

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

منشور اخلاق پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیرحرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیرعلمی می آلاینند.



معاونت پژوهش و فن آوری
به نام خدا
تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب سعیده اقتصادی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۹۳/۴/۲۲ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز " با کسب نمره ۱۹/۵ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- ۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

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

استاد راهنما:

دکتر عباداله احمدی

نگارش:

سعیده اقتصادی

تابستان ۱۳۹۳



صورتجلسہ دفاع از پایان نامہ کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: سعیدہ اقتصادی در تاریخ ۹۳/۴/۲۲ رشته: مدیریت آموزشی
از پایان نامہ خود با عنوان:

رابطہ ہوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خود کارآمدی کارکنان آموزش و پرورش
ناحیہ ۳ شیراز

با درجہ عالی و نمرہ ۱۹/۵ دفاع نمودہ است.

نام و نام خانوادگی اعضاء ہیات داوری سمت امضاء اعضاء ہیات داوری

۱ - دکتر عبادالہ احمدی استاد راہنما

۲ - استاد مشاور

۲ - دکتر مجید برزگر استاد داور

۳ - دکتر عباس قلتاش استاد داور

مدیر/معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است.

مہر و امضاء

سپاسگزاری

سپاس بی کران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت .

زبان قاصر من ناتوان تر از آن است که از عهده قدردانی نعمتهای خدای مهربان ، محبت های خانواده ام و زحمتهای اساتید محترمم برآیم اما در حد بضاعت . . .

از جناب آقای دکتر عباداله احمدی به خاطر قبول زحمت استاد راهنمایی بنده کمال تشکر را دارم که در تمامی این مدت صبورانه آموزش مرا پذیرفتند و راهگشای حرکتیم در مسیر تحقیق بودند و همچنین از جناب آقای دکتر مجید برزگر به دلیل همکاری و راهنمایی های بی دریغشان در انجام کارهای آماري این پژوهش صمیمانه تشکر و قدردانی می نمایم .

تقدیم به :

تقدیم به ساحت مقدس یوسف فاطمه که داغ هجرانش چشمان منتظران را خشکانده و امید فرجش تنها تسلای دردمندان است.

تقدیم به پدر و مادر مهربانم دریای بی کران فداکاری و عشق که وجودم برایشان همه رنج بود و وجودشان برایم همه مهر.

تقدیم به همسر فهیم و بزرگواری که علاوه بر تحمل مرارت های تحصیل با راهنمایی های ارزشمندشان در حین تحصیل در این پژوهش بهترین مشوق و یاورم بودند و تقدیم به فرزندم ستایش امید فردایم که سهم بزرگی از اوقات صرف شده تحصیل حق او بود که به من بخشید و تا پایان عمر شرمنده محبت های آنها می باشم.

فهرست مطالب

۱ چکیده

فصل اول : کلیات تحقیق

۳ مقدمه

۴ بیان مسئله

۵ اهمیت و ضرورت تحقیق

۶ هدف پژوهش

۷ هدف کلی

۷ اهداف جزئی

۷ فرضیه های پژوهش

۷ فرضیه اصلی

۷ فرضیه های فرعی

۸ تعریف واژه ها و اصطلاحات

۸ هوش هیجانی

۹ کیفیت زندگی کاری

۹ خودکارآمدی

فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۲ خودکارآمدی

۱۴ مولفه های خودکارآمدی

۱۴ منابع خودکارآمدی

۱۵ آیا خودکارآمدی رفتار را پیش بینی می کند؟

۱۶ تاثیرات احساس خودکارآمدی بر رفتار

۱۸ اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روان شناختی

۲۱ راهبردهای ایجاد و تغییرات باور خودکارآمدی کارکنان

۲۶ فرایندهای فعال کننده خودکارآمدی

۲۷ هوش

۲۹ هیجان

۳۰ تاریخچه هوش هیجانی

۳۲ هوش هیجانی
۳۴ عوامل موثر بر هوش هیجانی
۳۶ مدل های هوش هیجانی
۳۶ مدل مایر و سالوی (مدل توانایی)
۳۷ مدل گلنن (با تاکید بر عملکرد سازمانی)
۳۸ مدل بار-آن (با تاکید بر سلامت روانی فرد)
۴۰ مدل هیگز - دلویتز
۴۰ کیفیت زندگی کاری
۴۱ واژه کیفیت
۴۱ تاریخچه کیفیت
۴۲ سیر تکاملی برنامه های کیفیت زندگی کاری
۴۲ عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری
۴۳ مفهوم کیفیت زندگی کاری
۴۴ مدل کیفیت زندگی کاری والتون
۴۵ اهمیت کیفیت زندگی کاری
۴۵ اهداف کیفیت زندگی کاری
۴۶ ابعاد کیفیت زندگی کاری
۴۸ پیشینه پژوهش
۴۸ تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۴۹ تحقیقات انجام شده در خارج کشور
۵۰ جمع بندی

فصل سوم : روش شناسی تحقیق

۵۳ روش تحقیق
۵۳ جامعه آماری
۵۳ حجم نمونه و روش نمونه گیری
۵۳ ابزارهای گردآوری داده ها
۵۳ پرسشنامه هوش هیجانی شوت
۵۴ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری قاسم زاده
۵۴ پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر

۵۵	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۵۵	آمار توصیفی
۵۵	آمار استنبازی
۵۵	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

۵۷	یافته های توصیفی
۵۸	یافته های استنباطی

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۶۴	خلاصه تحقیق
۶۴	بحث و نتیجه گیری
۶۵	فرضیه اصلی
۶۶	فرضیه های فرعی
۷۰	محدودیت های پژوهش
۷۰	محدودیت های در اختیار پژوهشگر
۷۱	محدودیت های خارج از اختیار پژوهشگر
۷۱	پیشنهادها
۷۱	پیشنهاد های کاربردی
۷۲	پیشنهادهای پژوهشی
۷۳	منابع فارسی
۷۶	منابع انگلیسی

پیوستها و ضمائم

۷۸	معرفی نامه
۷۹	پرسشنامه هوش هیجانی شوت
۸۱	پرسشنامه کیفیت زندگی کاری قاسم زاده
۸۳	پرسشنامه خودکارآمدی شرر
۸۴	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

- جدول ۱-۴ میانگین و انحراف معیار هوش هیجانی و مولفه های آن ۵۷
- جدول ۲-۴ میانگین و انحراف معیار کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن ۵۷
- جدول ۳-۴ میانگین و انحراف معیار خودکارآمدی ۵۸
- جدول ۴-۴ ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی ۵۸
- جدول ۵-۴ ضرائب همبستگی بین مولفه های هوش هیجانی و خودکارآمدی ۵۹
- جدول ۶-۴ ضرائب همبستگی بین مولفه های کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی ۵۹
- جدول ۷-۴ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با ورود همزمان بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی ۶۰
- جدول ۸-۴ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود همزمان مولفه های هوش هیجانی روی خودکارآمدی ۶۱
- جدول ۹-۴ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود همزمان مولفه های کیفیت زندگی کاری روی خودکارآمدی ۶۲

فهرست شکل ها

- شکل ۱-۲ منابع و تأثیرات عقاید کارایی (به نقل از ریو، ۲۰۰۵، ص ۲۴۹)..... ۱۷
- شکل ۲-۲ چهار مؤلفه هوش هیجانی در دیدگاه گلمن..... ۳۸
- شکل ۳-۲ الگوی بار - آن از هوش هیجانی..... ۴۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز بوده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه مورد پژوهش کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز بوده و نظر به اینکه تمامی کارکنان را شامل شده است از روش سرشماری انتخاب شده است. از ۱۲۶ نفر جامعه آماری تعداد ۱۱۲ نفر از کارکنان پرسشنامه ها را تکمیل نموده و عودت داده اند. جهت گردآوری داده ها از سه پرسشنامه هوش هیجانی شوت (۱۹۹۸)، پرسشنامه کیفیت زندگی قاسم زاده (۱۳۸۴) و پرسشنامه خودکارآمدی شرر (۱۹۸۲) استفاده شده است. ضریب پایایی هرکدام از پرسشنامه ها با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۹۵ و ۰/۷۵ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Spss و برای انجام طبقه بندی و تنظیم داده ها و محاسبات میانگین و انحراف استاندارد از آمار توصیفی و در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با ورود همزمان استفاده گردید. نتایج حاصل از بررسی فرضیات پژوهش نشان داده است که بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی رابطه معنا داری وجود دارد، بین تمامی مولفه های هوش هیجانی با خودکارآمدی رابطه معنا داری وجود دارد و بین تمامی مولفه های کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی نیز رابطه معنا داری وجود دارد. همچنین تمامی مولفه های هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری بطور معنا داری قادر به پیش بینی خودکارآمدی هستند.

کلید واژه ها: هوش هیجانی^۱، کیفیت زندگی کاری^۲، خودکارآمدی^۳

^۱-Emotional Intelligence

^۲-Quality of Work Life

^۳-Self-Efficiency

فصل اول

کلیات تحقیق

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 بازشناسیم (برادبری و گریوز^۱، ۲۰۰۵).

در دنیای پیچیده امروز که رقابت‌های بسیار فشرده و دستیابی به تکنولوژی خودنمایی می‌کند، افراد تیزهوش، خلاق و اندیشمندان از گران‌بهاترین سرمایه‌های هر ملتی محسوب می‌گردند. یکی از پدیده‌هایی که در دهه اخیر مورد استقبال زیادی قرار داشته است، پدیده هوش هیجانی بوده است که دلیل این امر توانایی فرضی هوش هیجانی در حل بهتر مسائل، کاستن از میزان تعارضات بین آنچه که انسان احساس می‌کند با آنچه که فکر می‌کند و مشاهده زندگی شاد و موفقیت آمیز کسانی است که از تحصیلات عالی برخوردار نیستند ولی به دلیل هوش هیجانی بالا به این خوشبختی دست یافته‌اند (برکتین، ۱۳۸۸).

نه تحصیلات و نه تجربه، نه دانش و نه توان عقلانی و تفکری هیچ یک از اینها نمی‌تواند معیار قابل اعتمادی برای پیش بینی میزان موفقیت‌های فردی، اجتماعی، انسانی فرد باشد (ابراهیمی، ۱۳۸۷). هوش هیجانی با شناخت فرد از خود و دیگران، ارتباط با دیگران، سازگاری و انطباق با محیط پیرامون که برای موفق شدن در برآوردن خواسته‌های اجتماعی لازم است و یک توانمندی تاکتیکی در عملکرد فردی محسوب می‌شود. در این میان بسیاری از رفتارهای انسان با ساز و کارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شود که یکی از مهمترین این مکانیسم‌ها خود کارآمدی شخصی است (امینی زرار و همکاران، ۱۳۸۷).

کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. 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 ارزشهایی را که باعث بهبود بهداشت، رفاه، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت‌ها و توازن بین زندگی کاری و غیر کاری می‌شود را ارتقاء بخشد. (رودکی، ۱۳۸۷)

واژه‌ی خودکارآمدی، تعاریف مختلفی دارد. به عقیده برخی محققان خودکارآمدی عبارت است از قوت اطمینان شخص به ارائه پاسخ‌های موفقیت آمیز که برای گرفتن نتیجه معینی الزامی است. به عبارت دیگر، اگر نتیجه فعالیت موفقیت‌آمیز باشد، پاداش شخصی یا خودتقویتی به دنبال خواهد داشت. این نتیجه تجربه خوشایندی است و موجب انگیزش و رفتارهای آتی می‌شود.

^۱ - Bradberry & Greaves

عمده‌ترین و اصلی‌ترین مکانیسم در کارکرد شناختن انسان، باورهای خودکارآمدی است. کارآمدی شخصی به باورهای شخصی در ارتباط با تواناییش در سازمان دادن انگیزه‌ها، منابع شناختی و اعمال کنترل بر یک رخداد معین اشاره دارد. یکی از جنبه‌های اساسی خودکارآمدی شخص این باور است که فرد از راه اعمال کنترل می‌تواند بر پیامدهای زندگی خود اثر بگذارد بویژه هنگام رویارویی با عوامل استرس‌زا داشتن احساس کنترل به شرایط، عاملی مهم در سازگاری با موقعیت‌های گوناگون است. انتظارات ویژه فرد در مورد توانایی‌هایش برای انجام عمل خاص بر کوشش فرد در انجام یک عمل و پایداری در انجام آن و ایجاد انگیزه‌های مناسب تأثیر دارد (بخشنده، ۱۳۹۰).

با توجه به تعاریف فوق و تأثیری که کارکنان خودکارآمد بر موفقیت یک سازمان دارند بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی می‌تواند کمک شایانی به مدیران باشد. در این تحقیق رابطه‌ای که هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری می‌تواند با خودکارآمدی کارکنان داشته باشد مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

بیان مسئله

امروزه 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 خواسته‌های اجتماعی لازم است و یک توانمندی تاکتیکی در عملکرد فردی محسوب می‌شود. در این میان بسیاری از رفتارهای انسان با سازو کارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شود که یکی از مهمترین این مکانیسم‌ها خود کارآمدی شخصی است (امینی زرار و همکاران، ۱۳۸۷)

ویژگی‌های هوش هیجانی همچون درک، توصیف، فهم و مدیریت احساس، موجب مقابله کارآمد افراد با استرس‌های روزانه و اتفاقات مهم زندگی می‌شود و نتایجی همچون سلامت روانی، کیفیت مطلوب روابط، رضایت شغلی، رضایت تحصیلی و سلامت بدنی را در پی دارد. هوش هیجانی بر حافظه، افکار، قضاوت‌ها و روابط بین افراد تأثیر می‌گذارد (علیان، ۱۳۸۴)

هوش هیجانی شامل مجموعه‌ای از عناصر درونی (میزان خودآگاهی، خود انگاره، احساس استقلال و ظرفیت، خود شکوفایی و قاطعیت) و بیرونی (روابط بین فردی، سهولت در همدلی و احساس مسئولیت) است و به ظرفیت فرد برای قبول واقعیات و انعطاف پذیری، توانایی حل مشکلات هیجانی، توانایی حل مسأله و مقابله با رویدادهای استرس‌زا اشاره دارد (گلمن^۱، ۱۹۹۵)

^۱-Golman

هوش هیجانی موجب پردازش مناسب اطلاعاتی می شود که بار هیجانی دارند و استفاده از آن‌ها برای هدایت فعالیت‌های شناختی مانند حل مسأله و تمرکز انرژی بر روی رفتارهای لازم ضرورت دارد. (مایر و سالووی^۱، ۱۹۹۷)

کسانی که هوش هیجانی خود را به کار می‌گیرند با محیط اطراف خود سازگاری بیشتری دارند، اعتماد به نفس بالایی نشان می‌دهند و از توانایی‌های خود آگاهند (برادبری و گریوز^۲، ۲۰۰۵).

هوش هیجانی بالا با احساس خودکارآمدی، 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^۳، ۲۰۰۸).

هوش هیجانی بعنوان عامل موفقیت در زندگی فردی، اجتماعی و حرفه‌ای شناخته شده است (آقایار و شریفی در آمدی، ۱۳۸۵)

مفهوم کیفیت زندگی کاری با جنبه مهمی از مسئولیت اجتماعی سرو کار دارد. زیرا آن‌چه برای افراد در محیط کار حادث می‌شود ممکن است روی جنبه‌های زندگی غیر کاری آن‌ها اثر بگذارد. (دنیوی، ۱۳۸۸).

مفهوم خودکارآمدی در مرکز نظریه شناختی اجتماعی آلبرت بندورا قرار دارد که به باورها یا قضاوت‌های فرد به تواناییهای خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. بندورا بر این باور بود که خودکارآمدی یکی از مهمترین عوامل تنظیم رفتار انسان است. افراد با خودکارآمدی کم تفکرات بدبینانه درباره تواناییهای خود دارند، بنابر این افراد در هر موقعیتی که بر اساس نظر آنها از توانایی هایشان فراتر باشد دوری می‌کنند (سروقد و همکاران، ۱۳۸۹)

بنابراین محقق بر آن است تا به تبیین رابطه ابعاد هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز پردازد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

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 می‌کند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثر بخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و راضی، قادر نخواهد بود که

^۱ - Mayer & Salovey

^۲ - Bradberry & Greaves

^۳ - Moyera & Oliver

پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند. که با توجه به عوامل فوق ضرورت ایجاد می شود تا مفهوم هوش هیجانی در آموزش و پرورش نهادینه گردد .

هوش هیجانی جدیدترین تحول در زمینه فهم و ارتباط میان تعقل و هیجان است علی‌رغم دیدگاه‌های اولیه نگاه واقع بینانه به ماهیت انسان نشان می‌دهد که انسان نه منطقی صرف است و نه احساس (هیجان) صرف بلکه ترکیبی از هر دو می‌باشد. بنابراین توانایی شخص برای سازگاری و چالش با زندگی به عملکرد منسجم قابلیت‌های هیجانی و منطقی بستگی دارد. کارکنان آموزش و پرورش نیز از این مقوله جدا نبوده و می‌کوشند تا با تدریس و کاربرد روش‌های گوناگون به این مهم دست یابند.

در فرمول‌بندی جدید نقش عوامل موثر در آموزش ، هوش هیجانی عامل تأثیرگذار مهمی شناخته شده و به دلیل بررسی‌های پراکنده‌ای در زمینه خرده آزمون‌های مرتبط با هوش هیجانی صورت گرفته است، اهمیت مطالعه کلی در این حیطه بسیار برجسته به نظر می‌رسد. روان‌شناسان در تحقیقات خود در مورد هوش هیجانی و مولفه‌های آن به نتایجی دست یافته‌اند، اما مطالعه و بررسی در خصوص میزان هوش هیجانی و زیر مؤلفه‌های آن بیشتر به منظور مطالعه توان پیش‌بینی هوش هیجانی در موفقیت کارکنان و ارتباط آن با هوش شناختی است و پژوهش‌های اندکی در مورد هوش هیجانی و تأثیر آن بر روی موفقیت وجود دارد در حالیکه در جامعه کنونی بررسی هوش هیجانی حائز اهمیت بوده و قابل چشم پوشی نیست.

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 بسیاری از سازمان ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله پیچیده ای است، زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند، امری دشوار است (گندمکار، ۱۳۹۲)

بنابراین محقق با توجه به اهمیت و ضرورت موضوع که در مطالب فوق به آن اشاره گردید برآن است تا به تبیین رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز پردازد.

هدف پژوهش

هدف کاربردی این پژوهش فراهم آوردن شرایطی است تا سازمان مورد مطالعه (آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز) بر اساس نتایج حاصله و شناسایی موانع موجود و بررسی راهکارهای علمی و کاربردی در جهت

دستیابی هر چه بیشتر به خودکارآمدی کارکنان خود اقدام نماید. به عبارتی نتایج این تحقیق باعث آگاهی مدیران ارشد از نحوه تاثیر هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی کارکنان خود شده و زمینه ارتقاء سازمان را به سطوح بهینه بهره وری ایجاد نماید.

هدف کلی

تبیین رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز.

اهداف جزئی

- ۱- تبیین رابطه هوش هیجانی با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز .
- ۲- تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز.
- ۳- پیش بینی خودکارآمدی از طریق هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز .
- ۴- پیش بینی خودکارآمدی از طریق ابعاد هوش هیجانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز.
- ۵- پیش بینی خودکارآمدی 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 خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه های فرعی

فرضیه اول: بین هوش هیجانی با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز رابطه معنی داری دارد.