

بررسی رابطه بین هوش عاطفی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ مهدی شریعتمداری^۱، اشرف دارنده^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین هوش عاطفی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ است. روش پژوهش توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان دامغان که مجموعاً ۶۹۰ نفر بودند که از بین آنها تعداد ۲۴۸ نفر با توجه به جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. از روش طبقه‌ای-نسبتی برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه هوش عاطفی سبیر یاشرینگ، برای اندازه گیری هوش عاطفی مدیران و پرسشنامه محقق ساخته بر اساس فرم ارزشیابی معلمان، برای اندازه گیری عملکرد معلمان بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی، درصد، نمودار ستونی و هیستوگرام و آزمون آمار استنباطی شامل آزمون t، آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس استفاده شد. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که بین معیارهای هوش عاطفی مدیران که شامل: خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزشی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی می‌باشد، با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه مثبت معنادار وجود دارد البته تفاوت معناداری بین هوش عاطفی مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن و عملکرد معلمان مرد در مقایسه با عملکرد معلمان زن وجود ندارد. همچنین با توجه به نتایج رگرسیون چند متغیره از بین مؤلفه‌های هوش عاطفی، خودآگاهی و همدلی تأثیر مستقیم و خود تنظیمی، خود انگیزشی و مهارت‌های اجتماعی تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد معلمان داشته‌اند.

کلید واژه‌ها: هوش عاطفی، خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزشی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی، عملکرد

دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۱۱/۱۰

پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۶/۱۹

^۱ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی - سازمان مرکزی mehdishariatmadari@yahoo.com

^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

مقدمه

اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در جوامع انسانی و نقش کلیدی آن در رشد و توسعه‌ی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه غیرقابل انکار است. نگاهی گذرا به عوامل مؤثر در رشد و پیشرفت کشورهای توسعه یافته آشکار می‌سازد که این قبیل کشورها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد و اثربخشی برخوردار باشند (عباس زادگان، ۱۳۸۸). بدیهی است که کارکنان آموزش و پرورش از جمله مدیران و معلمان برای هر چه بهتر ایفا کردن نقش خود جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش و ارتقای بهره‌وری آن به دلایل زیر باید از شایستگی‌ها، دانش، مهارت‌ها و اطلاعات لازم برخوردار باشند.

امروزه بسیاری از سازمان‌ها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر، نیازمند کارکنان و مدیرانی است که انطباق پذیر بوده و با تغییرات سازگار شوند. در این میان تعامل اجتماعی به شیوه‌ای شایسته و ثمربخش برای بیشتر مدیران و رهبران به عنوان عنصر کلیدی در مدیریت تغییرات سازمانی اهمیت فزاینده‌ای دارد. بررسی‌ها نشان داده است که گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد که بتوانند به طور اثربخش و نتیجه بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند. در این زمینه هوش عاطفی یا همان هوش هیجانی یکی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند به میزان زیادی در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند و به گفته گلمن^۱ (۱۹۹۸) شرط حتمی و اجتناب ناپذیر در سازمان به حساب می‌آید. اخیراً برخی از دانشمندان نیز دریافته‌اند که هوش عاطفی با اهمیت‌تر از بهره‌هوشی برای یک مدیر و رهبر است. امروزه هوش عاطفی به عنوان نوعی هوش تبیین شده است که هم شامل درک دقیق هیجانات خود شخص و هم تعبیر دقیق حالات هیجانی دیگران است. هوش عاطفی، فرد را از نظر هیجانی ارزیابی می‌کند، به این معنی که فرد به چه میزانی از هیجانات و احساسات خود آگاهی دارد و چگونه آن‌ها را کنترل و اداره می‌کند. نکته قابل توجه در راستای هوش عاطفی این است که "توانایی‌های هوش عاطفی ذاتی نیستند، بلکه می‌توانند آموخته شوند." یافته‌های اخیر علمی نشان می‌دهد که نقش احساسات و عواطف مثبت مانند بردباری، خوش بینی، آرمان خواهی، احساس عزت نفس و امثال آن در کنار عوامل منطقی مثل

1 Golman

هوشمند بودن، تفکر، تحلیل و سایر امور منطقی نظیر آن در کامیابی و موفقیت انسان‌ها آنطور که باید و شاید شناخته نشده است. حتی برخی پژوهشگران، نقش «هوش عاطفی» را تا هشتاد درصد و نقش «هوش منطقی» را تنها بیست درصد در این امر می‌دانند (عزیزی، ۱۳۸۶: ۶۷). مطالعاتی که در زمینه هوش عاطفی انجام شده حاکی از آن است که باهوش‌ترین افراد از نظر عقلانی اغلب در تجارت یا زندگی خصوصی موفق نیستند. طی چند سال اخیر، EQ همپایه IQ به عنوان اظهار سریع شعور عاطفی به طور وسیع مورد قبول واقع شده است. تحقیقات نشان می‌دهد که مدیر یا متخصصی که از EQ بالایی برخوردار و از نظر فنی نیز با تجربه است با آمادگی و مهارت بیشتر و سریع‌تر از دیگران به رفع تعارض‌های نوپا، ضعف‌های گروهی و سازمانی و خلاءهای موجود، ارتباطات پنهانی درازمدت، تیرگی روابط متقابل و مرموزی که ارزشمند و سودمند جلوه می‌نمایند خواهد پرداخت (عزیزی، ۱۳۸۶: ۷۵). به دلایل فوق بکارگیری مدیرانی که علاوه بر مهارت عقلانی و فنی از مهارت‌های عاطفی و بین‌فردی برخوردار باشند یکی از ضروریات جامعه حاضر علی‌الخصوص مدارس جهت پیشبرد اهداف آموزشی و پرورشی می‌باشد. اکنون این سؤال پیش می‌آید که هوش عاطفی چیست؟ هوش عاطفی اصطلاح فراگیر است که مجموعه‌ای گسترده از مهارت‌ها و خصوصیات فردی را در برمی‌گیرد. این اصطلاح، معمولاً به مهارت‌هایی میان فردی و درون فردی اطلاق می‌شود که فراتر از حوزه‌ای مشخص از دانش پیشین بهره‌هوشی (IQ) و مهارت فنی یا حرفه‌ای هستند. صاحب‌نظران تعاریف مختلفی از هوش عاطفی کرده‌اند از قبیل: مایروسالووی^۱، هوش عاطفی را توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم عاطفه خود و دیگران و استفاده کارآمد از آن تعریف کرده‌اند (دوستار، ۱۳۸۲: ۵۴). از نظر وی‌سینگر^۲ (۱۹۹۸)، هوش عاطفی استفاده هوشمندانه از عواطف است. به این صورت که شما آگاهانه از عواطف خود استفاده می‌کنید و رفتار و تفکرات خود را در جهت اهداف خود هدایت می‌کنید تا به نتایج جالب توجهی دست یابید.

1 Jan Mir & piter Salovy
2 Visenger

«بار- آن^۱» هوش عاطفی را توانایی‌های یک شخص در مواجهه با چالش‌های محیطی دانسته و موفقیت‌های فرد را در زندگی پیش بینی می‌کند (و ثوقی کیا، ۱۳۸۳: ۲). گلמן، در تعریف هوش عاطفی گفته است: مهارتی که دارنده آن می‌تواند از طریق خود آگاهی، روحیات خویش را کنترل کند، از طریق خود مدیریتی آن را بهبود بخشد، از طریق همدلی تأثیر آن را درک کند و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌هایی رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد. هوش عاطفی شامل شناخت و کنترل عواطف و هیجان‌های خود است. به عبارت دیگر، شخصی که EQ بالایی دارد سه مؤلفه هیجان‌ها (مؤلفه شناختی، مؤلفه فیزیولوژیکی و مؤلفه رفتاری) را به طور موفقیت آمیزی با یکدیگر تلفیق می‌کند. (گلמן، ۲۰۰۱) به طور خلاصه هوش عاطفی را می‌توان قابلیت استفاده از احساس و عواطف خود و دیگران در رفتار فردی و گروهی برای کسب حداکثر نتایج با حداکثر رضایت، تعریف کرد.

نظریه هوش عاطفی گلמן، جامع‌ترین و معتبرترین نظریه در میان مدل‌های هوش عاطفی (هیجانی) است که در تحقیق حاضر نیز از مدل شایستگی‌های گلמן استفاده شده است که اجزاء تشکیل دهنده آن به شرح ذیل آمده است: گلמן برای هوش عاطفی ۲ بعد و برای هر بعد، ۵ معیار را بیان می‌کند که البته هر یک از این معیارها دارای زیر معیارهایی می‌باشند، که در اینجا به تعریف آن‌ها می‌پردازیم:

۱- **شایستگی‌های شخصی:** عبارتست از اینکه فرد چگونه خود را مدیریت کند. این بعد دارای ۳ معیار خود آگاهی، خود تنظیمی، خود انگیزی می‌باشد:

۱-۱- **خود آگاهی^۲:** گلמן خود آگاهی را چنین تعریف می‌کند که فرد باید بصیرت داشته باشد و از حالات درونی، نقاط قوت و ضعف خود و منابع درونی خود آگاه باشد. و در جای دیگر گفته است شناخت احساسات و عواطف خود به طور آنی و عمیق و استفاده از آن برای راهنمایی در تصمیم گیری‌های مناسب. این معیار شامل ۳ زیر معیار می‌باشد:

❖ آگاهی عاطفی: یعنی اینکه فرد نسبت به عواطف خود و تأثیرات آن‌ها آگاهی و شناخت دارد.

1 Bar-on

2 Self – Awarenece

- ❖ خود ازیابی صحیح و دقیق: به مفهوم آگاهی فرد از محدودیت‌ها و نقاط قوت خود است.
- ❖ اعتماد به نفس: به معنای اطمینان از ارزش‌ها و ظرفیت‌های خود می‌باشد.
- ❖ **۱-۲- خود تنظیمی^۱**: مدیریت عواطف یا خود تنظیمی دومین معیار می‌باشد که شامل مدیریت کردن حالات درونی، محرک‌های آنی و منابع درونی شخص می‌باشد. و یا توانایی مهار و مدیریت هیجانات و حفظ آرامش برای کمک به تصمیم‌گیری و بهره‌گیری از توانمندی‌های شناختی به نحو مناسب، هماهنگی با هیجانات به نحوی که به جای اختلال در کارها، در تسهیل آن به ما یاری رساند. این معیار شامل ۵ زیر معیار می‌باشد:
- ❖ خود کنترلی: به معنای مدیریت کردن عواطف و امیال مخرب است.
- ❖ قابلیت اعتماد: به معنی حفظ معیارهای درستی، صداقت و درستی است که از این طریق در افراد اطمینان ایجاد کند.
- ❖ وظیفه‌شناسی: به معنای مسئولیت پذیر بودن در مقابل عملکرد شخصی است.
- ❖ سازگاری و انطباق‌پذیری: به معنای توان اعمال تغییرات سریع، جابجایی اولویت‌ها و مدیریت مستمر تقاضاهای چندگانه می‌باشد.
- ❖ نوآوری: به معنی دنبال کردن ایده‌های جدید از منابع متنوع و خلق ایده‌های جدید می‌باشد.
- ❖ **۱-۳- خود انگیزی^۲**: سومین معیار گلن می‌باشد که شامل کنترل تمایلات عاطفی است که از طریق، رسیدن به اهداف آسان گردد. و یا استفاده از عمیق‌ترین علائق خود برای حرکت دادن و هدایت به سمت اهداف تا کمک کند پیشقدم شده و در جهت تکامل و پیشرفت تلاش کنیم، نه اینکه منتظر مانده تا اینکه یک واقعه یا شخص باعث ایجاد انگیزه و حرکت در ما گردد این معیار شامل ۴ زیر معیار می‌باشد:
- ❖ هدایت موفقیت: به معنی تلاش در جهت بهبود یا دستیابی به استانداردهای عالی در عملکرد است.

1 Self – Regulation
2 Self - Motivation

- ❖ **تعهد:** به معنی همسو بودن با اهداف گروه یا سازمان است بطوری که برای تحقق اهداف سازمانی با فداکاری و از خود گذشتگی عمل می کنند.
- ❖ **پیشگامی:** به معنی آمادگی برای استفاده کردن از فرصت ها است و افراد به دنبال اهدافی فراتر از نیازها و انتظارات خود هستند.
- ❖ **خوش بینی:** به معنی پافشاری در پیگیری اهداف و کار کردن با امید، علیرغم موانع ومشکلات است.
- ۲- **شایستگی های اجتماعی:** مبین ویژگی هایی است که فرد بر اساس آنها روابط بین خود و دیگران را مدیریت می کند. این بعد شامل ۲ معیار یعنی آگاهی اجتماعی (مهارت های همدلی) و مهارت های اجتماعی است که به شرح زیر می باشد:
 - ۲-۱- **آگاهی اجتماعی** (مهارت های همدلی)^۱: به مفهوم آگاهی از احساسات، احتیاجات و توجهات دیگران و علاقه مندی فعالانه به مسایل مورد علاقه دیگران می باشد. و یا درک آنچه افراد احساس می کنند، توانایی در نظر گرفتن دیدگاه های دیگران و توسعه حُسن تفاهم و هماهنگی با انسان های گوناگون به منظور ارتقای کار گروهی (به ویژه در محیط کاری و سازمانی). این معیار شامل ۴ زیر معیار می باشد.
 - ❖ **خدمت مدار:** به معنی پیش بینی، تشخیص و تأمین نیازهای مشتریان و همچنین شامل بررسی کردن راه های افزایش وفاداری و رضایت مشتریان می باشد.
 - ❖ **توسعه و بهبود دیگران:** به مفهوم احساس کردن نیاز دیگران برای بهبود و تقویت توانایی های آنها می باشد.
 - ❖ **تنوع در نفوذ قدرت:** یعنی از طریق افراد مختلف فرصت ایجاد کنیم به عبارت دیگر از تفاوت های دیگران به عنوان فرصت استفاده کنیم و محیطی ایجاد کنیم که افراد بتوانند رشد و شکوفایی پیدا کنند.
 - ❖ **آگاهی سیاسی:** به مفهوم شناخت روابط کلیدی قدرت در گروه و شناسایی نیروهای تغییر دهنده عقاید افراد و شبکه های اجتماعی مهم، می باشد.

- ۲-۲- مهارت‌های اجتماعی^۱:** به مفهوم مهارت‌های فرد در ایجاد رابطه‌های مؤثر میان فردی می‌باشد. در روابط با دیگران، به خوبی کنار آمدن با عواطف خود و دیگران، فهم دقیق موقعیت‌ها و شبکه‌های اجتماعی، مهارت خوب گوش کردن و خوب ابراز وجود کردن، حل تضادها و تعارض‌ها و استفاده از این مهارت‌ها برای متقاعدسازی رهبری و مدیریت. (گلمن، ۱۹۹۸) این معیار دارای ۸ زیر معیار می‌باشد:
- ❖ تاکتیک‌های نفوذ: به معنی بکارگیری تاکتیک‌های مؤثر برای متقاعد کردن افراد می‌باشد.
 - ❖ ارتباطات مؤثر: به مفهوم ارسال پیام‌های واضح و مطمئن برای مخاطبان، بطوری که درک و فهم متقابل ایجاد شود.
 - ❖ رهبری: به معنی روحیه بخشی و راهنمایی افراد و گروه‌ها به عملکرد بهتر و هدایت و رهبری افراد از طریق الگو و نمونه بودن می‌باشد.
 - ❖ مهارت‌های مدیریت تغییر: افراد دارای این مهارت تغییر و حذف موانع را تشخیص می‌دهند و طرفدار مشارکت دادن دیگران در فعالیت‌های خود هستند.
 - ❖ مدیریت تضاد: به معنی مذاکره و حل اختلاف نظرها و تضادها است و افراد دارای این زیر معیار، به دنبال راه‌حل‌های برد-برد هستند و تعارضات و تضادهای بالقوه را شناسایی و به حل آن کمک می‌کنند.
 - ❖ ایجاد تعهد: به معنی پرورش روابط مؤثر و شبکه‌های غیررسمی در سازمان و بررسی روابطی که دارای منافع دو طرفه هستند، می‌باشد.
 - ❖ همکاری و ائتلاف: به مفهوم کار کردن با دیگران در جهت اهداف مشترک می‌باشد.
 - ❖ شایستگی‌های تیمی: به مفهوم ایجاد هم‌افزایی گروهی برای پیگیری تحقق اهداف جمعی است. (گلمن ۱۹۹۵، به نقل از خان محمدی، ۱۳۸۸)
- همچنین در این پژوهش منظور از عملکرد معلمان بر اساس شاخص‌های مندرج در فرم ارزشیابی معلمان می‌باشد، که با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته مورد اندازه گیری قرار گرفته است. تعاریف مختلفی از عملکرد ذکر شده است از قبیل: عملکرد^۲ عبارت است از حاصل فعالیت-

¹ Social Skills

² Performance

های کارمند از نظر اجرای وظایف محوله پس از زمانی معین. (یساری، ۱۳۷۷) عملکرد عبارت از میزان کارایی و اثربخشی مدیر در تعیین هدف‌های مناسب و تحقق آن‌ها (علاقه بند، ۱۳۸۸). به طور کلی عملکرد هم به عمل، هم به نتیجه عمل اشاره دارد. به عبارت دیگر، عملکرد به عنوان عمل امروز که مقدمه تولید مقدار مشخصی از ارزش خروجی فرد است، تعریف می‌شود (شریعتمداری، ۱۳۸۸). جهت ارزیابی عملکرد از شیوه‌های مختلفی استفاده می‌شود که در این پژوهش عملکرد معلمان بصورت خودارزیابی بوده است و معیار سئوال‌ات براساس فرم ارزشیابی معلمان صورت گرفته است. تحقیقات بسیاری در داخل و خارج از کشور در رابطه با هر دو متغیر تحقیق انجام شده است از جمله:

حافظیان (۱۳۸۸) به «بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی مدیران و عملکرد کارکنان در دانشگاه‌های استان مازندران» پرداخته است. یافته نتایج نشان داد که مؤلفه خود مدیریتی و آگاهی اجتماعی تأثیر مستقیم بر عملکرد کارکنان داشته و خودآگاهی و مدیریت تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان دارد.

زینی وند (۱۳۸۷) پژوهشی را با عنوان «رابطه‌ی هوش هیجانی و عملکرد دبیران متوسطه شهرستان جویبار» انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین خودآگاهی و عملکرد دبیران رابطه معنی دار وجود دارد. و همچنین بین مؤلفه مدیریت رابطه و عملکرد دبیران رابطه معنی دار وجود دارد. سید کلان (۱۳۸۷) به بررسی «رابطه‌ی بین هوش هیجانی و اثربخشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد پارس آباد مغان» پرداخته است نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی اعضای هیأت علمی رابطه معنی داری وجود داشته و نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون نشان داد که از میان ۵ مؤلفه هوش هیجانی، سه مؤلفه آن یعنی خودانگیزگی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی پیش بینی کننده مناسبی برای اثربخشی اعضای هیأت علمی هستند.

مختاری پور و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و بازدهی رهبری (مدل برنارد باس) مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان پرداختند که نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد بین هوش هیجانی و بازدهی رهبری (مدل برنارد باس) مدیران گروه‌های آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.

عیدی (۱۳۸۶) به بررسی ارتباط بین هوش هیجانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی (دولتی) تهران پرداخته است، نتیجه تحقیق حاکی از آن بود که میان هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن و اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد. بارساد (۲۰۰۰) طی تحقیقی به این نتیجه رسید که گسترش هیجان‌های مثبت در داخل گروه‌ها، همکاری و مشارکت اعضای گروه را تسهیل نموده، تعارض را کاهش و میزان کارایی اعضای گروه را بهبود می‌بخشد.

زو و جورج (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای دریافتند که مدیرانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار باشند، می‌توانند خلاقیت را در نزد کارکنان خود افزایش دهند. آن‌ها از راه‌های متعددی قادر به این کار بودند که عبارتند بودند از: تشخیص و جمع‌آوری اطلاعات، تولید ایده‌های نو، تغییر و اصلاح ایده‌ها و کاربرد ایده‌ها.

درو (۲۰۰۶) به بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی و عملکرد معلم پرداخته است که یافته‌های تحقیق هر ارتباط معنی دار آماری را برای هر یک از متغیرهای تحقیق تأیید نمی‌کند، در کل نمرات هوش هیجانی بطور کلی و نمرات جنبه‌های فردی و بین فردی معلمان یک همبستگی معنی دار دارند.

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین هوش عاطفی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ می‌باشد. براین اساس فرضیه‌هایی بدین شرح مطرح گردیده است:

- ۱- بین خودآگاهی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین خود تنظیمی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین خودانگیزگی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین همدلی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.

- ۵- بین مهارت‌های اجتماعی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین هوش عاطفی مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۷- بین عملکرد معلمان مرد در مقایسه با عملکرد معلمان زن تفاوت معناداری وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است و از نظر روش گردآوری داده‌ها از تحقیقات توصیفی - همبستگی به شمار می‌آید. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان سه مقطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان‌های شاخه نظری، فنی و حرفه‌ای و کار و دانش شهرستان دامغان که در مجموع تعداد آن‌ها ۶۹۰ نفر می‌باشد. و حجم نمونه براساس جدول مورگان ۲۴۸ نفر تعیین و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - نسبتی انتخاب گردید. از مجموع ۷۸ مدرسه شهرستان دامغان که ۷۸ نفر مدیر و ۶۱۲ نفر معلم، که در مجموع ۶۹۰ نفر جامعه آماری بودند به شیوه طبقه‌ای - نسبتی، ۲۸ مدرسه که شامل ۲۸ مدیر و ۲۲۰ معلم که مجموعاً ۲۴۸ نفر شدند به عنوان نمونه انتخاب گردید. با محاسبات انجام گرفته به ازای هر مدیر مدرسه ۸ معلم (در چهار مدرسه ۷ معلم) بطور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب گردید. در این تحقیق برای تعیین هوش عاطفی مدیران، از پرسشنامه استاندارد ۳۳ سوالی سیریا شرینگ استفاده شد که نتایج پایایی پرسشنامه با روش ضریب آلفای کراباخ ۰/۸۱ بدست آمد. در مورد متغیر عملکرد، به دلیل نبود پرسشنامه‌ی استاندارد در این زمینه و با توجه به مبانی نظری و پژوهشی، پرسشنامه‌ای توسط پژوهشگر ساخته شد، که سوالات براساس فرم ارزشیابی معلمان مدارس طراحی شد و در اختیار اساتید صاحب نظر قرار گرفت و پس از بازنگری پرسشنامه‌ای شامل ۲۷ سوال تهیه گردید. این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس لیکرت بصورت خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم بود. با اجرای پرسشنامه در نمونه آزمایشی با حجم ۳۰ نفر، پایایی آن از طریق همسانی درونی و روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که میزان ۰/۹۲ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی، شامل آزمون t، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و تحلیل واریانس با بهره‌گیری از نرم افزار Spss استفاده گردیده است.

یافته‌ها

از بین مدیران مدارس، (۴۶/۴ درصد) مرد و (۵۳/۶ درصد) زن بودند. بنابراین در این پژوهش بیشترین افراد مورد بررسی را مدیران زن تشکیل دادند. میانگین سنی مدیران تقریباً برابر ۴۲ (بالاترین سن مدیران ۵۳ و پایین‌ترین آن ۳۰ سال) بود. می‌توان گفت که مدیران مورد بررسی بیشتر در سن میانسالی قرار داشتند. در این مطالعه، وضعیت تحصیلی مدیران در برگیرنده دو سطح لیسانس و فوق لیسانس بود که از ۲۸ نفر مدیر مدرسه ۲۷ نفر آن معادل ۹۶/۴ درصد به عنوان لیسانس و ۱ نفر معادل ۳/۶ درصد به عنوان فوق لیسانس بود. بالاترین سابقه‌ی خدمت آنها ۳۰ سال و پایین‌ترین سابقه‌ی خدمت آنها ۴ سال می‌باشد. با توجه به میانگین و انحراف معیار می‌توان گفت که مدیران مورد بررسی اکثراً دارای سابقه بالا بودند. از بین ۲۸ مدیر در مدارس تحت بررسی ۱۵ نفر آنها معادل ۵۶/۵ درصد رشته‌های تحصیلی مرتبط به مدیریت داشتند در حالیکه که ۱۳ نفر از آنها معادل ۴۶/۴ درصد رشته تحصیلی غیر مرتبط داشتند.

در بین معلمان مدارس، معلمان مرد ۸۶ نفر (۳۹/۱ درصد) و معلمان زن ۱۳۴ نفر (۶۰/۹ درصد). که جمعاً ۲۲۰ نفر بودند. بنابراین در این پژوهش بیشترین افراد مورد بررسی را معلمان زن تشکیل می‌دادند. در بررسی معلمان، از تعداد ۲۲۰ نفر معلم شرکت کننده در تحقیق ۶۴ نفر معادل (۲۹/۱ درصد) آن‌ها در مقطع ابتدایی، ۶۸ نفر معادل (۳۰/۹ درصد) در مقطع راهنمایی و ۸۸ نفر دیگر نیز معادل ۴۰ درصد در مقطع متوسطه مشغول تدریس بودند که بنابر اطلاعات فوق بیشترین نمونه آماری را معلمان مقطع متوسطه تشکیل می‌دادند. در بررسی سابقه خدمت معلمان از ۲۲۰ معلم مورد بررسی ۹ نفر معادل (۴/۱ درصد) بین ۱ تا ۵ سال سابقه خدمت داشتند. ۶ نفر معادل (۲/۷ درصد) بین ۶ الی ۱۰ سال، ۲۶ نفر معادل (۱۱/۸ درصد) بین ۱۱ الی ۱۵ سال، ۹۲ نفر معادل (۴۱/۸ درصد) بین ۱۶ الی ۲۰ سال و ۸۷ نفر دیگر معادل (۳۹/۵ درصد) سابقه خدمت ۲۱ سال و بالاتر را داشتند که بنابر اطلاعات فوق بیشتر معلمان سابقه بالاتر از ۱۵ سال داشته‌اند. در این بررسی، وضعیت تحصیلی معلمان در برگیرنده دیپلم تا فوق لیسانس بود که از ۲۲۰ نفر معلم مدارس مورد بررسی ۷ نفر آن معادل ۳/۲ درصد به عنوان دیپلم، ۴۷ نفر معادل ۲۱/۴ درصد فوق دیپلم، ۱۴۹ نفر معادل ۶۷/۷ درصد لیسانس و ۱۷ نفر معادل ۷/۷ درصد به عنوان فوق لیسانس بودند. که بنابر اطلاعات فوق بیشترین معلمان لیسانس بوده‌اند. در بررسی درصد قبولی معلمان مدارس تحت بررسی، معلمان مقطع

ابتدایی بامیانگین درصد قبولی ۹۹/۵۰ درصد با انحراف معیار ۱/۳۴، معلمان مقطع راهنمایی تحصیلی بامیانگین درصد قبولی ۹۵/۳۵ درصد با انحراف معیار ۱۲/۶۳ و معلمان مقطع متوسطه نیز بامیانگین ۸۷/۰۹ درصد و با انحراف معیار ۱۳/۵۸ می‌باشد. که بنا بر اطلاعات، بالاترین درصد قبولی در مقطع ابتدایی حاصل شده است و کمترین آن در مقطع متوسطه می‌باشد. البته با در نظر گرفتن افت تحصیلی در میان دانش آموزان اطلاعات نشان داد که کمترین درصد قبولی در مقاطع راهنمایی در میان دروس ریاضی، علوم و زبان انگلیسی و در مقاطع متوسطه بیشتر روی دروس ریاضی، فیزیک، زیست شناسی و زبان انگلیسی قابل مشاهده بودند.

فرضیه ۱: بین هوش عاطفی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. ارتباط هوش عاطفی مدیران و عملکرد معلمان

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	سطح معنی داری	میزان خطا	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه گیری
هوش عاطفی مدیران	عملکرد معلمان	۰/۰۰۱	۰/۰۱	۰/۷۰۴	رد فرضیه صفر

همانگونه که در جدول شماره ۱ نشان می‌دهد نمره بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۷۰۴ می‌باشد. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری و مثبت بین هوش عاطفی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. به عبارتی هر چه میزان هوش عاطفی مدیران بیشتر باشد عملکرد معلمان مدارس نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه ۲: بین خودآگاهی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. ارتباط بین خودآگاهی مدیران و عملکرد معلمان مدارس

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	سطح معنی داری	میزان خطا	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه گیری
خودآگاهی مدیران	عملکرد معلمان	۰/۰۰۱	۰/۰۱	۰/۶۱۲	رد فرضیه صفر

همانگونه که در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد نمره بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۶۱۲ می‌باشد. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری و مثبت بین خودآگاهی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان وجود دارد.

بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. به عبارتی هر چه میزان هوش خود آگاهی مدیران بیشتر باشد عملکرد معلمان مدارس نیز بیشتر می شود.

فرضیه ۳: بین خود تنظیمی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳. ارتباط بین خودتنظیمی مدیران و عملکرد معلمان مدارس

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	سطح معنی‌داری	میزان خطا	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه گیری
خودتنظیمی مدیران	عملکرد معلمان	۰/۰۱۳	۰/۰۵	۰/۴۶۴	رد فرضیه صفر

همانگونه که در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد نمره بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۴۶۴ می‌باشد. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری و مثبت بین خودتنظیمی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. به عبارتی هر چه میزان خودتنظیمی مدیران بیشتر باشد عملکرد معلمان مدارس نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه ۴: بین خودانگیختگی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴. ارتباط بین خودانگیختگی مدیران و عملکرد معلمان مدارس

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	سطح معنی‌داری	میزان خطا	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه گیری
خودانگیختگی مدیران	عملکرد معلمان	۰/۰۰۷	۰/۰۱	۰/۴۹۹	رد فرضیه صفر

همانگونه که در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد نمره بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۴۹۹ می‌باشد. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری و مثبت بین خودانگیختگی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. به عبارتی هر چه میزان خودانگیختگی مدیران بیشتر باشد عملکرد معلمان مدارس نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه ۵: بین همدلی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵. ارتباط بین همدلی مدیران و عملکرد معلمان مدارس

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	سطح معنی‌داری	میزان ضریب همبستگی	نتیجه‌گیری
همدلی مدیران	عملکرد معلمان	۰/۰۰۱	۰/۰۱	رد فرضیه صفر

همانگونه که در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد نمره بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۵۸۳ می‌باشد. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری و مثبت بین همدلی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. به عبارتی هر چه میزان همدلی مدیران بیشتر باشد عملکرد معلمان مدارس نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه ۶: بین مهارت‌های اجتماعی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶. ارتباط بین مهارت‌های اجتماعی مدیران و عملکرد معلمان مدارس

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	سطح معنی‌داری	میزان ضریب همبستگی	نتیجه‌گیری
مهارت‌های اجتماعی مدیران	عملکرد معلمان	۰/۰۰۶	۰/۰۵	رد فرضیه صفر

همانگونه که در جدول شماره ۶ نشان می‌دهد نمره بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۵۰۶ می‌باشد. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری و مثبت بین مهارت‌های اجتماعی مدیران با عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. به عبارتی هر چه میزان مهارت‌های اجتماعی مدیران بیشتر باشد عملکرد معلمان مدارس نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه ۷: بین هوش عاطفی مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۷. مقایسه هوش عاطفی بین مدیران مرد و زن

متغیر تحقیق	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	df	T	سطح معنی‌داری
هوش عاطفی مدیران	مرد	۱۳	۹۶/۸۹	۱۳/۹۰	۲۶	۰/۳۵۵	۰/۷۲۳
	زن	۱۵	۹۸/۷۴	۱۴/۳۲			

با توجه به جدول ۷ یافته‌ی تحقیق بازگو کننده آن است که تفاوت معناداری در متغیر هوش عاطفی مدیران میان مرد و زن وجود ندارد. آماره آزمون T در خصوص متغیر فوق ۰/۳۵۵ و از

سطح معناداری ۰/۷۲۳ برخوردار می‌باشند و از آنجا که سطح معناداری متغیر در میان مدیران مرد و زن بیشتر از ۰/۰۵ محاسبه شده، فرض صفر مورد تأیید قرار می‌گیرد و فرضیه تحقیق رد می‌شود. بنابراین بین هوش عاطفی مدیران مرد در مقایسه با هوش عاطفی مدیران زن تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه ۸: بین عملکرد معلمان مرد با عملکرد معلمان زن مدارس شهرستان دامغان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۸. مقایسه عملکرد معلمان بین معلمان مرد و زن

متغیر تحقیق	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	df	T	سطح معنی داری
عملکرد معلمان	مرد	۸۶	۱۱۲/۹۳	۹/۶۹	۲۱۸	۰/۲۴۰	۰/۸۱۰
	زن	۱۳۴	۱۱۳/۲۵	۹/۶۴			

با توجه به جدول ۸ یافته‌ی تحقیق بازگو کننده آن است که تفاوت معناداری در متغیر عملکرد معلمان مدارس میان معلمان مرد و زن وجود ندارد. آماره آزمون T در خصوص متغیر فوق ۰/۲۴۰ محاسبه شده که از سطح معناداری ۰/۸۱ برخوردار می‌باشند و از آنجا که سطح معناداری متغیر در میان معلمان مرد و زن بیشتر از ۰/۰۵ محاسبه شده، فرض صفر مورد تأیید قرار می‌گیرد و فرضیه تحقیق رد می‌شود. بنابراین بین عملکرد معلمان مرد در مقایسه با عملکرد معلمان زن تفاوت معناداری وجود ندارد.

جهت پیش‌بینی عملکرد معلمان مدارس از طریق مؤلفه‌های هوش عاطفی از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. در این روش ورود متغیرهای پیش‌بین در دست محقق نیست و این عمل بر اساس ضریب همبستگی صورت می‌گیرد و چنانچه متغیر معیار ورود را کسب کنند، در تحلیل باقی مانده و گرنه حذف می‌شوند (سرمد و همکاران، ۱۳۸۰) سرانجام، دو متغیر خودآگاهی و همدلی معیار ورود را کسب کرده و متغیرهای خود تنظیمی، خودانگیختگی و مهارت‌های اجتماعی از رگرسیون خارج شدند.

جدول ۹. مدل بدست آمده از رگرسیون چند متغیره گام به گام

مدل	ضریب همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R2
۱	۰/۶۱۲	۰/۳۷۵
۲	۰/۷۱۸	۰/۵۱۶

۱- متغیرهای پیش بین: ضریب ثابت، خودآگاهی

۲- متغیرهای پیش بین: ضریب ثابت، خودآگاهی، همدلی

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام جدول ۹ نشان داد که دو متغیر خودآگاهی و همدلی مدیران به عنوان متغیرهای پیش بین معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون، برای توضیح تغییرات عملکرد معلمان مدرسه (متغیر ملاک) رادارا می‌باشند، اما سه متغیر خودتنظیمی، خودانگیختگی و مهارت اجتماعی از معادله نهایی رگرسیون خارج شدند. در جدول ۹ قابل مشاهده است که شدت رابطه خودآگاهی مدیران با عملکرد معلمان مدرسه آنها در شهرستان دامغان، ۰/۶۱۲ است که این میزان با ورود متغیر همدلی به ترتیب ۰/۷۱۸ افزایش یافته است. ستون ضریب تعیین حاکی از این است که در جدول ۵۲،۹ درصد تغییرات در عملکرد معلمان مدارس شهرستان دامغان توسط دو متغیر خودآگاهی و همدلی مدیران قابل پیش بینی است. با توجه به میزان تأثیر زیادی که دو متغیر بالا بر عملکرد معلمان مدارس دارند، تأثیر متغیرهای دیگر عملکرد این معلمان خنثی می‌شود. همچنین تحلیل واریانس در جدول ۱۰ نشان می‌دهد که رگرسیون معنی دار است و حاکی از آن است که رابطه خطی بین متغیرها وجود دارد.

جدول ۱۰. خلاصه تحلیل واریانس (ANOVA)

منبع تغییر	مجموع میانگین مجدور	درجه آزادی	مجدور میانگین	آزمون F	سطح معناداری
مدل ۱	رگرسیون	۱	۹۴۵/۸۹۳	۱۵/۵۷۲	۰/۰۰۱
	باقی مانده	۲۶	۶۰/۷۴۴		
	مجموع	۲۷	۲۵۲۵/۲۳۷		
مدل ۲	رگرسیون	۲	۶۵۰/۹۵۱	۱۳/۳۰۳	۰/۰۰۰۱
	باقی مانده	۲۵	۴۸/۹۳۳		
	مجموع	۲۷	۲۵۲۵/۲۳۷		

در جدول شماره ۱۰ با توجه به آماره F محاسبه در مدل ۱ برابر با (۱۵/۵۷۲) با درجه آزادی (۲۶ و ۱) و سطح معناداری ۰/۰۰۱ می‌توان نتیجه گرفت که بین خودآگاهی مدیران و عملکرد معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به آماره F محاسبه در مدل ۲ برابر با (۱۳/۳۰۳) با درجه آزادی (۲۵ و ۲) و سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ می‌توان نتیجه گرفت که بین همدلی مدیران و عملکرد معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱. ضرایب معادله رگرسیون چند متغیره گام به گام (مدل باقی مانده)

Correlations		سطح معناداری		ضریب استاندارد شده		ضریب استاندارد نشده		مدل
Part	Partial	Zero-order	T	Beta	خطای استاندارد	B		
			۰/۰۰۰۱	۸/۰۴۲	۹/۴۹۷	۷۶/۳۷۷		مدل ۱ ضریب ثابت
.612	.612	.612	۰/۰۰۱	۳/۹۴۶	۰/۶۱۲	۰/۳۵۶	۱/۴۰۷	خودآگاهی
			۰/۰۰۰۱	۶/۷۱۴	۹/۶۰۱	۶۴/۴۶۱		مدل ۲ ضریب ثابت
.420	.516	.612	۰/۰۰۶	۳/۰۱۵	۰/۴۵۵	۰/۳۴۷	۱/۰۴۶	خودآگاهی
.375	.475	.583	۰/۰۱۲	۲/۶۹۷	۰/۴۰۷	۰/۳۹۵	۱/۰۶۵	همدلی

جدول ۱۲. نتایج تحلیل رگرسیون

پارامتر	B	Beta	T	سطوح معنی داری
ضریب ثابت	۷۶/۳۷۷		۸/۰۴۲	۰/۰۰۰۱
خودآگاهی	۱/۴۰۷	۰/۶۱۲	۳/۹۴۶	۰/۰۰۱
همدلی	۱/۰۶۵	۰/۴۰۷	۲/۶۹۷	۰/۰۱۲

جدول شماره ۱۲ ضرایب رگرسیون و آزمون t برای آزمودن این ضرایب و سطح معنی داری هر یک را نشان می‌دهد و ستون بتا نیز نشانگر این است که با تغییر یک انحراف معیار در خودآگاهی ۰/۶۱ انحراف معیار در عملکرد معلمان مدارس رخ خواهد داد. به همین ترتیب، به ازای تغییر یک انحراف معیار در همدلی ۰/۴۱ انحراف معیار در عملکرد معلمان مدارس خواهد داد. بر این اساس، متغیر خودآگاهی بیشترین تأثیر را بر عملکرد معلمان مدارس دارد و متغیر همدلی از نظر میزان تأثیر در رده‌ی بعدی قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش مطالعه‌ی رابطه‌ی بین هوش عاطفی مدیران با عملکرد معلمان مدارس می‌باشد نتایج تحقیق نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش عاطفی خودآگاهی و همدلی تأثیر مستقیم و مؤلفه خودتنظیمی، خودانگیختگی و مهارتهای اجتماعی تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد معلمان داشته‌اند. یافته‌های حافظیان (۱۳۸۸) نشان داده است که پس از تحلیل رگرسیون چند متغیره از بین چهار مؤلفه هوش هیجانی خود مدیریتی و آگاهی اجتماعی (همدلی) تأثیر مستقیم و خودآگاهی و مدیریت رابطه تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان دانشگاه‌های استان مازندران داشته است که نتایج این پژوهش از نظر تأثیر مستقیم همدلی و تأثیر غیرمستقیم مدیریت رابطه با

نتایج پژوهش حاضر همسو بوده است. همچنین یافته‌های سیدکلان (۱۳۸۷) نشان داده است که پس از تحلیل رگرسیون چند متغیره از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی خودانگیختگی، مهارتهای اجتماعی و همدلی رابطه مستقیم با اثربخشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد پارس مغان داشته و مؤلفه خودتنظیمی و خود آگاهی رابطه غیرمستقیم داشته‌اند. که نتایج این پژوهش از نظر تأثیر مستقیم همدلی و تأثیر غیرمستقیم خودتنظیمی با پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

همچنین از دیگر یافته‌های جانبی در توصیف متغیرهای تحقیق پس از مقایسه سه مقطع تحصیلی باید گفت که هوش عاطفی مدیران مقطع راهنمایی با میانگین ۱۰۳/۷۸ و انحراف معیار ۱۱/۱۶ دارای بالاترین میانگین بوده است و از نظر عملکرد معلمان نیز معلمان مقطع راهنمایی با میانگین ۱۱۹/۱۰ و انحراف معیار ۷/۱۴ نسبت به سایر مقاطع از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار بوده است.

همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های هوش عاطفی مدیران و عملکرد معلمان رابطه‌ی مثبتی وجود دارد. بر این اساس ویژگی‌های شخصیتی مدیران در انجام دادن کار اثربخش نقش مهمی ایفا می‌کند. توانایی هوش عاطفی این امکان را برای مدیران فراهم می‌کند که آنها شناخت درستی از عواطف و احساسات خود داشته باشند و در موقعیت‌های مختلف عکس العمل مناسبی نشان دهند و در نتیجه در مقابل اعضای سازمان انعطاف پذیر باشند و بتوانند تعامل اثربخشی با آنها برقرار کنند. و با شناخت و درک عواطف دیگران پاسخ مناسبی به آنها بدهند. باتوجه به این که سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی دارای ماهیت انسانی هستند، لزوم ارتباط اثربخش برای کسب موفقیت اهمیت بیشتری دارد. مدیرانی که از هوش عاطفی بالایی برخوردارند به واسطه خودآگاهی و خود تنظیمی و خود انگیزی و همچنین همدلی و ارتباطات درست اجتماعی بهتر به اداره سازمان خود بپردازند و اعضا را به عملکرد اثربخش فراخوانند. موضوع درخور توجه در هوش عاطفی آموزش پذیری آن است. در محیط‌های جدید که پیچیدگی و سرعت از ویژگی‌های آن می‌باشد، وجود مدیرانی با توانایی‌ها، مهارتها و دانشی که بتوانند عملکرد برتری خلق کنند الزامی است و هوش عاطفی این فرصت را برای آنها فراهم می‌کند. در واقع آشفتنگی و پیچیدگی محیطی نیازمند مدیران الهام بخش و برانگیزاننده است، این مدیران توانایی شناخت دانش‌های احساسی و عاطفی اعضا را دارند و به اعضا برای عکس العمل مناسب کمک می‌کنند. در میان سازمان‌ها، مدارس و نظام آموزشی به علت ماهیت آن بیش از سایر

سازمان‌ها نیازمند مدیرانی است که دارای هوش عاطفی بالایی باشند. تا اعضا را به عملکرد اثربخش دعوت کنند. با توجه به اینکه توانایی هوش عاطفی آموزش پذیر است، می‌توان با برنامه‌های آموزش مدیران بر مبنای هوش عاطفی، ضمن پرورش این توانایی در آنها بر تعداد مدیران اثربخش در نظام آموزش و مدارس افزود و عملکرد برتری را در این سازمان‌ها علی‌الخصوص آموزش و پرورش که اهمیت بسیار مهمی دارد خلق کرد.

منابع:

- اکبرزاده، نسرين (۱۳۸۳)، **هوش هیجانی (دیدگاه سالوی و دیگران)**، تهران: انتشارات فارابی.
- حافظیان، مریم (۱۳۸۸)، **رابطه بین مؤلفه‌های هوش هیجانی مدیران و عملکرد کارکنان در دانشگاه‌های استان مازندران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار .
- خان محمدی، هادی (۱۳۸۸) **هوش عاطفی ، ماهنامه صنعت خودرو**، شماره ۱۲، ۵۸-۴۳.
- خائف الهی، احمدعلی . دوستار، محمد (۱۳۸۲)، **ابعاد هوش هیجانی**، مدیریت و توسعه، شماره ۱۸، ۶۲-۵۲.
- زینی وند، اکرم (۱۳۸۷)، **رابطه هوش هیجانی و عملکرد دبیران متوسطه شهرستان جویبار**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری .
- سرمد، زهره و حجازی، الهه و بازرگان، عباس (۱۳۸۰)، **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری**، تهران: انتشارات آگاه
- سید کلان، میرمحمد (۱۳۸۷)، **بررسی رابطه بین هوش هیجانی و اثربخشی اعضای هیات علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد پارس مغان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، سال دوم شماره ۲، تابستان ۱۳۸۷
- شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸) **اصول و مبانی مدیریت**، تهران: انتشارات کوهسار
- عباس زادگان، سید محمد و ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۸)، **نیازسنجی آموزشی در سازمانها**، تهران: شرکت سهامی انتشار
- علاقه بند، علی (۱۳۸۸)، **مدیریت عمومی**، تهران: نشر روان.
- عیدی، امیرحسین (۱۳۸۶)، **بررسی ارتباط بین هوش هیجانی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی (دولتی)** تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

کوپر، رابرت و ساواف، آیمان (۱۳۸۶)، **مدیریت عشق و عاطفه**. (ترجمه عیلهرضا عزیززی)، تهران: نشر توفیق آفرین، چاپ دوم.

گلنن، دانیل (۱۳۸۷)، **هوش عاطفی**، (ترجمه حمیدرضا بلوچ)، تهران، انتشارات جیحون.
مختاری پور، مرضیه (۱۳۸۶)، بررسی رابطه هوش هیجانی و سبک‌های رهبری چندگانه (مدل برناردباس) مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، **فصلنامه مطالعات تربیتی و روانشناسی**، سال هشتم، شماره ۲.

مردانشاهی، محمد (۱۳۸۴)، **بررسی و مقایسه ی عملکرد کارکنان دانشگاه‌های آزاد ودولتی مازندران ازدیدگاه دانشجویان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

و ثوقی کیا، الهام (۱۳۸۳)، **هوش هیجانی**، تهران: انتشارات دانشگاه الزهراء.

یساری، مریم (۱۳۷۷)، **بررسی نقش مدیریت پاداش بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان ادارات فنی و حرفه ای استان مازندران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

Barsade, S. G. (2000), **The ripple effect: Emotional contagion in groups**. (Working paper): New Haven. CT Yale University press.

Drew, Todd L. (2006), **The Relationship between Emotional Intelligence and Student Teacher Performance**. Dissertations/Theses - Doctoral Dissertations; Tests/Questionnaires

Goleman, D. (1997). **Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ**. New York: Bantam Books.

Goleman, D. (1998). **Working with emotional intelligence**. NY: Bantam.

Weisinger, H. (1998). **Emotional intelligence at work**. San Francisco: Jossey-Bass.

Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. **The Leadership Quarterly**, 14(4-5), 545-568.