد (۸). وقف کار شدن مؤلفه دیگر اشتیاق شغلی، به درگیر شدن کامل در کار و تجربه یک احساس مهم بودن، احساس غرور و افتخار به انجام کار اشاره دارد (۹)، که از نظر مفهومی شبیه به دلبستگی شغلی و تعهد شغلی است (۱۰). مجذوبیت، مؤلفه سوم اشتیاق شغلی، با تمرکز کامل و احساس خوشایند غرق شدن در کار، مشخص می‌شود. به گونه‌ای که در هنگام کار کردن، زمان برای فرد به سرعت می‌گذرد و برای وی مشکل است که از کارش جدا شود. توان و وقف کار شدن به ترتیب قطب‌های مقابل خستگی و بدگمانی به عنوان دو نشانه اصلی فرسودگی شغلی می‌باشند (۱۱).

هم‌چنین، با انجام پژوهش در مورد معلمان شهر اردبیل، مشخص شد که بین توان، وقف کار شدن و نمره کل اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد (۱۲). اما برخلاف کسانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، افراد دارای اشتیاق شغلی، احساس قدرتمند بودن و ارتباط مؤثر با کارشان دارند و خودشان را برای انجام مسئولیت‌های شغلی، توانمند می‌بینند. این احساس رضایت، رابطه مثبت و معناداری با هوش هیجانی دارد (۱۳). نخستین بار در سال ۱۹۹۰ مدل جامع هوش هیجانی توسط مایر و سالووی، معرفی شد. آن‌ها هوش هیجانی را توانایی درک کردن، تلفیق کردن، فهمیدن و مدیریت

آموزش و پرورش در تمام دوران به صورت موردی و سازمان یافته، از اهمیت زیادی برخوردار بوده است و در عصر کنونی نیز سعی بر افزایش کیفیت آن می‌باشد. از آنجا که رکن اساسی آموزش و پرورش و مهم‌ترین عامل پیشرفت نظام تعلیم و تربیت یک جامعه، وجود معلمان با انگیزه و اثر بخش است، ولی در عمل با توجه به مشکلات متعدد در نظام آموزش و پرورش کنونی کشور، روی تربیت معلمان مشتاق و با انگیزه کم‌تر سرمایه‌گذاری می‌شود.

با توجه به مسائلی موجود، انگیزه برخی از معلمان در سال‌های اخیر کاهش یافته و موجب فرسودگی شغلی و عدم اشتیاق آن‌ها نسبت به انجام وظیفه شغلی گردیده است (۱). از آنجا که استفاده مؤثر از سرمایه انسانی کارکنان و مشارکت شناختی و عاطفی آن‌ها از عوامل موفقیت یک سازمان است (۲) به همین دلیل، این سؤال مطرح می‌شود که چگونه می‌توان یک معلم را به عنوان سرمایه انسانی سازمان آموزش و پرورش، مشتاق و متعهد نسبت به کار نمود؟ چه عواملی به طور مستقیم یا غیر مستقیم بر اشتیاق یک معلم نسبت به تدریس و شغل معلمی تأثیرگذار است؟

بر اساس مطالعات انجام شده در دسترس، اشتیاق شغلی^۱ معلمان و رابطه آن با کمال‌گرایی و هوش هیجانی در حد بسیار اندکی مورد بررسی قرار گرفته و در اکثر پژوهش‌های مدیریتی، موضوع تعهد سازمانی^۲ و اشتیاق شغلی کارکنان شرکت‌های گوناگون تجاری، خدماتی و اداری بیان گردیده است. در تعدادی از پژوهش‌ها، اشتیاق شغلی و ابعاد آن، به عنوان پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی و تأثیر اشتیاق شغلی بر ابعاد تعهد سازمانی شامل: تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر بررسی شده است، که نشان می‌دهد، اشتیاق شغلی پیش‌بینی کننده مناسب برای تعهد عاطفی و تعهد هنجاری می‌باشد، ولی پیش‌بینی کننده مناسبی برای تعهد مستمر نیست (۳). در پژوهش دیگری نیز نشان داده شده است که اشتیاق شغلی، بین شایستگی‌های مربی‌گری و تعهد سازمانی کارکنان تعدادی از بانک‌های خصوصی، نقش میانجی دارد (۴).

با وجود این که اشتیاق شغلی، با مفاهیم دیگر حوزه مدیریت منابع انسانی مانند مشارکت، تعهد و انگیزش شغلی تفاوت‌هایی دارد، با این حال، شامل همه این مفاهیم نیز می‌باشد (۵)، اما بر اساس بررسی‌های انجام شده، به طور کلی، نمی‌توان پژوهش‌هایی با موضوع تعهد سازمانی را با اشتیاق شغلی معلمان یکسان در نظر گرفت.

3- Tesi

1- Work Engagement

2- Organizational Commitment

بر اساس تعاریف روان‌شناسان، کمال‌گرایی یک نوع ویژگی چند بعدی شخصیتی است که دارای جنبه‌های مثبت و منفی می‌باشد. خصوصیات کمال‌گرایی، با تلاش فرد برای بی‌عیب و نقص بودن و تنظیم استانداردهایی برای بالاترین سطح عملکرد توصیف می‌شود و با، خودارزیابی انتقادی، و نگرانی در مورد ارزیابی دیگران همراه است (۲۳). میلتن برگر^۶ معتقد است که افراد کمال‌گرای منفی، به شدت از شکست اجتناب می‌نمایند و در برابر انتقاد دیگران آسیب‌پذیرند. به بیان دیگر، تفاوت شاخص افراد کمال‌گرای مثبت و کمال‌گرای منفی در زمینه موفقیت فردی است (۲۴). در بررسی ارتباط کمال‌گرایی و ابعاد آن با هوش هیجانی، مشخص شد که هوش هیجانی دختران دبیرستان‌های شهرستان بانه به گونه هم‌زمان نقش پیش‌بینی‌کنندگی بر هر دو بعد کمال‌گرایی مثبت و منفی دارد، به صورتی که رابطه آن با کمال‌گرایی مثبت، مثبت و با کمال‌گرایی منفی، همبستگی منفی معنادار دارد (۲۵). در بررسی هوش هیجانی ورزشکاران مرد در خرم‌آباد نیز رابطه مثبت معنادار هوش هیجانی با کمال‌گرایی مشخص شد (۲۲).

در دو پژوهش گوناگون در بین دانشجویان چینی و ناظران و مدیران هتل نشان داده شده است که کمال‌گرایی منفی با اشتیاق شغلی رابطه منفی معنادار و با فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنادار دارد. همچنین، کمال‌گرایی مثبت با اشتیاق شغلی دارای رابطه مثبت معنادار است و بین فرسودگی و اشتیاق شغلی رابطه منفی معنادار می‌باشد (۲۶) و (۲۷).

در بررسی دیگری روی کارکنان بانک کشاورزی، بین اشتیاق شغلی و کمال‌گرایی مثبت، وجود رابطه مثبت معنادار و بین اشتیاق شغلی و کمال‌گرایی منفی، رابطه منفی معنادار مشخص شد (۲۸) و نشان داده شد که تلاش و نگرانی کمال‌گرایانه با بیش‌ترین و کم‌ترین سطح اشتیاق شغلی در ارتباط است (۲۹) و کمال‌گرایی دیگر محور و جامعه محور به عنوان ابعاد منفی کمال‌گرایی می‌توانند فرد را مستعد اهمال‌کاری کنند (۳۰) از آنجا که پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، با اشتیاق شغلی معلمان (۳۱) و هوش هیجانی معلمان (۳۲)، دارای رابطه مثبت معنادار است، بنابراین ارتقا هوش هیجانی و اشتیاق شغلی معلمان و ارائه یک مدل مورد تأیید بر اساس موارد ذکر شده ضروری می‌باشد.

فرضیه های پژوهش

هیجان خود و دیگران تعریف کرده‌اند (۱۴). بر اساس تعریف الوتاییبی^۱ و همکارانش، هوش هیجانی به مفهوم توانایی نظارت بر احساسات و عواطف خود و دیگران و استفاده از این اطلاعات در مورد احساسات برای هدایت تفکر و اعمال فرد می‌باشد (۱۵). در حقیقت افراد برخوردار از هوش هیجانی، ضمن آن که احساس و ارزش‌های دیگران را محترم می‌شمارند، در کنترل و راهبری هیجانات خود نیز، توانا و مقتدرند (۱۶). تنظیم هیجان^۲، یکی از سه مؤلفه هوش هیجانی، شامل هیجانات مثبت و منفی است که می‌تواند به صورت خودکار یا کنترل شده، آگاهانه یا ناخودآگاه باشد. ارزیابی و ابراز هیجان^۳، یک مؤلفه دیگر هوش هیجانی، به مفهوم توانایی شناسایی هیجانات خود و دیگران از راه زبان، ظاهر، صدا و رفتار، توانایی بیان دقیق هیجان، تمایز بین هیجانات صادقانه و غیر صادقانه می‌باشد (۱۷). بهره‌برداری از هیجان^۴، مؤلفه سوم هوش هیجانی، شامل توانایی استفاده از اطلاعات هیجانی در تفکر، عمل و مسئله‌گشایی است (۱۴).

از نظر گلن^۵، هوش هیجانی پایین منجر به عدم تعادل اجتماعی، نداشتن تعهد و نپذیرفتن مسئولیت می‌شود. او معتقد است در برخی از شرکت‌های تجاری، حتی پرهزینه‌ترین آموزش‌ها به نتیجه‌ای سودمند منجر نمی‌شود، زیرا در میان مجموع عواملی که افراد و سازمان‌ها را رقابت پذیر می‌کند، هوش هیجانی، عنصری مفقود می‌باشد (۱۸). در پژوهشی که با عنوان "رابطه مثبت اندیشی و هوش فرهنگی با اشتیاق شغلی اساتید دانشگاه پیام نور زنجان" در مورد ۱۰۵ نفر از اساتید دانشگاه پیام نور زنجان انجام گرفت، مشخص شد که افراد با طرز تفکر مثبت گرا و هوش فرهنگی بالا، دارای اشتیاق شغلی بالایی هستند. اشتیاق شغلی بالا و رضایت شغلی بیش‌تر کارکنان نیز ارتباط مستقیم معنادار با عدم تمایل به ترک شغل دارد (۱۹).

همچنین، در پژوهش انجام شده در مورد مدیران یک سازمان تجاری (۲۰) و پژوهش دیگری در مورد ۲۳۰ نفر از پرستاران بخش اورژانس بیمارستان‌های شهر تهران (۲۱)، وجود رابطه همبستگی مثبت معنادار بین دو متغیر هوش هیجانی و اشتیاق شغلی مشخص شد.

از سوی دیگر، بر اساس بررسی‌ها نشان داده شده است، کسانی که هوش هیجانی بالایی دارند به دلیل داشتن توانایی در شناخت، فهم، بیان و کنترل هیجان‌های خود و دیگران، کمال‌گرایی بهنجار و مثبت دارند (۲۲).

4- Utilization of Emotion

5- Goleman

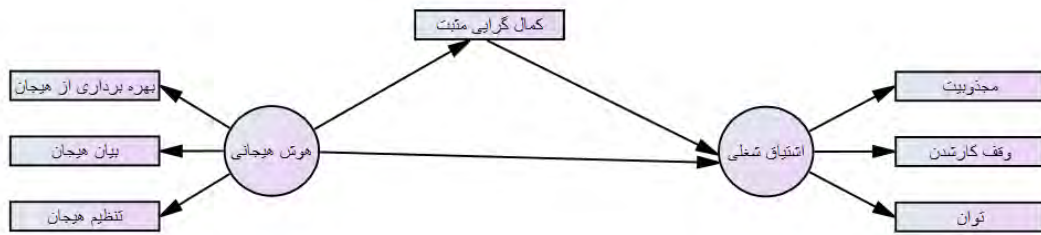
6- Miltenberger

1- Alotaibi

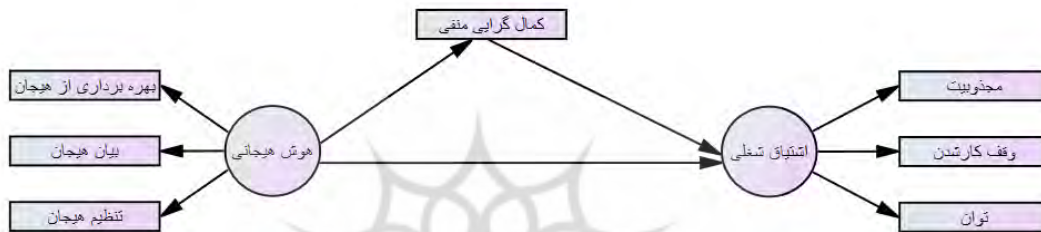
2- Regulation of Emotion

3- Appraisal and Expression of Emotion

فرضیه اول: کمال‌گرایی مثبت، نقش واسطه‌گری معناداری میان هوش هیجانی و اشتیاق شغلی دارد. در شکل شماره ۱ مدل ارتباطی فرضیه اول نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل ارتباطی اشتیاق شغلی و هوش هیجانی با واسطه‌گری کمال‌گرایی مثبت



شکل ۲- مدل ارتباطی اشتیاق شغلی و هوش هیجانی با واسطه‌گری کمال‌گرایی منفی

روش و ابزار پژوهش

اثری نداشته باشند. در این بین ۴۰ عدد از پرسش‌نامه‌ها مخدوش و متأسفانه به درستی پاسخ داده نشده بود که از نمونه‌گیری خارج گردید و در مجموع ۲۳۱ پرسش‌نامه به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه اشتیاق‌شغلی شاولفی^۱ و همکاران (۲۰۰۲) با سه مؤلفه توان، وقف کار شدن و مجذوبیت، پرسش‌نامه هوش هیجانی شات^۲ (۱۹۹۸) با سه مؤلفه تنظیم هیجان، ارزیابی و بیان هیجان و بهره‌برداری از هیجان و پرسش‌نامه کمال‌گرایی تری شورت^۳ و همکاران (۳۳) مؤلفه کمال‌گرایی مثبت و کمال‌گرایی منفی استفاده شده و ارزیابی مدل پیشنهادی به روش معادلات ساختاری انجام گرفته است. روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز مورد بررسی قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی شاولفی به روش آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس توان ۰/۸۰، برای زیرمقیاس وقف کار شدن ۰/۹۱ و برای زیرمقیاس مجذوبیت ۰/۷۵ به دست آمد. همچنین، برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی همزمان استفاده شد و همبستگی این پرسش‌نامه با آزمون فرسودگی شغلی ۰/۴۱- به دست آمد که نشانگر روایی مناسب آن است (۵). در پژوهش دیگری،

در این پژوهش جامعه آماری، معلمان دبیرستان‌های متوسطه دوم چهار ناحیه شیراز در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ و حجم نمونه ۲۳۱ نفر شامل ۱۲۸ نفر زن و ۱۰۳ نفر مرد از معلمان ۱۲ دبیرستان عادی دولتی به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای می‌باشد. برای نمونه‌گیری ابتدا از بین چهار ناحیه آموزش و پرورش شیراز، دو ناحیه به طور تصادفی انتخاب شد. تعداد کل دبیران متوسطه دوم در دو ناحیه انتخاب شده که در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ تدریس داشتند ۵۸۰ نفر بود، با استفاده از فرمول کوکران و با خطای ۵ درصد حجم تقریبی نمونه مورد نیاز مشخص شد. سپس حدود ۲۰ درصد بیش‌تر از عدد داده شده پرسش‌نامه تهیه شد و با توجه به متوسط تعداد دبیران در مدارس، از هر ناحیه ۶ دبیرستان عادی دولتی شامل ۳ دبیرستان پسرانه و ۳ دبیرستان دخترانه به طور تصادفی انتخاب گردید. در هر مدرسه پرسش‌نامه‌های مربوط به اندازه‌گیری ۳ متغیر مورد بحث در پژوهش، به تمام دبیران هر مدرسه که توافق خود را برای شرکت در طرح اعلام کرده بودند داده شد. مقیاس‌ها به گونه چرخشی در اختیار دبیران قرار گرفت تا متغیرها یک‌دیگر

³ -Terry-Short

¹- Schaufeli

²- Schutte

آلفای کرونباخ، ۰/۸۴ (۴۰) ، پایایی ۰/۷۴ و پایایی خرده مقیاس‌های تنظیم هیجان، ارزیابی هیجان و بهره‌برداری از هیجان نیز به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۵۶ و ۰/۵۸ بدست آمد (۴۱).

یافته‌های پژوهش

ابتدا کم‌ترین و بیش‌ترین، میانگین و انحراف معیار نمره‌های آزمودنی‌ها روی متغیرهای پژوهش بررسی شد که به شرح زیر است:

با توجه به پاسخ افراد در پرسش‌نامه‌ها، به ترتیب کم‌ترین و بیش‌ترین مقدار روی متغیرهای اشتیاق شغلی ۲۱ و ۱۰۱، کمال‌گرایی مثبت ۹۷ و ۴۵، کمال‌گرایی منفی ۳۱ و ۸۵ و هوش هیجانی ۸۹ و ۱۶۰ بدست آمد. میانگین و انحراف معیار نمرات اشتیاق شغلی: ۷۲/۰۵ و ۱۶/۱۸، کمال‌گرایی مثبت: ۷۵/۵۸ و ۱۰/۴۱، کمال‌گرایی منفی ۵۷/۷۶ و ۱۰/۰۶ و هوش هیجانی: ۱۲۳/۴۸ و ۱۳/۷۹ محاسبه شد.

پیش از انجام تحلیل‌های اصلی، پیش‌فرض‌های مهم انجام آزمون‌های آماری مورد ارزیابی قرار گرفت. در جدول شماره ۱، یافته‌های مربوط به نرمال بودن توزیع پراکندگی نمایش داده شده است.

برای روایی پرسش‌نامه، از روش روایی محتوا و برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای کل پرسش‌نامه ۰/۷۹ به دست آمد (۳۴). در پرسش‌نامه کمال‌گرایی، پایایی کلی این آزمون ۰/۸۷، پایایی سؤالات کمال‌گرایی مثبت ۰/۸۳ و پایایی سؤالات کمال‌گرایی منفی ۰/۸۱ گزارش شد (۳۵). در پژوهشی، ضریب همبستگی بین نمره‌های ۹۰ نفر از آزمودنی‌ها در دو نوبت برای کل آزمودنی‌ها ۰/۸۶ گزارش شده است (۳۶). به همین ترتیب، ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌های هر یک از زیر مقیاس‌ها در یک نمونه ۲۱۲ نفری از دانشجویان ایرانی به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۷ و برای کل آزمودنی‌ها ۰/۸۸ و ۰/۸۸ گزارش شده است (۳۷).

مقیاس هوش هیجانی در سال ۱۹۹۸ بر اساس الگوی هوش هیجانی مایر و سالوی سال ۱۹۹۰ توسط شات و همکاران با سه مؤلفه تنظیم هیجان، ارزیابی و بیان هیجان و بهره‌برداری از هیجان مشخص شد (۳۸).

پایایی پرسش‌نامه شات در پژوهش‌های گوناگون با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در نمره کل هوش هیجانی ۰/۸۱، تنظیم هیجان ۰/۷۸، ارزیابی و ابراز هیجان ۰/۶۷ و بهره‌برداری از هیجان ۰/۵۰ می‌باشند (۳۹). در پژوهشی دیگر، مقدار

جدول ۱- یافته‌های توصیفی مربوط به نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	کولموگروف-اسمیرنوف		شاپیرو-ویلکز	
	درجه آزادی	آماره	درجه آزادی	آماره
اشتیاق شغلی	۲۳۱	۰/۰۷	۲۳۱	۰/۹۷
کمال‌گرایی مثبت	۲۳۱	۰/۰۷	۲۳۱	۰/۹۸
کمال‌گرایی منفی	۲۳۱	۰/۰۴	۲۳۱	۰/۹۹
هوش هیجانی	۲۳۱	۰/۰۶	۲۳۱	۰/۹۸

همان‌گونه که مندرجات جدول شماره ۱ نشان می‌دهد، وضعیت توزیع پراکندگی متغیرها، از الگوی نرمال پیروی می‌کند. یعنی آماره‌ها در سطوح معناداری ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنادار نبوده‌اند. بنابراین، فرض نرمال بودن در مورد این متغیرها صدق می‌کند. کفایت حجم نمونه گیری و داده‌ها برای انجام تحلیل آماری نیز بررسی شد (جدول ۲)

جدول ۲- یافته‌های توصیفی مربوط به کفایت حجم نمونه گیری و داده‌ها

متغیرها	آماره کایزر-مایر-اولکین	آماره بارتلت
اشتیاق شغلی	۰/۹۰	۰/۰۱
هوش هیجانی	۰/۸۳	۰/۰۱
کمال‌گرایی مثبت	۰/۸۹	۰/۰۱
کمال‌گرایی منفی	۰/۸۰	۰/۰۱

همان‌گونه که مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد، فرض کفایت حجم نمونه و داده‌ها، برای انجام تحلیل آماری مناسب می‌باشد. یعنی، آماره‌های کایزر-مایر-اولکین در سطح مطلوب (بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰) گزارش شد و آماره‌های بارتلت در سطوح معناداری زیر ۰/۰۱ معنادار بوده‌اند. ماتریس همبستگی

همان‌گونه که مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد، فرض کفایت حجم نمونه و داده‌ها، برای انجام تحلیل آماری مناسب می‌باشد. یعنی، آماره‌های کایزر-مایر-اولکین در سطح مطلوب (بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰) گزارش شد و آماره‌های بارتلت در سطوح معناداری زیر ۰/۰۱ معنادار بوده‌اند. ماتریس همبستگی

جدول ۳- رابطه همبستگی بین متغیرها

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱ اشتیاق شغلی				
۲ هوش هیجانی	۰/۵۲**			
۳ کمال‌گرایی مثبت	۰/۴۶**	۰/۶۲**		
۴ کمال‌گرایی منفی	-۰/۸۸**	-۰/۹۴**	۰/۱۶**	

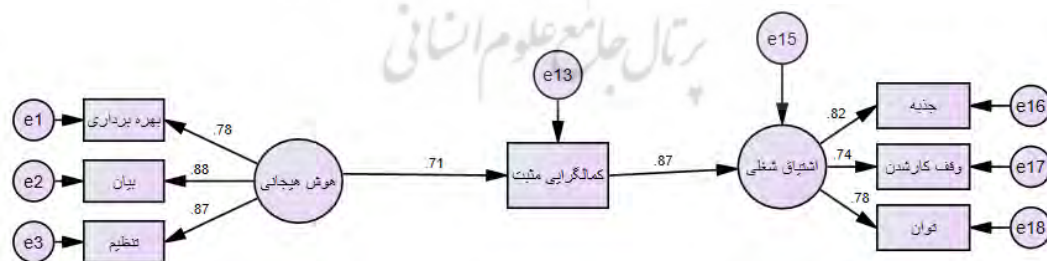
استفاده از روش حداکثر درست‌نمایی در آزمون الگویابی معادلات ساختاری، برای آزمون فرضیه‌های این پژوهش ارائه شده است.

فرضیه ۱: کمال‌گرایی مثبت نقش واسطه‌گری معناداری میان هوش هیجانی و اشتیاق شغلی دارد.

مدل تحلیل شده فرضیه ۱ پژوهش در حالت ضرایب استاندارد در شکل شماره ۳ نمایش داده شده است.

یافته‌های اصلی

تحلیل مدل‌های عاملی و مفهومی این پژوهش با استفاده از نرم افزار AMOS ویراست ۲۴ با روش حداکثر درست‌نمایی مورد آزمون قرار گرفتند و برای برازش مدل، شاخص‌های مورد نیاز از جمله کای اسکور، مجذور χ^2/df ، RMSEA، NFI، CFI، GFI، TLI، RFI بررسی شد که اعداد بدست آمده نشانگر برازش خوب مدل است. یافته‌های تحلیل مسیر با



شکل ۳- مدل تحلیل شده فرضیه ۱ پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

مفهومی این پژوهش دارای سطح برازش مطلوبی می‌باشد. بنابراین، فرضیه اول مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان گفت که الگوی پیشنهادی از برازندگی مناسب برخوردار است.

شاخص‌های برازش مدل مفهومی فرضیه ۱ پژوهش در جدول ۴ ارائه شده‌اند. همان‌گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، با توجه به شاخص‌های برازش گزارش شده، مدل

جدول ۴- شاخص های برازش مدل مفهومی فرضیه ۱

R FI	C FI	G FI	T LI	N FI	Pclose	RMSEA	/DF Chi-Square	شاخص های برازش
/۹۷	/۹۹	/۹۹	/۹۹	/۹۸	۰/۵۷	۰/۰۳	۱/۲۱	مدل مفهومی پژوهش
.	وضعیت مطلوب
	>۰/۹					<۰/۰۵	<۳	
					>۰/۰۵			

میزان اثر مستقیم متغیرها بر یکدیگر نیز محاسبه شد(جدول ۵)

جدول ۵- اثرات مستقیم متغیرهای موجود در مدل

رابط متغیرها در مدل	مقدار برآورد	مقدار استاندارد شده	خطای استاندارد	سطح معناداری
هوش هیجانی بر کمال گرایی مثبت	۱/۸۷	۰/۷۱	۰/۱۵	۰/۰۰۱
کمال گرایی مثبت بر اشتیاق شغلی	۰/۴۱	۰/۸۷	۰/۰۵	۰/۰۰۱

با استفاده از روش بوت استرپ در نرم افزار Amos ، اثر غیر مستقیم متغیر مستقل هوش هیجانی بر متغیر وابسته اشتیاق شغلی با واسطه گری کمال گرایی مثبت نیز بررسی شد. نتایج این تحلیل در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۶- اثر غیر مستقیم هوش هیجانی بر اشتیاق شغلی با واسطه گری کمال گرایی مثبت

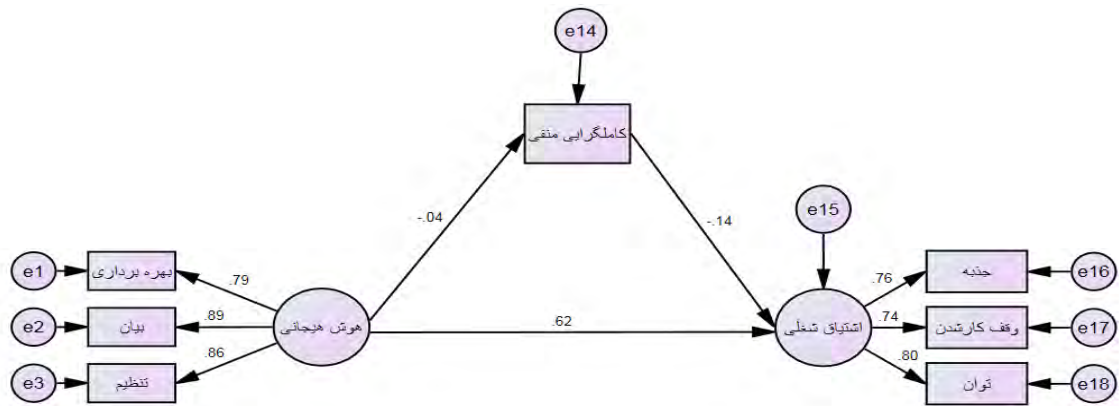
مسیر غیر مستقیم	مقدار برآورد	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
هوش هیجانی بر اشتیاق شغلی	۰/۷۷	۰/۶۱	۰/۹۲	۰/۰۰۱

کمال گرایی مثبت می گردد. در نتیجه فرضیه اول مورد تأیید قرار گرفته و می توان گفت که کمال گرایی مثبت نقش واسطه گری معناداری میان هوش هیجانی و اشتیاق شغلی دارد.

فرضیه ۲- کمال گرایی منفی نقش واسطه گری معناداری میان هوش هیجانی و اشتیاق شغلی دارد.

مدل تحلیل شده فرضیه ۲ پژوهش در حالت ضرایب استاندارد در شکل شماره ۴ نمایش داده شده است.

همان گونه که در شکل شماره ۳ و جداول شماره ۵ و ۶ نشان داده شده است، اندازه اثر کمال گرایی مثبت بر اشتیاق شغلی، ۰/۸۷ می باشد. به این معنا که یک واحد افزایش انحراف معیار متغیر کمال گرایی مثبت، موجب افزایش ۸۷ درصد انحراف معیار متغیر اشتیاق شغلی می شود. همچنین، اندازه اثر هوش هیجانی بر کمال گرایی مثبت، ۰/۷۱ می باشد. به بیان دیگر، یک واحد افزایش انحراف معیار متغیر هوش هیجانی، موجب افزایش ۷۱ درصد انحراف معیار متغیر کمال گرایی مثبت می شود. از طرف دیگر هوش هیجانی موجب افزایش ۰/۷۷ درصد انحراف معیار اشتیاق شغلی به طور غیر مستقیم و با اثر گذاری متغیر واسطه ای



شکل ۴- مدل تحلیل شده فرضیه ۲ پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

مدل مفهومی این پژوهش دارای سطح برازش مطلوبی می‌باشد. بنابراین، فرضیه دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان گفت که الگوی پیشنهادی از برازندگی مناسب برخوردار است.

شاخص‌های برازش مدل مفهومی فرضیه ۲ پژوهش در جدول شماره ۷ ارائه شده‌اند. همان‌گونه که در این جدول مشخص است، با توجه به شاخص‌های برازش گزارش شده،

جدول ۷- شاخص‌های برازش مدل مفهومی فرضیه ۲

RFI	CFI	GFI	TLI	NFI	Pclose	RMSEA	/DF	شاخص‌های برازش
۰/۹۷	۱	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۷۳	۰/۰۱	۱/۰۳	مدل مفهومی پژوهش
		> ۰/۹			> ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۳	وضعیت مطلوب

بر متغیر وابسته اشتیاق شغلی با واسطه‌گری کمال‌گرایی منفی نیز بررسی شد. نتایج این تحلیل در جدول ۹ گزارش شده است.

میزان اثر مستقیم متغیرهای مدل بر یکدیگر در فرضیه ۲ نیز محاسبه شد (جدول ۸). با استفاده از روش بوت استراپ در نرم افزار Amos، اثر غیر مستقیم متغیر مستقل هوش هیجانی

جدول ۸- اثرات مستقیم متغیرهای موجود در مدل

سطح معناداری	خطای استاندارد	مقدار استاندارد شده	مقدار برآورد	روابط متغیرها در مدل
۰/۰۵	۰/۱۹	-۰/۰۴	-۰/۱۱	هوش هیجانی بر کمال‌گرایی منفی
۰/۰۵	۰/۰۳	-۰/۱۴	-۰/۰۷	کمال‌گرایی منفی بر اشتیاق شغلی
۰/۰۰۱	۰/۰۹	۰/۶۲	۰/۷۲	هوش هیجانی بر اشتیاق شغلی

جدول ۹- اثر غیر مستقیم هوش هیجانی بر اشتیاق شغلی با واسطه‌گری کمال‌گرایی منفی

سطح معناداری	حد بالا	حد پایین	مقدار برآورد	مسیر غیر مستقیم
۰/۰۵	۰/۰۷	-۰/۰۰۳	۰/۰۲	هوش هیجانی بر اشتیاق شغلی

شغلی، ۰/۱۴- می‌باشد. به این معنا که یک واحد افزایش انحراف معیار متغیر کمال‌گرایی منفی، موجب کاهش ۱۴ درصد انحراف معیار متغیر اشتیاق شغلی می‌شود. همچنین، اندازه اثر هوش هیجانی بر کمال‌گرایی منفی، ۰/۰۴- می‌باشد. به این معنا که

شکل ۴ و جداول ۸ و ۹ میزان ضریب اثر غیرمستقیم استاندارد متغیر هوش هیجانی بر اشتیاق شغلی با نقش واسطه‌گری کمال‌گرایی منفی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که نشان داده شده است، اندازه اثر کمال‌گرایی منفی بر اشتیاق

می‌کند (۴۲). هم‌چنین، کانتن و یسیلتاس^۲ نیز در پژوهشی که در مورد مدیران و سرپرستان هتل‌های ۴ و ۵ ستاره در شهری از کشور ترکیه انجام دادند، مشخص کردند که کمال‌گرایی مثبت بر اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی سرپرستان و مدیران هتل تأثیر مثبت و کمال‌گرایی منفی بر بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها تأثیر منفی می‌گذارد، اما کمال‌گرایی منفی تأثیر مستقیمی بر اشتیاق شغلی ندارد (۲۷). ادبی نیز نشان داد که هوش هیجانی نقش پیش‌بینی‌کنندگی بر هر دو بعد کمال‌گرایی دارد و رابطه آن با کمال‌گرایی مثبت، به صورت مثبت (به غیر از مؤلفه تنظیم هیجان) و با کمال‌گرایی منفی به صورت منفی می‌باشد (۲۵). در پژوهشی نیز مشخص شد که هوش هیجانی، بر کیفیت زندگی کاری و اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه آزاد، اثر مستقیم دارد (۴۳).

حسن نژاد و میرانی نیز در پژوهشی در مورد مربیان مدارس فوتبال نشان دادند که هوش هیجانی مربیان، پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای خودکارآمدی و کمال‌گرایی ایشان بشمار می‌رود و مربیانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، از خودکارآمدی مربی‌گری و کمال‌گرایی بیشتری برخوردارند (۴۴). هم‌چنین، عابدینی و همکارانش در پژوهش خود که با عنوان "بررسی رابطه بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه مازندران" روی ۲۱۷ نفر از کارکنان دانشگاه مازندران در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ انجام گرفت، پی بردند که بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بنابراین، با تقویت هوش هیجانی کارکنان می‌توان عملکرد شغلی آنان را بهبود بخشید (۴۵). در پژوهشی که با عنوان "همدلی و هوش هیجانی از نظر اندیشه‌های خودکار کمال‌گرایی" انجام گرفت، بین سطوح کمال‌گرایی و هوش هیجانی ۶۹۱ دانشجوی کشور اسپانیا تفاوت معناداری وجود داشت. پس از تقسیم بندی افراد به سه گروه کمال‌گرایی ضعیف، متوسط و قوی مشخص شد که افراد کمال‌گرایی قوی (مثبت بالا) از سطح بیشتری از متغیر هوش هیجانی برخوردار هستند. به بیان دیگر، بین هوش هیجانی و کمال‌گرایی این افراد رابطه مثبت معنادار وجود دارد (۴۶). با توجه به تعریف هوش هیجانی، تعامل افرادی که هوش هیجانی بیشتری دارند، با دیگران بهتر است، در موقعیت‌های گوناگون راحت‌تر می‌توانند تصمیم‌گیری کنند و مسائل موجود را حل نمایند، لذا این افراد معمولاً حس مسئولیت‌پذیری بیشتری داشته و نسبت به افراد دیگر در انجام کارهای محول شده، تعهد به نوعی اشتیاق آن‌ها در شغلشان بیشتر است. از سوی دیگر، افراد کمال‌گرایی مثبت، بیشتر بر انتظارات مربوط به پیشرفت، رقابت، توانایی، هیجان مربوط به تجربه یک کار و

یک واحد افزایش انحراف معیار متغیر هوش هیجانی، موجب کاهش ۴ درصد انحراف معیار متغیر کمال‌گرایی منفی می‌شود. از طرف دیگر هوش هیجانی موجب افزایش ۲ درصد انحراف معیار اشتیاق شغلی به گونه غیر مستقیم و با اثر گذاری متغیر واسطه‌ای کمال‌گرایی منفی می‌گردد. در نتیجه فرضیه دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان گفت که کمال‌گرایی منفی نقش واسطه‌گری معناداری میان هوش هیجانی و اشتیاق شغلی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش مدل یابی رابطه بین اشتیاق شغلی و هوش هیجانی با واسطه‌گرایی کمال‌گرایی مثبت و منفی بود. با تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج آماری این پژوهش، مشخص شد که کمال‌گرایی مثبت و منفی نقش واسطه‌ای معناداری بین هوش هیجانی و اشتیاق شغلی دارند. با توجه به پژوهش‌های انجام شده، معلمانی که نمره هوش هیجانی آن‌ها بیش‌تر است، در موارد گوناگون نمره بهتری در تنظیم هیجان، ارزیابی هیجان و بهره‌برداری از هیجان کسب کرده‌اند و در نتیجه بهتر می‌توانند در موقعیت‌های متفاوت هیجان‌ات خود را کنترل نمایند، ابراز احساسات نموده و علاوه بر بیان احساس خود، دیگران را نیز درک کنند. افزایش هوش هیجانی، موجب افزایش کمال‌گرایی مثبت می‌شود. بر اساس پژوهش‌های افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند، کمال‌گرایی مثبت هستند (۳۳) و از آنجا که افراد کمال‌گرایی مثبت به دنبال بهترین استاندارد در کارشان هستند و تلاش می‌کنند سطح عملکرد بالایی داشته باشند، اشتیاق شغلی آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند. به همین ترتیب به دلیل معکوس بودن رابطه هوش هیجانی و کمال‌گرایی منفی، با افزایش هوش هیجانی، کمال‌گرایی منفی کاهش پیدا کرده و موجب افزایش اشتیاق شغلی می‌شود. با افزایش کمال‌گرایی مثبت و کاهش کمال‌گرایی منفی نیز، اثر هوش هیجانی بر اشتیاق شغلی به طور غیر مستقیم افزایش می‌یابد که حصول این نتیجه در آموزش مهارت‌های اساسی به معلمان کاربرد ویژه دارد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش تعدادی از پژوهشگران همسو می‌باشد.

لستاری^۱ و همکارانش در بررسی انجام شده روی معلمان مدرسه‌ای در شهر سمارانگ کشور اندونزی نشان دادند که بین هوش هیجانی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت معنادار در سطح ۰/۰۱ با ضریب همبستگی ۰/۸۷ وجود دارد و مشخص شد که هوش هیجانی ۰/۷۸ از واریانس اشتیاق شغلی را پیش‌بینی

^۲ -kanten & yesiltas

^۱ -Lestari

این رده سنی، بهتر است برای معلمان دوره متوسطه اول و ابتدایی نیز این مدل بررسی شود.

رضایت‌مندی متمرکز هستند (۴۷) که همه موارد روی مؤلفه‌های اشتیاق شغلی تاثیر گذار است.

ملاحظات اخلاقی و پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این مطالعه همه آزمودنی‌ها با رضایت کامل پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کردند.

حامی مالی

هزینه‌های این مطالعه توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی، نظارت

بهنوش قدرقدر جهرمی، محمد خیر، نادره سهرابی شگفتی، سیامک

سامانی

نگارش: بهنوش قدرقدر جهرمی

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

پیشنهاد‌های کاربردی

بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام شده، مشخص شده است که پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مثبت معناداری با هوش هیجانی معلمان (۳۲) و اشتیاق شغلی آن‌ها دارد (۳۱) بنابراین ارتقا هوش هیجانی معلمان نکته دارای اهمیتی می‌باشد. پیشنهاد می‌شود کارگاه‌هایی برای آگاهی معلمان از مقوله هوش هیجانی و روش‌های افزایش آن برگزار شود تا افزون بر تعامل بهتر معلمان با دانش‌آموزان، در پیشرفت تحصیلی آن‌ها نیز مؤثر باشد.

از آن‌جا که تعدادی از معلمان از راه دانشگاه فرهنگیان آموزش می‌بینند و به کار مشغول می‌شوند بهتر است در طول دوره تحصیل مباحث ذکر شده در این مقاله به عنوان واحد درسی عملی در نظر گرفته شود.

نمونه آماری این مقاله دبیران متوسطه دوم هستند که با توجه به تفاوت ساعات حضور معلمان در کلاس درس و دانش‌آموزان

Work Engagement with a short questionnaire: Across-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

6- Hashem Matoori, H. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Perceived Organizational Support with Work Engagement of Nurses. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing (IJPN)*, 5(2), 45-51.

7- Tesi, A. (2021). A Dual Path Model of Work-Related Well-Being in Healthcare and Social Work Settings: The Interweaving Between Trait Emotional Intelligence, End-User Job Demands, Coworkers Related Job Resources, Burnout, and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 23-33.

8- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1277.

9- Nouri, A., Arizi, H., Zaree, R., & Baba Miri, M. (2011). Relationship between Work Engagement's Components with

References

1- Rangriz, H., Sajjad, A., & Latifi Jaliseh, S. (2018). Factors affecting on work Engagement with Meta Analysis approach, *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 10(37), 117-146.

2- Kotze, M. (2018). How Job Resources and Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout, *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(2), 148-164

3- Fani, A., Is, akhani, A., & Danaeefard, H. (2012). Explaining The Antecedents of Work Engagement and its Impact on Organizational Commitment. *Management Research in Iran*, 16(2), 151-166.

4- Falaki, Z., Tadbiri, S., Afshar Nezhad, A., & Majidi, M. (2020). The mediating role of job motivation in The Relationship Between coaching competencies and Organizational Commitment: Evidence from a Private Bank. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2(3), 117-137.

5- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of

- Organizational Commitment, *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*, 1(5), 9-15.
- 10- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The Construct of Work Commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.
- 11- Gonzales-R.V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work Engagement: Independent factors or opposites poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174.
- 12- Rahimi Kolour, H., & Kazem Zadeh, R. (2019). Investigating the Relationship between Work Engagement and Psychological Well-being and Job Burnout: A case study of Teachers in Ardabil. *Journal of School Psychology*, 7(4), 69-80.
- 13- Yar Mohammadi Monfared, S., Hemmati Nezhad, M., & Ramazani Nezhad, R. (2010). The Relationship Between Emotional Intelligence and Job satisfaction of Physical Education Teachers, *Journal of Sport Management*, 2(6), 47-65.
- 14- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? In P. Salovey, D. Sluyter (Eds.). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*, New York: Basic Book.
- 15- Alotaibi, S. M., Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does Emotional Intelligence and Empowering leadership affect Psychological Empowerment and Work Engagement?. *Leadership & Organization Development Journal*. 41(8).
- 16- Salovey, P. (2002). Emotions. Current issues and Future directions. New York & London: Guilford press.
- 17- Mayer, J. D. Salovey, P. Caruso, D. (2008). In "Emotional Intelligence: New Ability or Eclectic Traits. *American Psychologist*, 63(6), 503-517.
- 18- Goleman, D. (2012). *Working With Emotional Intelligence*. Parsa, N. (1th ed.). Roshd.
- 19- Moharrami, S., Khalife, R., & Mohammadi Razi, M. (2020). The Positive Relationship between Thinking and Cultural Intelligence with Work Engagement of Professors of Payame Noor University of Zanjan. *1th National Conference on Psychopathology University of Mohaghegh Ardabili*. 16 Dec.
- 20- Permall, C.L. (2011). Emotional Intelligence and Work Engagement of leaders in a Financial services organisation undergoing change. *Economic and Management Sciences*.
- 21- Mir Hashemi, M., Pasha Sharifi, H. & Sabeti, Sh. (2009). The Relationship between Emotional Intelligence and Nurses' Job Involvement. *Journal of Thought and Behavior in Clinical*, 3(9), 17-26.
- 22- Soltani Fard, B., Sharifi Daramadi, P., & Askarian, M. (2008). The Relationship between Perfectionism and Emotional Intelligence of Male Athletes in Khorramabad City, *Journal of Applied Psychology*, 2(4), 625-635.
- 23- Stoeber, J., & Childs, J. H. (2010). The assessment of self-oriented and Socially prescribed perfectionism: Subscales make a difference. *Journal of personality Assesment*. 92(6). 577-585.
- 24- Miltenberger, R. G. (2015). *Behavior Modification*. Fathi Ashtiani, A. (1th ed.). Samt.
- 25- Adabi, H. (2018). The Relationship between Emotional Intelligence and Emotional Self-Regulation with Positive and Negative Perfectionism in Secondary School Girl Students. *11th International Conference on Psychology and Social Science*, 2 July.
- 26- Zhang, Y., Gan, Y., & Cham, H. (2007). Perfectionism, Academic Burnout and Engagement among Chinese College Students: A Structural Equation Modeling Analysis. *Personality and Individual Differences*, 43(6), 1529-1540.
- 27- Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-Being and Emotional Exhaustion, *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375.

- 28- Karimi, N., & Mohammadi, E. (2014). Relationship between Work Engagement and Perfectionism. *First Conference on Future Research and Management and Development in Tehran*, 12 oct.
- 29- Stoeber, J., & Damian, L. E. (2016). Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workaholism, and Burnout. In F. M. Sirois & D. S. Molnar (Eds.). *Perfectionism, Health, and Well-Being*. New York: Springer, 265-283
- 30- Besharat, M., & Farahmand, H. (2018). The Relationship between Dimensions of Perfectionism and Procrastination. *Rooyesh-e-Ravanshenasi*, 7 (2), 79-96.
- 31- Dadras, N., Moradi, F., Karimi, Ch., & Kohnepoushi, S.N. (2017). Explaining the Relationship between Teacher Engagement and Academic Achievement in Marivan City High School Students. *National Conference on Science and Technology of Psychology, Educational Sciences and Comprehensive Psychology of Iran*, Tehran. 19 Jan.
- 32- Saeedirad, H., Robat Jezi, E., Jamshidi moghaddam, M., Mohammadi Arya, A., & Lechinani, F. (2012). The Relationship between Teachers' Emotional and Cognitive intelligence and Students' Academic achievement, *Counseling Culture and Psychotherapy*, 3(10), 51-63.
- 33- Terry-Short, L. A., Owens, R. G., Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and Negative Perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 18(5), 663-668.
- 34- Nastiezaie, N., & Jenaabadi, H. (2016). The Relationship of Organizational justice with Positive Organizational Behavior and Work Engagement from viewpoint of faculty members of Zahedan University of Medical Sciences, *Research in Medical*, 8(1), 12-21.
- 35- Haase, A.M., & Prapavessis, H. (2004). Assessing the Factor Structure and Composition of the Positive and Negative Perfectionism Scale in Sport. *Personality and Individual Differences*, 36(7), 1725-1740.
- 36- Alizadeh Sahraee, E., khosravi, Z., & Besharat, M. (2010). The Relationship between Irrational Beliefs and Positive and Negative Perfectionism in Noshahr City Students. *Psychological Studies*, 6(1), 9-41.
- 37- Besharat, M. (2005). The Relationship between Positive and Negative Perfectionism and Deefence Meehanism. *Psychological Research*, 8(15), 7-22.
- 38- Schutte, N., Malouff, J., Hall, L., Haggerty, D., Cooper, J., Golden, Ch., & Dornheim, L. (1998). Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence, *Personality and Individual Differences*, 25(2), 166-176.
- 39- Khosro Javid, M. (2002). Assessment of Construct Validity and Reliability of the Shot Emotional Intelligence Questionnaire in adolescents. *Master's Degree in General Psychology*, Tarbiat Modares University.
- 40- Jahangiry, M., Sanaee Zaker, B., & Navvabi NeZhad, SH. (2011). The Relationship between Family Functioning and Emotional Intelligence in Second and Third Grade Adolescents in Tehran. *Journal of Consulting News and Research*, 10(37), 45-60.
- 41- Mohammad Khani, SH. & Bash Ghare, R. (2008). The Relationship between Emotional Intelligence and Coping Styles with Students' General Health. *Journal of Research in Psychological Health*, 2(1), 37-47.
- 42- Lestari, S.D., & Sawitri, D. (2017). Correlation between Emotional Intelligence and Work Engagement of Special Need School. *Advanced Science Letters*, 23(4), 3480-3482.
- 43- Karimi, Z. (2014). The Relationship Between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence with Quality of Work Life and Passion Employees of Isfahan Azad University, Khorasgan Branch, *Master thesis*, Islamic Azad University of Khorasgan Branch. Isfahan.
- 44- Hosein Nezhad, A., & Mirani, K. (2017). Relationship between Emotional Hosein Nezhad, A., & Mirani, K. (2017). Relationship between Emotional Intelligence and Coaching Efficacy and Perfectionism School of Football Coaches.

Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry, 4(1), 13-25.

45- Abedini, M., Kia Nezhad, M., & Ramezani, F. (2021). Investigating the Relationship between Emotional intelligence and Job performance of Mazandaran University staff, *9th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies*, 20 June, Tehran, Iran.

46- Aparicio-Flores, M. P., Esteve-Faubel, J. M., Vicent, M., González, C., Sanmartín, R., & García-Fernández, J. M. (2021). Dispositional Empathy and Emotional Intelligence in terms of Perfectionistic Automatic Thoughts. *The Spanish Journal of Psychology*, 24.

47- Hasse, A.M., Prapavessis, H. & Owens, G. (2002). Perfectionism, Social Anxiety and Disorder Eating. *Psychology of Sport and Exercise*, 3(3), 209-222

