

DOI: 10.30495/jss.2021.1941228.1380

Research Paper

Study of the relationship between emotional intelligence and job performance of physical education teachers in East Azerbaijan province from the perspective of sociology of education

Zhaleh Sarbazvatan

Ph. D. Student in sport management, Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Mohammad Rahim Najafzadeh

Department of physical education, Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (corresponding Author). E- mail: najafzadeh@iaut.ac.ir

Hamid Janani

Department of physical education, Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Jafar Barghi Mogadam

Department of physical education, Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

The purpose of this study was to determine the role of emotional intelligence on job performance of physical education teachers in East Azerbaijan province. The research method was applied based on the purpose and descriptive-analytical in terms of implementation method, which was performed in the field. The statistical population was all physical education teachers in East Azerbaijan province (1312 people) and the sample size was 298 people based on Morgan table. The sampling method was multi-stage cluster random. Data collection tools were Bradbury and Graves (2004) Emotional Intelligence Questionnaire and Byrne et al. (2005) and Conway (1999) Job Performance Questionnaire which were distributed among the subjects after validation. The results showed that, there was a significant positive relationship between emotional intelligence and job performance ($p < 0.05$, $r = 0.69$). There is a significant positive relationship between emotional intelligence and task performance and contextual performance ($p < 0.05$). There is also a significant positive relationship between emotional intelligence components (self-awareness, self-management, social awareness and relationship management) and job performance ($p < 0.05$).

Conflict of interest:

ACCORDING TO THE AUTHORS, THE ARTICLE DID NOT HAVE ANY CONFLICT OF INTEREST.

Key words: *Emotional Intelligence, Job Performance, Physical Educational Teachers.*

مطالعه رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی از دیدگاه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

ژاله سربازوطن^۱

محمد رحیم نجف‌زاده^۲

حمید جتانی^۳

جعفر برقی مقدم^۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۰/۷/۲۷

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۵/۹

چکیده

هدف از این پژوهش تعیین نقش هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی بود. روش تحقیق بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع تحلیلی بوده که به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری، کلیه معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی به تعداد (۱۳۱۲ نفر) و حجم نمونه براساس جدول مورگان ۲۹۸ نفر تعیین شد. شیوه نمونه‌گیری، تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۴)، و عملکرد شغلی بیرن و همکاران (۲۰۰۵)، و کونوی (۱۹۹۹)، که پس از اعتباریابی بین آزمودنی‌ها توزیع شد. نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($t=0/69$, $p<0/05$). بین هوش هیجانی با عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($p<0/05$). هم‌چنین بین مولفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه) با عملکرد شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($p<0/05$). واژگان کلیدی: هوش هیجانی، عملکرد شغلی، معلمان تربیت بدنی.

۱. دانشجوی دکتری - مدیریت ورزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: najafzadeh@iaut.ac.ir

۳. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۴. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

مقدمه

در جامعه‌ای آموزش پرورش را نهادی می‌کند و سازمان می‌دهد تا از طریق آن، افراد نسل‌های جدید را پرورش دهد و بقا و دوام اجتماعی و فرهنگی خود را تضمین کند. پرورش اجتماعی و فرهنگی افراد به معنای جذب آن‌ها در گروه‌هاست، به طوری که به اعضای فعال جامعه مبدل شوند. پرورش اجتماعی از آن جهت ضروری است که فردی را که به صورت یک ارگانیسم زاده شده، از راه تجربه‌های اجتماعی، به یک فرد انسانی تبدیل می‌سازد. جامعه برای پرورش اجتماعی مردم از چند نهاد استفاده می‌کند که مهم‌ترین آن آموزش و پرورش می‌باشد. نهادها و سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها و منشاء هر گونه تحول و نوآوری در آن‌ها تلقی می‌شوند. در این رابطه نظام آموزشی هر کشوری از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن بالاترین نسبت را در میان سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی دارا می‌باشد که ارزیابی عملکرد وظیفه‌ای ضروری در مسیر نیل به اهداف و مأموریت‌های سازمانی است (۱). از آن جایی که بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند شخصیت می‌تواند عملکرد شغلی را تحت شرایط خاصی پیش‌بینی کند، برخی محققان به دنبال کشف ویژگی‌هایی که مرتبط با عملکرد شغلی است می‌باشند (۲۲). هر مدیر و مسئول سازمان یا ذی‌نفعی می‌خواهد که اطلاعاتی در ارتباط با عوامل موثر بر عملکرد کارکنان، واحدها و سازمان مطبوع خود در مقایسه با سایر واحدهای مشابه و یا سایر رقبا در آن صنعت به دست آورد و در همین راستا اشتباه فاحشی که وجود دارد این است که بهره‌های هوشی به عنوان مهم‌ترین پیش‌بینی کننده موفقیت افراد در کار راه شغلی آن‌ها مطرح می‌شود؛ در حالی که گلن در حین همکاری با مک کلند در زمینه این که چرا آزمون‌های هوش نمی‌توانند موفقیت افراد را در زندگی پیش‌بینی کنند به این نتیجه رسیدند که بهره هوشی به تنهایی نمی‌تواند پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی افراد باشد (۹). تحقیقات نشان می‌دهد که در بهترین وضعیت بهره هوشی پیش‌بینی کننده ۲۵ درصد موفقیت بوده و ۷۵ درصد موفقیت‌های افراد به انواع دیگر هوش وابسته است. یکی از این عوامل هوش هیجانی است چرا که هوش هیجانی که در حیطه روابط کارکنان و مدیر قرار دارد و توانایی افراد را در شناخت و کنترل هیجان‌های خود و دیگران می‌سازد، زمینه‌ساز شرایطی می‌گردد که در آن کارکنان تمامی توانایی‌ها و استعدادها و مهارت‌های خود را در نهایت خودآگاهی، اشتیاق و آرامش برای انجام وظایف محوله به کار بگیرند تا بدین وسیله بازدهی سازمان خود را به حداکثر رسانند. گلن (۲۰۰۰)، هوش هیجانی را مهارتی می‌داند که دارنده آن می‌تواند با کسب خودآگاهی روحیات خود را کنترل و خود مدیریتی را بهبود ببخشد و از طریق مدیریت روابط به شیوه‌ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد.

هوش هیجانی توانایی فرد برای اداره احساسات و عواطف، همدلی با سایر افراد و برخورد مناسب در روابط عاطفی است (۸). بنابراین یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان بهبود عملکرد کارکنانش می‌باشد و با توجه به این که هوش هیجانی از ابزارهای آن مطرح شده است می‌توان گفت یکی از متغیرهای بسیار

مهم بر عملکرد کارکنان و سازمان می‌تواند تاثیرگذار باشد هوش هیجانی است. مهارت هوش هیجانی به فرد اجازه می‌دهد تحت شرایط سخت بهتر فکر کند و از هدر رفتن زمان به واسطه احساساتی هم‌چون خشم، اضطراب و ترس جلوگیری نماید. هوش هیجانی و مهارت‌های هیجانی و اجتماعی در طول زمان رشد و تغییر می‌کند و می‌توان با آموزش و برنامه‌های اصلاحی مانند تکنیک‌های درمانی آن‌ها را بهبود بخشید. استفاده از هوش هیجانی در محیط کار یعنی مهارت توجه به هیجان‌های متفاوت در وضعیت‌های مختلف، توانایی کنترل احساساتی که مانع ادامه کار می‌شوند و جسارت انجام رفتارهای جدید. هوش هیجانی به حدی برای موفقیت ضروری است که ۶۰ درصد عملکرد فرد را در محیط کار رقم می‌زند و قوی‌ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است. هوش هیجانی پیش‌بینی موفقیت را نیز ممکن می‌سازد؛ زیرا نشان می‌دهد که فرد چگونه بی‌درنگ واکنش خاص خود را در هر موقعیتی به کار می‌گیرد. گلمن هوش هیجانی را استعداد، مهارت یا قابلیت دانست که عمیقاً تمامی توانایی‌های فردی را در دایره خود دارد (۱۹). تراویس، گریوز و برادبری (۲۰۱۴)، برای هوش هیجانی چهار مهارت عنوان می‌کنند که دو مهارت اول بر روی خود فرد و دو مهارت دیگر بر روی تماس با دیگران تمرکز دارند. خودآگاهی مهارت اول است که عبارت از توانایی در شناسایی دقیق هیجان‌های خود و آگاهی از آن‌هاست. خودآگاهی کنترل تمایلات خود در نحوه واکنش به اوضاع و احوال مختلف است، مهارت دوم خودمدیریتی یعنی توانایی به کارگیری هیجان‌ها به منظور انعطاف‌پذیر ماندن و رفتارها را مثبت هدایت کردن، یعنی توانایی کنترل واکنش‌های هیجانی خود در شرایط مختلف است. مهارت سوم آگاهی اجتماعی است، یعنی توانایی تشخیص دقیق هیجان‌های دیگران و درک این که دقیقاً چه اتفاقی در حال روی دادن است. مهارت چهارم مدیریت رابطه یعنی توانایی به کارگیری آگاهی از هیجان‌های دیگران به منظور موفقیت در کنترل و مدیریت تعامل‌ها است. هوش هیجانی نقش مهمی را در محیط کار ایفا می‌نماید، به ویژه بنا بر نظر محققان هوش هیجانی در کارمندان می‌تواند نتایج مرتبط با شغل، از قبیل رضایت شغل و کارایی شغلی را پیش‌بینی نماید، بنا بر ادعای نظریه‌پردازان هوش هیجانی در مدیران تأثیر قابل توجهی بر نتایج فوق‌داراست (۱۳).

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 پایین‌تر دارا هستند. برای مثال کارمندان هوش هیجانی بالا، تشخیص بهتری از احساسات مربوط به ناکامی و استرس 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 (۲۶). توماس و همکاران

(۲۰۰۹)، ارتباط بین هوش کارکنان و مدیران با رضایت شغلی روی نمونه ۱۸۷ نفری بررسی کردند نتایج نشان داد که هوش هیجانی کارمندان با رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبتی دارد، به علاوه هوش هیجانی همبستگی بالاتری با رضایت شغلی کارمندان با هوش هیجانی پایین تر نسبت به کارمندان با هوش هیجانی بالاتر دارند (۲۳). هوش هیجانی مزایا و محاسنی دارد. در این زمینه گلن دو بعد فردی و سازمانی را معرفی می کند. هوش هیجانی در بعد فردی به خود ارزیابی و خودآگاهی، شناخت نقاط قوت و حوزه های پیشرفت، افزایش قابلیت ها و توان مندی های اجتماعی، مهارت های کسب آرامش، اعتماد به نفس و انگیزش زیاد می انجامد در بعد سازمانی به سطوح بالاتر یادگیری، کار گروهی و انگیزش بیشتر، نارضایتی و مشکلات اخلاقی کمتر، افزایش خلاقیت و نوآوری، بازدهی بیشتر و عملکرد شغلی بهتر می انجامد (۸). بسیاری از پژوهشگران معتقدند هوش هیجانی عاملی موثر و تعیین کننده در پیشرفت و سازگاری در شغل است (۶). هوش هیجانی عامل مهم روان شناختی است که تاثیر عمیقی بر توانایی و عملکرد کارکنان دارد (۲). به طور کلی، عملکرد شغلی را ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از بخش های مختلف سازمانی تعریف می کنند که به تفکیک افراد فعال در آن بخش ارائه می شود و هر فرد در طول دوره ای مشخص از زمان آن را انجام می دهد (۱۴). در سازمان های آموزشی با توجه به حساسیت و زیربنایی بودن آن، بحث ارزیابی و توجه به عملکرد معلمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است به طوری که هر ساله عملکرد معلمان بر اساس کاربرگ های خاصی مورد سنجش و مقایسه قرار می گیرد، عملکرد شغلی در سازمان ها به خصوص سازمان های متولی آموزش و پرورش از اهمیت ویژه برخوردار است.

عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود حاصل می شود. یکی از جنبه های تاثیر گذار سازمان آموزش و پرورش در پرورش جسمانی و روانی دانش آموزان حیطة مربوط به تربیت بدنی و ورزش است. معلمان تربیت بدنی نقش مهمی در تکامل رفتار، نگرش، مهارت ها و دادن اطلاعات مورد نیاز برای فعالیت بدنی به دانش آموزان دارند. معلم تربیت بدنی نیز به عنوان جزئی از نیروی انسانی در آموزش و پرورش وظایف خطیری چون ایجاد آمادگی بدنی، ایجاد صفات اخلاقی و اجتماعی پسندیده بر عهده دارد. بنابراین برای استفاده از تمامی توانایی و ظرفیت ها باید نیازها و شرایط حاکم بر محیط کار و عواملی که موجب بهبود عملکرد کاری آن ها می شود را باید شناخت. تربیت بدنی و ورزش ساز و کاری قوی برای تمثیل فعالیت ها، روابط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی دارد. هم چنین افراد جامعه را تلاشگر، مسئولیت پذیر، مشارکت جو و باثبات می سازد. این کارکردها بر تولید ناخالص ملی تاثیر می گذارد. از این رو باید زمینه را برای ارتقای عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی فراهم آورد چرا که ترویج فرهنگی تربیت بدنی و ورزش در سطح جامعه باید اصولی و بنیادی باشد. بررسی وضعیت این قشر از جامعه از جنبه های گوناگون اطلاعات سودمندی را برای برنامه ریزی مسئولان فراهم می کند. هیجان ها

در تعلیم و تربیت و و برنامه‌های یادگیری اجتماعی و ورزشی امری اجتناب‌ناپذیر است. از نظر گلنن از سویی دیگر در بررسی‌های اولیه تئوریزه شده است که عملکرد شغلی معلم به واسطه توانایی آن‌ها در استفاده از هوش هیجانی جهت تسهیل عملکردشان تاثیر می‌پذیرد (۷). معلمان با هوش هیجانی بالا بیشتر می‌توانند عواطف خود و دیگران که منجر به تعاملات مثبت می‌شود را مدیریت کنند (۲۵). هوش هیجانی ظرفیت ما را در شناخت احساسات مان و احساسات دیگران تعیین و کمک می‌کند. در پی این خصیصه هوش هیجانی علاوه بر افزایش احتمال شناخت صحیح و واقع‌بینی هیجان‌ها قدرت پیش‌بینی و میزان تسلط افزایش می‌یابد و راهبردهای مقابله موثری برای مواجهه با موقعیت‌های استرس‌زا از جمله استرس‌های محیط کار و اجتماعی به کار می‌رود. عملکرد یک مفهوم کلی است که نتیجه فعالیت‌های فردی را نشان می‌دهد و اثربخشی و کارایی به عنوان اجزای اصلی آن مورد توجه می‌باشد، بنابراین می‌توان گفت عملکرد عبارت است از کارایی به علاوه اثربخشی. به بیان دیگر عملکرد کارکنان مجموع کارایی و اثربخشی می‌باشد (۲۰). عملکرد کارکنان اشاره به اجرای وظایف محوله به افراد دارد. برای انجام کارها نیروی کار در هر سازمانی در محدوده وظایف خویش عمل می‌نماید. از این جهت وظیفه هر فرد جزئی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد بنابراین آن چه را که کارمند در کار انجام می‌دهد عملکرد نامیده می‌شود. به عبارتی دیگر عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. هم-چنین عملکرد را می‌توان محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست (۳). عملکرد شغلی در برگزیده نتایج حاصل از کار و همچنین رفتارهای حیاتی در روند دستیابی به این نتایج است. به طور کلی عملکرد شغلی را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی تعریف می‌کنند که به تفکیک افراد فعال در آن بخش ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (۱۴). از عملکرد شغلی تعاریف مختلفی ارائه شده، ولی آن چه که در تمام این تعاریف مشترک است، چگونگی انجام فعالیت و مسئولیت‌های محوله است.

عده‌ای عملکرد نیروی انسانی را بهره‌وری کار اطلاق کرده‌اند، ولی باید توجه داشت که عملکرد مفهومی فراتر از داده و ستاده دارد. عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. در یک تعریف نسبتاً جامع، عملکرد عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله و بعضی داده‌های شخصی نظیر حادثه‌آفرینی، تأخیر در حضور بر سر کار، غیبت و کندی کار. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته است و اثربخشی عبارت است از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده؛ از سوی دیگر، عواملی همانند غیبت، کندی در کار، تأخیر و حادثه‌آفرینی، می‌توانند معیارهای مناسبی برای سنجش عملکرد باشند. عملکرد در سطح فردی، گروهی و سازمانی است. عوامل مؤثر بر عملکرد فردی عبارت اند از توانایی، یادگیری، شخصیت، ادراک، انگیزش. عوامل مؤثر بر عملکرد در سطح سازمانی عبارت‌اند از ساختار سازمانی، محیط سازمانی،

سیاست‌ها، رویه‌های سازمانی و فرهنگ سازمانی. عوامل مؤثر بر عملکرد گروهی عبارت‌اند از: ارتباطات، رهبری، قدرت، سیاست، رفتار گروهی و تعارضی. بنابراین می‌توان پذیرفت عملکرد شغلی در واقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تاثیر دو عامل، یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه آنان می‌باشد، زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه‌های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند. عملکرد را می‌توان به دو صورت عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرده و بین این دو تمایز قائل شد. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد عملکرد وظیفه‌ای نام دارد. عملکرد زمینه‌ای به صورت رفتاری که به اثر بخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار، کمک می‌کنند تعریف می‌شود. بهبود ارتقای عملکرد و افزایش بهره‌وری به منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی و مادی به کار گرفته شده از جمله تمهیدات و وظایف مهم مدیران است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش‌آموزان است (۱۸). عملکرد شغلی به معنی عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می‌شود. عملکرد شغلی معلمان نیز به صورت وظایفی تعریف می‌شود که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌دهد. عملکرد شغلی بالا بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است. بدون تردید معلمان از مهم‌ترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می‌روند و بدون وجود آن‌ها نظام آموزشی از کار می‌افتد.

معلمان مهم‌ترین و موثرترین عامل در مدرسه شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اعمال هدف‌مند در سازمان مسئول می‌باشند. لذا معلمان برای کسب عملکرد شغلی بالا مجبورند که برانگیخته شوند و با انگیزه کار کنند (۲۷). بی‌توجهی به انگیزه‌های معلمان و نادیده گرفتن تمایلات آنان اگر منجر به ترک خدمت آنان نشود سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان در کارشان شده که زیان‌های ناشی از آن کمتر از آثار ترک خدمت کارکنان نخواهد بود. عدم تمایل به ماندگاری مسئله‌ای است که موجب می‌شود سازمان در حد تامین معاش برای معلمان ارزش و احترام داشته باشد. در چنین حالتی احساس تعلق و تعهد نسبت به سازمان در سطحی پایین قرار می‌گیرد که اگر شرایطی مناسب‌تر به آنان پیشنهاد شود به سادگی شغل و سازمان خود را ترک خواهند کرد. اصطلاح هوش عاطفی برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ توسط دو روان‌شناس به نام‌های جان مایر و پیتر سالووی مطرح شد. آنان اظهار داشتند کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند، می‌توانند عواطف خود و دیگران را کنترل کرده، بین پیامدهای مثبت و منفی عواطف تمایز گذارند و از اطلاعات عاطفی برای راهنمایی فرایند اندیشه و اقدامات شخصی استفاده کنند. دانیل گلن صاحب‌نظر علوم رفتاری و نویسنده کتاب «کار کردن به وسیله هوش هیجانی» اولین کسی بود که این مفهوم را وارد عرصه سازمان نمود. گلن

هوش هیجانی را استعداد، مهارت یا قابلیت دانست که عمیقاً تمامی توانایی‌های فردی را در دایره خود دارد (۱۹). در مدل گلمن به طور خلاصه پنج حوزه اساسی هوش هیجانی مورد بررسی قرار گرفته است:

۱. شناخت هیجان‌ها و احساسات خود، خودآگاهی
۲. مدیریت هیجان‌ها و احساسات خود، خودمدیریتی
۳. خودآنگیزی
۴. تشخیص و درک هیجان‌ها و احساسات دیگران، دیگرآگاهی
۵. مدیریت رابطه با دیگران، دیگر مدیریت

مدل گلمن امروزه به طور وسیعی به رسمیت شناخته شده است. این مدل می‌گوید وقتی فردی دارای هوش عقلی یا بهره هوش بالایی است، لزوماً دارای هوش هیجانی بالا نیست. هوش مند بودن یک امتیاز است که البته تضمینی برای موفقیت در زندگی و روابط بین فردی و اجتماعی نخواهد بود. هوش هیجانی شامل شناخت و کنترل عواطف و هیجان‌های خود و دیگران است. به عبارت دیگر، شخصی که EI بالایی دارد، سه مؤلفه هیجان‌ها را به طور موفقیت‌آمیزی با یکدیگر تلفیق می‌کند: مؤلفه شناختی، مؤلفه فیزیولوژیکی و مؤلفه رفتاری. متون علم مدیریت بر این باورند که رهبران و مدیران، با هوش‌های هیجانی بالاتر، توان بیشتری برای هدایت سازمان تحت کنترل‌شان دارند. یافته‌های جدید نشان می‌دهد کارکنانی که دارای وجدان کاری و احساس وظیفه‌شناسی بالایی هستند، اما فاقد هوش هیجانی و اجتماعی‌اند، در مقایسه با کارکنان مشابهی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، عملکرد ضعیف‌تری دارند. هوش هیجانی یک سازه چندبعدی است و در بر گیرنده تعامل بین هیجان و شناخت است که به کارکردهای سازش یافته منجر می‌شود (۱۷). از نظر «مایر، سالوی و کارسو» هوش هیجانی نوعی توانایی ظرفیت ادراک، ابزار، شناخت، کاربرد و اداره هیجان‌های خود و دیگران را شامل می‌شود. در نظر اینان هوش هیجانی در بر گیرنده چهار توانایی به هم پیوسته است که شامل ادراک هیجان در خود و دیگران، استفاده از هیجان‌ها برای تسهیل تصمیم‌گیری و درک هیجان و مدیریت هیجان. هوش هیجانی نقش مهمی را در محیط کار ایفا می‌نماید، به ویژه بنا بر نظر محققان هوش هیجانی در کارمندان می‌تواند نتایج مرتبط با شغل، از قبیل رضایت شغلی و کارآیی شغلی را پیش‌بینی نماید، بنابر ادعای نظریه‌پردازان هوش هیجانی در مدیران تأثیر قابل توجهی بر نتایج فوق‌داراست (۱۳).

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 پایین‌تر دارا هستند، برای مثال کارمندان هوش هیجانی بالا، تشخیص بهتری از احساسات مربوط به ناکامی و استرس به دنبال آن تنظیم هیجان‌ها برای کاهش استرس‌دار 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 (۲۶). مایر و همکاران (۲۰۱۴)، معتقدند افراد دارای توان‌مندی هوش هیجانی زیادتر می‌توانند احساسات همکاران، مدیران و مشتریان خود را بشناسند و در نتیجه این توانایی موجب همکاری بیشتر و موفقیت و پیشرفت شغلی بهتری در کارکنان می‌شود. لیبرتی و کیدا (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی افراد در سازمان پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است که هوش هیجانی، می‌تواند عاملی تأثیرگذار در کسب پاداش و ارتقاء عملکرد سازمان‌ها به شمار آید (۱۱). در حقیقت مطالعه حاضر تأکید بر اهمیت هوش هیجانی در بهبود عملکرد افراد سازمان و در نتیجه ارتقاء عملکرد سازمانی به شمار می‌رود. ایبی اتور (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه انجام داده است. با توجه به نتایج به دست آمده، بین هوش هیجان و عملکرد شغلی معلمان مدارس مورد مطالعه، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته است؛ به طوری که با افزایش سطح هوش هیجانی معلمان، عملکرد شغلی ایشان نیز افزایش می‌یابد. در واقع این نیاز مشاهده شد که معلمان مدارس برای ارتقاء عملکرد شغلی معلمان خود باید توجه ویژه‌ای به مبحث هوش هیجانی در برنامه‌ریزی‌های مدرسه خود داشته باشند. الغاید و همکاران (۲۰۱۸)، تحقیقی با عنوان تأثیر سلامت مدیریت استعداد و هوش هیجانی بر عملکرد شغلی سازمان انجام داده‌اند. نتایج نشان داد بین مدیریت استعداد و ارتقاء عملکرد شغلی سازمان، بین سلامت مدیریت استعداد و هوش هیجانی، و نیز بین هوش هیجان و عملکرد شغلی سازمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. مقاله حاضر بر اهمیت هوش هیجانی به عنوان عامل میانجی‌گر در رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی تأکید دارد. رزمجویی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مبتنی بر عملکرد شغلی کارکنان" پرداختند. یافته‌های این پژوهش حاکی از این است بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان این اداره، رابطه معناداری وجود دارد. به بیان دیگر کارآمدی در عملکرد شغلی کارکنان دارای اهمیت می‌باشد. از نتایج دیگر تحقیق آن است که هوش هیجانی کارکنان نقش مؤثری بر خودکارآمدی دارد و این دو متغیر از هم تأثیر می‌پذیرند. بررسی نتایج تحلیل رگرسیونی حاکی از عدم همبستگی هوش هیجانی با متغیر عملکرد شغلی کارکنان اداره بندر و دریانوردی خرمشهر می‌باشد. درستکار و یزدان‌ستا (۱۳۹۵)، به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی در بین معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان اشنویه پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داده است که بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی رابطه وجود نداشته و از میان مولفه‌های هوش هیجانی تنها، تنظیم هیجان بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر داشته، اما مولفه‌های ارزیابی و بیان هیجان و بهره‌برداری از هیجان تأثیری بر عملکرد شغلی معلمان نداشتند. هدف کلی این پژوهش، مطالعه رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی از دیدگاه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش بود.

تعریف متغیرها**هوش هیجانی**

توانایی ارزیابی و ابراز صحیح هیجان (توانایی‌هایی درون شخصی)، توانایی ارزیابی هیجان‌ها در دیگران (توانایی‌های بین شخصی)، توانایی تنظیم موثر هیجان‌ها و توانایی به کارگیری احساسات برای هدایت رفتار است.

در این تحقیق منظور از هوش هیجانی ارزیابی و ابراز صحیح هیجان‌هاست معلمان می‌باشد که با استفاده از پرسشنامه برادبری و گریوز (۲۰۰۴)، مورد سنجش قرار می‌گیرد.

عملکرد شغلی

مجموعه ارزش‌های مورد انتظار سازمان از رویدادهای رفتاری که یک فرد در طول یک دوره زمانی استاندارد انجام می‌دهد.

نمره‌ای است که شرکت‌کنندگان در پژوهش در پاسخ به سوالات که توسط پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی بیرن و همکاران ۲۰۰۵ و کونوی ۱۹۹۹ شامل دو مولفه عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای سنجیده می‌شود، کسب می‌کنند.

سابقه و پیشینه تحقیق

لیبرتی و کیدا (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی افراد در سازمان پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است که هوش هیجانی، می‌تواند عاملی تأثیرگذار در کسب پاداش از ارتقاء عملکرد سازمان‌ها به شمار آید (۱۱). در حقیقت مطالعه حاضر تأکید بر اهمیت هوش هیجانی در بهبود عملکرد افراد سازمان و در نتیجه ارتقاء عملکرد سازمانی به شمار می‌رود. ایبی اتور (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه انجام داده است. با توجه به نتایج به دست آمده، بین هوش هیجان و عملکرد شغلی معلمان مدارس مورد مطالعه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته است؛ به طوری که با افزایش سطح هوش هیجانی معلمان، عملکرد شغلی ایشان نیز افزایش می‌یابد. در واقع این نیاز مشاهده شد که معلمان مدارس برای ارتقاء عملکرد شغلی معلمان خود باید توجه ویژه‌ای به مبحث هوش هیجانی در برنامه‌ریزی‌های مدرسه خود داشته باشند. الغاید و همکاران (۲۰۱۸)، تحقیقی با عنوان تأثیر سلامت مدیریت استعداد و هوش هیجانی بر عملکرد شغلی سازمان انجام داده‌اند. نتایج نشان داد بین مدیریت استعداد و ارتقاء عملکرد شغلی سازمان، بین سلامت مدیریت استعداد و هوش هیجانی، و نیز بین هوش هیجان و عملکرد شغلی سازمان رابطه معنی‌داری وجود دارد. مقاله حاضر بر اهمیت هوش هیجانی به عنوان عامل میانجی‌گر در رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی تأکید دارد. لطیف، اقبال ماجوکا و الیاس خان (۲۰۱۷)، در مطالعه‌ای به بررسی هوش هیجانی و عملکرد شغلی در بین معلمان زن دبیرستانی پرداخته‌اند. این بررسی با هدف ارائه مدل هوش هیجانی جهت سنجش

عملکرد شغلی معلمان انجام پذیرفته است. نتایج حاکی از آن بود که اگرچه میزان پیش‌بینی عملکرد معلمان مورد مطالعه با استفاده از هوش هیجانی به میزان بسیار بالایی نبود، اما هم‌چنان هوش هیجانی می‌تواند به عنوان عاملی پیش‌بینی کننده در سنجش عملکرد شغلی معلمان به شمار می‌رود. رزمجویی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مبتنی بر عملکرد شغلی کارکنان" پرداختند. یافته‌های این پژوهش حاکی از این است بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان این اداره، رابطه معناداری وجود دارد. به بیان دیگر کارآمدی در عملکرد شغلی کارکنان دارای اهمیت می‌باشد. از نتایج دیگر تحقیق آن است که هوش هیجانی کارکنان نقش مؤثری بر خودکارآمدی دارد و این دو متغیر از هم تأثیر می‌پذیرند. بررسی نتایج تحلیل رگرسیونی حاکی از عدم همبستگی هوش هیجانی با متغیر عملکرد شغلی کارکنان اداره بندر و دریانوردی خرمشهر می‌باشد. درستکار و یزدان ستا (۱۳۹۵)، به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی در بین معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان اشنویه پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داده است که بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی رابطه وجود نداشته و از میان مولفه‌های هوش هیجانی تنها، تنظیم هیجان بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر داشته، اما مولفه‌های ارزیابی و بیان هیجان و بهره‌برداری از هیجان تأثیری بر عملکرد شغلی معلمان نداشتند.

روش تحقیق

روش تحقیق، بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع تحلیلی بوده که به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری، کلیه معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی به تعداد (۱۳۱۲ نفر) و حجم نمونه از طریق جدول مورگان به تعداد ۲۹۸ نفر روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای بود، ابتدا استان به پنج بخش (شمال، جنوب، شرق، غرب و شهر تبریز) تقسیم‌بندی شد، سپس از هر بخش دو شهر (از تبریز ۲ ناحیه) انتخاب و از شهرهای انتخاب شده به تعداد افراد نمونه به تصادف نمونه‌ها انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۴)^۱ و عملکرد شغلی بیرن و همکاران (۲۰۰۵)، و کونوی (۱۹۹۹)، استفاده شد.

پرسشنامه هوش هیجانی برادبری و گریوز: این پرسشنامه در سال ۲۰۰۴ توسط برادبری و گریوز تالیف گردیده و شامل ۲۸ سوال با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (۱-۵) است. ضریب اعتبار این پرسشنامه از ۰/۷۳ تا ۰/۹۰ گزارش شده است. برای محاسبه پایایی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه هوش هیجانی ۰/۸۷ محاسبه شد در این پرسشنامه:

(مولفه خودآگاهی) = سوالات ۱-۶

(مولفه خودمدیریتی) = سوالات ۷-۱۵

^۱. Bradbery

(مولفه آگاهی اجتماعی) = سوالات ۱۶-۲۰

(مولفه مدیریت رابطه) = سوالات ۲۱-۲۸ می‌سنجد (جهت سوالات ۱۴ و ۱۵ و ۲۰ و ۲۱ منفی است). پرسشنامه عملکرد شغلی بیرن و همکاران (۲۰۰۵)^۱، و کونوی (۱۹۹۹): که شامل دو مولفه عملکرد وظیفه‌ای که توسط پرسشنامه بیرن که شامل ۱۱ گویه و عملکرد زمینه‌ای از طریق پرسشنامه کونوی شامل ۱۷ گویه

عملکرد وظیفه‌ای = ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱

عملکرد زمینه‌ای = ۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷

عملکرد شغلی = ۱-۲۷

در مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (۵-۱) است. ضریب اعتبار این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۰ گزارش شده و ضریب پایایی درونی برای این پرسشنامه ۰/۹۶ به دست آمده است. در این تحقیق برای بیان توصیفی داده‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی شامل (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد و در بخش آمار استنباطی برای بررسی نرمال بودن توزیع‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و به منظور بررسی معناداری فرضیه‌های پژوهشی از آزمون‌های همبستگی و تحلیل رگرسیون با نرم افزار spss نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته‌ها

جدول شماره (۱): جدول توصیفی هوش هیجانی و عملکرد شغلی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی	مینیم	ماکزیم
هوش هیجانی	۲۹۸	۳/۸۳	۰/۶۹	-۰/۵۵	-۰/۳۷	۱/۸۲	۴/۸۲
خودآگاهی	۲۹۸	۳/۹۸	۰/۸۹	-۰/۷۲	-۰/۵۱	۱/۶۷	۵/۰۰
خود مدیریتی	۲۹۸	۳/۵۷	۰/۷۹	-۰/۲۵	-۰/۹۰	۱/۷۸	۵/۰۰
آگاهی اجتماعی	۲۹۸	۳/۹۰	۰/۸۱	-۰/۹۷	۰/۱۰	۱/۸۰	۵/۰۰
مدیریت رابطه	۲۹۸	۳/۹۲	۰/۷۱	-۰/۶۶	-۰/۴۲	۲/۲۲	۵/۰۰
عملکرد شغلی	۲۹۸	۳/۸۴	۰/۶۴	-۰/۳۱	-۰/۶۵	۱/۸۹	۵/۰۰
عملکرد وظیفه‌ای	۲۹۸	۳/۹۳	۰/۵۸	-۰/۴۸	-۰/۱۷	۲/۴۵	۵/۰۰
عملکرد زمینه‌ای	۲۹۸	۳/۷۸	۰/۸۱	-۰/۵۵	-۰/۵۲	۱/۶۳	۵/۰۰

برای متغیر هوش هیجانی و عملکرد شغلی و مولفه‌های آن شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی محاسبه شد. نمرات بین ۱ تا ۵ هستند. میانگین هوش هیجانی برابر ۳/۸۳، خودآگاهی برابر ۳/۹۸، خود

^۱. Byern

مدیریتی برابر ۳/۵۷، آگاهی‌های اجتماعی برابر ۳/۹۰، مدیریت رابطه برابر ۳/۹۲ است. میانگین عملکرد شغلی برابر ۳/۸۴، عملکرد وظیفه‌ای برابر ۳/۹۳ و عملکرد زمینه‌ای برابر ۳/۷۸ است. برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به سطوح معنی‌داری به دست آمده (بزرگ‌تراز $\alpha = 0.05$) در نتیجه متغیرهای هوش هیجانی و عملکرد شغلی دارای توزیع نرمال می‌باشند، بنابراین می‌توان از آمار پارامتریک و تحلیل رگرسیونی استفاده کرد.

جدول شماره (۲): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

متغیرها	آماره Z کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری (p)
هوش هیجانی	۱/۲۴۳	۰/۱۳۳
خودآگاهی	۳/۰۲۸	۰/۰۰۱
خودمدیریتی	۱/۴۹۴	۰/۰۲۳
آگاهی اجتماعی	۳/۰۹۹	۰/۰۰۱
مدیریت رابطه	۱/۷۹۳	۰/۰۰۳
عملکرد شغلی	۱/۱۴۳	۰/۲۳۷
عملکرد وظیفه‌ای	۱/۸۲	۰/۰۰۳
عملکرد زمینه‌ای	۱/۹۳۸	۰/۰۰۱

جدول (۳): نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی روابط متغیرها

متغیر	عملکرد شغلی	عملکرد وظیفه‌ای	عملکرد زمینه‌ای
هوش هیجانی	۰/۶۶۸ ^{**}	۰/۶۱۱ ^{**}	۰/۶۰۳ ^{**}
خودآگاهی	۰/۶۳۸ ^{**}	۰/۴۵۶ ^{**}	۰/۶۱۷ ^{**}
خودمدیریتی	۰/۵۷۱ ^{**}	۰/۵۵۷ ^{**}	۰/۴۷۵ ^{**}
آگاهی اجتماعی	۰/۴۷۵ ^{**}	۰/۵۴۹ ^{**}	۰/۳۴۸ ^{**}
مدیریت رابطه	۰/۵۸۱ ^{**}	۰/۵۰۴ ^{**}	۰/۵۱۹ ^{**}
	سطح معنی‌داری	سطح معنی‌داری	سطح معنی‌داری
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جهت بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی از همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) آورده شده است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($r=0.69$, $p<0.05$). بین هوش

هیجانی با عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$). همچنین بین مولفه‌های هوش هیجانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$).

جدول (۴): جدول ضرایب برآورد شده تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب برآورد شده	خطای معیار برآورد	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری	ضریب برآورد استاندارد
هوش هیجانی	عملکرد شغلی	۰/۴۰۷	۰/۰۴۹	۸/۳۱۶	۰/۰۰۱	۰/۶۰۴

با توجه به جدول ملاحظه می‌شود که هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تأثیر مثبت معنی‌داری داشته ($t=8/32$, $p=0/001$) و شدت تأثیر برابر با $0/60$ است. یعنی با یک واحد افزایش در میزان هوش هیجانی، عملکرد شغلی به اندازه $0/60$ افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($r=0/69$, $p<0/05$). همچنین بین هوش هیجانی با عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($p<0/05$) و بین مولفه‌های هوش هیجانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($p<0/05$). نتایج این تحقیق با یافته‌های لیبرتی و کیدا^۱ (۲۰۱۹)، ابیی اتور^۲ (۲۰۱۸)، لطیف، اقبال ماجوکا و الیاس خان^۳ (۲۰۱۷)، رزمجویی و همکاران^۴ (۱۳۹۷)، حجازی^۵ (۱۳۹۷)، آقاجانی و همکاران^۶ (۲۰۱۶)، کنتیکس و چای سام^۷ (۲۰۰۷)، و الماسی و همکاران^۸ (۱۳۸۹)، همسو می‌باشد. 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. لیبرتی و کیدا^۱ (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی افراد در سازمان پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که هوش هیجانی، می‌تواند عاملی تأثیرگذار در کسب پاداش از ارتقاء عملکرد سازمان‌ها به شمار آید. در حقیقت مطالعه حاضر تأکید بر اهمیت هوش هیجانی در بهبود عملکرد افراد سازمان و در نتیجه ارتقاء عملکرد سازمانی به شمار می‌رود. همچنین ابیی اتور^۲ (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه انجام داده است. با توجه به نتایج به دست آمده، بین هوش هیجان و عملکرد شغلی معلمان مدارس مورد مطالعه، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته است؛ به طوری که با افزایش سطح هوش هیجانی معلمان، عملکرد شغلی ایشان نیز افزایش می‌یابد. در واقع

¹. Liberty & Kida

². Abeyi Otor

³. Latif, Iqbal Majoka & Ilyas Khan

⁴. Liberty & Kida

⁵. Abeyi Otor

این نیاز مشاهده شد که معلمان مدارس برای ارتقاء عملکرد شغلی معلمان خود باید توجه ویژه‌ای به مبحث هوش هیجانی در برنامه‌ریزی‌های مدرسه خود داشته باشند. همچنین نتایج پژوهش کنیتس و چای سام (۲۰۰۷)، 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. در تحقیقات ویرجینیا (۲۰۰۹)، اسمیت و ویگبولداس (۲۰۰۸)، رانداریا (۲۰۰۸)، فرضیه‌های تحقیق مبنی بر هوش هیجانی، بالا بودن آن در زندگی و موفقیت شغلی به وضوح بیان شده است. افرادی که از خودکنترلی، خودآگاهی و مدیریت روابط بالا نسبت به دیگران برخوردارند، می‌توانند از افراد موفق در همه زمینه‌ها باشند و می‌توان از روی نمره‌های هوش هیجانی عملکرد شغلی را تا حدودی پیش بینی نمود. الماسی و همکاران (۱۳۸۹)، با بررسی رابطه هوش عاطفی (هیجانی) با عملکرد کارکنان شهرداری منطقه هشت کرج و استفاده از ابزار پرسشنامه و همچنین به کارگیری آزمون استقلال کارل-پیرسون به این نتایج دست یافتند: میان هوش عاطفی (هیجانی) و تمام مولفه‌های آن با عملکرد کارکنان، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، مؤلفه‌های هوش هیجانی اعم از خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط توانایی‌هایی هستند که باور فرد را نسبت به انجام امور محوله تقویت می‌کنند. توانایی تشخیص هیجانات، احساسات و درک واقعیات امور در سازمان، زمینه را برای بروز عملکرد صحیح در انجام شغل فراهم می‌سازد. به عبارتی دیگر فرد به خودباوری نسبتاً محکمی در خصوص چگونگی کنار آمدن با موقعیت‌های تنش‌زا می‌رسد. این توانایی‌ها موجب کسب تجارب مثبت در عملکرد شغلی شده و منجر به تقویت اعتماد به نفس فرد می‌شود که نتیجه نهایی آن ارتقاء عملکرد شغلی می‌باشد. مایر^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، معتقدند افراد دارای توان‌مندی هوش هیجانی زیاده‌تر می‌توانند احساسات همکاران، مدیران و مشتریان خود را بشناسند و در نتیجه این توانایی موجب همکاری بیشتر و موفقیت و پیشرفت شغلی بهتری در کارکنان می‌شود. معلمان مهم‌ترین عامل در تعیین کیفیت آموزشی که دانش‌آموزان دریافت می‌کنند هستند و دولت‌ها مسئول هستند که اطمینان حاصل کنند معلمان در حد توان عملکردی مطلوب دارند. برای موفقیت معلمان ورزش، دانش‌آموزان، مدارس، اجتماع و در نهایت توسعه کشور، رضایت و انگیزش شغلی کارکنان آموزش و پرورش بسیار مهم است. بر اساس اهمیت شغل معلمی و تأثیر آن بر رشد همه‌جانبه فرزندان امروز و آینده‌سازان فردا ضروری به نظر می‌رسد که عوامل کاهشده عملکرد شغلی معلمان را شناسایی و درصدد رفع موانع، اقدام مقتضی صورت گیرد.

^۱. Meyers

پیشنادهای کاربردی

با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی معلمان پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزان و مسئولین آموزش و پرورش به عنوان مسئولین مستقیم در استخدام و گزینش معلمان سعی کنند افرادی را گزینش نمایند 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 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. با توجه به این که پژوهش حاضر در بین معلمان و به صورت مقطعی انجام گرفته است، بنابراین پیشنهاد می‌شود در گروه‌های شغلی متفاوت و به صورت مطالعه طولی انجام پذیرد. مدل مورد مطالعه در این پژوهش، براساس بررسی میدانی مطالعات گذشته و تشخیص محققین طراحی شد، در حالی که متغیرهای دیگری هم‌چون استرس شغلی، فرسودگی شغلی و تنش شغلی نیز می‌توانند در مطالعات بعدی مورد استفاده قرار بگیرند. در نهایت، با توجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق و هم‌چنین تجارب و محدودیت‌های مشاهده شده، پژوهش در زمینه‌هایی هم‌چون بررسی ارتباط بین انواع روش‌های استخدامی و عملکرد شغلی کارکنان، طراحی مدل بهینه‌تری مدیریت استعداد مبتنی بر ارتباطات و فرهنگ سازمانی به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.»

منابع

1. Asgharpour, S. (1385). Performance Management with Emphasis on Evaluation of Human Resource. *Journal of Industry*, 104. (Inpersion).
2. Asrar, M. Anwar, S & Hassan, M. (1396). Impact of emotional intelligence on teachers' performance in higher education institutions of Pakistan *Future Business Journal*, 3, P.p: 87-97.
3. Bozorgnia Hosseini, F & Enayati, T. (1393). The Relationship of Organizational Silence with the Performance of University Staff. *Journal of Ethics in Science and Technology*. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 9 (4), P.p: 24-34, (Full Text in Persian).
4. Bradberri, Traviss & Greaves, J. (2014). Emotional intelligence Test. Translated by Mehdi Gangi Savalan publication, Tehran. commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *Journal of in tjnursstud*. 35 (7), P: 215.
5. Collings, D & Caligiuri, P. (2010). Introduction global talent management, *Journal of world Business*, P.p: 105-108.
6. Dhania, P & Sharma, T. (2017). Effect of Emotional Intelligence on job performance of IT employees: A gender study. *Procedia Computer science*, 122. P.p: 180-185.
7. George, J. M & Brief, A. P. (1996). Motivational agendas in the workplace: the effects of feelings on focus of attention and work motivation. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds), *Research in organizational behavior* (Vol.18, P.p: 75-109). Greenwich, CT: JAI Press.
8. Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*. P.p: 88-100.
9. Goleman, D. (2003). "The emotionally Intelligent Workplace", chapter 3.
10. Latif, H., Iqbal Majoka, M. & Ilyas Khan, M. (2017). Emotional Intelligence and Job Performance of High School Female Teacher. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2), P.p: 333-351.
11. Liberty, Sh. & Kida, M.I. (2019). The effect of emotional intelligence on employees' performance. *Review of Public Administration and Management*, 6 (12), P.p: 22-32.
12. Meyers, M. C & van Woerkom, M. (2014). "The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda". *Journal of World Business*, 49 (2), P.p: 192-203.
13. Parti, L. M., Douglas, C., Ferris, G.R., Ammeter, A.P., Buckley, M. R. (2003) Emotional leadership and team out comes. *Journal. Int.J.org.Anal*. 11, P.p: 21-41.
14. Platis, C & Reklitis, P & Zimeras, S. (2015). Relation between job.
15. Qin, X & Jiang, Y. (2011). The impact of natural disaster on absenteeism, and job performance of survival employees: an empirical study of the survivors in wenchuan earthquake, *Journal of frontiers of Business Research in China*, vol .5, no. 1, P.p: 219-242.
16. Randeria, H. (2008). What is more important, IQ or EQ? *The Global Educator*. Available from: global@imsindia.com.
17. Salovey p & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current Directions in psychological science* 14, P.p: 281-285.
18. Selamat, N & Samsu, N.Z. & Mustafa Kamalu, N.S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational research*, 2 (1), P.p: 71-82.

19. Sobhaninejad, Mehdi and Youzbashi, Alireza. (1387). Emotional intelligence and management in the organization (theoretical foundations, teaching methods and assessment tools) Tehran: Yastroon Publications.
20. Shayan N. (1391). The Relationship between Personality Characteristics and Organizational Commitment with Job Performance of Employees of Public Offices in Damghan City. First National Conference on Personality and New Life, Islamic Azad University, Sanandaj Branch. (Full Text in Persian).
21. Smith P. K & Wigboldus D. H. (2008). Abstract thinking increases one's sense of power. *Journal of Experimental Social Psychology*. 44 (2).
22. Tett, R. P & Brunett, D. D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performane. *Journal of Applied Psychology*. 88 (3), P.p: 500-517.
23. Thomas, Tran. (2009). Does emotional intelligence happen in workplace, *American Psychological Association*, vole 38, P.p: 29-46.
24. Virginia, D. B. (2009). EQ to IQ: Why smart people fail? Available from: <http://Delphi.Louisille.edu/cont/prof/prodev> General Performance Improvement.
25. Wong, C & Law, K.S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 23, P.p: 243-274.
26. Yang, F & Chance. (2007). Emotional labor, job satisfaction organizational.
27. Yasini, A & Abbasian, A & Yassini, T. (1392). The role of distributive leadership style of managers on the job performance of high school teachers in Mehran, presenting a model, a new approach in educational management, 4 (1), P.p: 33-50.