

رابطه بین هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه مشهد

دکتر جعفر خوشبختی^۱، دکتر محمد کشتی‌دار^۲، رضا شمیری^۳

۱ و ۲. استادیار دانشگاه بیرجند

۳. کارشناس ارشد تربیت بدنی

تاریخ دریافت مقاله: ۸۷/۲/۲۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۱۱/۶

چکیده

هدف از این پژوهش، تعیین رابطه بین هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد بوده و به روش توصیفی - همبستگی و به شکل میدانی انجام شده است. نمونه تحقیق حاضر برابر با کل جامعه آماری بود و نمونه گیری صورت گرفت و از ۲۸۶ پرسشنامه ارسالی، ۲۲۰ پرسشنامه (۷۶ درصد کل پرسشنامه‌ها) عودت داده شد. به منظور گردآوری اطلاعات، از دو پرسش نامه، هوش هیجانی و تحلیل رفتگی استفاده شد که پس از روایی و پایایی سنجی، بین آزمودنی‌های مورد نظر توزیع گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی، رگرسیون چند متغیره و آنالیز واریانس) استفاده شد. برخی از نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میزان هوش هیجانی (بوده که حاکی از سطح هوش هیجانی $X = 340/82 = SD$ دبیران تربیت بدنی برابر با $32/29$ متوسط و بالایی است. تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی هم در دو بعد فراوانی و شدت به ترتیب (بوده که حاکی از تحلیل $X = 42/95 = SD$) و $(X = 17/90)$ و $SD = 35/19$ برابر با $15/67$ رفتگی نسبتاً زیاد افراد تحت بررسی است. آزمون همبستگی بین هوش عاطفی و ابعاد تحلیل نشان داده است. p رفتگی دبیران تربیت بدنی همبستگی معکوس و معنی‌داری در سطح $0/05 <$ نتیجه کلی این پژوهش نشان داده است که میزان هوش هیجانی و تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی به ترتیب می‌تواند مربوط به سن و شرایط شغلی آنان باشد. سایر یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد با توجه به بالا بودن سطح تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی، افزایش سطح هوش هیجانی - که مهارتی قابل توسعه است - می‌تواند در کاهش میزان تحلیل رفتگی شغلی مؤثر باشد.

کلیدواژه‌های فارسی: هوشی هیجانی، تحلیل رفتگی شغلی، مشخصات فردی، دبیران تربیت بدنی.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

بدیهی است که هر معلمی باید بتواند از طریق افراد به اهداف سازمانی برسد. سال‌هاست به معلم می‌آموزند که توانایی آنها برای دستیابی به اهداف، رابطه مستقیم با توانایی آنها در برانگیختن افراد زیردست، همکار و فرادست خود دارد. این امر امروزه اهمیت بیشتری پیدا کرده زیرا مسائل انسانی و ارتباطات انسانی افزایش یافته است. به ویژه آنکه کارهای فردی رو به کاهش و اهمیت کارهای تیمی و گروهی رو به افزایش بوده است. این مهم شکل‌دهنده رویکرد جدیدی است که اهمیت آن روز به روز آشکارتر می‌شود. در رویکرد جدید فرهنگ سازمانی، کار تیمی و نحوه همکاری فرد با دیگران اهمیت خاصی دارد. در واقع تمرکز اصلی بر رشد و پرورش افراد است تا از این طریق بهره‌وری سازمان نیز افزایش یابد (۲). از این رو، افرادی مد نظر سازمانها هستند که از توانمندی‌های اجتماعی و مهارت‌های ارتباطات برخوردار باشند، شنونده و سخنگوی خوبی باشند و با درک احساسات خود و دیگران و در بیان و انتقال احساسات به خوبی عمل کنند و در یک جمله، بتوانند محیطی با نشاط ایجاد کنند که در آن افراد رشد یابند. رویکرد جدید، این‌چنین افراد را انسان‌هایی اثربخش و موفق می‌داند که دارای هوش هیجانی بالاتری هستند.

پدیده هوش هیجانی در دهه اخیر مورد استقبال زیادی قرار گرفته است. شاید دلیل این امر مسائل، کاستن از میزان تعارضات بین آنچه که توانایی فرضی هوش هیجانی بالاتر در حل بهتر می‌کند، یا همان تقابل قدیمی عقل و دل، و مشاهده انسان احساس می‌کند با آنچه که فکر زندگی شاد و موفقیت‌آمیز کسانی بوده که از تحصیلات عالی برخوردار نیستند ولی به دلیل پژوهش‌های متعددی نشان داده است که خوشبختی دست یافته‌اند. هوش هیجانی بالا به این هیجانی می‌تواند سبب افزایش میزان سلامتی، رفاه، ثروت، موفقیت و عشق و شادی هوش گردد (۳). برای هوش هیجانی تا کنون تعاریفی ارائه شده که جامع‌ترین آنها هوش هیجانی را "توانایی درک عواطف جهت دستیابی به عواطفی سازنده که به کمک آنها بتوان به ارزیابی افکار، فهم عواطف و دانش عاطفی خود پرداخت و با استفاده از آن موجبات پرورش احساسات و رشد هوشی خود را فراهم ساخت"، تعریف می‌نماید (۴). لازم به تذکر است همچنانکه کوت و مینرز اظهار می‌دارند، هوش هیجانی با هوش شناختی فرق دارد؛ چون هوش شناختی ویژگی عمومی هوش را بیان می‌کند که به طریقی منعکس‌کننده تجربه و یادگیری است در حالی که هوش هیجانی به مسائل عاطفی مانند تنظیم خانواده می‌پردازد (۱۱).

توجه به شرایط موجود اقتصادی و عدم تناسب حقوق و دستمزدها با هزینه‌ی زندگی، همچنین مشکلات ناشی از شرایط محیطی برون سازمانی، معلمان را بر آن داشته است که فقط

به عوامل برون‌زا توجه کنند و سایر تدابیر مدیریتی را از نظر دور ندارند، در حالی که زمینه تحقیقاتی که درباره تئوری‌های انگیزش انجام گرفته است، نشان می‌دهد که افزایش حقوق، به تنهایی، نمی‌تواند برای ایجاد علاقه به کار، یک عامل انگیزه‌زای با دوام باشد، بخش عمده‌ای از بی‌علاقگی افراد به کارشان و عدم رضایت آنان تا حد زیادی به ماهیت شغل‌شان بستگی دارد و اگر شغل به گونه‌ای باشد که باعث خستگی روانی و بی‌زاری شاغل از انجام وظایف ساده و بی‌اهمیت و یکنواخت شود، حقوق و مزایا نمی‌تواند این کمبود را جبران کند (۵). این خستگی^۱ در فرد می‌گردد. فشار در فرد ایجاد روانی و بی‌زاری شاغل از انجام وظایف باعث فشار روانی فرسودگی می‌کند که نتایج منفی روانی، فیزیولوژیکی و سازمانی دارد (۶). تنیدگی و فشارهای عصبی شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار به پیدایش حالتی در کارکنان^۲ می‌نامند؛ در این حالت، کار ماهیت خود را از دست منجر می‌شود که آن را تحلیل رفتگی می‌دهد. قربانیان تحلیل رفتگی به‌طور تحت‌اللفظی در کار ناتوان می‌شوند، مهارت‌های کاری آنان دست‌نخورده باقی می‌ماند و انگیزش در آنان خاموش می‌شود (۷).

برخی از محققان همچون آلن هیوون و آرنولد بیکر (۱۷) معتقدند، ناهنجاریهای هیجانی می‌تواند یک پیش‌بینی‌کننده مهم تحلیل رفتگی در امور خدمات انسانی باشد. اکثر تحقیقات انجام شده در زمینه رابطه هوش هیجانی و تحلیل رفتگی در جوامع مختلف در سطح دنیا در ارتباط با پزشکان و پرستاران و ... بوده و کمتر در اماکن فرهنگی به پدیده هوش هیجانی پرداخته شده است. در تمامی تحقیقات انجام شده در این خصوص، وجود رابطه بین این دو مقوله تأیید گردیده است که به عنوان مثال می‌توان به نتایج مطالعات محققانی چون سوزان دان (۸)، بودنیک، مارگارت ف (۹)، گریتس و همکاران (۱۰)، کُت و گُلدن (۱۱)، چان (۱۲)، بنسن و همکاران (۱۳) اشاره کرد. اما این تحقیقات اندک، جوابگوی بسیاری از سؤالات و ابهامات موجود نیست و نیاز به تحقیقات بیشتر در این زمینه را می‌طلبد. علاوه بر این، با توجه به تحقیق کائن و یین فین که آثار فشار روانی را در حیوانات هم ثبت کرده‌اند و از سوی دیگر، فشار روانی موجود در جامعه فرهنگی ما به دلیل جنگ هشت ساله، تحریم‌ها و فشارهای اقتصادی بین‌المللی و ... درک تحلیل رفتگی و شناخت عوامل کاهنده، ضرورتی دوچندان می‌یابد. چونکه یک دبیر تحلیل رفته به سرعت می‌تواند نیروهای انسانی محیط کار خود و دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار داده، آلوده نماید. واضح است پیامد آثار منفی این وضعیت

1. Stress

2. Burn-out

می‌تواند علاوه بر تأثیر عملکرد خود معلمان، نظام فرهنگی کشور را نیز با مشکل مواجه سازد. بنابراین تحقیق حاضر قصد دارد به بررسی تحلیل رفتگی شغلی در جامعه دبیران تربیت بدنی به عنوان بخشی از دست اندرکاران نظام آموزشی که کم و بیش از این معضل رنج می‌برد، بپردازد. با توجه به اینکه کارآیی، بهره‌وری و اثر بخشی نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش به‌طور اجتناب‌ناپذیری با سلامت جسمی و روانی کادر آموزشی از جمله دبیران تربیت بدنی مرتبط است؛ لذا شناخت عوامل تأثیرگذار بر تحلیل رفتگی شغلی می‌تواند گامی مؤثر در جهت حذف و یا حتی المقدور کاهش آن باشد. از جایی که هوش هیجانی یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر این مؤلفه می‌باشد، بررسی رابطه حوزه‌های مختلف هوش هیجانی با زیر مؤلفه‌های تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی می‌تواند راهنمایی برای استفاده متولیان و تصمیم‌گیران سازمان تربیت بدنی آموزش و پرورش در بهسازی منابع انسانی باشد.

روش پژوهش

همبستگی و به شکل میدانی انجام شده است. از آنجا که نمونه - این پژوهش به روش توصیفی تحقیق حاضر برابر با کل جامعه آماری بود، نمونه‌گیری صورت نگرفت و مطابق اعلامی که از کارگزینی سازمان آموزش و پرورش خراسان رضوی به عمل آمد، تعداد ۲۸۹ پرسشنامه برابر با کل جامعه تهیه شد و در اختیار کلیه دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه نواحی هفتگانه شهر مشهد قرار گرفت که از کل تعداد پرسشنامه‌های ارسالی ۲۲۰ مورد آن (۷۶ درصد کل پرسشنامه‌ها) عودت داده شد.

روش گردآوری اطلاعات

با در نظر گرفتن اهداف این پژوهش، مناسب‌ترین روش گردآوری اطلاعات، استفاده از پرسشنامه بوده است. بدین ترتیب برای تحقق این اهداف از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

۱. پرسشنامه مشخصات فردی دبیران تربیت بدنی: این پرسشنامه، شامل مشخصات فردی و سوابق خدمتی مثل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، ناحیه آموزش و پرورش، سابقه خدمت، سابقه ورزشی، عنوان پست سازمانی، نام آموزشگاه و رشته تحصیلی بوده است.
۲. پرسشنامه در قالب جمله‌هایی در مورد ۲۲ سؤال، سه زیر مؤلفه فرسودگی عاطفی، زوال احساسات شخصی تنظیم شده است که با ۲۲ سؤال، سه زیر مؤلفه فرسودگی عاطفی، زوال

شخصیت و افت عملکرد را در دو بعد فراوانی (تکرار) و شدت مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس فراوانی در هر جمله، دامنه‌ای از یک (چند بار در سال یا کمتر) تا شش (هر روز) دارد. یک ارزش صفر هم وجود دارد و آن زمانی است که پاسخ دهنده هرگز چنین احساس یا گرایش شرح داده شده را تجربه نکرده باشد. معیار شدت هم دامنه‌ای از یک (خیلی کم) تا هفت (خیلی زیاد) دارد. جمع نمرات، میزان تحلیل رفتگی افراد را در دو بعد فراوانی و شدت نشان می‌دهد. بعد از تهیه پرسشنامه، روایی و پایایی آن مورد سنجش قرار گرفت. با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ضریب پرسشنامه تحلیل رفتگی در بعد تکرار $0/78$ و در بعد شدت $0/84$ و برای پرسشنامه هوش عاطفی $0/86$ به دست آمد. لازم به ذکر است که پیش از این نیز پایایی این پرسشنامه‌ها مورد سنجش قرار گرفته است. از جمله در مطالعه کشتکاران (۱۳۷۵)، ضریب پایایی برای تحلیل رفتگی بر $0/83$ (فراوانی) و $0/84$ (شدت) و در مطالعه کشتی‌داران اساس روش آلفای کرونباخ با $0/42 = 0/73$ (فراوانی) و $0/70$ (شدت) به دست آمد (۱۴). $n(1380)$ ، برای $20 = 1$ که از طریق ۹۰ سؤال، ۱۵ زیر مؤلفه، حل مسئله - ۳. پرسشنامه هوش هیجانی (بار-آن) شادمانی - استقلال - تحمل فشار روانی - خود شکوفایی - خود آگاهی هیجانی - واقع‌گرایی - روابط بین فردی - خوش‌بینی - عزت نفس - کنترل تکانش - انعطاف‌پذیری - مسئولیت‌پذیری - همدلی - خود ابرازی و در نهایت هوش هیجانی را مورد سنجش قرار می‌دهد، گزینه‌های این پرسشنامه روی یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده‌اند. نمره‌داری از ۵ به یک (کاملاً موافقم ۵ و کاملاً مخالفم ۱) و در بعضی سؤالات با محتوای منفی یا معکوس، انجام می‌شود. نمره هر زیر مؤلفه، برابر با مجموع نمرات هر یک از سؤالات آن زیر مؤلفه و نمره کل آزمون نیز برابر با مجموع نمرات ۱۵ زیر مؤلفه است. به عنوان مثال، ۲ سؤال حل مسئله عبارت‌اند از: ۱- به نظر من برای غلبه بر مشکلات باید گام به گام پیش رفت. ۲- هنگام رویارویی با یک موقعیت دشوار، دوست دارم تا حد ممکن در مورد آن، اطلاعات جمع‌آوری کنم. کسب امتیاز بیشتر در این آزمون، نشانگر موفقیت برتر فرد در زیر مؤلفه مورد نظر یا در کل آزمون می‌باشد. برای این پرسشنامه طی مراحل هنجاریابی که روی دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی و دولتی اصفهان توسط سموئی و پایایی آزمون از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای همکاران (۱۳۸۰) انجام پذیرفت، با $0/50 = 0/93$ کل افراد $0/93$ محاسبه گردید (۱۵).

روش‌های آماری

¹ . Bar-on

پس از استخراج اطلاعات خام برای تجزیه و تحلیل آن، نخست از آماره‌های توصیفی چون میانگین، انحراف استاندارد، واریانس و جداول فراوانی و ترسیم نمودارهای مرتبط استفاده شد و آماره‌های استنباطی مثل ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل SPSS با استفاده از نرم افزار رگرسیون چند متغیره و آنالیز واریانس مورد سنجش قرار گرفت.

نتایج و یافته‌های پژوهش

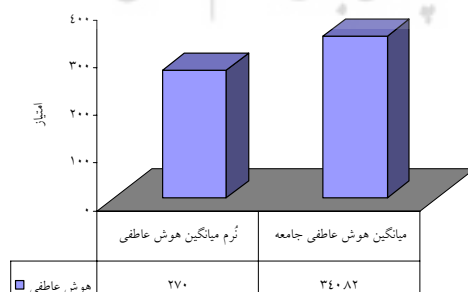
ابتدا به توصیف آماری داده‌های مربوط به هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی می‌پردازیم.

جدول و نمودار (۱) میانگین امتیاز هوش هیجانی جامعه تحت بررسی و نرم امتیاز موجود در آزمون هوش هیجانی را نشان می‌دهد. حداکثر امتیازی که یک فرد در آزمون هوش هیجانی می‌تواند کسب کند، ۴۵۰ می‌باشد (۱۵). با نگاهی به جدول می‌بینیم حداکثر امتیاز به دست آمده در جامعه دبیران تربیت بدنی، ۴۲۶ است. حداقل امتیازی هم که یک فرد در آزمون هوش هیجانی می‌تواند کسب کند، ۹۰ می‌باشد در حالی که حداقل امتیاز جامعه دبیران تربیت بدنی ۲۳۲ شده است. میانگین امتیاز جامعه تحقیق نیز ۳۴۰/۸۲ می‌باشد، در حالی که میانگین آزمون هوش هیجانی، ۲۷۰/۰۰ است.

جدول ۱. برخی شاخص‌های آزمون هوش عاطفی و آماره‌های توصیفی هوش عاطفی دبیران تربیت بدنی

مقطع متوسطه مشهد

هوش هیجانی	تعداد	حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
نرم آزمون هوش هیجانی	-	۹۰ / ۰۰	۴۵۰ / ۰۰	۲۷۰ / ۰۰	-	-
دبیران تربیت بدنی	۲۲۰	۲۳۲ / ۰۰	۴۲۶ / ۰۰	۳۴۰ / ۸۲	۳۲ / ۲۹	۱۰۴۲ / ۶۰



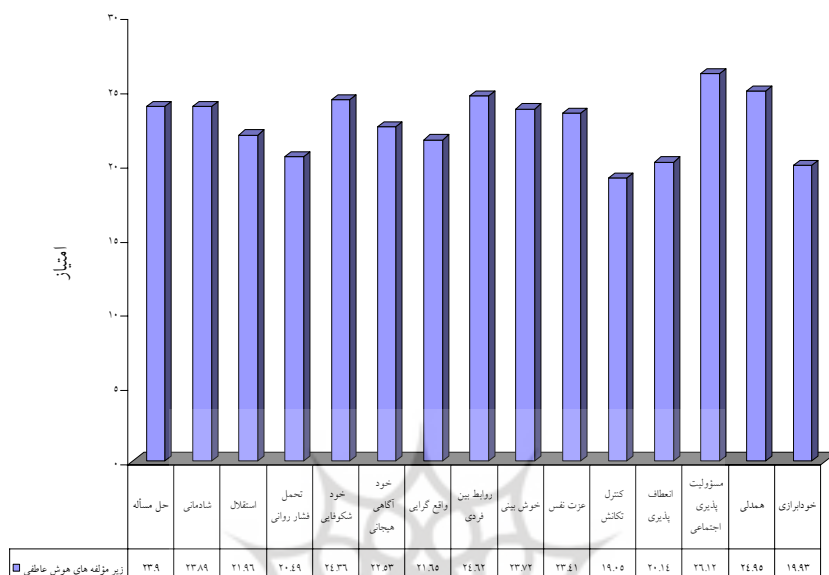
نمودار ۱. نرَم میانگین آزمون هوش هیجانی و هوش هیجانی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه شهر مشهد

جدول و نمودار (۲) آماره‌های توصیفی زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی جامعه تحت بررسی را نشان می‌دهد.

حداکثر امتیاز ممکن در هر یک از زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی ۳۰ و حداقل امتیاز آن ۶ می‌باشد (۱۵). با توجه به اینکه میانگین امتیاز در هر یک از زیر مؤلفه‌ها ۱۸ است، در ضمن جامعه دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه در کلیه زیر مؤلفه‌ها از امتیاز بیشتری برخوردارند. همچنین، از میان ۱۵ زیر مؤلفه هوش هیجانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی جامعه تحقیق با میانگین امتیاز ۲۶/۱۲ و انحراف استاندارد ۲/۴۹ بیشترین و کنترل تکانش با میانگین امتیاز ۱۹/۰۵ و انحراف استاندارد ۴/۸۷ کمترین میزان امتیاز را دارا هستند.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی دبیران تربیت بدنی در نمونه مورد بررسی

زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی	تعداد	حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
حل مسئله	۲۲۰	۱۸/۰۰	۳۰/۰۰	۲۳/۹۰	۲/۶۲	۶/۸۵
شادمانی	۲۲۰	۱۲/۰۰	۳۰/۰۰	۲۳/۸۹	۳/۱۶	۱۰/۰۰
استقلال	۲۲۰	۱۲/۰۰	۲۹/۰۰	۲۱/۹۶	۳/۰۲	۹/۱۲
تحمل فشار روانی	۲۲۰	۱۱/۰۰	۳۰/۰۰	۲۰/۴۹	۳/۵۲	۱۲/۳۸
خود شکوفایی	۲۲۰	۱۳/۰۰	۳۰/۰۰	۲۴/۳۶	۲/۸۵	۸/۱۴
خود آگاهی هیجانی	۲۲۰	۱۲/۰۰	۳۰/۰۰	۲۲/۵۳	۳/۰۷	۹/۴۴
واقع گرایی	۲۲۰	۱۳/۰۰	۳۰/۰۰	۲۱/۶۵	۳/۲۴	۱۰/۴۹
روابط بین فردی	۲۲۰	۱۳/۰۰	۳۰/۰۰	۲۴/۶۲	۳/۰۹	۹/۵۴
خوش بینی	۲۲۰	۱۵/۰۰	۳۰/۰۰	۲۳/۷۲	۳/۰۷	۹/۴۵
عزت نفس	۲۲۰	۱۴/۰۰	۳۰/۰۰	۲۳/۴۱	۳/۰۶	۹/۳۵
کنترل تکانش	۲۲۰	۶/۰۰	۳۰/۰۰	۱۹/۰۵	۴/۸۷	۲۳/۷۷
انعطاف‌پذیری	۲۲۰	۱۰/۰۰	۳۰/۰۰	۲۰/۱۴	۳/۶۷	۱۳/۴۷
مسئولیت‌پذیری	۲۲۰	۱۷/۰۰	۳۰/۰۰	۲۶/۱۲	۲/۴۹	۶/۲۳
همدلی	۲۲۰	۱۸/۰۰	۳۰/۰۰	۲۴/۹۵	۲/۸۳	۸/۰۱
خود ابرازی	۲۲۰	۱۴/۰۰	۲۹/۰۰	۱۹/۹۳	۳/۲۰	۱۰/۲۷



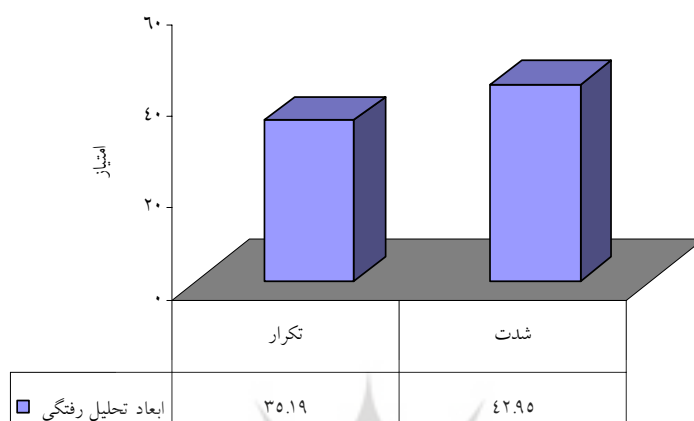
نمودار ۲. میانگین امتیازات زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه شهر مشهد

(۳)، آماره‌های توصیفی ابعاد تحلیل رفتگی شغلی جامعه تحت بررسی را نشان جدول و نمودار می‌دهد.

دامنه تحلیل رفتگی افراد بین صفر و به ترتیب در بعد تکرار و شدت ۱۳۲ و ۱۵۴ است (۱۴). در حالی که حداکثر فراوانی و شدت تحلیل رفتگی جامعه تحقیق ۹۳ و ۱۰۱ و حداقل آن در هر دو بعد، ۱ می‌باشد. میانگین‌های تکرار و شدت تحلیل رفتگی جامعه تحقیق هم به ترتیب ۳۵/۱۹ با انحراف استاندارد ۱۵/۶۷ و ۴۲/۹۵ با انحراف استاندارد ۱۷/۹۰، نشان می‌دهد که جامعه تحقیق شدت تحلیل رفتگی بیشتری دارد.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی ابعاد تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه مشهد

ابعد تحلیل رفتگی	تعداد	حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
تکرار	۲۲۰	۱/۰۰	۹۳/۰۰	۳۵/۱۹	۱۵/۶۷	۲۴۵/۴۳
شدت	۲۲۰	۱/۰۰	۱۰۱/۰۰	۴۲/۹۵	۱۷/۹۰	۳۲۰/۴۶



نمودار ۳. میانگین نمرات ابعاد تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه شهر مشهد

یافته‌های آماری برای بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی ۲۲۰ تن از دبیران تربیت بدنی با روش ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۴) ارائه شده است. نتایج تجزیه و (و نیز تحلیل آماری نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و تکرار تحلیل رفتگی $-0/515 =$) دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه آیین هوش هیجانی و شدت تحلیل رفتگی $-0/506 =$ نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد، همبستگی معکوس و معنی‌داری وجود دارد؛ به قسمی که افزایش هوش هیجانی موجب کاهش تکرار و شدت تحلیل رفتگی شغلی شده است. (در هر دو مورد رد می‌شود. بنابراین فرض عدم وجود رابطه، با سطح معناداری $0/05 <$

جدول ۴. ارتباط بین میزان هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی

پارامترها	تحلیل رفتگی (تکرار)	هوش هیجانی	تحلیل رفتگی (شدت)
تحلیل رفتگی (تکرار)	۱	$-0/515$	$0/907$
p-value ضریب همبستگی پیرسون	.	$0/000$	$0/000$
هوش هیجانی	$-0/515$	۱	$-0/506$
p-value ضریب همبستگی پیرسون	$0/000$.	$0/000$
تحلیل رفتگی (شدت)	$0/907$	$-0/506$	۱
p-value ضریب همبستگی پیرسون	$0/000$	$0/000$.

برای تحلیل رگرسیون بین متغیرها، مدل‌های مختلف رگرسیونی به آنها برآزش داده شده است. بیشترین مقدار را دارا بوده $y=a+bx$ از آنجایی که ضریب تعیین مدل رگرسیونی خطی (متغیر وابسته) تحلیل است، این مدل را به عنوان بهترین مدل رگرسیونی انتخاب کرده ایم. مدل a و b متغیر مستقل (هوش هیجانی) است. با توجه به برآورد پارامترهای x رفتگی و نهایی رگرسیونی به صورت (هوش هیجانی) $۱۲۰/۳۵۱-۰/۲۵۰$ تحلیل رفتگی (تکرار) و (هوش هیجانی) $۱۲۸/۶۲۳-۰/۲۸۱$ تحلیل رفتگی (شدت) خواهد بود. به این ترتیب می‌توان با را از روی این رابطه به دست آورد. در ضمن، نتایج (جدول ۵) نشان y ‌های متفاوت x داشتن می‌دهد که رابطه خطی معنی‌داری بین هوش هیجانی و تکرار و شدت تحلیل رفتگی $p < ۰/۰۵$ (وجود دارد)

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون خطی بین تحلیل رفتگی و هوش هیجانی

خطای استاندارد برآورد	R-square	R	سطح معنی‌داری	F	ضرایب (B)	متغیرها
۱۳/۴۶	۰/۲۶۵	۰/۵۱۵	۰/۰۰۰	۷۸/۷۰	۱۲۰/۳۵۱ -۰/۲۵۰	تحلیل رفتگی (تکرار)
۱۵/۴۷	۰/۲۵۶	۰/۵۰۶	۰/۰۰۰	۷۵/۱۵	۱۲۸/۶۲۳ -۰/۲۸۱	تحلیل رفتگی (شدت)

بین ۱۵ زیر مؤلفه هوش هیجانی و ابعاد تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل صورت پذیرفت. نتایج آماری که در جدول (۶) ارائه شده است، حکایت از آن دارد که ارتباط معکوس و معناداری بین کلیه زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی و تکرار و شدت تحلیل رفتگی وجود دارد ($p < ۰/۰۵$).

جدول ۶. ارتباط بین زیر مؤلفه‌های هوش عاطفی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی

تحلیل رفتگی		زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی	تحلیل رفتگی		زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی	تحلیل رفتگی		زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی
شدت	تکرار		شدت	تکرار		شدت	تکرار	
-۰/۳۳۲ ۰/۰۰۰	-۰/۳۰۰ ۰/۰۰۰	استقلال ضریب همبستگی پیرسون p-value	-۰/۴۴۰ ۰/۰۰۰	-۰/۴۵۴ ۰/۰۰۰	شادمانی ضریب همبستگی پیرسون p-value	-۰/۲۶۷ ۰/۰۰۰	-۰/۲۷۴ ۰/۰۰۰	حل مسئله ضریب همبستگی پیرسون p-value
-۰/۳۷۵ ۰/۰۰۰	-۰/۳۴۰ ۰/۰۰۰	خود آگاهی هیجانی ضریب همبستگی پیرسون p-value	-۰/۳۹۷ ۰/۰۰۰	-۰/۳۹۶ ۰/۰۰۰	خود شکوفایی ضریب همبستگی پیرسون p-value	-۰/۴۳۳ ۰/۰۰۰	-۰/۴۳۱ ۰/۰۰۰	تحمل فشار روانی ضریب همبستگی پیرسون p-value
-۰/۲۹۵ ۰/۰۰۰	-۰/۲۵۸ ۰/۰۰۰	خوش بینی ضریب همبستگی پیرسون p-value	-۰/۲۷۲ ۰/۰۰۰	-۰/۳۱۷ ۰/۰۰۰	روابط بین فردی ضریب همبستگی پیرسون p-value	-۰/۳۶۷ ۰/۰۰۰	-۰/۳۵۰ ۰/۰۰۰	واقع گرایی ضریب همبستگی پیرسون p-value
-۰/۳۴۵ ۰/۰۰۰	-۰/۳۶۳ ۰/۰۰۰	انعطاف پذیری ضریب همبستگی پیرسون p-value	-۰/۳۰۷ ۰/۰۰۰	-۰/۲۹۵ ۰/۰۰۰	کنترل تکانش ضریب همبستگی پیرسون p-value	-۰/۴۲۶ ۰/۰۰۰	-۰/۴۲۲ ۰/۰۰۰	عزت نفس ضریب همبستگی پیرسون p-value
-۰/۳۴۰ ۰/۰۰۰	-۰/۳۸۸ ۰/۰۰۰	خود ابرازی ضریب همبستگی پیرسون p-value	-۰/۲۱۱ ۰/۰۰۲	-۰/۲۳۴ ۰/۰۰۰	همدلی ضریب همبستگی پیرسون p-value	-۰/۲۶۰ ۰/۰۰۰	-۰/۲۵۷ ۰/۰۰۰	مسئولیت پذیری ضریب همبستگی پیرسون p-value

برای اینکه ببینیم کدام یک از زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی در میزان تحلیل رفتگی مؤثرتر^۱ نیز استفاده کرده ایم. تحلیل رفتگی در بعد تکرار و شدت بوده است از روش رگرسیونی پسرو متغیرهای وابسته و زیرمؤلفه‌های هوش هیجانی متغیرهای مستقل اند.

در این روش ابتدا همه زیر مؤلفه‌ها وارد مدل رگرسیونی شدند، سپس مؤلفه‌هایی که معنی‌دار نبودند یک به یک حذف شدند تا اینکه به یک مدل بهینه دست یافتیم. (در مورد تکرار تحلیل رفتگی ۹ مرحله و شدت آن ۱۰ مرحله به کار رفته است).

می‌باشد. پس از $y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + \dots + a_{15}x_{15}$ مدل رگرسیونی اولیه به صورت آزمون، متغیرهای حل مسئله، استقلال، خود شکوفایی، خود آگاهی هیجانی، روابط بین فردی، کنترل تکانش، انعطاف پذیری و همدلی از آنجایی که بی معنا بوده اند، از مدل رگرسیونی حذف شده‌اند، بنابراین مدل نهایی به صورت زیر درآمده است:

می‌باشد که با برآورد پارامترها $y = a_0 + a_2x_2 + a_4x_4 + a_7x_7 + a_9x_9 + a_{10}x_{10} + a_{13}x_{13} + a_{15}x_{15}$ به صورت

تحلیل رفتگی (تکرار) = $125/161 - 1394$ (شادمانی) - $0/816$ (تحمل فشار روانی) - $0/651$ (واقع‌گرایی) + $1/423$ (خوش‌بینی) - $0/906$ (عزت نفس) - $0/998$ (مسئولیت‌پذیری) - $0/620$ (خود ابرازی)

در بعد شدت تحلیل رفتگی هم متغیرهای حل مسئله، خود شکوفایی، واقع‌گرایی، روابط بین فردی، عزت نفس، کنترل تکانش، انعطاف‌پذیری، همدلی و خود ابرازی از آنجایی که بی‌معنا مدل نهایی عبارات‌اند از: بوده‌اند از مدل رگرسیونی حذف شده‌اند بوده که با برآورد پارامترها به صورت تحلیل $y = a_0 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + a_6x_6 + a_9x_9 + a_{13}x_{13}$ رفتگی (شدت) = $145/106 - 1/557$ (شادمانی) - $1/082$ (استقلال) - $1/36$ (تحمل فشار روانی) - $0/827$ (خود آگاهی هیجانی) + $1/377$ (خوش‌بینی) - $1/048$ (مسئولیت‌پذیری) در آمده است.

نتایج، نشان می‌دهد که رابطه خطی معنی‌داری بین زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی (جدول ۷) $p < 0/05$ (و تکرار و شدت تحلیل رفتگی وجود دارد

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون خطی بین تحلیل رفتگی و زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی

R-S	R	سطح معنی داری	خطای استاندارد بر آورد	F	ضرایب	زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی	مدل	تحلیل رفتگی
۰/۳۵۰	۰/۵۹۲	۰/۰۰۰	۱۰/۹۸	۱۱/۴	۱۲۵/۱۶۱	مقدار ثابت	۹	تکرار
		۰/۰۰۰	۰/۳۶	۳/۸۹	-۱/۳۹۴	شادمانی		
		۰/۰۴۰	۰/۳۹	۲/۱۰	-۰/۸۱۶	تحمل فشار روانی		
		۰/۰۴۰	۰/۳۶	۱/۸۲	-۰/۶۵۱	واقع گرایی		
		۰/۰۰۱	۰/۴۳	۳/۳۳	۱/۴۲۳	خوش بینی		
		۰/۰۳۸	۰/۴۳	۲/۰۹	-۰/۹۰۶	عزت نفس		
		۰/۰۰۹	۰/۳۸	۲/۶۳	-۰/۹۹۸	مسئولیت پذیری		
		۰/۰۳۵	۰/۳۵	۱/۷۹	-۰/۶۲۰	خود ابرازی		
۰/۳۱۸	۰/۵۶۴	۰/۰۰۰	۱۲/۸۰	۱۱/۳۳	۱۴۵/۱۰۶	مقدار ثابت	۱۰	شدت
		۰/۰۰۰	۰/۴۱	۳/۷۷	-۱/۵۵۷	شادمانی		
		۰/۰۰۷	۰/۴۰	۲/۷۳	-۱/۰۸۲	استقلال		
		۰/۰۰۱	۰/۴۱	۳/۳۳	-۱/۳۶۰	تحمل فشار روانی		
		۰/۰۲۳	۰/۴۳	۱/۹۴	-۰/۸۲۷	خود آگاهی هیجانی		
		۰/۰۰۶	۰/۵۰	۲/۷۵	۱/۳۷۷	خوش بینی		
		۰/۰۱۸	۰/۴۴	۲/۳۹	-۱/۰۴۸	مسئولیت پذیری		

، تفاوت هوش هیجانی دبیران تربیت بدنی بر (ANOVA) با استفاده از روش تحلیل واریانس و بیشتر از سطح آزمون P-value حسب جنسیت بررسی شد. با توجه به اینکه $0/196 =$ ($0/05$) شده است، فرض برابری میانگین‌های هوش هیجانی در مردان و زنان را رد نمی‌کنیم و می‌پذیریم. بنابراین بین میزان هوش هیجانی دبیران تربیت بدنی زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد.

84 پژوهش در علوم ورزشی شماره ۲۳، تابستان، ۱۳۸۸

جدول ۸. مقایسه میانگین هوش هیجانی دبیران تربیت بدنی بر حسب جنسیت، از طریق آنالیز واریانس

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F عدد	P-value
بین گروهی	۱۷۴۶ / ۲۱۱	۱	۱۷۴۶ / ۲۱۱	۱ / ۶۸۰	۰ / ۱۹۶
درون گروهی	۲۲۶۵۸۳ / ۸۷۶	۲۱۸	۱۰۳۹ / ۳۷۶		
مجموع	۲۲۸۳۳۰ / ۰۸۶	۲۱۹			

، بین p همچنین همانگونه که جداول ۹ و ۱۰ نشان می‌دهند، با توجه به سطح آزمون (< 0.05) میزان (تکرار و شدت) تحلیل رفتگی دبیران زن و مرد تربیت بدنی مقطع متوسطه آموزش و پرورش مشهد نیز تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۹. مقایسه میانگین تکرار تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی بر حسب جنسیت، از طریق آنالیز واریانس

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F عدد	P-value
بین گروهی	۲۷۵ / ۷۳۳	۱	۲۷۵ / ۷۳۳	۱ / ۱۲۴	۰ / ۲۹۰
درون گروهی	۵۳۴۷۳ / ۶۲۶	۲۱۸	۲۴۵ / ۲۹۲		
مجموع	۵۳۷۴۹ / ۳۵۹	۲۱۹			

جدول ۱۰. مقایسه میانگین شدت تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی بر حسب جنسیت، از طریق آنالیز واریانس

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F عدد	P-value
بین گروهی	۲۸۹ / ۱۶۷	۱	۲۸۹ / ۱۶۷	۰ / ۹۰۲	۰ / ۳۴۳
درون گروهی	۶۹۸۹۰ / ۳۷۹	۲۱۸	۳۲۰ / ۵۹۸		
مجموع	۷۰۱۷۹ / ۵۴۵	۲۱۹			

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، محقق در پی بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی در جامعه دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد بوده است که پیش از هر چیز باید اذعان داشت، نتایج این پژوهش و سایر پژوهش‌های از این قبیل به تنهایی قادر نیست جوابگوی بسیاری از ابهامات و سؤالات موجود باشد و به این دلیل برای رفع آن نیاز به تحقیق و تفحص بیشتر است.

- یافته‌های پژوهش در مورد میزان هوش هیجانی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه آموزش و پرورش مشهد نشان می‌دهد که این جامعه در مقایسه با تحقیقات مشابه از میانگین امتیاز $\bar{X} = 32/29$ و $SD = 340/82$ است. از میان زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی $\bar{X} = 2/49$ و $SD = 26/12$ ، پایین‌ترین رتبه را دارا بوده‌اند. در $\bar{X} = 4/87$ و $SD = 19/05$ ، مطالعه‌ای که پیش از این و با استفاده از همین پرسشنامه توسط سموعی و همکاران (۱۵) در جامعه دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی و دولتی در دو جنس شهر اصفهان صورت پذیرفته، برای کل آزمون هوش هیجانی میانگین امتیاز $313/60$ به دست آمده است و مشابه پژوهش حاضر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانگین امتیاز $25/30$ بالاترین و کنترل تکانش با میانگین امتیاز $16/70$ پایین‌ترین رتبه را در بین ۱۵ زیر مؤلفه دارا بوده‌اند. از آنجایی که امتیاز کل آزمون هوش هیجانی، حاصل مجموع امتیازات زیر مؤلفه‌های آن می‌باشد، لذا می‌توان دریافت که جامعه مزبور، به طور کلی در زیر مؤلفه‌های مربوطه قابلیت نسبتاً زیادی داشته است؛ در ضمن، یادآوری این نکته ضرورت دارد که هوش هیجانی در زمره آن دسته از اقسام هوش است که با افزایش سن بهبود می‌یابد (۱۶). در این پژوهش، میانگین سنی جامعه مورد پژوهش ۳۷ و دانشجویان مذکور ۲۴ سال بوده است. ترتیب برخورداری از مقیاس‌های هوش هیجانی نزد نواحی هفتگانه هم به ترتیب اولویت عبارت بودند از: ۱. مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۲. همدلی ۳. روابط بین فردی ۴. خود شکوفایی ۵. حل مسئله ۶. شادمانی ۷. خوش بینی ۸. عزت نفس ۹. خود آگاهی هیجانی ۱۰. استقلال ۱۱. واقع‌گرایی ۱۲. تحمل فشار روانی ۱۳. انعطاف‌پذیری ۱۴. خود ابرازی ۱۵. کنترل تکانش.

رتبه بندی بین مقیاس‌های هوش هیجانی نشان‌دهنده این واقعیت است که جامعه دبیران تربیت بدنی ضمن اینکه از مقاومت در برابر تکانش و کنترل هیجانات خود در رنج‌اند، به عنوان بخشی از جامعه فعلی در ابراز احساسات، باورها و افکار صریح و دفاع از مهارت‌های سازنده و بر حق خود مظلوم واقع شده‌اند و افکار و رفتارشان با تغییرات محیط و موقعیت‌های مختلف

سازگاری کمی دارد؛ در عوض برای بروز خویش به عنوان یک بخش دارای حس همکاری، مؤثر و سازنده در جامعه و نیز آگاهی و درک احساسات دیگران و ارزش قائل شدن برای این احساسات دارای توانایی بوده و قادرند برای ایجاد و حفظ روابط رضایت بخش متقابل که توسط نزدیکی عاطفی، صمیمیت، محبت کردن و محبت گرفتن توصیه می‌شود، مؤثر و مفید واقع شوند.

- این پژوهش نشان داده است که جامعه دبیران تربیت بدنی، از میانگین تحلیل رفتگی شغلی نسبتاً (رنج = SD و $\bar{X} = ۱۷/۹۰$) و شدت (SD = $۴۲/۹۵$ و $\bar{X} = ۱۵/۶۷$) بالایی در بعد تکرار (۳۵/۱۹) می‌برد؛ این ترتیب توالی با یافته‌های جامعه مورد مطالعه کُت و مینرز (۱۷) همسو می‌باشد.

از بررسی این شرایط در جامعه دبیران تربیت بدنی این استنباط به نظر می‌رسد که پیامد شرایط درونی جنبه افراطی عوامل شخصی و سازمانی، موجب بروز احساس ناتوانی برای دبیران تربیت بدنی در تعامل با دیگران و دارا بودن یک عملکرد مطلوب است که توان تحمل موقعیت‌های مختلف را از آنها سلب می‌کند و در صورت وجود برخی محدودیت‌ها و یا موانع بر سر راه عملکرد، این شرایط می‌تواند زمینه ساز احساس ناامیدی و افسردگی و از دست دادن نسبت به کار و بروز احساس عدم کارایی و بهره‌وری آنان شود. انگیزه

- بین هوش هیجانی و تکرار و شدت تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد، رابطه معکوس و معنی‌داری مشاهده شد؛ بدین ترتیب که افزایش هوش هیجانی موجب کاهش تکرار و شدت تحلیل رفتگی گردید. این نتیجه با نتایج مطالعات محققانی چون سوزان دان (۸)، بودنیک، مارگارت ف (۹)، گریتس و همکاران (۱۰)، کُت و گُلدن (۱۱)، چان (۱۲)، بنسن و همکاران (۱۳) همسویی دارد.

- در بررسی وجود ارتباط بین زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی و ابعاد تحلیل رفتگی شغلی، بین تکرار و شدت تحلیل رفتگی با کلیه زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی رابطه‌ی معکوس و معنی‌داری مشاهده شد؛ به ویژه آنکه تحلیل رگرسیون بر معنی‌داری رابطه بین تحلیل رفتگی شغلی با برخی از زیر مؤلفه‌های خاص هوش هیجانی صحه گذاشته است. بیکر و همکاران (۱۸) در پژوهش خود، رابطه‌ی بین هوش هیجانی با فرسودگی عاطفی نیافتند. بر خلاف آنها، کُت و گُلدن (۱۱) که به بررسی رابطه هوش هیجانی و تحلیل رفتگی در مدیران بیمارستانها و مراکز سلامت عمومی شهر تورنتو پرداختند، بین هوش هیجانی و فرسودگی عاطفی و نیز هوش هیجانی و زوال شخصیت، ارتباط معنی‌داری یافتند و رابطه‌ی میان هوش هیجانی و فرسودگی عاطفی را از رابطه هوش هیجانی و زوال شخصیت جدی تر ذکر کردند، ضمن اینکه رابطه‌ی بین هوش هیجانی و افت عملکرد نیافتند. همچنین آنان نشان دادند که درون‌گرایی می‌تواند

رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی عاطفی و نیز هوش هیجانی و زوال شخصیت را تعدیل کند. چان (۱۲) که رابطه بین هوش هیجانی و تحلیل رفتگی را میان آموزگاران چینی مقطع متوسطه در هنگ کنگ بررسی کرد، نتیجه گرفته است که فرسودگی هیجانی بیش از زوال شخصیت و عملکرد شخصی از ارزیابی عاطفی و تنظیم مثبت عواطف تأثیر پذیرفته و این در حالی است که عملکرد شخصی به طور نسبتاً مستقلاً از دو بعد دیگر تحلیل رفتگی، تحت تأثیر بهره برداری مثبت از عواطف، بهبود یافته بود.

با مراجعه مجدد به جدول (۷) ملاحظه می‌شود که بعضی از روابط موجود به لحاظ معنا، قوی‌تر از بقیه و درخور توجه زیادی هستند. از جمله بین تکرار و شدت تحلیل رفتگی شغلی با توانایی‌های شادمانی، تحمل فشار روانی، خوش بینی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی این روابط قوی‌تر است، لذا می‌توان انتظار داشت که از طریق اهمیت دادن به تمامی زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی به طور اعم و تقویت این زیر مؤلفه‌ها به طور اخص بتوان هر چه سریع‌تر به مقصود و هدف اصلی که همانا تقلیل آثار تحلیل رفتگی شغلی است نائل گردید.

درک اهمیت دو موضوع مورد پژوهش از سوی بشر امروزی، سبب شده است تا در اقصی نقاط دنیا به طور پراکنده مطالعاتی پیرامون آن صورت پذیرد. پیدایش مفهوم هوش هیجانی در ادبیات مدیریت مدرن، به دهه ۹۰ میلادی - که نسبت به موضوع تحلیل رفتگی از سابقه و قدمت کمتری برخوردار است - باز می‌گردد. بر همگان میرهن است که پیدایش کلیه ابعاد و زیرساخت‌های آن به طور مجزا و یا در ارتباط با سایر علوم، نیاز به گذشت زمان دارد. مطالعات بسیاری که تا کنون در زمینه موضوع تحقیق حاضر در سطح دنیا صورت پذیرفته است، جملگی به شدت مدعی رابطه معنی‌دار و معکوس بین دو مقوله هوش هیجانی و تحلیل رفتگی هستند. بنابراین به منظور نیل به عملکرد و بازدهی بیشتر در سازمان‌ها، توجه خاص مسئولان و مدیران به اهرم مؤثری مانند هوش هیجانی، از طریق فراهم سازی بستر آموزش، مطالعه بیشتر و اطلاع رسانی اجتماعی و در نتیجه تشویق و ترغیب افراد برای ارتقاء توانایی هوش هیجانی شان، می‌تواند گام مؤثری در جهت کاهش و حتی از بین بردن

معضل تحلیل رفتگی شغلی کارکنان باشد. محقق توصیه می‌کند یک واحد درسی در دانشگاه و مراکز تربیت معلم برای ارتقاء هوش هیجانی کسانی که قرار است متولی امر آموزش شوند، در نظر گرفته شود. زیرا مدیران، مسئولان و متولیان جذب معلم علاوه بر جذب نیروهای متخصص، وظیفه حفظ و توسعه نیروها را هم دارا می‌باشند.

منابع:

۱. گلمن، دانیل (۱۳۸۴) هوش پویا. ترجمه علی غضنفری، تهران: اطلاعات.
2. Miller, Mike; "Emotional Intelligence Helps succeed", credit union Magazine; Jul 1999; [www. Find articles/p/articles](http://www.findarticles.com/p/articles/multiple_qa1/1999/07/199907010001a.html)
۳. برکتین، مجید (۱۳۸۴). هوش هیجانی را بشناسیم. [فصلنامه پزشکی هوم](#).
۴. سیاروچی، ژوزف؛ فورگاس، ژوزف؛ مایر، جان (۱۳۸۳). ترجمه اصغر نوری امام زاده‌ای و حبیب الله نصیری. هوش عاطفی در زندگی روزمره، اصفهان.
۵. پیری، ثریا (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغل با میزان انگیزش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد کرمان.
۶. علیزاده اقدام، رسول (۱۳۸۱). ارتباطات سازمانی. تهران: انتشارات آوای نور، چاپ اول.
7. Wiseman, Richel; Beyond Burnout; 2002. www.Christianity.ca/faith/christian-living/2003/11.004.html
8. Dunn; Susan; Burnout: An Ounce of Prevention is Worth a Pound of Cure; 2003.
9. Budnik, Margaret F; Emotional intelligence and burnout: Influence on the intent of staff nurses to leave nursing; 2003.
10. Gerits, Linda ; Derksen, Jan J. L.; Verbruggen, Antoine B; Emotional Intelligence and Adaptive Success of Nurses Caring for People with Mental Retardation and Severe Behavior Problems; 2005.
11. Cote, S., Miners, C. T. H., & Moon, S., Emotional intelligence, cognitive intelligence, and wise emotion regulation in workplace. In W. J. Zerbe, N. Ashanasy, & C. E. J. Hartel (Eds), Research on Emotions in Organizations, 2006, vol. 2: 1-24. Oxford, UK: Elsevier.
12. Cote, Stephane; Golden, Brian R; Emotional Intelligence and Managerial Burnout; 2006.
13. Chan, David W; Emotional Intelligence and Components of Burnout among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong; 2006.
14. Benson, S.; Truskett, P. G.; Findlay, B; The Relationship between Burnout and Emotional Intelligence in Australian Surgeons and Surgical Trainees; 2007.
۱۵. کشتی دار، محمد (۱۳۸۱). بررسی رابطه تحلیل رفتگی با منبع کنترل و مقایسه آن در بین مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور. رساله دکتری، دانشگاه تهران.

۱۶. سموعی، راحله (۱۳۸۰). آزمون هوش هیجانی؛ بار-ان؛ ترجمه و هنجار یابی. مؤسسه تحقیقاتی علوم رفتاری سینا (روان تجهیز).

17. Heuven, Ellen; Bakker, Arnold; Emotional dissonance and burnout among cabin attendants, Department of social and Organizational Psychology, Utrecht University, The Netherlands, 2003.
18. Mayer, J.D; Salovey, P; Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli; 1990; A component of emotional intelligence. Jurnal of personality Assessment, 54 772-781.
19. Côté, S; Miners, C. T. H; Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance; 2006; Administrative Science Quarterly, 51: 1-28
20. Bakker, A. B.; Van Der Zee, K. I.; Lewig, K. A.; Dollard, M. F; The Relationship between the big five Personality Factors and Burnout; 2006.

