

رابطه هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی در مربیان پیش‌دبستانی

بهرنگ اسماعیلی شاد*، محبوبه سلیمان پور عمران**، فرحناز سهیلی فر***

چکیده

هدف پژوهش، تبیین رابطه هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی بود. تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۴۰ نفر مربی پیش‌دبستانی شهر بجنورد بود که طبق جدول کرجسی-مورگان ۱۴۸ نفر به روش نمونه‌برداری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه هویت اجتماعی صفاری نیا و روشن (۱۳۹۰)، پرسشنامه هوش عاطفی شرینگ (۱۹۹۶) و پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS 21 و PLS استفاده شد. نتایج نشان داد بین هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی رابطه مثبت و معناداری برقرار است (ضریب مسیر ۰/۳۱۵). همچنین بین مؤلفه‌های هوش عاطفی و خودکارآمدی شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری به‌استثناء مؤلفه هوشیاری اجتماعی به دست آمد (ضریب مسیر ۰/۳۰۳). بین هویت اجتماعی و هوش عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ضریب مسیر ۰/۵۴۸). با توجه به روابط مثبت و معنادار بین متغیرها، نقش میانجی هوش عاطفی تأیید گردید.

کلید واژگان: هویت اجتماعی، خودکارآمدی شغلی، هوش عاطفی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۰۴

* استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: esmaeili@bojnourdiau.ac.ir

** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

*** اداره آموزش و پرورش خراسان شمالی، بجنورد، ایران

۱. مقدمه

بندورا^۱ (۱۹۹۷) معتقد است که مبادلات فرد با محیط تحت تأثیر قضاوت‌های فرد درباره توانایی‌های خویش است، بدین معنا که افراد باور داشته باشند که در شرایط خاص، می‌توانند وظایف را انجام دهند. این مفهوم تحت عنوان «خودکارآمدی»^۲ نام دارد (مستقیمی، سمیعی و سوخته‌سرائی، ۱۳۹۸). باورهای خودکارآمدی که به‌عنوان هسته مرکزی نظریه شناختی - اجتماعی در نظر گرفته شده است، بر عملکرد انسانی تأثیر دارد و نقش کلیدی و مهمی در توسعه حرفه‌ای افراد بازی می‌کند (خبازی و مومنی‌مهموئی، ۱۳۹۷). یکی از زمینه‌های کاربرد باور خودکارآمدی در فضای مدیریت سازمان و مشاغل می‌باشد. به‌زعم بوزمن^۳ و همکاران (۲۰۰۱) منظور از باورهای خودکارآمدی شغلی ارزیابی شناختی افراد در زمینه توانایی خود برای انجام تکالیف یک شغل می‌باشد. لوبرز^۴ و همکاران (۲۰۰۱) به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی شغلی به‌عنوان یک عامل پیش‌بینی کننده می‌تواند پیامدهای شغلی را پیشگویی کند. چرین و جاکوب^۵ (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی عملکرد مربوط به کار را از نظر انگیزه‌های مختلف کارکنان و فعالیت‌های سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد. نوویکی^۶ و همکاران (۲۰۱۳) نیز به این نتیجه دست یافتند کارکنانی که از میزان خودکارآمدی بالایی برخوردار هستند کمتر مستعد ابتلا به استرس کاری خواهند بود. خودکارآمدی از طرق گوناگون، مانند افزایش انگیزش، تمرکز بر وظیفه، تلاش برای کاهش نگرانی و تفکر منفی محکوم به شکست، به عملکرد شغلی کمک می‌کند (اثرزاده

^۱. Bandura

^۲. Self-Efficacy

^۳. Bozeman

^۴. Lubbers et all

^۵. Cherian and Jacob

^۶. Nowiki

و همکاران، ۱۳۹۱). نظر به فواید مذکور، شناسایی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی از اهمیت و لزوم فراوانی برخوردار است.

پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر خودکارآمدی افراد، «هویت اجتماعی»^۱ است (Broermann, 2020; Goodson, 2018; Guan & So, 2016; Jodrell, 2010). هویت، شرط لازم زندگی اجتماعی است و ارتباط معنادار و مستمر افراد با یکدیگر و با جامعه بدون آن امکان‌پذیر نیست. چگونگی احساس تعلق و شیوه‌های پیوند به یک گروه اجتماعی، نهادهای دولتی و غیردولتی، سنت‌ها و باورهای فرهنگی و ... همگی عواملی هستند که به‌نوعی در تبیین و انعکاس هویت اجتماعی مؤثر و سهیم هستند. به دلیل ظرفیت‌های هویت اجتماعی در حوزه هویت فردی، هویت فرهنگی و تاریخی و رویارویی‌های شیوه‌های زندگی، خودآگاهی درباره هویت اجتماعی اهمیت خاصی می‌یابد (آمال، ۱۳۹۰). ترنر^۲ (۱۹۹۹) هویت اجتماعی را فرایندی پویا می‌داند که طی آن فرد به‌طور مرتب عضویت درون‌گروهی خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. هویت اجتماعی نگاهی جامع به گروه و ساختارهای موجود دارد که هم بر رفتارها و هم برای شناسایی گروه‌ها تأثیر می‌گذارد که این امر در نهایت بر افراد تأثیر می‌گذارد. هاروود^۳ (۲۰۲۰) هویت اجتماعی را به‌عنوان احساس تعلق فرد به یک گروه و احساسات مثبت یا منفی مرتبط با آن عضویت تعریف می‌کند. این نظریه بیان می‌کند که مردم تمایل به هویت بخشی یا توصیف خود در زمینه‌های اجتماعی را دارند و خود و دیگران را در طبقات اجتماعی مختلفی طبقه‌بندی می‌کنند (Brammer, Millington & Rayton, 2007). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هویت اجتماعی بر رفتار آتی (ساعتچیان و همکاران، ۱۳۹۸)، درک مسئولیت اجتماعی و نگرش شغلی (علی‌فری

^۱. Social identity

^۲. Turner

^۳. Harwood

و همکاران، ۱۳۹۶) و تعهد شغلی (نادی، ۱۳۹۵) تأثیر دارد.

مروری بر ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که هوش عاطفی^۱ (هیجانی) نیز رابطه مثبت و معناداری با خودکارآمدی دارد (حسین‌نژاد و میرانی، ۱۳۹۶؛ نوری ثمرین، ۱۳۹۵؛ تمنائی‌فر و لیث، ۱۳۹۴؛ بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۹۱؛ صبحی‌قراملکی و همکاران، ۱۳۸۷). هوش عاطفی یک دسته از توانایی‌ها و مهارت‌های غیر شناختی است که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و اقتضاهای محیطی افزایش می‌دهد (اکبرزاده و نقی‌زاده، ۱۳۹۳). امروزه هر مدیری که سعی در تحقق اهداف سازمانی خود دارد باید به هوش عاطفی (هیجانی) افراد به مثابه سرمایه‌ای باارزش بنگرد و فرصت پرورش آن را برای منابع انسانی خود فراهم کند (لباف، انصاری و مسعودی، ۱۳۹۰). سارنی^۲ (۲۰۰۷) اظهار می‌دارد که هوش عاطفی کارکنان می‌تواند میزان عملکرد و بهره‌وری را پیش‌بینی کند؛ چراکه هوش عاطفی، موجب تولید بروز یک احساس و تقویت روح همکاری گروهی می‌شود و با درک و فهم عواطف خود و دیگران، موجب کسب بینش نسبت به انگیزه‌های افراد در محیط کار می‌شود (Salovey et al, 2002). روجرز^۳ و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند که افراد بهره‌مند از سلامتی خوب و دارای تعاملات اجتماعی بالا از هوش عاطفی برخوردار هستند.

تحقیقات نشان داده که هوش عاطفی از هویت اجتماعی تأثیر می‌پذیرد (رحیمی‌نژاد و انجدانی، ۱۳۹۵؛ قربانی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ همچنین از آنجایی که بنا بر یافته‌های تحقیقات پیشین، هوش عاطفی بر باور خودکارآمدی تأثیر دارد، متغیر هوش عاطفی به‌عنوان میانجی در تحقیق حاضر موردبررسی قرار می‌گیرد.

مطالعات چند دهه گذشته، اهمیت سال‌های اول زندگی را در رشد و تحول انسان

^۱. Emotional intelligence (EQ)

^۲. Saarni

^۳. Rogers

را به اثبات رسانیده‌اند. بدون تردید برای آموزش هدفمند کودکان پیش‌دبستانی، وجود مربیان آگاه و متعهد، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. مربیان پیش‌دبستانی نقش مهمی در ایجاد کیفیت آموزش و در نتیجه شکوفا نمودن استعداد های کودکان که شهروندان آینده می‌باشند، دارند. مربیان دوره پیش‌دبستانی به واسطه ماهیت شغلی خود، با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند، مشکلاتی مانند پر حجمی کار، حقوق و مزایای ناکافی و انتظارات اجتماعی بالا. این مشکلات همگی بر سلامت آن‌ها تأثیرگذار بوده و با استمرار این مشکلات آسیب‌پذیری آن‌ها را بالا برده و نهایتاً ممکن است منجر به فرسودگی شغلی آنان شود که می‌تواند پیامدهای منفی زیادی داشته باشد و به کاهش کیفیت آموزش منجر شود. پیش‌دبستان دوره‌ای است که تجربیات مهم کودک در این دوره اکتساب و مشاهده می‌شوند فلذا تجربیات این دوره اهمیت بسزایی در رشد کودک دارند (Secer et al, 2009). این موارد نشان از اهمیت نقش و ویژگی‌های مربیان پیش‌دبستانی در کیفیت این دوره‌ها دارد. مربیان پیش‌دبستانی باید مهارت لازم را در به وجود آوردن شرایطی که کودکان توانایی‌های روانی-حرکتی، اجتماعی خود را نشان دهند، دارا باشد. چنین مربیانی باید ویژگی‌هایی مثل سلامت بدنی، روانی، عاطفی و مهارت‌هایی مانند مهارت مدیریتی، مهارت بین فردی، قدرت تدبیر، متعادل بود و نگرش مثبت هستند (زارعی، نصرافهانی، میرشاه جعفری، ۱۳۹۵). خودکارآمدی، هویت اجتماعی و هوش عاطفی نیز از دیگر از مهارت‌های مورد نیاز کارکنان به شمار می‌رود. بر این اساس تحقیق حاضر در بین مربیان پیش‌دبستانی انجام شد و پرسش اصلی تحقیق عبارت است از اینکه آیا هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی در مربیان پیش‌دبستانی رابطه دارد؟

۲. مبانی نظری

الف) **هویت اجتماعی:** نظر آنتونی گیدنز هویت عبارت است از "خود" آن طوری که شخص از خودش تعریف می‌کند. انسان از طریق کنش متقابل با دیگران است که هویتش را ایجاد می‌کند و در جریان زندگی پیوسته آن را تغییر می‌دهد، هویت امر

پایداری نیست، بلکه یک پدیده‌ی پویا و سیال است (گیدنز، ۱۳۹۷).

هویت، مفهومی تاریخی است که در طول زندگی بشر معنای آن تغییر کرده است. هویت، شرط لازم زندگی اجتماعی است و ارتباط معنادار و مستمر افراد با یکدیگر و با جامعه بدون آن امکان‌پذیر نیست. راه‌حل نهایی غلبه بر چالش‌های ناشی از تغییرات هویتی، هویت‌یابی مستمر، بازتعریف و بازسازی هویت جامعه توسط افراد همان جامعه است (آلمال، ۱۳۹۰). به نظر تاجفل و ترنر (۱۹۸۶) هویت اجتماعی عبارت است از درک فرد مبنی بر اینکه متعلق به گروه‌های اجتماعی معین می‌باشد و این تعلق بااهمیت دادن احساس و ارزش به عضویت گروهی خود همراه است (به نقل از عالمی، ۱۳۸۰).

به نظر جنکینز (۱۳۹۱) در اثری تحت عنوان «هویت اجتماعی»، هویت اجتماعی بسیار مهم است و بدون داشتن هویت اجتماعی هیچ اجتماعی معنی ندارد، در ضمن این‌که برای ترسیم هویت، چارچوب‌هایی لازم است تا بتوانیم با دیگران ارتباط معناداری برقرار کنیم. هویت یک استعداد و ظرفیت انسانی است که ریشه در زبان دارد. این امر مستلزم دانستن این است که آن‌ها بدانند که ما که هستیم، ما بفهمیم که آن‌ها تصور می‌کنند که ما که هستیم و غیره. به عبارت دیگر هویت یک طبقه‌بندی چندبعدی یا نقشه‌برداری از جهان انسانی و جایگاه افراد و اعضاء اجتماعات در آن است (Jenkins, 1391).

ب) خودکارآمدی شغلی: خودکارآمدی میزان باور فرد به قابلیت خود در سازمان‌دهی و اداره منابع موردنیاز، عمل برای، تولید دستاوردهای تعیین شده اطلاق می‌شود (Bandura, 1997). این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آن‌ها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در رویارویی با سختی‌ها و عقب‌نشینی، گریز از مصیبت، اسناد علی برای موفقیت یا شکست و آسیب‌پذیری از استرس و افسردگی تأثیرگذار است (Bandura et al, 2001). برگرفته از مفهوم خودکارآمدی، خود کارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل

تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است. خود کارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر گرفته و به‌طور متقابل بر آن تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت و فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد (Bandura et al, 2001).

ج) **هوش عاطفی:** به‌زعم فورگاس^۱ (۲۰۰۰) گرچه ما می‌دانیم که احساسات و خلق‌وخوی ما می‌توانند تأثیر اساسی بر حیات ذهنی و اعمال و رفتار ما داشته باشند اما تا این اواخر ما آگاهی کاملی نسبت به چگونگی و چرایی این تأثیرات نداشتیم. یک مؤلفه مهم اما فراموش شده هوش عاطفی، آگاهی از این موضوع است که چگونه حالات عاطفی بر افکار و رفتارهای ما تأثیر می‌گذارند. هوش عاطفی یک دسته از توانایی‌ها و مهارت‌های غیر شناختی است که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و اقتضاهای محیطی افزایش می‌دهد (اکبرزاده و نقی‌زاده، ۱۳۹۳). وانگ و لاو (۲۰۰۲) اظهار می‌دارند که هوش عاطفی توانایی درک احساسات خود و دیگران و کنترل یا بهره‌برداری از این احساسات در شرایط مختلف می‌باشد (Wong & Law, 2002). مایر و همکاران^۲ (۲۰۰۰) معتقدند شواهد علمی موجود نشان می‌دهند که هوش عاطفی برای داشتن یک زندگی موفقیت‌آمیز و ایده‌آل بسیار مهم است.

برخی تحقیقات انجام شده در حوزه موضوع حاضر عبارت‌اند از:

حسین‌نژاد و میرانی (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان داد که هوش هیجانی با خودکارآمدی و مؤلفه کمال‌گرایی ورزشی در ارتباط‌اند. همچنین هوش هیجانی مربیان پیش‌بین مناسبی برای خودکارآمدی و کمال‌گرایی مربیان محسوب می‌شود. نتایج پژوهش نوری‌ثمرین (۱۳۹۵) نشان داد بین هوش هیجانی و چهار مؤلفه آن (خودآگاهی، خودکنترلی، مهارت‌های اجتماعی و خود انگیزی)، با خودکارآمدی رابطه

^۱. Forgas

^۲. Meyer

مثبت و معناداری وجود دارد.

رحیمی نژاد و انجدانی (۱۳۹۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که منزلت‌های هویت بین شخصی نسبت به هویت عقیدتی توانایی پیش‌بینی بیشتری از زیرمقیاس‌های هوش هیجانی را داشتند. یافته‌های تمنائی‌فر و لیث (۱۳۹۴) در تحقیقی نشان دادند بین هوش هیجانی، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با سازگاری رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش قربانی و همکاران (۱۳۹۲) بیان می‌کند که ابعاد هویت، نقش مهمی را در هوش هیجانی فرد به‌منزله یکی از الزامات زندگی روزمره بر عهده دارد.

بیک‌زاد و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. سلیمانی و علی بیگی (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی مدیران و خودکارآمدی آنان رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. صبحی‌قراملکی و همکاران (۱۳۸۷) نشان دادند که هوش هیجانی با خودکارآمدی و سلامت روان در هر دو گروه از دانش‌آموزان رابطه معناداری دارد.

پژوهش ون^۱ و همکاران (۲۰۲۰) راتی و راستوگی^۲ (۲۰۰۸) نشان داد که هوش هیجانی، رابطه مثبتی با خودکارآمدی شغلی دارد و از پیش‌بین‌های مهم آن به شمار می‌رود. همچنین افراد دارای هوش هیجانی بالا در مقایسه با افراد دارای هوش هیجانی پایین، کارمندان کارآمدتری هستند. مورا و الپور^۳ (۲۰۰۸) نشان دادند که هوش هیجانی رابطه مثبتی با خودکارآمدی دارد و هر دو متغیر قابلیت پیش‌بینی یکدیگر را دارند. بر اساس این یافته افراد دارای هوش هیجانی بالا در مقایسه با افراد دارای هوش هیجانی پایین در همه‌ی موقعیت‌ها عملکرد بهتری دارند.

^۱.Wen

^۲. Rathi & Rastogi

^۳. Moura & Olivier

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مربیان پیش‌دبستانی شهر بجنورد به تعداد ۲۴۰ نفر می‌باشد. با توجه به جدول کرجسی-مورگان (۱۹۷۲) تعداد ۱۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود:

۱- پرسشنامه هویت اجتماعی شامل ۲۰ سؤال که توسط صفاری‌نیا و روشن (۱۳۹۰) بر مبنای طیف لیکرت طراحی گردید. در تحقیق صفاری‌نیا و روشن (۱۳۹۰)، همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه برابر ۰/۷۴۷ به دست آمد که بیانگر پایایی مطلوب این پرسشنامه است. حداقل نمرات صفر و حداکثر ۱۰۰ می‌باشد.

۲- پرسشنامه هوش عاطفی (شرینگ ۱۹۹۶) شامل ۳۳ سؤال می‌باشد و پنج بعد خودآگاهی، خودکنترلی، خود انگیزی، مهارت‌های اجتماعی و هوشیاری اجتماعی را موردسنجش قرار می‌دهد. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۳۳ الی ۱۶۵ می‌باشد. عیدی و همکاران (۱۳۹۲) پایایی این ابزار را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه نمودند.

۳- پرسشنامه خودکارآمدی شغلی (JSEQ) ریگز و نایت (۱۹۹۴): مشتمل بر ۳۱ سؤال می‌باشد، چهار بعد از خودکارآمدی شغلی که عبارت‌اند از: باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی، انتظار پیامدهای جمعی را می‌سنجد. پایایی این مقیاس در مطالعات ریگز (۱۹۹۴)، بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. پایایی به روش آلفای کرونباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸، انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ می‌باشد؛ و همبستگی درونی بین خرده مقیاس‌ها بین ۰/۰۶ تا ۰/۵۶ گزارش شده و مقیاس کارآمدی فردی مستقل‌ترین مقیاس یافت شد.

در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی ابزارها توسط ۱۰ تن از متخصصان

دانشگاهی تأیید گردید. پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۹ و ۰/۸۴ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزارهای SPSS 21 و PLS استفاده شد.

۴. یافته‌ها

قبل از تعیین نوع آزمون مورد استفاده به خصوص در آزمون‌های مقایسه‌ای لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم. در صورتی که متغیرها نرمال باشند، استفاده از آزمون‌های پارامتری استفاده خواهد شد.

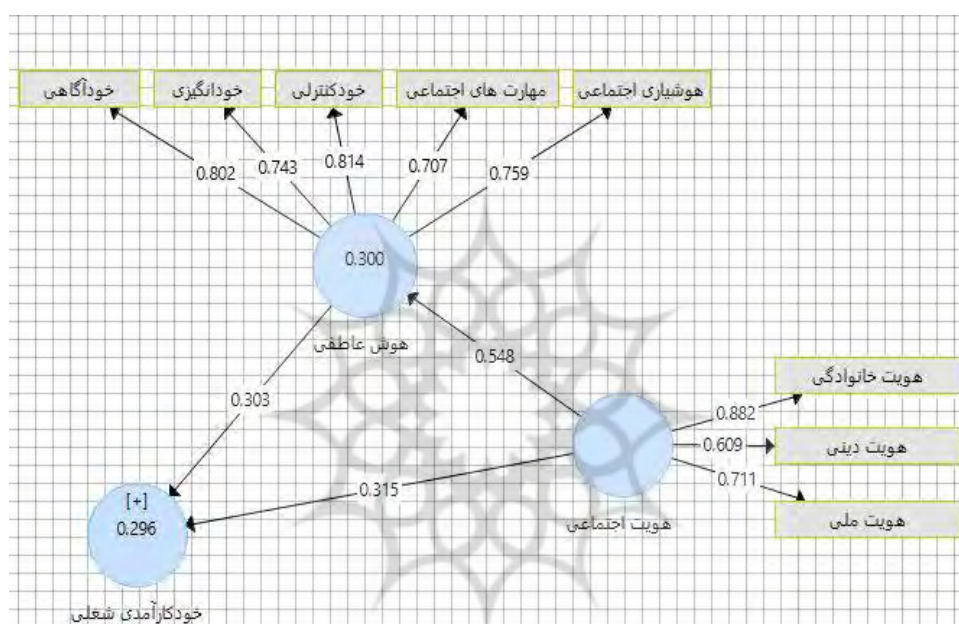
جدول ۱) بررسی توزیع نرمال متغیرها با آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف

متغیرهای تحقیق	پارامترهای نرمال b		آماره Z	سطح معناداری
	میانگین	انحراف معیار استاندارد	کالموگروف اسمیرنوف	
هویت اجتماعی	۲۰/۵۶	۴/۷۰۴	۱/۰۴۹	۰/۲۲۱
هوش عاطفی	۲۰/۵۶	۵/۳۰	۰/۹۰۶	۰/۳۸۵
خودکارآمدی	۱۹/۱۹	۴/۹۹	۰/۸۳۶	۰/۴۸۷

به کمک آزمون کولوموگروف-اسمیرنوف (جدول ۱) مقدار سطح معناداری برای متغیرهای مستقل و وابسته یعنی هویت اجتماعی و هوش عاطفی با خودکارآمدی شغلی بالاتر از ۰/۰۵ به دست آمد با توجه به بزرگ‌تر بودن p-value فرض H_1 (متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال نیست) رد شده و فرض H_0 (متغیر تحت بررسی دارای توزیع نرمال است) پذیرفته می‌شود بدین جهت توزیع داده‌های مورد استفاده نرمال می‌باشند.

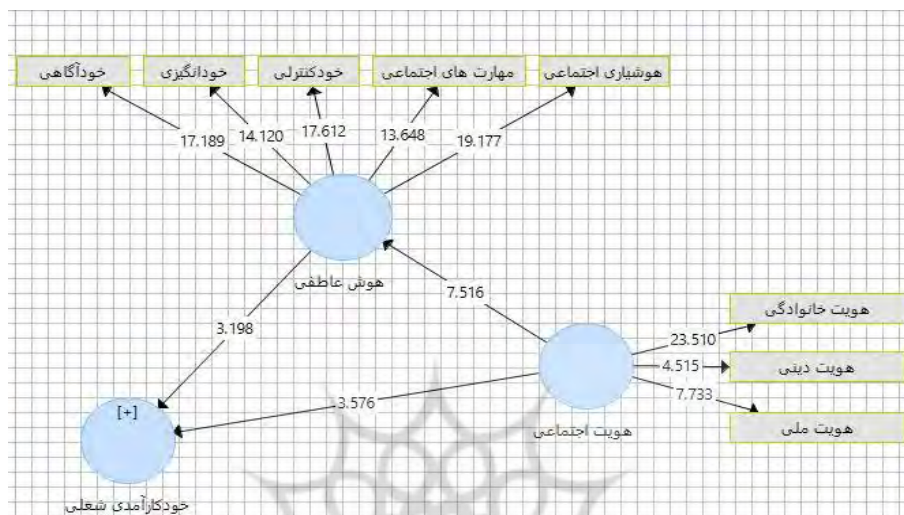
برای بررسی نقش هویت اجتماعی و هوش عاطفی بر روی خودکارآمدی شغلی از مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. در اینجا هدف، تشخیص این موضوع است که آیا بین

متغیرها رابطه‌ای وجود دارد یا خیر. با توجه به اینکه بارهای عاملی باید بزرگ‌تر از ۰,۳ باشد، عواملی که بار عاملی کمتر از ۰,۳ دارند، باید حذف شوند و همان‌طور که مشاهده می‌شود، تمام بارهای عاملی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰,۳ است و نیاز به حذف هیچ‌یک از عوامل نیست.



شکل (۱) مدل استاندارد معادلات ساختاری

جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها و بارهای عاملی از آماره آزمون t یا همان t -value نیز استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰,۰۵ بررسی می‌شود بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده‌شده با آزمون t -value از ۱,۹۶ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همان‌طور که در شکل ۲ مشخص است برای تمام مؤلفه‌ها t -value از ۱,۹۶ بیشتر است.



شکل ۲) معناداری ضرایب مدل معادلات ساختاری

با توجه به نمودار ۱ و ۲ نتایج آزمون فرضیه‌ها به شرح جدول زیر خواهد بود:

جدول ۳) خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	معناداری	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۷/۵۱۶	۰/۵۴۸	بین هویت اجتماعی و هوش عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
تأیید	۳/۱۹۸	۰/۳۰۳	بین هوش عاطفی و خودکارآمدی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
تأیید	۳/۵۷۶	۰/۳۱۵	بین هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
تأیید	۲/۹۰۱	۰/۱۶۶	بین هویت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

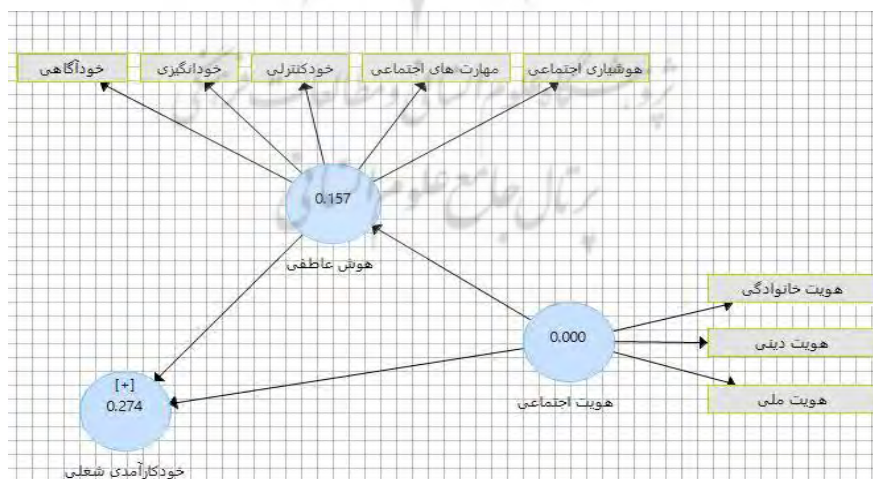
جهت بررسی کیفیت مدل، اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها محاسبه شد.

جدول ۴) بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها

میانگین واریانس استخراج شده	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	
۷۲۴.۰	۰.۸۸۷	۰/۸۹	هویت اجتماعی
۵۴۸.۰	۰.۸۱۵	۰/۷۹	هوش عاطفی
۶۶۰.۰	۰.۸۵۲	۰/۸۴	خودکارآمدی شغلی

اعدادی که در ستون پایایی مرکب نوشته شده اعتبار ترکیبی سازه هارانشان می‌دهد که مقدار بیشتر از ۰,۷ آن قابل قبول است و در این تحقیق این اعداد بیشتر از ۰,۷ است. اعدادی که در ستون میانگین واریانس استخراج شده نوشته شده نشان‌دهنده اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است و مقدار مناسب آن باید بیشتر از ۰,۵ باشد و در این تحقیق این اعداد بیشتر از ۰,۵ است.

اعتبار حشو یا افزونگی مدل شاخصی است که کیفیت اعتبار اشتراک مدل معادلات ساختاری را نشان می‌دهد و اعداد مثبت نشان‌دهنده اعتبار مدل می‌باشد. همان‌طور که در شکل زیر مشاهده می‌شود، در مدل تحقیق حاضر این اعداد مثبت می‌باشند.



شکل ۳) نمودار بررسی اعتبار حشو یا افزونگی مدل

۵. بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت آموزش و پرورش پیش از دبستان در دوران کودکی در کیفیت بخشی به زندگی کودکان و تأثیر آن بر سال‌های تحصیل و پس‌از آن واضح و مبرهن بوده و در پژوهش‌های بسیاری نیز به اثبات رسیده است (حسنوند، صفری و فیاض و همکاران، ۱۳۹۴). بر این اساس پژوهشگران بر این باورند که مربیان این دوره باید دارای مهارت‌های حرفه‌ای و روان‌شناختی بالایی باشند. از جمله این مهارت‌ها، خودکارآمدی شغلی می‌باشد. از آنجایی که پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که باور خودکارآمدی می‌تواند متأثر رابطه هویت اجتماعی و هوش عاطفی باشد، پژوهش حاضر به تبیین این رابطه در جامعه مربیان پیش‌دبستانی پرداخت.

حسین‌نژاد و میرانی (۱۳۹۶)، نوری‌ثمرین (۱۳۹۵)، تمنائی‌فر و لیث (۱۳۹۴)، بیک‌زاد و همکاران (۱۳۹۱)، سلیمانی و علی‌بیگی (۱۳۸۸)، قراملکی و همکاران (۱۳۸۷)، ثن و همکاران (۲۰۲۰)، راتی و راستوگی (۲۰۰۸) و مورا و الیور (۲۰۰۸) در پژوهش‌های خود به رابطه هوش عاطفی (هیجانی) و خودکارآمدی اشاره کرده‌اند که با یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر رابطه بین هوش عاطفی و خودکارآمدی مطابقت دارد. پژوهش اخیر نشان داد که هوش هیجانی، رابطه مثبتی با خودکارآمدی شغلی دارد و از پیش‌بین‌های آن به شمار می‌رود چراکه بر اساس یافته‌های تحقیقات، افراد دارای هوش هیجانی بالا در مقایسه با افراد دارای هوش هیجانی پایین در همه‌ی موقعیت‌ها عملکرد بهتری دارند.

احساس تعلق و پیوند به اجتماع، سنت‌ها و باورهای فرهنگی و ... همگی عواملی هستند که به‌نوعی در تبیین و انعکاس هویت اجتماعی مؤثر هستند که این عوامل (درک عواطف خود و دیگران، تعامل، همدلی و...) خود در ذیل مفهوم هوش عاطفی (هیجانی) معنا می‌یابند. فلذا این دو مفهوم ارتباط ماهوی با یکدیگر دارا هستند. تحقیقات رحیمی‌نژاد و انجدانی (۱۳۹۵) و قربانی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داده که

هوش عاطفی از هویت اجتماعی تأثیر می‌پذیرد که هم‌راستا با نتایج تحقیق حاضر می‌باشد.

به پژوهشگران آتی توصیه می‌گردد به جهت برخی محدودیت‌ها، تعمیم‌یافته‌های این پژوهش با احتیاط انجام گیرد: جامعه آماری فقط مربیان پیش‌دبستانی شهر بجنورد بود، مکان انجام پژوهش مراکز پیش‌دبستانی بود و ابزار تحقیق نیز فقط پرسشنامه بود. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد:

- سازمان‌های آموزشی به جهت ارتقا کیفیت دوره‌های آموزش پیش‌دبستانی، مربیان باهوش عاطفی بالا و احساس هویت اجتماعی مثبت را بکار گیرند؛
- برای تقویت هوش عاطفی باید به مربیان آموخت که مسئولیت احساسات و رفتار خود را به عهده بگیرد، همچنین به خلق محیطی مثبت همراه با همدلی در فضای کاری مراکز پیش‌دبستانی اقدام شود؛
- برای بهبود هویت اجتماعی مربیان با برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب، در پرورش استعداد های درونی و رسیدن به خودآگاهی به مربیان کمک نمود.

منابع

۱. آلمال، فرنگیس (۱۳۹۰). سیمای هویت اجتماعی جوانان ایرانی. *مطالعات ملی*، دوره ۱۲، شماره ۳، ۱۴۸-۱۲۱.
۲. اثرزاده، رضا؛ بجانی، حسین و ملکی‌نیا، عماد (۱۳۹۰). بررسی خودکارآمدی نیروی انسانی در سازمان‌ها و ارائه الگوی مفهومی برای سنجش آن. *توسعه انسانی پلیس*، دوره ۸، شماره ۳۷، ۹۷-۱۱۳.
۳. اکبرزاده، حسین و نقی‌زاده، حسن (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش عاطفی و فرسودگی مدیران و پرستاران بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی. *طب کار*، دوره ۶، شماره ۱، ۳۷-۴۷.
۴. بیک‌زاد، جعفر؛ خدیوی، اسداله؛ حسین‌پورسنبل، علیرضا و محمدنژاد اصل، راحله (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان. *آموزش و ارزیابی*، دوره ۵، شماره ۱۹، ۱۴۱-۱۲۷.
۵. تمنائی‌فر، محمدرضا و لیث، حکیمه (۱۳۹۴). رابطه هوش هیجانی، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با سازگاری دانش‌آموزان دبیرستان. *پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، دوره ۱۰، شماره ۳۹، ۵۲-۲۵.
۶. جنکینز، ریچارد (۱۳۹۱). *هویت اجتماعی*، مترجم تورج یاراحمدی، تهران: پردیس دانش.
۷. حسنوند، باقر؛ صفری، سجاد؛ فیاض، ایراندخت؛ بازرگان، سیمین (۱۳۹۴). تأثیر آموزش و پرورش پیش‌دبستانی بر مبنای برنامه‌ریزی چندبعدی بر رشد مهارت‌های اجتماعی کودکان پیش‌دبستانی. *روانشناسی تربیتی*، دوره ۱۱، شماره ۳۷، ۱۳۸-۱۱۹.
۸. حسین‌نژاد علی‌اکبر و میرانی، کاوه (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش هیجانی با خودکارآمدی مربیگری و کمال‌گرایی مربیان مدارس فوتبال. *روانشناسی و روان‌پزشکی شناخت*، دوره ۴، شماره ۱، ۲۵-۱۳.

۹. خبازی، قمر و مومنی مهموئی، حسین (۱۳۹۷). بررسی رابطه خودکارآمدی شغلی و شایستگی‌های حرفه‌ای با میزان تمایل به برون‌سپاری ابعاد آموزش سازمانی. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ۱۳، شماره ۴۷، ۹۵-۱۱۲.
۱۰. رحیمی‌نژاد، عباس و انجدانی، انسیه (۱۳۹۵). رابطه منزلت‌های هویت و هوش هیجانی در دانش‌آموزان دبیرستانی دختر و پسر. علوم روان‌شناختی، دوره ۱۵، شماره ۵۸، ۲۱۶-۲۳۴.
۱۱. زارعی، محمدحسین؛ نصرافهانی، احمدرضا؛ میرشاه جعفری، سید ابراهیم و لیاقت‌دار، محمدجواد (۱۳۹۵). مربی پیش‌دبستانی: چه کسی با چه مشخصاتی؟ نظریه و عمل در برنامه درسی، دوره ۴، شماره ۸، ۱۸۱-۲۰۴.
۱۲. ساعتچیان، وحید؛ رحیمی، سوسن و عزیزی، بهادر (۱۳۹۸). پیش‌بینی رفتار آتی مشتریان پارکهای آبی بر اساس هویت اجتماعی برند. پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۹، شماره ۱۷، ۲۸-۳۷.
۱۳. سروقد، سیروس؛ رضایی، آذرمیدخت و معصومی، فائزه (۱۳۸۹). رابطه بین سبک‌های تفکر با خودکارآمدی جوانان دختر و پسر پیش‌دانشگاهی شیراز. زن و جامعه، دوره ۱، شماره ۴، ۱۳۳-۱۱۲.
۱۴. سلیمانی، نادر و فرزانه، علی‌یگی (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران گروه‌های آموزشی با خودکارآمدی آنان در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ده کشور. رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۳، شماره ۴، ۱۳۷-۱۵۴.
۱۵. صبحی‌قراملکی، ناصر؛ محمد امینی، زرار؛ نریمانی، محمد و برهمند، تراوشا (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی با خودکارآمدی و سلامت روان و مقایسه آنها در دانش‌آموزان ممتاز و عادی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، دوره ۱۰، شماره ۳۵، ۱۰۷-۱۲۲.
۱۶. عالمی، مسعود (۱۳۸۰). مطالعه برجستگی‌های هویت در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.

۱۷. علی فری، ملیحه؛ وکیلی فرد، حمیدرضا؛ بنی مهد، بهمن و رویایی، رمضانعلی (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیل کنندگی هویت اجتماعی در روابط بین درک مسئولیت اجتماعی واحدهای تجاری و نگرش شغلی حسابداران. حسابداری مدیریت، دوره ۱۰، شماره ۳۴، ۸۳-۶۹.
۱۸. عیدی، حسین؛ عباسی، همایون و منصف، علی (۱۳۹۲). بررسی ارتباط هوش هیجانی اعضای هیئت علمی با اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۹، شماره ۱۸، ۱۸۱-۱۶۹.
۱۹. قربانی، مریم؛ کاظمی، حمید؛ مساح، هاجر و دیباجی، سیدمیشم (۱۳۹۲). سنجش رابطه هوش هیجانی با ابعاد هویت. مطالعات ملی، دوره ۱۴، شماره ۱، ۱۷۶-۱۶۱.
۲۰. گیدنز، آنتونی (۱۳۹۷). پیامدهای مدرنیت، مترجم محسن ثلاثی، تهران: مرکز.
۲۱. لباف، حسن؛ انصاری، محمد اسماعیل و مسعودی، معصومه (۱۳۹۰). هوش هیجانی و اهمیت آن در موفقیت سازمانی، توسعه انسانی پلیس، دوره ۸، شماره ۳۶، ۸۷-۶۱.
۲۲. مستقیم، محمودرضا؛ سمیعی، روح‌الله و سوخته‌سرایی، میثم (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: نیروهای ستادی انتظامی استان گلستان). مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، دوره ۱۴، شماره ۵۰، ۶۲-۳۳.
۲۳. نادى، محمدعلی (۱۳۹۵). رابطه بین هویت اجتماعی و تعهد سازمانی با ارتباطات سازمانی در بین کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان و یزد. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۷، ۱۸۰-۱۶۱.
۲۴. نوری‌ثمرین، شهرام (۱۳۹۵). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با خودکارآمدی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول. روانشناسی و دین، دوره ۹، شماره ۱، ۱۲۲-۱۰۷.

25. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84, pp.191-213.

26. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, pp.1-26.
27. Bandura, A. Barbaranelli, C. Caprara, G.V. & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development*, 72(1), pp.187-206.
28. Boermann, C. (2020). Social Identity Influences on Risk Perception, Efficacy Beliefs and Behavioural Intention, Master Thesis of Psychology of Conflict Risk and Safety, University of Twente.
29. Bozeman, D.P. Perrewe, PL. Hochwarter, WA. Brymer RA. (2001) Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary conditions on the effects of politics. *J Appl Soc Psychol*, 31(3), pp.486-503.
30. Brammer, S. Millington, A. & Rayton, B. (2007). The Contribution of Corporate Social Responsibility to Organisational Commitment. *Human Resource Management*, 18(10), pp.19-1071.
31. Cherian, J. & Jacob, J. (2013). Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), pp.80-88.
32. Forgas, J.P. (2000). Feeling and thinking: the role of affect in social cognition. New York, Cambridge university press.
33. Goodson, A. (2018). Modeling the Relationship Between Identity and Self-Efficacy in Intercollegiate Student Athletes: An Exploratory Study, Graduate Theses, Dissertations, and Problem Reports. West Virginia university.

34. Guan, M. & So, J. (2016). Influence of Social Identity on Self-Efficacy Beliefs Through Perceived Social Support: A Social Identity Theory Perspective. *Communication Studies*, 67(5), pp. 588-604.
35. Harwood, J. (2020). Social Identity Theory. *The International Encyclopedia of Media Psychology*, npp. 1-7.
36. Jodrell, D. (2010). Social identity and self-efficacy concern for disability labels. *Psychology Teaching Review*, 16(2), pp. 111–121.
37. Lubbers, R. Loughlin, C. & Zweig, D. (2003). Young workers job selfefficacy and affect: Pathways to health and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 67(1), pp. 199-214.
38. Mayer, J.D. Caruso, D & Salovey, P. (2000). Emotional Intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, pp. 267-298.
39. Moura, M. Olivier, L. (2008). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study, *Personality and Individual Differences*, 44(7), pp. 1445-1453.
40. Nowicki, G. Goniewicz, M. Jurkowska, B. Prystupa, A. Torun-Jurkowska, A. Chemperek, E. & Gawronski, M. (2013). Anxiety and depression levels, self-efficacy and work-related stress among employees of the National Medical Rescue System. *Resuscitation*, 84, pp.S86.
41. Rathi, Neerpal & Rastogi, Renu. (2008). Effect of Emotional Intelligence on Occupational Self-Efficacy. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 7(2), pp.46-56.

42. Rogers P, Qualter P, Phelps G & Gardner K. (2006). Belief in the paranormal, coping and emotional intelligence. *Pers Individ Dif*, 41(6), pp. 1089-105.
43. Saarni, C. (2007). Emotional competence: a developmental perspective. In R, Bar-On & J.D.A, Parker, *The Hand Book of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment and Application at home, school and in the work place*, Josses – Bass, San Francisco, pp.68-91.
44. Salovey, P. Mayer, J.D. & Caruso, D.R. (2002). the positive psychology of emotional intelligence. For Inclusion in C.R, Snyder & S.J, Lopez, *The Hand Book of Positive Psychology*, Oxford University press, New York, pp. 159-171.
45. Seğer, Z. Nadir Ç. Sezai, K. Fahri, S. Gökhan, K. (2009). Social skills and problem behaviour of children with different cognitive styles who attend preschool education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, pp. 1554–1560.
46. Turner, J.C. (1999). Some current issues in research on social identity and self- categorization theories. *Social Identity Context Commitment Content*, 3, pp. 6–34.
47. Wong, C. & Law, K.S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13(3), pp.243-274.
48. YaWen, Ya. Chen, Huaruo. Pang, Liman. Gu, Xueying. (2020). The Relationship between Emotional Intelligence and Entrepreneurial Self-Ecacy

of Chinese Vocational College Students. *Environmental Research and Public Health*, 17 (4511), pp. 1-18.





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی