

Surveying the Relationship between Emotional Intelligence and Working Life Quality with Job Adjustment of Registered and Unregistered Teachers in Elementary Level of Sardasht Province Schools during 1389-90

Mahmood Ahmadnejad, Mohammad Hassani, Firoozeh Sepehrian Azar, Khebat Shojaiee

¹ M.A Student in Educational Management

² Assistant Professor of Orumieh University, Educational Sciences Group

³ Assistant Professor of Orumieh University, Psychology Group

Abstract

The present study has been investigated the relationship between Emotional intelligence and working life quality with job adjustment. Research method was Descriptive – Correlative and statistical population of this research consisted of all registered and unregistered teachers in elementary school of Sardasht province schools in 1389-90. Data gathering tools included Bradbery's and Geriw's emotional intelligence questionnaires, and Walton's working life quality questionnaire, and Bell's job adjustment questionnaire. For hypothesis testing, Pearson correlation test and step by step Regression were used, and result of statistical tests revealed that: There is a significant relationship between emotional intelligence and working life quality. On the other hand, there is a significance relationship between emotional intelligence and job adjustment among registered teachers; but there is no significance among unregistered teachers. In addition, components of emotional intelligence components are not appropriate predicators for job adjustments of them.

Keywords: Emotional Intelligence, Working Life Quality, Job Adjustment, Registered and Unregistered Teachers

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در بین معلمان رسمی و حق التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۹۰ - ۸۹

محمود احمدنژاد، محمد حسنی، فیروزه سپهریان آذر، خه بات

شجاعی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

آستادیار، دانشگاه ارومیه گروه علوم تربیتی

آستادیار، دانشگاه ارومیه گروه روانشناسی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی معلمان رسمی و حق التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت انجام گرفته است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان رسمی و حق التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۹۰ - ۸۹ می‌شود. ابزارگردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه هوش هیجانی تراویس برادبری و جین گریوز و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه سازگاری شغلی بوده است. از روشهای آماری، همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد و نتایج آزمون‌های آماری نشان داد که: بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری، بین کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی معلمان رسمی و معلمان حق التدریس رابطه معنادار وجود دارد. همچنین در معلمان رسمی میان هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود دارد ولی در بین معلمان حق التدریس چنین رابطه‌ای مشاهده نشد. در حالیکه مولفه‌های هوش هیجانی پیش بینی کننده مناسبی برای سازگاری شغلی معلمان نیستند.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری،

سازگاری شغلی، معلمان رسمی و حق التدریس

مقدمه

کاری با عملکرد فرد ارتباط دارد، اتفاق نظر دارند (لويس Lewis, 2001، ص ۹).

کیفیت زندگی کاری، فرآیندی است که به واسطه آن همه اعضای سازمان از طریق مجاری ارتباط باز و مناسبی که به این منظور ایجاد شده است به نوعی در تصمیم‌هایی که بر شغل آنها به طور خاص و بر محیط کار آنها به طور عام اثر می‌گذارد، دخالت دارند. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. محققان بسیاری دریافته‌اند که کیفیت زندگی کاری شخص، معمولاً تحت تأثیر تجربه کاری و انتظارات شغلی آینده‌اش قرار می‌گیرد (آرمسترانگ، ۲۰۰۷، ص ۱۴۳). اهداف اساسی یک برنامه کیفیت زندگی کاری اثر بخش، شرایط کاری بهبود یافته (به طور عمده از دیدگاه کارمندان) و اثر بخشی سازمانی بیشتر (به طور عمده از دیدگاه کار فرمایان) است. نتایج مثبت برنامه مذکور به وسیله شماری از مطالعات پیشین حمایت شده است که شامل کاهش غیبت گرایبی در سازمان، جابه‌جایی پرسنلی کمتر، ارتقا و رضایت شغلی بیشتر می‌شود (لائو Lau, 2000، ص ۴۲۲).

کیفیت زندگی کاری نامطلوب که تحت تأثیر کار نامناسب و ناسازگار با انسان پدید می‌آید، شرایط روانی و اجتماعی نامتعادل را در کارکنان یک سازمان به وجود می‌آورد. این مسأله نه تنها بی‌اعتنایی به اهداف سازمان، کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت، جابه‌جایی و ترک خدمت را در پی دارد، بلکه سرانجام منجر به از خود بیگانگی نیروی کار در سازمان می‌شود و اگر چاره‌ای برای آن برگزیده نشود، روز به روز به عنوان یک عامل مخرب، سازمان را به نابودی بیشتر خواهند کشاند. حال در صورتی که به انطباق کار با نیروی انسانی در سازمان‌ها توجه شود و کیفیت زندگی کاری ارتقا یابد، موجبات بالندگی و رشد سازمان فراهم خواهد شد. در یک بررسی که به کوشش «مؤسسه ملی ایمنی و بهداشت شغلی» در ایالت متحده آمریکا انجام شد، دو گروه از کارکنان که در پرتو یک نظام پرداخت انگیزشی کار می‌کردند با یکدیگر مقایسه شدند. بهره‌رووری گروهی که در شغل‌های سازگار با بدن انسان کار می‌کردند،

مهمترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی است و بی‌شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. سازمان آموزش و پرورش، از سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن اغلب افرادی پر تلاش و متعهدند و در صورت مساعد بودن شرایط کاری، استعداد و مهارت خود را بیشتر به خدمت خواهند گرفت و چرخ‌های آن را بهتر به حرکت در می‌آورند. (محمدی منفرد و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۴۸).

از زمانی که کار، جایگاه مهمی را در زندگی افراد به خود اختصاص داده است، نه تنها وضعیت جسمانی افراد بلکه روان آنها را نیز متأثر می‌سازد. اگر سازمان‌ها دغدغه توسعه منابع انسانی و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در بازار را دارند، برآوردن نیازهای کارمندان (مادی و معنوی) امری ضروری و مهم به نظر می‌رسد (چان و وایت Chan & Wyatt, 2009، ص ۵۰۱).

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری (Quality of Work Life) به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا تبدیل شده است در حالیکه در دهه‌های گذشته تنها بر زندگی شخصی تکیه می‌شد. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند میان زندگی کاری و شخصی خود تعادل برقرار سازند (آکدیر Akdere, 2006، ص ۱۷۳).

در مورد عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری، طرفداران مدیریت علمی بر این اعتقاد بودند که کیفیت زندگی کاری صرفاً به عوامل بیرونی شغل مانند حقوق و دستمزد و دیگر مزایای ملموس، ایمنی و بهداشت، محیط کار بستگی بستگی دارد در مقابل این نگرش، طرفداران رویکرد انسانی معتقدند که گرچه پاداش‌های بیرونی در خور توجه و مهم‌اند، اما پاداش‌های درونی بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری، کارایی، غیبت از کار و خروج از خدمت دارند. در این میان رویکرد سومی را نیز با عنوان رویکرد «جهت‌گیری نسبت به کار» را می‌شناسیم که با نگرش اقتضایی معتقد است که اولویت پاداش‌های درونی و بیرونی به افراد بستگی دارد. با این وجود، هر سه دیدگاه در این فرض که کیفیت زندگی

فردی و بین فردی قرار می‌گیرد (یارمحمدیان و کمالی، ۱۳۸۶، ص ۲۱۲). ریشه مفهوم هوش هیجانی از هوش اجتماعی که اولین بار توسط ثرندایک (Thorndike, 1920) معرفی شد، گرفته شده است. ثرندایک (۱۹۲۰) هوش اجتماعی را این گونه معرفی کرد: توانایی درک و مدیریت مردان و زنان و دختران و پسران برای عاقلانه عمل کردن آنها در روابط انسانی. سالوی و مایر (Salovey & Mayer, 1990) از جمله نخستین کسانی بودند که جنبه هوش هیجانی را برای نشان دادن توانایی انسان‌ها در مدیریت احساساتشان پیشنهاد کردند. آنها هوش هیجانی را این گونه تعریف نمودند: هوش هیجانی شامل توانایی کنترل کردن احساسات و هیجانات خود شخص و دیگران برای فرق گذاشتن بین آنها و استفاده از این اطلاعات برای راهنمایی فکر افراد و اعمالشان. به بیان دیگر، هوش هیجانی توسط بار - آن (۱۹۹۷) این گونه شرح داده شده است: به ردیف درآوردن صلاحیت‌ها و قابلیت‌های غیرشناختی و مهارت‌هایی که توانایی کسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد برای توانایی در پاسخ‌گویی به مقتضیات محیطی و فشارها (رستگار و معمار پور، ۲۰۰۹، ص ۷۰۱).

معلمانی که هوش هیجانی بالایی دارند یعنی کسانی که خود را به خوبی می‌شناسند و هدایت می‌کنند و با آن به شکل هدفمند برخورد می‌کنند در اداره کلاس‌ها ممتازند. این افراد حتی در زندگی خود نیز خرسند و کارآمدند و توالی را در اختیار دارند که موجب می‌شود تا افرادی مولد باشند. در واقع معلمان باید با تکیه بر هوش هیجانی مسیر را حس کنند و دور نما را مشخص نمایند و مأموریت سازمان را تشخیص دهند و سپس با استفاده از قواعد علمی و تئوری تدریس، به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود دست یابند (نوریان، ۱۳۸۳، ص ۲۲). یکی از دلایل پرداختن به هوش هیجانی این باور است که هوش هیجانی در برابر مفهوم سنتی هوش‌بهر، پیش بینی کننده بهتری برای موفقیت‌های اجتماعی به شمار می‌رود (گل‌من (Golman, 1995). افرادی که دارای مهارت‌های هیجانی بالایی هستند، مهارت‌های اجتماعی بهتر، روابط دراز مدت پایاتر و توانایی بیشتری برای حل تعارضات دارند (سلطانی فر، ۲۰۰۷، ص ۸۳). ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را

از گروهی که شغل‌هایشان بدون بهره‌گیری از اصول سازگاری بدن با کار طراحی شده بود، ۲۵ درصد بهر بیشتر بود (جعفری، ۱۳۸۷، صص ۷۰ - ۶۹). شباهت‌هایی میان کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی وجود دارد، از آن جمله این که هر دو مبنایی سازمانی دارند. عملکرد، یک کارکرد فردی و سازمانی است. بنابراین، این دو مفهوم در بستر محیط کار، مبنای به هم پیوسته‌ای دارند. این بدان معناست که افراد و سازمان به هم پیوسته‌اند. به همین صورت کیفیت زندگی کاری نیز می‌تواند به عنوان یک پیش بینی کننده محتمل عملکرد سازمانی شناخته شود (چ روز Che Rose, 2006).

با این وجود نیروی کار امروز نسبت به گذشته انتظارات بیشتری دارد و دیگر به هر شغلی در هر شرایطی و با هر دستمزدی تن در نمی‌دهد و برای کیفیت کار و زندگی کاری مطلوب، اهمیت زیادی قائل است. در نتیجه، متخصصان امور نیروی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان مطلوب و رضایت بخش باشد (سعادت، ۱۳۸۶، ص ۳). با توجه به کیفیت زندگی کاری به نظر می‌رسد که هوش هیجانی نیز می‌تواند شکل تکامل یافته از توجه به انسان در سازمان‌ها و ابزاری نوین و شایسته در دستان مدیران برای هدایت افراد در درون و بیرون سازمان‌ها و سازگاری آنها باشد. استفاده از هوش هیجانی در پیشبرد سازمان ایده‌ای نوین است که برای بسیاری از معلمان و مدیران جا نیفتاده است. در واقع بیشتر معلمان همواره برای انجام کارها از مغزشان استفاده می‌کنند تا از قلبشان. نگرانی اصلی آنها این است که احساس همدلی با دانش‌آموزان و اولیایان آنها را از پرداختن به اهداف آموزش و پرورش دور می‌کند. همه ما داستان کار آفرینان بزرگ را شنیده‌ایم که از هوش تحصیلی بالایی برخوردار نبوده‌اند و در دانشگاه وضعیت مطلوبی نداشته‌اند ولی با تکیه بر هوش هیجانی خود بزرگترین شرکت‌های دنیا را ایجاد نموده‌اند. هوش هیجانی به طور گسترده‌ای به عنوان ظرفیت درک و کنترل هیجانات خود و دیگران تعریف می‌شود. مفهوم جدید هوش هیجانی به وسیله سالوی و مایر (Salovey and Mayer) اعتبار یافته اما از نظر تئوری، در طبقه‌ای از هوش اجتماعی و هوش درون

بالاترین تخمین از اینکه بهره هوشی آنها چقدر متفاوت است به میزان ۲۵٪ درصد می‌رسد» یک تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که دقیق‌ترین آمار ممکن است بیش از ۱۰٪ نباشد و حتی ممکن است به ۴٪ نیز برسد (امرلینگ و Emmerling, 2003 و گلمن، نقل از سپهریان، ۱۳۸۶، ص ۳۱).

این همبستگی‌ها هنوز معنادار است و حتی در پایین‌ترین تخمین‌ها، بهره هوشی به عنوان پیش‌گویی کننده معنادار از موفقیت شغلی، به ویژه در پیش‌بینی اینکه کدام شغل را یک شخص معین می‌تواند ادامه دهد، باقی می‌ماند. در یک بررسی فرا تحلیلی، همبستگی و اعتبار پیش بین هوش هیجانی با بهره هوشی و یا توانایی ذهنی کلی مقایسه شد، ون روی (VanRoy) و ویسویزوران (Viswesvaran) دریافتند که بهره هوشی، یک پیش‌بینی کننده بهتری از کار و عملکرد آکادمیک نسبت به هوش هیجانی است. به هر حال، وقتی این سؤال پیش می‌آید که آیا شخص، یک عمل کننده یا مدیر برجسته‌ای خواهد شد، ممکن است که بهره هوشی قدرت پیش‌بینی کمتری از هوش هیجانی داشته باشد. با استفاده از بهره هوشی می‌توان تشخیص داد که چه شغلی مناسب چه فردی است؟ اما هوش هیجانی می‌تواند مسیر پیشرفت تا شکست را پیش‌بینی کند. در هر حال دانشمندان اجتماعی علاقمند به ارتباط پیش بین، میان بهره هوشی و موفقیت شغلی هستند ولی کاربرها و آنهایی که در مورد استخدام افراد ارتقا به افراد درون سازمان‌ها تصمیم‌گیرنده‌اند، به طور قابل درکی به توانایی‌های ارزیابی کننده مرتبط با عملکرد برجسته و مدیریت علاقه‌مند هستند. در هر حال، تحقیقات کیفی نشان می‌دهد که اندازه‌گیری بهره هوشی در محاسبه بخش‌های بزرگ واریانس مرتبط با موفقیت شغلی و عملکردی، گول زننده است، به ویژه در میان مجریان رده بالا و مدیران عالی رتبه (سپهریان، ۱۳۸۶، ص ۳۲).

از دیگر عوامل مربوط به ایجاد هماهنگی در کار، سازگاری شغلی است. رضایت، محرک رفتار ترمیم و بازسازی است و نارضایتی، محرک رفتار سازگار است. در برخی جاها، عدم تطابق بین نیازهای یک شخص و مزایای محیطی چشم‌گیر است و شخص به زور طریق سازگاری را

می‌توان عامل تعیین کننده‌ای در چگونگی سازگاری با شرایط و متغیرهای سازمانی و انگیزش کاری آنان به شمار آورد. به نظر مایر و سالوی (۲۰۰۰)، یکی از ویژگی‌های شخصیتی افراد هوش هیجانی آنان است (مایر و سالوی، ۲۰۰۰، ص ۹۸).

هوش هیجانی موضوع بسیاری از پژوهش‌های در ارتباط با مدیریت و عملکرد شغلی بوده است (رستگار و معمار پور، ۲۰۰۹، ص ۷۰۲). گلمن در مقاله کارکردن با هوش هیجانی، مفهوم هوش هیجانی را برای محیط کار تحت عنوان «مدل شایستگی» مطرح نموده است. در این تجزیه و تحلیل وی معتقد است که کارکنان دارای هوش هیجانی در دو بعد کلیدی شامل شایستگی‌های شخصی (یعنی افراد چگونه خود را مدیریت کنند) و شایستگی اجتماعی (افراد چگونه روابط خود را با دیگران مدیریت کنند) مهارت پیدا می‌کنند (گلمن، ۱۹۹۸، به نقل از خسرو جاوید، ص ۹۱).

در حد فاصل سال‌های (۱۹۹۷ - ۱۹۹۴)، دانیل گلمن نویسنده پر فروش‌ترین کتاب سال با عنوان «چرا هوش هیجانی مهم‌تر از هوش شناختی است؟» هوش هیجانی را به عنوان بهترین عامل پیش‌بینی کننده موفقیت افراد در زندگی معرفی کرد که هر کس می‌تواند بدان دست یابد و می‌توان آن را یک ویژگی شخصیتی به شمار آورد. در تعریف جدید گلمن از هوش هیجانی تفاوت ناچیزی میان هوش عاطفی و سازه‌های شخصیتی دیده می‌شود. مفهومی که گلمن در ذهن خود از هوش هیجانی دارد با تصور عامه مردم از «آدم خوب» برابر است (فردریکسون و Frederickson, 2004 و همکاران، ص ۵۷۵). احتمالاً توجه جاری به هوش هیجانی، قابلیت کاربردی آن در پیش‌بینی مجموعه‌ای از معیارهای متمایز در جمعیت‌ها متفاوت است. اعتبار پیش‌بینی هوش هیجانی به طور وسیعی به بافت و نظریه ویژه استفاده شده بستگی خواهد داشت. اندازه‌گیری سنتی هوش، اگر چه درجاتی از اعتبار پیش بین را فراهم می‌کرد، اما قادر نبود برای قسمت‌های بزرگی از اختلاف در عملکرد و موفقیت‌های شغلی معتبر باشد. چنانچه گلمن اظهار می‌کند «وقتی که نمرات آزمون هوشی با چگونگی موفقیت مردم در شغلشان همبستگی نشان می‌دهند،

دارند، عوامل روانی یا درونی شامل احساسات یا شیوه تلقی فرد نسبت به شغلش است و رابطه شخص با کارش را مشخص می‌سازند. به عبارت دیگر عوامل روانی ویژگی‌های شخصی و تجربه‌های آموخته شده فرد در ارتباط با شغلش را شامل می‌گردند، مانند ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت به شغل، درآمد کافی و ارزش گذاری به کار که باعث می‌شوند فرد با شغلش سازگار شده، بدان ادامه دهد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۶، ص ۹۲). سازگاری شغلی مستلزم تعامل میان سه خرده نظام شخصی و سه خرده نظام محیط کاری در درون یک بافت محیطی بزرگتر است. خرده نظام‌های شخصی عبارتند از: شخصیت کاری (خود انگاره شخصی به عنوان یک کارمند، نظام انگیزش کاری فرد و ارزش‌ها و نیازهای فرد که به کار مربوط می‌شوند)، شایستگی‌های کاری (عادت‌های کاری و مهارت‌های فیزیکی، ذهنی و بین فردی) و اهداف کاری هستند. خرده نظام محیط کاری شامل فرهنگ سازمانی، انتظارات رفتاری و خواسته‌های شغلی و الزامات مهارتی و پاداش‌ها و فرصت‌های موجود برای کارمند است. به نظر هرشنسون سازگاری شغلی شامل سه جزء است: ۱- رفتار نقش شغل ۲- عملکرد وظایف ۳- رضایت کارمند (هرشنسون، ۱۹۹۶، ص ۴۴۲).

همچنین سازگاری شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری و سودآوری کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و وابستگی آنان به محیط کار افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. تردیدی نیست که هر سازمان خود یک ارگانیزم منحصر به فرد است و نخستین عامل آن انسان و توجه به روحیه کارکنان است (اکبری فرد، ۱۳۸۸، ص ۴۳). دیویس و لوفکوئیست (۱۹۸۴) ارتباطی قوی میان رضایت شغلی و سازگاری شغلی یافته‌اند. در واقع رضایت شغلی شاخصی از سازگاری شغلی است یعنی اگر بین توانایی‌های فرد و شرایط شغلی‌اش هماهنگی وجود داشته باشد، رضایت حاصل می‌شود و رضایت شغلی باعث ارتقای فرد در شغلش می‌گردد ولی تنها خوشنودی فرد اهمیت ندارد، بلکه هم رضایت داشتن و هم رضایت بخش بودن به طور مساوی دو جزء در پیش بینی سازگاری

در پیش خواهد گرفت (دیویس و لوفکوئیست Dawis & Lofquist, 1984). هدف هوش نیز، سازگاری با محیط برای مبادله کار آمد و سازگاری با آن است. به نظر پیازه کودک از راه تجربه و تعامل با محیط و انطباق با آن به شناخت محیط خود دست می‌یابد، فرآیندی که به آن انطباق یا تعادل جویی گفته می‌شود. تعادل مستلزم درونی سازی (جذب) و برون سازی (انطباق) است. این دو عمل مکمل، لازم است تا تجارب فرد در قالب ساخت‌های شناختی یکپارچه شود، و آن درونی سازی و برون سازی است. درونی سازی یعنی هضم و جذب تجارب جدید یا یکی کردن با ساخت ذهنی موجود. برون سازی یعنی ایجاد و توسعه ساخت‌های ذهنی جدید (شریفی، ۱۳۸۸، ص ۲۹۵). اصطلاح سازگاری شغلی اغلب برای خلاصه کردن فرآیندی استفاده می‌شود که هر فرد طی آن مهارت‌های کلی و توانایی‌هایی را که برای برآوردن نیازهای محیط شغلی لازم است، بالا می‌برد (استراسرولاستینگ Strauser, Lustig & 2003، ص ۱۲۹). سازگاری شغلی با کاهش تعارض و افزایش کارایی در کار مشخص می‌شود. سازگاری شغلی شامل شرح و توضیح رفتارهایی است که منجر به اجرای مؤثر و خوب وظایف مورد نیاز افراد و نگرش مثبت به سوی نقش کاری جدید می‌گردد. از این رو در تعریف سازگاری بر عوامل فردی، حمایت اجتماعی و عوامل کاری تأکید می‌شود (کیانگ جی و یانگ چی یو Ying Chiou & Kuang Chi, 2007، ص ۲۶۸ - ۲۶۷).

سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر نهایت خوشنودی و سلامت و اعتبار را برای فرد تأمین نماید و نیازهای اولیه‌اش را نیز بر آورده سازد. در زمینه سازگاری شغلی تعاریف گوناگونی ارائه شده است. می‌توان گفت که سازگاری شغلی عبارت است از حالت روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال، سازگاری شغلی ترکیب و مجموعه از عوامل روانی و عوامل غیر روانی. عوامل غیر روانی همه ابزارها و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل به نوعی از آنها برای انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند. علی رغم عوامل غیر روانی که ابزار و وسایل را در بر می‌گیرد و بیرون از فرد قرار

نمونه آماری ۲۸ نفر (۱۴ نفر گروه آزمایش و ۱۴ نفر گروه گواه) بودند. ابزار استفاده شده پرسشنامه محقق ساخته بود. نتایج نشان داد که مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر نداشت و بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با توجه به جنسیت نیز مؤثر نبود.

اهداف پژوهش

تعیین رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری معلمان رسمی و حق التدریس
تعیین رابطه بین هوش هیجانی و سازگاری شغلی معلمان رسمی و حق التدریس
تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی معلمان رسمی و حق التدریس
تبیین سازگاری شغلی معلمان بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی
تبیین سازگاری شغلی معلمان بر اساس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

شغلی است (دیویس و لوفکوئیست، Dawis&Lofquist, 1984). پژوهش کلشیرسدا (Kulshertha, 2004) بر روی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه آگرا درباره سازگاری شغلی آنان نشان داد که یک معلم سازگار و متعادل، منبعی از الهام برای دانش‌آموزان و نعمتی برای جامعه است و از سوی دیگر، یک معلم ناسازگار و نامتعادل دانش‌آموزان را دچار آشفتگی کرده، به سلامت خود نیز آسیب می‌رساند و بدین ترتیب، سازگاری یا عدم سازگاری یک معلم نقش بسیار مؤثرتری نسبت به تخصص‌های دیگر، بر روی مسایل اجتماعی دار (د(جعفری، ۱۳۸۷، صص ۷۰ - ۶۹). توجه به کیفیت زندگی کاری و ارزیابی نقش آن در عملکرد و بهره‌وری در طی سال‌های گذشته، همواره مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. به و چروز (Beh & Che, 2007) معتقدند که کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی به شمار آید. قاسم زاده (۱۳۸۴) در پژوهشی به بررسی «تأثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان» پرداخت.

جدول ۱ - پایایی سؤالات مربوط به سازه‌های مورد بررسی

سازه	سؤال‌های هر سازه	تعداد سؤال	مقدار آلفا
کیفیت زندگی کاری	۱۵-۱	۱۵	۰/۸۸۰
مشارکت در تصمیم‌گیری	۶۸،۱۳	۳	۰/۶۸۳
فرصت رشد	۵،۱۲	۲	۰/۶۹۷
امنیت شغلی	۱۰،۱۱	۲	۰/۶۳۳
یکپارچگی	۱،۴،۷	۳	۰/۷۲۴
محیط کار	۹،۱۵	۲	۰/۶۳۶
وابستگی اجتماعی	۲،۳،۱۴	۳	۰/۷۲۱
سازگاری شغلی	۱۳-۱	۱۳	۰/۷۱۱
هوش هیجانی	۲۸-۱	۲۸	۰/۸۹۰
خودآگاهی	۶-۱	۶	۰/۷۷۲
خودمدیریتی	۱۵-۷	۸	۰/۶۷۵
آگاهی اجتماعی	۲۰-۱۶	۵	۰/۷۷۰
مدیریت رابطه	۲۸-۲۱	۸	۰/۸۰۱

روش پژوهش

دست آمد (۲۶). در این تحقیق طی مطالعه مقدماتی بر روی ۲۰ نفر از افراد جامعه مورد مطالعه، پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ برای هریک متغیرهای کیفیت زندگی کاری، هوش هیجانی و سازگاری شغلی بر اساس جدول ۱ به دست آمده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد.

نتایج و یافته‌ها

آزمون فرضیه اول: بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری معلمان رسمی و حق التدریس رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی رابطه میان هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری معلمان حق التدریس و رسمی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول ۲ مشاهده می‌شود. همان طور که ملاحظه می‌گردد سطح معناداری همبستگی پیرسون در نمونه مورد بررسی بین هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری معلمان حق التدریس ۰/۰۰۸ و ضریب همبستگی آن ۰/۳۷۰ و همچنین سطح معناداری همبستگی پیرسون در نمونه مورد بررسی بین هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری معلمان رسمی ۰/۰۰۰ و ضریب همبستگی آن ۰/۵۵۵ است. که با اطمینان ۹۵٪ می‌توان فرض وجود همبستگی بین هوش هیجانی و سازگاری شغلی معلمان رسمی و حق التدریس را پذیرفت. یعنی میان هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری معلمان حق التدریس و رسمی رابطه معناداری وجود دارد. در حالت کلی فرضیه اول تحقیق تأیید می‌گردد.

آزمون فرضیه دوم: بین هوش هیجانی و سازگاری شغلی معلمان حق التدریس و رسمی رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی رابطه میان هوش هیجانی با سازگاری شغلی معلمان حق التدریس و رسمی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول ۳ مشاهده می‌گردد. همان طور که ملاحظه می‌شود سطح معناداری همبستگی پیرسون در نمونه مورد بررسی بین هوش هیجانی با سازگاری شغلی معلمان حق التدریس ۰/۱۳۲ و ضریب همبستگی آن ۰/۲۱۶ و همچنین سطح معناداری همبستگی پیرسون در

مطالعه حاضر یک پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان رسمی و حق التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۹۰ - ۸۹ است. با توجه به محدودیت تعداد معلمان حق التدریس، همه آنها که تعدادشان ۵۳ نفر بود، به عنوان نمونه مورد نظر سنجی قرار گرفتند و به اندازه معلمان حق التدریس با روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای، معلم رسمی انتخاب شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از: پرسشنامه هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۴)، که این آزمون برای ارزیابی هوش هیجانی بزرگسالان تدوین شده است، گنجی (۱۳۸۴) به آن اعتبار و روایی داخلی بخشیده است. این پرسشنامه چهار مؤلفه هوش هیجانی (خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی، مدیریت رابطه) را در ۲۸ سؤال ۶ مقیاسی مورد ارزیابی قرار می‌دهد. برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس نظریه والتون تدوین گردید، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۵ سؤال ۵ مقیاسی در شش مؤلفه (مشارکت در تصمیم گیری، ایجاد فرصت رشد، امنیت شغلی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، محیط کار ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری) است. همچنین در این تحقیق برای سنجش سازگاری شغلی پرسشنامه سازگاری بل (۱۹۶۱) مورد استفاده قرار گرفت پرسشنامه سازگاری بل در سال ۱۹۶۱ توسط بل تدوین شد. وی در زمینه سازگاری دو پرسشنامه ارائه کرده است که یکی مربوط به دانش‌آموزان و دانشجویان است و دیگری مربوط به بزرگسالان. هر فرم ۵ بعد سازگاری را در بر می‌گیرد که عبارتند از: سازگاری در خانه، سازگاری بهداشتی، سازگاری اجتماعی، سازگاری عاطفی و سازگاری شغلی. این پرسشنامه پس از ترجمه و ویرایش، توسط بهرامی احسان (۱۳۷۱) بر روی ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی اجرا شد. اعتبار این آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است. در پژوهشی دیگر که در سال ۱۳۷۴ توسط عبدی فرد بر وی ۱۵ نفر از دانشجویان شاغل به تحصیل کارشناسی ارشد دانشگاه مشهد صورت گرفت اعتبار این آزمون با روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ به

یعنی میان هوش هیجانی با سازگاری شغلی معلمان حق التدریس و رسمی رابطه معناداری وجود دارد. در حالت کلی فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌گردد.

نمونه مورد بررسی میان هوش هیجانی با سازگاری شغلی معلمان رسمی ۰/۰۰۰ و ضریب همبستگی آن ۰/۴۷۹ است که با اطمینان ۹۵٪ می‌توان فرض وجود همبستگی بین هوش هیجانی و سازگاری شغلی معلمان رسمی و حق التدریس را پذیرفت.

جدول ۲ - نتایج همبستگی پیرسون بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری معلمان حق التدریس و رسمی

نوع استخدام	متغیر	هوش هیجانی
حق التدریس	کیفیت زندگی کاری	۰/۳۷۰
		P – value
		ضریب تعیین
		تعداد
رسمی	کیفیت زندگی کاری	۰/۵۵۵
		P – value
		ضریب تعیین
		تعداد

جدول ۳ - نتایج همبستگی پیرسون بین هوش هیجانی و سازگاری شغلی معلمان حق التدریس و رسمی

نوع استخدام	متغیر	هوش هیجانی
حق التدریس	سازگاری شغلی	۰/۲۱۶
		P – value
		ضریب تعیین
		تعداد
رسمی	سازگاری شغلی	۰/۴۷۹
		P – value
		ضریب تعیین
		تعداد

جدول ۴ - نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی معلمان حق التدریس و رسمی

نوع استخدام	متغیر	کیفیت زندگی کاری
حق التدریس	سازگاری شغلی	۰/۵۵۸
		P – value
		ضریب تعیین
		تعداد
رسمی	سازگاری شغلی	۰/۷۱۷
		P – value
		ضریب تعیین
		تعداد

پس فرض ناهمبستگی بین جملات خطا تأیید می‌شود. جدول ۶ آنالیز واریانس مدل برای سنجش اعتبار مدل رگرسیون خطی با حداقل یک متغیر مستقل است که با توجه به این جدول و سطح معناداری در ستون آخر آن مدل به دست آمده دارای اعتبار لازم است.

جدول ۷ ضرایب متغیرها را در مدل رگرسیون نشان می‌دهد با توجه به سطوح معناداری آورده شده در جدول هر مؤلفه خود مدیریتی بر میزان سازگاری شغلی تأثیر دارند. با توجه به مدل نهایی رابطه میزان سازگاری شغلی بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی به صورت زیر تخمین زده می‌شود که می‌توان گفت پیش بینی کننده مناسبی نیست.

$$X_1 = 443 + 0.824/277Y =$$

در این مدل خود مدیریتی را با X_1 و متغیر وابسته یعنی سازگاری شغلی با Y نشان داده شده است.

آزمون فرضیه پنجم: مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری پیش بینی کننده مناسبی برای سازگاری شغلی معلمان هستند

برای بررسی اینکه چه میزان از سازگاری شغلی معلمان توسط مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری پیش بینی می‌شود، از رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد. در این راستا مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر مستقل و سازگاری شغلی معلمان به عنوان متغیر وابسته وارد مدل شدند. در جدول ۸ ضریب تعیین، ضریب تعیین اصلاح شده هر مرحله آمده است. ضریب تعیین که نشان دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است برای مدل نهایی برابر با ۰/۵۹۳ است. در ضمن آماره دوربین واتسون در مدل نهایی که برای آزمون خود همبستگی میان جملات خطاست برابر ۲/۴۲۲ و بیش از ۱/۵ است. پس فرض ناهمبستگی بین جملات خطا تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه سوم: بین کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی معلمان حق التدریس و رسمی رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی رابطه میان کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی معلمان حق التدریس و رسمی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول ۴ مشاهده می‌شود. همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد سطح معنی‌داری همبستگی پیرسون در نمونه مورد بررسی میان سازگاری شغلی معلمان حق التدریس با کیفیت زندگی کاری ۰/۰۰۰ و ضریب همبستگی آن ۰/۵۵۸ و همچنین سطح معناداری همبستگی پیرسون در نمونه مورد بررسی بین سازگاری شغلی معلمان رسمی با کیفیت زندگی کاری ۰/۰۰۰ و ضریب همبستگی آن ۰/۷۱۷ است که با اطمینان ۹۵٪ می‌توان فرض وجود همبستگی بین سازگاری شغلی معلمان رسمی با کیفیت زندگی کاری را پذیرفت. یعنی میان کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی حق التدریس و رسمی رابطه معناداری وجود دارد. در حالت کلی فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه چهارم: مؤلفه‌های هوش هیجانی پیش بینی کننده مناسبی برای سازگاری شغلی معلمان هستند

برای بررسی اینکه چه میزان از سازگاری شغلی معلمان توسط مؤلفه‌های هوش هیجانی پیش بینی می‌شوند، از رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد. در این راستا مؤلفه‌های هوش هیجانی به عنوان متغیر مستقل و سازگاری شغلی به عنوان متغیر وابسته وارد مدل شدند. در جدول ۵ ضریب تعیین، ضریب تعیین اصلاح شده هر مرحله آمده است. ضریب تعیین که نشان دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است برای مدل نهایی برابر با ۰/۱۱۳ است. ضمن اینکه آماره دوربین واتسون در مدل نهایی که برای آزمون خود همبستگی میان جملات خطاست برابر ۱/۵۸۴ و بیش از ۱/۵ است.

جدول ۵ - شاخص‌های ضریب تعیین

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای برآورد ضریب تعیین	آماره دوربین واتسون
۱	۰/۳۳۶	۰/۱۱۳	۰/۱۰۴	۷/۸۶۳	۱/۵۸۴

جدول ۶ - آنالیز واریانس مدل برای سنجش اعتبار مدل رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	Fنسبت	P - value
رگرسیون	۷۷۲/۳۱۰	۱	۷۷۲/۳۱۰	۱۲/۴۹۲	۰/۰۰۱
باقیمانده	۶۰۵۸/۹۳۰	۹۸	۶۱/۸۲۶		
جمع	۶۸۳۱/۲۴۰	۹۹			

جدول ۷ - جدول ضرایب مدل رگرسیونی

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد		آماره t	P - value
		B	خطای استاندارد		
ثابت	۲۷/۸۲۴		۴/۹۹۵	۵/۵۷۰	۰/۰۰۰
خودمدیریتی	۰/۴۴۳		۰/۱۲۵	۳/۵۳۴	۰/۰۰۱

جدول ۸ - شاخص‌های ضریب تعیین

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای برآورد ضریب تعیین	آماره و دورین
۱	۰/۶۲۹	۳۹/۵۶	۳۹	۶/۴۸۹	
۲	۰/۶۸۶	۴۷	۴۶	۶/۱۰۷	۲/۰۷۳

جدول ۹ - آنالیز واریانس مدل برای سنجش اعتبار مدل رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	Fنسبت	P - value
رگرسیون	۲۷۰۴/۳۲۹	۱	۶۴/۳۲۹	۶۴/۲۱۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۴۱۲۶/۹۱۱	۹۸	۴۲/۱۱۱		
جمع	۶۸۳۱/۲۴۰	۹۹			
رگرسیون	۳۲۱۴/۰۵۹	۲	۱۶۰۷/۰۲۹	۴۳/۰۹۵	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳۶۱۷/۱۸۱	۹۷	۳۷/۲۹۱		
جمع	۶۸۳۱/۲۴۰	۹۹			

جدول ۱۰ - جدول ضرایب مدل رگرسیونی

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد		آماره t	P - value
		B	خطای استاندارد		
ثابت	۲۱/۰۸۵		۳/۰۸۶	۶/۸۳۳	۰/۰۰۰
مشارکت	۲/۲۰۶		۰/۲۷۵	۸/۰۱۴	۰/۰۰۰
ثابت	۱۸/۹۹۰		۲/۹۵۹	۶/۴۱۹	۰/۰۰۰
مشارکت	۱/۶۵۵		۰/۲۹۹	۵/۵۴۱	۰/۰۰۰
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱/۲۴۹		۰/۳۳۸	۳/۶۹۷	۰/۰۰۰

زندگی کاری باید رابطه وجود داشته باشد. هوش هیجانی یک دسته از توانایی‌ها و مهارت‌های غیر شناختی است که توانایی موفقیت فرد را درمقابل با فشارها و اقتضاهای محیطی افزایش می‌دهد (نقی زاده، ۱۳۸۸، ص ۵۸) و در این رهگذر عاملی که به نظر می‌رسد با سازگاری شغلی مدیران و کارکنان رابطه داشته باشد متغیر هوش هیجانی است. همچنین نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات مختاری پور (۱۳۸۵)، احدی و همکاران (۱۳۸۸)، حکیم جوادی (۱۳۸۳) و سارنی و همکاران (۲۰۰۰) همسو است و مایر و همکاران (۲۰۰۰) نشان دادند که هوش هیجانی در سازگاری خانوادگی نیز نقش دارد. آنها در مطالعه‌ای با مقیاس چند عامل هوش هیجانی، دریافتند که سازه هوش هیجانی ارتباط مستقیم و معناداری با صمیمیت و گرمی روابط والدین و فرزندان دارد.

همچنین نتایج به دست آمده در رابطه فرضیه دوم، به نظر محقق با توجه به عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر سازگاری شغلی معلمان رسمی کاملاً منطقی بوده و نتایج حاصل با تحقیقات پیشین هیز در این راستا همسو است. هدف هوش، سازگاری با محیط برای مبادله کار آمد و سازگاری با آن است. به نظر پیازه کودک از راه تجربه و تعامل با محیط و انطباق با آن به شناخت محیط خود دست می‌یابد، فرآیندی که به آن انطباق یا تعادل جویی گفته می‌شود. تعادل مستلزم جذب و برون سازی (انطباق) است. این دو عمل مکمل، لازم است تا تجربه‌های فرد در قالب ساخت‌های شناختی یکپارچه شود، و آن درونی سازی و برون سازی است. درونی سازی یعنی هضم و جذب تجربه‌های جدید یا یکی کردن با ساخت ذهنی موجود. برون سازی یعنی ایجاد و توسعه ساخت‌های ذهنی جدید (شریفی، ۱۳۸۸، ص ۲۹۵). بسیاری از روانشناسان سازگاری با محیط را از آثار هوش می‌دانند. آنان در تعبیر هوش گفته‌اند که «هوش، تغییر و انعطاف پذیری در سازگاری با محیط است» (پارسا، ۱۳۸۸، ص ۵۱). تحقیق کلشریسدا (Kulshertha, 2004) بر روی معلمان مدارس ابتدایی ناحیه آگرا درباره سازگاری شغلی آنان نشان داد که یک معلم سازگار و متعادل، منبعی از الهام برای دانش‌آموزان و نعمتی برای جامعه است و از سوی دیگر، یک

جدول ۹ آنالیز واریانس مدل برای سنجش اعتبار مدل رگرسیون خطی با حداقل یک متغیر مستقل است که با توجه به این جدول و سطح معناداری در ستون آخر آن هر سه مدل به دست آمده دارای اعتبار لازم هستند.

جدول ۱۰ ضرایب متغیرها را در مدل رگرسیون نشان می‌دهد با توجه به سطوح معناداری آورده شده در جدول، دو مؤلفه کیفیت زندگی کاری، مشارکت و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بر سازگاری شغلی معلمان تأثیر دارند. با توجه به مدل نهایی رابطه میزان سازگاری شغلی بر اساس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به صورت زیر تخمین زده می‌شود.

$$X_2 \ 1/249 \ X_1 + 1/655 + 18/990Y =$$

در این مدل مشارکت را با X_1 ، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم را با X_2 و متغیر وابسته یعنی سازگاری شغلی را با Y نشان داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

برای بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری، سازگاری شغلی و هوش هیجانی در میان معلمان ابتدایی شهرستان سردشت در نمونه مورد بررسی از شاخص‌های آماری استفاده شد، میانگین سازگاری شغلی معلمان حق التدریس ۴۲/۴۰ و انحراف استاندارد آن ۶/۵۳۴، میانگین هوش هیجانی معلمان حق التدریس ۱۳۲ و انحراف استاندارد آن ۱۳/۶۱۷، میانگین کیفیت زندگی کاری معلمان حق التدریس ۵۰/۰۶۰ و انحراف استاندارد آن ۱۰/۱۱۲۴۵ و میانگین سازگاری شغلی معلمان رسمی ۴۸/۱۲ و انحراف استاندارد آن ۸/۹۴۶ و میانگین هوش هیجانی معلمان رسمی ۱۲۹/۲۲ و انحراف استاندارد آن ۱۵/۷۲۸ و میانگین کیفیت زندگی کاری معلمان رسمی ۵۴/۷۴۰ و انحراف استاندارد آن ۹/۶۰۱۸۹ است؛ که نمایانگر این است که وضعیت کیفیت زندگی کاری، سازگاری شغلی و هوش هیجانی در حد متوسط به بالا بوده که وضعیت کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی معلمان رسمی بهتر از معلمان حق التدریس است ولی هوش هیجانی معلمان حق التدریس بیشتر از هوش هیجانی معلمان رسمی است.

نتایج به دست آمده در رابطه با فرضیه اول، به نظر پژوهشگر منطقی بوده و باید بین هوش هیجانی و کیفیت

سرویس‌های رفت و آمد، خدمات درمانی مطلوب، امکان ادامه تحصیل، امکان مسافرت و گردش، و دیگر امکانات رفاهی دیگر برای معلمان فراهم گردد. مدیران ارشد و مسؤولان باید شرایطی در مدارس ایجاد کنند که معلمان به قبول مسؤولیت بیشتری تشویق شوند و خود را در حل مسائل و مشکلات مدرسه سهیم بدانند. جهت بالا بردن هوش هیجانی معلمان حق التدریس و بهبود هوش هیجانی معلمان رسمی پیشنهاد می‌شود که برنامه‌هایی جهت آموزش راهبردهای خودیاری برای بهبود هوش هیجانی معلمان در مدارس: خود بازبینی، خودنظم دهی و چگونگی برقراری ارتباط و آموزش حل مسأله به کارگرفته شود. با توجه به تفاوت‌های فرهنگی، اقتصادی هر منطقه، در مناطق دیگر نیز تحقیقاتی در این زمینه به عمل آید و با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی با سازگاری شغلی مورد بررسی قرار گرفته است، پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران بعدی رابطه یا تأثیر این متغیرها را با عوامل دیگری بررسی نمایند.

منابع

اکبری فرد، س، (۱۳۸۸)، *رابطه هوش‌های چند گانه گاردنر و تیپ‌های شخصیتی با سازگاری شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان درود*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

جعفری، ط، (۱۳۸۷)، *بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی و افزایش انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور در شهر تهران*. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

حکیم جوادی، (۱۳۸۳)، *بررسی رابطه کیفیت دل‌بستگی و هوش هیجانی در دانش‌آموزان تیز هوش و عادی شهر تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

خسرو جاوید، م، (۱۳۸۱)، *بررسی اعتبار و روایی سازه مقیاس هوش هیجانی شوت در نوجوانان*. پایا نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی تربیتی، دانشگاه تربیت مدرس.

معلم ناسازگار و نامتعادل دانش‌آموزان را دچار آشفتگی کرده و به سلامت خود نیز آسیب می‌زند و بدین ترتیب، سازگاری یا عدم سازگاری یک معلم نقش بسیار مؤثرتری نسبت به تخصص‌های دیگر بر روی مسایل اجتماعی دارد (نقل از جعفری، ۱۳۸۸، ص ۸). نتایج به دست آمده از این تحقیق با نتایج تحقیق سی و توماس (۲۰۰۶) که حاکی از آن بود که هوش هیجانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی آنان دارد، همسو است.

یافته‌ها در زمینه رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی حق التدریس و رسمی معنادار بود. با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی و صنعتی به سرعت در حال تغییر و دگرگونی هستند و هر سازمانی که نتواند خود را با شرایط محیط داخلی و خارجی هماهنگ سازد، محکوم به فناست، رقابت برای تسخیر بازار از یک سو و محدودیت منابع طبیعی از سوی دیگر ضرورت توجه بیشتر به بهره‌وری و عامل اساسی آن یعنی نیروی انسانی را در سازمان‌های پیچیده روز بیش از پیش نمایان ساخته است. سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی که فضای مناسب و پویایی را برای ایفای نقش عامل انسانی خود فراهم می‌آورند، در حقیقت بقای خود را در صحنه رقابت‌های شدید امروزی تضمین می‌کنند. همچنین سازگاری شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری و سودآوری کارکنان نسبت به سازمان، وابستگی آنان به محیط کار افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. تردیدی نیست که هر سازمان خود یک ارگانیزم منحصر به فرد است و نخستین عامل آن انسان و توجه به روحیه کارکنان است (اکبری فرد، ۱۳۸۸، ص ۴۳). با توجه به مدل نهایی رابطه میزان سازگاری شغلی براساس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به صورت زیر تخمین زده می‌شود که می‌توان گفت پیش بینی کننده بهتری برای سازگاری شغلی است. نتیجه به دست آمده با تحقیق به و چروز (Beh & Che Rose, 2007) که معتقد است کیفیت زندگی کاری می‌تواند پیش بینی کننده عملکرد شغلی به شمار آید، همسو است. در ضمن با توجه به نتایج حاصل پیشنهاد می‌شود که: خدمات رفاهی، پرداخت کمک هزینه مسکن مناسب، برقراری

turnover and women in IT: A cognitive study of work-family conflict. *Information & Management*. Amsterdam. Vol. 44, Iss. 2; pg. 142.

Chan, K.W. , Wyatt, T.A (2007).Quality of Work Life: A study of employees in shanghai ,china. *Asia Pacific Business Review*.(13)4,501-517

Che Rose,R., Beh, L.S., Uli,J., Idris,K. (2006). Quality of Work-Life:Implication of career dimensions .*journal of Sciences*,2(2).

Dawis,R.V., Lofqist,L.H. (1984). A psychological theory of work adjustment , Minneapolis:University of Minnesota press.

Frederickson N, Petrides K V, Furnham A.(2004).Emotional intelligence. *Psychologist*; Academic Research Library. pg. 574.

Hershenson D. B .(1996).Work adjustment: A neglected area in career counseling. *Journal of Counseling and Development* : JCD74, 5; ABI/INFORM Global.

Kuang CH,Ying Ch C .(2007). The Work Adjustment of Taiwanese Expatriates *The Business Review*, Cambridge; vol 8, ABI/INFORM Global, pg. 267.

Lau R .S M.(2000) . Quality of work life and performance - An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*. Vol. 11, Iss. 5; pg. 422.

Lewis D,et al.(2001).Exlrinsine and lotrinsine Determinans of Quality of working life . *journal Leadership hn Health . services* Vol .14 No 2, pp: 9-15.

Mayer,J.D , Solovey,P. (2000). Emotional Intelligence as zeitgeist, as personality, and as a mental obility .in R, Bar-on and J.D.A,and application at home , school and in work place ,pp:92-117

Rastegar M,Memarpour S.(2009).The relation between emotional intelligence and self-efficacy among Iranian EFL teachers .*shahid bahonar university of kerman*.

Soltanifar,A. (2007). The Emotional Intelligence;The Quarterly Journal of

سپهریان، ف، (۱۳۸۶)، هوش هیجانی (از IQ تا EQ و SQ). انتشارات جهاد دانشگاهی (دانشگاه ارومیه)، چاپ اول. سعادت، ا، (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی. تهران، سمت، چاپ دوازدهم.

شریفی، ح، (۱۳۸۸)، اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی، چاپ ۱۳، انتشارات رشد.

شفیع‌آبادی، ع، (۱۳۸۶)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. چاپ شانزدهم، انتشارات رشد.

قاسم زاده، ع؛ احمدی، ا؛ عابدی، م. ره؛ تأثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان. فصلنامه علمی پژوهشی تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، جلد ۸، شماره ۳۲. گلمن، د، (۱۳۸۱)، هوش عاطفی، ترجمه حمیدرضا بلوچ. تهران: انتشارات جیحون.

محمدی منفرد، س؛ همتی نژاد، م؛ رضانی نژاد، ر. (۱۳۸۸). رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۶

نقی زاده، ح؛ توکلی، م؛ میری، م؛ اکبر زاده، ح، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین هوش هیجانی با تنش شغلی در مدیران و کارکنان بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند ۱۶ (۴): ۶۴ - ۵۷.

یارمحمدیان، ا؛ کمالی، ف، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه هوش هیجانی با خود شکوفایی دانش‌آموزان پایه اول دبیرستان. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره بیست و ششم، شماره سوم (ویژه نامه علوم تربیتی). نوریان، م، (۱۳۸۳)، هوش هیجانی. نشریه اصلاح و تربیت. سال دوم، شماره ۲۴.

Akdere M.(2006). Improving Quality of Work-Life: Implications for Human Resources *The Business Review*, Cambridge; Dec; ABI/INFORM Global, pg. 173.

Armstrong DJ ,Riemenschneider CK ,Allen MW , Reid M F. (2007) . Advancement, voluntary

Fundamental Mental Health , Vol.9 , No.35 , pp :
83-84(in persian)

Strauser D R ,Lustig D C .(2003). The moderating effect of sense of coherence on work adjustment . Journal of Employment Counseling. Alexandria: Vol. 40, Iss. 3; pg. 129.

Archive of SID