مجلهٔ پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت
شمارهٔ پیاپی ۷۲، بهار و تابستان، سال۱۴۰۳
Journal of research on Issues of Education
مقاله علمی پژوهشی | http://isoedmag.ir | Research Article
صفحه ۱۸۳-۱۹٤

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

محسن فرخی حرینی[۱]، افشین افضلی[۲*] و سیروس قنبری[۳]

چکیده

معلمان متخصص پویا و با انگیزه و علاقه مند در تحقق اهداف آموزشی نقش بسزایی دارند معلمان زمانی می توانند از عهده رسالت سنگین خود برآیند که صلاحیت کامل شغلشان را داشته باشند. هدف این پژوهش تدوین مدل پیش بینی موفقیت شغلی معلمان مدارس بر اساس صلاحیتهای حرفه ای و هوش هیجانی است. برای گرد آوری اطلاعات مورد نیاز این پژوهش نیز از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. جهت گرد آوری داده های مورد نیاز از پرسش نامه استاندارد صلاحیتهای حرفه ای معلمان لورنس و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ(۱۹۹۵)و از پرسشنامه موفقیت شغلی نبی (۲۰۰۱) استفاده گردید. جامعه آماری در این پژوهش معلمان مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه می باشد که به روش تصادفی خوشه ای 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 می دهد ارتقا شرایط و عوامل سازمانی آموزش و پرورش در حوزه داشتن اهداف روشن، بالا رفتن سطح آموزش مستمر و مداوم نیروی کار با ایجاد انگیزش مناسب معلمان از طریق آموزشها ی ضمن خدمت جهت ارتقای هوش هیجانی و کسب صلاحیت های حرفه ای استاندارد می توانند در میزان موفقیت شغلی، معلمان مدارس متوسطه شهر کرمانشاه مؤثر واقع شود.

اطلاعات مربوط به مقاله

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

[۱] .کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا
[۲] . نویسنده مسئول: استادیار سنجش و اندازه‌گیری، گروه روانشناسی، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی‌سینا afzali.afshin@basu.ac.ir
[۳]. استاد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی ، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی‌سینا

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

مقدمه

تقویت و توجه به عملکرد معلمان، مستلزم شناسایی عوامل پیشایندی یا تعیین کنندهٔ آن می‌باشد. آشکار است که تحقق اهداف سازمان، جز با فراهم کردن زمینه و شرایط دستیابی به موفقیت شغلی میسر نخواهد شد چراکه منابع انسانی مهم‌ترین منابع در دسترس در هر سازمان است(هادی پور، ۲۰۱۹: ۲). موفقیت شغلی مفهومی نسبی است؛ به نظر عده ای موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت ها است، درحالی که عده دیگری موفقیت شغلی را کسب درآمد بیشتر می دانند . موفقیت 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، موفقیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانائی اش در انجام کار است و در دیدگاه عمومی، موفقیت شغلی زمانی حاصل می شود که فرد بتواند از تمام توانایی ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌ها ی شغلی استفاده و بهره بردار ی نماید(شفیع آبادی، ناصری،۲۰۱۹).

موفقیت شغلی مفهومی نسبی است؛ به نظر عده ای موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت ها است، درحالی که عده دیگری موفقیت شغلی را کسب درآمد بیشتر می‌دانند . موفقیت 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، موفقیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانائی اش در انجام کار است و در دیدگاه عمومی، موفقیت شغلی زمانی حاصل می شود که فرد بتواند از تمام توانایی ها و امکانات خود در رسیدن به هدف ها ی شغلی استفاده و بهره بردار ی نماید (شفیع آبادی ،ناصری،۲۰۱۹).

موفقیت شغلی درواقع یک راه برای افراد برای تحقق نیازهای خود برا ی موفقیت و قدرت در مسیر شغلی است.

به طوری که تحقیقات نشان داده اند موفقیت شغلی نقش مهمی در خشنودی شغلی دارد. همچنین، موفقیت شغلی به عنوان یک نتیجه ازلحاظ مفهومی عناصر عینی و ذهنی موفقیت از طریق تجارب شغلی در یک فرد است. به طورکلی، موفقیت شغلی اغلب شامل ارتقاء در سلسله مراتب سازمان، افزایش حقوق و دستمزد، افزایش قدرت، مسئولیت گسترده و احساس رضایت شغلی است(کبیری،.همتی و جلالی فراهانی علیدوستی گاه فرخی۲۰۱۸).

معلمان در گسترش آموزش و پرورش نقش کلیدی دارند. مهمترین عامل کیفیت کنش و واکنش هایی است که میان معلمان و دانش آموزان اتفاق می افتد. عناصر این تعامل، دانش و هوش هیجانی وصلاحیت های حرفه ای هستند که موفقیت یا شکست آموزش و پرورش را تعیین می کنند. بنابراین به کار گماردن تواناترین و شایسته ترین افراد برای حرفه معلمی حیاتی ترین مسأله است و حیاتی تر از آن برنامه های تربیت معلم و آموزش های ضمن خدمت است که با کیفیت برتر و بالاتر فراهم آیند و برای معلمان این فرصت پیش آید تا دانش و مهارت خویش را در طول دوران خدمت افزایش دهند. کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است(اعمازاده، ۳:۱۳۹۷).

یکی از عوامل مرتبط با موفقیت شغلی، صلاحیت حرفه ای است. امروزه داشتن صلاحیت حرفه 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 حرفه 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 غالبا بر جنبه های شناختی آن نظیر حافظه، حل مساله و تفکر تاکید شده، امروزه توجه به منابع انسانی از جمله هوش هیجانی وصلاحیت

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

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(اعمازاده، ۳:۱۳۹۷).

هوش هیجانی توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم عاطفه خود و دیگران و استفاده ی 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 موفقیت شغلی معلمان ارتباط داشته باشد، هوش هیجانی است. مهارتی که دارنده آن می تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خویش را کنترل کند، از طریق خود مدیریتی آن را بهبود بخشد، از طریق همدلی تأثیر آن را درک کند و از طریق مدیریت روابط، به به طور خلاصه هوش عاطفی را ، شیوه هایی رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد (کاپلس،۲۰۱۵).[۱]

برنج فروش آذر، ناظم، افکانه (۱۴۰۱) در مطالعه خود با عنوان "واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای معلمان با استفاده از منابع و اسناد 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 خلاق، توانایی ذهنی/تحلیلی، توانایی تفکر انتقادی، توانایی رهبری، یادگیری مادام العمر، نگرش دانش آموز محوری، نگرش معلمی، خودباوری و دگر باوری مثبت که در ۴ بعد شامل دانش‌های حرفه‌ای، مهارت‌های حرفه‌ای، توانایی حرفه‌ای معلمان مطرح شدند. در خصوص زیرساخت‌ها، بسترها و تسهیل کننده‌های ارتقای صلاحیت حرفه‌ای معلمان ۳۷ مولفه استخراج گردید، علاوه بر این نتایج ارتقای مستمر و یادگیری مداوم به عنوان پیامدهای صلاحیت حرفه‌ای معلمان معرفی شد و همچنین ۲۹ مولفه با عنوان موانع اجرای مدل صلاحیت حرفه ای مطرح گردید.

محبی، فرهوش و یداللهی (۱۴۰۱) در مطالعات خود با عنوان" سنجش ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ایران: مطالعهٔ مروری تلفیقی" درمجموع معلمان در بُعد دانشی در سطح متوسطی قرار داشتند. همچنین در بُعد مهارتی ازجمله مدیریت کلاس، برنامه‌ریزی و سازماندهی فرصت‌های یادگیری، روش‌های تدریس فعال و اجزای تدریس ازجمله ارزشیابی و نیز کاربرد فناوری در فرایند یاددهی ـ یادگیری پایین‌تر از متوسط قرار داشتند. اما در بُعد نگرشی/ ارزشی و همچنین در بُعد شخصیتی/ اخلاقی در سطح بالاتر از متوسط بودند. با توجه به نتایج مطالعهٔ حاضر، به توسعه و ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان با برنامه‌ریزی نظام‌مند و مبتنی بر اسناد تحولی و پژوهش‌های علمی احساس نیاز می‌شود.

زارعی و کرمی (۱۴۰۱) در مطالعات خود با عنوان "شناسایی مؤلفه‌های شایستگی معلمان و ارائه چارچوبی جهت ارزشیابی آنان" نشان دادند مهارت تربیتی، دانش تخصصی، صلاحیت اخلاقی، و سلامت جسمانی و روانی و وضعیت دانش آموزان؛ که این شایستگی‌ها را میتوان با روش‌های، مشاهده‌ی کلاس، فرم ارزشیابی عملکرد، نمونه 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 ضعف 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 سرپل ذهاب در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ دریافت بین مولفه های هوش هیجانی و سازگاری اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

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

---

۱. Caples

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

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 احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می کند، لذتی که از آن می برد و در پی آن به شغل خود دلگرمی و وابستگی پیدا می کند. بنابراین نتیجه می‌گیریم که رضایت شغلی عامل مهم نتایج سازمانی است که موجب افزایش کارایی، احساس رضایت فردی، تداوم در کار، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد حرفه‌ای، آموزش نیروی انسانی، تمام ابعاد هوش معنوی، سرمایه اجتماعی، ساختار سازمانی، خلاقیت کارکنان، بهره وری کارکنان، احترام به کارکنان، عدالت سازمانی، سلامت روانی، بهبود عملکرد کارکنان، احساس تعلق سازمانی و کیفیت زندگی کاری می گردد.

زینکزاهو و جایشیر (۲۰۲۱)[۱] در پژوهش با عنوان تاثیر هوش هیجانی بر فرایند اطلاعات ذهنی معلمان بیان کردند هوش هیجانی فرایند اطلاعات ذهنی است که توانایی اثبات اطلاعات دارد و برای استدلال است هوش هیجانی دارای مولفه های تاثیرگذاری است. در کلاس درس معلم ها با هوش هیجانی بالا تر 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 انحرافی و ارتباط بین خستگی ذهنی و رفتارهای انحرافی با استرس کاری تعدیل می شود. خستگی احساسی با رفتارهای غیرطبیعی در استرس شغلی پایین ارتباط معکوس دارد. اعتقاد براین است که مجموعه ای از احساسات با مهارت های خود درک شده واسترس شغلی در ارتباط است.

اسرار، انورو حسن (۲۰۱۷)[۲] در پژوهش خود که با هدف بررسی عوامل موثر برهوش هیجانی بر عملکرد کارکنان آموزشی نشان می دهد که هوش هیجانی عامل مهم روان شناختی است که تاثیر عمیقی بر توانایی و عملکرد کارکنان دارد. دهانی و شارما (۲۰۱۷)[۳] نتایج پژوهش نشان می دهد همواره افرادی که هوش هیجانی بیشتری دارند، مهارت های ارتباطی بهتری دارند وهوش هیجانی عامل موثر و تعیین کننده در سازگاری و موفقیت شغلی است. بین مهارتهای ارتباطی، وهوش هیجانی، در سازگاری و توسعه حرفه ای و موفقیت شغلی در وضعیت موجود با وضعیت مطلوب تفاوت وجود دارد.

نتایج دانگه و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد با افزایش هوش هیجانی کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی، ناهماهنگی هیجانی آنان کاهش خواهد یافت. هم چنین آزمون معادلات ساختاری نیز این فرضیه را تأیید می کند.

نتایج محمد وجیس (۲۰۱۶)[۴] 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 معلمانی که عملکرد شغلی بالایی داشتند هوش هیجانی بالاتری نسبت به سایر همکاران خود دارند.

چن، بیان و هام (۲۰۱۵)[۵] در پژوهشی به بررسی کاربست مدل ای. اس.تی.دی در بین کارشناسان آموزش و توسعه حرفه ا ی در کشور تایوان پرداختند که در یافته ها نشان دادند مهمترین صلاحیت های موردنیاز برای کارشناسان، سیستم های الکترونیکی پشتیبان عملکرد، مجموعه ی ارزیابی و فنی بوده و برای آینده آن ها نیز سیستم های الکترونیکی پشتیبان عملکرد، مجموعه ی ارزیابی و فنی، انتخاب کننده مداخلات توسعه ای و طراح و توسعه دهنده این مداخلات، نیازهای این کارشناسان هستند.

ایلیاس و همکاران (۲۰۱۲)[۶] نشان دادند که بین رضایت شغلی و هوش هیجانی ارتباط مثبتی وجود دارد. از طرفی در این پژوهش از عوامل تجربه 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,

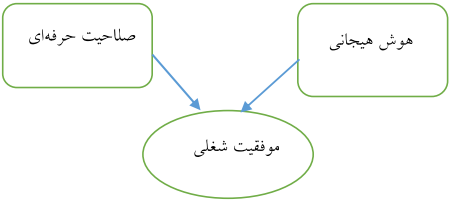
[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

تورس (۲۰۱۲)[۱] در پژوهشی صلاحیت های حرفه ای نیروی انسانی را شناسایی کرده و مؤلفه هایی مانند: اعتبار شخصی، مدیریت تغییر، اعتبار سیاسی، مدیریت کسب وکار، 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.

قونیم و همکاران (۲۰۱۱)[۲] 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 اوهایو) 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 فنّاوری، 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 حرفه‌ای و هوش هیجانی با موفقیت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و از طریق صلاحیت حرفه‌ای و هوش هیجانی می‌توان میزان موفقیت شغلی را پیش بینی نماید. مطالعه اعمازاده (۱۳۹۷) نشان داده که رابطه هوش هیجانی با صلاحیت های حرفه ای معلمان معنادار است. همچنین سه مولفه تولید معنای شخصی، تفکر وجودی انتقادی و آگاهی متعالی به ترتیب پیش بینی کننده صلاحیت‌های حرفه ای معلمان هستند. بین هوش هیجانی و مولفه‌های آن با صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان زن دوره متوسطه شهر تبریز رابطه وجود دارد و سه مولفه مهارت‌های اجتماعی، ارزیابی عواطف و درک عواطف خود و دیگران به ترتیب بیشترین نقش را در پیش بینی صلاحیت‌های حرفه ای معلمان دارند. همچنین مطالعه اسرار، انورو حسن (۲۰۱۷) نشان داد هوش هیجانی عامل مهم روان شناختی است که تاثیر عمیقی بر توانایی و عملکرد کارکنان دارد. دهانی و شارما (۲۰۱۷) نشان می دهد همواره افرادی که هوش هیجانی بیشتری دارند، مهارتهای ارتباطی بهتری دارند و هوش هیجانی عامل موثر و تعیین کننده در سازگاری و موفقیت شغلی است. بین مهارتهای ارتباطی، وهوش هیجانی، در سازگاری و توسعه حرفه ای و موفقیت شغلی در وضعیت موجود با وضعیت مطلوب تفاوت وجود دارد. مروز پیشینه و مبانی نظری نشان می‌دهد بین این سه متغیر رابطه وجود دارد از این رو بر اساس متغیرهای مستقل و متغیر وابسته با پشتوانه نظری نامبرده مدل مفهومی زیر ترسیم می‌گردد.



روش پژوهش:

این پژوهش از نوع کاربردی و روش انجام آن توصیفی–همبستگی است و به لحاظ تحلیل عددی داده‌ها، تحقیق کمّی 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 تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد نوعی تحقیق کاربردی است.

۱. Torres
۲. Ghoniem a, elkhouly s, Mohsen g, Ibrahim
۳. Scheer

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

جامعه آماری در این پژوهش معلمان مدارس متوسطه دوم شهر کرمانشاه می‌باشد که تعداد آنها ۴۵۵۱ نفر می‌باشد که به روش تصادفی خوشه‌ای با استفاده از جدول کرجسی- مورگان و روش نمونه گیری خوشه ای حجم نمونه ۳۸۰ نفرانتخاب شد.

برای جمع آوری داده ها و اطلاعات جهت تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده شد. از آنجایی که پرسشنامه در اکثر مواقع علمی‌تر و آسان‌تر است و به محقق امکان مطالعه و بررسی نمونه‌های بزرگ‌تر را می‌دهد، از سه پرسشنامه زیر برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از نمونه مورد مطالعه استفاده شد:

پرسش‌نامه صلاحیت‌های حرفه¬ای: این پرسش‌نامه که بر اساس استانداردهای وضعیت کیفی معلم، تبیین شده در کتاب راهنمای تمرین تدریس لورنس و همکاران (۲۰۰۴) تهیه ارزش‌های تدوین شده. سوألات این پرسش‌نامه در سه محور کلی تدریس، دانش و فهم، حرفه‌ای و شامل ۳۹ سوال در مقیاس لیکرت (۱ تا ۵) است. برای به دست آوردن روایی پرسش‌نامه‌ها از روش روایی محتوایی استفاده شد و ضریب پایایی محاسبه شده برای پرسش‌نامه‌ها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ و بعد از تحلیل عامل، در مجموع ۰/۸۶ به دست آمد (نصیری ولیک 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، همدلی و مهارت اجتماعی) است. پایایی پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ از طریق آلفای کرونباخ در پژوهش رهنما و عبدالمالکی (۱۳۸۸)، ضریب ۰/۸۴ را به دست آورد. درباره روایی می‌توان گفت ابزار از ویژگی روایی برخوردار است. مقدار شاخص k.mo بیشتر از ۶/ است. (حجازی، ۱۳۹۷).

پرسش‌نامه موفقیت شغلی: برای بررسی موفقیت شغلی ادراک شده از مقیاس موفقیت شغلی یا مقیاس موفقیت شغلی برون زاد و درون‌زاد نبی (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه متشکل از ۷ گویه برای سنجش موفقیت درون زاد (گویه های ۱ تا ۷) و پنج گویه برای سنجش موفقیت شغلی برون‌زاد (گویه های ۸ تا ۱۲) می‌باشد. منظور از موفقیت شغلی درون‌زاد در این پرسشنامه درک موفقیت در نقش‌های کاری و رابطه موفق با همکاران و منظور از موفقیت شغلی برون‌زاد، درک موفقیت خود بر مبنای پیشرفت‌های مالی و ترفیعات در سازمان است. مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای برای پاسخگویی این پرسشنامه (هرگز = ۱ تا همیشه = ۵) مورد استفاده قرار می‌گیرد (به نقل از گل پرور و قضوی، ۱۳۸۹). در پژوهش نبی (۲۰۰۱) پایایی موفقیت شغلی درون زاد ۰،۸۲ و موفقیت شغلی برون‌زاد ۰،۸۲ گزارش شده است. بررسی روایی سازه در پژوهش گل پرور و قضوی (۱۳۸۹) برای این دو عامل ضرایب آلفای کرونباخ ۰،۸۲ و ۰،۸۴ به دست آمد.

یافته‌ها :

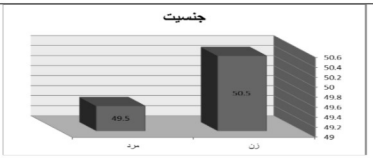
الف: توصیف مشخصات جمعیت شناختی نمونه موردمطالعه:

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

شاخص / جنس	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۱۹۲	۵۰/۵
مرد	۱۸۸	۴۹/۵
جمع	۳۸۰	۱۰۰

جدول (۱) نشان می‌دهد نمونه مورد مطالعه شامل ۳۸۰ نفر بوده است که ۱۹۲ نفر (۵۰/۵٪) آنان مرد و ۱۸۸ نفر (۴۹/۵٪) آنان را زنان تشکیل داده‌اند.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]



نمودار۱: 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 ارائه‌شده‌اند.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
صلاحیت‌های حرفه‌ای	۳/۰۴	۰/۶۹	-۰/۰۲	۰/۲۵
هوش هیجانی	۳/۲۵	۰/۵۸	۰/۱۰	-۰/۰۸
موفقیت شغلی	۳/۱۲	۰/۵۴	-۰/۰۵	۰/۰۲

۴-۳ پیش‌فرض استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک[۱]

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

۱- داده‌های مورد استفاده پیوسته و منظم 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 یکی دیگر از شرایط استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌ها است؛ بنابراین برای بررسی 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 داده ها

متغیر	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح‌معناداری
صلاحیت های حرفه ای	۳۸۰	۱/۱۹	۰/۲۲
هوش هیجانی	۳۸۰	۱/۴۸	۰/۱۲
موفقیت شغلی	۳۸۰	۰/۸۰	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 سطح معناداری تمام مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد ($p>0/05$)؛ بنابراین نتیجه گیری می‌شود که از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل سؤالات و فرضیه‌های تحقیق می‌توان استفاده کرد.

یافته‌های استنباطی:

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

[۱]. Parametric statistical tests

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

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

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین اصلاح شده R2	در بین واتسون	F	سطح معناداری	
نگرشی–رفتاری	۰/۷۲	۰/۵۲	۰/۳۷	۱/۷۲	۴۲۰/۲۵	۰/۰۰۱	
مدیریتی	۰/۷۳	۰/۵۴	۰/۳۷		۲۲۵/۴۰	۰/۰۰۱	
مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری	مفروضه‌های هم‌خطی	
	B	میانگین‌خطای استاندارد	Beta			تولرنس Tolerance	تورم‌واریانس VIF
مقدار ثابت	۱/۳۷	۰/۰۸		۱۶/۰۵	۰/۰۰۱		
نگرشی–رفتاری	۰/۴۰	۰/۰۳	۰/۵۸	۱۱/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۴۷	۲/۱۱
مدیریتی	۰/۱۴	۰/۰۳	۰/۱۹	۳/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۴۷	۲/۱۱

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 واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و بر اساس شاخص‌های هم خطی بودن؛ بین متغیرهای پیش بین هم‌خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است؛ و شرط نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است؛ بنابراین به‌منظور پیش‌بینی موفقیت شغلی بر اساس مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای، اقدام به آنالیز رگرسیون گام به گام گردید. در ابتدا موفقیت شغلی به‌عنوان متغیر ملاک و ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۵۴ از واریانس موفقیت شغلی به‌وسیله مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد بعد نگرشی–رفتاری (β =۰/۵۸) و مدیریتی (β =۰/۱۹) می‌توانند به‌طور مثبت و معنی‌داری موفقیت شغلی را پیش‌بینی کنند.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام رابطه هوش هیجانی و موفقیت شغلی

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین اصلاح شده R2	در بین واتسون	F	سطح معناداری	
مهارت‌های اجتماعی	۰/۷۶	۰/۵۹	۰/۵۹	۱/۶۸	۵۴۶/۶۱	۰/۰۰۱	
مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری	مفروضه‌های هم‌خطی	
	B	میانگین‌خطای استاندارد	Beta			تولرنس Tolerance	تورم‌واریانس VIF
مقدار ثابت	۱/۱۰	۰/۰۸		۱۲/۵۱	۰/۰۰۱		
مهارت های اجتماعی	۰/۶۴	۰/۰۲	۰/۷۶	۳۳/۳۸	۰/۰۰۱	۱/۰۰	۱/۰۰

براساس 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 واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و بر اساس شاخص‌های هم خطی بودن؛ بین متغیرهای پیش بین هم‌خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است؛ و شرط

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است؛ بنابراین به منظور پیش‌بینی موفقیت شغلی بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی، اقدام به آنالیز رگرسیون گام به گام گردید. در ابتدا موفقیت شغلی به‌عنوان متغیر ملاک و ابعاد هوش هیجانی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۵۹ از واریانس موفقیت شغلی به‌وسیله مؤلفه‌های هوش هیجانی تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد بعد مهارت‌های اجتماعی (β =۰/۷۶) می‌تواند به‌طور مثبت و معنی‌داری موفقیت شغلی را پیش‌بینی کند.

بحث و نتیجه‌گیری:

با توجه به نتایج جدول آزمون فرضیه تا سطح معنی‌داری فرضیه برابر ۰/۰۰۱ است و کمتر از ۰/۰۵ است. لذا فرض پژوهش تائید می‌گردد بدین معنا که در مقدار R2 نشان می دهد که ۰/۵۴ از واریانس موفقیت شغلی بوسیله مولفه های صلاحیت‌های حرفه ای تبیین می شود. ضرایب رگرسیون نشان می دهد بعد نگرشی–رفتاری (β =۰/۵۸) و مدیریتی (β =۰/۱۹) می‌توانند به طور مثبت و معنی داری موفقیت شغلی را پیش بینی کنند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های عبدالهی و همکاران (۱۳۹۴)، عوض اقباش (۱۳۹۳)، حاتمی (۱۳۸۳)، صالحی، احمدپور، باقری (۱۳۹۸)، همسو هم جهت است. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمان تا زمانی که دانش و مهارت تحقیق و آگاهی از تحقیقات اخیر در مورد تدریس و یادگیری دارند، باید در پرورش خلاقیت و حل مسئله دانش آموزان، مهارت ارزشیابی در به روز رسانی دانش و توانایی اعمال و قضاوت دانش خود را داشته باشند. یا یافته ها، نظرات و نظریه های جدید، استفاده از رایانه در روند یادگیری خود، ارزیابی اطلاعات از برنامه های درسی محصلین و استفاده از روش های تدریس در زمینه متغیرهای محیطی، تعهد به یادگیری دانش آموزان، احترام به برابری فردیت دانش آموزان، شناخت و احترام به دانش آموزان. تفاوت‌های قومی، فرهنگی و مذهبی، پایبندی به قوانین و ارزش‌های جامعه، درک تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و رعایت عدالت و برابری در تدریس، تقویت نیکی به دانش‌آموز حس کنجکاوی ، راستگویی و صبوری ، داشتن حس شوخ طبعی نشاط و انعطاف پذیری، نشان دهنده توانایی تفکر منطقی و قدرت استدلال، توانایی الهام بخشیدن به دانش آموزان با معرفی الگوها، توانایی برنامه ریزی و توانایی سازماندهی دروس، مدیریت کلاس و ایجاد انگیزه در دانش آموزان بود. با دانستن فنون استفاده کامل از زمان، میزان موفقیت شغلی آنها بیشتر خواهد بود.

با توجه به نتایج جدول آزمون فرضیه تا سطح معنی‌داری فرضیه برابر ۰/۰۰۰۱ است و کمتر از ۰/۰۵ است. لذا فرض پژوهش تائید می‌گردد بدین معنا که مقدار R^2 نشان می دهد که ۰/۵۹ از واریانس موفقیت شغلی بوسیله مولفه های هوش هیجانی تبیین می شود. ضرایب رگرسیون نشان می دهد بعد مهارت های اجتماعی (β =۰/۷۶) می تواند به طور مثبت و معنی‌داری موفقیت شغلی را پیش بینی کند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های عبدالهی و همکاران (۱۳۹۴)، عوض اقباش (۱۳۹۳) محمدی، خرسندی یامچی (۱۳۹۶)، کریمی، کرامتی، محمدی (۱۳۹۶)، سچر (۲۰۱۱)، آراسموس، بودلف و هامان (۲۰۱۰) همسو هم جهت است. در تبیین این یافته‌ها می توان گفت معلمان تمام تلاش خود را به کار می گیرند تا در مقابل با ناملایمات زندگی و زندگی کاری خونسردی خود را حفظ کنند، تلاش 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 تشویق دیگران نداشته باشند و به توانایی خود ایمان داشته باشند، موفقیت شغلی بیشتری 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 می‌کند دانش، توانش و نگرش خود را ارزیابی و نیازهای آموزشی خود را تعیین کنند بنابراین به معلمان کنید تا از سنجش فردی برای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای خود استفاده کنند.
- برای ارتقای صلاحیت و موفقیت شغلی معلمان پیشنهاد میشود از آموزش به نهادهای ارزیابی برنامه های آموزشی مقدماتی و حرفه‌ای را تدوین و توسعه دهید.
- برای تنظیم هوش هیجانی معلمان به برگزاری دوره آموزشی ضرورت آموزش جهت تغییر نگرش مدیران مدارس کشو استفاده کنید.
- در رابطه با صلاحیت حرفه‌ای و موفقیت شغلی پیشنهاد می‌شود؛ پاداش معنوی و مادی را جهت گرایش به آموزش در بین معلمان سازمان در نظر داشته باشید این امر از طریق حمایت‌های سازمانی صورت می‌گیرد.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

- در رابطه با صلاحیتهای حرفه‌ای و موفقیت شغلی به برگزاری دوره های تخصصی آموزش جهت بالا بردن مهارت تخصصی بخش آموزش با حضور اساتید برجسته حوزه آموزش دانشگاها بپردازید. معلمان هر چه بیشتر در کار خودحرفه ای تر عمل کنند و مسلط باشند از روش‌های بهتری بهره می‌برند.

منابع:

ابراهیمی، سارا، پورشهریار، حسین. شکری، امید. (۱۳۹۶). تحلیل روانسنجی مقیاس هوش هیجانی ادراکشده در معلمان، فصلنامه علمی– پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۱، بهار ۹۶، پیاپی ۹۶.

آراسته، حمیدرضا و همکاران (۱۳۸۸) عوامل موثر بر انگیزه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی و رابطه ی آن با عملکرد آن ها بر اساس نظریه ی مک کللند. فصلنامه مطالعات. مدیریت انتظامی. سال چهارم، شماره ی اول.

اسدیان، سیروس. قاسم زاده، ابوالفضل. قلیزاده، حمزه (۱۳۹۵) نقش اخلاق و صلاحیتهای حرفهای بر باورهای خودکارآمدی معلمان. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

اعمازاده، صفوره (۱۳۹۷) رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با صلاحیت های حرفه ای معلمان زن دوره متوسطه شهر، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. رشته علوم تربیتی. پایان نامه کارشناسی ارشد.

برنج فروش، گ، ناظم، ف، افکانه، صغری. (۱۴۰۱). واکاوی ابعاد و مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای معلمان با استفاده از منابع و اسناد معتبر علمی و نظر خبرگان، سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۶ (۳).

چراغ ویسی، احسان (۱۴۰۰) بررسی رابطه هوش هیجانی و سازگاری اجتماعی در بین دانش آموزان مقطع متوسطه دوم شهرستان سرپل ذهاب در سال تحصیلی ۱۳۹۹–۱۴۰۰. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نورهمدان.

حاتمی، جواد، فردانش، هاشم. ۱۳۸۳. تاملی بر مقوله رابطه عاطفی برنامه های درسی. نشریه پژوهش در مسایل تعلیم و تربیت، «نگرش» شماره.۷۱–۸۷.

حجازی، اسد. (۱۳۹۷). رابطه مولفه های هوش هیجانی با پیشرفت گرایی شغلی معلمان، دو فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و اموزشگاهی، سال هفتم، شماره نوزدهم، پاییز و زمستان ۱۳۹۷.

خاتون ثقیه، ن، لیاقتدار، م.ج، عشرت زمانی، ب. (۱۴۰۰). بررسی صلاحیتهای حرفه‌ای معلمان دس مهارتهای زندگی در مقطع متوسطه بر اساس رویکرد ارزشیابی دانش آموزان، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۴ (۶)، ۴۳۰–۴۲۱.

خاکی، غلامرضا (۱۳۸۹) روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی. تهران: انتشارات بازتاب. چاپ چهارم.

خوانساری، میناسادات، سلیمانی، علی. (۱۳۹۰). مقایسه هوش هیجانی دو گروهِ مجرد دارای ارتباط و بدون ارتباط با جنس مخالف در شهر تهران، اسلام و پژوهش های تربیتی، ۳ (۲)، ۱۵۹–۱۴۵.

داودی، رسول، شکرالهی، محبوبه. (۱۳۹۰). بررسی مهارتهای هیجانی دانشجو–معلمان و عوامل جمعیت شناختی مرتبط با آن، رهبری و مدیریت آموزشی، ۵ (۲)، ۲۸–۹.

روشن، س، عبدالهی، د. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان و موفقیت تحصیلی دانش آموزان، دومین کنفرانس علوم تربیتی، روانشناسی و علوم انسانی.

زارعی، م. ا، کرمی، آزاد الله. (۱۴۰۱). شناسایی مولفه‌های شایستگی معلمان و ارائه چارچوبی جهت ارزشیابی آنان، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۶ (۵۶)، ۱۰۲– ۹۱.

شورج، مهران، ۱۳۹۸، رابطه خودشیفتگی و منبع کنترل با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز، فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموز ش سال اول، شماره دوم، زمستان ۹۸.

صالحی، زهرا. احمدپور، سپیده. باقری، عالیه،۱۳۹۸، پژوهش محوری و صلاحیت های حرفه ای معلمان علوم تجربی، مجله نخبگان علوم و مهندسی جلد ۴– شماره ۱– سال ۱۳۹۸.

کرمی، ر، نصیری، ف. (۱۳۹۹). بررسی رابطه سبک مدیریت مدرسه محور با موفقیت شغلی و سازگاری شغلی معلمان، مدیریت مدرسه، ۸ (۱).

محبی، علی، فرهوش، معصومه، یداللهی، سارا. (۱۴۰۱). سنجش ابعاد صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان ایران: مطالعهٔ مروری تلفیقی *،نوآوری های آموزشی، ۲۱ (۴)*، ۲۹–۴۶.

ملکی سفید دشتی، سمیرا. (۱۴۰۱). بازکاوی مفاهیم قصه گویی مبتنی بر مولفه های هوش هیجانی و اخلاقی و تاثیر آن بر سازگاری و تاب آوری دانش آموزان، پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۵ (۴۷).

مهری نژاد، سید ابوالقاسم، فرح بیجاری، اعظم، نوروزی نرگسی، مهسا. (۱۳۹۵). مقایسه سوگیری توجه و سبک های پردازش هیجانی در دانشجویان دختر بمبتلا به اختلال اضطراب فراگیر، مبتلا به بدریخت انگاری و غیر مبتلا. مطالعات روانشناسی بالینی، ۶ (۲۴، ۱۱۴–۱۰۰.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

نصیری ولیکبنی، فخرالسادات. عبدالملکی، شوبو. (۱۳۹۳). تحلیل صلاحیت های حرفهای معلمان در تبیین خودراهبری در یادگیری دانش آموزان. نشریه علمی پژوهش در آموزش. علمی پژوهش در آموزش، جلد ۱، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۳ جلد ۱، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۳ صص ۶۷ الی 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 Aggersion 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 emplotees: 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,, Aydıntan. (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 & Scholary 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).

Shafiabadi, 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).

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

مجلهٔ پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت
شمارهٔ پیاپی ۷۲، بهار و تابستان، سال۱۴۰۳
Journal of research on Issues of Education

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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]