

The relationship between emotional intelligence and organizational performance with the mediating role of teachers' job satisfaction Elementary school of Javad Abad region

Zahra Rezaee
Zahra Dehnavi

Abstract

This research was conducted with the aim of investigating the relationship between emotional intelligence and organizational performance with the mediating role of job satisfaction of primary school teachers in Javad Abad region. The method of carrying out a descriptive research was a correlational type of structural equation model. The statistical population of the present study included all primary school teachers in Javad Abad region, and the number of 113 people was determined as the sample size according to Morgan's table. Sampling was done by voluntary sampling method and data was collected face-to-face using Golman (2006), Yousefi (2006) and Fathi Organizational Performance Questionnaire (2006). SPSS and AMOS software were used to analyze the research data. The results showed that based on the path coefficient of 0.392 and the obtained t-statistics, it can be said that emotional intelligence has a significant effect on organizational performance at the 99% confidence level. Based on the path coefficient of 0.820 and the obtained t-statistic, job satisfaction has a significant effect on organizational performance at the 99% confidence level. Based on the path coefficient of 0.252 and the obtained t-statistic, it can be said that emotional intelligence has a significant effect on job satisfaction at the 99% confidence level.

Keywords: Emotional, intelligence, organizational, performance job, satisfaction, elementary teachers

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی منطقه جواد آباد

زهرا رضایی^۱

زهرا دهنوی^۲

صص ۳۷ - ۵۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه جواد آباد انجام شد. روش انجام تحقیق توصیفی از نوع همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی منطقه جواد آباد بوده که تعداد ۱۱۳ نفر برحسب جدول مورگان به عنوان حجم نمونه تعیین شد. نمونه گیری با روش نمونه گیری داوطلبانه صورت گرفت و داده ها به صورت حضوری با استفاده از پرسشنامه های گلمن (۲۰۰۶)، یوسفی (۱۳۹۶) و پرسشنامه عملکرد سازمانی فتحی (۱۳۹۶) جمع آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج نشان داد بر اساس ضریب مسیر ۰/۷۹۲ و آماره t بدست آمده می توان گفت هوش هیجانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی دار دارد. بر اساس ضریب مسیر ۰/۸۲۰ و آماره t بدست آمده رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی دار دارد. بر اساس ضریب مسیر ۰/۲۵۲ و آماره t بدست آمده می توان گفت هوش هیجانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر رضایت شغلی تاثیر معنی دار دارد.

کلیدواژه‌ها: هوش هیجانی، عملکرد سازمانی، رضایت شغلی، معلمان ابتدایی

۱. کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد پیشوا، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد پیشوا، ایران

مقدمه

از جمله عوامل تاثیر گذار بر روی آموزش و پرورش، نیروی کارآمد آینده، نیروی انسانی تشکیل دهنده آن یعنی معلمین است. رشد و توسعه هر جامعه به نظام آموزشی آن جامعه و معلمان آن جامعه بستگی دارد. علاوه بر این، کیفیت و کمیت عملکرد سازمانی معلمان نیز نقش مهمی در آینده افراد ایفا می کند (بنیادی نایینی و امیرقدسی، ۱۳۹۶). امروزه عملکرد آموزش و پرورش در همه کشورها بسیار مهم و ارزشمند است و نقش آن در رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی غیرقابل انکار است. به همین دلیل کارشناسان تعلیم و تربیت معتقدند که عملکرد کارکنان آموزشی مانند معلمان باید از انگیزه ها و آمادگی های ویژه برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده برخوردار باشد. موفقیت هر سیستم آموزشی بیش از هر عامل دیگری به دانش، هوش و مهارت های حرفه ای معلمان آن سیستم بستگی دارد. از دیدگاه ژاپنی ها صلاحیت هر سیستم آموزشی به عملکرد معلمان آن بستگی دارد، بنابراین می توان گفت معلم مهمترین عضو نظام آموزشی در فرآیند یاددهی-یادگیری و معمار اصلی از سیستم آموزشی است (سربازوطن و همکاران، ۱۴۰۱). سازمان ها به دنبال کارکنانی هستند که دارای قابلیت های اجتماعی و مهارت های ارتباطی باشند، شنوندگان و سخنرانان خوبی باشند و احساسات خود و دیگران را درک کنند، احساسات را به خوبی بیان و منتقل کنند و در یک جمله بتوانند محیطی با نشاط ایجاد کنند. باعث رشد مردم در آن شود (شریفی، ۱۳۹۶). مواجهه با تلاش معلم در کنترل و مدیریت شرایط استرس زا، استرس زا و چالش برانگیز، موفقیت در عمل و رفتار را تحت تاثیر قرار می دهد. این امر امروزه اهمیت بیشتری پیدا کرده است در این میان رضایت شغلی یکی از مهمترین متغیرهایی است که به طور مستقیم بر گرایش های رفتاری کارکنان تاثیرگذار است (دسیلویا^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). در دهه های اخیر یکی از چالش های مطرح و بحث برانگیز در حوزه آموزش در محیط کار به ویژه در مورد معلمان، رضایت شغلی بوده است. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم میکند، از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان میشود (عزیزی زاده، ۱۴۰۱: ۸). با توجه به نقش مهم متغیرهای هوش هیجانی و رضایت شغلی در عملکرد معلمان، در این پژوهش سعی شده است این متغیرها به صورت کاربردی مورد بررسی قرار گیرد. احساسات بخش بزرگی از زندگی ما را پوشش می دهند. حضور مستقیم و غیرمستقیم عواطف را می توان در استدلال و عقلانیت مشاهده کرد. نادیده گرفتن احساسات، مدیریت نکردن آن ها و اجازه ندادن به ابراز آن ها می تواند هزینه های زیادی را برای انسان به همراه داشته باشد. تحقیقات جدید نشان می دهد که فقدان هوش هیجانی می تواند اثرات مخربی در زمینه های فردی و اجتماعی ایجاد کند و برعکس، آموزش و تقویت آن زمینه ساز موفقیت های بزرگ خواهد بود (پهلوانی، ۱۳۹۶). از سوی دیگر کیفیت تعامل بین فردی معلمان نقش اساسی در رضایت معلمان دارد. توانایی فرد در شناخت عواطف خود و دیگران و برانگیختن و مدیریت هیجانات خود در رابطه با دیگران در رضایت شغلی بسیار مهم است. افرادی که هوش هیجانی دارند به عواطف و احساسات دیگران اهمیت بیشتری می دهند. کسانی که هوش هیجانی دارند می توانند احساسات خود را کنترل کنند، پیامدهای مثبت و منفی احساسات را تشخیص دهند و از اطلاعات هیجانی برای هدایت فرآیند تفکر و اعمال شخصی استفاده کنند (یوسفی، ۱۳۹۶). اگر فردی از هوش هیجانی بالایی بهره مند باشد، بهتر می تواند با چالش های زندگی شخصی و اجتماعی خود سازگار شود و هیجانات خود را به نحو احسن مدیریت کند. در نتیجه زمینه افزایش عملکرد و رضایت شغلی را فراهم می کند. در تعاملات اجتماعی معلمان نشانه های عاطفی و غیرکلامی زیادی وجود دارد و افرادی که بهتر می توانند این نشانه ها را شناسایی کنند، پاسخ بهتری خواهند داد و در نتیجه مهارت های اجتماعی بهتری خواهند داشت. این نوع افراد بهتر می توانند برانگیختگی های عاطفی کم یا زیاد را کنترل کنند و در موقعیت های اجتماعی کلاس و مدرسه احساسات مناسب را از خود نشان دهند. این توانایی ها تحت تاثیر متغیری به نام هوش هیجانی هستند (اعتباریان و امید پناه، ۱۳۸۷). بررسی عملکرد همه گروههای شاغل در نظام های آموزش و پرورش به ویژه معلمان اهمیت زیادی دارد و می تواند به بهبود وضعیت آموزشی و بهره وری سازمان کمک زیادی نماید (صدرار حامی و بختیاری رانی، ۱۴۰۱: ۲۷۸). بر اساس شاخص های ارزیابی عملکرد معلمان، در مدرسه کمبریج شاخصهای عملکرد شغلی معلمان در قالب برنامه ریزی آموزشی، ایجاد محیط یادگیری مناسب، تعامل با والدین،

^۱ Dasilveira

رشد حرفه ای، بازخورد به فراگیران، استفاده از رویکردهای مناسب در تدریس و توانمندی‌های آنان گروه بندی گردیده است. (ساروار و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین با توجه به اهمیت آموزش و به ویژه افت تحصیلی بالای دانش آموزان، حساسیت و تاثیر عملکرد کاری معلمان در این فرآیند سرنوشت ساز بسیار حائز اهمیت است. لذا هدف اصلی این پژوهش پاسخ به این سؤال است که آیا بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی منطقه جوادآباد رابطه وجود دارد؟

هوش هیجانی

ثورندایک^۱ را می‌توان جزء اولین نظریه‌پردازان هوش هیجانی محسوب کرد. وی از اولین افرادی بود که یکی از جنبه‌های هوش هیجانی را تشخیص داد و آن را هوش اجتماعی نامید. ثورندایک هوش اجتماعی را در بر گیرنده‌ی توانایی‌های درک دیگران و عاقلانه رفتار کردن در واکنش به آنها می‌دانست. به اعتقاد او، این شکل از هوش، متمایز از اشکال مکانیکی و انتزاعی آن است و عبارت است از توانایی‌های درک و مدیریت مردان و زنان، پسران و دختران، به‌منظور بروز رفتاری عاقلانه در روابط اجتماعی نظریه‌پرداز دیگری که به جنبه‌های متفاوت هوش توجه نشان داد، وکسلر بود. وی ایده‌ی عناصر فکری و غیرفکری را مطرح کرد و عناصر غیرفکری را همان عناصر عاطفی، شخصی و اجتماعی دانست. وی توانایی‌های غیرفکری را پیش‌بین خوبی برای احتمال موفقیت فرد در زندگی دانست. به عقیده‌ی گاردنر، هوش طیف وسیعی دارد که شامل هفت نوع اصلی است؛ هوش زبانی، موسیقایی، ریاضی و منطقی، فضایی، حرکتی، بین فردی و درون فردی. وی از هوش بین فردی و درون فردی تحت عنوان هوش هیجانی یاد کرد. طبق نظر گاردنر، هوش بین فردی توانایی درک دیگر افراد است؛ یعنی اینکه چه چیز موجب برانگیختن آنها می‌شود، چگونه کار می‌کنند و چگونه می‌توان با آنها کاری مشترک انجام داد. در واقع، هوش بین فردی از نظر گاردنر، توانایی درک و ارائه‌ی پاسخ مناسب به روحيات، خلق و خو، انگیزش‌ها و خواسته‌های دیگر افراد است. از نظر گاردنر، هوش درون فردی نیز توانایی مشابهی است که در درون افراد وجود دارد. این هوش، به استعداد تشکیل الگویی دقیق و واقعی از خود فرد و توانایی استفاده از آن الگو برای استفاده‌ی ترمبشخ در طول زندگی اشاره دارد. (چانگ، ۲۰۲۱). مایر و سالووی^۲ برای اولین بار، هوش هیجانی را به‌کار بردند و هوش هیجانی را نوعی هوش اجتماعی و مشتمل بر توانایی کنترل هیجان‌های خود و دیگران و تمایز بین آنها و استفاده از اطلاعات برای راهبرد تفکر و عمل دانسته و آن را متشکل از مؤلفه‌های درون فردی و میان فردی گاردنر می‌دانند و در پنج حیطه خلاصه می‌کنند:

- خود انگیزی: جهت دادن و هدایت عواطف، احساسات و هیجان‌ها به سمت هدف.
- خود آگاهی: توانایی خودنگری و آگاهی از خود و تشخیص احساسات واقعی خود.
- خود کنترلی: کنترل احساسات و هیجان‌ها، تشخیص منشأ احساسات و یافتن راه‌های اداره و کنترل احساسات و هیجان‌ها (ترس، عصبانیت و...).
- همدلی: حساسیت نسبت به علایق و احساسات دیگران و تحمل دیدگاه‌های آنان و بها دادن به تفاوت‌های موجود بین مردم در رابطه با احساسات خود.
- مهارت اجتماعی: اداره‌ی هیجان‌های دیگران و برخورداری از توانایی‌های ارتباطی در تعامل با افراد (تورس، ۲۰۱۹).

^۱ Thorndike

^۲ Mayer & Salovey

رضایت شغلی

رضایت شغلی متغیری در زمینه روانشناسی محیط کار است که بیشتر از سایر متغیرها مورد تحقیق و پژوهش قرار گرفته است. و با بسیاری موارد همچون؛ مسائل روانشناختی، عوامل سازمانی و طراحی شغل مرتبط است. مفهوم رضایت شغلی یک مفهوم بسیار پیچیده است در حوزه های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. رضایت شغلی حالت هیجانی خوشایند و مثبتی است که ناشی از ارزشیابی شغلی یا تجربه های شغلی فرد است (سبحانی پور و همکاران، ۱۳۹۸). از رضایت شغلی تعاریف مختلفی وجود دارد. در گروهی از تعاریف، این مفهوم به صورت «واکنش احساسی و نگرشی» کارکنان به شغل تعریف شده است. به صورت ساده می توان گفت «رضایت شغلی میزانی است که مردم شغل شان را دوست دارند»؛ به طوری که بعضی از مردم از کار لذت می برند و آن را یک بخش مهم زندگی می دانند. و برخی دیگر از کار متنفرند و آن را تنها به این دلیل انجام می دهند که مجبور به انجام آن هستند (تینان و همکاران، ۲۰۱۶). لاک رضایت شغلی را وضعیت احساسی لذتبخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجربیات شغلی شخص تعریف کرد. کرنی و همکارانش رضایت شغلی را وضعیت عاطفی مربوط به شغل با توجه به آنچه انتظار داشتند و آنچه از زیر بار آن شانه خالی میکنند، تعریف کرده اند. میزان رضایت شغلی توسط عناصر مختلفی از جمله حقوق، پیشرفت کار، قدرت، رویه و سیاست، ارتباط با مقام بالاتر، زمانبندی شغلی، تعارض کار- خانواده و ماهیت شغل ارزیابی میشود (سیم خواه و محمدخانی، ۱۴۰۱: ۷). رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. همچنین در تعریفی مشابه با تعریف فوق، رضایت شغلی به عنوان «اختلاف بین میزان و شدت نیازهای فرد و میزان برآورده شدن آن نیازها در شغل» تعریف شده است. به عبارت دیگر در این تعریف، خشنودی شغلی تابعی است مستقیم از درجه ای که محیط با ساختار نیازی فرد همخوانی دارد (ویلر^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).. باید راههای مؤثر در ایجاد رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی مطالعه شود تا با شناسایی آنها و حرکت در راستای افزایش رضایت شغلی، دستیابی به هدفهای سازمان تسهیل و تسریع شود (مرتضوی و رسولی آزاد، ۱۳۹۹: ۳۲).

عملکرد سازمانی

هویت عملکرد، مفهومی چند وجهی است و در سطح بنیادی میتوان جنبه فرایندی عملکرد، یعنی تعاملهای رفتاری را از یک نتیجه مورد انتظار متمایز کرد. پژوهشگران، عملکرد را دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده است، میدانند. این تعریف علاوه بر این که در ارتباط با ستانده ها و بروندها است، بلکه نشان میدهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و همچنین نتایج حاصله است؛ بنابراین عملکرد را میتوان به عنوان رفتار تلقی نمود. عملکرد شغلی زیربنای بهره وری است و بایستی بتواند به کسب اهداف سازمانی کمک نماید. با توجه به اهمیت عملکرد و نقشی که منابع انسانی در بهبود آن ایفا میکند، لازم است سازمانها عواملی که بستر مناسب برای بهبود عملکرد را ایجاد میکنند، شناسایی نموده و با تامین شرایط و بستر لازم، سعی در دستیابی به عملکرد بالا داشته باشند. اهمیت و تاثیر عامل منابع انسانی در بهره وری و کارایی سازمانها توجه به این عامل را ضروری می سازد که عملکرد خوب به معنای بهره وری، کیفیت، سودآوری و مشتری مداری است. به همین دلیل است که سازمانهای موفق تلاش زیادی میکنند تا عوامل مؤثر در عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و با تدوین استراتژی به این توفیق دست پیدا کنند که با فراهم کردن این عوامل، عملکرد کارکنان و در نهایت سازمان شان بهبود یابد (داسگوپتا، ۲۰۱۹: ۳۰). ارزیابی عملکرد کارکنان باعث افزایش طول عمر سازمانها و بهبود خدمات آنها میشود (دیامانتیدیس و چاتزولو، ۲۰۱۹: ۱۷۸). عملکرد با کمیت خروجی، کیفیت خروجی و به موقع بودن خروجی همراه است. رکمانا، مالن و نورا عملکرد در کار را نتیجه کار از نظر کمی و کیفی میدانند که این نتیجه توسط کارمند و بر اساس مسئولیت داده شده به وی به دست آمده است. با توجه به این تعریف، عملکرد کارکنان نتیجه کاری است که به ایشان سپرده شده است. عملکرد کارکنان کلید خروجی یک سازمان یا شرکت است و این بسیار مهم است که یک کارمند همواره تحت نظارت و ارزیابی باشد. عملکرد کارکنان نتیجه کار یک شخص در انجام وظایفی است که به وی محول شده و چگونه کارمند در فعالیت های سازمان مشارکت میکند (ولر،

^۱ Wheeler

کورنیاتی، سیتی، ۲۰۲۰: ۱۱۰۴). میزان عملکرد در کارمندان مختلف، متفاوت است؛ زیرا هر کارمندی از توانایی متفاوتی در انجام وظایف خود برخوردار است. عملکرد کارمندان به عنوان عملکرد شغلی یک کارمند در محل کار شناخته میشود و همچنین به عنوان یک مؤلفه اساسی در موفقیت سازمانی تصور میگردد. موفقیت و بهره‌وری سازمانی به عملکرد کارکنان بستگی دارد. عملکرد کارکنان بر روی دستاوردهای سازمانی تاثیر بسزایی خواهد داشت. در سالهای اخیر، به دلیل پویایی محیطی که سازمانها در آن رقابت میکنند، بیشتر آنها برای اندازه‌گیری عملکرد، علاقه قابل توجهی نشان میدهند. نقش اصلی ارزیابی عملکرد، بررسی موقعیت فعلی سازمان و همچنین کمک به مدیران در ایجاد و اجرای استراتژی بهتر از طریق بهبود عملکرد کارکنان است. به همین دلیل، مدل‌های مختلفی برای ارزیابی عملکرد کارکنان توسط محققین علوم مدیریتی و روانشناختی معرفی شده است. که عملکرد هم به عمل، هم به نتیجه عمل اشاره دارد. به عبارت دیگر، عملکرد بعنوان عمل امروز که مقدمه تولید مقدار مشخصی از ارزش خروجی فرداست، تعریف می‌شود. بطور کلی عملکرد سازمانی معیاری برای اندازه‌گیری میزان دست‌یابی خوب و موثر یک اقدام بر اهداف تعیین شده تعریف می‌شود که می‌تواند به وسیله کارایی و اثربخشی سازمان در دستیابی به اهداف برآورد شود (سلیمانپور و همکاران، ۱۴۰۱). طبق این تعریف ساروا و همکاران (۲۰۲۲)، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود:

۱- کارایی که توصیف‌کننده‌ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درونداها برای تولید برودادهای معین.

۲- اثربخشی که توصیف‌کننده‌ی درجه‌ی نیل به اهداف سازمانی است.

پیشینه

بخشی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با هدف تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی با میانجیگری مهارتهای سیاسی کارکنان انجام دادند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و دیدگاه سیاسی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی نقش واسطه‌ای دارد. ابراهیم زاده و مجیدی (۱۳۹۶) پژوهشی با هدف رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای توانایی یادگیری سازمانی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی با میانجیگری توانایی یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنیانی نائینی (۱۳۹۶) پژوهشی را با هدف بررسی تأثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی کارکنان با بررسی نقش میانجی رضایت شغلی انجام داده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که هوش هیجانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان و همچنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. علاوه بر این، رضایت شغلی نقش میانجی بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی دارد. دهقان (۱۳۹۴) پژوهشی با هدف تعیین رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرگان انجام داد. نتایج به دست آمده از تحقیق در زمینه فرضیه اصلی بین هوش هیجانی، عملکرد شغلی و نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان گرگان نشان داد که بین مؤلفه‌های عاطفی رابطه معناداری وجود دارد. آکومولاف و آگون ماکین (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان رضایت شغلی در بین معلمان دوره راهنمایی: هوش هیجانی، استرس شغلی و خودکارآمدی به عنوان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده، رابطه بین متغیرهای مورد تجزیه و تحلیل را بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که هوش هیجانی، استرس شغلی و خودکارآمدی پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای رضایت شغلی هستند و تأثیر مستقیمی بر آن دارند. پسلیواناگوتی و همکاران (۲۰۱۲) مطالعه‌ای با عنوان هوش هیجانی، کار هیجانی و رضایت شغلی در بین پزشکان یونانی انجام داد. این پژوهش کاربردی و توصیفی بود. آنها از پرسشنامه استاندارد برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده کردند. آنها به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. پلاستیدو و سلمان (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان نقش هوش هیجانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی و رضایت شغلی و کلاهی یونانی، تأثیر هوش هیجانی را به عنوان متغیر پیش‌بینی‌کننده بر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که

هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد و می توان آن را پیش بینی کننده مناسبی برای فرسودگی شغلی و رضایت شغلی دانست.

فرضیات تحقیق

- (۱) بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- (۲) بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- (۳) بین رضایت شغلی و عملکرد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
- (۴) رضایت شغلی در رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی معلمان نقش دارد.

روش

این تحقیق با توجه به موضوع و اهداف، توصیفی - زمینه یابی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی منطقه جواد آباد است که تعداد آن ها ۱۶۰ نفر می باشد. حجم نمونه برحسب جدول مورگان محاسبه شد. ، لذا تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری تصادفی ساده است .

ابزار تحقیق

در این پژوهش برای سنجش متغیرهای مورد نظر از پرسشنامه هوش هیجانی گلمن (۲۰۰۶)، پرسشنامه رضایت شغلی یوسفی و پرسشنامه عملکرد سازمانی (فتحی، ۱۳۹۶) استفاده گردید.

یافته ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های پژوهش از روش های آمار استنباطی استفاده گردید. قبل از انجام آزمون پیش فرض های آزمون مورد بررسی قرار گرفت..

آزمون آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

جدول ۱ : آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	
۰/۸۶۸	۰/۸۳۳	رضایت شغلی
۰/۸۲۵	۰/۷	عملکرد سازمانی
۰/۹۰۱	۰/۸۶۷	هوش هیجانی

طبق جدول به دست آمده، مقدار آلفای کرونباخ در تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ است پس مدل دارای آلفای کرونباخ است و چون مقدار متغیرها بزرگتر از ۰/۹۵ نیست پس تمامی متغیرها دارای پایایی مرکب هستند.

آزمون طبیعی بودن توزیع داده ها

جدول ۲: آماره‌های آزمون کولموگروف اسمیرنوف

آماره‌ها					متغیرهای پژوهش
نوع توزیع	کشیدگی	چولگی	P	Test Statistic	
طبیعی	۰,۱۳۹	۰,۲۸۵	۰,۶۸۶	۰,۳۵۲	رضایت شغلی
طبیعی	۰,۸۰۲	۰,۱۳۲	۰,۹۲۳	۰,۱۸۳	عملکرد سازمانی
طبیعی	۰,۵۰۸	۰,۴۹۵	۰,۲۵۸	۰,۷۲۷	هوش هیجانی

با توجه به مقادیر سطح معناداری در مورد متغیرهای تحقیق مشاهده می‌شود که در این متغیرها مقادیر سطح معناداری بالاتر از ۰/۵ می‌باشد. این بدان معناست که توزیع مشاهده شده این متغیرها با توزیع مورد انتظار محقق یکسان است، یعنی توزیع متغیرهای فوق یک توزیع طبیعی بوده است.

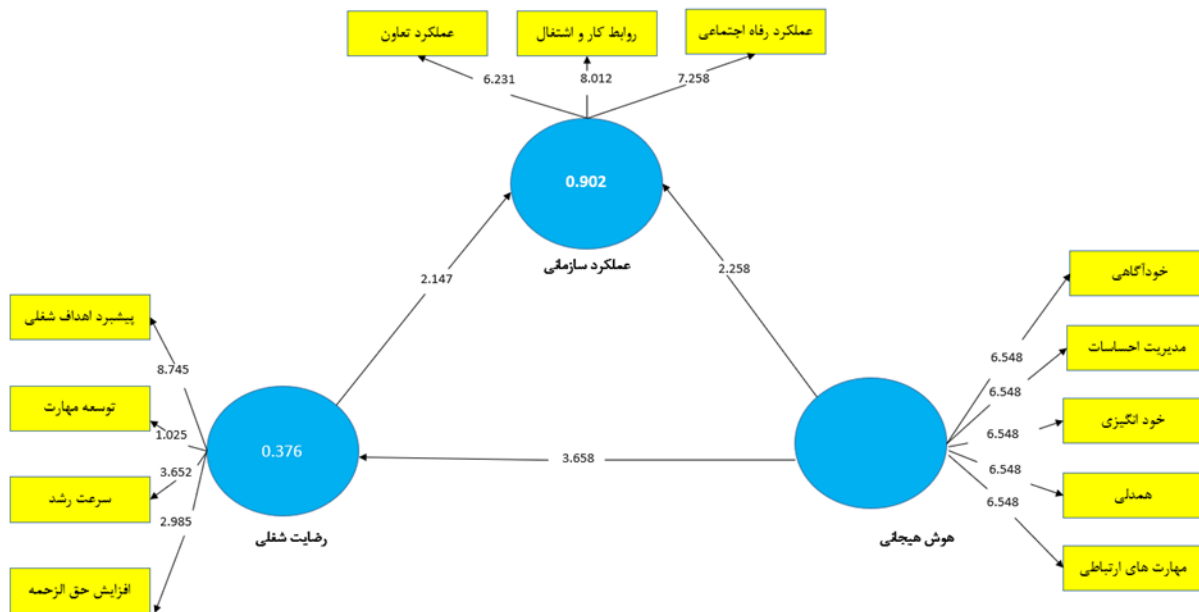
بررسی شاخص همخطی چندگانه (VIF^۱) در مدل

جدول ۳: بررسی شاخص همخطی چندگانه جهت مناسب بودن مدل رگرسیونی پژوهش

متغیر مستقل	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه‌گیری
رضایت شغلی	کمتر از ۵	۱/۷۹۸	عدم وجود همخطی
عملکرد سازمانی	کمتر از ۵	۱/۶۱۲	عدم وجود همخطی
هوش هیجانی	کمتر از ۵	۱/۴۸۳	عدم وجود همخطی

شاخص همخطی چندگانه برای متغیرهای مستقل در مدل را نشان می‌دهد که مقدار آن قابل قبول بوده و نشان از عدم وجود همخطی چندگانه در بین متغیرهای مستقل دارد.

^۱ Variance Inflation Factor



شکل ۱: مدل اندازه گیری شده در حالت معناداری ضرایب

با توجه به مدل اندازه گیری اصلاح شده، کلیه شاخص‌های متغیرهای مکنون فوق، به دلیل برقرار بودن شروط ضرایب معناداری و بار عاملی، قابلیت اندازه گیری متغیرهای مکنون فوق را دارند.

آزمون ضریب تعیین

توجه به اینکه مدل ساختاری شامل یک معادله ساختاری به تعداد متغیرهای درونزای خود است. بنابراین ضریب تعیین R^2 برای این معادله به شرح جدول زیر است. در واقع این مقدار نشان می‌دهد که متغیرهای برونزای پژوهش تا چه حدی توانسته‌اند تغییرات این متغیرهای درونزا را پیش‌بینی کرده و واریانس آن را تبیین نمایند

جدول ۴: ضرایب تعیین به دست آمده از مدل معادلات ساختاری

معادلات ساختاری	مقدار ضریب تعیین کلی R^2
معادله ساختاری اول (متغیر وابسته: عملکرد سازمانی)	۰/۹۰۵

با توجه به جدول فوق، متغیرهای برونزای پژوهش، تقریباً در حد قوی توانسته‌اند متغیرهای درون زا را پیش‌بینی کنند، که مقادیر فوق که با توجه به ۳ مقدار ۱۹۹۶ Chen (۰.۱۹ = ضعیف، ۰.۳۳ = متوسط و ۰.۶۷ = قوی)، برای متغیر عملکرد سازمانی، خیلی قوی ارزیابی می‌شود و برای متغیر تغییر قیمت متوسط رو به بالا ارزیابی می‌شود.

آزمون کیفیت مدل ساختاری

این آزمون مشخص می‌کند که آیا متغیرهای ما به درستی تعیین کننده مدل هستند؟ که اگر این مقدار مثبت باشد پیش‌بینی به درستی انجام شده است.

جدول ۵: آزمون کیفیت مدل ساختاری متغیرهای وابسته پژوهش

متغیر	SSE/SSO
عملکرد سازمانی	۰/۴۹۸

با توجه به جدول فوق، کلیه مقادیر مثبت شده است پس نشان می‌دهد که متغیرها به درستی توانسته‌اند مدل را پیش‌بینی کنند.

آزمون فرضیات

فرضیه اول: هوش هیجانی بر عملکرد سازمانی معلمان اثر دارد.

جدول ۶- ضرایب مسیر و آماره t در رابطه هوش هیجانی و چابکی سازمانی

متغیر مستقل	β	T	R^2
هوش هیجانی	۰/۷۹۲	۲/۲۵۸***	۰/۶۲۷

بر این اساس ضریب مسیر ۰/۷۹۲ و آماره t بدست آمده می‌توان گفت هوش هیجانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی دار دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تایید می‌گردد. مقدار ضریب تعیین چندگانه (R^2) برابر ۰/۶۲۷ بدست آمده است. ضریب تعیین چندگانه توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل را بررسی می‌کند. بر این اساس متغیر مستقل هوش هیجانی توانسته است ۶۲/۷ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی را پیش‌بینی نماید.

فرضیه دوم: رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی معلمان اثر دارد.

جدول ۷- ضرایب مسیر و آماره t در رابطه رضایت شغلی و عملکرد سازمانی

متغیر مستقل	β	T	R^2
رضایت شغلی	۰/۸۲۰	۲/۱۴۷***	۰/۶۷۲

بر این اساس ضریب مسیر ۰/۸۲۰ و آماره t بدست آمده می‌توان گفت رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی دار دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تایید می‌گردد. این ضریب نشان‌دهنده درصدی از واریانس متغیر نهفته است که توسط متغیرهای نهفته اثرگذار بر آن توضیح داده می‌شود. مقدار ضریب تعیین چندگانه (R^2) برابر ۰/۶۷۲ بدست آمده است. ضریب تعیین چندگانه توانایی پیش

بینی متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل را بررسی می کند. بر این اساس متغیر مستقل رضایت شغلی توانسته است ۶۷/۲ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی را پیش بینی نماید.

فرضیه سوم: هوش هیجانی بر رضایت شغلی معلمان اثر دارد.

جدول ۸- ضرایب مسیر و آماره t در رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی

متغیر مستقل	β	T	R ²
هوش هیجانی	۰/۲۵۲	۳/۶۵۸**	۰/۰۶۳

در جدول آماره های مربوط به تحلیل این فرضیه آمده است. بر این اساس ضریب مسیر ۰/۲۵۲ و آماره t بدست آمده می توان گفت هوش هیجانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر رضایت شغلی تاثیر معنی دار دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تایید می گردد. این ضریب نشان دهنده درصدی از واریانس متغیر نهفته است که توسط متغیرهای نهفته اثرگذار بر آن توضیح داده می شود. مقدار ضریب تعیین چندگانه (R²) برابر ۰/۰۶۳ بدست آمده است. ضریب تعیین چندگانه توانایی پیش بینی متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل را بررسی می کند. بر این اساس متغیر مستقل هوش هیجانی توانسته است ۶/۳ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش بینی نماید.

فرضیه چهارم: رضایت شغلی در رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی نقش واسطه ای دارد.

جدول ۹- اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیر میانجی رضایت شغلی

شرح	عملکرد سازمانی	
	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم
هوش هیجانی	۰/۷۹۲	
رضایت شغلی	۰/۲۵۲	۰/۵۴۰

از آن جایی که اثر غیرمستقیم بین رضایت شغلی و عملکرد سازمانی ۰/۵۴۰ و اثر مستقیم ۰/۲۵۲ می باشد، مقدار اثر غیرمستقیم بیشتر از مقدار اثر مستقیم است پس می توان گفت هوش هیجانی با میانجی گری رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار است. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش نیز تایید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول نشان داد که هوش هیجانی بر عملکرد سازمانی معلمان اثر دارد. بر اساس ضریب مسیر ۰/۷۹۲ و آماره t بدست آمده می توان گفت هوش هیجانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی دار دارد. نتایج پژوهش ها نشان داده اند که هوش هیجانی بالا، توانایی افراد را در تصمیم گیری صحیح، برقراری و حفظ روابط مشارکتی، مقابله مؤثر با استرس و کنار آمدن با تغییرات مداوم به شکل

چشمگیری بهبود می‌بخشد. افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند، نه فقط در محیط کار، بلکه در دستیابی به اهداف شخصی‌شان در زندگی نیز موفق‌تر هستند. یکی از مهم‌ترین منافع EQ و دلایل اهمیت هوش هیجانی در سازمان، نقش مؤثر آن در رفع تعارض است. هوش هیجانی، مدیریت شرایط متشنج را آسان می‌کند و افراد را قادر می‌سازد تا از طریق رسیدن به راهکارهایی اثربخش که مورد توافق همه باشد، تعارض را به شکلی مطلوب حل‌وفصل کنند. رهبران و مدیرانی که برای درک دیدگاه‌های مختلف، زمان صرف می‌کنند، در یافتن فصل مشترک‌ها مهارت زیادی دارند. توجه مدیران به واکنش افراد نسبت به یکدیگر، احساس دیده و شنیده شدن را در آن‌ها ایجاد می‌کند و همین باعث می‌شود افراد، تمایل بیشتری به مصالحه پیدا کنند. نتایج فرضیه دوم نشان داد که رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی معلمان اثر دارد. بر اساس ضریب مسیر $0/۸۲۰$ و آماره t بدست آمده می‌توان گفت رضایت شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی دار دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تایید می‌گردد. رضایت شغلی همان‌طور که از نام آن پیداست به معنای احساس رضایت و راحتی یا در واقع نوعی حس کمال نسبت به شغل و محیط کاری است. با مشاهده سهولت راه دستیابی به اهداف و ارزش‌ها توسط کارکنان، قطعاً پرسنل سازمان، به شغل و سازمان موردنظر احساس بهتری خواهند داشت و در واقع می‌توان گفت به سطح رضایت شغلی بالاتری دست پیدا می‌کنند. همچنین می‌توان گفت که رضایت شغلی به معنای دیدگاه، رفتار، رضایت و اعتماد به نفس کلی نیروها در یک محیط کاری است. برای دستیابی به اهداف یک سازمان، یکی از مهم‌ترین سازه‌ها، عملکرد سازمانی است. عملکرد سازمانی را می‌توان ماحصل فرایندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان دانست. به نوعی می‌توان این گونه گفت که عملکرد سازمانی تحقق و انجام وظایف سازمانی از سوی نیروی انسانی است. این سازه، کلیه اهداف رقابت پذیری و تعالی تولید را شامل شده و در ارتباط با هزینه، سرعت، انعطاف پذیری، قابلیت اعتماد یا کیفیت است. در دنیای رقابتی امروز، به دلیل افزایش بهره‌وری در تمامی زمینه‌ها، بقاء سهم سازمان‌هایی است که به خوبی از منابع خود استفاده نموده و دارای بیشترین بهره‌وری هستند. مدیریت عملکرد در زمینه افزایش بهره‌وری نیروی انسانی موضوعی بسیار حائز اهمیت است. در حال حاضر در سازمان‌های پیشرفته، نیروی انسانی و بهره‌وری آن، در تعیین موفقیت سازمان، حرف اول را خواهد زد. بهبود عملکرد سازمانی را نیز در پی خواهد داشت. یکی از راه‌های مؤثر و کارآمد، جهت رضایت شغلی کارکنان، آموزش مستمر کارکنان است. معمولاً افراد بعد از رسیدن به یک جایگاه شغلی مطلوب و دلخواه باز هم در پی رسیدن به یک جایگاه بهتر هستند. در واقع حتی گاهی مدیران ارشد نیز خواستار دستیابی به یک جایگاه بالاتر هستند. به نوعی این عشق به پیشرفت و رشد در تمامی افراد نهادینه شده است که می‌توان آن را در مسیر درست هدایت نمود تا بیشترین بهره‌وری را داشته باشد. انسان مدام در پی رشد و بروز یک رویداد جدید است. برای رشد کردن نیز باید تلاش و یادگیری صورت گیرد. از این رو می‌توان کارکنان یک سازمان را در شرایطی قرار داد که مهارت‌های جدیدی کسب کرده، تجربه بیشتری پیدا کنند و به نوعی یادگیری مستمر داشته باشند. قطعاً این موارد باعث خوشحالی و حس رضایت کارکنان خواهد شد. چرا که کارکنان ضمن کمک به بهره‌وری هر چه بیشتر سازمان، خود نیز پیشرفت قابل توجهی در کلیه مراحل شغلی خود خواهند داشت. این پیشرفت‌ها در کنار جنبه مادی، حس خوب آرامش و رضایت شغلی را برای کارکنان به همراه خواهد داشت. برای همین می‌توان گفت از طریق یک برنامه آموزشی صحیح به خوبی می‌توان رضایت شغلی را در کارکنان ایجاد نمود.

نتایج فرضیه سوم نشان داد که هوش هیجانی بر رضایت شغلی معلمان اثر دارد. بر اساس ضریب مسیر $0/۲۵۲$ و آماره t بدست آمده می‌توان گفت هوش هیجانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر رضایت شغلی تاثیر معنی دار دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تایید می‌گردد. تحقیقات بسیاری حکایت از وجود رابطه مستقیم و قابل ملاحظه‌ای بین هوش هیجانی و رضایت شغلی دارد آن ۲۰۰۰ به عقیده دانگ و هاوارد هوش هیجانی شامل مجموعه توانایی‌هایی است که به کارمندان بطور مطلوبی توان پاسخگویی به استرس محل کار و رفتارهای هیجانی خود و دیگران عقیده‌ی او این توانایی‌ها به طور وسیعی در بالا بردن رضایت شغلی موثرند. هر میزان که فرد در سازمان مورد مطالعه، به احساساتش آگاه‌تر باشد بتواند افکار درونی و رفتار بیرونی خود را بهتر تنظیم نماید، خود را در راستای اهداف برانگیخته بتواند در مقابل احساسات و رفتار دیگران واکنش مناسبی بروز دهد و بالاخره بر روابط اش با دیگران مسلط بوده و آنها را بهتر مدیریت کند، از هوش هیجانی بالاتری برخوردار خواهد بود و بالطبع رضایت بیشتری از شغل خود خواهد داشت. نتایج فرضیه چهارم نشان داد که رضایت شغلی در رابطه بین

هوش هیجانی و عملکرد سازمانی نقش واسطه ای دارد. از آن جایی که اثر غیرمستقیم بین رضایت شغلی و عملکرد سازمانی ۰/۵۴۰ و اثر مستقیم ۰/۲۵۲ می باشد، مقدار اثر غیرمستقیم بیشتر از مقدار اثر مستقیم است پس می توان گفت هوش هیجانی با میانجی گری رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار است. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش نیز تایید می گردد. اصولاً عواملی که در رضایت شغلی مؤثرند بسیار زیاد است و نمی توان آنها را به یک یا چند عامل محدود کرد. انسان در کارهای روزانه خود با افراد، مواد و تجهیزات سر و کار دارد که هر یک به نوبه خود در رضایت یا عدم رضایت سهم بسزایی دارند. در مطالعات و بررسی های انجام گرفته، این اتفاق نظر دیده می شود که عواملی از قبیل حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، همکاری و دوستی بین کارکنان، رابطه رؤسا با مرئوسین، اعتماد به هیئت رئیسه، تأمین نیازمندیهای شغلی، شایستگی و صلاحیت مدیران، کارایی امور اداری، ارتباطات کافی و صحیح، پایگاه اجتماعی و شناسایی ارزش کاری، ثبات کار، روابط کاری، تطابق اهداف مشخص کارکنان با اهداف سازمان، شرایط و محیط کار، فرصت برای رشد و ترقی، خط مشی و نحوه اداره امور سازمان، نظم و انضباط در کار، ارتباط با همکاران، تأمین شغلی، کسب موفقیت در کار و قدردانی در مقابل انجام کار، در روحیه و رضایت شغلی کارکنان مؤثر هستند. رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد مهارت های جدید شغلی را به سرعت فراگیرد. تحقیقات نشان می دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می کنند، میزان غیبت یا تأخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می یابد. به نظر می رسد که افت تحصیلی شدید دانش آموزان دوره راهنمایی کشور می تواند یکی از پیامدهای مرتبط با عدم رضایت شغلی معلمان این دوره تلقی شود. به اعتقاد صاحب نظران رضایت از عوامل مهم سازگاری بوده و در بهبود کارایی و عملکرد مؤثر است. شواهد عینی دیگری وجود دارد که رضایت شغلی بر سلامت جسمانی و طول عمر کارکنان اثر می گذارد. عدم رضایت شغلی می تواند علائم جسمانی نظیر خستگی، تنگی نفس، سردرد، کمی اشتها، سوءهاضمه و تهوع به دنبال داشته باشد. به طور جدی تر این نارضایتی می تواند منجر به امراضی نظیر زخم دستگاه گوارش، تورم مفاصل، فشار خون، مصرف الکل و مواد مخدر، سکنه های مغزی و حمله قلبی گردد. همچنین نارضایتی شغلی منجر به مواردی چون، اضطراب، افسردگی، تنش، روابط فردی آسیب دیده، خشم از موضوعات کم اهمیت، حساسیت های آزاردهنده، فراموشی، ناتوانی در تصمیم گیری و عدم تمرکز حواس گردد.

References

Ahmadi, H , Ahmadzadeh, A and Rajabpour, I (۲۰۲۱) Prioritization of factors affecting the performance of the employees of the General Administration of Ports and Maritime Affairs of Bushehr Province, *Maritime Science Education*, ۸, (۲۷), ۱۰۴-۱۱۵[in perseian]

Akomolafe, M and Ogunmakin, A (۲۰۱۴). Job Satisfaction among Secondary School Teachers: Emotional Intelligence, Occupational Stress and Self-Efficacy as Predictors, *Journal of Educational and Social Research* MCSER Publishing, Rome-Italy ۴ (۳)

Bakhshi, R. Sheikh, R and Klasangiani, M (۲۰۲۱). The effect of emotional intelligence on job satisfaction with the mediation of employees' political skills. Second International Conference on Business Management and Economics, Tehran: Public Management Education Center.

Bonyadi Nayini, A , and Amirqodsi, S . (۲۰۱۶). Investigating the effect of emotional intelligence on employees' organizational commitment by studying the mediating role of job satisfaction. *Public administration perspective*, -(۳۱), ۱۴۵-۱۶۳.[in perseian]

Cheng, Y. W. & Ren, L. (۲۰۲۱). Elementary resource room teachers' job stress and job satisfaction in Taoyuan County, Taiwan. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, ۳۵(۱), ۴۴-۴۷.

Dasgupta, M. (۲۰۱۹). Middle level managers and strategy: exploring the influence of different roles on organizational performance. *Journal of General Management* ۴۱(۱): ۲۵-۴۳.

Dehghan, F (۲۰۱۴). Examining the relationship between emotional intelligence and job performance with the mediating role of organizational commitment. The third international conference on modern researches in management, economics and accounting, Tehran: Iran. [in perseian]

Diamantidis, A. & Chatzoglou, P. (۲۰۱۹). Factors affecting Employee Performance: an Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, ۶۸(۱), ۱۷۱-۱۹۳

Ebrahimzadeh, Y and Majidi Pooya, Z (۲۰۱۶). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction regarding the mediating role of organizational learning ability. ۱۰th International Conference on Economics and Management, Tehran: Iran. [in perseian]

Haddad,R. El S. Karkoulia, and R. Nehme (۲۰۱۸)The impact of ۳۶۰ feedback appraisal system on organizational justice and sustainability: The mediating roles of gender and managerial levels," *International Journal of Organizational Analysis*

Mortazavi; M . Rasouli Azad, M. R (۲۰۱۹) Determining the relationship between happiness skills and anger control with job satisfaction of managers and employees of Tehran Welfare Organization, *Educational Management Research Quarterly*, ۱۲(۴۶) ۲۹-۵۰[in perseian]

Pahlavani, M (۲۰۱۷). Conceptual model of relationship between emotional intelligence and emotional labor with job burnout of sports teachers in Kermanshah city. Master's Thesis in Physical Education and Sports Science, Movement Behavior-Physical Education, Islamic Azad University, Kermanshah Branch[in perseian]

Platsidou, M , Salman , L (۲۰۱۲). The role of emotional intelligence in predicting burnout and job satisfaction of Greek lawyers. ISSN: ۲۳۱۹ – ۸۴۹۴ *IJLPHL*, ۱(۱):۱۳-۲۲

Pradehian, A and Omidpanah, A (۲۰۰۷). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction. *Journal of Clinical Psychology Thought and Behavior*, ۸(۳): ۳۲-۴۹. [in perseian]

Psilopanagioti A, Anagnostopoulos F, Mourtou E, Niakas D(۲۰۱۲)Emotional intelligence, emotional labor, and job satisfaction among physicians in Greece. *BMC Health Serv Res*. Dec ۱۷;۱۲:۴۶۳. doi: ۱۰.۱۱۸۶/۱۴۷۲-۶۹۶۳-۱۲-۴۶۳.

Sadrarhami, N , and Bakhtiari Renani, A (۲۰۲۲). Explaining the mediating effect of the role of educational leaders in the relationship between social responsibility and performance of teachers in Semiram city. *Islamic lifestyle centered on health*, ۶(۱). ۲۷۶-۲۸۴[in perseian]

Sarbazvatan, J ; Janani, H ; Barki Moghadam, J (۲۰۲۲) Investigating the relationship between talent management and improving the job performance of male and female physical education teachers in East Azarbaijan Province, *Women and Family Studies*, No. ۵۶, ۲۳-۳۵[in perseian]

Sarwar U, Tariq R and Yong QZ (۲۰۲۲)Principals' leadership styles and its impact on teachers' performance at college level.*Front. Psychol*. ۱۳:۹۱۹۶۹۳.pp۱-۸.

Simkhah, M , and Mohammadkhani, E . (۱۴۰۱). The effect of work-family conflict on life satisfaction with the mediation of job stress and job satisfaction in face-to-face and virtual teaching from the perspective of university professors. *Smart Business Management Studies*, ۱۰(۳۹), ۱-۳۶[in perseian]

Wolor, W.; Kurnianti, D. & Siti, M. (۲۰۲۰). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, ۷, (۹), ۱۱۰۳-۱۱۱۰.