

رویکردهای نوین آموزشی
دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان
سال هفتم، شماره دو، شماره پیاپی ۱۶، پائیز و زمستان ۱۳۹۱
ص ۱۴۰-۱۲۱

همبستگی بین هوش هیجانی، هوش شناختی و سطوح پنجگانه آن با عملکرد شغلی مدیران سه دوره در منطقه لنجان اصفهان

یدالله صفری*، دهنوی دانشجوی دکتری کودکان استثنایی دانشگاه علامه طباطبایی تهران
yadollasafari@yahoo.com
احمد عابدی، استاد یار دانشگاه اصفهان

چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی همبستگی بین هوش هیجانی و هوش شناختی و سطوح پنجگانه آن با عملکرد شغلی مدیران ابتدایی در منطقه لنجان انجام شده است. در این مطالعه از روش همبستگی و به صورت مقطعی استفاده شده است. جامعه آماری مورد پژوهش ۳۰۶ نفر بودند. نمونه مورد پژوهش ۱۴۶ نفر از مدیران مدارس سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان منطقه لنجان بودند که به صورت نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه هوش هیجانی شیرینگک، با پنج مؤلفه، (خود آگاهی، خود کنترلی، خود انگیزی، همدلی و مهارت اجتماعی)، پرسشنامه ریون و پرسشنامه عملکرد شغلی سرپرست موتو ویدولون اسکاتر جمع آوری شد. یافته‌ها نشان داد که می‌توان از روی نمره‌های هوش هیجانی و هوش شناختی ۰/۱۷ عملکرد شغلی را پیش بینی کرد. بین هوش هیجانی، هوش شناختی و عملکرد شغلی مدیران دوره ابتدایی همبستگی معنا دار وجود دارد ($P < 0/05$). بین هوش شناختی و عملکرد شغلی همبستگی معنا دار وجود ندارد ($P < 0/05$). بین هوش شناختی و هوش هیجانی همبستگی معنا دار مثبت وجود دارد و این نتایج دال بر اهمیت هوش هیجانی در مدیریت مدارس است.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، هوش شناختی، مدیران مدارس.

*- نویسنده مسئول

مقدمه

مبحث هوش هیجانی^۱ یکی از موضوع‌های جدید در عرصه روان‌شناسی است که به تازگی به عرصه مدیریت وارد شده است. درباره این موضوع مقالات، تحقیقات و کتاب‌های زیادی در چند سال اخیر تالیف شده است. در بیشتر این مطالعه‌ها و تحقیقات بر این موضوع تاکید شده است که هوش هیجانی به عنوان یک ملاک تعیین‌کننده موفقیت افراد در زندگی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. هوش هیجانی همان مدیریت بر هیجان‌های خود و دیگران است (آقایار و شریفی در آمدی، ۱۳۸۵). هوش هیجانی نقش مهمی را در محیط کار ایفا می‌نماید؛ بویژه بنا بر نظر محققان هوش هیجانی در کارمندان می‌تواند نتایج مرتبط با شغل، از قبیل رضایت شغلی و کارایی شغلی را پیش‌بینی نماید. بنا بر ادعای نظریه پردازان هوش هیجانی در مدیران تاثیر قابل توجهی بر نتایج فوق‌دار است (پراتی^۲، ۲۰۰۳).

کارمندان دارای هوش هیجانی بالا تقریباً سطوح بالاتری از رضایت شغلی را به دلیل دارا بودن مهارت در ارزیابی و تعدیل هیجان‌های خود در مقایسه با کارمندان هوش هیجانی پایین دارا هستند. برای مثال، کارمندان هوش هیجانی بالا، تشخیص بهتری از احساسات مربوط به ناکامی و استرس و به دنبال آن تنظیم هیجان‌ها برای کاهش استرس دارا هستند. این افراد به علت توانایی در شناخت عوامل استرس‌زا، انعطاف‌پذیرتر بوده و استراتژی‌های خاص و پشتکار بیشتری در مواجهه با نتایج منفی استرس، از خود نشان می‌دهد. از سوی دیگر، کارمندان هوش هیجانی پایین، آگاهی نسبتاً کمتری از هیجان‌های خود داشته، توانمندی کمتری را در مقابله با هیجان‌ها در هنگام مواجهه با شرایط دشوار دارا هستند که به موجب آن سطح استرس در آنها تشدید شده، عملکرد آنها کاهش می‌یابد (یانگ، ۲۰۰۷). کارمندان دارای هوش هیجانی بالا در تنظیم هیجان‌های خود و مدیریت

1- Emotion

2- Intelligence quotient

3- Parti

هیجان‌های دیگران به منظور تقویت تعاملات مثبت و رفتار شهروندی از مهارت بیشتری بر خوردارند (پالمر^۱، ۲۰۰۳).

همچنین، روان‌شناسانی که در حوزه هوش هیجانی مطالعه کرده‌اند، هوش هیجانی را عامل مهمی در زندگی افراد به شمار آورده‌اند و استفاده از اصول مذهبی و اخلاقی را در رشد و پیشرفت آنان یادآور شده‌اند. همین‌طور کراناچر (۲۰۰۰) معتقد است که رشد و تحول اخلاقی که طی انجام دادن اعمال مذهبی روی می‌دهد، در رشد هوش هیجانی نقش مهمی دارد. بدون وجود گستره اخلاقی که افراد را در استفاده از استعدادهایشان راهنمایی می‌کند، هوش هیجانی را می‌توان به منظور رسیدن به اهداف عالی یا دانی به کار گرفت. مراکز مذهبی نقش مهم و چشمگیری در آموزش و رشد اخلاقی ایفا می‌کنند بنابراین، به طور غیر مستقیم هوش هیجانی ما را ارتقا می‌بخشند.

تحقیقات اخیر نشان داده است که مدیران دارای هوش هیجانی بالا، نگرش‌های شغلی مثبت و رفتارهای نوع دوستانه‌ای را ایجاد می‌نمایند که سبب می‌شود، کارمندانشان رضایت شغلی و عملکردی بالاتری را تجربه نمایند. مدیران با هوش هیجانی بالا، عملکرد کارمندان را با مدیریت هیجان‌ها کارمندان تسهیل نموده و بدین ترتیب خلاقیت بیشتر، انعطاف‌پذیری و اطمینان را در کارمندان پرورش داده، آنها را قادر به عمل می‌نمایند. علاوه بر این، چنین مدیرانی در پرورش تعاملات مثبت‌تر بین کارمندان از مهارت بیشتری برخوردارند و در نتیجه آن همکاری و هماهنگی بین آنها تقویت شده، بازده کار افزایش می‌یابد (لاو^۲ همکاران، ۲۰۰۴). برخی از محققان این تئوری را مطرح کرده‌اند که عملکرد شغلی تحت تاثیر توانایی کارمند در استفاده از هیجان‌ها در تسهیل عملکرد است و این مطلب یکی از چهار سطح یا بعد هوش هیجانی تعریف می‌شود (کتو^۳، ۲۰۰۶). کارمندان می‌توانند از هیجان‌های مثبت و منفی به عنوان مزیتی در بهبود عملکرد خود استفاده کنند. برای مثال، هیجان‌های مثبت مانند برانگیختگی یا اشتیاق می‌تواند فرد را برای ایجاد

1- Palmer

2- Law

3- Cote

خدمات بهتر به ارباب رجوع و تکمیل وظیفه کاری خود یا مشارکت در سازماندهی تحریک نماید. از سوی دیگر، هیجان‌های منفی مانند اضطراب، توانایی تمرکز کارمند را بر فعالیتهای شغلی تسهیل می‌نماید (گاردنر^۱، ۲۰۰۳). نظام آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت در جهان امروز وظایف سنگینی را عهده دار می‌باشد. این نظام باید با بهره‌گیری از دستاوردهای علمی و فنی، جامعه آینده را برای زندگی در جهانی که لحظه لحظه آن برای پیشرفت مهم است، آماده نماید. روش مدیریت، تعامل با افراد، درک متقابل و در نهایت عملکرد شغلی مدیران طبیعتاً^۲ می‌تواند در بهبود وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان و همچون بهبود وضعیت شغلی زیردستان، از جمله معلمان تاثیر چشمگیری داشته باشد (فاطمی، ۱۳۸۵).

هوش شناختی و هوش هیجانی دو نوع متفاوت هوش هستند که برای ساختن زندگی روانی فرد با یکدیگر در تعاملند. هر یک از این دو نوع هوش توسط منطقه خاصی از مغز کنترل می‌شود. هوش هیجانی توسط منطقه لیمبیک و پری فرانتال و هوش عمومی عمدتاً^۳ توسط منطقه نئوکورتیکال پردازش می‌شود. هر یک از این قابلیت‌ها بر مداربندی متفاوت، اما مرتبطی هستند. هوش هیجانی و شناختی توانمندی‌های متفاوتی نیستند، اما مجزا از یکدیگر عمل می‌کنند (لینا^۴ و همکاران، ۱۹۹۸). هوش هیجانی امروزه به یکی از مفاهیم جدید در مدیریت تبدیل شده است و به نظر می‌رسد بخش گم شده‌ای است که مدیریت متوسط را از مدیریت با عملکرد عالی جدا می‌سازد (تونی^۳، ۲۰۰۷). بارون (۱۹۹۹) و بسیاری از پژوهشگران، از جمله ویرجینیا^۴ (۲۰۰۹) بر این باورند که هوش هیجانی می‌تواند در دستیابی فرد به موفقیت در عرصه‌های مختلف، به مراتب نقش مهمتری از هوش شناختی داشته باشد. یک فرد فاقد هوش هیجانی حتی اگر بهترین آموزش‌ها را در دنیا ببیند، نمی‌تواند یک رهبر برجسته و بزرگ سازمان شود.

1-Gardner
2-Leana
3-Tony
4-Virginia

فوررگاس (۲۰۰۱) هوش هیجانی را یکی از عوامل مهم در زندگی افراد می داند که بر روی وقایع در زندگی تاثیر بسیاری دارد و حتی ویژگی های هوش هیجانی، همچون: درک، توصیف، فهم و مدیریت احساس باعث مقابله کارآمد افراد با استرس های روزانه و وقایع زندگی می گردد. توانایی هوش هیجانی می تواند در محیط کار نقش مهمی داشته باشد و مدل هایی با تأکید بر روی هوش عمومی نیز به این نتیجه رسیده اند که تعدادی از مردم حقیقتاً "با هوش تر از دیگران هستند و اینکه این اختلاف در مدرسه، محل کار و در تعداد زیادی زمینه های دیگر معلوم شده است (ویرجینیا، ۲۰۰۹). چن (۱۹۹۸) در مطالعه خود یافت که بر خلاف این اعتقاد، داشتن تحصیلات دانشگاهی در موفقیت کاری مؤثر است. نزدیک به ۹۰٪ موفقیت در مشاغل مدیریتی به هوش هیجانی بستگی دارد.

گلמן مدرسه را مکانی می داند که می تواند نقایص و کاستی های کودکان در زمینه هوش هیجانی و اجتماعی را برطرف نماید، اما باید به این نکته توجه داشت که یادگیری مهارت های اجتماعی از خانه و خانواده شروع می شود. کودکان در آغاز ورود به مدرسه نخستین فضای هیجانی را تجربه می کنند. از این رو، مدارس با دو چالش مواجه هستند: یکی آموزش توانایی های هیجانی و دوم برطرف نمودن مشکلاتی که در این زمینه برای کودکان به وجود می آید (گلמן، ۱۹۹۵).

سالهای متمادی در مورد این که ویژگی های رهبری اکتسابی هستند یا وراثتی، بحث شده است. مجادله درباره هوش هیجانی نیز به این ترتیب ادامه دارد. برای مثال، آیا افراد با سطح معینی از همدلی به دنیا می آیند یا آن را در نتیجه تجارب زندگی کسب می کنند؟ پاسخ هر دو مورد است. بررسی های علمی قویاً از وجود یک عامل ژنتیک در اجزای تشکیل دهنده هوش عاطفی خبر می دهند. تحقیقات روان شناختی و مطالعات مربوط به رشد نشان می دهند که طبیعت نیز در این امر نقش مهمی ایفا می کنند. شاید هیچ وقت مشخص نشود چه مقدار از هر کدام، اما پژوهش های مربوط و تجربه نشان می دهد که هوش هیجانی قابل یادگیری است (شریفیان ثانی، ۱۳۸۳). برای مبارزه با این چالش ها یک

مدیر خوب می تواند با تزریق آموزش های هیجانی به برنامه درسی دانش آموزان و ایجاد فضایی مناسب زمینه پرورش و توسعه و کاربرد مهارت های هیجانی را فراهم نماید. معلمان و بقیه کارکنان مدرسه نه تنها باید مهارت های هیجانی و اجتماعی را به دانش آموزان، آموزش دهند، بلکه باید از سطح هوش هیجانی خود و کاربرد آن در کلیه امور آگاه باشند. شایان ذکر است که کلیه اولیای مدرسه باید نسبت به هوش هیجانی والدین نیز آگاهی پیدا کنند تا بتوانند راحت تر زمینه آموزش لازم را برای دانش آموزان اتخاذ کنند. مطالعات نشان می دهد که وضعیت روحی مساعد نقش مهمی در خلق ایده های جدید دارد. ما با استفاده از فنون آرام بخشی، شامل تمرین های تنفسی و آرامش بخشی عضلات می توانیم شرایط را برای افزایش هوش هیجانی فراهم نماییم (فاطمی، ۱۳۸۵). البته، تاکنون پژوهش های مختلفی در مورد هوش شناختی و هوش هیجانی صورت گرفته که اثر این متغیرها را بهتر نشان می دهد. در پژوهشی با موضوع رابطه هوش هیجانی و هوش شناختی با سطح مهارت شناگران موزون، نتایج نشان داد بین رتبه نمره های هوش هیجانی و رتبه های نمره های شناگران موزون رابطه معناداری وجود دارد. بین رتبه های نمره های هوش عمومی و رتبه های نمره های شناگران رابطه وجود ندارد، بین هوش هیجانی و شناختی با سطح مهارت شناگران شنای موزون رابطه معناداری وجود دارد (سخی طبع، ۱۳۸۵).

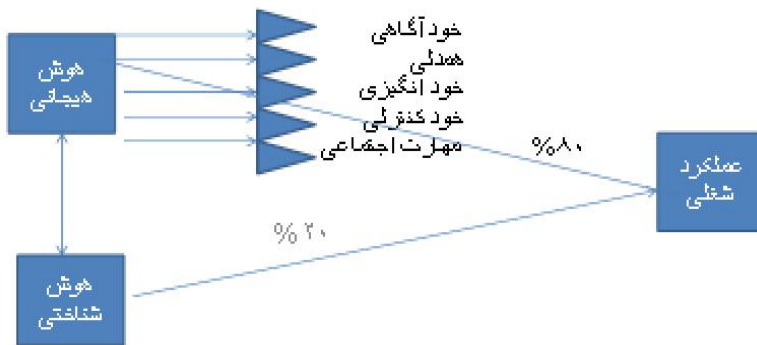
نتایج پژوهشی با موضوع بررسی رابطه بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی و پیشرفت شغلی نشان داد بین مؤلفه های هوش هیجانی و عملکرد شغلی و پیشرفت شغلی رابطه یک سویه و معین وجود دارد. بین هوش هیجانی و کلیه مؤلفه های آن با عملکرد شغلی در حیطه های عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین فردی رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. بین عملکرد شغلی بر مبنای ارزیابی سرپرست در حیطه عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین فردی رابطه مثبت وجود دارد (خاکسار، ۱۳۸۵).

نتایج پژوهشی که در کشور کانادا با موضوع ارزیابی و اعتباریابی و پیش بینی هوش هیجانی انجام شد. نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی، توانایی شناختی و شخصیت با پیشرفت علمی ارتباط معناداری وجود دارد (شوام^۱ و همکاران، ۲۰۰۰).

نتایج پژوهشی در چین با موضوع اثرات هوش هیجانی روی عملکرد شغلی و رضایتمندی از زندگی برای تحقیق و توسعه علم نشان داد که هوش هیجانی تأثیرات مستقیمی روی عملکرد شغلی توانایی روانی و همانند یک باتری بر روی عملکرد شغلی اثر مستقیم دارد (کنیتس^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). پژوهشی با موضوع تأثیرات هوش هیجانی بر رهبری، عملکرد و نگرش نشان داد که هوش هیجانی در رهبری و عملکرد شغلی و نگرش تأثیرات مثبت دارد (چای سام^۳ و همکاران، ۲۰۰۲). پژوهشی در انگلستان نشان داد: هیجان در سازماندهی رفتار انسانی به میزان زیادی تأثیر دارد و هوش هیجانی سبب مهارت اساسی در توسعه و حفظ عملکرد، خویشتن آگاهی و بازتاب پذیری انتقادی مدیران می شود. اگر هوش هیجانی را با هیجان به عنوان نگرانی اصلی در فعالیت اجتماعی به کار ببریم سودمندی آن حاصل خواهد شد (تونی، ۲۰۰۷).

اداره آموزش و پرورش یکی از سازمان های بزرگ است که دارای سیستم ارزشیابی عملکرد کارکنان است و انتخاب مدیران کارآمد با عملکرد شغلی بالا می تواند راهکارهای مطلوب برای ارتقای سطح آموزش و ارائه خدمات به کشور را فراهم کند. لذا محققان در این پژوهش سعی کردند از طریق همبستگی بین هوش هیجانی و هوش شناختی با عملکرد شغلی مدیران سه دوره تحصیلی گامی در این راستا بردارند. به این منظور، این پژوهش در صدد پاسخگویی به سه فرضیه زیر است:

- ۱- بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران همبستگی وجود دارد.
- ۲- بین هوش شناختی و عملکرد شغلی مدیران همبستگی وجود دارد.
- ۳- بین هوش هیجانی و هوش شناختی همبستگی وجود دارد.



مدل ۱: مدل مفهومی پژوهش با توجه به تحقیقات انجام شده

روش پژوهش

در این مطالعه از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه مورد پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس دوره های سه گانه (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) مناطق لنجان است که در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ مسؤلیت اداره مدارس را به عهده دارند که تعداد آنها ۳۰۶ نفر است و از این تعداد ۱۱۱ نفر در دوره ابتدایی، ۱۰۰ نفر در دوره راهنمایی و ۹۵ نفر در دوره دبیرستان هستند. همچنین دامنه سنی افراد در دوره ابتدایی ۳۶ تا ۴۵ سال ۰/۴۹ در دوره راهنمایی ۳۶ تا ۴۵ سال ۰/۵۱ و در دوره دبیرستان ۳۶ تا ۴۵ سال ۰/۵۶/۲ است. ۱۴۶ مدیر مدرسه در سه دوره ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان مطالعه شدند. مدیران به صورت تصادفی ساده از منطقه لنجان در استان اصفهان انتخاب شدند. در تحقیق های همبستگی حجم هر گروه را حداقل ۱۵ نفر بر آورد کرده اند (گال و همکاران، ۱۳۸۲). محقق در این پژوهش حداکثر تعداد نمونه را انتخاب نمود که در دوره ابتدایی ۴۹ نفر، دوره راهنمایی ۴۹ نفر و دوره متوسطه ۴۸ نفر بودند.

ابزار پژوهش: داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد شده که توضیحاتی درباره

آنها ارائه می‌شود، جمع‌آوری شد:

۱- پرسشنامه هوش هیجانی شیرینگ^۱: این آزمون دارای ۳۳ سوال و پنج مؤلفه با آلفای خودآگاهی (۰/۷۴)، خودکنترلی (۰/۷۹)، خوداندگیری (۰/۶۹)، همدلی (۰/۸۰) و مهارت اجتماعی (۰/۷۵) بوده است (همایی، ۱۳۸۳). بدین ترتیب، هر آزمودنی ۶ نمره جداگانه کسب می‌کرد که ۵ نمره آن مربوط به هر کدام از مولفه‌هاست. پاسخ‌ها به صورت درجه ای و ترتیبی است (همیشه، اغلب اوقات، گاهی اوقات، بندرت، هیچ وقت). دامنه نمره‌های از ۳۳ تا ۱۶۵ است. آزمودنی که گزینه همیشه را انتخاب نماید ۵ و فردی که گزینه هیچ وقت را انتخاب نماید، نمره ۱ دریافت می‌کند. البته، در سؤال‌های منفی نمره‌گذاری برعکس است. ضریب پایانی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و گزارش شده است (صالحی تهران، ۱۳۸۱، به نقل از عباسی، ۱۳۸۴، ماهانیان خامه، ۱۳۸۲). منصوری (۱۳۸۰) بر هنجار یابی آزمون مربوطه اقدام نموده است. محقق یاد شده برای تعیین روایی از سنجش روایی سازه استفاده کرده است. وی به بررسی همبستگی هوش هیجانی سیبر یا شیرینگ پرداخت و براساس نتایج به دست آمده (۲=۰/۶۳) گزارش شده است.

۲- پرسشنامه هوش عمومی ریون: این آزمون دارای ۶۰ سؤال تصویری است و در مدت زمان ۴۵ دقیقه اجرا می‌گردد. در راهنمای اجرای آن آزمون، ماتریس‌ها پیش‌رونده ریون و معادل‌های هوش عمومی برای نمره‌های خام در سنین مختلف داده شده است که بیان‌کننده این است که دامنه سن هوش عمومی ریون از ۹ الی ۱۸ سال متغیر است. هوش عمومی فرد تا سن بلوغ رشد خواهد کرد. لذا برای افراد بالاتر از ۱۸ سال نمره معادل ۱۸ سالگی که در جدول مشاهده می‌شود سنجیده خواهد شد. پرسشنامه ریون توسط کلید ریون نمره‌گذاری می‌شود و سؤال‌های با پاسخ صحیح نمره ۱ می‌گیرند و سؤال‌های با پاسخ غلط نمره صفر می‌گیرند، سپس نمره‌های جمع‌بندی می‌شوند و توسط جدول معادل

نمره‌ها مشخص می‌شود (عباسی، ۱۳۸۴). ضریب پایایی این آزمون به روش بازآزمایی ۰/۹۲ به دست آمده است (رحمانی، ۱۳۸۲).

۳- پرسشنامه عملکرد شغلی (ارزیابی سرپرست): این پرسشنامه از نسخه تدوین شده به وسیله موتو ویدلون اسکاتر^۱ (۱۹۹۴) به نقل از خاکسار (۱۳۸۵) گرفته شده و دارای ۶ سؤال و سه زیر مقیاس عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی بین فردی و عملکرد شغلی فنی است و بر اساس مقیاس لیکرت (ضعیف = ۱ تا بسیار عالی = ۱۰) پاسخ داده می‌شود. بدین صورت است که از فرد سرپرست خواسته می‌شود تا میزان عملکرد فرد تحت سرپرستی خود را به صورت کلی در مقایسه با همکارانش ارزیابی نماید. پایایی پرسشنامه برای عملکرد شغلی عمومی ۰/۹۳۱، عملکرد شغلی بین فردی ۰/۹۴۹ و کل پرسشنامه ۰/۹۴۷ است که شواهد نشان می‌دهد پایایی پرسشنامه ارزیابی سرپرست در شرایط بسیار خوبی است. خاکسار (۱۳۸۵) بر هنجاریابی آزمون مربوطه اقدام نموده است. جامعه آماری او کلیه کارکنان منطقه صنعتی مورچه خورت اصفهان بودند. محقق مذکور برای تعیین روایی از سنجش روایی سازه استفاده کرده است. بر اساس نتایج به دست آمده ($r=0/69$) می‌باشد. بنابراین می‌توان بیان کرد که آزمون عملکرد شغلی از روایی سازه کافی برخوردار است. دو پرسشنامه ریون و هوش هیجانی به طور همزمان در بین آزمودنی‌ها توزیع و در زمان مقرر جمع‌آوری گردید و سپس پرسشنامه ارزیابی سرپرست توسط مسئولان مستقیم مدیران تکمیل شد. تجزیه و تحلیل یافته‌ها در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های (میانگین و انحراف معیار) و در سطح آمار استنباطی از روش همبستگی استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

داده‌های خام با استفاده از نرم افزارهای آماری تجزیه و تحلیل شده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته و در جدول‌های زیر بیان شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

ردیف	شاخصهای آماری متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار
۱	خودآگاهی	۱۴۶	۳۱/۴۱	۳/۷۹	۰/۳۱۴
۲	خودکنترلی	۱۴۶	۲۰/۱۹	۳/۵۶	۰/۲۹۵
۳	خودانگیزی	۱۴۶	۱۴/۵۸	۳/۳۴	۰/۲۷۶
۴	همدلی	۱۴۶	۲۱/۲۲	۳/۱۵	۰/۲۶۱
۵	مهارت‌های اجتماعی	۱۴۶	۱۸/۷۹	۳/۳۵	۰/۲۷۷
۶	هوش هیجانی کلی	۱۴۶	۱۰۶/۲۱۹	۹/۱۶	۰/۷۵۸
۷	عملکرد شغلی عمومی	۱۴۶	۱۶/۲۶	۲/۹۲	۰/۲۴۱
۸	عملکرد شغلی فنی	۱۴۶	۱۶/۲۲	۲/۸	۰/۲۳۱
۹	عملکرد شغلی بین فردی	۱۴۶	۱۶/۵۹	۲/۸۳	۰/۲۳۵
۱۰	عملکرد شغلی کلی	۱۴۶	۴۹/۰۸	۷/۹۶	۰/۶۵۸
۱۱	هوش شناختی	۱۴۶	۱۱۸/۸۸	۹/۹۳	۰/۸۲۵

چنانکه در جدول (۱) دیده می‌شود، میانگین مؤلفه‌های هوش هیجانی در کل گروه نمونه پژوهش (برای خودآگاهی) ۳۱/۴۱ (برای خودانگیزی) ۱۴/۵۸ و میانگین هوش هیجانی کلی نیز ۱۰۶/۲۱۹ بوده است. میانگین عملکرد شغلی در کل گروه نمونه پژوهش نیز از ۱۶/۲۲ (برای عملکرد شغلی فنی) تا ۱۶/۵۹ (برای عملکرد شغلی بین فردی) در نوسان بوده است. میانگین عملکرد شغلی کلی نیز ۴۹/۰۸ بوده است. بالاخره میانگین هوش شناختی کل گروه نمونه پژوهش ۱۱۸/۸۸ بوده است.

جدول ۲: تحلیل خلاصه رگرسیون چندگانه عملکرد شغلی از روی نمره‌های

هوش هیجانی و هوش شناختی

متغیر	R	R1	F	P
هوش هیجانی و هوش شناختی	۰/۴۱	۰/۱۷	۱/۷۸	۰/۱۳۸

جدول ۳: ضریب بتا مدل رگرسیون

متغیر	بتا	t	p
خود آگاهی	۰/۲۷	۱/۲۴	۰/۲۱
خود کنترلی	۰/۱۶	۰/۱۹	۰/۳۶
خود انگیزی	۰/۲۱	۰/۹	۰/۳۶
همدلی	۰/۵	۰/۳۲	۰/۷۴
مهارت اجتماعی	۰/۱۶	۰/۹۳	۰/۳۵

با توجه به جدول بالا بین هوش هیجانی و هوش شناختی و عملکرد شغلی مدیران دوره ابتدایی ضریب همبستگی چند گانه ۰/۴۱ است. بدین صورت، می توان از روی نمره‌های هوش هیجانی و شناختی ۰/۱۷ عملکرد شغلی پیش بینی کرد.

جدول ۴: همبستگی بین مؤلفه های هوش هیجانی و هوش شناختی

با ابعاد عملکرد شغلی در مدیران ابتدایی

ردیف	مؤلفه های هوش هیجانی و شناختی	عملکرد شغلی عمومی			عملکرد شغلی فنی			جنسیت		تحصیلات	
		همبستگی	معماداری	واریانس مشترک	همبستگی	شغلی معماداری	واریانس مشترک	همبستگی	معماداری	واریانس مشترک	همبستگی
۱	خود آگاهی	۰/۳۶۵	۰/۱۱	۰/۱۳۳	۰/۲۰۹	۰/۱۵۳	۰/۴۳	۰/۱۴	۰/۱۳۳	۰/۳۲۹	۰/۲۲
۲	خود کنترلی	۰/۱۷۸	۰/۲۲۵	۰/۳۱	۰/۸۱	۰/۵۸۵	۰/۰۰۶	۰/۲۵۵	۰/۱۶۷	۰/۱۵۲	۰/۳۰۳
۳	خود انگیزی	-۰/۳۲۱	۰/۲۵	۰/۱۰۳	-۰/۲۷۷	۰/۵۶	۰/۰۷۶	۰/۱	۰/۱۳۶	-۰/۳۴۳	۰/۱۷
۴	همدلی	۰/۱۶۱	۰/۲۷۴	۰/۲۵	۰/۱۴۲	۰/۳۳۵	۰/۰۲	۰/۲۱۹	۰/۱۳۵	۰/۰۴۷	۰/۱۸۵
۵	مهارت‌های اجتماعی	۰/۳۰۸	۰/۳۳	۰/۹۴	۰/۲۵۱	۰/۸۵	۰/۶۳	۰/۳۳۵	۰/۰۲	۰/۳۱۷	۰/۲۸
۶	هوش هیجانی کلی	۰/۲۸۸	۰/۴۷	۰/۸۲	۰/۱۶۱	۰/۲۷۴	۰/۲۵	۰/۲۸۵	۰/۰۵	۰/۲۶۱	۰/۷۳
۷	هوش شناختی	۰/۱۷۵	۰/۲۳۵	۰/۵۵	۰/۱۸۸	۰/۲۰۱	۰/۳۵	۰/۲۵۸	۰/۰۷۶	۰/۰۶۶	۰/۱۳۳

فرضیه اول: بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران ابتدایی همبستگی وجود دارد. چنانکه در جدول دیده می شود، از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، خود آگاهی $F=0/365$ با واریانس مشترک $0/133$ ، خود انگیزی $F=0/321$ با واریانس مشترک $0/103$ ، مهارت اجتماعی $F=0/308$ با واریانس مشترک $0/094$ و هوش هیجانی کلی $F=0/288$ با واریانس مشترک $0/082$ با عملکرد شغلی عمومی همبستگی معنا داری ($p < 0/05$). وجود دارد. برای عملکرد شغلی حتی هیچ یک از مؤلفه‌های هوش هیجانی در مدیران مقطع ابتدایی با این متغیر دارای همبستگی نبوده اند ($p=0/05$)، اما بین خود آگاهی $F=0/325$ ، خود انگیزی $F=0/37$ ، مهارت اجتماعی $F=0/335$ هوش هیجانی کلی $F=0/285$ با عملکرد شغلی بین فردی نیز رابطه معنا داری ($p < 0/05$) وجود دارد. برای عملکرد شغلی کلی، خود آگاهی $F=0/329$ ، خود انگیزی $F=0/343$ و مهارت اجتماعی $F=0/317$ دارای همبستگی معنادار بوده اند. خود کنترلی از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با هیچ یک از ابعاد عملکرد شغلی دارای همبستگی معناداری نبوده است. خود آگاهی با عملکرد شغلی فنی، خود انگیزی با عملکرد شغلی فنی، همدلی نیز با هیچ یک از اعداد عملکرد شغلی دارای همبستگی معناداری ($p=0/05$) نبوده است و بالاخره مهارت اجتماعی با عملکرد شغلی فنی دارای همبستگی معنادار نبوده است.

فرضیه دوم: بین هوش شناختی و عملکرد شغلی مدیران ابتدایی همبستگی وجود دارد. نتیجه این فرضیه در ردیف آخر جدول (۵) ارائه شده است. چنانکه ملاحظه می شود، بین هوش شناختی و ابعاد عملکرد شغلی در مدیران دوره ابتدایی همبستگی معناداری ($p=0/05$) وجود ندارد، لذا فرضیه صفر تایید و فرض صفر رد می شود.

جدول ۵: ضریب همبستگی بین هوش شناختی و عملکرد شغلی

همبستگی	سطح معنا داری	نمونه	انحراف معیار	میانگین	
۰/۵۰۷	۰/۰۵	۱۴۶	۷/۰۱۲	۱۱۸/۶	هوش شناختی

فرضیه سوم: بین هوش شناختی و هوش هیجانی همبستگی وجود دارد. همان‌طور که در جدول (۵) دیده می‌شود، ضریب همبستگی این فرضیه ۰/۵۰۷ و سطح معناداری (۰/۰۵) است و از آنجا که سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰/۰۵ کوچکتر است، در نتیجه فرض صفر رد می‌شود و فرض تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با احتمال ۹۵٪ اطمینان بین هوش هیجانی و هوش شناختی همبستگی معناداری وجود دارد و با توجه به ضریب همبستگی محاسبه شده ۰/۵۰۷ میان این دو متغیر همبستگی بالا و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

در رابطه با فرضیه اول بر اساس جدول ۶ نتایج این تحقیق نشان می‌دهد بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران ابتدایی در مؤلفه های خود آگاهی، خود انگیزی، مهارت اجتماعی و هوش هیجانی کلی با عملکرد شغلی عمومی رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با تحقیقات مشابه همخوانی دارد و نیز در تحقیقات خاکسار (۱۳۸۵)، دهشیری (۱۳۸۳) و کنتیکس و چای سام (۲۰۰۷) تأیید شده است. افراد با هوش هیجانی بالا، در ارزیابی و تعدیل هیجان‌های خود از حس اعتماد به نفس و کنترل بالاتری برخوردارند و این انگیزه قدرت سبب می‌شود که فرد را به سوی عملکرد بالا هدایت نماید. به نظر می‌رسد در دو خرده مقیاس خود کنترلی و همدلی که تأیید نشد، عواملی از قبیل آموزش‌های لازم، شرایط فرهنگی منطقه و موقعیت جغرافیایی از فاکتورهای مهم در این مورد هستند. می‌توان با ارائه آموزش‌های لازم این خرده مقیاس‌ها را آموزش داد. همچنین در تحقیقات ویرجینیا (۲۰۰۹) اسمیت و ویگبولداس (۲۰۰۸) (رانداریا، ۲۰۰۸) فرضیات تحقیق مبنی بر هوش هیجانی، بالا بودن آن در زندگی و موفقیت شغلی به وضوح بیان شده است. افرادی که از خود کنترلی و خود آگاهی بالا نسبت به دیگران برخوردارند، می‌توانند از افراد موفق در همه زمینه‌ها باشند و می‌توان از روی نمره‌های هوش هیجانی و شناختی عملکرد شغلی را تا حدودی پیش بینی نمود. از یافته های قابل تأمل این پژوهش این است

که مدیران متوسطه از نظر هوش عمومی نسبت به مدیران راهنمایی در سطح بالاتری بودند و نیز از نظر هوش هیجانی از مدیران ابتدایی نمره‌های بالاتری کسب نمودند ولی در عملکرد شغلی عمومی فنی و کلی، مدیران ابتدایی نسبت به مدیران متوسطه در سطح بالاتری بودند. بدون شک، مدیران توانا می‌توانند در پیشبرد اهداف آموزش و پرورش و هدایت سرمایه‌های این کشور نقش اساسی داشته باشند و انتخاب مدیرانی با هوش هیجانی بالایی می‌تواند تا حدودی در ارتقای دانش آموزان و کاستن از مشکلات آموزش و پرورش نقش اساسی را ایفا نماید.

نتایج نشان می‌دهد که بین هوش شناختی و عملکرد شغلی مدیران ابتدایی رابطه معناداری وجود ندارد و فرضیه تحقیق تایید نمی‌شود. این نتایج با تحقیق شاملو، (۱۳۸۳) همخوانی دارد. او بیان می‌کند که هوش هیجانی دو برابر هوش شناختی در پیشرفت تحصیلی مؤثر است. این نتایج مشابه تحقیقات چن و همکاران او (۱۹۹۸) و (گاردن^۱، ۲۰۰۳) است که در مطالعات خود دریافتند بر این اعتقاد که داشتن تحصیلات دانشگاهی در موفقیت کاری مؤثر است، نزدیک به ۹۰٪ موفقیت در مشاغل مدیریتی به هوش هیجانی بستگی دارد. این یافته گویای این است که با توجه به ثابت بودن هوش شناختی پس از هجده سالگی، احتمالاً عملکرد فرد به هوش هیجانی او مربوط می‌شود (ریون ۱۹۳۸؛ به نقل از سخی طبع، ۱۳۸۶). بر اساس آنچه در بخش یافته‌ها به دست آمد، بین هوش شناختی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد که این می‌تواند متأثر از استعداد های ژنتیکی، شیوه‌های فرزند پروری، همکاری و تشریک مساعی خانواده در ارتقای سطح هوشی فرزندان باشد. مواجهه با استرس، ایجاد انعطاف و سیاست‌های انطباقی که مربوط به هوش افراد است، زمینه فعالیت‌های اجتماعی، ضرورت تفکر پیرامون مواردی از سیاست سازگاری و انعطاف‌پذیری را برای افراد آشکار می‌کند. این می‌تواند زمینه پیشرفت در افراد را فراهم نماید. لذا افرادی که از هوش بالایی برخوردارند، دنیا را مکانی امن و قابل با توانمندی بالا فرض می‌کنند و با پشتکار و تلاش سعی می‌کنند آنچه را در این دنیا نیاز

دارند، به دست آورند. این یافته‌ها از جهتی با تحقیقات شامراد لو (۱۳۸۳) کتو (۲۰۰۶) و سخی طبع (۱۳۸۶) و شریفیان ثانی (۱۳۸۳). که نشان دادند هوش هیجانی و هوش شناختی می‌توان در پیشرفت و ارتقای افراد مؤثر باشند و به صورت مکمل همدیگر را تکمیل نمایند، همخوانی دارد.

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود برنامه ریزان و مسئولین آموزش و پرورش به عنوان مسئولین مستقیم در انتصاب مدیران سعی کنند افرادی را در پست مدیریت مدارس و دیگر ادارات قرار دهند که از هوش هیجانی بالایی برخوردار باشند. قرار دادن واحدهای درسی برای ارتقای هوش هیجانی افراد در دروس دانشگاهی و مدارس، چاپ و تکثیر بروشور رایگان و ارزان قیمت، آموزش مؤلفه‌های هوش هیجانی، انجام تحقیقات گسترده در تمام زمینه‌های هوش هیجانی و استفاده از رسانه‌ها و مطبوعات، به ویژه تلویزیون به عنوان رسانه‌ای که بیشترین مخاطب را دارد در آموزش هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن نقش کارآمدی دارد. این پیشنهادها می‌تواند در افزایش هوش هیجانی و ارتقای عملکرد مدیران آینده مؤثر باشد. از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان، به عدم همکاری مدیران در مدارس، به ویژه مدیران مدارس مناطق کمتر توسعه یافته، محدودیت‌های مالی و عدم همکاری بعضی ادارات آموزش و پرورش، گستردگی منطقه و موقعیت جغرافیایی آن، اشاره کرد که پژوهش را با مشکلاتی مواجه ساخت.

منابع

- آقایار، سیروس و شریفی در آمدی، پرویز. (۱۳۸۵). **هوش هیجانی: کاربرد هوش در قلمرو هیجان اصفهان: انتشارات سپاهان.**
- خاکسار، فخری. (۱۳۸۶). **بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد و پیشرفت شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد خوراسگان.**

دهشیری، غلامرضا. (۱۳۸۳) بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان منطقه متوسطه. *مجله تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره*، ۳(۱۲)، ۴۵-۵۳.

رحمانی، جهانبخش. (۱۳۸۲). *هنجاریابی آزمون ریون در شهر اصفهان*، شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان.

سخی‌طبع، پریسا. (۱۳۸۵). *رابطه هوش هیجانی و هوش عمومی با سطح مهارت شناگران شنای موزون شهر اصفهان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد خوراسگان.

سیاروچی، ژوزف. ژوزف، فورگاس. جان، مایر. (۱۳۸۳). *هوش عاطفی در زندگی روزمره*، ترجمه نوری امام زاده‌ای، اصغر و نصیری، حبیب‌الله. اصفهان: انتشارات نوشته. شامرادلو، محمد. (۱۳۸۳). *مقایسه نقش هوش هیجانی و هوش شناختی در پیش بینی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی شهر تهران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.

شریفیان ثانی، مریم (۱۳۸۳). *ویژگی‌های یک رهبر. گزیده مجله مدیریت*، ۳۶، ۷۲-۶۲. عباسی، غفور. (۱۳۸۴). *مقایسه هوش هیجانی مادران با فرزندان پسر بدون اختلالات رفتاری*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی. فاطمی، محسن. (۱۳۸۵). *هوش هیجانی*، تهران: انتشارات سارگل.

گال، مردیت، والتر، بورگ. جويس، گال. (۱۳۸۶). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*. ترجمه احمدرضا نصر و همکاران، تهران: سازمان سمت و دانشگاه شهید بهشتی.

ماهانیان خامنه، مهری. (۱۳۸۲). *بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت زناشویی معلمان زن راهنمایی شهر تهران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.

منصوری، بهزاد. (۱۳۸۰). *هنجاریابی پرسشنامه هوش هیجانی سبیر یا شیرینگ در بین دانشجویان ارشد دانشگاه تهران*، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.

Baron, R. (1999). *The Emotional Quotient inventory (EQ): A test of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-health system.

Chen, C, & Michael. W. B. (1998). Higher-order abilities conceptualized within gulford s structure of intellect model for sample united states coast guard academy cadet: A reanalysis of SOI data base. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 53(4), 941-950.

Chi-sum, Wony, Keunths. (2002). *The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: Exploratory study*.

Coto, S., & Miners, C, T. (2006). *Emotional intelligence, cognitive intelligence and job performance*. *Journal Admin. SCI. Quart.* 51,1-28

Gardner, L. (2003). *Assessing the relationship between workplace emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment*. Paper presented the 5th Australia Industrial and Organizational Psychology Conference, Melbourne.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.

Granacher, R. P. (2000). *Emotional intelligence and the impacts of morality*. Retrieved for world wide web. <http://www.info.com>

- Kenneth, S., Low. chi-sum. Wong. (2007). The affects of emotional intelligence on job performance and life satisfaction for the research and development. *Scientists in China*, 51-69.
- Law. K. S., Wong, C. S., Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of J. Appl. psychol.* 89(3),483-496
- Leana, C. R. Feldman, D. C. (1998). Predictord of coping behavioroftera layoff. *Journal of Organational Behavior.* 19, 85-97.
- Palmer, B., Gardner, L., Stough, C., June. (2003). *the relationship between emotional intelligence, personalityand affective ladership*. Paper presented at the 5th Australia Industrial and organisational psychology conference, Melbourne.
- Parti, L. M., Douglas. C., Ferris, G. R., Ammeter, A. P., Buckley, M. R. (2003). emotional intelligence ladership and team outcomes. *Journal. Int. J. Org. Anal.* 11, 21-41
- Randeria, H. (2008). What is more important, IQ or EQ? *The Global Educator*. Available from : global @ imsiindia. com.
- Smith P. K. Wigboldus D. H. (2008). Abstract thinking increases one s sense of power. *Journal of Experimental Social Psychology.* 44(2).
- Tony, M. (2007). *Emotional intelligence*, emotion and social work context, *characteristic. Complications and Contribution.* 33 (4).

Virginia, D. B. (2009). *EQ to IQ: Why smart people fail?* available from: <http://Delphi.Louisille.edu/cont/prof/prodev> General Performance Improvement.

Yang, F., & Chang, C., (2007). Emotional labour, job satisfaction, organisational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *Journal of Int. Jnurs. Stud.* 35(7), 215.