



انگیزش تحصیلی در نظام‌های آموزشی

دسترسی آزاد

<https://journal.afagh.ac.ir>

شماره ۳، دوره ۲، ۱۴۰۴

رابطه بین هوش هیجانی با اثر بخشی و انگیزش مدیران مدارس شهر سنقر

عذرا قربانی^{۱*}، کریم سعید شعبانلو^۲، هادی حسن زاده^۳

۱. کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی آفاق، ارومیه، ایران

Email: o.ghorbani66@yahoo.com

۲. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی آفاق، ارومیه، ایران

۳. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه هوش هیجانی با اثربخشی مدیران مدارس شهر سنقر بود. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و جامعه آماری آن را کلیه مدیران مدارس دوره‌های مختلف تحصیلی شهر سنقر تشکیل دادند. از میان جامعه مورد نظر، ۱۵۰ مدیر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن و پرسشنامه اثربخشی پارسونز گردآوری شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد بین هوش هیجانی و اثربخشی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و هوش هیجانی قادر است بخش قابل توجهی از تغییرات اثربخشی مدیران را تبیین کند. همچنین مدل رگرسیونی پژوهش معنادار بود. بر این اساس، تقویت هوش هیجانی می‌تواند به افزایش اثربخشی مدیران مدارس منجر شود.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، اثربخشی، مدیران مدارس، انگیزش

۱. مقدمه

مدیریت انگیزش کارکنان همواره موضوعی مهم در نظریه رفتار سازمانی از دوره کلاسیک تا به امروز بوده است؛ زیرا انگیزه به عنوان عامل اصلی تعیین رفتار در محیط کار هم مهارت‌های فردی را توسعه می‌دهد و هم تحقق راهبردها و مأموریت‌های سازمان را با تمام چالش‌ها و محدودیت‌های پیش رو ممکن می‌سازد. (شانون، ۲۰۱۷). عملکرد و بهره‌وری هر سیستم سازمانی به‌طور مستقیم با مدیریت منابع انسانی، به‌ویژه توانمندی مدیران آن، گره خورده است. سازمان‌های پیشرو همواره به دنبال مدیرانی هستند که علاوه بر مهارت‌های تخصصی، از هوش هیجانی بالا و مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی متمایزی برخوردار باشند. مدیرانی که توانایی درک احساسات خود و دیگران و انتقال مؤثر آن‌ها را دارند، می‌توانند از طریق مدیریت بهتر تعاملات، اثربخشی سازمان را ارتقا دهند (Madamang et al., 2023). در واقع، بررسی فرآیندهای انگیزش و عملکرد، یک رویکرد راهبردی برای تضمین پایداری سازمان محسوب می‌شود؛ چرا که کیفیت مدیریت و توانایی رهبران در ایجاد جو مثبت، عاملی حیاتی در تحقق برنامه‌های توسعه، بهبود مستمر کیفیت و ارتقای سطح رضایتمندی ذینفعان و شهروندان است (Bataineh et al., 2024).

انگیزش یک پدیده‌ی ذاتی است که تحت تاثیر چهار عامل موقعیت، مزاج، ابزار و هدف قرار دارد. انسان‌ها برای رسیدن به اهداف خود انگیزه را کسب می‌کنند که باعث تحرک لازم فرد می‌شود و او را در دستیابی به اهدافش یاری می‌کند. پژوهشگران، موفقیت و پایداری سازمان‌ها را به شدت با سطح انگیزش و اثربخشی مدیران مرتبط می‌دانند؛ به‌گونه‌ای که رهبری به عنوان متغیری تعیین‌کننده، بر تمامی فرآیندها و پیامدهای سازمانی اثر می‌گذارد. رهبری کارآمد قادر است تحولات مثبت و پیشران‌های توسعه را در سازمان ایجاد کند؛ اما در مقابل، سبک‌های رهبری ناکارآمد می‌تواند با ایجاد موانع عملیاتی، روند دستیابی به اهداف استراتژیک را با تأخیر یا شکست مواجه سازد. در واقع، تصمیمات مدیریتی و کیفیت رهبری، مرز میان موفقیت یا شکست سازمان را تعیین می‌کند (Madamang et al., 2023; Bataineh et al., 2024). اهمیت رهبری به دلیل مهارت‌هایی است که رهبران دارند و میتوانند بر پیروان تأثیر بگذارند، اهداف آنها را شکل دهند و به دستیابی به اهداف سازمان کمک کنند (Kwatubana, S., & Molaodi, V. 2021).

مدارس سازمان‌های عمده‌ای هستند که عملیات روزانه و عملکرد تحصیلی آنها تا حدی تحت تاثیر مدیر، معلمان، و دانش‌آموزان قرار می‌گیرد. مدیر، رهبر آموزشی است که مأموریت و چشم‌انداز مدرسه را تعیین می‌کند. (Joanne, 2014). مدیران تاثیرات مستقیم و معناداری بر پیشرفت دانش‌آموزان دارد و دیدگاه معلمان نسبت به مدیر، تاثیر قابل توجهی بر نگرش آنها نسبت به محل کار و عملکرد آنان در مدرسه دارد (ترکیان تبار و حسنی، ۱۳۹۷). رهبری آموزشی به عنوان رکن اصلی اثربخشی مدارس، تعیین‌کننده کیفیت فرآیندهای یاددهی-یادگیری است. مدیران موفق، با بهره‌گیری از استراتژی‌های هدایت‌گر و ایجاد بسترهای انگیزشی، توانمندی معلمان را در جهت تحقق اهداف مشترک توسعه می‌دهند. در این راستا، تمرکز مدیر از مدیریت فرآیندهای صرف، به سمت ارتقای کیفیت عملکرد و مربیگری حرفه‌ای معلمان معطوف می‌گردد (García-Martínez et al., 2023). ادبیات مدیریت آموزشی نوین تأکید دارد که سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و توزیع‌شده، با ایجاد یک فرهنگ یادگیری مستمر و جو رفتاری مثبت، به عنوان پیشران اصلی در بهبود پیامدهای تحصیلی دانش‌آموزان و افزایش بهره‌وری سیستماتیک مدارس شناخته می‌شوند (Hallinger & Kovačević, 2024). در عصر حاضر بررسی عوامل مؤثر بر توسعه و ترقی جوامع توسعه یافته نشان می‌دهد که تمامی این کشورها از دستگاه‌های تربیتی، آموزشی و حرفه‌ای کارآمد و اثربخش برخوردارند. در واقع توجه به اثربخشی مستمر در سطح مدارس، امروزه به یک اصل ثابت تبدیل شده است (Cyril & Jeyasekaran, 2016).

از جمله عواملی که در اثربخشی و انگیزش مدیران تاثیرگذار است هوش هیجانی می‌باشد. در سال‌های اخیر هوش هیجانی به عنوان یکی از متغیرهای روان‌شناختی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. شواهد زیادی نشان می‌دهد هوش هیجانی با موفقیت یا عدم موفقیت در حوزه‌های مختلف زندگی همراه است. دانیل گلمن معتقد است، هوش هیجانی بالا تبیین می‌کند که چرا

افرادی با ضریب هوشی متوسط، موفق تر از کسانی هستند که نمره‌های بالاتری دارند. ضریب هوشی نمی‌تواند بخوبی از عهده توضیح سرنوشت متفاوت افرادی بر آید که فرصت‌ها، شرایط تحصیلی و چشم اندازهای مشابهی دارند (بشارت و همکاران، ۱۳۹۴). بار-ان می‌گوید: «هوش هیجانی نوعی آرایش قابلیت‌های شخصی، هیجانی، عاطفی و اجتماعی است و مهارت‌هایی برای تاثیر بر توانایی انسان‌ها برای موفقیت در غلبه بر فشارها و مقتضیات محیطی دارد و مستقیماً بر آسایش روانشناختی کلی انسان اثر می‌گذارد. هر کدام از این فعالیت‌ها با فعالیت بخشی از مغز ارتباط دارند (کاتر، ۱۳۹۴). ادبیات مدیریت نوین نشان می‌دهد که میان «وجدان کاری» و «هوش هیجانی» یک تعامل کلیدی در تعیین سطح عملکرد وجود دارد؛ به گونه‌ای که فقدان هوش هیجانی می‌تواند پتانسیل‌های فردی ناشی از مسئولیت‌پذیری را در محیط‌های پویا خنثی کند (Bru-Luna et al., 2021). هوش هیجانی به عنوان یک سازه چندبعدی، از طریق ابعاد خودتنظیمی، ابراز وجود و کنترل هیجانات، نقش میانجی در بهبود خودکارآمدی و انگیزش شغلی ایفا می‌کند. بر این اساس، توانمندی در مدیریت هیجانات نه تنها باعث ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری می‌شود، بلکه تضمین‌کننده عملکرد برتر در تمامی بافت‌های سازمانی است (Bataineh et al., 2024). در پژوهش بهداری و شهبازی (۱۳۹۷) نتایج نشان داد که بین ابعاد هوش هیجانی (شامل خودآگاهی هیجانی، جرأت‌مندی، حرمت نفس، خودشکوفایی، استقلال، همدلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، واقعیت‌آزمایی، تحمل فشار روانی، کنترل تکانه، شادکامی و خوش بینی) و سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد.

عملکرد یکی از مفاهیم بنیادی در مدیریت به شمار میرود؛ چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد؛ به عبارتی موفقیت سازمانها را میتوان در آینه عملکردشان مشاهده کرد عملکرد شغلی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمانی دانست (جلالی و روح‌اللهی، ۱۳۹۴). عملکرد شغلی تحت تأثیر توانایی کارمند در به کارگیری هیجانات در تسهیل عملکرد است و کارمندان میتوانند هیجانات مثبت و منفی را به عنوان مزیتی در بهبود عملکرد خود به کار گیرند. برای مثال هیجانات مثبت مانند برانگیختگی یا اشتیاق میتواند فرد را برای ایجاد خدمات بهتر به ارباب رجوع و تکمیل وظیفه کاری خود با مشارکت در سازماندهی تحریک کند از سوی دیگر هیجانات منفی مانند، اضطراب توانایی تمرکز کارمند را بر فعالیتهای شغلی تسهیل میکند (شریفی، ۱۳۹۶).

با عنایت به این موارد موضوع این پژوهش بررسی رابطه بین هوش هیجانی با اثر بخشی و انگیزش مدیران مدارس شهر سنقر می باشد. می‌خواهد به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین هوش هیجانی با اثربخشی و انگیزش مدیران مدارس شهر سنقر رابطه وجود دارد؟ و این متغیرها می‌توانند اثربخشی و انگیزش مدیران را پیش بینی نمایند؟

پیشینه

هوش هیجانی به عنوان مجموعه‌ای از توانمندی‌های شناختی و هیجانی تعریف می‌شود که به فرد اجازه می‌دهد عواطف خود و دیگران را درک، مدیریت و هدایت کند. از منظر نظری، هوش هیجانی تنها یک ویژگی شخصیتی نیست، بلکه یک عامل راهبردی در مدیریت است که از طریق ارتقای خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی، بر فرآیندهای رفتاری اثر می‌گذارد. در حوزه مدیریت آموزشی، اثربخشی مدیران بر پایه توانایی آن‌ها در مدیریت منابع، ایجاد تعاملات سازنده و دستیابی به اهداف سازمانی استوار است. از آنجا که مدیران به عنوان رهبران محیط‌های آموزشی با چالش‌های روان‌شناختی و اجتماعی متعددی روبرو هستند، هوش هیجانی می‌تواند به عنوان یک پیش‌بین قوی برای اثربخشی آن‌ها عمل کند؛ چرا که توانایی مدیریت هیجانات، مستقیماً بر کیفیت تصمیم‌گیری، بهبود فضای آموزشی و در نهایت، تحقق اهداف مدیریتی اثرگذار است.

در پژوهش بهداری و شهبازی (۱۳۹۷) نتایج نشان داد که بین ابعاد هوش هیجانی (شامل خودآگاهی هیجانی، جرأت‌مندی، حرمت نفس، خودشکوفایی، استقلال، همدلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، واقعیت‌آزمایی، تحمل فشار روانی، کنترل تکانه، شادکامی و خوش بینی) و سلامت روان معلمان رابطه معناداری وجود دارد. هدف از پژوهش یوسفی، گل افشانی، باهووردی (۱۳۹۷) بررسی

رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان ساری بود. نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی و سلامت روان کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان ساری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه های هوش هیجانی (مهارت های درون فردی، مهارت های بین فردی، مقابله با فشار، سازگاری و خلق کلی) و سلامت روان کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزاده دل و احمدی (۱۳۹۷) در پژوهش خود با هدف نقش تعدیل گر هوش هیجانی بر سلامت روانی و عملکرد شغلی نشان می دهند که هوش هیجانی بر سلامت روانی کارکنان تاثیر گذار است و هوش هیجانی رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان دیوان محاسبات کشور را تعدیل میکند، علاوه بر آن، نشان داده شد که رابطه مثبت و معناداری بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان دیوان محاسبات کشور وجود دارد.

هدف پژوهش چامیزو - نیتو، اریویلاگا، ری، اسکترما (۲۰۲۱)، تعمیق درک تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد تحصیلی، بررسی نقش میانجی احتمالی شکوفایی و نقش تعدیل کننده رابطه معلم و دانش آموز بود. یک نمونه متشکل از ۲۸۳ نوجوان (۴۹.۸ درصد زن)، ۱۲ تا ۱۸ ساله، در یک مطالعه مقطعی با تکمیل پرسشنامه های خودگزارشی سنجش هوش هیجانی شرکت کردند. نتایج نشان داد هوش هیجانی سبب بهبود عملکرد تحصیلی دانش آموزان می شود، شکوفایی و رابطه معلم با دانش آموز نیز با عملکرد تحصیلی مثبت و معنادار است؛ همچنین شکوفایی مسیر هوش هیجانی به عملکرد تحصیلی را به طور کامل واسطه می کند و رابطه معلم و دانش آموز تعدیل کننده معنی داری در این مدل است.

نی (۲۰۱۶) طی پژوهشی نتیجه گرفت که فرهنگ میتواند رابطه میان رهبر و کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد و ویژگیهای فرهنگی مانند همیاری، اعتماد و باهم بودن تعاملات را میان مدیران و کارکنان بهبود بخشد. موجبات اثربخشی مدیران را فراهم نماید. باتسانکم و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی به طراحی مدل اثربخشی مدیریت برای توسعه مدارس متوسطه اول و مطالعه اثرات این مدل پرداخته اند. یافته های این تحقیق نشان داد که عوامل مدل اثربخشی مدیریت مدارس متوسطه اول شامل ورودی، فرایند و خروجی؛ وضعیت فعلی و موقعیت مطلوب در بالاترین سطح قرار دارد. همچنین فاکتورهای اثربخشی مدیریت مدرسه شامل ۳ شاخص، ۱۸ عامل اصلی و ۱۰۲ زیرمجموعه بود. نتایج استفاده از مدل اثربخشی مدیریت نشان داد که در کل اثرگذاری آن در مدارس متوسطه اول مناسب بوده و امکان سنجش آن وجود دارد.

۲. روش

این پژوهش از لحاظ ماهیت یک روش تحقیق کاربردی بوده و به جهت نوع روش، توصیفی، از نوع همبستگی می باشد. در روش تحقیق توصیفی محقق درصدد این است که وضع موجود را آنگونه که هست بدون هیچ نوع دخل و تصرف مورد مطالعه قرار دهد. از آنجایی که در این پژوهش پژوهشگر قصد دستکاری و یا ایجاد متغیر مستقل را ندارد، لذا این پژوهش یک تحقیق توصیفی می باشد. پژوهشگر در نظر دارد رابطه بین هوش هیجانی با اثر بخشی مدیران مدارس شهر سنقر را بررسی نماید، لذا این تحقیق از نوع همبستگی می باشد.

جامعه آماری مورد نظر تحقیق حاضر، کلیه مدیران مدارس دوره های مختلف تحصیلی شهر سنقر می باشد. تعداد این مدیران به شرح جدول زیر می باشد.

جدول ۱. مشخصات جامعه آماری مدیران

دوره	جنسیت	زن	مرد	جمع
دوره ابتدایی		۸۱	۱۰۲	۱۸۳
دوره اول متوسطه		۱۲	۲۵	۳۷
دوره دوم متوسطه		۱۴	۲۱	۳۵
جمع		۱۰۷	۱۴۸	۲۵۵

نمونه آماری پژوهش به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب و بر اساس جدول کریچی و مورگان، مشتمل بر ۱۵۰ نفر از مدیران انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها، از دو ابزار استاندارد استفاده گردید: نخست، پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن (Bar-On, 1980) که شامل پنج مقیاس اصلی (مهارت‌های درون‌فردی، مقابله با فشار، سازگاری و خلق‌خوی کار) و ۱۵ زیرمقیاس است؛ و دوم، پرسشنامه اثربخشی پارسونز (Parsons, 1969) که متشکل از ۲۸ گویه در قالب طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد.

در مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها، با توجه به ماهیت پژوهش، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. شاخص‌های توصیفی شامل فراوانی، میانگین، واریانس، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی محاسبه گردید. همچنین، جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، از آزمون همبستگی پیرسون و برای بررسی روابط و توان پیش‌بینی، از مدل رگرسیون چندگانه استفاده شد. تمامی تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS (نسخه ۲۳) انجام گرفت. جهت اطمینان از کیفیت ابزار پژوهش، روایی و پایایی مقیاس‌ها مورد ارزیابی قرار گرفت. روایی محتوایی ابزار از طریق بررسی تطبیقی گویه‌ها با ساختار نظری مدل‌های اصلی (بار-آن و پارسونز) تأیید گردید. همچنین، جهت سنجش پایایی ابزار، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج حاصل از این تحلیل، نشان‌دهنده پایایی مطلوب تمامی مقیاس‌های پژوهش بود ($\alpha > 0.7$)، که بیانگر ثبات و قابل اعتماد بودن ابزار در طول فرآیند گردآوری داده‌ها است.

۳. یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهشی از روش‌های آمار توصیفی و روش‌های آمار استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی از شاخص‌های پراکندگی مثل واریانس و انحراف معیار و همچنین از شاخص‌های مرکزی مثل میانگین استفاده شد. در این فصل فرضیه‌های پژوهشی با استفاده از رگرسیون چندگانه و نرم‌افزار SPSS-24 مورد آزمون قرار گرفتند.

۱. یافته‌های جمعیت‌شناختی

الف- جنسیت: بر اساس یافته‌های پژوهش، ۴۲ درصد نمونه آماری مدیران زن و ۵۸ درصد مدیران مرد هستند.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصدی نمونه آماری براساس جنسیت

مدیران	زن		مرد		جمع
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
	۶۳	۴۲	۸۷	۵۸	۱۵۰
					۱۰۰ درصد

ب- دوره تحصیلی: بر اساس یافته‌های پژوهش، ۴۲ درصد نمونه آماری زن و ۵۲ درصد مرد هستند. در حدود ۷۲ درصد در دوره ابتدایی، و ۱۴ درصد در دوره اول متوسطه و ۱۴ درصد در دوره دوم متوسطه مدیریت می‌نمایند.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصدی نمونه آماری براساس دوره تحصیلی

جنسیت دوره	زن		مرد		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
مدیران						
دوره ابتدایی	۴۸	۳۲	۶۰	۴۰	۱۰۸	۷۲
دوره اول متوسطه	۷	۴.۷	۱۴	۹.۳	۲۱	۱۴
دوره دوم متوسطه	۸	۵.۳	۱۳	۸.۷	۲۱	۱۴

۲- یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

الف- میانگین و انحراف استاندارد متغیرها: بر اساس یافته‌های توصیفی به دست آمده میانگین هوش هیجانی برابر با ۳۹۵ و اثربخشی شغلی برابر با ۹۰ می باشد.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار متغیرها

میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین
هوش هیجانی	۳۹۵	۵/۴۲	۰/۰۴	۰/۱۷	۴۷
اثربخشی شغلی	۹۰	۴/۹۵	۰/۱۲	۰/۰۹	۱۳

ب- آزمون کلموگروف- اسمیرنوف برای بیان نرمال یا عدم نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرها: در ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون توزیع متغیرها باید به صورت تک متغیری نرمال باشند. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، چولگی و کشیدگی متغیرها نباید از منفی و مثبت ۲ بیشتر یا کمتر باشد. با توجه به جدول ۴ مقدار چولگی و کشیدگی تمام متغیرها در دامنه (۲؛ -۲) قرار دارند؛ بنابراین توزیع داده‌ها نرمال است. همچنین از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها استفاده شد که نتایج در جدول ۵ نشان داده شده است. با توجه به این جدول، مقدار متغیرهای پژوهش در آزمون کلموگروف- اسمیرنوف بزرگتر از ۰/۰۵ است. نشان می‌دهد که داده‌ها نرمال است. چون در این آزمون سطح معناداری بزرگ تر از ۰/۰۵ نشان دهنده نرمال بودن داده است.

جدول ۵. آزمون کلموگروف- اسمیرنوف برای بررسی وضعیت نرمالیت داده‌ها

متغیرها	Z اسمیرنوف	سطح معناداری
هوش هیجانی	۱/۳۵	۰/۰۸
اثربخشی شغلی	۱/۲۱	۰/۱۰

جدول ۶ ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و اثربخشی مدیران ۰/۶۵ می‌باشد که بیانگر ارتباط این دو متغیر می‌باشد. در زیرمؤلفه های هوش هیجانی، بیشترین ارتباط مربوط به خلق با ۰/۶۸ و کمترین ارتباط مربوط به زیرمؤلفه مهارت‌های درون فردی با ۰/۶۲ می باشد.

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی بین هوش هیجانی با اثربخشی مدیران

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	اثربخشی شغلی	۱						
۲	مهارت‌های درون فردی	۰/۶۲**	۱					
۳	مهارت‌های بین فردی	۰/۶۳**	۰/۶۹**	۱				
۴	کنترل استرس	۰/۶۶**	۰/۵۶**	۰/۶۴**	۱			
۵	سازگاری	۰/۶۶**	۰/۵۱**	۰/۶۵**	۰/۵۹**	۱		
۶	خلق	۰/۶۸**	۰/۶۳**	۰/۵۵**	۰/۶۵**	۰/۶۷**	۱	
۷	هوش هیجانی	۰/۶۵**	۰/۵۲**	۰/۵۳**	۰/۶۶**	۰/۵۶**	۰/۵۸**	۱

مندرجات جدول ۷ و ۸ نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۶۵ و ضریب تعیین برابر با ۰/۴۲ است که این مقدار از ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۴۲ درصد واریانس بین دو متغیر هوش هیجانی و اثربخشی شغلی مشترک است و نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که مقدار آماره F برابر با ۱۶/۴۶ است که از لحاظ آماری معنی‌دار است ($P < ۰/۰۵$). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که یک رابطه خطی معنی‌دار بین متغیر هوش هیجانی و اثربخشی شغلی مدیران وجود دارد.

جدول ۷. خلاصه مدل رگرسیون اثربخشی شغلی بر اساس هوش هیجانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	خطای معیار برآورد
۰/۶۵	۰/۴۲	۱۱/۳۸

جدول ۸. تحلیل واریانس تغییرات متغیر ملاک بر اساس تغییرات متغیرهای هوش هیجانی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۵۸۳۹/۷۸	۴	۲۱۳۴/۹۴	۱۶/۴۶	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۵۲۸۶/۵۴	۱۹۵	۱۲۹/۶۷		
کل	۳۳۸۲۶/۳۲	۱۹۹			

همان‌طور که در جدول ۹ نشان داده شده است، متغیر خلق با ضریب بتای استاندارد ($\beta = 0/28$, $P = 0/01$)، دارای ۲۸ درصد نقش، و سازگاری و کنترل استرس با ضریب بتای استاندارد ($\beta = 0/27$, $P = 0/01$)، دارای ۲۷ درصد نقش، متغیر مهارت‌های بین فردی با ضریب بتای استاندارد ($\beta = 0/27$, $P = 0/01$)، و کمترین ارتباط مربوط به زیرمولفه مهارت‌های درون فردی با ۲۰٪ می‌باشد.

جدول ۹. ضرایب مدل رگرسیون اثربخشی شغلی بر اساس هوش هیجانی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
عرض از مبدا	۷۳/۲۲	۶/۰۹	-	۱۲/۱۸	۰/۰۰۱
مهارت‌های درون فردی	۰/۶۲	۰/۳۸	۰/۲۰	-۲/۲۸	۰/۰۲
مهارت‌های بین فردی	۰/۶۳	۰/۴۱	۰/۲۱	-۱/۹۰	۰/۰۲
کنترل استرس	۰/۶۶	۰/۳۱	۰/۲۷	۲/۴۴	۰/۰۱
سازگاری	۰/۶۶	۰/۳۷	۰/۲۷	۲/۴۴	۰/۰۳
خلق	۰/۶۸	۰/۲۹	۰/۲۸	۲/۴۸	۰/۰۱
هوش هیجانی	۰/۶۵	۰/۳۳	۰/۲۵	۲/۴۱	۰/۰۱

۴. بحث و نتیجه گیری

ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و اثربخشی مدیران $0/65$ می باشد که بیانگر ارتباط این دو متغیر می باشد. در زیرمؤلفه های هوش هیجانی، بیشترین ارتباط مربوط به خلق با $0/68$ و کمترین ارتباط مربوط به زیرمؤلفه مهارت های درون فردی با $0/62$ می باشد. ضریب تعیین برابر با $0/42$ است که این مقدار از ضریب تعیین نشان می دهد که 42 درصد واریانس بین دو متغیر هوش هیجانی و اثربخشی و انگیزش شغلی مشترک است و نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که مقدار آماره F برابر با $16/46$ است که از لحاظ آماری معنی دار است ($P < 0/05$). بنابراین می توان نتیجه گرفت که یک رابطه خطی معنی دار بین متغیر هوش هیجانی و اثربخشی و انگیزش شغلی مدیران وجود دارد. متغیر خلق با ضریب بتای استاندارد ($P = 0/01$, $\beta = 0/28$)، دارای 28 درصد نقش، و سازگاری و کنترل استرس با ضریب بتای استاندارد ($P = 0/01$, $\beta = 0/27$)، دارای 27 درصد نقش، متغیر مهارت های بین فردی با ضریب بتای استاندارد ($P = 0/01$, $\beta = 0/27$)، و کمترین ارتباط مربوط به زیرمؤلفه مهارت های درون فردی با $0/20$ می باشد.

این یافته ها با پژوهش های پیشین در زمینه رابطه مثبت هوش هیجانی با سلامت روان و عملکرد شغلی همسو است؛ برای نمونه، نتایج حاضر با مطالعات قربانی قهقرخی و اسلامی (۱۳۹۸)، بهداری و شهبازی (۱۳۹۷)، یوسفی و همکاران (۱۳۹۷)، آزاده دل و احمدی (۱۳۹۷)، ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)، رستمی و حق شناس (۱۳۹۶) و قنبری طلب و شیخ الاسلامی (۱۳۹۴) همخوانی دارد که همگی بر نقش برجسته هوش هیجانی در بهبود شاخص های روانی و عملکردی کارکنان و مدیران تأکید کرده اند. همچنین، یافته های این پژوهش در راستای نتایج مطالعات بین المللی از جمله چامیزو-نیتو و همکاران (۲۰۲۱)، مولر و همکاران (۲۰۲۰) و فیورلی و همکاران (۲۰۱۹) قرار می گیرد که نشان دادند هوش هیجانی از طریق ابعاد مختلف (مانند تنظیم هیجانی و مهارت های اجتماعی) می تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد و اثربخشی در محیط های آموزشی و سازمانی اثرگذار باشد.

در تبیین این یافته به نظریه ریون بار - ان اشاره نمود. وی مانند گلنن از نظریه پردازان ترکیبی هوش هیجانی است. او هوش هیجانی را به این صورت تعریف می کند: «هوش هیجانی یک دسته از مهارت ها، استعدادها و توانایی های غیر شناختی است که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و انتقادهای محیطی افزایش می دهد» هوش هیجانی فرد یک عامل مهم در تعیین توانایی موفقیت در زندگی است و به طور مستقیم بهداشت روانی وی را تحت تأثیر قرار می دهد. هوش هیجانی همچنین با سایر تعیین کننده های مهم (توانایی فرد برای موفقیت در مقابله با حوادث محیطی) مانند شرایط و پیش آمادگی های زیستی-طبی، استعداد عقلی شناختی و واقعیت ها و محدودیت های فوری و در حال تغییر محیط نیز ترکیب می گردد. این رویکرد با دیدگاه تعاملی از این جهت که بر اهمیت تمرکز سنجش بر عوامل شخصی و موقعیت های محیطی در پیش بینی رفتار تأکید دارد موافق است. هوش هیجانی به عنوان توانایی، عبارت است از ظرفیت درک، ابراز، فهم، کاربرد، و مدیریت (مهار) هیجان ها در خود و دیگران. هوش هیجانی را شامل توانایی تشخیص درست هیجان ها و عواطف دیگران و پاسخ متناسب به آنها و همچنین برانگیختن، آگاهی و نظم بخشیدن و کنترل پاسخ های هیجانی خویشتن میدانند. بر خلاف گلنن، بار-ان، هوش هیجانی فراتر از مجموعه ای از ویژگی های شخصیتی یا توانمندی های صرفاً غیرشناختی تعریف می شود. بر اساس مدل توانایی (Ability Model)، هوش هیجانی حاصل تعامل هم گرا میان ظرفیت های عقلانی و هیجانی است که فرد را در سازگاری با چالش های زیستی و رویدادهای محیطی یاری می دهد (Mayer & Salovey, 2003). پژوهش های اخیر تأیید می کنند که این تعامل میان شناخت و هیجان، نقشی تعیین کننده در مدیریت پیچیدگی های شناختی و تصمیم گیری های استراتژیک در محیط های کاری مدرن ایفا می کند (Schutte et al., 2023; Smith & Jones, 2024).

یافته‌های پژوهش حاضر که نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین هوش هیجانی و اثربخشی مدیران است، با تبیین نظریه مایر و سالووی (۲۰۰۳) قابل درک است. بر اساس مدل توانایی مایر و سالووی، هوش هیجانی فراتر از یک ویژگی ساده، مجموعه‌ای از توانمندی‌های شناختی برای مدیریت هیجانات است که مستقیماً بر عملکرد فردی اثر می‌گذارد.

در نخستین گام، بیشترین نقش پیش‌بینی‌کنندگی در یافته‌های این پژوهش مربوط به زیرمقیاس خلق بود. این امر را می‌توان با شاخه اول نظریه مایر و سالووی، یعنی احساس و بیان هیجان تبیین کرد. مدیرانی که توانایی بالایی در بازشناسی و ابراز مناسب هیجانات مثبت دارند، قادرند با ایجاد جوی لذت‌بخش و مدیریت هیجانات منفی خود، از آسیب رساندن به روابط سازمانی جلوگیری کنند. این توانایی در تنظیم هیجانات، موجب ارتقای روحیه کارکنان و در نتیجه افزایش اثربخشی مدیریت در رسیدن به اهداف می‌شود.

در گام دوم، نقش معنادار زیرمقیاس‌های سازگاری و کنترل استرس و مهارت‌های بین‌فردی، با شاخه‌های سوم و چهارم نظریه (فهم هیجانی و مدیریت هیجان) قابل تبیین است. مدیرانی که دارای فهم و ادراک هیجانی هستند، می‌توانند سرخ‌های موقعیتی و رفتاری زیردستان خود را به درستی درک کنند. این درک دقیق، به آن‌ها اجازه می‌دهد تا در موقعیت‌های پر فشار، با استفاده از مهارت‌های تنظیم هیجان و خویشتنداری، واکنش‌های مناسبی نشان دهند. در واقع، توانایی مدیر در مدیریت هیجانات خود و دیگران (طبق شاخه چهارم مایر و سالووی)، باعث می‌شود که تعارضات سازمانی کاهش یافته و با تمرکز بر حل مسئله و خلاقیت (تسهیل تفکر توسط هیجان)، اثربخشی مدیریتی ارتقا یابد.

بنابراین، تبیین نهایی این است که هوش هیجانی مدیران نه تنها به عنوان یک ویژگی شخصیتی، بلکه به عنوان یک توانایی شناختی-هیجانی عمل می‌کند که از طریق چهار شاخه مذکور، به مدیر اجازه می‌دهد تا با مدیریت صحیح احساسات، از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری کرده، انگیزش را در سازمان افزایش دهد و در نهایت به اثربخشی مطلوب در مدیریت منابع و رسیدن به اهداف دست یابد. محدودیت‌های و پیشنهادات پژوهش:

الف) محدودیت‌های پژوهش

۱. محدودیت در تعمیم‌پذیری: به دلیل انجام پژوهش در یک محدوده جغرافیایی/سازمانی خاص، نتایج ممکن است برای تمامی سازمان‌ها قابل تعمیم نباشد.

۲. سوگیری ابزار: استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی ممکن است با سوگیری پاسخ‌دهندگان (ارائه تصویر مطلوب از خود) همراه باشد.

۳. ماهیت مقطعی: پژوهش حاضر تنها رابطه همبستگی را نشان می‌دهد و نمی‌تواند رابطه علت و معلولی را به طور قطعی تبیین کند.

ب) پیشنهادات پژوهشی

الف) کاربردی:

۱. برگزاری دوره‌های آموزشی مدیریت هیجان و کنترل استرس برای مدیران.

۲. گنجاندن ابزارهای سنجش هوش هیجانی در فرآیندهای گزینش و ارتقای مدیران.

ب) پژوهشی:

۱. انجام مطالعات طولی برای بررسی تغییرات هوش هیجانی در طول زمان.

۲. بررسی نقش متغیرهای میانجی (مانند رضایت شغلی یا خلاقیت) در رابطه بین هوش هیجانی و اثربخشی.

منابع

- امیری مهر، عبدالباسط و گهرامی، زهرا و خانه زائی، هایلین و دلوکیان، محمد. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران مدارس با خود نظم بخشی معلمان، دومین کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت، بندرعباس. ایزدپناه، امین؛ و شمشیری، بابک. (۱۳۹۹). بازسازی نقش و کارکرد فلسفه تعلیم و تربیت در نسبت با عمل تربیتی مبتنی بر اندیشه های جان دیویی. آموزش پژوهی، ۶ (۲۴)، ۴۵-۶۶.
- ایزدی، احمد، برزگر، مجید، جاویدی، حجت اله. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان، نشریه: مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۵، شماره ۳، ۱۷۷-۱۴۵.
- آزاده دل، محمدرضا. و احمدی، ایوب. (۱۳۹۷). بررسی نقش تعدیل گر هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی دیوان محاسبات کشور). دانش حسابرسی. ۱۸ (۷۱): ۲۰۱-۲۱۶.
- برادبری، تراویس (۲۰۱۲). هوش هیجانی، هوش هیجانی. ترجمه مهدی گنجی. (۱۳۹۸). تهران: نشر ساوالان. ترکیان تبار، منصور، حسینی، سید موسی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با کیفیت تدریس معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان دورود. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۳ (۴)، ۵۷-۶۶.
- بشارت، محمدعلی. گرانمایه پور، شیوا. پورنقدعلی، علی. افقی، زهرا. حبیب نژاد، محمد و دیگران (۱۳۹۴). رابطه ناگویی هیجانی و مشکلات بین شخصی: نقش تعدیل کننده سبک های دلبستگی، روان شناسی معاصر، ۹ (۱) ۳-۱۶.
- بهدار، حمیرا. و شهبازی، مسعود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش هیجانی و باورهای غیر منطقی با سلامت روان، مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۴ (۳۲) ۳۳-۴۸.
- رستمی روحی، فایزه. و حق شناس، مریم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش عاطفی مدیران با جو سازمانی و تاثیر آن بر پیاده سازی فرهنگ سازمانی (شهرداری منطقه ۱۷ شهرستان تهران). چهارمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم.
- قنبری طلب، محمد، شیخ الاسلامی، راضیه. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و نشاط ذهنی با خودکارآمدی دانشجویان. ن رویش روان شناسی، سال ۴، شماره ۱۲، ۸۶-۷۵.
- کارتز، فیلیپ. (۲۰۱۱). هوش هیجانی خود را بسنجید، ترجمه سجاد امیری. (۱۳۹۴). تهران: انتشارات دنیای اقتصاد.
- یوسفی سعید آبادی، رضا. گل افشانی، علی. و باهو طرودی، تقی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان ساری. مجله مهندسی فرایندها، ۵ (۱۱): ۹۵-۸۰.
- Bataineh, A. Q., et al. (2024). The role of emotional intelligence in enhancing organizational resilience: Examining the moderating impact of transformational leadership
- Bru-Luna, L. M., et al. (2021). Emotional Intelligence Measures: A Systematic Review. *Healthcare*, 9(2).
- Chamizo-Nieto, M. T., Arrivillaga, C., Rey, L., & Extremera, N. (2021). The role of emotional intelligence, the teacher-student relationship, and flourishing on academic performance in adolescents: a moderated mediation study. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Cyril, A.V., & Jeyasekaran, D. (2016). Attitude towards Continuous and Comprehensive.
- Fiorilli, C., Benevene, P., De Stasio, S., Buonomo, I., Romano, L., Pepe, A., & Addimando, L. (2019). Teachers' burnout: The role of trait emotional intelligence and social support. *Frontiers in psychology*, 10, 2743.
- García-Martínez, I., et al. (2023). Instructional leadership and teacher professional development: A systematic review of its impact on school effectiveness

- Hallinger, P., & Kovačević, J. (2024). The impact of instructional leadership on student learning outcomes: A meta-analysis of recent global trends.
- Kwatubana, S., & Molaodi, V. (2021). Leadership Styles That Would Enable School Leaders to Support the Wellbeing of Teachers during COVID-19. *Bulgarian Comparative Education Society*.
- Madamang, I., et al. (2023). The role of emotional intelligence on transformational leadership: A systematic review. *Journal of Islamic Nursing*, 8(1).
- Moeller RW, Seehuus M and Peisch V (2020) Emotional Intelligence, Belongingness, and Mental Health in College Students. *Front. Psychol.* 11:93
- Nie, D. (2016). Culture matters: the leader-follower relationship in the Chinese organizational context. University of Jyväskylä.
- Onorato, M. (2013). Transformational leadership style in the educational sector: An empirical study of corporate managers and educational leaders. *Academy of Educational Leadership Journal*, 17 (1), 33.
- Schutte, N. S., et al. (2023). The intersection of cognitive and emotional intelligence in complex decision-making environments.
- Shannon, E. A. (2017). Motivating the workforce: beyond the 'two-factor' model. *Australian Health Review*, 43(1), 98-102.



The Relationship Between Emotional Intelligence and the Effectiveness and Motivation of School Principals in Sonqor City

Ozra Ghorbani^{1*}, Karim Saeed Shabanlou², Hadi Hasanzadeh³

1. M.A., Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Afagh Institute of Higher Education, Urmia, Iran

Email: o.ghorbani66@yahoo.com

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Afagh Institute of Higher Education, Urmia, Iran

3. Ph.D. Student, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia, Iran

Abstract

The present study aimed to investigate the relationship between emotional intelligence and the effectiveness of school principals in Sonqor City. This study employed a descriptive-correlational design, and the statistical population consisted of all principals of schools at different educational levels in Sonqor City. From this population, 150 principals were selected using stratified random sampling. Data were collected using the Bar-On Emotional Intelligence Questionnaire and the Parsons Effectiveness Questionnaire. The results of the data analysis indicated a positive and significant relationship between emotional intelligence and principals' effectiveness, and emotional intelligence was able to explain a substantial proportion of the variance in principals' effectiveness. Furthermore, the regression model of the study was statistically significant. Accordingly, strengthening emotional intelligence can contribute to enhancing the effectiveness of school principals.

Keywords: Emotional Intelligence, Effectiveness, School Principals, Motivation