فصلنامه رویکردهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت
www.iem-science.ir
سال چهارم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۵

پیش‌بینی عملکرد معلمان دوره‌ی ابتدایی براساس هوش هیجانی و تاب‌آوری

صحرا جلیلوند[۱]، فاطمه حسینقلی[۲]، محمد تقی پور[۲و*]، عارفه ضمیری[۱]

[۱]گروه روانشناسی، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی سهروردی، قزوین، ایران
[۲و*]گروه مهندسی صنایع، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی سهروردی، قزوین، ایران
mohamad.taghipour@srbiau.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف پیش بینی عملکرد معلمان دوره ابتدایی بر اساس هوش هیجانی و تاب آوری انجام شد. پژوهش حاضر ازنظر هدف کاربردی و ازنظر شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر قزوین در سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ به تعداد ۸۴۰ نفر بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای تعداد ۲۶۳ نفر انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS27 و تحلیل رگرسیون خطی و ضریب همبستگی پیرسون انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی نشان داد هوش هیجانی با ضریب بتای ۰/۴۵ و تاب‌آوری با ضریب بتای ۰/۳۵ می‌توانند عملکرد شغلی معلمان را به طور معناداری پیش‌بینی کنند.

واژگان کلیدی: عملکرد معلمان، تاب‌آوری، هوش هیجانی

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-11]

۱. مقدمه

در دنیای پیچیده کسب‌وکار امروز، به‌سختی می‌توان به‌اندازه کافی در مورد اهمیت عملکرد کارکنان صحبت کرد، زیرا بیشتر نتایج شغلی مبتنی بر این است که کارکنان چقدر خوب کار خود را انجام می‌دهند. به‌طورکلی، سازمان‌های مختلف ویژگی‌های متفاوت، نقش‌های متفاوت و ساختارهای داخلی متفاوتی دارند. سازمان‌های آموزشی به‌طور خاص ازنظر ماهیت یکنواخت و روال کاری با سایر سازمان‌ها متفاوت است که اغلب باعث فرسودگی شغلی، استرس، نارضایتی شغلی و ناهماهنگی بین فردی در بین همکاران می‌شود. در این زمینه، هوش هیجانی و تاب‌آوری روان‌شناختی به‌عنوان دو مفهوم کلیدی شناخته می‌شوند که طبق تحقیقات انجام‌شده می‌توانند به کاهش اثرات منفی عوامل استرس‌زا و رفتارهای ضدتولید مانند زورگویی در محل کار بر عملکرد کارکنان کمک کنند (چنگ و همکاران[1]، ۲۰۲۲).

هوش هیجانی و تاب‌آوری روانشناختی دو مفهوم کلیدی روانشناختی هستند که طبق تحقیقاتی که تاکنون انجام شده است، می‌توانند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به کاهش اثرات منفی زورگویی در محل کار بر عملکرد کارکنان کمک کنند. ژانگ و همکاران[2] (۲۰۲۴) گفتند که هوش هیجانی می‌تواند به عنوان یک ضربه‌گیر برای کاهش اثرات منفی حمایت‌های اجتماعی مختلف برای رفتارهای کاری ضدتولید (مانند زورگویی در محل کار) در بین کارکنان عمل کند. علاوه بر این، ساریوناندیا و همکاران[3] (۲۰۱۸) گزارش دادند که هوش هیجانی با بسیاری از پیامدهای مهم رفتاری مرتبط است.

هوش هیجانی توانایی خودآگاهی و هماهنگی اجتماعی، انتخاب بین احساسات خود و دیگران و استفاده از دانش هر دو برای حفظ حریم خصوصی است. تاب‌آوری به معنای «توانایی بازگشت به حالت عادی پس از اتفاقات بد» است و تصور می‌شود که می‌تواند از عملکرد روانشناختی مثبت فرد در برابر عوامل استرس‌زا محافظت کند. این مفهوم به عنوان تعامل بین یک کارگر و محیط اطرافش تعریف شده است. به گفته پاول، بامل و گارگ[4] (۲۰۱۶)، تاب‌آوری یک «ظرفیت منبع مثبت» است که به افراد کمک می‌کند تا در زندگی خود معنا پیدا کنند و مسئولیت اعمال خود را بر عهده بگیرند. توانایی مقابله بهتر با استرس و مشکلات در محل کار را می‌توان به ایجاد تاب‌آوری نسبت داد. تحقیقات نشان داده است که تاب‌آوری نقش مهمی در بهره‌وری کارکنان و موفقیت یک کسب‌وکار به‌طورکلی ایفا می‌کند. سطوح بالای تاب‌آوری، کارکنان را تشویق می‌کند تا پشتکار بیشتری داشته باشند که این امر آن‌ها را قادر می‌سازد تا بدون نگرانی با موقعیت‌های دشوار در محل کار مقابله کنند.

۲. بیان مساله

کشورهای توسعه‌یافته سهم قابل‌توجهی از بودجه ملی خود را به آموزش اختصاص می‌دهند، زیرا آن را عاملی کلیدی در توسعه اجتماعی می‌دانند. این کشورها بر این باورند که موفقیت یک نظام آموزشی تا حد زیادی به عملکرد معلمان بستگی دارد (قاسمی[5]، ۲۰۲۲) و به همین دلیل معلمان را می‌توان به‌عنوان ستون فقرات سیستم آموزشی در نظر گرفت. عملکرد شغلی معلمان به‌عنوان سهم آن‌ها در تحقق اهداف و مقاصد آموزشی تعریف می‌شود (لیمون و نارتگون[6]، ۲۰۲۰). عملکرد معلمان شامل مجموعه‌ای از اقدامات و فعالیت‌هایی است که آن‌ها در مدرسه و در جریان تدریس برای دستیابی به اهداف جامعه و نظام آموزش‌وپرورش انجام می‌دهند. نتایج این عملکرد تأثیر چشمگیری بر فرآیند یاددهی و یادگیری و تربیت دانش‌آموزان دارد (سادیا و خان[7]، ۲۰۲۵). عملکرد شغلی معلمان نه‌تنها محدود به کلاس درس یا مدرسه است، بلکه بر تمامی محیط‌هایی که دانش‌آموزان در آن حضور دارند نیز اثرگذار است، ازاین‌رو می‌توان عملکرد شغلی معلمان را چندبعدی

[1] . Cheng et al
[2] . Zhang et al
[3] . Sarrionandia et al
[4] . Paul, Bamel& Garg
[5] . Ghasemi
[6] . Limon & Nartgün
[7] . Sadia& Khan

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-11]

در نظر گرفت (خان[1]، ۲۰۲۵). ابعاد عملکرد شغلی معلمان شامل آمادگی برای درس، توانایی آموزش و ارزیابی دانش‌آموزان، تعهد شغلی، مشارکت در فعالیت‌های فوق‌برنامه، برنامه‌ریزی و نظارت، رهبری مؤثر، انگیزش و حفظ انضباط، ویژگی‌های آموزشی و حرفه‌ای و همچنین عملکرد زمینه‌ای و تکلیفی است (نیاتهی و ککوالتسه[2]، ۲۰۲۳).

تاب‌آوری به‌عنوان یک توانایی روان‌شناختی برای کنار آمدن با فشارها، شکست‌ها و شرایط دشوار، تأثیر مستقیمی بر بهزیستی روان‌شناختی دارد. افرادی که سطح بالاتری از تاب‌آوری دارند، در مواجهه با مشکلات، استرس‌ها یا بحران‌های زندگی کمتر دچار فرسودگی و ناامیدی می‌شوند و با بهره‌گیری از راهبردهای مقابله‌ای سازگارانه، مانند حل مسئله، بازنگری مثبت و جست‌وجوی حمایت اجتماعی، موقعیت‌های دشوار را مدیریت می‌کنند. این امر منجر به تقویت عزت‌نفس، احساس کنترل شخصی، امیدواری و رضایت از زندگی می‌شود (سون و همکاران[3]، ۲۰۲۵).

از دیگر عواملی که می‌تواند بر عملکرد شغلی معلمان تأثیرگذار باشد، هوش هیجانی آن‌ها است. هوش هیجانی به توانایی درک، استفاده، فهم، مدیریت و کنترل احساسات خود و دیگران اشاره دارد و در محیط‌های اجتماعی و حرفه‌ای اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، قادرند احساسات خود را شناسایی و مدیریت کنند و در تعاملات اجتماعی مؤثرتر عمل نمایند (استین[4]، ۲۰۲۳). تحقیقات اخیر نشان می‌دهند که هوش هیجانی می‌تواند بهبود روابط بین‌فردی، افزایش عملکرد شغلی و ارتقای سلامت روانی را تسهیل کند. معلمان با هوش هیجانی بالا قادرند احساسات خود و دیگران را به‌درستی شناسایی و مدیریت کنند و در مواجهه با موقعیت‌های چالشی و اجتماعی، تصمیمات دقیق‌تر و سازنده‌تری اتخاذ نمایند (هاسجبون و همکاران[5]، ۲۰۲۴). در این راستا مطالعات جرفی و همکاران (۱۴۰۴) نشان داد رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاه فرهنگیان معنادار است. جاویدپور و همکاران (۱۴۰۳) نشان دادند بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. چن وژی[6] (۲۰۲۵) نشان داد تأثیر تاب‌آوری و هوش هیجانی بر رضایت شغلی معلمان اثر مثبت و معناداری دارد.

عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. بااین‌حال، معلمان در محیط آموزشی با چالش‌های متعددی مواجه هستند که می‌توانند کارایی و اثربخشی شغلی آن‌ها را کاهش دهند. ازجمله این چالش‌ها می‌توان به فشار کاری بالا، مدیریت کلاس دشوار، کمبود منابع آموزشی، انتظارات متفاوت والدین و مدیران، نوسانات انگیزشی دانش‌آموزان و استرس شغلی اشاره کرد. این شرایط گاهی موجب کاهش رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و کاهش تعهد حرفه‌ای معلمان می‌شود و درنتیجه بر کیفیت آموزش و رشد تحصیلی دانش‌آموزان اثر منفی می‌گذارد. در چنین محیطی، ویژگی‌های روان‌شناختی معلمان ازجمله هوش هیجانی توانایی شناخت، مدیریت و هدایت هیجانات خود و دیگران و تاب‌آوری روان‌شناختی توانایی مقابله مؤثر با فشارها و مشکلات شغلی—می‌توانند نقش کلیدی در پیش‌بینی عملکرد شغلی ایفا کنند؛ بنابراین سؤال اصلی پژوهش بدین‌صورت مطرح می‌گردد: آیا هوش هیجانی و تاب‌آوری می‌توانند عملکرد شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی را پیش‌بینی کنند؟

۳. فرضیه پژوهش

این پژوهش به منظور پیش‌بینی عملکرد معلمان دوره‌ی ابتدایی براساس هوش هیجانی و تاب‌آوری انجام شد. این پژوهش برای بررسی هدف و فرضیه زیر انجام گرفت:

هدف: پیش‌بینی عملکرد معلمان دوره‌ی ابتدایی براساس هوش هیجانی و تاب‌آوری

فرضیه: عملکرد معلمان دوره‌ی ابتدایی را می‌توان براساس هوش هیجانی و تاب‌آوری پیش‌بینی کرد.

---

[1] . Khan et al
[2] . Nyathi & Kekwaletswe
[3] . Sun et al
[4] . Stein
[5] . Hasibuan et al
[6] . Chen & Xie

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-11]

۴. پیشینه پژوهش

جرفی و همکاران (۱۴۰۴) پژوهشی را باهدف بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه خودکنترلی از هوش هیجانی (β = -0.30) به‌صورت منفی و بعد شناختی سرمایه اجتماعی (β = 0.28) به‌صورت مثبت، پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار عملکرد شغلی هستند.

جاویدپور و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی را با عنوان بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی و خودکارآمدی معلمان در رابطه بین رهبری نوآورانه و عملکرد شغلی انجام دادند. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین متغیرهای هوش هیجانی، خودکارآمدی معلمان، رهبری نوآورانه و عملکرد شغلی همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد.

نادری تهرانی (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان پیش‌بینی عملکرد شغلی و رضایت از زندگی معلمان توسط خوددلسوزی و دلسوزی برای دیگران با نقش میانجی تاب‌آوری انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که خوددلسوزی با تاب‌آوری و رضایت از زندگی رابطه مثبت و معنادار دارد، درحالی‌که دلسوزی برای دیگران تنها با عملکرد شغلی ارتباط مثبت و معنادار نشان داد.

بوالی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان ارائه مدل روابط ساختاری احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی کارکنان از طریق میانجی‌گری هوش هیجانی انجام دادند. نتایج نشان داد که احساس انسجام، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و هوش هیجانی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم معنادار دارند.

جیانگ و تونگ[1] (۲۰۲۵) پژوهشی تحت عنوان هوش هیجانی و رفتار تدریس نوآورانه معلمان موسیقی قبل از خدمت: زنجیره‌ای از اثرات واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی و تعهد شغلی در مرزهای روانشناسی انجام دادند. نتایج نشان دادند که هوش هیجانی با توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد شغلی و رفتار تدریس نوآورانه رابطه مثبت و معناداری دارد.

چن وژی[2] (۲۰۲۵) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر تاب‌آوری و هوش هیجانی بر رضایت شغلی معلمان پرداخت. نتایج نشان دادند که تاب‌آوری نقش میانجی در رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی ایفا می‌کند و اثرات منفی استرس شغلی را کاهش می‌دهد.

لی[3] (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان تأثیر خودکارآمدی معلم، تاب‌آوری معلم و تنظیم هیجان بر فرسودگی شغلی معلم: یک مدل میانجیگری انجام دادند. نتایج نشان دادند که خودکارآمدی معلم و تاب‌آوری معلم ارتباط منفی و معناداری با فرسودگی شغلی دارند.

۵. روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری، ابزار، روش تجزیه و تحلیل داده ها

پژوهش حاضر ازنظر هدف کاربردی و ازنظر شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر قزوین در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ به تعداد ۸۴۰ نفر می‌باشد.

حجم نمونه در این پژوهش مطابق فرمول کوکران ۲۶۳ نفر به دست آمد.

نمونه‌گیری در این پژوهش به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای انجام شد. بدین ترتیب که شهر قزوین به ناحیه شمالی و جنوبی تقسیم شدند و از هر ناحیه ۱۳۲ نفر به روش تصادفی انتخاب گردیدند.

پرسشنامه ها شامل: پرسشنامه تاب‌آوری و پرسشنامه عملکرد شغلی و پرسشنامه هوش هیجانی لی و همکاران[4] بودند.

روش اجرای پژوهش به این صورت طراحی شد که پس از تعیین جامعه آماری و انتخاب نمونه‌های موردمطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری مناسب، پرسشنامه‌های مربوطه بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید. شرکت‌کنندگان با توجه به

[1] . Jiang& Tong
[2] . Chen & Xie
[3] . Li
[4] . Li et al

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-11]

دستورالعمل‌های ارائه‌شده، پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند و پژوهشگران داده‌های جمع‌آوری‌شده را با دقت موردبررسی قرار دادند. پس از تکمیل جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها کدگذاری و وارد نرم‌افزارهای آماری شدند تا تحلیل‌های کمی و کیفی لازم انجام گیرد. این تحلیل‌ها شامل بررسی آمار توصیفی، همبستگی بین متغیرها و رگرسیون بود. بدین ترتیب، فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به‌گونه‌ای انجام شد که اطمینان حاصل شود نتایج پژوهش از صحت و اعتبار لازم برخوردار بوده و بتوانند روابط میان متغیرهای هوش هیجانی، تاب‌آوری و عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی را به‌طور دقیق و قابل استناد تبیین کنند.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در این پژوهش با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۷ انجام شد تا امکان پردازش دقیق و سیستماتیک داده‌های جمع‌آوری‌شده فراهم آید. برای بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که این روش امکان سنجش شدت و جهت رابطه خطی بین دو متغیر پیوسته را فراهم می‌کند و به پژوهشگر کمک می‌کند تا همبستگی‌های مثبت یا منفی بین هوش هیجانی، تاب‌آوری و عملکرد معلمان را به طور کمی ارزیابی نماید. علاوه بر این، برای پیش‌بینی متغیر وابسته یعنی عملکرد شغلی معلمان بر اساس متغیرهای مستقل هوش هیجانی و تاب‌آوری، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. این روش به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا اثر همزمان چند متغیر مستقل را بر یک متغیر وابسته موردبررسی قرار دهد و میزان سهم هر یک از متغیرها در پیش‌بینی عملکرد شغلی را تعیین کند. نتایج این تحلیل‌ها امکان آزمون فرضیه‌های پژوهش و ارائه استنتاج‌های معتبر درباره نقش هوش هیجانی و تاب‌آوری در ارتقای عملکرد معلمان دوره ابتدایی را فراهم می‌سازد.

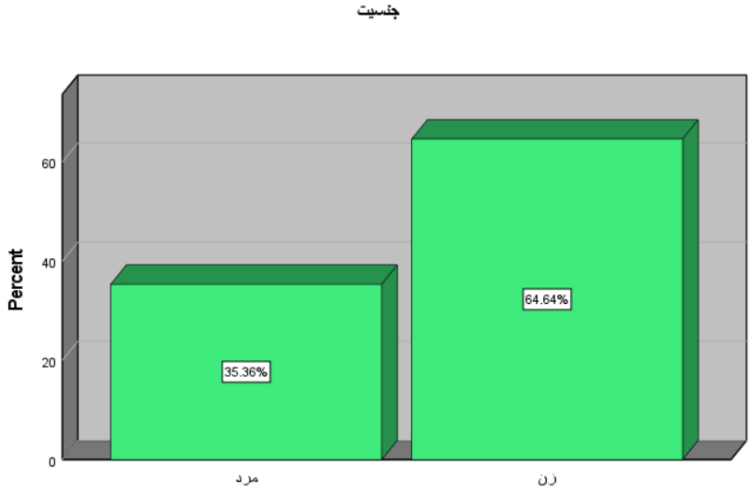
۶. آمار توصیفی

۶-۱-اطلاعات جمعیت‌شناسی

-جنسیت پاسخگویان:

جدول ۱: جنسیت پاسخگویان

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
پسر	۹۳	۳۵/۴
دختر	۱۷۰	۶۴/۶
مجموع	۲۶۳	۱۰۰



شکل ۱: جنسیت پاسخگویان

به طریق مشابه می توان تحصیلات پاسخگویان، سابقه پاسخگویان و سن پاسخگویان را بررسی کرد.

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-11]

۶-۲-آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

میانگین و انحراف معیار هریک از متغیرهای پژوهش در جدول (۲) بیان‌شده است.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
عملکرد	۱۰	۲۵	۱۷/۳۲	۴/۴۲
شایستگی	۱۶	۳۵	۲۶/۹۱	۴/۹۸
اعتماد به غرایز شخصی	۱۷	۳۰	۲۵/۳۲	۳/۴۷
تحمل عواطف منفی	۱۲	۲۵	۱۹/۴۲	۳/۶۵
مهار	۶	۱۵	۱۱/۰۱	۲/۵۱
معنویت	۳	۹	۶/۴۸	۱/۷۸
نمره کل تاب‌آوری	۶۱	۱۱۱	۸۹/۱۶	۱۲/۳۴
خودآگاهی	۸	۲۰	۱۵/۵	۳/۴۳
دیگرآگاهی	۸	۲۰	۱۳/۹۵	۳/۳۶
استفاده از احساسات	۷	۲۰	۱۴/۷۶	۳/۳۲
مدیریت عواطف	۸	۲۰	۱۴	۳/۲۹
هوش هیجانی	۳۴	۷۷	۵۸/۲۳	۱۰/۶۴

مطابق جدول (۲) میانگین و انحراف معیار برای متغیر عملکرد شغلی به ترتیب ۱۷/۳۲ و ۴/۴۲ می‌باشد و کمترین مقدار برای این متغیر ۱۰ و بیشترین مقدار ۲۵ می‌باشد.

میانگین و انحراف معیار برای متغیر تاب‌آوری به ترتیب ۸۹/۱۶ و ۱۲/۳۴ می‌باشد و کمترین مقدار برای این متغیر ۶۱ و بیشترین مقدار ۱۱۱ می‌باشد.

میانگین و انحراف معیار برای متغیر هوش هیجانی به ترتیب ۵۸/۲۳ و ۱۰/۳۶۴ می‌باشد و کمترین مقدار برای این متغیر ۳۴ و بیشترین مقدار ۷۷ می‌باشد.

۷. یافته‌های استنباطی

فرضیه پژوهش: عملکرد معلمان دوره‌ی ابتدایی را می‌توان براساس هوش هیجانی و تاب‌آوری پیش‌بینی کرد.

روابط بین متغیرهای عملکرد شغلی با هوش هیجانی و تاب‌آوری با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون موردبررسی قرار گرفت و نتایج در جدول (۳) بیان‌شده است.

جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین عملکرد شغلی با تاب‌آوری و هوش هیجانی

متغیرها	عملکرد شغلی	
	ضریب همبستگی	مقدار p
تاب‌آوری	۰/۷۰	<۰/۰۰۱
هوش هیجانی	۰/۷۳	<۰/۰۰۱

نتایج جدول ۳ نشان داد بین عملکرد شغلی و تاب‌آوری با ضریب همبستگی ۰/۷۰ رابطه مثبت و بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی ۰/۷۳ رابطه مثبت معناداری وجود دارد (<۰/۰۰۱).

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-11]

در ادامه نقش تاب‌آوری و هوش هیجانی در پیش‌بینی عملکرد شغلی با روش رگرسیون خطی چندگانه آزمون شد. روش رگرسیون از نوع همزمان (Enter) است. نتایج بررسی پیش‌فرض‌های آزمون رگرسیون و آماره‌های آنووا و ضریب تعیین در ادامه آمده است. دو پیش‌فرض رگرسیون یعنی استقلال باقیمانده‌ها و عدم هم خطی چندگانه نیز در ادامه بررسی‌شده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس تاب‌آوری و هوش هیجانی

مدل	R	R^2	R تعدیل‌شده	F	Sig	Df1	Df2	دوربین واتسون
۱	۰/۷۶	۰/۵۸	۰/۵۸	۱۸۳/۰۵	<۰/۰۰۱	۲	۲۶۰	۱/۹۸

همان‌طور که از جدول ۴ مشاهده می‌شود، ضریب تعیین یا R^2 نشان می‌دهد ۵۸ درصد از واریانس عملکرد شغلی بر اساس تاب‌آوری و هوش هیجانی قابل پیش‌بینی است. نسبت F بیانگر این است که رگرسیون متغیر عملکرد شغلیبر اساس تاب‌آوری و هوش هیجانی معنادار است. همچنین شاخص دوربین واتسون برابر با ۱/۹۸ می‌باشد که بین ۱/۵ تا ۲/۵ است و نشان می‌دهد مدل ازلحاظ استقلال خطاها مشکلی ندارد.

جدول ۵: خلاصه یافته‌های جدول آنووا برای بررسی معناداری پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس تاب‌آوری و هوش هیجانی

مدل	شاخص منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
۱	رگرسیون	۲۹۹۸/۴۳	۳	۱۴۹۹/۲۱	۱۸۳/۰۵	<۰/۰۰۱
	باقیمانده	۲۱۲۹/۴۴	۲۶۰	۸/۱۹		
	کل	۵۱۲۷/۸۷	۲۶۲			

آزمون F استقلال متغیرهای مستقل از هم را بررسی می‌کند و نشان می‌دهد که در رگرسیون متغیرهای مستقل از هم تفاوت دارند یا خیر. با توجه به اینکه f ازنظر آماری معنادار است تاب‌آوری و هوش هیجانی باهم تفاوت معناداری دارند و اثر هریک از آن‌ها بر عملکرد شغلی مستقل از اثر دیگری بوده است. ضرایب مربوط به پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس متغیرهای ذکرشده در جدول (۶) ارائه‌شده است.

جدول ۶: ضرایب بتا و آزمون معناداری T برای متغیرهای پیش‌بین

متغیر ملاک	متغیرهای مستقل	B	STE	β	T	sig	شاخص‌های	
							تولرانس	تورم واریانس
عملکرد شغلی	مقدار ثابت	-۴/۹۷	۱/۲۹	-	-۳/۸۵	۰/۰۰۱	-	-----
	تاب‌آوری	۰/۱۲۶	۰/۰۲۳	۰/۳۵۰	۵/۴۷	۰/۰۰۱	۰/۳۹	۲/۵۶
	هوش هیجانی	۰/۱۹۱	۰/۰۲۷	۰/۴۵۹	۷/۱۷	۰/۰۰۱	۰/۳۹	۲/۵۶

معادله رگرسیونی پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس تاب‌آوری و هوش هیجانی به شرح زیر است:

تاب‌آوری (۰/۱۲۶)+هوش هیجانی (۰/۱۹۱)+ (۴/۹۷-)=عملکرد شغلی معلمان

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-11]

۸. نتیجه گیری

در این بخش به بحث و نتیجه گیری پیرامون یافته های پژوهش پرداخته شد و فرضیه پژوهش مورد تبیین قرار گرفت. فرضیه پژوهش: عملکرد معلمان دوره‌ی ابتدایی را می‌توان براساس هوش هیجانی و تاب‌آوری پیش‌بینی کرد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی نشان داد هوش هیجانی با ضریب بتای ۰/۴۵ و تاب‌آوری با ضریب بتای ۰/۳۵ می‌توانند عملکرد شغلی معلمان را به طور معناداری پیش‌بینی کنند. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های جرفی و همکاران (۱۴۰۴)، جاویدپور و همکاران (۱۴۰۳) و جیانگ و تونگ[1] (۲۰۲۵) همخوانی دارد.

اثرگذاری هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان را می‌توان حاصل هم‌افزایی چند سازوکار درون‌فردی و بین‌فردی دانست. از منظر درون‌فردی، هوش هیجانی موجب افزایش خودآگاهی هیجانی معلم می‌شود؛ به این معنا که فرد می‌تواند هیجان‌های لحظه‌ای خود مانند خشم، اضطراب یا ناامیدی را به‌موقع شناسایی کند و پیش از آن‌که این هیجان‌ها به رفتارهای ناکارآمد آموزشی منجر شوند، آن‌ها را تنظیم نماید. این فرایند به کاهش واکنش‌های تکانشی، افزایش تمرکز شناختی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری آموزشی می‌انجامد. درنتیجه، معلم قادر است حتی در موقعیت‌های تنش‌زا، رفتاری حرفه‌ای و هدفمند از خود نشان دهد. از منظر بین‌فردی، هوش هیجانی نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت روابط معلم با دانش‌آموزان، همکاران و مدیران ایفا می‌کند. علاوه بر این، معلمانی با هوش هیجانی بالاتر، در مواجهه با تعارض‌های شغلی، به‌جای اجتناب یا تقابل هیجانی، از راهبردهای حل مسئله و ارتباطی سازگارانه استفاده می‌کنند که این امر به حفظ کارآمدی شغلی آن‌ها منجر می‌شود. در سطح انگیزشی، هوش هیجانی با تقویت احساس شایستگی، خودکارآمدی و معنا در کار تدریس، به افزایش تعهد حرفه‌ای معلمان کمک می‌کند. این ویژگی سبب می‌شود معلم نه‌تنها وظایف شغلی خود را انجام دهد، بلکه باانگیزه درونی، کیفیت عملکرد خود را به‌طور مستمر ارتقا دهد؛ بنابراین، هوش هیجانی به‌عنوان یک منبع فعال و پویا، مستقیماً در شکل‌گیری عملکرد شغلی مطلوب نقش ایفا می‌کند. تاب‌آوری را می‌توان یکی از مهم‌ترین سازه‌های محافظتی در برابر فشارهای مزمن حرفه معلمی دانست. محیط آموزشی غالباً با عواملی همچون حجم بالای کار، محدودیت منابع، فشار ارزشیابی‌ها، انتظارات متناقض و تغییرات مداوم برنامه‌های آموزشی همراه است. تاب‌آوری به معلم کمک می‌کند این فشارها را به‌گونه‌ای تفسیر کند که کمترین آسیب روان‌شناختی را به عملکرد شغلی وارد سازند. معلمان تاب‌آور، رویدادهای تنش‌زا را به‌عنوان شکست شخصی تلقی نمی‌کنند، بلکه آن‌ها را فرصتی برای یادگیری، سازگاری و رشد حرفه‌ای می‌دانند. از منظر شناختی، تاب‌آوری با الگوهای تفکر مثبت، خوش‌بینانه و واقع‌بینانه همراه است. این الگوهای شناختی باعث می‌شود معلم در شرایط دشوار، تمرکز خود را از ناکامی‌ها به راه‌حل‌ها معطوف کند و انرژی روانی خود را حفظ نماید (جیانگ و تونگ، ۲۰۲۵). چنین فرایندی از فرسودگی شغلی جلوگیری کرده و مانع کاهش کیفیت عملکرد در بلندمدت می‌شود. به‌بیان‌دیگر، تاب‌آوری نقش یک مکانیسم تعدیل‌کننده را دارد که اثرات منفی استرس شغلی را بر عملکرد کاهش می‌دهد. از منظر هیجانی و رفتاری، معلمان تاب‌آور پس از تجربه فشار یا ناکامی، سریع‌تر به حالت تعادل بازمی‌گردند و از کناره‌گیری شغلی یا افت انگیزشی اجتناب می‌کنند. این ویژگی موجب پایداری عملکرد، تداوم تلاش حرفه‌ای و حفظ کیفیت تدریس حتی در شرایط نامطلوب می‌شود. به همین دلیل، تاب‌آوری بیش از آن‌که عملکرد را در شرایط عادی افزایش دهد، از افت عملکرد در شرایط بحرانی و فرساینده جلوگیری می‌کند.

به‌طورکلی، هوش هیجانی از طریق ارتقای کیفیت تعاملات، تنظیم هیجان و بهبود عملکرد روزمره بر عملکرد شغلی معلمان اثر می‌گذارد، درحالی‌که تاب‌آوری از طریق حفاظت از عملکرد در برابر فشارها، استرس‌ها و ناکامی‌های شغلی عمل می‌کند. هم‌زمانی این دو سازه، زمینه‌ساز عملکردی پایدار، مؤثر و باکیفیت در حرفه معلمی است.

[1] . Jiang& Tong

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-11]

پیشنهادها برای پژوهشگران آتی

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی یا نیمه‌آزمایشی استفاده شود تا امکان بررسی روابط آموزش تاب‌آوری هوش هیجانی بر عملکرد شغلی بررسی شود.

پژوهشگران آتی می‌توانند با به‌کارگیری روش‌های کیفی یا آمیخته (مصاحبه، مشاهده و تحلیل تجربه‌های زیسته) به درک عمیق‌تری از سازوکارهای تأثیر هوش هیجانی و تاب‌آوری بر عملکرد معلمان دست یابند.

پیشنهاد می‌شود این پژوهش در مقاطع تحصیلی دیگر (متوسطه اول، متوسطه دوم) و در مناطق جغرافیایی و فرهنگی متفاوت تکرار شود تا میزان تعمیم‌پذیری یافته‌ها بررسی گردد.

بررسی نقش متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر مانند فرسودگی شغلی، حمایت سازمانی، خودکارآمدی یا رضایت شغلی می‌تواند به تبیین دقیق‌تر روابط بین متغیرها کمک کند.

منابع

۱. بوالی، فاطمه، کیخسروانی، مولود، دیره، عزت و رجبی، سوران. (۱۴۰۱). ارائه مدل روابط ساختاری احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری باعملکرد شغلی کارکنان از راه میانجی‌گری هوش هیجانی. فصلنامه علمی روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۱۳(۴۷)، ۱۲۹-۱۴۲.

۲. جاویدپور، مرتضی، زاهدبابلان، عادل، تقوی، حسین و معینی کیا، مهدی. (۱۴۰۳). بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی و خودکارآمدی معلمان در رابطه بین رهبری نوآورانه و عملکرد شغلی. رهبری آموزشی کاربردی، ۹(۱۱)، ۱۵-۲۹.

۳. جرفی، حسن، رمضانخانی، صفی الله و باقری حسین‌آبادی، فاطمه. (۱۴۰۴). رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان. کسب‌وکار اجتماعی، ۲(۲)، ۱۵۹-۱۷۳.

۴. قاسمی، طیبه؛ عریضی، حمیدرضا و موسوی، زهره. (۱۳۹۸). تأثیر آموزش نظم جویی هیجانی بر قلدری ادراک‌شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت‌بدنی. مجله علوم روان‌شناختی، ۱۸(۷۵)، ۲۸۷-۲۹۶.

۵. نادری تهرانی، مهدیه. (۱۴۰۲). پیش‌بینی عملکرد شغلی و رضایت از زندگی معلمان توسط خود دلسوزی، دلسوزی برای دیگران با نقش میانجی گر تاب‌آوری. رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۵(۲)، ۱۱۷-۱۳۰.

6. Chen, X., & Xie, Q. (2025). The relationship between job stress, resilience, emotional intelligence, and job satisfaction among college teachers. Scientific Reports, 15(1), 20390.
7. Cheng, B., Peng, Y., Zhou, X., Shaalan, A., Tourky, M., & Dong, Y. (2022). Negative workplace gossip and targets' subjective well-being: a moderated mediation model. The International Journal of Human Resource Management, 1-25
8. Khan, F. (2025). Transformational leadership and teacher work performance: Mediating effect of job autonomy and trust in school principal–insights from senior secondary school data in India. Educational Management Administration & Leadership, 53(2), 318-338.
9. Li, S. (2023). The effect of teacher self-efficacy, teacher resilience, and emotion regulation on teacher burnout: A mediation model. Frontiers in psychology, 14, 1185079.
10. Limon, İ., & Nartgün, Ş. S. (2020). Development of teacher job performance scale and determining teachers' job performance level. Journal of Theoretical Educational Science, 13(3), 564-590.
11. Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2023). Realizing employee and organizational performance gains through electronic human reso
12. Paul, H., Bamel, U. K., & Garg, P. (2016). Employee resilience and OCB: Mediating effects of organizational commitment. Vikalpa, 41(4), 308-324.
13. Sadia, H., & Khan, F. (2025). Impact of Psychological Capital on Work Performance of University Teachers in the Province of Khyber Pakhtunkhwa. Regional Lens, 4(1), 59-66.

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-11]

14. Sarrionandia, A., Ramos-Díaz, E., & Fernández-Lasarte, O. (2018). Resilience as a mediator of emotional intelligence and perceived stress: A cross-country study. Frontiers in psychology, 9, 2653.
15. Stein, S. J. (2023). Emotional intelligence for dummies. John Wiley & Sons.
16. Sun, Y., Pan, W., Zhang, Y., Xu, G., Xi, J., Bao, Q., & Bian, X. (2025). The relationship between stress, resilience, and quality of life in Chinese high school students. Annals of Palliative Medicine, 10(5), 5483493-5485493.
17. Zhang, S., Rehman, S., Zhao, Y., Rehman, E., & Yaqoob, B. (2024). Exploring the interplay of academic stress, motivation, emotional intelligence, and mindfulness in higher education: a longitudinal cross-lagged panel model approach. BMC psychology, 12(1), 732.

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-11]