



بررسی رابطه بین هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره ابتدایی

صدیقه یوسفلی^۱، ویدا بهرامی^۲، مریم حسینلو^۳، لیلا نعیمی^۴، فریده رحمتی گیلوانی^۵

^۱ کارشناسی ارشد، فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه بوعلی سینا، اداره آموزش و پرورش شهرستان ابهر، آموزشگاه سمیه

susefli1363@gmail.com

۰۹۱۹۶۱۰۹۰۹۲

^۲ کارشناسی تکنولوژی نرم افزار، دانشگاه آزاد اسلامی ابهر، اداره آموزش و پرورش شهرستان ابهر، ۰۹۳۵۶۳۵۰۹۲۲

^۳ کارشناسی تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر، آموزش و پرورش شهرستان ابهر، ۰۹۱۲۰۴۵۸۹۲۹

^۴ کارشناسی روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر، آموزش و پرورش شهرستان خرمدره، ۰۹۱۲۶۴۲۴۵۵۲

^۵ کارشناسی راهنمایی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر، آموزش و پرورش شهرستان ابهر، ۰۹۳۵۹۶۳۷۳۵۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره ابتدایی بود. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری آن، شامل کلیه معلمان زن دوره ابتدایی شهر ابهر بود که با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۱ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد هوش عاطفی لاو و همکاران (۲۰۰۸) و کیفیت زندگی کاری (۱۹۷۹) استفاده شد. که دارای روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون T، ضریب تحلیل عاملی) استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند میزان هوش عاطفی معلمان متوسط به بالا بود. همچنین میزان کیفیت زندگی کاری معلمان متوسط رو به بالا بود. همچنین نتایج نشان داد که بین مولفه‌های هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود داشت. بنابراین پیشنهاد می‌گردد مسئولین و سیاست‌گذاران با اتخاذ تدابیر و اجرای برنامه‌های آموزشی متنوع راهکارها و مهارت‌های هوش هیجانی و ارتقای کیفیت زندگی کاری معلمان را تقویت نمایند.

واژگان کلیدی: هوش عاطفی، کیفیت زندگی کاری.

۱- مقدمه

۱-۱ بیان مساله

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می‌باشند. بی‌گمان، موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هرچه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و در نهایت مهارت استفاده از این سازه‌ها و ابزارها امری ضروری است. سازمان‌های عصر حاضر از جمله آموزش و پرورش با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقای کیفیت زندگی کارکنان (معلمان) توجه دارند (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۰؛ رسولی، رسولی و بازاری، ۱۴۰۱). کیفیت زندگی کاری مسئله‌ای پیچیده و مرکب از متغیرهای محیط کار است و برآیند کلی ارزیابی شخص از شغلش است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جست‌وجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنان بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (محمدی و دشتی-چاهگاهی، ۱۳۹۹). کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد. لذا نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در مطالعه مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. به این معنا که بر این باور است برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد. مازلو، معتقد است مدینه فاضله هنگامی میسر می‌شود که سازمان‌ها از طریق کارکنان خود شکوفا، همراه با خطوط راهنمایی که خود شکوفا شدن کارکنان را در همه سطوح سازمانی تشویق می‌کند اداره



شود. چشم انداز مازلو این بود که خودش کوفایی کارکنان تأثیر واقعی در سازمان‌ها بطور اخص و در جامعه به طور اعم خواهد داشت (اسلامی و شفیع‌زاده، ۱۳۹۶).

پیشرفت کیفیت در مکان کار مفهومی است که انگار مدیران و کارکنان را به طور یکسان دربرمی‌گیرد. در طی دهه گذشته بسیاری از نوشته‌ها در مورد کیفیت خدمات، تضمین کیفیت، چرخه کنترل کیفیت، کیفیت زندگی کاری مدیریت و کنترل جامع کیفیت بوده است. در همین راستا محیط کاری با کیفیت بالا به عنوان شرط و پیش زمینه اساسی برای توانمندسازی منابع انسانی مورد نیاز سیستم مراقبت بهداشتی شناخته شده است. در بررسی‌های سازمانی مفهوم کیفیت زندگی کاری از مدل‌های قبلی کار و رفتار انسانی مشتق شده است. کارکنان به عنوان افراد تصمیم گیرنده باهوشی در نظر گرفته شده‌اند که جهت کار برانگیخته می‌شوند و به کار بر اساس بالانس مطلوبی بین پاداش‌های داده شده به آنها و انتظاراتی که از آنها می‌رود، می‌نگرند (شانی، باسوری، چرلینگ و ادل، ۲۰۰۹؛ شفیع و عبدی، ۱۳۹۹). کیفیت زندگی کاری معلمان متأثر از هوش عاطفی می‌باشد هوش عاطفی شامل توانایی‌هایی مانند نگهداشت انگیزه، ایستادگی در مواجهه با مشکلات، کنترل خود در موقعیت‌های بحرانی و تکانه‌ها، حفظ خونسردی، به تأخیر انداختن موفقیت، همدلی با دیگران و امیدوار بودن است (بار-اون^۱، ۲۰۰۰؛ فیضی و عابدینی، ۱۳۸۸). هوش عاطفی با اطلاع از روحيات و احساسات خود و دیگران و مهارت سازماندهی یا بهره‌گیری از احساسات را بر رفتار و واکنش‌های فرد در برابر موقعیت‌های گوناگون تأثیر مستقیم و مثبتی دارد (ماتینگلی و کرایگر^۲، ۲۰۱۹). افراد برخوردار از هوش عاطفی توانایی کنترل و بازبینی احساسات خود و اطرافیان را دارند و میان پیامدهای مطلوب و نامطلوب تفاوت قائل هستند و از آگاهی‌های عاطفی بدست آمده برای هدایت جریان شناخت و اقدامات عملی فرد استفاده کارآمدتری دارند (سیفی و ویسه، ۱۴۰۰). هوش عاطفی می‌تواند شکل تکامل یافته توجه به معلمان در سازمان و ابزاری جدید و شایسته در دست مدیران برای هدایت نیروی انسانی درون سازمانی و مخاطبین خارج از سازمان و تضمین رضایت آنان باشد. زیرا هوش عاطفی جایگاه عواطف و احساسات را در توانایی انسان توصیف و تفسیر می‌کند و معلمان دارای هوش عاطفی افرادی مؤثر هستند که با حداکثر کارایی، رضایت و تعهد به اهداف سازمان می‌رسند و کیفیت زندگی کاری بالاتری دارند. آموزش و پرورش از دیرباز نقشی اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است؛ لذا معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش رکن اساسی آن به شمار می‌روند و عملکرد آنان تأثیر عمده‌ای در موفقیت این نهاد دارد؛ در این رابطه بحث کیفیت زندگی شغلی و هوش عاطفی معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی خود به شکلی اثربخش، حائز اهمیت است. عدم رضایت از کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیمی بر روحیه و روحیه نیز تأثیر مستقیمی بر هوش عاطفی دارد، به همین دلیل بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان و نقش آن در روحیه آنان از اهمیت بالایی برخوردار است. نتایج این پژوهش می‌تواند مسئولین آموزش و پرورش را یاری دهد تا با مفاهیم کیفیت زندگی کاری معلمان بهتر آشنا شده و آنها را ترغیب کنند تا بودجه و امکانات بیشتری جهت ایجاد تغییرات مطلوب در محیط کاری اختصاص دهند تا شرایط بهتر و زمینه مناسب‌تری را برای فعالیت معلمان فراهم نمایند. با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت پرداختن به اینگونه مباحث و کمبود اطلاعات و تحقیقات و وجود ابهامات و سوالات و علاقمندی محقق، این مطالعه بدنبال پاسخگویی به این مساله است که آیا بین هوش عاطفی با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

۲-۱- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

توجه به هیجان‌ها به عنوان بخش گسترده‌ای از زندگی ما حائز اهمیت است. حضور مستقیم و غیرمستقیم هیجان‌ها را می‌توان در تارک قله‌های استدلال، عقلانیت و برهان‌های عقلانی مشاهده کرد. بی‌اعتنایی نسبت به هیجان‌ها، عدم مدیریت آنها و مسامحه و غفلت در بیان آنها می‌تواند هزینه‌های گزافی را برای انسان در پی داشته باشد. مطالعات و پژوهش‌های نوین، نشان می‌دهند که فقدان هوش عاطفی می‌تواند آثاری مخرب در زمینه‌های فردی و اجتماعی ایجاد کند و بر عکس تقویت و تحصیل آن، زمینه ساز موفقیت‌های بزرگ خواهد بود (صالحی و همکاران، ۱۳۹۷). به نظر می‌رسد هوش عاطفی می‌تواند شکل تکامل یافته‌ای از توجه به معلمان در سازمان و ابزاری نوین و شایسته در دستان مدیران برای هدایت نیروی انسانی درون سازمان و مخاطبین برون سازمان و تامین رضایت آنها باشد؛ زیرا هوش عاطفی به تشریح و تفسیر جایگاه هیجان‌ها و احساسات در توانمندی انسانی می‌پردازد و معلمان برخوردار از هوش عاطفی، افراد مؤثری هستند که اهداف سازمان را با حداکثر بهروری، رضایتمندی و تعهد محقق می‌سازند. از سوی دیگر، حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش‌ها برای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است. وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضروریات انجام فعالیت افراد در سازمان‌ها می‌باشد. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می‌شود، باعث بوجود

¹ . BarOn

² . Mattingly & Kraiger



آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد شده و آن‌ها را به سمت کار و تلاش بیشتر و مطلوب‌تر سوق می‌دهد (احمدی نیک و امامی-نیک، ۱۴۰۰). مهمترین ضرورت‌های توجه به کیفیت زندگی کاری را می‌توان به قرار زیر برشمرد: ۱) توجه و تأکید به کیفیت زندگی کاری، موجب ایجاد رضایت شغلی، همکاری، همدلی و هماهنگی، کاهش حوادث و خطرات جانی خواهد شد؛ ۲) بهبود شرایط و وضعیت کیفیت زندگی کاری کارگران و کارکنان موجب رشد و ارتقای سطح زندگی خانوادگی و توانایی حل و فصل مسائل شخصی آنان خواهد شد؛ ۳) توجه به کیفیت زندگی کاری موجب شناسایی مسائل و مشکلات دیرینه کارکنان از یک سو و مسائل و مشکلات جدیدی که ناشی از تحولات نوین اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی است. از سوی دیگر سبب می‌گردد تا سطح مطلوب زندگی مادی و معنوی کارکنان واقع‌بینانه‌تر تعیین گردد؛ ۴) برنامه‌های کیفیت زندگی کاری همزمان و توأمان مسائل مادی و معنوی کارکنان را مد نظر قرار می‌دهد. زیرا بی‌توجهی به آن موجب نارضایتی، کاهش بهره‌موری و عدم ثبات اجتماعی خواهد شد؛ ۵) توجه به کیفیت زندگی کاری جهت حل و فصل مسائل کارکنان، ضمن انجام مطالعات تطبیقی نیازمند انجام بررسی‌های دقیق و موردی متناسب با ابعاد فرهنگی، سازمانی و کاری کارکنان است؛ ۶) توجه دقیق به کیفیت زندگی کاری موجب تعیین و تشخیص نقاط ضعف برنامه‌های اجرا شده و ارائه راهکارهای عملی جهت بهبود وضعیت کیفیت زندگی کاری در سازمان خواهد شد؛ ۷) استفاده و بکارگیری روش‌های مختلف بهبود کیفیت زندگی کاری موجب شناسایی و رشد استعداد و توانمندی‌های بالقوه کارکنان خواهد شد (میرزایی و خوشنام، ۱۳۹۸). از این رو، پژوهش در مورد معلم به عنوان عنصر درونی نظام آموزشی و بازتاب نقش او بر دانش‌آموزان باید مورد توجه و ارزیابی قرار گیرد. همچنین، موانعی که بر سر راه کیفیت زندگی کاری معلمان وجود دارد به عنوان بعدی از ابعاد گوناگون نظام آموزشی یکی از مهمترین مسایل بسیاری از نظام‌های آموزشی کشورها، بویژه کشورهای جهان سوم است. بنابراین، لازم است از راه شناخت موانع و مشکلات برای رفع آنها و کاستن از دامنه ضایعات تحصیلی چاره‌اندیشی و تدابیر لازم اتخاذ گردد زیرا برنامه‌ریزی برای وضعیت مطلوب جز با بررسی و شناخت وضعیت موجود و مقایسه آن با هدف‌ها و استانداردهای مطلوب، تحقق نخواهد یافت.

۳-۱- سوالات تحقیق

- ۱- میزان هوش عاطفی معلمان دوره ابتدایی چقدر است؟
- ۲- میزان کیفیت زندگی کاری معلمان دوره ابتدایی چقدر است؟
- ۳- آیا بین مولفه‌های هوش عاطفی با کیفیت زندگی کاری معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد؟

۴-۱- مبانی نظری تحقیق

۱-۴-۱- مفهوم هوش عاطفی

مفهوم هوش عاطفی عمق جدیدی به هوش انسان اعطا کرده و آن را به مهارت سنجش هوش کلی فرد بسط داده است. این نوع هوش به شناخت فرد از خود مربوط می‌شود و امکان برآورد نمودن پیروزی را ممکن می‌سازد. زیرا بیانگر آن است که چگونه یک فرد دانش را بلافاصله برای موفقیت به کار می‌گیرد. احساس یا عاطفه در هدایت رفتار و رضایت و خشنودی از زندگی و کسب پیروزی در آن مهم است. هوش عاطفی نشان می‌دهد که فرد چگونه به مسائل مختلف کاری و فراز و نشیب‌های زندگی واکنش نشان می‌دهد. به بیانی دیگر هوش عاطفی حاصل مجموعه‌ای از خصوصیات شخصیتی است که در سر نوشت و شیوه زندگی فرد اثربخش است. این ویژگی‌های شخصیتی باعث می‌شود که فرد از راه‌های مناسب برای گذراندن زندگی و مراحل آن استفاده کند. نکته مهم در مورد هوش عاطفی این است که توانایی‌های هوش هیجانی ذاتی نبوده بلکه باید آنها را آموخت (باقری‌هشی و محادری، ۱۳۹۳). بعضی از کارشناسان هوش عاطفی را ترکیبی از اجزاء دانش، عاطفه و احساس قلمداد می‌کنند در حقیقت به باور آنها هوش عاطفی به مهارت اشخاص در تحلیل احساسات و توجه اثربخش به آنها اطلاق می‌شود. از دیدگاه آنها هوش عاطفی مهارت شناسایی احساسات و هیجانات عواطف خود و دیگران، ایجاد انگیزه در خود، مدیریت هیجانات و کنترل روابط است. هوش عاطفی درحقیقت عنصری است که در زمان شکست در حصول اهداف به فرد اشتیاق و امیدواری می‌دهد (محمودی و حسینی، ۱۳۹۶). هوش عاطفی تحت عنوان مهارت درک احساسات به منظور حصول به احساسات سازنده توصیف می‌شود که می‌توان از آن برای سنجش افکار، درک عواطف و دانش هیجانی استفاده کرد و با استفاده از آنها می‌توان فرصت‌هایی را برای رشد احساسات و توسعه هوش فراهم کرد (سیفی و ویسه، ۱۴۰۰). در توضیحی دیگر، به مهارت اشخاص در درک احساسات خود و قابلیت سازماندهی ارتباطات، تعاملات میان فردی خود و همچنین انطباق و سازش با یک محیط ویژه اطلاق می‌شود (عبیدی‌حوریلر و همکاران، ۱۳۹۹). هوش هیجانی مجموعه‌ای از شایستگی‌های مربوط به درک، سازماندهی و کنترل احساسات خود و دیگران است که مستلزم داشتن ظرفیت عقلی-ذهنی برای کنترل و استفاده عاقلانه از احساسات است



(روئیز-آریزا^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). در واقع هوش عاطفی بیانگر مهارت تشخیص احساسات و فراگیری اطلاعات از دنیای درونی خود و دیگران برای مدیریت افکار و اعمال است (سان^۴ و همکاران، ۲۰۱۹).

۲-۴-۱- مولفه های هوش عاطفی

گلمن، مایر، سالوی از معروفترین پژوهشگرانی هستند که به پژوهش در مورد هوش عاطفی پرداخته اند. این نظریه پردازان ابعاد مختلفی برای هوش عاطفی معرفی نموده اند. گلمن چهار بعد برای هوش عاطفی بیان کرده است که مورد پذیرش بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. این چهار بعد عبارتند از:

خودآگاهی: به معنای داشتن درکی عمیق از عواطف، احساسات، قوتها، ضعفها، نیازها و انگیزه های خود است. خودتنظیمی: گلمن خودتنظیمی را مدیریت عواطف و احساسات نیز می نامد و به این نکته اشاره دارد که آیا مدیر می تواند احساسات خود را به سمت نتایج مثبت هدایت کند.

خودانگیزی: به معنای تحت کنترل در آوردن احساسات مربوط به جدیت و اطمینان در فرد است و باعث دستیابی به موفقیت می شود.

همدلی: باعث می شود افراد بتوانند تغییر حالت های عاطفی و احساسی دیگران را تشخیص داده و نسبت به آن عکس العمل مناسب نشان دهند که منجر به حساسیت و اعتماد به نفس اجتماعی بیشتر می شود.

گلمن در سه جزء اول هوش عاطفی (خودآگاهی، خودتنظیمی و خودانگیزی) به مدیریت فرد بر خود اشاره دارد و در جزء آخر (همدلی) به چگونگی ارتباط افراد با دیگران می پردازد. به عبارت دیگر این مدل از رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه برخوردار است. به صورتی که هم عناصر درونی و هم عناصر بیرونی را مد نظر قرار می دهد (گلمن، ترجمه پارسا، ۱۳۹۲). مایر، سالوی در سال ۱۹۹۷ مدلی از هوش عاطفی را تدوین کردند. از نظر آنان مهمترین اجزای تشکیل دهنده هوش عاطفی عبارت از: توانایی ارزیابی، تشخیص و کنترل هیجانات در خود و بیان صحیح احساسات در روابط می باشد که این مدل هوش عاطفی چهار بعد را شامل می شود. این چهار بعد عبارتند از:

ارزیابی عواطف فردی: توانایی فرد برای درک احساسات عمیق خویش و ابراز آنها به صورت طبیعی؛

ارزیابی عواطف دیگران: توانایی فرد برای دریافت و درک عواطف دیگر افراد.

کنترل عواطف: توانایی فرد برای کنترل، ارزیابی، تنظیم و تغییر سریع احساسات خود.

کاربرد عواطف: توانایی فرد جهت مدیریت احساسات خود به شیوه ای مثبت و اثربخش در عملکرد سازنده و فعالیت های فردی (لی و اگ^۵، ۲۰۱۲).

۳-۴-۱- مفهوم کیفیت زندگی کاری

اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سپتامبر ۱۹۷۲ اولین بار در کنفرانس بین المللی Arden در دانشگاه کلمبیا به کار برده شد. با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری یک مفهوم وسیع همراه با ادراکات متفاوت در خصوص آن است، بسیاری از روان شناسان و کارشناسان مدیریت در تعریف واضح از واژه کیفیت زندگی کاری با هم، هم عقیده نمی باشند (ندولو و یغمایی، ۱۳۹۳). کیفیت زندگی شغلی، منحصر به رویه های روانی و فردی نمی شود، بلکه در سطح جهان تقاضاهای کلی به وسیله سازمان کارگری جهانی حمایت می شود. در مرکز سازمان کارگری جهانی دستورالعمل های اجتماعی خالق فرصت های شغلی بهتر و بیشتری هستند (مطلومی و همکاران، ۱۴۰۰). مطابق تعریف سازمان بهداشت جهانی، کیفیت زندگی عبارت است از درک افراد از وضعیت زندگی در قالب فرهنگ و ارزش های حاکم بر جامعه و در راستای اهداف، استانداردها، انتظارات و علایق فرد (شفیعی و عبدی، ۱۳۹۹). از نظر وایات و وا^۶ (۲۰۰۱) کیفیت زندگی کاری به هر فعالیتی اطلاق می شود که در هر سطحی از سازمان رخ می دهد و هدف آن افزایش اثربخشی از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد می باشد. عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده کردن نیازهای فردی خود در آن سازمان از طریق تجربیات خود (خوشابند و سیدان، ۱۳۹۷). نیواستورم و دیویس^۷ (۲۰۰۲) نیز معتقدند کیفیت زندگی کاری از دیدگاه و منظر کارکنان عبارت است از مطلوبیت و عدم مطلوبیت محیط شغلی است. ادگار و بودین^۸ (۲۰۰۳) نیز معتقدند کیفیت زندگی کاری نگرش و احساس کارکنان از کار خود را به صورت خاص نشان می دهد (قنبری و همتی، ۱۳۹۴).

۳. Ruiz-Ariza

۴. Sun

۵. Lee & Ok

۶. Wyatt and Wa

۷. Newstram & Davis

۸. Edgar & Boudin



استیفن^۹ (۲۰۱۲) کیفیت زندگی کاری را نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. از دیدگاه این محقق کیفیت زندگی کاری یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. از دیدگاه راشمی و سوامی^{۱۰} (۲۰۱۳) کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار؛ به ویژه پیامدهای فردی آن در رضایت شغلی و سلامت روحی. کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آنها را در محیط کار تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند (بای، ۱۳۹۸). با مرور تعاریف مختلف، کیفیت زندگی کاری را می‌توان به دو شیوه تعریف کرد: الف) تعریف عینی کیفیت زندگی کاری؛ مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان که میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی، ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردمسالاری، سرپرستی، تنوع و چرخش کاری و غنی بودن مشاغل و غیره را شامل می‌شود؛ ب) تعریف ذهنی کیفیت زندگی کاری؛ تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور اعم و کیفیت زندگی کاری و شغلی به طور اخص است. در یک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنای تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (سلمانی، ۱۳۸۴؛ جواد، ۱۳۹۷). تسفای^{۱۱} (۲۰۱۰) در این خصوص بیان می‌کند که به صورت کلی دو دسته عوامل فردی (از جمله سن، جنسیت، مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان) و سازمانی (از جمله تعامل و همکاری با سایر کارکنان، اهداف سازمان، سیستم پاداش، سیستم ارتقاء و سیستم‌های کنترل در سازمان) به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثر می‌گذارند و مدیران همواره بایستی با در نظر گرفتن عوامل فردی و سازمانی، کیفیت زندگی کارکنان خود را مورد ارزیابی قرار دهند و برای ارتقاء آن تلاش کنند (بای، ۱۳۹۸).

۱-۴-۴- مولفه‌های کیفیت زندگی کاری

والتون^{۱۲} اولین و مشهورترین فردی است که مولفه‌های کیفیت زندگی کاری را طبقه‌بندی کرد. او به هشت متغیر اصلی برای سنجش کیفیت زندگی کاری توجه کرد: پرداخت منصفانه و کافی، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت مناسب برای رشد و امنیت مدام، اهمیت کار در جامعه، قانونمندی کار و تناسب اجتماعی. ۱) پرداخت منصفانه و کافی: منظور پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار می‌باشد. پاداش‌های تعلق گرفته به کارکنان نیز بایستی بالاتر از حداقل استاندارد زندگی باشد؛ ۲) محیط کاری ایمن و بهداشتی: منظور، ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است. همچنین محیط کاری بایستی اثرات آلودگی را می‌تواند تأثیر معکوسی بر وضعیت فیزیکی و ذهنی کارکنان در محیط کار بر جای گذارد، کاهش دهد؛ ۳) تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های بکارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال می‌باشد. کارکنان نمی‌بایست تحت شرایط ثبات کاری و درآمدی در آینده کار کنند؛ ۴) قانون‌گرایی در سازمان: منظور از فراهم بودن زمینه آزادی سخن کارکنان بدون ترس از مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی می‌باشد. لذا بایستی رویه‌های خاصی که ناظر بر تضمین حقوق کارکنان می‌باشد، در محیط کار وجود داشته باشد؛ ۵) وابستگی اجتماعی زندگی کاری: به چگونگی برداشت کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد. این مؤلفه اقداماتی که در جهت افزایش کارکنان نسبت به مقاصد و اهداف سازمان و اهمیت مشارکت آن از تحقق آن اهداف انجام می‌گیرد را نیز شامل می‌شود؛ ۶) فضای کلی زندگی: این مؤلفه به برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود، مربوط می‌باشد. این عامل توجه به فعالیت‌های غیر کاری که افراد خارج از محیط کار درگیر آن می‌باشند و بررسی تأثیر فعالیت‌های کاری بر روی زندگی خصوصی کارکنان را نیز شامل می‌شود؛ ۷) یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان: ایجاد یک فضا و جوکاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان و اینکه آنان مورد نیاز سازمان می‌باشند را تقویت نماید. در این راستا هر چیزی که بالقوه می‌تواند منجر به عدم شناسایی افراد با گروه‌های که بدان تعلق دارند، بایستی از صحنه کار حذف گردد. این موضوع شامل حفظ اصالت، منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود؛ ۸) توسعه قابلیت‌های انسانی: فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی کار برای کارکنان اشاره دارد. در این راستا مشاغل بایستی به گونه‌ای طراحی شوند که قابلیت برآورده نمودن نیاز سازمان به تولید نیازهای افراد به خصوص نیاز به کار جالب، پر معنا و چالشی را داشته باشد (اسلامی و شفیع‌زاده، ۱۳۹۶). در پژوهش‌های پیشین بر مولفه‌های متفاوتی به عنوان شاخص‌های

9. Stephen

10. Rashmi & Swamy

11. Tesfaye

12. Walton



مهم یا سازنده کیفیت کاری معلمان تاکید شده است. در پژوهش لو و یونگ^{۱۳} بی‌توازی بین درآمد و ساعات کار، مراقبت از خانواده، اوقات فراغت و مسائلی مثل محیط فیزیکی-آموزشی فقیر، مدیریت و مشارکت دموکراتیک محدود و شانس کم در ارتقای شغلی در کاهش سطح کیفیت زندگی کاری معلمان چینی موثر بوده است (جوادی، رسولی و حسنی، ۱۳۹۸). لاولر^{۱۴} (۱۹۸۲) از نظر کیفیت زندگی کاری برای افزایش مشارکت کارکنان در امور سازمان استفاده می‌نماید. به نظر وی کیفیت زندگی کاری دارای شاخص‌های مهمتری همچون ساختار مشترک، قرارداد، اهداف، جدایی مذاکرات دسته جمعی از برنامه‌ها با پروژه‌های اشتراکی آزمایشی، برنامه‌های آموزش کیفیت زندگی کاری، سطوح تغییر و تسهیل‌کنندگی است. لوین^{۱۵} معیارهایی را برای کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته است که به شرح زیر می‌باشند: (۱) روابط بین زندگی کاری و زندگی شخصی، زمانی که زندگی و زندگی شخصی هماهنگی داشته باشند، کیفیت زندگی کاری تمایل به افزایش دارد؛ (۲) فضای باز، کارکنان احساس می‌کنند که آنها نیاز به فضای فیزیکی کافی به منظور بهره‌مند شدن از زندگی کاری‌شان دارند؛ (۳) رشد بالقوه فعالیت‌ها و روابط کار؛ (۴) تعیین هویت با کیفیت تولید (قنبری و همتی، ۱۳۹۴). بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهش‌ها در ایران در زمینه بررسی رابطه بین هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری بسیار محدود است. به همین دلیل، به پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام گرفته است و به صورت مستقیم و غیرمستقیم با موضوع پژوهش ارتباط دارند اشاره می‌شود. ملاحی (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان «میزان هوش هیجانی معلمان شهرستان قشم با توجه به جنسیت آنها» نشان دادند که بین میانگین نمرات هوش هیجانی خانم و آقا تفاوت معناداری وجود نداشت. مظلومی محمودآباد و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز» که با روش توصیفی-مقطعی انجام دادند، نشان دادند که کیفیت زندگی شغلی معلمان در سطح مطلوب است و تنها بعد دستمزد و مزایا است که در سطح نامطلوب قرار دارد. شفیع و عابدی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان» نشان دادند که کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنش‌های رفتاری کارکنان مانند هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کاری، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل سازمانی دارد. سیدان و خوشایند (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «نقش میانجی گری هوش هیجانی در ارتباط بین سبک زندگی با کیفیت زندگی کاری معلمان» نشان دادند که هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی رابطه معناداری دارد. بنیسی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره))» نشان دادند که بین هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد و هوش هیجانی ۶۱٫۷ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را از طریق ابعاد خودمدیریتی، خودآگاهی، مدیریت رابطه، آگاهی اجتماعی تبیین می‌کند. شجاعی‌باغینی و حسینی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود» نشان دادند که بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و از طرفی یافته‌ها حاکی از آن است که بین هوش هیجانی و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری از جمله پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد بجز مولفه‌های قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی که رابطه معناداری در آن یافت نشد. احمدنژاد و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین هوش هیجانی و هوش هیجانی با رفتار تابعیت سازمانی در بین معلمان ابتدایی» نشان دادند که معلمان از هوش عاطفی متوسطی برخوردارند. اسمعیلی-آبدر و فتحی اقدم (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با هوش هیجانی بین معلمان» نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد. مدرسه یکی از مهمترین نهادهای سازمان یافته و رسمی اجتماعی است که باید با فراهم نمودن محیطی سالم، به جسم و روان کودکان جامعه امکان شکوفایی داده و آنان را نسبت به خود، خانواده و اجتماع مسئول سازد. معلم، سازنده نسل‌های آینده هر کشوری است. این شغل از مهم‌ترین و ارزشمندترین مشاغل در جهان به شمار می‌آید. کار معلمی فقط یک شغل نیست زیرا با روح، فکر و ذهن انسان‌ها در ارتباط است. معلمان به دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده‌ها، در پرورش نسل‌های آتی هر جامعه نقشی بی‌بدیل یافته‌اند. شغل معلمی در کنار اهمیتی که دارد، به عنوان یکی از استرس‌زاترین مشاغل نیز در دنیا شناخته می‌شود. بنابراین شناسایی عواملی که سبب بهبود کیفیت زندگی شغلی معلمان می‌شود، توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ارتقا سطح سلامت افراد جامعه را در پی خواهد داشت، ضروری می‌باشد.

۲- روش شناسی

13. Lu & Yong

14. Lawler

15. Levin



پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی است، طرح پژوهش از نوع غیر آزمایشی و از نظر روش تحقیق، همبستگی می‌باشد. مقدار همبستگی یا رابطه از طریق توزیع نمرات متغیرها تعیین می‌شود. جامعه آماری، متشکل از کلیه معلمان زن دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان ابهر در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ است که جهت انتخاب حجم نمونه به روش کوکران مراجعه و بر این اساس، تعداد نمونه برابر ۱۲۷ نفر برآورد شد. برای انتخاب اعضای نمونه نیز از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها عبارتند از: الف) پرسشنامه هوش هیجانی که این پرسشنامه، شامل ۱۶ سوال است که وونگ و لائو (۲۰۰۲) ساخته‌اند و چهار خرده مقیاس ارزیابی احساسات خود؛ ارزیابی احساسات دیگران؛ استفاده از احساسات؛ و تنظیم احساسات را مورد سنجش قرار می‌دهد. در این پرسشنامه هر سؤال در قالب طیف ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) نمره گذاری می‌شود. مطالعات متعدد شواهدی دال بر روایی این پرسشنامه گزارش کرده‌اند لائو، وونگ، هوانگ و لی (۲۰۰۸) پایایی درونی این مقیاس را با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، برابر با ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. و در پژوهش گیائو و همکاران (۲۰۲۰) پایایی آلفای کرونباخ ارزیابی احساسات خود، ارزیابی احساسات دیگران؛ استفاده از احساسات؛ و تنظیم احساسات به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۸۹، ۰/۸۶ و ۰/۹۱ گزارش شده است همچنین حداقل مقدار ضرایب همبستگی کل مورد تصحیح شده به ترتیب خرده مقیاس‌ها برابر با ۰/۴۸، ۰/۷۱، ۰/۶۰، ۰/۷۶ بدست آمده است. در ایران نیز چیززی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق خود ضریب پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه را ۰/۷۹، غیائی و همکاران (۱۳۹۴) ضریب پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه را ۰/۸۲ گزارش نمودند.

ب) پرسشنامه کیفیت زندگی که توسط والتون (۱۹۷۳) تدوین شده و دارای ۳۵ سوال می‌باشد که هشت خرده مقیاس پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی را می‌سنجد. سوالات بر روی طیف پنج درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱ قرار دارند. نمرات بالاتر از ۹۵ نشان‌دهنده کیفیت زندگی کاری مناسب و نمرات بین ۳۵ تا ۷۰ نشان‌دهنده کیفیت زندگی کاری نامناسب می‌باشد. والتون (۱۹۷۳) ضریب پایایی پرسشنامه را در حالت کلی ۰/۸۸ گزارش نمودند. پایایی این پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ در تحقیقات جمشیدی ۰/۸۳ و خلیلی ۰/۹۱ گزارش شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS16 در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون ماتریس همبستگی بهره گرفته شده است. همچنین برای تعیین میزان و قدرت پیش‌بینی کنندگی فرسودگی شغلی بر اساس مولفه‌های تعهد سازمانی از ضریب رگرسیون مرکزی استفاده شده است.

۳- بحث درباره یافته‌ها

در جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، آماره کولموگروف-اسمیرنوف، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. با توجه به نتایج میانگین هوش عاطفی برابر با ۵۱،۹۰ و کیفیت زندگی کاری برابر با ۱۱۲،۴۴ می‌باشد. همچنین مقادیر چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق در فاصله بین ۲- و ۲+ قرار دارد و مقدار آماره اسمیرنوف-کولموگروف تمام متغیرهای پژوهش بیشتر از میزان خطای قابل پذیرش ($\alpha=0/05$) است در نتیجه نمرات دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول شماره ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	آماره کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
هوش عاطفی	۵۱،۹۰	۱۱،۶۷	۰،۱۶	-۰،۷۶	۰،۷۹	۰،۵۵
کیفیت زندگی کاری	۱۱۲،۴۴	۱۶،۲۲	۰،۰۲	-۰،۶۸	۰،۸۶	۰،۴۵

سوال اول: میزان هوش عاطفی معلمان دوره ابتدایی چقدر است؟

جدول شماره ۲. اطلاعات مربوط به آزمون T تک گروهی

مولفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t	سطح معناداری
ارزیابی عواطف خود	۳،۳۰	۰،۷۵	۱۰	۸،۹۰	۰،۰۰۰
ارزیابی عواطف دیگران	۳،۲۲	۰،۸۱	۱۱۰	۸،۳۲	۰،۰۰۰
استفاده از عواطف	۳،۲۴	۰،۸۵	۱۱۰	۷،۷۳	۰،۰۰۰



تنظیم عواطف	۳,۱۹	۰,۸۶	۱۱۰	۷,۵۰	۰,۰۰۰
هوش عاطفی	۳,۲۴	۰,۷۳	۱۱۰	۱۱,۰۲	۰,۰۰۰

یافته‌های این سؤال پژوهشی بر اساس آزمون T تک گروهی حاکی از آن است که بین میانگین مشاهده شده و میانگین نظری جامعه در سطح معناداری $[(a=0/05) (df=110) (T=11,02)]$ تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میانگین مشاهده شده بیشتر از میانگین نظری بوده و با ۹۵٪ درصد اطمینان می‌توان گفت معلمان از هوش عاطفی متوسط رو به بالا برخوردار هستند.

سوال دوم: میزان کیفیت زندگی کاری معلمان دوره ابتدایی چقدر است؟

جدول ۳. اطلاعات مربوط به آزمون T تک گروهی

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t	سطح معناداری
پرداخت منصفانه و کافی محیط کاری ایمن و بهداشتی	۲,۹۶	۰,۷۲	۱۱۰	۸,۰۱	۰,۰۰۰
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم قانون گرایی در سازمان	۴,۵۴	۱,۱۱	۱۱۰	۱۲,۵۲	۰,۰۰۰
وابستگی اجتماعی در زندگی کاری فضایی کلی زندگی	۴,۶۳	۱,۱۶	۱۱۰	۱۲,۳۱	۰,۰۰۰
وحدت و انسجام اجتماعی توسعه قابلیت‌های انسانی	۳,۷۰	۰,۹۳	۱۱۰	۱۲,۸۳	۰,۰۰۰
کیفیت زندگی کاری	۳,۵۸	۰,۹۰	۱۱۰	۹,۹۰	۰,۰۰۰
	۳,۶۴	۰,۹۱	۱۱۰	۹,۹۵	۰,۰۰۰
	۳,۰۶	۰,۷۷	۱۱۰	۸,۶۵	۰,۰۰۰
	۳,۷۶	۰,۹۴	۱۱۰	۱۰,۵۷	۰,۰۰۰
	۳,۲۱	۰,۸۲	۱۱۰	۱۷,۷۶	۰,۰۰۰

یافته‌های این سؤال پژوهشی بر اساس آزمون T تک گروهی حاکی از آن است که بین میانگین مشاهده شده و میانگین نظری جامعه در سطح معناداری $[(a=0/05) (df=110) (T=17,76)]$ تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میانگین مشاهده شده بیشتر از میانگین نظری بوده و با ۹۵٪ درصد اطمینان می‌توان گفت معلمان از کیفیت زندگی کاری متوسط رو به بالایی برخوردار هستند.

سوال سوم: آیا بین مؤلفه‌های هوش عاطفی با کیفیت زندگی کاری معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های هوش عاطفی با کیفیت زندگی کاری

متغیرها	ارزیابی عواطف خود	ارزیابی عواطف دیگران	استفاده از عواطف	تنظیم عواطف	کیفیت زندگی کاری
ارزیابی عواطف خود	۱	۰,۶۸	۰,۶۹	۰,۶۹	۰,۴۱
ارزیابی عواطف دیگران	۰,۶۸	۱	۰,۸۴	۰,۷۵	۰,۲۷
استفاده از عواطف	۰,۶۹	۰,۸۴	۱	۰,۷۷	۰,۳۴
تنظیم عواطف	۰,۶۹	۰,۷۵	۰,۷۷	۱	۰,۳۸
کیفیت زندگی کاری	۰,۴۱	۰,۲۷	۰,۳۴	۰,۳۸	۱

نتایج تحلیل عاملی نشان داده است که بین مؤلفه‌های هوش عاطفی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد $(p \leq 0/05)$ ؛ به عبارت دیگر هر چقدر مؤلفه‌های هوش عاطفی بیشتر باشند بر میزان کیفیت زندگی کاری معلمان افزوده می‌شود و بالعکس. همچنین می‌توان گفت از بین مؤلفه‌های هوش عاطفی، مؤلفه ارزیابی عواطف خود رابطه بیشتری با کیفیت زندگی کاری معلمان نشان داده است. بنابراین در سطح معناداری $(\alpha=0/05)$ فرض H_0 رد می‌شود و با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت بین مؤلفه‌های هوش عاطفی با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

۴- نتیجه گیری



هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره ابتدایی می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که معلمان دوره ابتدایی از هوش عاطفی متوسط رو به بالایی برخوردار می‌باشند. یافته حاضر با یافته ملاحی (۱۴۰۱) و احمدنژاد و همکاران (۱۳۹۴) همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته باید گفت هوش هیجانی یک نوع از فرایند پردازش داده‌های هیجانی، شامل ارزیابی دقیق هیجانات خود و دیگران، بیان مناسب هیجانات و عواطف و سازگاری هیجانی می‌باشد. برخورداری از هوش هیجانی در معلمان می‌تواند توانایی آنها را برای برانگیختن خود و مقاومت در رویارویی با ناکامی‌ها و هیجانات دانش‌آموزان، کنترل ناکامی‌ها و تکانه‌ها و به تعویق انداختن خوشی‌ها، تنظیم خلق خود و همدلی کردن و امیدوار بودن می‌شود. همچنین در تبیینی دیگر باید اشاره نمود که معلمان دوره ابتدایی با خیل عظیمی از دانش‌آموزان با تفاوت‌های فردی و فرهنگی در کلاس درس مواجه هستند که برخورد با هر کدام از آنها نیازمند عواطف و رفتارهای خاصی از سوی معلمان است و جمعین بالای موجود در کلاس‌های درس و عدم احترام و بی‌انضباطی دانش‌آموزان باعث کاهش هوش عاطفی معلمان در چند سال اخیر شده است. یافته دیگر پژوهش نشان داد که معلمان دوره ابتدایی از کیفیت زندگی کاری متوسط رو به بالایی برخوردار می‌باشند. یافته حاضر با یافته‌های مظلومی‌محمودآباد و همکاران (۱۴۰۰) و شفیع و عبدی (۱۳۹۹) همخوان می‌باشد. استیف^{۱۶} (۲۰۱۲) کیفیت زندگی کاری را نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. از دیدگاه این محقق کیفیت زندگی کاری یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. در تبیین این یافته باید گفت کیفیت زندگی کاری که شامل پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد با شیوع و پیرو کویید-۱۹ در چند سال اخیر در معرض آسیب جدی قرار گرفت و معلمان مدارس با مجازی شدن آموزش‌ها و دوری از مدرسه و تعامل با همکاران و درگیر شدن در آموزش مجازی از طریق گوشی کیفیت زندگی کاری رو به افول نهاد. در تبیینی دیگر باید به میزان حقوق و مزایای دریافتی معلمان در مقایسه با حقوق و مزایایی دیگر کارکنان ارگان‌ها اشاره نمود که بسیار پایین می‌باشد و معلمان توانایی تامین مایحتاج امرار معاض خود را ندارند و با این مقایسه دچار کاهش کیفیت زندگی کاری می‌گردند. در نهایت یافته آخر پژوهش نشان داد که بین هوش عاطفی و مولفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. یافته حاضر با یافته‌های سیدان و خوشایند (۱۳۹۷)؛ بنیسی (۱۳۹۶)؛ شجاعی‌باغینی و حسینی (۱۳۹۴)؛ اسمعیلی‌آبدر و فتحی اقدم (۱۳۹۳) همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته باید گفت عملکرد شغلی معلم بواسطه توانایی آنها در استفاده از هوش هیجانی جهت تسهیل در عملکردشان تاثیر می‌پذیرد. همچنین معلمان با هوش هیجانی بالا، بیشتر می‌توانند عواطف خود و دیگران را که منجر به تعاملات مثبت می‌شود، را مدیریت کنند. زمانی که تعاملات مثبت بین معلمان بیشتر شود احساس خوشایندی و خرسندی از محیط کاری و شغل می‌شود که همین عوامل منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری می‌گردد. در تبیین دیگر باید گفت معالنی که دارای هوش عاطفی بالایی هستند دارای مولفه‌های شخصیتی از جمله اعتماد به نفس، قدرت مدیریت استرس، انعطاف-پذیری شخصیتی و توانایی همدلی، استقلال، خودآگاهی و توانایی حل مسئله هستند که این مولفه‌های شخصیتی به معلمان کمک می‌کنند که با محیط‌های پرفشار کاری مدارس سازگار شده و کیفیت زندگی کاری خود را ارتقاء دهند.

پیشنهادهات

با توجه به نتایج پژوهش حاضر میزان هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی رو به افول می‌باشد. در حالی که در هنگام رویارویی با رویدادهای روزمره کاری، بهره‌مندی از توانمندی‌هایی مانند هوش عاطفی در تشخیص پاسخ‌های هیجانی و عاطفی، گسترش دامنه بینش و ایجاد نگرش مناسب درباره وقایع و هیجان‌ها دارد. بنابراین نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به مسئولین مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش کمک‌رسان باشد تا با اتخاذ برنامه‌ها و تصمیمات مناسب و پیاده‌سازی آنها از کاهش این بو متغیر در بین معلمان جلوگیری نمایند. بنابراین پیشنهاد می‌گردد با اتخاذ تدابیر و اجرای برنامه‌های آموزشی متنوع از جمله برگزاری گردهمایی علمی-آموزشی، نشست‌ها و سمینارها، همایش‌های تخصصی و کارگاه‌های آموزشی با حضور اساتید مجرب روانشناسی راهکارها و مهارت‌های هوش هیجانی از جمله تلاش برای ایجاد خودآگاهی، ارزیابی خود و دیگران، خودتنظیمی و یادآورنده‌ها و ... روش‌های غلبه بر احساسات منفی را به معلمان آموزش دهند و با ارائه راهکارهایی از جمله پرداخت مزایا و پاداش، کاهش بخشنامه‌های کاری متنوع برای معلمان و ... کیفیت زندگی کاری معلمان را تقویت نمایند.



با وجود نتایج ارزشمند پژوهش در برجسته‌سازی نقش هوش عاطفی در ارتقاء کیفیت زندگی کاری معلمان، این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بوده که دقت در تعمیم نتایج را ضروری می‌سازد. این پژوهش با رویکرد کمی انجام شده و لذا محدودیت‌های پژوهش کمی (همچون عدم مطالعه عمیق، مشکلات ابزار و ...) را دارا است، لذا مطالعه بیشتر با رویکردهای دیگر (کیفی-آمیخته) می‌تواند در تکمیل نتایج و یا تفسیر آن کمک نموده و اطاعات کامل‌تر و مفیدتری را جهت تصمیمات سازمانی در این زمینه فراهم سازد. همچنین، برای سنجش متغیرها از پرسشنامه‌های هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۹) استفاده گردید که ممکن است ملاحظات مربوط به تفاوت‌های فرهنگی در آن، مورد توجه قرار نرفته باشد و بهتر است در پژوهش‌های بعدی پرسشنامه‌های مرتبط با فرهنگ ایرانی-اسلامی مورد استفاده قرار گیرند و به بررسی رابطه بین عوامل فرهنگی و شناخت عوامل فردی و سازمانی در جهت افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان انجام گیرد.

منابع

- احمدنژاد، محمود؛ حسنی، محمد؛ پورمند، رسول. (۱۳۹۴). رابطه بین هوش سازمانی و هوش هیجانی با رفتار تابعیت سازمانی در بین معلمان ابتدایی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال ۶، شماره ۴، ۲۰۱-۲۲۴.
- احمدی‌نیک، فاضل؛ امامی‌نیک، علی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدایی شهرستان بهمئی. *فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی*، دوره ۳، شماره ۳، ۷۷-۸۸.
- اسلامی، فرشته؛ شفیع‌زاده، حمید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس با کیفیت زندگی کاری معلمان. *مجله مدیریت فرهنگی*، سال ۱۰، شماره ۳۴، ۱۰۹-۱۲۲.
- اسمعیلی‌آبدر، فریده؛ فتحی اقدم، قربان. (۱۳۹۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با هوش هیجانی بین معلمان. *اولین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی*.
- باقری‌هشی، مهدی؛ محمادی، محمد. (۱۳۹۳). تأثیر هوش عاطفی بر بهرهوری کارکنان سازمان‌های امنیتی. *فصلنامه امنیت پژوهی*، سال ۱۳، شماره ۴۵، ۲۴-۴۲.
- بای، ناصر. (۱۳۹۸). مطالعه رابطه بین تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بندی استان گلستان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، سال ۶، شماره ۲، ۳۳۳-۳۴۴.
- بنیسی، پریناز. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره)). *شریه آموزش علوم دریایی*، شماره ۹، ۱۴۷-۱۳۲.
- خداجوادی، رحیم. (۱۳۹۷). بررسی اکتشافی عوامل موثر در کیفیت زندگی کاری معلمان: یک پژوهش ترکیبی. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، دوره ۱۴، شماره ۳، ۳۸-۵۸.
- خداجوادی، رحیم؛ رسولی، محسن؛ حسنی، جعفر. (۱۳۹۸). طراحی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان. *مجله ارگونومی*، سال ۷، شماره ۱، ۱۱-۱۹.
- خوشایند، حمیده؛ سیدان، سیدابوالقاسم. (۱۳۹۷). نقش میانجی‌گری هوش هیجانی در ارتباط بین سبک زندگی با کیفیت زندگی کاری معلمان. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، سال ۶۱، شماره ۱، ۲۳۸-۲۳۱.
- رسولی، سیدمحمدرضا؛ رسولی، سیدمسعود؛ و بازاری، رضیه. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندرو. *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی*، سال ۳، شماره ۷، ۱۴۲-۱۳۴.
- سیدان، ابوالقاسم؛ خوشایند، حمیده. (۱۳۹۷). نقش میانجی‌گری هوش هیجانی در ارتباط بین سبک زندگی با کیفیت زندگی کاری معلمان. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، سال ۶۱، شماره ۱، ۲۳۸-۲۳۱.
- سیفی، عاطفه؛ ویسه، سیدمهدی. (۱۴۰۰). تأثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری (ورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان ایلام). *فصلنامه علمی فرهنگ ایلام*، دوره ۲۲، شماره ۷۱ و ۷۰، ۱۱۶-۷۸.
- شجاعی‌باغینی، گلنار؛ حسینی، امید. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود. *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود*.
- شفیع، صابر؛ عبدی، صادق. (۱۳۹۹). بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی. *مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*، سال ۳، شماره ۲۹، ۶۴-۷۶.
- صالحی، اله‌کرم؛ قیصری، طاهر؛ تامرادی، علی. (۱۳۹۷). تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد حسابرس با نقش واسطه سرمایه فکری. *فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، سال ۱، شماره ۴، ۶۰-۷۱.



- عبیدی حوریلر، لایلا؛ پابویان، وارتوچی؛ آوانسیان، هرنند. (۱۳۹۹). رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با شایستگی حرفه‌ای: مطالعه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، شماره ۳۹، ۲۲-۱.
- فیضی، طاهره؛ عابدینی، سعید. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی. پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار، سال ۱، شماره ۲، ۱۷-۱.
- قنبری، سیروس؛ همتی، مدینه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۹، شماره ۱، ۱۳۴-۱۱۷.
- گلمن، دانیل. (۱۳۹۲). هوش هیجانی: خودآگاهی هیجانی، خویشن‌داری، همدلی و یاری به دیگران. ترجمه نسرین پارسا، تهران: رشد.
- محمدی، محمد؛ دشتی‌چاهگاهی، صفیه. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۴، شماره ۴۸، ۱۱۳-۱۰۶.
- محمودی، قاسم؛ حسینی، سیدحیدر. (۱۳۹۶). رابطه هوش عاطفی و اخلاق کاری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۲، شماره ۳، ۹۸-۹۱.
- مظلومی، سیدسعید؛ زارعزاده، ریحانه؛ خدایاریان، مهسا؛ فلاحزاده، حسین. (۱۴۰۰). بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز. دوماهنامه طلوع بهداشت یزد، سال ۲۰، شماره ۱، ۱-۱۱.
- ملاحی، عایشه. (۱۴۰۱). میزان هوش هیجانی معلمان شهرستان قشم با توجه به جنسیت آنها. پنجمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی.
- میرزایی، نورالدین؛ خوشنم، لیدا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک زنجان. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۵، شماره ۱، ۷۰-۵۷.
- ندرلو، معصومه؛ یغمایی، فریده. (۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری معلمان شاغل در مدارس استثنایی. فصلنامه روان پرستاری، دوره ۲، شماره ۲، ۶۶-۵۷.
- Lee, J., & Ok, C. (2012). Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 4, 1101-1112.
- Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A metaanalytical investigation. *Human Resource Management Review*, Vol. 29, No. 2, 140-155.
- Sun, J., Liu, Q., & Yu, S. (2019). Child neglect, psychological abuse and smartphone addiction among Chinese adolescents: The roles of emotional intelligence and coping style. *Computers in Human Behavior*, Vol. 90, 74-83.