

## بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز

دکتر عباداله احمدی\*، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، فارس، ایران.  
سعیده اقتصادی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، فارس، ایران.  
احمد ایزدی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، عضو هیأت دانشگاه علمی کاربردی فرماندهی انتظامی  
استان فارس، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۳/۳/۷

تاریخ وصول: ۹۲/۱۲/۲۰

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شهر شیراز به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه مورد پژوهش کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز بودند و نظر به این که تمامی کارکنان را شامل شده است روش سرشماری انتخاب گردید. از ۱۲۶ نفر جامعه آماری تعداد ۱۱۲ نفر از کارکنان پرسش نامه ها را تکمیل نموده و عودت دادند. ابزارهای پژوهش: پرسش نامه هوش هیجانی شوت<sup>۱</sup> (۱۹۹۸)، پرسش نامه کیفیت زندگی کاری قاسم زاده (۱۳۸۴) و پرسش نامه خودکارآمدی شرر<sup>۲</sup> (۱۹۸۲) بود. ضریب پایایی هر کدام از پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۹۵ و ۰/۷۵ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و از روش های آماری در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. نتایج حاصل از بررسی فرضیه های پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد، بین تمامی مؤلفه های هوش هیجانی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد و بین تمامی مؤلفه های کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی نیز رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین تمامی مؤلفه های هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری به طور معناداری قادر به پیش بینی خودکارآمدی هستند.

**کلید واژه ها:** هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی، شیراز، آموزش و پرورش.

## مقدمه

هرگز نباید از تحقیق و تفحص دست بکشیم. پایان تمامی اکتشافات و تحقیقات آن است که دوباره به نقطه ای که از آن آغاز کرده بودیم برسیم و آن نقطه را برای اولین بار بازناسیم (برادبری و گریوز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

در حال حاضر، آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می کند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیان گر آن است که کارآمد و اثر بخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و راضی، قادر نخواهند بود که پاسخ گوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند.

خودکارآمدی از جمله مفاهیمی است که در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از روانشناسان و پژوهشگران قرار گرفته است، اما از نظر قدمت تاریخی این موضوع در مباحثی که علما و فلاسفه تعلیم و تربیت در گذشته داشته اند، نیز به چشم می خورد.

خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی<sup>۲</sup> آلبرت باندورا<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) روان شناس مشهور، مشتق شده است که به باورها یا قضاوت های فرد به توانایی های خود در انجام وظایف و مسئولیتی اشاره دارد. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه جانبه رفتار محیط و فرد است. این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روانشناختی اشاره دارد، تأکید می کند. براساس این نظریه، افراد در یک نظام علیت سه جانبه بر انگیزش و رفتار خود اثر می گذارند. (عبداللهی، ۱۳۸۵).

عمده ترین و اصلی ترین مکانیسم در کارکرد شناختن انسان، باورهای خودکارآمدی است. کارآمدی شخصی به باورهای شخصی در ارتباط با توانایی در سازمان دادن انگیزه ها، منابع شناختی و اعمال کنترل بر یک رخداد معین اشاره دارد. یکی از جنبه های اساسی خودکارآمدی شخص، این باور است که فرد از راه اعمال کنترل می تواند بر پیامدهای زندگی خود اثر بگذارد. به ویژه هنگام رویارویی با عوامل استرس زا داشتن احساس کنترل به شرایط، عاملی مهم در سازگاری با موقعیت های گوناگون است. انتظارات ویژه فرد در مورد توانایی هایش برای انجام عمل خاص بر کوشش فرد در انجام یک عمل و پایداری در انجام آن و ایجاد انگیزه های مناسب تأثیر دارد (بخشنده، ۱۳۹۰).

باور کارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف یا مهارت های مشابه در موقعیت های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط باورهای کارآمدی آنان وابسته است. مهارت ها می توانند به آسانی تحت تأثیر خودشکی<sup>۴</sup> یا خودتردیدی قرار گیرند، در نتیجه حتی افراد خیلی مستعد در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند، از توانایی های خود استفاده کمتری می کنند (باندورا، ۱۹۷۷).

عملکرد مؤثر هم به داشتن مهارت ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت های دائم التغییر، مبهم، غیرقابل پیش بینی و استرس زا مستلزم داشتن مهارت های چندگانه است. مهارت های قبلی برای پاسخ به تقاضای گوناگون موقعیت های مختلف باید غالباً به شیوه های جدید، ساماندهی شوند. (ایزدی، ۱۳۹۳).

1. Bradberry and Greaves  
3. Bandura

2. Theory of social cognition  
4. Self-doubt

مفهوم هوش هیجانی با شناخت فرد از خود و دیگران، ارتباط با دیگران، سازگاری و انطباق با محیط پیرامون که برای موفق شدن در برآوردن خواست های اجتماعی لازم است و یک توانمندی تاکتیکی در عملکرد فردی محسوب می شود. در این میان بسیاری از رفتارهای انسان با سازو کارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می شود که یکی از مهم ترین این مکانیسم ها، خود کار آمدی شخصی است (امینی زرار و همکاران، ۱۳۸۷).

ویژگی های هوش هیجانی هم چون درک، توصیف، فهم و مدیریت احساس، موجب مقابله کار آمد افراد با استرس - های روزانه و اتفاقات مهم زندگی می شود و نتایج هم چون سلامت روانی، کیفیت مطلوب روابط، رضایت شغلی، رضایت تحصیلی و سلامت بدنی را در پی دارد. هوش هیجانی بر حافظه، افکار، قضاوت ها و روابط بین افراد تأثیر می - گذارد (علیان، ۱۳۸۴).

هوش هیجانی موجب پردازش مناسب اطلاعاتی می شود که بار هیجانی دارند و استفاده از آن ها برای هدایت فعالیت - های شناختی مانند حل مسأله و تمرکز انرژی بر روی رفتارهای لازم ضرورت دارد. (مایر و سالووی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷).

کسانی که هوش هیجانی خود را به کار می گیرند با محیط اطراف خود سازگاری بیشتری دارند، اعتماد به نفس بالایی نشان می دهند و از توانایی های خود آگاهند ( برادبری و گریوز، ۲۰۰۵).

هوش هیجانی بالا با احساس خود کار آمدی، کنار آمدن با موقعیت استرس زا و ارزیابی رویدادهای استرس زا به عنوان چالش و فرصتی برای یادگیری، نه تهدیدی برای امنیت، رابطه دارد. (مویرا و الیور<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

هوش هیجانی به عنوان عامل موفقیت در زندگی فردی، اجتماعی و حرفه ای شناخته شده است (آقایار و شریفی در آمدی، ۱۳۸۵).

مفهوم کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در اواخر دهه ۱۹۶۰ مطرح شده است. این واژه دامنه ای از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی در بر می گیرد. تا اواسط دهه ۱۹۷۰ تمرکز تنها بر طرح کار و بهبود بخشیدن به آن بود. اما از سال ۱۹۷۰ به بعد کیفیت بالای زندگی کارکنان به یک موضوع مهم در بسیاری از سازمان ها از جمله سازمان های بهداشتی و درمانی تبدیل گردیده است. در تعریفی که توسط آرمسترانگ بیان گردیده است، کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می آید. در واقع هدف بسیاری از تعاریف در این زمینه، دستیابی به یک محیط کاری کارآمد است که بتواند نیازهای فردی و سازمانی را برآورده سازد و ارزش هایی را که باعث بهبود بهداشت، رفاه، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت ها و توازن بین زندگی کاری و غیر کاری می شود را ارتقاء بخشد (رودکی، ۱۳۸۷).

مفهوم کیفیت زندگی کاری با جنبه مهمی از مسئولیت اجتماعی سرو کار دارد. زیرا آن چه برای افراد در محیط کار حادث می شود ممکن است روی جنبه های زندگی غیر کاری آن ها اثر بگذارد. (دنیوی، ۱۳۸۸).

کیفیت زندگی کاری برنامه ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می رساند. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می رساند. هدف

1. Mayer & Salovey  
2. Moyera & Oliver

بسیاری از سازمان ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله پیچیده ای است، زیرا تفکیک و تعیین این که چه مشخصه هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (دنیوی، ۱۳۸۸). بنابراین محقق با توجه به اهمیت و ضرورت موضوع که در مطالب فوق به آن اشاره گردید بر آن است تا به تبیین رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز بپردازد. از پژوهش های انجام شده در این زمینه (در طی هشت سال اخیر) در داخل و خارج از کشور می توان به پژوهش های زیر اشاره کرد:

در پژوهشی که امینی زرار و همکاران (۱۳۸۷) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خودکارآمدی با سلامت روان و مقایسه آن در دانش آموزان ممتاز و عادی پسر پرداخته اند، نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی، باورهای خودکارآمدی، و سلامت روان دانش آموزان ممتاز و عادی تفاوت معناداری وجود دارد.

در پژوهشی دیگر که توسط اقدمی باهر، نجارپور استادی و لیوارجانی (۱۳۸۸) با عنوان رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز انجام شد، به این نتیجه دست یافت که بین احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با مؤلفه احساس موفقیت فردی به ترتیب ۰/۶۳ و ۰/۵۶۹ همبستگی وجود دارد. هم چنین زارعان و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهش دیگری با عنوان رابطه هوش هیجانی و سبک های حل مسأله با سلامت عمومی به این نتیجه دست یافتند که بین هوش هیجانی و سلامت روانی رابطه وجود دارد. هوش هیجانی علاوه بر سلامت روانی با احساس خودکارآمدی نیز مرتبط است.

در تحقیقی با عنوان رابطه خودکارآمدی با هوش هیجانی و حمایت اجتماعی ادراک شده در دانشجویان دانشگاه تهران که توسط رستمی و همکاران (۱۳۸۹) انجام شد، نتایج نشان داد که خودکارآمدی با کلیه مؤلفه های هوش هیجانی و حمایت اجتماعی ادراک شده، رابطه مستقیم و معنادار دارد. هوش هیجانی ۰/۲۳ از واریانس خودکارآمدی را تبیین کرد و همبستگی مشترک مؤلفه های هوش هیجانی با خودکارآمدی برابر ۰/۳۷ بود. از بین مؤلفه های هوش هیجانی، ادراک هیجانی توانست به تنهایی حدود ۴۰ درصد از واریانس خودکارآمدی را تبیین کند.

چان<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در مطالعه خود دریافت دانش آموزانی که هوش هیجانی بالایی دارند خود پنداره تحصیلی و خودکارآمدی آنها نیز بالاتر است و از این چهار بعد هوش هیجانی (خوش بینی، آگاهی هیجانی، احساس همدلی و خودتنظیمی) خودتنظیمی به عنوان شاخص و پیش بینی مهم برای خود پنداره محسوب می شود. بررسی های راتهی و راستوجی<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) نشان می دهد که هوش هیجانی رابطه مثبتی با خودکارآمدی دارد و هر دو متغیر قابلیت پیش بینی یک دیگر را دارند. براساس این یافته ها افراد دارای هوش هیجانی بالا در مقایسه با افراد دارای هوش هیجانی پایین در همه موقعیت ها عملکرد بهتری دارند. مویرا و الیور (۲۰۰۸) با بررسی ارتباط هوش هیجانی و ارزیابی شناختی رویدادهای استرس زا دریافتند که هوش هیجانی بالا با احساس خودکارآمدی، کنارآمدن با موقعیت استرس زا و ارزیابی رویدادهای استرس زا به عنوان چالش و فرصتی برای یادگیری، نه تهدیدی برای اهمیت رابطه دارد. در مطالعه دیگری که توسط ریم<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) با عنوان رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مدیران سال اول و دوم انجام شد نتایج نشان داد که هیچ رابطه قابل توجهی بین مدیران سال اول و دوم در هر فاکتور هوش هیجانی و صلاحیت های خودکارآمدی وجود ندارد. با این

1. Chan  
3. Ream

2. Rathi and Rastogi

حال همبستگی مثبت متوسطی بین هوش هیجانی و خود کارآمدی مدیران سال اول و دوم وجود دارد.

نتایج پژوهشی که توسط کریم زاده، رضویه و کاوه (۱۳۸۷) با عنوان «ارتباط کیفیت زندگی و خود کارآمدی معلمان شاغل شهرستان شهرکرد» انجام شد، نشان داد که بین خود کارآمدی شغلی معلمان در کلیه مقاطع تحصیلی و کیفیت زندگی آنان رابطه مستقیم و معناداری برقرار است و لذا بررسی و به کارگیری روش های مناسب در افزایش خود کارآمدی می تواند موجب افزایش کیفیت زندگی معلمان گردد. تحقیقی با عنوان «کیفیت زندگی و ارتباط آن با خود کارآمدی در بیماران تحت همودالیز» که توسط عالیخانی و همکاران (۱۳۸۴) انجام شد، ارتباط معناداری را بین کیفیت زندگی و خود کارآمدی نشان داد. به استناد یافته های این پژوهش، واحدهای مورد مطالعه از سطح کیفیت زندگی و خود کارآمدی متوسطی برخوردار بودند که لزوم توجه و تلاش بیشتر جهت ارتقاء سطح کیفیت زندگی و خود کارآمدی را در بیماران همودالیزی ایجاب می کند.

هدف کاربردی این پژوهش فراهم آوردن شرایطی است تا سازمان مورد مطالعه (آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز) براساس نتایج حاصله و شناسایی موانع موجود و بررسی راه کارهای علمی و کاربردی در جهت دستیابی هر چه بیشتر به خود کارآمدی کارکنان خود اقدام نماید و به عبارتی نتایج این تحقیق باعث آگاهی مدیران ارشد از نحوه تأثیر هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری بر خود کارآمدی کارکنان خود شده و زمینه ارتقا سازمان را به سطوح بهینه بهره وری ایجاد نماید.

هدف کلی این تحقیق تبیین رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خود کارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز می باشد و اهداف جزئی به شرح ذیل می باشد:

- ۱- تبیین رابطه هوش هیجانی با خود کارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز؛
- ۲- تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری با خود کارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز؛
- ۳- پیش بینی خود کارآمدی از طریق هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز؛
- ۴- پیش بینی خود کارآمدی از طریق ابعاد هوش هیجانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز؛
- ۵- پیش بینی خود کارآمدی از طریق ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز؛

## فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خود کارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه های فرعی

فرضیه اول: بین هوش هیجانی با خود کارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز رابطه معناداری دارد.

فرضیه دوم: بین کیفیت زندگی کاری با خود کارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز رابطه معناداری دارد.

فرضیه سوم: هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری قادر به پیش بینی خود کارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز هستند.

فرضیه چهارم: ابعاد هوش هیجانی قادر به پیش بینی خود کارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز هستند.

فرضیه پنجم: ابعاد کیفیت زندگی کاری قادر به پیش بینی خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز هستند.

## روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است و با توجه به ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرایی آن و اهداف مورد نظر باعث شد که جهت انجام این پژوهش روش توصیفی از نوع همبستگی انتخاب شود. جامعه آماری مدنظر این تحقیق شامل کلیه کارکنان شاغل در اداره آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز می باشد. با عنایت به این که تمامی افراد جامعه مورد پژوهش در نظر گرفته شده روش سرشماری انتخاب گردید و تعداد ۱۲۶ پرسش نامه بین کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۳ شهر شیراز توزیع گردید که تعداد ۱۱۲ نفر پرسش نامه ها را تکمیل کرده و عودت دادند.

## ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گرد آوری داده های مورد نیاز از سه پرسش نامه استفاده شده است. پرسش نامه اول، هوش هیجانی شوت (۱۹۹۸) که این پرسش نامه شامل ۳۳ ماده است که در ۳ طبقه مشاهده شده است. طبقه اول (ارزیابی و ابراز هیجان دارای ۱۳ ماده)، طبقه دوم (تنظیم هیجان ۱۰ ماده)، طبقه سوم (بهره برداری از هیجان دارای ۱۰ ماده). برای نمره-گذاری پرسش نامه از مقیاس لیکرت ۵ درجه ای استفاده شده است. نمره گذاری سؤال های ۱ از ۱ به ۵ (کاملاً موافقم ۵ و کاملاً مخالفم ۱) و در بعضی سؤال های با محتوای نمره گذاری معکوس از ۵ به ۱ (کاملاً موافقم ۱ و کاملاً مخالفم ۵) انجام می شود. پرسش نامه دوم، سؤال های سنجش کیفیت زندگی کاری که با تفکیک مولفه ها است. این پرسش نامه براساس هشت مولفه اصلی کیفیت زندگی کاری توسط قاسم زاده (۱۳۸۴) تهیه شده است که عبارتند: از روابط انسانی در محیط کاری سؤال های ۱ تا ۱۱، امنیت شغلی سؤال های ۱۲ تا ۱۶، پیشرفت شغلی سؤال های ۱۷ تا ۲۲، مشارکت سؤال های ۲۳ تا ۲۶، رعایت حقوق و منزلت انسانی سؤال های ۲۷ تا ۳۰، توازن بین کار زندگی سؤال های ۳۱ تا ۳۷، تعهد کاری سؤال های ۳۸ تا ۴۶، مسائل مالی و رفاهی ۴۷ تا ۵۳ که برای نمره گذاری از طیف لیکرت ۱ تا ۵ استفاده شده است. پرسش نامه سوم، خودکارآمدی عمومی شرر (۱۹۸۲) که این پرسش نامه شامل ۱۷ عبارت است که در مقیاس لیکرت ۵ درجه ای تدوین شده است. در مقابل هر سؤال ۵ گزینه (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) وجود دارد و نمرات آنها از ۱ تا ۵ تغییر می کند. پایین ترین نمره ۱۷ بیانگر خود کارآمدی ضعیف و بالاترین نمره ۸۵ بیانگر خودکارآمدی قوی تر می باشد.

روایی هر سه پرسش نامه با نظر کارشناسان تأیید گردید و برای اطمینان از پایایی پرسش نامه ها نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی سه پرسش نامه به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۹۵ و ۰/۷۵ به دست آمد. هم چنین برای تحلیل داده ها، با توجه به فرضیه ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید که برای فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی ۱ و ۲، از ضریب همبستگی پیرسون و برای فرضیه های فرعی ۳، ۴ و ۵ از روش آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه با ورود هم زمان استفاده گردید. کلیه محاسبات آماری با استفاده از نرم افزار رایانه ای SPSS نسخه ۱۸ انجام شده است.

## یافته

در این پژوهش که به تجزیه و تحلیل داده ها ناشی از اجرای پرسش نامه اختصاص یافته است، اطلاعات و یافته های توصیفی و پس از آن نیز اطلاعات و یافته های آمار استنباطی ارائه می گردد.

فرضیه اصلی: بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۴ گزارش گردیده است.

### جدول ۱: ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز

متغیرها	همبستگی با خودکارآمدی	سطح معناداری
هوش هیجانی	۰/۵۱۹	۰/۰۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	۰/۵۵۳	۰/۰۰۰۱

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز برابر با ۰/۵۱۹ می باشد که در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ معنادار می باشد به این معنی که رابطه مستقیم و معناداری بین هوش هیجانی و خودکارآمدی وجود دارد. هم چنین ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی برابر با ۰/۵۵۳ می باشد که در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ معنادار می باشد به این معنی که رابطه مستقیم و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز وجود دارد.

فرضیه اول: بین مؤلفه های هوش هیجانی با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۵ گزارش گردیده است.

### جدول ۲: ضرائب همبستگی بین مؤلفه های هوش هیجانی و خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز

مؤلفه های هوش هیجانی	ضریب همبستگی با خودکارآمدی	سطح معناداری
خوش بینی، تنظیم هیجان	۰/۵۳۹	۰/۰۰۰۱
ارزیابی از هیجانات	۰/۵۱۴	۰/۰۰۰۱
مهارت های اجتماعی	۰/۶۱۸	۰/۰۰۰۱
کاربرد هیجانات	۰/۶۱۲	۰/۰۰۰۱

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود ضرایب همبستگی بین ابعاد هوش هیجانی و خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ معنادار می باشد به این معنی که رابطه مستقیم و معناداری بین

ابعاد هوش هیجانی و خودکارآمدی وجود دارد. همه مؤلفه های هوش هیجانی با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری دارند. مهارت های اجتماعی بیشترین همبستگی مستقیم را با خودکارآمدی دارد و ارزیابی هیجانات کمترین همبستگی را با خودکارآمدی دارند.

فرضیه دوم: بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳ ضرائب همبستگی بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز را نشان می دهد.

### جدول ۳: ضرائب همبستگی بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز

سطح معناداری	ضریب همبستگی با خودکارآمدی	کیفیت زندگی و مؤلفه های آن
۰/۰۰۰۱	۰/۶۴۲	روابط انسانی در محیط کاری
۰/۰۰۰۱	۰/۱۸۰	امنیت شغلی
۰/۰۰۰۱	۰/۶۸۴	پیشرفت شغلی
۰/۰۰۰۱	۰/۶۷۵	مشارکت
۰/۰۰۰۱	۰/۶۹۳	رعایت حقوق و منزلت انسانی
۰/۰۰۰۱	۰/۱۸۵	توازن بین کار زندگی
۰/۰۰۰۱	۰/۶۸۶	تعهد کاری
۰/۰۰۰۱	۰/۷۱۷	مسائل مالی و رفاهی

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود ضرایب همبستگی بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ معنادار می باشد به این معنی که رابطه مستقیم و معناداری بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی وجود دارد. همه مولفه های کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری دارند. مسائل مالی و رفاهی بیشترین همبستگی مستقیم را با خودکارآمدی دارد و امنیت شغلی کمترین همبستگی را با خودکارآمدی دارند.

فرضیه سوم: هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز قادر به پیش بینی خودکارآمدی هستند.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون آماری تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود هم زمان استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۴ گزارش گردیده است.

**جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود هم زمان مؤلفه های هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز روی خودکارآمدی**

مقدار ثابت	سطح معناداری t	t	Beta	F	سطح معناداری F	R <sup>2</sup>	R	خودکارآمدی
۳۴/۶۸	۰/۰۰۰۱	۲/۲۷۹	۰/۱۵۷	۰/۰۰۰۱	۴۹/۰۴	۰/۵۴	۰/۷۳۸	هوش هیجانی
۴۱/۱۸	۰/۰۰۰۱	۱/۹۳	۰/۱۲۱	۰/۰۰۰۱	۶۴/۶۷	۰/۷۱	۰/۸۴۸	کیفیت زندگی کاری

همان گونه که در جدول فوق نشان داده شده است ضریب همبستگی چندگانه (R) بین متغیر هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز به ترتیب برابر با ۰/۷۳۸ و ۰/۸۴۸ به دست آمده و ضریب تعیین (R<sup>2</sup>) به ترتیب برابر با ۰/۵۴ و ۰/۷۱ می باشد. به این معنی که هوش هیجانی قادر است ۵۴٪ درصد از تغییرات متغیر خودکارآمدی را پیش بینی نمایند و کیفیت زندگی کاری قادر است ۷۱٪ متغیر خودکارآمدی را پیش بینی نماید. چون مقدار F در سطح P < ۰/۰۰۰۱ معنادار می باشد. پس نتیجه می گیریم که متغیر هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری قادرند خود کارآمدی را به طور معناداری پیش بینی نمایند.

با توجه به مقادیر ضریب رگرسیون (Beta) می توان نتیجه گرفت که متغیر هوش هیجانی اثر مستقیم بیشتری نسبت به کیفیت زندگی کاری بر روی خودکارآمدی دارد. هم چنین با توجه به مقادیر t می توان نتیجه گرفت که هر دو متغیر هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری قادرند به تنهایی خودکارآمدی را پیش بینی نمایند.

فرضیه چهارم: مؤلفه های هوش هیجانی قادر به پیش بینی خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز هستند. جهت بررسی این فرضیه از آزمون آماری تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود هم زمان استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۵ گزارش گردیده است.

**جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود هم زمان مؤلفه های هوش هیجانی روی خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز**

مقدار ثابت	سطح معناداری t	t	Beta	F	سطح معناداری F	R <sup>2</sup>	R	مؤلفه های هوش هیجانی
	۰/۰۵۲	۱/۹۵	۰/۱۳۹					خوش بینی، تنظیم هیجان
۳۴/۶۸	۰/۷۹	۰/۲۶۶	۰/۰۲۰	۰/۰۰۰۱	۴۹/۰۴	۰/۵۴	۰/۷۳۸	ارزیابی از هیجانان
	۰/۰۰۲	۳/۱۹	۰/۲۳					مهارت های اجتماعی
	۰/۰۰۰۱	۳/۷۱	۰/۲۴					کاربرد هیجانان

همان گونه که در جدول فوق نشان داده شده است ضریب همبستگی چندگانه (R) بین مؤلفه های هوش هیجانی و خودکارآمدی برابر با ۰/۷۳۸ به دست آمده و ضریب تعیین ( $R^2$ ) برابر با ۰/۵۴ می باشد. بدین معنی که مولفه های هوش هیجانی قادرند ۵۴٪ درصد از تغییرات متغیر خودکارآمدی را پیش بینی نمایند و چون مقدار F در سطح  $P < ۰/۰۰۰۱$  معنادار می باشد. پس نتیجه می گیریم که ابعاد هوش هیجانی قادرند خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز را به طور معناداری پیش بینی نمایند.

با توجه به مقادیر ضریب رگرسیون (Beta) می توان نتیجه گرفت که مؤلفه کاربرد هیجانها بیشترین اثر (مستقیم) را روی خودکارآمدی دارد و مؤلفه خوش بینی، تنظیم هیجان کمترین اثر (مستقیم) را روی خودکارآمدی دارد. هم چنین با توجه به مقادیر t می توان نتیجه گرفت که به جز مؤلفه های خوش بینی، تنظیم هیجان و ارزیابی از هیجانها بقیه مؤلفه ها، قادرند که به تنهایی و با کنترل مؤلفه های دیگر خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز را پیش بینی نمایند.

فرضیه پنجم: مؤلفه های کیفیت زندگی کاری قادر به پیش بینی خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز هستند.

جهت بررسی این فرضیه از آزمون آماری تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود هم زمان استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۶ گزارش گردیده است.

### جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود هم زمان مؤلفه های کیفیت زندگی کاری روی خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز

مؤلفه های کیفیت زندگی کاری	R	$R^2$	F	سطح معناداری F	Beta	t	سطح معناداری t	مقدار ثابت
روابط انسانی در محیط کاری	۰/۸۴۸	۰/۷۱	۶۴/۶۷	۰/۰۰۰۱	۰/۱۵۴	۲/۸۳	۰/۰۰۵	
امنیت شغلی					۰/۰۷۳	۱/۵۲	۰/۱۳	
پیشرفت شغلی					-۰/۰۰۷	-۰/۱۰۱	۰/۹۱۹	
مشارکت					۰/۱۵	۲/۱۶	۰/۰۳۲	۴۱/۱۸
رعایت حقوق و منزلت انسانی					۰/۱۶۷	۲/۵۹	۰/۰۱	
توازن بین کار زندگی					-۰/۱۷۸	-۳/۴۶	۰/۰۰۱	
تعهد کاری					۰/۳۰۹	۴/۷۷	۰/۰۰۰۱	
مسائل مالی و رفاهی					۰/۳۰۱	۵/۱۶	۰/۰۰۰۱	

همان گونه که در جدول فوق نشان داده شده است ضریب همبستگی چندگانه ( $R$ ) بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی برابر با  $0/848$  به دست آمده و ضریب تعیین ( $R^2$ ) برابر با  $0/71$  می باشد. بدین معنی که مؤلفه های کیفیت زندگی کاری قادرند  $71\%$  درصد از تغییرات متغیر خودکارآمدی را پیش بینی نمایند و چون مقدار  $F$  در سطح  $P < 0/0001$  معنادار می باشد. پس نتیجه می گیریم که ابعاد کیفیت زندگی کاری قادرند خودکارآمدی را به طور معناداری پیش بینی نمایند.

با توجه به مقادیر ضریب رگرسیون (Beta) می توان نتیجه گرفت که مؤلفه تعهد کاری بیشترین اثر (مستقیم) را روی خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز دارد و مؤلفه پیشرفت شغلی کمترین اثر (مستقیم) را روی خودکارآمدی دارد. هم چنین با توجه به مقادیر  $t$  می توان نتیجه گرفت که به جز مؤلفه امنیت شغلی و مؤلفه پیشرفت شغلی بقیه مؤلفه ها قادرند که به تنهایی و با کنترل مؤلفه های دیگر خودکارآمدی را پیش بینی نمایند.

### بحث و نتیجه گیری

هم چون سایر تحقیقات این پژوهش با هدف پاسخ گویی به فرضیه یا فرضیه های اساسی با کمک و مساعدت به روشن شدن ابعاد یک مسئله شکل گرفت که آیا رابطه ای بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز وجود دارد؟ اهمیت این سه متغیر در نقشی که آنان بر سرنوشت سازمان آموزش و پرورش دارند مشاهده می شود.

امروزه در کلیه سازمان ها از نیروی انسانی به عنوان سرمایه انسانی نام برده می شود و می توان گفت مهم ترین بخش یک سازمان نیروی انسانی آن است. چون همه سازمان ها جهت پیشرفت و داشتن کارآیی و اثربخشی نیازمند نیروی انسانی ماهر و توانمند هستند. از طرفی نیروی انسانی ماهر علاوه بر انتخاب بهترین ها و دادن بهترین و به روزترین آموزش ها به آنها، جهت حفظ و نگهداری از ایشان نیز باید تدابیری در نظر گرفت. سازمان آموزش و پرورش اگر بخواهد در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهد، باید به توانمندسازی کارکنان در سازمان بپردازد.

امروزه ادارات آموزش و پرورش با تمام توان سعی می کنند با ایجاد زمینه و جو مناسبی خودکارآمدی کارکنان را افزایش دهند. کارکنان اداری مهم ترین جز تشکیل دهنده فرایند اثربخشی در نظام اداری آموزش و پرورش محسوب می شوند، بنابراین هر چیزی که بتواند کارکنان اداری را به حداکثر اثربخشی برساند باید مورد توجه مدیران آموزشی قرار بگیرد. مدیران آموزشی باید بدانند کارکنان خود تحت چه شرایطی و با چه ویژگی های فردی و سازمانی قادرند به خودکارآمدی برسند.

کارکنان خودکارآمد نسبت به سایر کارکنان در انجام کارها موفق تر بوده و در اصل کارها را درست انجام می دهند. کارکنان خودکارآمد دارای ویژگی های بسیار هستند که یکی از آنها داشتن سلامت روانی است. پیشرفت و توسعه نظام آموزش و پرورش وابسته به ارتقا سطح دانش، مهارت، نگرش و بینش و خودکارآمدی کارکنان می باشد و در نتیجه باید مدیران آموزشی در محیط کار سازمان در ایجاد جو سازمانی مطلوب و فراهم کردن محیطی گرم و صمیمانه و ایجاد تیم کاری و مدیریت مشارکتی، زمینه هرچه بیشتر خودکارآمدی کارکنان در اداره آموزش و پرورش را فراهم نمایند.

در این رابطه توجه به برنامه‌های کیفیت زندگی ممکن است به عنوان راهبرد و مدیریت منابع انسانی در جهت بهبود کارایی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شود زیرا اول این که کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایت مندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد و دوم این که کیفیت زندگی کاری هم چنین به مجموعه‌ای از کارها با عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن می‌پردازد.

در پژوهش حاضر زمینه تحقیق، وجود ارتباط معنادار بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شهر شیراز را نشان داد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که از جمله عوامل موثر در خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش توجه به کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی کارکنان موجود در سازمان است. هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی رابطه معناداری دارد یعنی این که ضریب همبستگی بین این متغیرها چشمگیر است.

مؤلفه‌های هوش هیجانی شامل خوش بینی، تنظیم هیجان، ارزیابی از هیجانات، مهارت‌های اجتماعی، کاربرد هیجانات می‌باشند که تمامی این مؤلفه‌ها با خودکارآمدی رابطه مستقیم معناداری دارد که در بین این مؤلفه‌ها مهارت‌های اجتماعی بیشترین همبستگی مستقیم را با خودکارآمدی داشته و ارزیابی هیجانات کمترین همبستگی را با خودکارآمدی دارد.

بررسی‌های راتهی و راستوجی (۲۰۰۸)، رستمی و همکاران (۱۳۸۹)، مویرا و الیور (۲۰۰۸)، امینی زرار و همکاران (۱۳۸۷) و رستمی و همکاران (۱۳۸۹) نیز نشان داد که رابطه مستقیم و معناداری بین هوش هیجانی و خودکارآمدی وجود دارد.

مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شامل روابط انسانی در محیط کاری، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت حقوق و منزلت انسانی، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی می‌باشند که تمامی این مؤلفه‌ها با خودکارآمدی رابطه مستقیم معناداری دارد که در بین آنها مسایل مالی و رفاهی، بیشترین همبستگی مستقیم و امنیت شغلی، کمترین همبستگی مستقیم را دارد. نتیجه پژوهش کریم زاده و همکاران (۱۳۸۷) که جامعه مورد مطالعه خود را معلمان شهرستان شهرکرد انتخاب نموده بودند نیز رابطه مستقیم و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی را نشان داد. نتایج تحقیق علیخانی و همکاران (۱۳۸۴) نیز ارتباط مستقیم و معناداری بین کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی را نشان می‌دهد که با نتایج به دست آمده در این تحقیق هم خوانی و هم سویی دارد.

از لحاظ تحلیل رگرسیون هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری به طور معناداری قادر به پیش بینی خودکارآمدی می‌باشند. به زبان ساده تری می‌توان گفت که سطح هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری بالا باعث می‌شود که خودکارآمدی بالایی در بین کارکنان پیش بینی نمود. یعنی هر چقدر هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری بیشتر باشد، خودکارآمدی هم در بین کارکنان بالاتر می‌رود. تحقیق نشان داد که متغیر هوش هیجانی اثر مستقیم بیشتری نسبت به کیفیت زندگی کاری بر روی خودکارآمدی دارد. هم چنین تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی نیز قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی هستند که از بین این مؤلفه‌ها مهارت‌های اجتماعی نسبت به بقیه مؤلفه‌ها بیشترین و ارزیابی هیجانات نسبت به بقیه مؤلفه‌ها کمترین میزان پیش بینی خودکارآمدی را دارند.

و در مورد کیفیت زندگی کاری هم چنین صدق می کند، مؤلفه های کیفیت زندگی کاری قادر به پیش بینی خود کارآمدی می باشند که در میان آنها مؤلفه تعهد کاری بیشترین اثر (مستقیم) را روی خود کارآمدی دارد و مؤلفه پیشرفت شغلی کمترین اثر (مستقیم) را روی خود کارآمدی دارد. هم چنین به جز مؤلفه امنیت شغلی و مؤلفه پیشرفت شغلی بقیه مؤلفه ها قادرند که به تنهایی و با کنترل مؤلفه های دیگر خود کارآمدی را پیش بینی نماید.

هرچند که در این تحقیق به این نتیجه رسیدیم که این ابعاد می توانند در خود کارآمدی افراد تأثیر داشته باشند، می بایست مدیران بهداشت و ایمنی کار، ساعات نوبت کاری، امنیت شغلی در کار، جلب مشارکت در برخورد عادلانه با کارکنان، محتوای کار، دستمزد و پاداش منصفانه و منزلت شغلی را مد نظر قرار دهند تا باعث افزایش خود کارآمدی در کارکنان گردد.

نتایج به دست آمده از این پژوهش با پژوهش های امینی زرار و همکاران (۱۳۸۷)، اقدمی باهر (۱۳۸۸)؛ زارعان و همکاران (۱۳۸۶)؛ رستمی و همکاران (۱۳۸۹)؛ عبدلی و همکاران (۱۳۹۱)؛ چان (۲۰۰۷)؛ راتهی و راستوجی (۲۰۰۸)؛ مویرا و الیور (۲۰۰۸)؛ کریم زاده، رضویه و کاوه (۱۳۸۷) و عالی خانی و همکاران (۱۳۸۴) هم سویی و هم خوانی دارد. در پایان این پژوهش پیشنهاد می گردد با توجه به نقش کیفیت زندگی کاری بر خود کارآمدی افراد و معنادار شدن این رابطه، مدیران با برنامه ریزی و اعمال مدیریت مشارکت جویانه می توانند شرایط کاری مطلوب تری برای کارکنان فراهم کنند.

با توجه به این که بخشی از هوش هیجانی اکتسابی است، ارائه آموزش های لازم به کارکنان در زمینه هوش هیجانی در جهت خوش بینی، تنظیم هیجان، ارزیابی از هیجانات، مهارت های اجتماعی و کاربرد هیجانات می تواند نقش مؤثری در موفقیت سازمان داشته باشد.

توجه به مواردی از جمله از روابط انسانی در محیط کاری، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت حقوق و منزلت انسانی، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی که همگی از مؤلفه های کیفیت زندگی کاری هستند، جهت توسعه خود کارآمدی در بین کارکنان به منظور افزایش سطح توسعه و موفقیت سازمان مدنظر مدیران قرار بگیرند.

از سویی دیگر به پژوهشگران علاقه مند توصیه می شود که در پژوهش های آینده رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خود کارآمدی را در بین کارکنان دیگر سازمان ها و یا شهرهای دیگر بررسی نمایند. هم چنین رابطه عوامل دیگری هم چون جو سازمانی، سلامت سازمانی و ... بر خود کارآمدی کارکنان را بررسی نمایند.

## منابع

### فارسی

- آقایار، س. و شریفی درآمدی، پ. (۱۳۸۵). **هوش هیجانی سازمانی**، تهران، انتشارات سپاهان، صص. ۳۶-۳۸.
- اقدمی باهر، ع. نجارپور استادی، س. و لیوارجانی، ش. (۱۳۸۸). **رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز**، فصلنامه آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، دوره ۲، شماره ۷، صص. ۹۹-۱۱۹.

امینی زرار، م. نریمانی، م. برهمند، ت. و صبحی قرا ملکی، ن. (۱۳۸۷). **رابطه هوش هیجانی با خودکارآمدی و سلامت روان و مقایسه آنها در دانش آموزان ممتاز و عادی**، دانش و پژوهش در روانشناسی. شماره ۳۵ و ۳۶، صص. ۱۲۲-۱۰۷.

ایزدی، ر. (۱۳۹۳). **رابطه بین خود کارآمدی و هوش هیجانی با عملکرد و یادگیری مهارت های منتخب سه رشته ورزشی**، پایان نامه برای دریافت کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی. بخشنده، س. (۱۳۹۰). **مقایسه تاثیر هوش هیجانی و گرایش به تعادل در خودکارآمدی**، کارشناسی ارشد. رشته روان شناسی تربیتی.

برادبری، ت. و گریوز، ج. (۲۰۰۵). **هوش هیجانی (مهارت ها و آزمون ها)**. ترجمه مهدی گنجی (۱۳۸۴). نشر ساوالان، ص ۱۵۳.

برادبری، ت. و گریوز، ج. (۲۰۰۷). **EQ چیست و چرا مهم تر از IQ است**. ترجمه هادی ابراهیمی (۱۳۸۷)، نسل نو اندیش.

دنیوی، ز. (۱۳۸۸). **رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اثربخشی سازمانی معلمان**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

رستمی، ر. شاه محمدی، خ. قاعدی، غ. بشارت، م. اکبری زردخانه، س. و نصرت آبادی، م. (۱۳۸۹). **رابطه خود کارآمدی با هوش هیجانی و حمایت اجتماعی ادراک شده در دانشجویان دانشگاه تهران**. رودکی، م. (۱۳۸۷). **تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت سیستم و بهره وری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.

زارعان، م. اسداله پور، ا. و بخشی پور رودسری، ع. (۱۳۸۶). **رابطه هوش هیجانی و سبک های حل مسأله با سلامت عمومی**. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران. تابستان.

عالیخانی، م. اسماعیلی، م. غلام عراقی، م. و حسینی، ف. (۱۳۸۴). **کیفیت زندگی و ارتباط آن با خودکارآمدی در بیماران تحت همودیالیز**، نشریه پرستاری ایران، جلد ۱۸، شماره ۴۱ و ۴۲.

عبداللهی، ب. (۱۳۸۵). **نقش خود کارآمدی در توانمند سازی کارکنان**، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۶۸. علیان، ح. (۱۳۸۴). **بررسی مقایسه‌ی هوش هیجانی قهرمانان و ورزشکاران رشته‌های گروهی و انفرادی با افراد غیرورزشکار**. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه شهید بهشتی.

کریم زاده شیرازی، م. رضویه، ا. و کاوه، م. (۱۳۸۷). **ارتباط کیفیت زندگی و خودکارآمدی معلمان شاغل شهرستان شهرکرد**، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۰، شماره ۱.

#### انگلیسی

Bandura, A., (1997), **Self-Efficacy: The Exercise of Control**, Freeman, New York  
Bandura, A., (2000), **Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational**,  
Handbook of Principles of Organization Behavior, Oxford, Blachwell.

- Chan, W., (2007), **Emotional Intelligence and Components of Burnout Among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong**, teaching and teacher education, volume 22, Issue8.
- Mayer, J. & Salovey, P., (1997), **what is emotional intelligenc?** Emotional Development and Emotional Intelligence, Implications for Educators. Basic Book, New York.
- Ream.S. Kurt. , (2010), **The Relationship of Emotional Intelligence and Self-Efficacy of First and Second Year Principals in Missouri.**
- Rathi, N. & Rastogi, R. **Effect of Emotional Intelligence on Occupational Self-efficacy.** The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. 7, No. 2.