



بازتاب هوش عاطفی در عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ تهران

محمود صفری^{۱*}

Reflection of Emotional Intelligence in Teachers' Job Performance in District 15 of Tehran

Mahmoud Safari^{*}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۱۶

Abstract

The aim of this study was to investigate the reflection of emotional intelligence on the job performance of teachers in district 15 in Tehran in the academic year of 2019-2020. The statistical population of the study included all 1248 employed teachers. Based on the Cochran's formula, 295 people (115 males and 180 females) were randomly selected as the sample. For data collection, the standard Shering Emotional Intelligence Questionnaire (1996) with 34 items with reliability of 0.94 and Porter's Job Performance with 24 items and estimated reliability of 0.90 were used. The validity of both questionnaires was also confirmed by ten qualified professors. In order to analyze statistical data, both descriptive and inferential statistics were employed, using SPSS software. At the descriptive level, frequency, mean, and standard deviation were used. Considering inferential statistics, Pearson correlation and multiple regression were used. The results showed that there was significant relationship between each of the components of emotional intelligence (self-awareness, self-control, self-motivation, social skills and social awareness) and job performance. Emotional intelligence can predict employees' job performance through four components of self-control, empathy, motivation, and social skills.

Keywords: Job Performance, Emotional Intelligence, Emotional Intelligence

چکیده

هدف از این مطالعه، بررسی بازتاب هوش عاطفی در عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل به تعداد ۱۲۴۸ نفر بود. بر اساس فرمول کوکران ۲۹۵ نفر (۱۱۵ مرد و ۱۸۰ زن) به صورت تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هوش عاطفی شرینگ (۱۹۹۶) با ۳۴ گویه و با پایایی ۰/۹۴ و عملکرد شغلی پورتر با ۲۴ گویه و با پایایی ۰/۹۰ استفاده گردید. هم‌چنین روایی هر دو پرسشنامه توسط ده نفر از استادان صاحب‌نظر مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار spss استفاده شد که در سطح توصیفی از شاخص‌های فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که بین هر یک از مؤلفه‌های هوش عاطفی (خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزی، مهارت‌های اجتماعی و هوشیاری اجتماعی) و عملکرد شغلی رابطه معنادار وجود دارد. هوش عاطفی از طریق چهار مؤلفه خودکنترلی، همدلی، انگیزش و مهارت‌های اجتماعی می‌تواند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کند.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، هوش عاطفی، هوش هیجانی

1. Faculty Member, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

*Corresponding Author, Email: drsafari2016@gmail.com

۱. عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

* نویسنده مسئول:

مقدمه

آرزوی دیرینه هر جامعه‌ای، توسعه، پیشرفت و تعالی افراد آن جامعه و داشتن شهروندانی فرهیخته و ارزشمند است و بدیهی است، هر توسعه و پیشرفتی در زمینه‌های مختلف از جمله فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی درگرو نظام‌های آموزش و پرورش فعال و پویاست (ناظم، ۱۳۸۹). از طرفی، نقش نیروی انسانی در شکوفایی جامعه به قدری مهم است که به عقیده برخی از دانشمندان اقتصادی- از جمله آلفرد مارشال^۱- منابع انسانی متخصص و ماهر، بزرگ‌ترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه به شمار می‌آیند. به همین دلیل باید به آموزش و پرورش به‌عنوان یک سرمایه‌گذاری ملی نگرست و آن را به‌عنوان باارزش‌ترین سرمایه‌ها که در وجود انسان‌ها ذخیره و سرمایه‌گذاری می‌شود، به حساب آورد (صفری، ۱۳۹۹). امروزه مدیران دریافته‌اند که پرورش نیروی کارآمد و توسعه منابع انسانی راهی میان‌بر است که می‌تواند سازمان‌ها را در جهت تحقق هر چه بهتر اهداف یاری کند. در این برهه از زمان، مزیتی که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند، تنها در به‌کارگیری فناوری جدید نیست، بلکه در عملکرد شغلی^۲ بهتر با بالا بردن اعتمادبه‌نفس، میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی است؛ چون داشتن کارکنانی پرنرزی، خلاق و متعهد به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع و سرمایه‌های انسانی ارزشمند در نظر گرفته می‌شود (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۶). از طرفی، افرادی که در سازمان از هوش‌های چندگانه بالاتری از جمله هوش عاطفی برخوردارند بهتر می‌توانند در تحقق اهداف سازمان مؤثر باشند.

هوش عاطفی^۳ دارای مزایای اجتماعی، شناختی و زیست‌شناختی است؛ پژوهش‌ها نشان داده‌اند که افراد باهوش عاطفی بالا سطوح پایین‌تری از هورمون‌های استرس و دیگر نشانگرهای برانگیختگی هیجانی را دارا هستند و موفقیت فرد در آموزش چه در مدرسه و چه در سال‌های بعدی در دانشگاه تنها با هوش‌بهر وی ارتباط ندارد، بلکه با مهارت‌های هیجانی و اجتماعی هوش عاطفی در ارتباط است؛ مهارت‌هایی؛ مانند داشتن انگیزه لازم، توانایی تاب‌آوری، پیروی از دستورات و کنترل تکانه، مهارت یاری جستن از دیگران و بیان نیازهای عاطفی و آموزشی (مایر، سالووی و کاروسو، ۲۰۰۰)؛ چون با پرورش و رشد هوش عاطفی و قابلیت‌های آن، هم سازمان و هم کارکنان از مزایای آن بهره‌مند می‌شوند. همچنین تحقیقات نشان می‌دهند؛ اهمیت هوش عاطفی در جهت پیشرفت جایگاه سازمان‌ها در حال افزایش است.

از آنجاکه مطالعات صفری (۱۳۹۹)، درستکار و یزدان‌ستا (۱۳۹۵)، طیبیاتی (۱۳۹۵) و موسوی (۱۳۹۳) نشان دادند که هوش عاطفی نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان دارد، پژوهشگر با این مسئله روبه‌رو شد که وضعیت هوش عاطفی و عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ تهران چگونه

1. Marshal

2. Job Performance

3. Emotional Intelligence

4. Mayer, Salovey & Caruso

است؟ و چه ارتباطی بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی آن‌ها وجود دارد؟ اما از آنجاکه این تحقیق می‌تواند تصویر روشنی از وضعیت هوش عاطفی و عملکرد شغلی آن‌ها ترسیم کند و منشور راهنمایی برای دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت باشد، انجام این پژوهش از اهمیت بالایی برخوردار می‌گردد.

هوش عاطفی برای اولین بار، توسط سالووی و مایر (۱۹۹۰) به‌عنوان توانایی فرد در ارزیابی و کنترل احساسات عاطفی خود و دیگران تعریف شد که از آن تحت عنوان بهره هوشی^۱ هم یاد می‌شود. آن‌ها مدلی را ارائه کردند که دارای چهار عنصر بنیادی از قبیل تشخیص عواطف^۲، درک عواطف^۳، تنظیم عواطف^۴ و به‌کارگیری عواطف^۵ بود. هوش عاطفی هم‌چنین به دیدگاه گاردنر^۶ (۱۹۸۳) در مورد هوش اجتماعی برمی‌گردد که در کتاب «چارچوب ذهن: نظریه هوش‌های چندگانه» به‌عنوان هوش‌های فردی توصیف نموده است. گلمن^۷ (۱۹۹۵) در ادامه مطالعه مایر و سالووی، مدلی از هوش عاطفی را ارائه نمود که از چهار مؤلفه خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی^۸ و مدیریت ارتباط^۹ تشکیل شده بود (به نقل از ناواس و ویجی‌کمار^{۱۰}، ۲۰۱۸). اما گلمن (۱۹۹۸) هوش عاطفی را متشکل از پنج مؤلفه خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی معرفی کردند.

اکنون به مطالعات داخلی و خارجی که در زمینه هوش عاطفی و عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌ها صورت گرفته است، پرداخته می‌شود.

صفری (۱۳۹۹) دریافت که بین هر یک از مؤلفه‌های هوش عاطفی از جمله خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزی، مهارت‌های اجتماعی و هوشیاری اجتماعی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. هوش عاطفی از طریق چهار مؤلفه خودکنترلی، همدلی، انگیزش و مهارت‌های اجتماعی می‌تواند تعهد سازمانی معلمان را پیش‌بینی کند. هم‌چنین، بین هوش عاطفی معلمان مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد. دهقانی سلطانی، شریف، فرجی و فارسی‌زاده (۱۳۹۶) دریافتند که هوش عاطفی تأثیر مثبت و معناداری بر بازیگری عمیق و عملکرد کارکنان دارد، درحالی‌که تأثیر منفی و معناداری بر بازیگری سطحی آن‌ها می‌گذارد. قادرآبادی، امیرکبیری، ربیعی مندجین (۱۳۹۶) در مطالعه خود دریافتند که کارکنان از لحاظ هوش عاطفی میانگین ۱۸۲ و از لحاظ عملکرد شغلی میانگین ۱۰۹ را دارا می‌باشند. هم‌چنین بین هوش عاطفی و مؤلفه‌های آن با

1. Emotional Quotient (EQ)
2. recognizing emotions
3. understanding emotions
4. regulating emotions
5. using emotions
6. Gardner
7. Goleman
8. Social Awareness
9. Relation Management
10. Navas & Vijayakumar

عملکرد شغلی کارکنان مورد مطالعه همبستگی معناداری وجود دارد، به طوری که خودآگاهی در رتبه نخست و مهارت‌های اجتماعی در جایگاه چهارم قرار گرفتند. در پایان مطرح نمودند که با آموزش و ارتقای مهارت‌های هوش عاطفی، می‌توان روند انتخاب و گزینش کارکنان را بهبود بخشید و سطح عملکرد آنان را ارتقا داد. درستکار و یزدان ستا (۱۳۹۵) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی ارتباطی وجود ندارد و از میان مؤلفه‌های هوش عاطفی تنها خودتنظیمی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد، در حالی که مؤلفه‌های ارزیابی و بیان هیجان و بهره‌برداری از هیجان تأثیری بر عملکرد معلمان ندارد. دریایی (۱۳۹۳) در تحقیقی که انجام داد، دریافت که بین هوش عاطفی و هوش معنوی (و هر یک از مؤلفه‌های آن‌ها) با عملکرد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین مؤلفه‌های خودانگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی هوش عاطفی و ابعاد تفکر وجودی، ارائه مفهوم شخصی، آگاهی متعالی و گسترش حالت هوشیاری هوش معنوی با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و هوش معنوی پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری نسبت به هوش عاطفی برای عملکرد شغلی است. موسوی (۱۳۹۳) در تحقیقی دریافت که هوش عاطفی نقش به‌سزایی در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران دارد، به طوری که هوش عاطفی می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی کند. نجارپور و تقی‌زاده (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای دریافتند که بین هوش عاطفی و بالندگی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین آن‌ها دریافتند که بین هوش عاطفی و بالندگی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد. کاظمی (۱۳۹۰) در بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش عاطفی با عملکرد شغلی معلمان دریافتند که بین همه ابعاد ویژگی‌های شخصیتی به‌جز روان‌نژندی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج مطالعه او نشان داد که بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کسیم، بامباله و جاکادا^۱ (۲۰۱۶) در تحقیقی دریافتند که رابطه معناداری بین هیجان، تنظیم احساسات با رضایت شغلی استادان وجود دارد، در حالی که ارزیابی هیجانی خود و ارزیابی هیجانی دیگران رابطه معناداری با رضایت شغلی ندارند. این مطالعه پیشنهاد می‌کند که دانشگاه‌ها باید برنامه‌های هوش عاطفی معرفی کنند تا برای ایجاد ظرفیت در دانشگاه‌ها از بهترین استادان استفاده نمایند و روابط کاری قدرتمندی را تشکیل دهند. این کمک خواهد کرد تا تعامل، اعتماد و یکپارچگی برای تشکیل گروه اثربخش‌تر، حفظ کارکنان بزرگ، ارائه عملکرد استثنایی در آموزش، و مدیریت تغییر مؤثر ایجاد شود. کاکس^۲ (۲۰۱۵) در تحقیقی دریافت که کارکنانی که نمرات بالاتری را در مقوله همدردی کسب کردند از رضایت نسبی بالاتری برخوردار بودند و عملکرد شغلی، ابتکار

1. Kassim, Bambale & Jakada

2. Cox

عمل، دانش و ارتباطات بهتری داشتند. دیگر نتایج تحقیق نشان داد، کارکنانی که نمرات بالاتری را در مقیاس احساس ارزیابی شخصیت مایرز بریگز کسب کردند، به طور کلی از نظر کارفرمایان شان در مقوله های عملکرد شغلی خاص از قبیل نگرش، دانش و کیفیت از آن ها رضایت کمتری داشتند. علاوه بر این، کارکنانی که نمرات بیشتری را در مقیاس های اجتماعی شدن (مقیاس بلوغ اجتماعی وینلند) کسب کردند، کارفرمایان آن ها از نظر ایمنی، ظاهر شخصی و کیفیت از آن ها رضایت کمتری داشتند. او در این تحقیق دریافت که بین همدردی و نگرش عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج مطالعات پیشین نشان می دهد که سرمایه انسانی نقش مهمی در سازمان ایفا می نماید. از آنجاکه تحقق اهداف سازمانی در گرو عملکرد کارکنان سازمان است، در این مطالعه پژوهشگر می کوشد تا به سؤالات زیر پاسخ دهند که وضعیت هوش عاطفی و عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران چگونه است؟ آیا بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ آیا هوش عاطفی می تواند عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران را پیش بینی کند؟

روش شناسی

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی، و از نظر اجرا، همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان شاغل منطقه ۱۵ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ به تعداد ۱۲۴۸ نفر بود. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۲۹۵ نفر (۱۱۵ مرد و ۱۸۰ زن) محاسبه گردید که به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد هوش عاطفی شرینگ (۱۹۹۶) با ۳۴ گویه با طیف لیکرتی ۵ گزینه ای (از هیچ وقت تا همیشه) و با پایایی ۰/۹۴ و پرسشنامه عملکرد شغلی پورتر با ۲۴ گویه با طیف ۴ گزینه ای (خیلی کم، کم، زیاد و خیلی زیاد) و با پایایی ۰/۹۰ استفاده گردید. از طرفی روایی هر دو پرسشنامه توسط ده نفر از اساتید صاحب نظر در حوزه علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده های آماری از دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار spss استفاده شد که در سطح توصیفی از شاخص های فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید.

یافته‌ها

سؤال اول: وضعیت هوش عاطفی و عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران تا چه حد است؟ جهت بررسی این سوال پژوهشی از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. میانگین جامعه در متغیر هوش عاطفی ۳ و در متغیر عملکرد شغلی ۲/۵ است.

جدول (۱) مقایسه میانگین هوش عاطفی معلمان با میانگین جامعه (تعداد: ۲۹۵ نفر)

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف از میانگین	مقدار t	سطح معناداری
خودآگاهی	۲/۴۶۰۲	۰/۵۴۵۹۶	۰/۰۳۹۶۱	۲/۱۲	۰/۰۰۰۱
خودکنترلی	۲/۳۶۸۴	۰/۶۵۹۳۶	۰/۰۴۷۸۴	۳/۰۲	۰/۰۰۰۱
خودانگیزی	۲/۵۵۰۴	۰/۶۷۹۴۹	۰/۰۴۹۳۰	۲/۰۱	۰/۰۰۰۱
هوشیاری اجتماعی	۲/۲۴۸۴	۰/۶۳۷۲۷	۰/۰۴۶۲۳	۲/۳۳	۰/۰۰۰۱
مهارت‌های اجتماعی	۲/۴۹۸۲	۰/۶۱۳۱۵	۰/۰۴۴۴۸	۳/۲۱	۰/۰۰۰۱
هوش عاطفی (کل)	۲/۴۳۵۴	۰/۵۸۰۹۵	۰/۰۴۲۱۵	۲/۸۴	۰/۰۰۰۱
عملکرد شغلی	۲/۵۵۶۰	۰/۵۱۰۰۲	۰/۰۳۶۰۶	۲/۹۵	۰/۰۰۰۱

همان‌طور که جدول (۱) نشان می‌دهد میانگین هوش عاطفی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران در تمام مؤلفه‌ها به‌جز خودانگیزی (۲/۵۵) از میانگین جامعه (۳) کمتر است. لذا می‌توان دریافت که سطح هوش عاطفی کارکنان معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران پایین‌تر از حد متوسط است. همچنین میانگین عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران (۲/۵۵) اندکی از میانگین جامعه (۲/۵) بیشتر است. همچنین سطح معناداری هر یک از مولفه‌ها کمتر از ۰/۰۱ بوده و مقدار t محاسبه شده در حد فاصل ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار ندارد. لذا می‌توان دریافت که سطح عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران در حد متوسط است.

سؤال دوم: آیا بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران رابطه وجود دارد؟

جهت بررسی این سوال پژوهشی از همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲) همبستگی بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی معلمان

متغیرها	تعداد	همبستگی	سطح معناداری
خودآگاهی	۲۹۵	۰/۵۰۸	۰/۰۰۰
خودکنترلی	۲۹۵	۰/۷۴۰	۰/۰۰۰
انگیزش	۲۹۵	۰/۶۵۵	۰/۰۰۰
همدلی	۲۹۵	۰/۶۴۴	۰/۰۰۰
مهارت اجتماعی	۲۹۵	۰/۵۱۱	۰/۰۰۰
هوش عاطفی	۲۹۵	۰/۷۸۳	۰/۰۰۰

همان‌طور که جدول (۲) نشان می‌دهد، سطح معناداری آزمون در تمام متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، می‌توان دریافت که بین هوش عاطفی هر یک از مؤلفه‌های آن و عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران همبستگی (۰/۷۸۳) مثبت و معناداری وجود دارد. سؤال سوم: آیا هوش عاطفی می‌تواند عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران را پیش‌بینی کند؟

جهت بررسی این سوال پژوهشی از تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده شد.

جدول (۳) خلاصه نتایج رگرسیون در خصوص ارتباط بین هوش عاطفی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی

متغیرها	ضریب چندگانه	همبستگی ضریب تعیین	ضریب تعدیل شده	تعیین خطای معیار برآورد
خودآگاهی	۰/۳۰۲	۰/۰۹۱	۰/۰۸۷	۱۰/۳۷۴
خودکنترلی	۰/۱۰۸	۰/۰۱۲	۰/۰۰۷	۱۰/۸۳۸
خودانگیزی	۰/۲۷۱	۰/۰۷۴	۰/۰۶۹	۱۰/۴۷۵
هوشیاری اجتماعی	۰/۰۶۸	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۱۰/۵۸۵
مهارت‌های اجتماعی	۰/۲۲۴	۰/۰۵۰	۰/۰۴۶	۱۰/۶۰۶
هوش عاطفی (کل)	۰/۲۴۰	۰/۰۵۹	۰/۰۵۳	۱۰/۵۶۵

نتایج حاصل از جدول (۳) نشان می‌دهد که خودآگاهی ۰/۰۹، خودکنترلی ۰/۰۱، خودانگیزی ۰/۰۷، هوشیاری اجتماعی ۰/۰۵ و مهارت‌های اجتماعی ۰/۰۵ از عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران را تبیین می‌نمایند. در مجموع، هوش عاطفی در حدود ۰/۰۶ از عملکرد شغلی معلمان را تبیین می‌نماید.

جدول (۴) ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون

متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده		سطح معنی‌داری
		Beta	t	
مقدار ثابت	۲۹/۸۷۹	۵/۱۴۲	۵/۸۱۰	۰/۰۰
هوش عاطفی	۰/۱۹۸	۰/۰۵۷	۳/۴۶۹	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود همبستگی چندگانه بین هوش عاطفی با عملکرد شغلی نشان داد که هوش عاطفی با میزان بتای ۰/۲۴۰ قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار افزایش در هوش عاطفی، ۰/۲۴۰ انحراف معیار افزایش در عملکرد شغلی معلمان به وجود می‌آید. لذا بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی معلمان رابطه معنی‌داری مشاهده می‌شود و با افزایش هوش عاطفی، عملکرد شغلی معلمان نیز افزایش می‌یابد به طوری که با توجه به ضرایب جدول (۴) معادله خط رگرسیون به صورت زیر است:

$$\text{هوش عاطفی (۰/۱۹۸)} + ۲۹/۸۷۹ = \text{عملکرد شغلی کارکنان}$$

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه ارتباطات یکی از مفاهیم بسیار مهم در سازمان‌هاست، به طوری که عملکرد شغلی کارکنان را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ چراکه مهارت‌های اجتماعی لازمه یک ارتباط مؤثر است که به هوش عاطفی افراد مربوط می‌شود. از آنجایی که در این مطالعه، هدف اصلی بررسی بازتاب هوش عاطفی در عملکرد شغلی معلمان بود، سه سؤال مد نظر پژوهشگر بود که وضعیت هوش عاطفی معلمان و عملکرد شغلی آن‌ها چگونه است؟ آیا رابطه معناداری بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی آن‌ها وجود دارد؟ آیا هوش عاطفی می‌تواند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی نماید؟

نتایج این تحقیق نشان داد که هوش عاطفی (به جز خودانگیزی) معلمان کمتر از حد متوسط است. ولی عملکرد شغلی معلمان در حد متوسطی قرار دارد که با نتایج تحقیق صفری (۱۳۹۹) هم‌سو است؛ چراکه او دریافت هوش عاطفی معلمان منطقه ۱۵ تهران کمتر از حد متوسط است. همچنین دیگر یافته این مطالعه، نشان داد که هوش عاطفی تأثیر بسزایی بر عملکرد شغلی معلمان منطقه ۱۵ شهر تهران دارد که نتایج این تحقیق با نتایج موسوی (۱۳۹۳) و الله‌وردی (۱۳۹۰) هم‌سو است؛ زیرا آن‌ها هم دریافتند که بین هوش عاطفی کارکنان در حالت کلی با عملکرد شغلی آن‌ها رابطه مستقیم وجود دارد، به طوری که هر چه هوش عاطفی کارکنان بالاتر باشد به همان نسبت عملکرد شغلی آن‌ها هم افزایش می‌یابد. همچنین میزان عملکرد شغلی معلمان بر اساس مجموع مؤلفه‌های پنج‌گانه هوش عاطفی تقریباً به میزان ۲۰٪ تبیین گردید. همچنین بین هر یک مؤلفه‌های هوش عاطفی یعنی خودانگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.

از آنجایی که نتایج این مطالعه نشان داد بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و از طرفی، تحقق اهداف آموزش و پرورش، به‌ویژه مدرسه درگرو عملکرد درست و به‌موقع معلمان است، به‌منظور بالا بردن سطح عملکرد شغلی معلمان می‌توان از دست‌کاری کردن مؤلفه‌های هوش عاطفی آن‌ها بهره برد؛ چراکه کارکنان باهوش عاطفی بالاتر، مهارت بیشتری در بهره‌گیری از هیجانات و احساسات در جهت تسهیل عملکرد شغلی دارند، نیز آگاهی بیشتری در خصوص چگونگی تأثیر هیجانات بر رفتار و نتایج کار و توان بالاتری در تنظیم هیجانات در مسیری دارا می‌باشند که هم‌جهت با قوانین و مقررات مرتبط با وظایف کاری آن‌هاست. لذا مسئولان امر باید بکوشند از طریق برگزاری همایش‌های و کارگاه‌های تخصصی سطح هوش عاطفی و مؤلفه‌های آن را در معلمان ارتقا دهند تا در نهایت منجر به عملکرد شغلی بهتر آن‌ها گردد. همچنین به برنامه‌ریزان تعلیم و تربیت توصیه می‌گردد که هنگام گزینش معلمان، با بهره‌گیری از ابزارهای معتبر روان‌شناسی، ویژگی‌های فردی داوطلبان مورد مطالعه قرار گیرد و کسانی انتخاب شوند که از هوش عاطفی بالاتری برخوردار باشند؛ چراکه موفقیت، رشد و توسعه هر کشوری به نیروی انسانی توانمند بستگی دارد که بستر اصلی آن باید به‌درستی در آموزش و پرورش و مخصوصاً مدرسه فراهم گردد.

منابع

- الله‌وردی، طیبیه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و عملکرد شغلی دبیران ناحیه ۳ تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه مدیریت آموزشی.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: نشر مدیران، چاپ اول.
- درستکار و یزدان‌ستا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر هوش عاطفی بر عملکرد شغلی معلمان آموزش و پرورش شهرستان اشنویه. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۷ (۲۷): ۲۶-۳۱.
- دریایی، سعید. (۱۳۹۳). رابطه هوش معنوی و هوش عاطفی با عملکرد شغلی دبیران آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ شریف، اردشیر؛ فرجی، الهام و فارسی زاده، حسین. (۱۳۹۶). تأثیر هوش عاطفی بر عملکرد کارکنان در صنعت هتلداری: نقش میانجی استراتژی‌های بازیگری و فرسودگی هیجانی. فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۲ (۳۷): ۷۱-۹۴.
- صفری، محمود. (۱۳۹۹). بازتاب هوش هیجانی و تعهد سازمانی معلمان. مدیریت و آموزش عالی، ۱ (۱): ۲۵-۳۸.
- طیباتی، حسین. (۱۳۹۵). ارتباط هوش عاطفی و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران، گروه مدیریت ورزشی.
- قادرآبادی، زینب؛ امیرکبیری، علیرضا و ربیعی مندجین، محمدرضا. (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان شریعتی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله پی‌اورد سلامت، ۱۱ (۴): ۴۶۹-۴۷۸.
- کازمی، سلطانعلی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش عاطفی با عملکرد شغلی معلمان منطقه درودزن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- موسوی، فاطمه‌السادات. (۱۳۹۳). هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن.
- ناظم، فتاح. (۱۳۸۹). رابطه بین هوش عاطفی مدیران و یادگیری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۲ (۵): ۱۱۵-۱۳۷.
- نجاپور، سعید و تقی‌زاده، هوشنگ. (۱۳۹۱). رابطه بین هوش هیجانی با بالندگی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهبری نو در مدیریت آموزشی، ۱۱ (۳): ۱۲۶-۱۳۶.
- Cox, Shannon J. (2015). *A Study of Personality, Emotional Intelligence, Social Maturity, and Job Performance among Nurses in Rural East Texas*. ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, Texas A & M University – Commerce. Ericc.
- Goleman, D. (1998 a). *Working with Emotional intelligence*, Bantam Books, New York, NY.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: A Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Kassim, S. I., Bambale, A. J., & Jakada, B. A. (2016). Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Lecturers of Universities in Kano State: Empirical Evidence. *Journal of Education and Practice*, 7(10), 53-59.

- Mayer, J. D.; Salovey, P.; Caruso, D. (2000). *Models of Emotional Intelligence*. In R.J. Strenberg (ED), *Hand of Intelligence*. New York: Cambridge University Press, 394-420.
- Mayer, J; Solovey, P (1990): Emotional intelligence: imagination, cognition and personality: 9, 185-211.
- Navas, M. S., & Vijayakumar, M. (2018). Emotional intelligence: a review of emotional intelligence effect on organizational commitment, job satisfaction and job stress. *International Journal of Advanced Scientific Research & Development (IJASRD)*, 5(6), 01-07.