

عنوان: تدوین مدل پیش بینی موقیت شغلی معلمان مدارس بر اساس صلاحیت‌های حرفه‌ای و هوش‌هیجانی

محسن فخری حربی^۱، افشین افضلی^{۲*} و سیروس قنبری^۳

اطلاعات مربوط به مقاله

چکیده

معلمان متخصص پویا و یا انگیزه و علاقه مند در تحقق اهداف آموزشی نقش بسزایی دارند. معلمان زمانی می‌توانند از عهده رسالت سینگین خود برآیند که صلاحیت کامل شغلشان را داشته باشند. هدف این پژوهش تدوین مدل پیش بینی موقیت شغلی معلمان مدارس بر اساس صلاحیت‌های حرفه‌ای و هوش هیجانی است. برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز این پژوهش نیز از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. چهت گرد آوری داده های مورد نیاز از پرسش نامه استاندارد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان لورنس و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۵) و از پرسشنامه موقیت شغلی نی (۲۰۰۱) استفاده گردید. جامعه آماری در این پژوهش معلمان مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه می‌باشد که به روش تصادفی خوش‌ای از بین آنها ۳۸۰ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش، از رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد ارتقا شرایط و عوامل سازمانی آموزش و پرورش در حوزه داشتن اهداف روشی، بالا رفتن سطح آموزش مستمر و مداوم نیروی کار با ایجاد انگیزش مناسب معلمان از طریق آموزشها ی ضمن خدمت چهت ارتقای هوش هیجانی و کسب صلاحیت‌های حرفه‌ای استاندارد می‌توانند در میزان موقیت شغلی، معلمان مدارس متوسطه شهر کرمانشاه مؤثر واقع شود.

کلید واژگان
موقیت شغلی،
صلاحیت‌های حرفه‌ای،
هوش هیجانی، معلمان

نتیجه و توجه به عملکرد معلمان، مستلزم شناسایی عوامل پیشاینده یا تعیین کننده آن می‌باشد. آشکار است که تحقق اهداف سازمان، جز با فراهم کردن زمینه و شرایط دستیابی به موقعیت شغلی میسر نخواهد شد چراکه منابع انسانی مهتم ترین منابع در دسترس در هر سازمان است(هادی پور، ۲۰۱۹). موقعیت شغلی مفهومی نسبی است: به نظر عده ای موقعیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت ها است. در حالی که عده دیگری موقعیت شغلی را کسب درآمد بیشتر می دانند. موقعیت شغلی به سه حالت غیرروانی، روانی و عمومی تعریف شده است. در دیدگاه غیرروانی، هر فردی که درآمد بیشتری دارد در شغلش موفق تر است. در دیدگاه روانی، موقعیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی اش در انجام کار است و در دیدگاه عمومی، موقعیت شغلی زمانی حاصل می شود که فرد بتواند از تمام توانایی ها و امکانات خود در رسیدن به هدف های شغلی استفاده و بهره برداری نماید(شفیع ابادی، ناصری، ۲۰۱۹).

موقعیت شغلی مفهومی نسبی است: به نظر عده ای موقعیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت ها است، در حالی که عده دیگری موقعیت شغلی را کسب درآمد بیشتر می دانند. موقعیت شغلی به سه حالت غیرروانی، روانی و عمومی تعریف شده است. در دیدگاه غیرروانی، هر فردی که درآمد بیشتری دارد در شغلش موفق تر است. در دیدگاه روانی، موقعیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی اش در انجام کار است و در دیدگاه عمومی، موقعیت شغلی زمانی حاصل می شود که فرد بتواند از تمام توانایی ها و امکانات خود در رسیدن به هدف های شغلی استفاده و بهره برداری نماید(شفیع ابادی، ناصری، ۲۰۱۹).

موقعیت شغلی در واقع یک راه برای افراد برای تحقق نیازهای خود برای موقعیت و قدرت در مسیر شغلی است.

به طوری که تحقیقات نشان داده اند موقعیت شغلی نقش مهمی در خشنودی شغلی دارد. همچنین، موقعیت شغلی به عنوان یک نتیجه از لحاظ مفهومی عناصر عینی و ذهنی موقعیت از طریق تجارت شغلی در یک فرد است. به طور کلی، موقعیت شغلی اغلب شامل ارتقاء در سلسله مراتب سازمان، افزایش حقوق و دستمزد، افزایش قدرت، مسؤولیت گستره و احساس رضایت شغلی است(کبیری، همتی و جالی فراهانی علیدوستی گاه فرخی، ۲۰۱۸).

معلمان در گسترش آموزش و پرورش نقش کلیدی دارند. مهمترین عامل کیفیت کش و واکنش هایی است که میان معلمان و دانش آموزان اتفاق می افتد. عناصر این تعامل، دانش و هوش هیجانی و صلاحیت های حرفة ای هستند که موقعیت یا شکست آموزش و پرورش را تعیین می کنند. بنابراین به کار گمaraدن توانایی و شایسته ترین افراد برای حرفة معلمی حیاتی ترین مسئله است و حیاتی تر از آن مهارت های تربیت معلم و آموزش های ضمن خدمت است که با کیفیت بتر و بالاتر فراهم آیند و برای معلمان این فرصت پیش آید تا دانش و مهارت خوبی را در طول دوران خدمت افزایش دهند. کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است(اعزازاده، ۱۳۹۷).

یکی از عوامل مرتبط با موقعیت شغلی، صلاحیت حرفة ای است. امروزه داشتن صلاحیت حرفة ای به عنوان رکن اصلی اثربخشی به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته است و به عنوان موضوع اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل های سازمانی در نظر گرفته می شود. لذا بررسی صلاحیت حرفة ای معلمان و عوامل مرتبط با افزایش و کاهش آن در نظام آموزش و پرورش به عنوان رکن اصلی جامعه از اهمیت فراوانی برخوردار است که از جمله مهم ترین این عوامل هوش معلمان است. مساله هوش به عنوان یک ویژگی اساسی که تفاوت فردی را در بین انسانها موجب می شود از ابتدای تاریخ مکتوب زندگی انسان مورد توجه بوده است. اما از آغاز مطالعه هوش غالباً بر جنبه های شناختی آن نظریه حافظه، حل مساله و تفکر تاکید شده، امروزه توجه به منابع انسانی از جمله هوش هیجانی و صلاحیت

حرفه ای نه تنها مورد توجه قرار می گیرد بلکه در پیش بینی توانایی فرد برای موفقیت و سازگاری در زندگی کاری نیز مورد اهمیت واقع شده است (اعماززاده، ۳۹۷: ۳۰۳).

هوش هیجانی توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم عاطفه خود و دیگران و استفاده ای کارامد از آن می باشد در واقع هوش هیجانی توان استفاده از احساس و عواطف خود و دیگران در رفتار فردی و گروهی در جهت کسب حداکثر نتایج با حداکثر رضایت است (چان، ۲۰۱۱).

یکی از عواملی که می تواند با موقفیت شغلی معلمان ارتباط داشته باشد، هوش هیجانی است. مهارتی که دارنده آن می تواند از طریق خود گذاشته، روحیات خویش را کنترل کند، از طریق خود مدیریتی آن را بهبود بخشد، از طریق همدلی تأثیر آن را در کند و از طریق مدیریت روابط، به طور خلاصه هوش عاطفی را، شیوه هایی رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد (کاپلیس، ۲۰۱۵).

برنج فروش آذر، ناظم، افکانه (۱۴۰۱) در مطالعه خود با عنوان "واکاوی ابعاد و مؤلفه های صلاحیت حرفه ای معلمان با استفاده از منابع و استاد معتبر علمی و نظر خبرگان" نشان داد ۱۸ مولفه شامل شناخت یادگیرنده، دانش خودشناسی، دانش تخصصی، دانش برقراری ارتباط، مهارت کار تیمی، مهارت فناورانه، مهارت ارزشیابی، توانایی تفکر خالق، توانایی ذهنی اتحابی، توانایی تفکر انتقادی، توانایی رهبری، یادگیری مادام العمر، نگرش دانش آموز محوری، نگرش معلمی، خودبایوی و دگر باوری مثبت که در ۴ بعد شامل دانش های حرفة ای، مهارت های حرفة ای، توانایی حرفة ای معلمان مطرح شدند. در مخصوص زیوساخت ها، بسترها و تسهیل کننده های ارتقای صلاحیت حرفة ای معلمان ۳۷ مولفه استخراج گردید، علاوه بر این نتایج ارتقای مستمر و یادگیری مدام به عنوان پیامدهای صلاحیت حرفة ای معلمان معروف شد و همچنین ۲۹ مولفه با عنوان موانع اجرای مدل صلاحیت حرفه ای مطلع طرح گردید.

محبی، فرهوش و یداللهی (۱۴۰۱) در مطالعات خود با عنوان "سبسچ ابعاد صلاحیت های حرفه ای معلمان ایران: مطالعه مروری تلفیقی" در مجموع معلمان در بُعد دانشی در سطح متوسطی قرار داشتند. همچنین در بُعد مهارتی از جمله مدیریت کلاس، برنامه ریزی و سازماندهی فرسته های یادگیری، روش های تدریس فعال و اجزای تدریس از جمله ارزشیابی و نیز کاربرد فناوری در فرایند یاددهی - یادگیری پایین تر از متوسط قرار داشتند. اما در بُعد نگرشی / ارزشی و همچنین در بُعد شخصیتی / احاطی در سطح بالاتر از متوسط بودند. با توجه به نتایج مطالعه حاضر، به توسعه و ارتقای صلاحیت های حرفه ای معلمان با برنامه ریزی نظام مند و مبتنی بر استاد تحولی و پژوهش های علمی احساس نیاز می شود.

زارعی و کرمی (۱۴۰۱) در مطالعات خود با عنوان "شناسایی مؤلفه های شایستگی معلمان و ارائه چارچوبی چهت ارزشیابی آن" نشان دادند مهارت تربیتی، دانش تخصصی، صلاحیت اخلاقی، و سلامت جسمانی و روانی و وضعیت دانش آموزان؛ که این شایستگی ها را میتوان با روش های مشاهده کلاس، فرم ارزشیابی عملکرد، تنمیه کارهای معلمی و نمرات استاندارد دانش آموزان بررسی کرد. نتایج نشان داد به منظور آگاهی از کیفیت فعالیت معلمان، به جای تمرکز بر یک عامل، باید سیستم ارزشیابی مؤثر و مشخص استفاده کرد تا ضمن شناسایی نقاط قوت و خضع معلمان، برنامه ریزی منطقی برای بهبود شرایط انجام شود.

چراغ ویسی (۱۴۰۰) در پایان نامه خود با موضوع بررسی رابطه هوش هیجانی و سازگاری اجتماعی در بین دانش آموزان مقطع متوسطه دوم شهرستان سریل ذهاب در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ دریافت بین مؤلفه های هوش هیجانی و سازگاری اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

خاتون تقیه، لیاقتدار و عسرت زمانی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی صلاحیت های حرفه ای معلمان درس مهارت های زندگی در مقطع متوسطه بر اساس رویکرد ارزشیابی دانش آموزان" نشان دادند بین وضع موجود و مطلوب صلاحیت های حرفه ای معلمان در هر سه صلاحیت مورد بررسی، تفاوت معناداری وجود دارد و به عبارتی برای رسیدن به وضعیت مطلوب فاصله وجود دارد.

روشن و عبدالهی (۱۴۰۰) در مطالعه خود با عنوان "بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان و موفقیت تحصیلی دانش آموزان" نشان داد رضایت شغلی یعنی احسان خرسنده و خشنودی که فرد از کار خود می کند، لذتی که از آن می برد و در پی آن به شغل خود دلگرمی و واستگی پیدا می کند. بنابراین نتیجه می گیریم که رضایت شغلی عامل مهم نتایج سازمانی است که موجب افزایش کارکری، احسان رضایت فردی، تداوم در کار، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد حرفه‌ای، آموزش نیروی انسانی، تمام ایجاد هوش معنوی، سرمایه اجتماعی، ساختار سازمانی، خلاقیت کارکنان، پهلو و ری کارکنان، احترام به کارکنان، عدالت سازمانی، سلامت روان، پهلو و عملکرد کارکنان، احسان تعلق سازمانی و کیفیت زندگی کاری می گردد.

زینکاره و جایشیر (۱۴۰۲) در پژوهش با عنوان تأثیر هوش هیجانی بر فرایند اطلاعات ذهنی معلمان بیان کردند هوش هیجانی فرایند اطلاعات ذهنی است که توانایی ایجاد اطلاعات دارد و برای استدلال است هوش هیجانی دارای مولفه های تأثیرگذاری است. در کالس درس معلم ها با هوش هیجانی بالاتر می توانند استرس شغلی را کنترل کنند اغلب اوقات استرس شغلی باعث می شود هوش هیجانی را به یاد نیاورند و آن را بکار نگیرند. رابطه بین استرس شغلی و آموزش هوش هیجانی اخراجی و ارتباط بین خستگی ذهنی و رفتارهای اخراجی با استرس کاری تبدیل می شود. خستگی احسانی را رفتارهای غیرطبیعی در استرس شغلی یا بین ارتباط ممکوس دارد. اعتقاد براین است که مجموعه ای از احسانات با مهارت های خود در کشیده و استرس شغلی در ارتباط است.

اسرار، انور و حسن (۱۴۰۱۷) در پژوهش خود که با هدف بررسی عوامل موثر بر هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان آموزشی نشان می دهد که هوش هیجانی عامل مهم روان شناختی است که تأثیر عمیقی بر توانایی و عملکرد کارکنان دارد. دهانی و شارما (۱۴۰۱۷) نتایج پژوهش نشان می دهد همواره افرادی که هوش هیجانی بیشتری دارند، مهارت های ارتباطی بهتری دارند و هوش هیجانی عامل موثر و تعیین کننده در سازگاری و موفقیت شغلی است. بین مهارت های ارتباطی، هوش هیجانی، در سازگاری و توسعه حرفه ای و موفقیت شغلی در وضعیت موجود با وضعیت مطلوب تفاوت وجود دارد.

نتایج دانگه و همکاران (۱۴۰۱۶) نشان داد با افزایش هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی، تاهمانگی هیجانی آنان کاهش خواهد یافت. هم چنین آزمون معادلات ساختاری نیز این فرضیه را تأیید می کند.

نتایج محمد و جیس (۱۴۰۱۶) نشان می دهد که عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه مالزی با افزایش نمره هوش هیجانی، عملکرد شغلی معلمان نیز افزایش می یابد. یافته ها حاکی از آن بود که هوش هیجانی به طور مثبتی با عملکرد شغلی ارتباط دارد. در این میان معلمکاری که عملکرد شغلی بالایی داشتند هوش هیجانی بالاتری نسبت به سایر همکاران خود دارند.

چن، بیان و هام (۱۴۰۱۵) در پژوهشی به بررسی کاربرست مدل ای. اس.تی. دی در بین کارشناسان آموزش و توسعه حرفه ای در کشور تاپوون پرداختند که در یافته ها نشان دادند مهمترین صلاحیت های موردنیاز برای کارشناسان، سیستم های الکترونیکی پشتیبانی عملکرد، مجموعه ای ارزیابی و فنی بوده و برای آینده آن ها نیز سیستم های الکترونیکی پشتیبانی عملکرد، مجموعه ای ارزیابی و فنی، انتخاب کننده مداخلات توسعه ای و طراح و توسعه دهنده این مداخلات، یازده های این کارشناسان هستند.

ایلیاس و همکاران (۱۴۰۱۷) نشان دادند که بین رضایت شغلی و هوش هیجانی ارتباط مثبت وجود دارد. از طرفی در این پژوهش از عوامل تجربیه و سابقه کاری به عنوان عوامل اثرگذار بر میزان رضایت شغلی و هوش هیجانی افراد نام برده شده است.

^۱. JingZhao.J. & Jayasheree

^۲. Asrar, M :Anwar,S.& Hasan,M

^۳. Dhania, P.&Sharma,J

^۴. Mohamad, M.&Jais,J

^۵. Chen,BianandHom

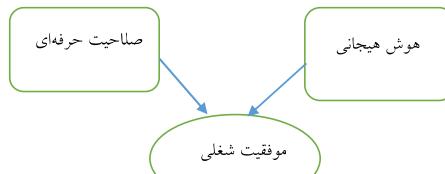
^۶. Ealias A,

توروس (۲۰۱۲) در پژوهشی صلاحیت های حرفه ای نیروی انسانی را شناسایی کرده و مؤلفه هایی مانند: اعتبار شخصی، مدیریت تغییر، اعتبار سیاسی، مدیریت کسب و کار، مدیریت امور فرهنگی، مدیریت سازمانی، مدیریت استعداد، روش های منابع انسانی و اعتبار حرفه ای را به عنوان صلاحیت های حرفه ای معرفی نموده است.

قوینیم و همکاران (۲۰۱۱)^۳ در مطالعات خود ارتباط مستقیم میان هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان را تایید و عنوان کردند که هوش هیجانی بر عمل کرد شغلی و بالارفتن کیفیت کاری تاثیر مثبت دارد.

سچر (۲۰۱۱)^۳ در پژوهشی به مدل سازی صلاحیت در گسترش آموزش. یکپارچه سازی مدل علمی توسعه آموزش با مدل توسعه منابع انسانی (در سازمان دانشگاه ایالتی اوهاپو) پرداخته و ۱۹ صلاحیت را شناسایی کرد که شامل: حساسیت فرهنگی، مهارت های بین فردی، توسعه رهبری سازمانی، توسعه رهبری شخصی، حل مسئله، حرفه ای گرایی، ایجاد رابطه، خود مدیریتی، برنامه ریزی، اجرای برنامه، ارزیابی برنامه، مهارت های آموزشی، مسئولیت، توانایی استفاده از فناوری، مهارت های پژوهش های کاربردی، توسعه کمک های مالی خارجی، توسعه داوطلب و تکنیک های تخصصی بود.

با توجه به موارد بالا هدف این پژوهش این است که بررسی نماید آیا بین صلاحیت حرفه ای و هوش هیجانی با موقفيت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و از طریق صلاحیت حرفه ای و هوش هیجانی می توان میزان موقفيت شغلی را پیش بینی نماید. مطالعه اعماده (۱۳۹۷) نشان داده که رابطه هوش هیجانی با صلاحیت های حرفه ای معلمان معنادار است. همچنین سه مؤلفه تولید معنای شخصی، تفکر وجودی انتقادی و آگاهی متعالی به ترتیب پیش بینی کننده صلاحیت های حرفه ای معلمان هستند. بین هوش هیجانی و مؤلفه های آن با صلاحیت های حرفه ای معلمان زن دوره متوجه شهر تبریز رابطه وجود دارد و سه مؤلفه مهارت های اجتماعی، ارزیابی عواطف و درک عواطف خود و دیگران به ترتیب پیشترین نتش را در پیش بینی صلاحیت های حرفه ای معلمان دارند. همچنین مطالعه اسرا، انورو حسن (۲۰۱۷)^۴ نشان داد هوش هیجانی عامل مهم روان شناختی است که تاثیر عمیقی بر توانایی و عملکرد کارکنان دارد. دهانی و شارما (۲۰۱۷)^۵ نشان می دهد همواره افرادی که هوش هیجانی بیشتری دارند، مهارت های ارتباطی بهتری دارند و هوش هیجانی عامل موثر و تعیین کننده در سازگاری و موقفيت شغلی است. بین مهارت های ارتباطی، هوش هیجانی در سازگاری و توسعه حرفه ای و موقفيت شغلی در وضعیت موجود با وضعیت مطلوب تفاوت وجود دارد. مژو پیشته و مبانی نظری نشان می دهد بین این سه متغیر رابطه وجود دارد از این رو بر اساس متغیرهای مستقل و متغیر وابسته با پشتونه نظری نامبرده مدل مفهومی زیر ترسیم می گردد.



روش پژوهش:

این پژوهش از نوع کاربردی و روش انجام آن توصیفی-همیستگی است و به لحاظ تحلیل عددی داده ها، تحقیق کمی است. تحقیق کاربردی پژوهشی است که از ایده ها، قوانین، مدل ها و تکنیک های توسعه یافته در تحقیقات پایه برای حل مسائل عملی و واقعی استفاده می کند(خاکی، ۱۳۹۰)، از آنجا که این تحقیق در فرآیند تصمیم گیری مورد استفاده قرار می گیرد نوعی تحقیق کاربردی است.

^۱. Torres

^۲. Ghoniem a, elkhouly s, Mohsen g, Ibrahim

^۳. Scheer

جامعه امّاری در این پژوهش معلمان مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه می‌باشد که تعداد آنها ۴۵۱ نفر می‌باشد که به روش تصادفی خوش‌های با استفاده از جدول کرجسی-مورگان و روش نمونه‌گیری خوش‌های نمونه ۳۸۰ نفر می‌باشد که به روش تصادفی.

برای جمع اوری داده‌ها و اطلاعات جهت تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده شد. از آنجایی که پرسشنامه در اکثر موقعیت علمی تر و آسان‌تر است و به محقق امکان مطالعه و بررسی نمونه‌های بزرگ‌تر را می‌دهد، از سه پرسشنامه زیر برای جمع اوری اطلاعات مورد نیاز از نمونه مورد مطالعه استفاده شد:

پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای: این پرسشنامه که بر اساس استانداردهای وضعیت کیفی معلم، تبیین شده در کتاب راهنمای تمرین تدریس لورنس و همکاران (۲۰۰۴) تقویه ارزش‌های تدوین شده. سوالات این پرسشنامه در سه محور کلی تدریس، دانش و فهم، حرفه‌ای و شامل ۲۹ سوال در مقیاس لیکرت (۱ تا ۵) است. برای به دست آوردن روابی پرسشنامه‌ها از روش روابی محتوایی استفاده شد و ضریب پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ و بعد از تحلیل عامل، در مجموع 0.87 ، به دست آمد (نصیری و لیک بنی و عبدالملکی، ۱۳۹۳).

پرسشنامه هوش هیجانی: پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۵)، این پرسشنامه از ۳۳ گویه تشکیل شده که پنج مؤلفه هوش هیجانی را می‌سنجد. مقیاس این پرسشنامه طیف لیکرت است که شامل پنج مؤلفه (خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، همایی و مهارت اجتماعی) است. پایایی پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ از طریق آلفای کرونباخ در پژوهش رهنما و عبدالمالکی (۱۳۸۸)، ضریب 0.84 را به دست آورد. دریاره روابی می‌توان گفت ابزار از ویزگی روابی برخوردار است. مقدار شاخص $k.m$ بیشتر از $6/6$ است. (حجازی، ۱۳۹۷).

پرسشنامه موقفيت شغلی: برای بررسی موقفيت شغلی ادراک شده از مقیاس موقفيت شغلی یا مقیاس موقفيت شغلی بروز زاد و درون زاد نبی (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه مشکل از ۷ گویه برای سنجش موقفيت درون زاد (گویه های ۱ تا ۷ و پنج گویه برای سنجش موقفيت شغلی بروز زاد (گویه های ۸ تا ۱۲) می‌باشد. مخاطر از موقفيت شغلی بروز زاد در این پرسشنامه درک موقفيت در نقش‌های کاری و رابطه موقف با همکاران و منظور از موقفيت شغلی بروز زاد، درک موقفيت خود بر مبنای پیشرفت‌های مالی و ترفیعات در سازمان است. مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای برای پاسخگویی این پرسشنامه (هرگز = ۱ تا تامیمه = ۵) مورد استفاده قرار می‌گیرد (به نقل از گل پرور و قصوی، ۱۳۸۹). در پژوهش نبی (۱۳۸۹) پایایی موقفيت شغلی درون زاد 0.82 و موقفيت شغلی بروز زاد 0.82 ، گزارش شده است. بررسی روابی سازه در پژوهش گل پرور و قصوی (۱۳۸۹) برای این دو عامل ضرایب آلفای کرونباخ 0.80 و 0.84 به دست آمد.

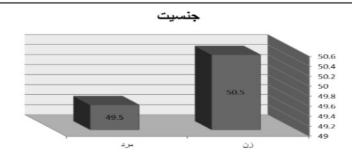
یافته‌ها:

الف: توصیف مشخصات جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه:

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه امّاری مورد مطالعه به تفکیک جنسیت

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص	جنس
۵۰/۵	۱۹۲		زن
۴۹/۵	۱۸۸		مرد
۱۰۰	۲۸۰	جمع	

جدول (۱) نشان می‌دهد نمونه مورد مطالعه شامل ۲۸۰ نفر بوده است که ۱۹۲ نفر (۵۰/۵٪) آنان مرد و ۱۸۸ نفر (۴۹/۵٪) آنان را زنان تشکیل داده‌اند.



نمودار ۱: درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه بر تفکیک جنسیت

ب: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول (۲) شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
صلاحیت‌های حرفه‌ای	۲/۰۴	۰/۶۹	۰/۰۲	۰/۲۵
هوش هیجانی	۲/۲۵	۰/۵۸	۰/۰۱	۰/۰۸
موفقیت شغلی	۲/۱۲	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۲

۳-۴ پیش‌فرض استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک

آزمون‌های را که بر طبیعی بودن توزیع متغیر در جامعه است آزمون‌های پارامتریک می‌نامند. برای استفاده از این روش‌ها محقق باید برخی مفروضات را رعایت کند. برخی از این مفروضه‌ها عبارتند از:

۱- داده‌های مورد استفاده پیوسته و نظمی باشد یا به عبارتی، مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای یا نسبی باشد. بر اساس این فرض، آزمون‌های پارامتریک به مقیاس فاصله‌ای یا نسبی محدود هستند.

۲- از آنجا که دیگر از شرایط استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها است: بنابراین برای برسی این پیش‌فرض از آزمون کالموگروف-اسمیرونوف استفاده شده است. هدف از انجام این آزمون این است که مشخص شود آیا داده‌ها از وضعیت نرمال برخوردارند یا نه.

جدول ۳: نتیجه آزمون کالموگروف-اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	نمونه	تعداد نمونه	مقارن	سلطه‌مندیاری
صلاحیت‌های حرفه‌ای	۲۸۰	۱/۱۹	۰/۲۲	
هوش هیجانی	۲۸۰	۱/۴۸	۰/۱۲	
موفقیت شغلی	۲۸۰	۰/۰۸	۰/۵۴	

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرونوف در جدول (۳) می‌توان بیان کرد که متغیرهای صلاحیت‌های حرفه‌ای و موفقیت شغلی نرمال هستند؛ زیرا سلطه‌مندیاری تمام مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگ‌تر از $0/05$ می‌باشد ($0/05 < |Z| < 0/08$)؛ بنابراین نتیجه گیری می‌شود که از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل سوالات و فرضیه‌های تحقیق می‌توان استفاده کرد.

یافته‌های استنباطی:

به منظور تدوین مدل پیش‌بنی از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج آن در ادامه ارایه می‌شود:

۱.Parametric statistical tests

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای و موقیت شغلی

مدل	ضریب همیستگی (R)	ضریب تعیین R2 شده	ضریب تعیین اصلاح در بین و اوسون	F	سطح معناداری
نگرشی- رفتاری مدیریتی	-۰/۷۲	-۰/۵۲	-۰/۳۷	۴۲۰/۲۵	۰/۰۰۱
	-۰/۷۳	-۰/۵۴	-۰/۳۷	۲۲۵/۴۰	۰/۰۰۱
مدل					مفروضه‌های هم‌خطی
					سطح معناداری
B					ضرایب استاندارد
					Beta
مقدار ثابت					میانگین خطای استاندارد
					مقدار ثابت
نگرشی- رفتاری مدیریتی	-۰/۴۰	-۰/۰۳	-۰/۰۸	۱۶/۰۵	۰/۰۰۱
	-۰/۱۴	-۰/۰۳	-۰/۱۹	۳/۸۷	۰/۰۰۱
VIF تولرنس					تولرنس
					IF

بر اساس اطلاعات جدول ۴، مقادیر F مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. همچنین مقدار آزمون در بین و اوسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) به دست آمد که استقال خطاهای را نشان می‌دهد و بر اساس شاخص‌های هم‌خطی بودن؛ میانگین خطای بیشینه بودن متغیرها نیز برقرار است؛ بنابراین بهمنظور پیش‌بینی موقیت شغلی بر اساس مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای، اقدام به آنالیز رگرسیون گام به گام گردید. در ابتدا موقیت شغلی به عنوان متغیر ملک و ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای به عنوان متغیرهای بیشین در نظر گرفته شد. مقادیر R² نشان می‌دهد که ۰/۰۱ از واریانس موقیت شغلی بهوسیله مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد بعد نگرشی-رفتاری (β = -۰/۵۴) و مدیریتی (β = -۰/۱۹) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌داری موقیت شغلی را پیش‌بینی کنند.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رابطه هوش هیجانی و موقیت شغلی

مدل	ضریب همیستگی (R)	ضریب تعیین R2 شده	ضریب تعیین اصلاح در بین و اوسون	F	سطح معناداری
مهارت‌های اجتماعی	-۰/۱۶	-۰/۵۹	-۰/۵۹	۵۳۶/۶۱	۰/۰۰۱
					مفروضه‌های هم‌خطی
B					ضرایب استاندارد
					Beta
مقدار ثابت					میانگین خطای استاندارد
					مقدار ثابت
VIF تولرنس					تولرنس
					IF

بر اساس اطلاعات جدول ۵، مقادیر F مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. همچنین مقدار آزمون در بین و اوسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) به دست آمد که استقال خطاهای را نشان می‌دهد و بر اساس شاخص‌های هم‌خطی بودن؛ میانگین خطای بیشینه بودن متغیرها نیز برقرار است؛

بحث و نتیجه گیری:

با توجه به نتایج جدول آزمون فرضیه تا سطح معنی داری فرضیه برابر 0.0001 است و کمتر از 0.05 است. لذا فرض پژوهش تائید می گردد بدین معنا که مقدار R^2 نشان می دهد که 0.59 از واریانس موقوفت شغلی بوسیله مؤلفه های هوش هیجانی تبیین می شود. ضرایب رگرسیون نشان می دهد بعد مهارت های اجتماعی ($\beta = 0.76$) می تواند به طور ثابت و معنی داری موقوفت شغلی را پیش بینی کنند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های عبدالهی و همکاران (۱۴۹۴)، عوض اقبالی (۱۴۹۳)، محمدی، خرسنی (امچی) (۱۴۹۶) کوکرکیمی، کرامتی، محمدی (۱۴۹۶)، سپهر (۰۱۱۰)، آرساموس، بودلوف و هامان (۲۰۱۰) همسو هم جهت است. در تبیین این پافته ها می توان این کفت معلماتن تمام تاش خود را به کار می گیرند تا در مقابل با نامایمانت زندگی و زندگی کاری خوشنودی خود را حفظ کنند، تاش خود را برای رسیدن به اهداف آموزشی و تربیتی به کار می گیرند، در مواجهه با مشکلات انگیزه خود را از دست نمی دهند، برای پیشرفت در وظیفه معلمی نیاز به شویق دیگران نداشته باشند و به توانایی خود ایمان داشته باشند، موقوفت شغلی پیشتری را کسب خواهند کرد.

بنابراین هرچه صلاحیت های حرفه ای معلمان بیشتر باشند، آن ها موفقیت شغلی بیشتری کسب خواهند کرد.

با توجه به نتایج فوق پیشنهادهای ذیل ارایه می گردد:

- سنجش فردی به معلمان کمک می کند داشت، توانش و تگرخ خود را ارزیابی و نیازهای آموزشی خود را تعیین کنند تا برای این معلمان کمک کنند تا از سنجش فردی برای ارتقای صلاحیت های حرفه ای خود استفاده کنند.
- برای ارتقای صلاحیت و موقفيت شغلی معلمان پیشنهاد می شود از آموزش به نیازهای ارزیابی برنامه های آموزشی مقدماتی و حرفه ای را تدوین و تouse و دهد.
- برای تنظیم هوش هیجانی معلمان به رگزاری دوره آموزشی ضرورت آموزش جهت تغییر نگرش مدارس مدارس کشو استفاده کنند.
- در رابطه با صلاحیت حرفه ای و موقفيت شغلی پیشنهاد می شود: پاداش منوی و مادی را جهت گرایش به آموزش در بین معلمان سازمان، د. نظر داشته باشد این: اما از طریق، حمایت های، سامانه، صدور م. مکار.

- در رابطه با صلاحیتهای حرفه‌ای و موقیت شغلی به برگزاری دوره‌های تخصصی آموزش جهت بالا بردن مهارت تخصصی بخش آموزش باحضور اساتید برجسته حوزه آموزش دانشگاه‌ها پی‌زدایید. معلمان هر چه بیشتر در کار خود حرفه‌ای تر عمل کنند و مسلط باشند از روش‌های بهتری بهره می‌برند.

منابع:

ابراهیمی، سارا، پورشهریار، حسین، شکری، امید. (۱۳۹۶). تحلیل روانسنجی مقایس هوش‌هیجانی ادراکشده در معلمان، *فصلنامه علمی-پژوهشی هیافیت* نو در مدیریت آموزش، سال هشتم، شماره ۱، بهار ۹۶ پیاپی ۶۵.

اراسته، حیدرخا و همکاران (۱۳۸۸) عوامل موثر بر انگیزه اضایی هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی و رابطه‌ی آن با عملکرد آن ها بر اساس نظریه‌ی مک کلند. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، سال چهارم، شماره ۱ اول.

اسدیان، سیرووس، قاسم‌زاده، ابوالفضل، قلیزاده، حمزه (۱۳۹۵) *نقش اخلاق و صلاحیتهای حرفه‌ای بر باورهای خودکارآمدی معلمان*. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشکده شهید مدنی آذربایجان.

اعمادی، مفروهه. (۱۳۹۷) رابطه هوش‌هیجانی و هوش‌هیجانی با صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان زن دوره متوسطه شهر، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، رشته علوم تربیتی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

برنج فروش، گ، ناظمی، ف، افکانی، صدری. (۱۴۰۱). وکاوی ابعاد و موافعه‌های صلاحیت حرفه‌ای معلمان با استفاده از منابع و اسناد متغیر علمی و نظری خبرگان، سیک زندگی اسلامی با محوریت سلامت. ۶(۱).

چراغ ویسی، احسان (۱۴۰۰) بررسی رابطه هوش‌هیجانی و سازگاری اجتماعی در بین دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم شهرستان سریل ذهاب در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۹۹ پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور همدان.

حاتمی، جواد، فردانش، هاشم. (۱۳۸۸) ایامی بر مقوله رابطه عاطلی برپایه ایامی در مسابقات تعلیم و تربیت، *نگرش* شماره ۷۱-۷۰.

حجاری، اسد. (۱۳۹۷) رابطه مولفه‌های هوش‌هیجانی با پیشرفت گرایی شغلی معلمان، دو فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزش و امور شگاھی، سال هفتم، شماره نوزدهم، پاییز و زمستان ۱۴۹۷.

خاتون نیجه، ن، لیاقتدار، م، عشتر زمانی، ب. (۱۴۰۰) بررسی صلاحیتهای حرفه‌ای معلمان دس مهارت‌های زندگی در مقطع متوسطه بر اساس رویکرد ارزشیابی دانش‌آموزان، راهبردهای آموزش در علوم پیشکنی، ۱۶(۶).

خاکی، غلامرضا (۱۳۹۷) روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی. تهران: انتشارات بازتاب، چاپ چهارم.

خواصی، مهندسات، سلیمانی، علی. (۱۴۰۰) مقایسه هوش‌هیجانی دو گروه مجرد دارای ارتباط و بدون ارتباط با جنس مخالف در شهر تهران، اسلام و پژوهش های تربیتی، ۳(۲).

داودی، رسول، شکرالهی، محبوبه. (۱۳۹۰) بررسی مهارت‌های هیجانی دانشجو-معلمان و عوامل جمعیت شناختی مرتبط با آن، رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۲).

روشن، س، عبدالهی، د. (۱۴۰۰) بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان و موقیت تحصیلی دانش آموزان، دو مینی کنفرانس علوم تربیتی، روانشناسی و علوم انسانی، زارعی، م، اکرمی، آزاد الله. (۱۴۰۱) شناسایی مولفه‌های شایستگی معلمان و ارائه چارچوبی جهت ارزشیابی آن، پژوهش در نظامهای آموزشی، ۱۶(۵).

شور، مهران، ۱۳۹۸، رابطه خودشنبه‌گی و منبع کنترل با موقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز، *فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش* سال اول، شماره دو، زمستان ۹۸.

صالحی، زهرا، احمدپور، سیده. باقری، عالیه، ۱۳۹۸، پژوهش محوری و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان علوم تجربی، *مجله نخبگان علوم و مهندسی* چلد-۴-شماره ۱- سال ۱۳۹۸.

کرمن، ر، نصیری، ف. (۱۳۹۹) بررسی رابطه سیک مدیریت مدرسه محور با موقیت شغلی و سازگاری شغلی معلمان، *مدیریت مدرسه*، ۸(۱).

محبی، علی، فروهش، مصصومه، یاداللهی، سارا. (۱۴۰۱) سنجش ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ایران: مطالعه موری تلقیق بنوادری های آموزشی، ۳۱(۴)، ۳۴-۳۹.

ملک نعید دشتی، سمیرا. (۱۴۰۱) بازکاری مفاهیم قسمه‌گویی مبنی بر مولفه‌های هوش‌هیجانی و اخلاقی و تأثیر آن بر سازگاری و تاب آوری دانش‌آموزان، پژوهش‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پژوهش، ۵(۴۷).

مهری نژاد، سید ابوالقاسم، فرج پیچاری، اعظم، نوروزی نرگس، مهسا. (۱۳۹۵) مقایسه سوگیری توجه و سیک های برداش هیجانی در دانشجویان دختر مبتنیا به اختلال اضطراب فرآگیر، مبتنیا به بدريخت انجاری و غير مبتنیا، *فصلنامه روانشناسی باليني*، ۶(۱۴)، ۱۱۰-۱۱۴.

نصیری ویکنی، فخرالسادات، عبدالملکی، شوبی. (۱۳۹۳). تحلیل صلاحت های حقوقی معلمان در تیکن خودراهبری در یادگیری دانش آموزان. *نشریه علمی پژوهش در آموزش، علمی پژوهش در آموزش*. جلد ۱، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۳، صص ۶۷-۷۵

Kaabomeir, N. Safari, A. Naami, A. (2018). The Moderating Role of Family Hardiness and Collective Efficacy in the Relationship of Work-Family Conflict with Occupational Success and Job Well-Being. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 1-20. doi: 10.22055/jiops.2019.29880.1131. (In Persian).

Kain, J. & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. In *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*. Emerald Group Publishing Limited.

Grebner, S., Elfering, A., Achermann, E., Knecht, R., & Semmer, N. K. (2007). Subjective occupational success as a resource: Development and validation of a multidimensional instrument. Manuscript submitted for publication.

Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of personality and social psychology*, 54(5), 890.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.

JingZhao.J. & Jayasheree.(2021).Modertingrole in therelationship between job stress and deviant emotional intelligence education Aggression and violent behavioravailable online 5gune,10.16-26.

Mohamad, M.&Jais.J.(2016). Emotional Intelligence and Job Performance A Study among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*,35,674-682.

Dhania, P.&Sharma,J.(2017). Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender Study. *Procedia Computer Science*,122 .180-185.

Asrar, M :Anwar,S.& Hasan,M.(2017). Impact of Emotional Intelligence on Teachers Performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Jornal*, 3.87-97.

Howard S. Rasheed. (2006). Developing Entrepreneurial Potential in Youth: The Effects of Entrepreneurial Education and Venture Creation. *University of South Florida* 4202 E. Fowler Ave. BSN 3403 Tampa, FL 33617, 813.

Aykut, Göksel., Belgin., Aydintan. (2011). Gender, Business Education, Family Background and Personal Traits; a Multi Dimensional Analysis of Their Affects on Entrepreneurial Propensity: Findings from Turkey. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 13 [Special Issue - July 2011], 46.

Bruin, K. D., & Mandy, W. (2011). The relationship between emotional intelligence and burnout among postgraduate university students. *Institutional Repository & Scholarly Communication*. Retrieved from: <http://hdl.handle.net/10210/4237>.

Kavehei T, Ashouri A, Habibi M. (2014). Predicting job satisfaction based on self-efficacy beliefs, teachers' sense of efficacy, job stress and hierarchy of needs in exceptional children's teachers at Lorestan province. *Exceptional Education*; 14 (4):5-15. (In Persian).

Shafabadi, A; Naseri, Gh. 2019 Counseling and psychotherapy theories. *Tehran: University Press Center*. (In Persian).

Hadi Pour, A. (2019). The Role of In-Service Training Quality in Organizational Citizenship Behavior of Secondary school teachers. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 1-13. doi: 10.22034/jmep.2019.100580. (In Persian).

Developing a model for predicting school teachers' career success based on professional qualifications and emotional intelligence

Mohsen Farrokhi Harini^۱, Afshin Afzali*^۲ and Sirous Ghanbari^۳

Abstract

Dynamic, motivated and interested professional teachers play a role in the realization of educational goals. Teachers can become agitated when they have a heavy mission and are fully qualified for their job. The purpose of this research is to predict the career success of school teachers based on professional qualifications and emotional intelligence. To collect the required information from the standard questionnaire of teachers' professional qualifications (Lawrence et al., 2004), Schering's emotional intelligence questionnaire (1995) and the occupational success questionnaire of Engabi (2001) was used. The statistical population in this research is the second secondary school teachers of Kermanshah city, 380 of them were selected by random cluster method. In this research, multiple regression using spss software is used to analyze the research data. The results show that the conditions and organizational factors of education in the field of having clear goals, raising the level of continuous and continuous training of the workforce by creating appropriate motivation for teachers through in-service ways to improve emotional intelligence and acquire standard professional skills . The highest rate of career success happens to secondary school teachers in Kermanshah.

Key words: Developing a model for predicting school teachers' career success based on professional qualifications and emotion

^۱. Master of Educational Management, Department of Educational Sciences, Bu Ali Sina University

^۲. Corresponding author: Assistant Professor of Assessment and Measurement, Department of Psychology, Faculty of Economic and Social Sciences, Bu Ali Sina University (afzali.afshin@basu.ac.ir)

^۳. Professor of Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Bu Ali Sina University