نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی

پروین دارابی[۱]، نیما شهیدی[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۷ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۱/۳۰

چکیده

هدف از این مقاله، بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی بود. پژوهش حاضر، به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث روش انجام آن، در زمره پژوهش‌های پیمایشی بود. همچنین ازلحاظ زمانی، مقطعی و یک تحقیق توصیفی بوده، که از روش همبستگی استفاده شد. جامعه آماری موردنظر در این مطالعه معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی (۶۵۰ نفر) و با توجه به جدول مورگان، ۲۴۲ نفر به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بود. گردآوری اطلاعات آماری از سه پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی معلمان (هرسی و گلداسمیت،۱۹۸۱)، هوش هیجانی (گلمن، ۲۰۰۱) و ساختار توانمندساز مدارس (هوی و سویتلند، ۲۰۰۱) استفاده شد. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تائید گردید است و پایایی آن پس از اجرای آزمایشی بین ۳۰ نفر از جامعه آماری به‌وسیله محاسبه آلفای کرونباخ برای سه پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۲۷، ۰/۷۹۱ و ۰/۷۵۰ تعیین گردید. از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل و تحلیل مسیر برای آزمون فرضیات پژوهش استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در این مطالعه نشان داد که بین ساختار توانمندساز مدارس، هوش هیجانی و عملکرد معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است ($P<۰/۰۱$). عملکرد شغلی معلمان زن و مرد در مدارس ابتدایی شهرستان ممسنی تفاوت معناداری دارند ($P<۰/۰۵$). همچنین، نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داد که هوش هیجانی در رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی، نقش واسطه‌ای دارد ($P<۰/۰۱$). هرچقدر آموزش‌وپرورش در توسعه توانمندسازی مدارس در حوزه‌های مختلف نرم‌افزاری و سخت‌افزاری بیشتر باشد، معلمان قدرت بیشتری در کنترل و درک احساسات خود و دیگران (هوش هیجانی) خواهند داشت و درنتیجه با رضایت خاطر و آرامش بالاتری اقدام به انجام وظایف خواهند نمود و درنتیجه عملکرد شغلی آن‌ها بهبود می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: هوش هیجانی، ساختار توانمندساز مدارس، عملکرد معلمان

۱. گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.
۲. گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

مقدمه

یکی از ارکان اساسی هر جامعه، نظام آموزش و پرورش آن است که از کارکردهای مهم آن، توانمند کردن یادگیرندگان به عنوان یک موجود انسانی و به کارگیری حداکثر استعدادها و تجهیز آنها به ابزارها و روش هایی است که امکان توفیق و مهارت در رسیدن به کمال را برای آنها فراهم سازد (اشرفیان و صالحی، ۱۴۰۰). منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین و باارزش‌ترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارد چراکه منابع انسانی سازمان، قابلیت تغییر در عملکرد خود را دارد واصلی‌ترین ابزار تحقق اهداف سازمانی محسوب می‌شود (آذرنیوشان و همکاران، ۱۳۹۷). عملکرد شغلی را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی تعریف می‌کنند که به تفکیک افراد فعال در آن بخش ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (پلاتیس و همکاران، ۲۰۱۵). در سازمان‌های آموزشی با توجه به حساسیت و زیربنایی بودن آن، بحث ارزیابی و توجه به عملکرد معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است به‌طوری‌که هرساله عملکرد معلمان بر اساس کاربرگ های خاصی موردسنجش و مقایسه قرار می‌گیرد (چندلر، ۲۰۱۰). هرگونه تحول اساسی در جامعه مستلزم متحول‌شدن نظام آموزشی آن جامعه است و محور اصلی پیشرفت هر نظام آموزشی، کیفیت عملکرد معلم است و معلم نیز به‌عنوان مهم‌ترین رکن تعلیم و تربیت در تربیت ابعاد آموزشی، اجتماعی و شخصیتی دانش آموزان نقش به سزایی ایفا می‌کند و با عنایت بر این مسئله که عملکرد خوب دانش آموزان و تسهیل یادگیری آن‌ها درگرو عملکرد شغلی مطلوب معلمان و کیفیت تدریس و آموزش آن‌ها است، درک عواملی که بر عملکرد شغلی معلمان مؤثر است، ضروری به نظر می‌رسد (زوار و همکاران، ۱۴۰۰). عوامل زیادی با عملکرد معلمان در ارتباط هست و در این مطالعه بر ساختار توانمندساز مدارس و هوش هیجانی تأکید می‌شود.

نقش مدرسه در بافت توسعه پایدار به‌طور چشمگیری توسط یونسکو و پژوهشگران در خصوص موضوع آموزش و پیامدهای آن موردبررسی و بحث قرارگرفته است (دلوها و پوسپیسیلووا، ۲۰۱۸). گرچه اصلاحات بی‌شمار، سیاست‌های بسیار و برنامه‌های متعددی برای کاهش نقاط ضعف مدارس انجام‌شده است، اغلب بی‌شمار سیاست‌های بسیار و برنامه‌های متعددی برای کاهش نقاط ضعف مدارس انجام‌شده است، اغلب این تلاش‌ها همچنان نقش توانمندسازی در مدارس را مورد غفلت قرار داده‌اند (کریک و همکاران، ۲۰۱۷). نظریه توانمندسازی عموماً به فرآیندها و نتایجی مربوط می‌شود که افراد را قادر می‌سازد تا کار خود را کنترل کنند و با افزایش قدرت خود در سطح روان‌شناختی و/یا ساختاری،

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

برای بهبود شرایط خود اقدام کنند. از منظر سازمانی، توانمندسازی فرآیندی است که توسط ساختار سازمانی تعیین می‌شود که افراد را قادر می‌سازد تا از طریق دسترسی به فرصت‌ها، اطلاعات، پشتیبانی و منابع به اهداف کاری خود برسند (سانگ و همکاران، ۲۰۲۲). ساختار توانمندساز مدارس عبارت است از درک رهبران آموزشی به پرورش حس همکاری، نوآوری و اعتماد در میان همکاران هست؛ و از مزایای آن نیز می‌توان به انعطاف‌پذیری و افزایش مهارت‌های حل مسئله می‌شود (هوی و اسویتلند، ۲۰۰۱). بر پایه شناخت و درک توانمندسازی، ساختار توانمندساز در مدارس را می‌توان به‌عنوان محیط و ساختاری که فرآیندهای توانمندساز در آن به انجام می‌رسند و منجر به بروندادهای توانمندساز، توسط اعضای آن می‌شود؛ تعریف نمود (بالکار، ۲۰۱۵). ازنظر ساندن و همکاران (۲۰۰۴). ساختار توانمندساز مدارس درحالی‌که معلمان و مدیران مسئولیت‌های مجزای خود را انجام می‌دهند، به اثربخشی و انجام فعالیت‌های مدرسه کمک می‌کند. در ساختار توانمند مدیران و معلمان تحت نظارت مرزهای مشخص‌شده همکاری دارند و در همین حال نقش‌های متمایز خود را نیز ایفا می‌کنند. همین‌طور قوانین و مقررات به‌جای اینکه وقوع خطا را محدود کنند، راهنمایی‌های انعطاف‌پذیری برای حل مشکل هستند (ساندن و هوی، ۲۰۱۱). بنابراین رفتار معلمان به‌دقت مدیریت‌شده و به‌سختی کنترل می‌شود. هم سلسله‌مراتب و هم قوانین برای کنترل به‌طور یکسان استفاده می‌شوند. این ساختار برای اطمینان از این مسئله به کار گرفته می‌شود که معلمان دارای نقص، مشکل و بی‌مسئولیت دقیقاً کاری را انجام دهند که مدیران گفته‌اند (گرایی و همکاران، ۱۳۹۸). فضلی (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای با عنوان الگوسازی رابطه ساختار توانمندساز مدارس، هوش هیجانی و اثربخشی مدارس شهر اهواز، نشان داده است ساختار توانمندساز مدارس و هوش هیجانی تأثیر معنادار و قابل‌توجهی بر اثربخشی مدارس شهر اهواز داشته است. جونز و همکاران (۲۰۱۸)، در مطالعه‌ای اقدام به بررسی تأثیر ساختار توانمندساز مدارس و تعلق‌خاطر کاری بر عملکرد معلمان پرداختند و نتایج این مطالعه نشان داده است که ساختار توانمندساز مدارس و تعلق‌خاطر کاری بر عملکرد معلمان تأثیر مثبت و مستقیمی داشته‌اند.

هوش هیجانی شامل درک دقیق و درست هیجان‌ها، ایجاد و دسترسی به هیجان‌ها به‌منظور توجه به افکار، در و دانش عاطفی، تنظیم انعطاف‌پذیر هیجان‌ها در راستای تقویت رشد هیجانی و فکری است (هاشیم و خلیل، ۲۰۱۸). هوش هیجانی به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از هوش اجتماعی، به فرد قدرت کنترل احساس‌های خود و دیگران را می‌دهد. افراد

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

دارای هوش هیجانی بالا، احساس‌های خود را به‌دقت درک کرده و به‌صورت یکپارچه از آن استفاده می‌کنند (رنجبر و همکاران، ۲۰۱۷). سبحانی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی اقدام به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر مریوان نمودند و یافته‌های پژوهش نشان داد هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی رابطه معنی‌داری دارد. ایرامیت و همکاران (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای به بررسی نقش شایستگی‌های هوش هیجانی در آموزش مؤثر و عملکرد معلم در آموزش عالی پرداختند و نتایج نشان داد که شایستگی‌های تدریس مبتنی بر هوش هیجانی تأثیر زیادی بر نگرش معلمان دارد که به‌نوبه خود بیشترین عملکرد را نسبت به عملکرد برتر دارند.

شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی می‌تواند یاری گر مسئولان و برنامه ریزان آموزش‌وپرورش جهت سیاست‌گذاری‌های سازمان باشد و در بهبود عملکرد سیستم آموزشی مخصوصاً در شهرستان‌هایی همچون ممسنی که دارای استعداد فراوان در حوزه آموزش‌وپرورش هستند، شود. عملکرد شغلی فرد برای بقای سازمانی بسیار مهم است و می‌تواند به‌عنوان مهم‌ترین نتیجه کار مدنظر قرارگرفته شود. اگر معلمان شهرستان عملکرد شغلی مناسبی داشته باشند، می‌توان شاهد پیشرفت تحصیلی و موفقیت بیشتر دانش آموزان این منطقه بوده و سطح علمی منطقه و کشور نیز بهبود پیدا خواهد کرد. نتایج این مقاله می‌تواند برای سیستم آموزشی کشور مثمر ثمر واقع گردد. هدف اصلی این مطالعه، نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی هست.

روش

این تحقیق برحسب هدف، کاربردی و همچنین ازنظر ماهیت و روش، توصیفی- همبستگی و ازلحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری در مطالعه حاضر، کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ هست. بنا بر اطلاعات موجود تعداد آنان حدود ۶۵۰ نفر (۵۵٪ مرد و ۴۵٪ زن) می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان-کرجسی برابر ۲۴۲ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (معلمان مرد و زن برحسب سهمشان در جامعه آماری) بوده است. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش به‌صورت کتابخانه‌ای و میدانی بود. در این مطالعه از ۳ پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات آماری استفاده شد. پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) ساخته‌شده است که از ۴۲ گویه و ۷ بعد توانایی، وضوح نقش، حمایت، انگیزه، بازخور، اعتبار و محیط تشکیل‌شده است که به‌منظور سنجش عملکرد شغلی معلمان بکار می‌رود. برای سنجش هوش

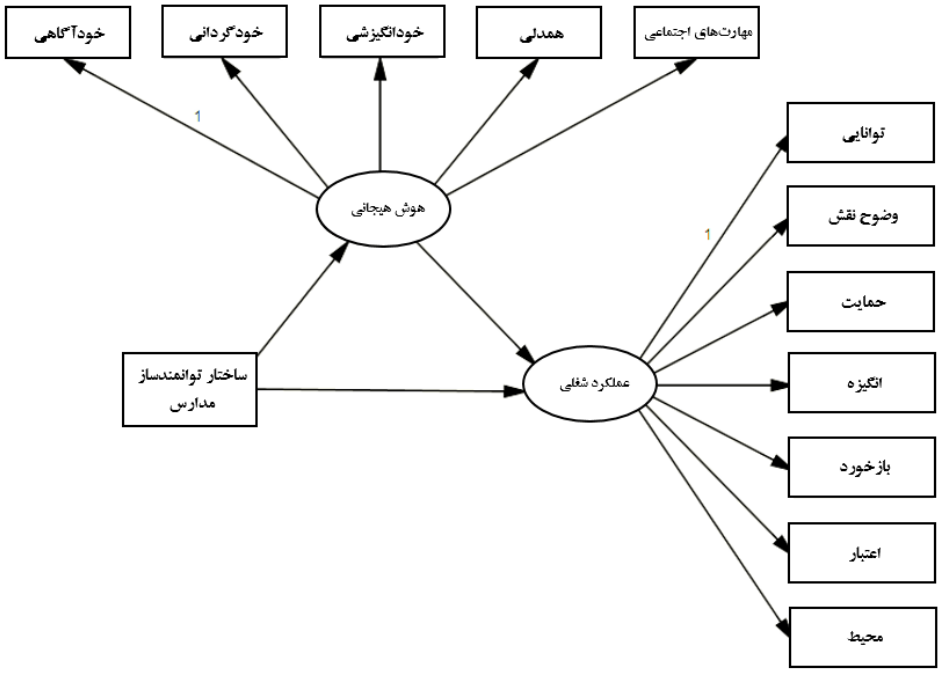
[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

هیجانی، از پرسشنامه استاندارد گلمن (۲۰۰۱) استفاده‌شده است که ابعاد پنج‌گانه هوش هیجانی شامل: خودآگاهی، خودگردانی، خود انگیزشی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی را می‌سنجد. پرسشنامه ساختار توانمندساز مدارس توسط هوی و سویتلند (۲۰۰۱) ساخته‌شده است که از ۱۲ گویه تشکیل‌شده است که به‌منظور سنجش ساختار توانمندساز مدارس بکار می‌رود. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط اساتید راهنما و متخصصین مدیریت موردبررسی و تائید قرار گرفت. برای بررسی پایایی ابزار سنجش از آلفای کرونباخ[1] استفاده‌شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده بالاتر از ۰/۷۰ بود، بنابراین پایایی مورد تائید قرار گرفت. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، اطلاعات به‌دست‌آمده به‌وسیله نرم‌افزارهای SPSS و Amoos تحلیل شدند. به‌منظور تعیین نرمال و یا غیر نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کلموگروف -اسمیرنوف استفاده و به‌تناسب نتیجه این آزمون، از آزمون‌های استنباطی نظیر همبستگی پیرسون (برای بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق) و تحلیل مسیر (برای بررسی نقش واسطه‌ای) استفاده شد.

در این مقاله از عملکرد شغلی معلمان به‌عنوان متغیر وابسته استفاده و برای اندازه‌گیری این متغیر از مدل هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) که از ۴۲ گویه و ۷ بعد توانایی، وضوح نقش، حمایت، انگیزه، بازخور، اعتبار و محیط بود، بهره‌گیری شد. متغیر هوش هیجانی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای انتخاب و برای سنجش آن از مدل استاندارد گلمن (۲۰۰۱) استفاده‌شده است که ابعاد پنج‌گانه هوش هیجانی شامل: خودآگاهی، خودگردانی، خود انگیزشی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی است. متغیر ساختار توانمندساز مدارس در این مطالعه نقش متغیر مستقل را داشته و برای اندازه‌گیری آن از مدل هوی و سویتلند (۲۰۰۱) استفاده شد. با توجه چارچوب نظری تحقیق، مدل مفهومی به شکل ذیل هست:

1 Cronbach alpha method

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: جدول ۱، توزیع فراوانی گروه موردمطالعه را با توجه به جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری آن‌ها نشان می‌دهد.

جدول (۴-۱).توزیع فراوانی گروه موردمطالعه با توجه به جنسیت

		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۱۰	۴۵/۵
	زن	۱۳۲	۵۴/۵
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۵	۱۸/۶
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۵	۴۳/۴
	۴۱ تا ۵۰ سال	۶۲	۲۵/۶
	۵۱ سال به بالا	۳۰	۱۲/۴
تحصیلات	فوق‌دیپلم و کمتر از آن	۲۹	۱۲
	لیسانس	۱۴۵	۵۹/۹
	فوق‌لیسانس به بالا	۶۸	۲۸/۱
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۵۹	۲۴/۴
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۱۴	۴۷/۱
	۲۱ تا ۳۰ سال	۶۹	۲۸/۵
کل		۲۴۲	۱۰۰

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

بررسی نرمال بودن متغیرها: به‌منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنف و شاخص-های کجی و کشیدگی استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۲ ارائه‌شده است.

جدول ۲. آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره	درجه آزادی	معناداری	کجی	کشیدگی
ساختار توانمندساز مدرسه	۰/۰۷۲	۲۴۲	۰/۰۰۴	۰/۱۳۵	-۰/۱۱۷
هوش هیجانی	۰/۰۸۲	۲۴۲	۰/۰۰۱	-۰/۴۰۱	-۰/۱۷۳
عملکرد شغلی	۰/۰۴۹	۲۴۲	۰/۲۰	-۰/۱۳۰	-۰/۳۷۶

جدول ۱، آزمون کولموگروف-اسمیرنف به‌منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای ساختار توانمندساز مدرسه، هوش هیجانی و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار آماره این آزمون برای متغیر ساختار توانمندساز مدرسه و هوش هیجانی ازلحاظ آماری معنادار ($P<۰/۰۵$) و برای متغیر عملکرد شغلی ازلحاظ آماری غیر معنادار به‌دست‌آمده است ($P>۰/۰۵$). با توجه به اینکه این آزمون حساس به حجم نمونه است متخصصان شاخص‌های دیگری را نیز برای بررسی نرمال بودن متغیرها در نظر گرفته‌اند که ازجمله آن‌ها شاخص‌های کجی و کشیدگی می باشند. چنانچه ضرایب کجی در بازه‌ی ۲- تا ۲ و ضرایب کشیدگی در بازه‌ی ۵- تا ۵ باشد می‌توان گفت که توزیع نمرات نرمال است. همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود مقدار این شاخص برای هر سه متغیر در بازه موردنظر قرار دارد. ازاین‌رو می‌توان گفت که از پیش‌فرض نرمال بودن تخطی نشده است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

آزمون فرضیات

- **فرضیه اول: بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی رابطه وجود دارد.**

به‌منظور بررسی رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه‌شده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد شغلی

متغیرها	ساختار توانمندساز مدرسه	عملکرد شغلی	توانایی	وضوح نقش	حمایت	انگیزه	بازخورد	اعتبار
ساختار توانمندساز مدارس	۱							

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

عملکرد شغلی	۰/۴۶۸**	۱						
توانایی	۰/۳۵۸**	۰/۶۱۶**	۱					
وضوح نقش	۰/۵۵۳**	۰/۷۸۶**	۰/۵۸۰**	۱				
حمایت	۰/۵۰۳**	۰/۷۵۸**	۰/۶۲۵**	۰/۶۹۳**	۱			
انگیزه	۰/۴۹۸**	۰/۷۳۴**	۰/۶۴۸**	۰/۷۴۸**	۰/۷۲۰**	۱		
بازخورد	۰/۳۲۶**	۰/۵۳۷**	۰/۶۸۵**	۰/۵۶۶**	۰/۵۷۶**	۰/۶۹۳**	۱	
اعتبار	۰/۴۴۰**	۰/۶۰۶**	۰/۵۴۹**	۰/۶۸۰**	۰/۵۰۴**	۰/۶۲۶**	۰/۶۲۰**	۱
محیط	۰/۲۸۷**	۰/۵۴۸**	۰/۷۰۴**	۰/۵۰۷**	۰/۴۸۸**	۰/۶۶۲**	۰/۷۰۹**	۰/۶۰۶**

p<۰/۰۱ ** P<۰/۰۵ *

جدول ۳، ماتریس همبستگی متغیرهای ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۶۸ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار هست. همچنین بین ساختار توانمندساز مدارس و ابعاد توانایی (r=۰/۳۵۸)، ساختار توانمندساز مدارس و وضوح نقش (r=۰/۵۵۳)، ساختار توانمندساز مدارس و حمایت (r=۰/۵۰۳)، ساختار توانمندساز مدارس و انگیزه (r=۰/۴۹۸)، ساختار توانمندساز مدارس و بازخورد (r=۰/۳۲۶)، ساختار توانمندساز مدارس و اعتبار (r=۰/۴۴۰) و ساختار توانمندساز مدارس و محیط (r=۰/۲۸۷) نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (P<۰/۰۱).

- فرضیه دوم: بین هوش هیجانی و عملکرد معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی رابطه وجود دارد.

به‌منظور بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه‌شده است.

جدول ۴، ماتریس همبستگی متغیرهای هوش هیجانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر هوش هیجانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۱ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار هست. همچنین بین خودآگاهی و عملکرد شغلی (r=۰/۴۷۴)، خودگردانی و عملکرد شغلی (r=۰/۴۶۷)، خود انگیزشی و عملکرد شغلی (r=۰/۴۲۶)، همدلی و عملکرد شغلی (r=۰/۳۲۶)، و هوش هیجانی و عملکرد شغلی (r=۰/۵۰۹) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (P<۰/۰۱).

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی

متغیرها	هوش هیجانی	خودآگاهی	خودگردانی	خود انگیزشی	همدلی	هوش هیجانی	عملکرد شغلی
هوش هیجانی	۱						
خودآگاهی	۰/۲۸۱**	۱					
خودگردانی	۰/۶۷۶**	۰/۳۹**	۱				
خود انگیزشی	۰/۵۱۴**	۰/۲۶**	۰/۳۶۴**	۱			
همدلی	۰/۶۷۷**	۰/۱۸۷**	۰/۳۲**	۰/۳۶۷**	۱		
هوش هیجانی	۰/۳۲۹**	۰/۴۲۶**	۰/۴۶۶**	۰/۲۳۷**	۰/۰۶۴	۱	
عملکرد شغلی	۰/۶۱**	۰/۴۷۴**	۰/۴۶۷**	۰/۴۲۶**	۰/۳۲۶**	۰/۵۰۹**	۱

p<۰/۰۱ ** P<۰/۰۵ *

– فرضیه سوم: بین ساختار توانمندساز مدارس و هوش هیجانی معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی رابطه وجود دارد.

به‌منظور بررسی رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و هوش هیجانی معلمان ابتدایی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه‌شده است.

جدول ۵. ماتریس همبستگی بین ساختار توانمندساز مدارس و هوش هیجانی معلمان ابتدایی

متغیرها	ساختار توانمندساز	هوش هیجانی	خودآگاهی	خودگردانی	خود انگیزشی	همدلی	مهارت اجتماعی
ساختار توانمندساز مدارس	۱						
هوش هیجانی	۰/۴۵۹**	۱					
خودآگاهی	۰/۴۱۵**	۰/۲۸۱**	۱				
خودگردانی	۰/۳۱۸**	۰/۶۷۶**	۰/۳۹**	۱			
خود انگیزشی	۰/۳۴۴**	۰/۵۱۴**	۰/۲۶**	۰/۳۶۴**	۱		
همدلی	۰/۴۶۶**	۰/۶۷۷**	۰/۱۸۷**	۰/۳۲**	۰/۳۶۷**	۱	
مهارت‌های اجتماعی	۰/۳۷۷**	۰/۳۲۹**	۰/۴۲۶**	۰/۴۶۶**	۰/۲۳۷**	۰/۰۶۴	۱

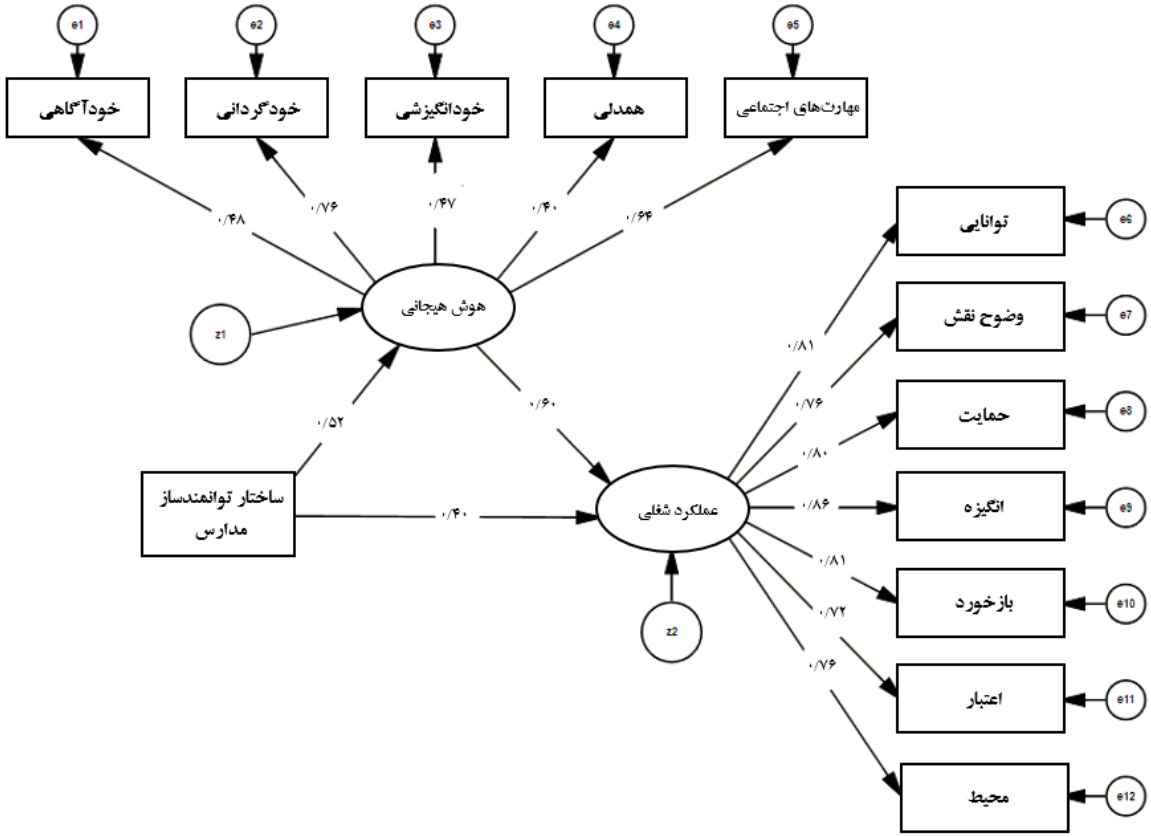
p<۰/۰۱ ** P<۰/۰۵ *

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

جدول ۵، ماتریس همبستگی متغیرهای ساختار توانمندساز مدارس و هوش هیجانی معلمان ابتدایی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر ساختار توانمندساز مدارس و هوش هیجانی رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۵۹ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار هست. همچنین بین ساختار توانمندساز مدارس و خودآگاهی (r=۰/۴۱۵)، ساختار توانمندساز مدارس و خودگردانی (r=۰/۳۱۸)، ساختار توانمندساز مدارس و خود انگیزشی (r=۰/۳۴۴)، ساختار توانمندساز مدارس و همدلی (r=۰/۴۶۶)، و ساختار توانمندساز مدارس و هوش هیجانی (r=۰/۳۷۷) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (P<۰/۰۱).

فرضیه چهارم: هوش هیجانی در رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد معلمان ابتدایی شهرستان ممسنی، نقش واسطه‌ای دارد.

برای بررسی نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد معلمان ابتدایی از مدل‌سازی معادلات ساختاری از طریق AMOS استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در زیر ارائه‌شده است.



نمودار ۲. مدل نهایی پژوهش

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

شکل ۲، مدل نهایی نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد معلمان ابتدایی را نشان می‌دهد. در مدل‌سازی معادلات ساختاری قبل از اینکه مدل پذیرفته شود باید مشخص شود که آیا داده‌ها با مدل مفهومی پژوهش برازش دارد یا خیر. متخصصان شاخص‌های را به‌منظور بررسی برازش مدل ارائه داده‌اند. چنانچه شاخص‌های مدل با آنچه متخصصان ارائه داده‌اند همسو باشد می‌توان گفت که داده‌ها با مدل برازش دارد. در جدول زیر شاخص‌های برازش داده‌ها با مدل مفهومی ارائه‌شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل نقش میانجی هوش هیجانی در رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد معلمان ابتدایی

علامت اختصاری	معادل فارسی	مقدار شاخص
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۸۹۷
TLI	شاخص توکر- لویس	۰/۹۴۵
NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۲۷
GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۱۲
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۳۲
CMIN/DF	کای اسکوئر بهنجار شده	۲/۶۷

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، شاخص کای اسکوئر بهنجار (CMIN/df) برابر با ۲/۶۷ است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می‌باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل ۰/۹۱۲ هست. شاخص توکر-لویس (TLI) برابر با ۰/۹۴۵ هست، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۸۹۷ هست و شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۲۷ هست که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰/۹ همگی نشان‌دهنده برازش خوب مدل هست. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۳۲ بود که نشان‌دهنده این است که مدل به‌خوبی برازش یافته است.

جدول ۷. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

مسیرهای الگو	B	SE	t	اثر غیرمستقیم
ساختار توانمندساز مدارس به عملکرد شغلی	۰/۴۰	۰/۶۵۱	۰/۱۶۳	۰/۳۱۲
ساختارتوانمندساز مدارس به هوش هیجانی	۰/۵۲	۰/۸۲۶	۰/۱۶۴	-
هوش هیجانی به عملکرد شغلی	۰/۶۰	۱/۷۱۷	۰/۲۳۹	-

جدول ۷، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر ساختار توانمندساز مدارس به عملکرد شغلی برابر ۰/۴۰ هست و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

در ساختار توانمندساز مدارس، عملکرد شغلی به میزان ۰/۴۰ تغییر می‌کند. ضریب مسیر ساختار توانمندساز مدارس به هوش هیجانی برابر ۰/۵۲ هست و این نشان می‌دهد که ساختار توانمندساز مدارس به میزان ۰/۵۲ بر هوش هیجانی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر هوش هیجانی به عملکرد شغلی برابر ۰/۶۰ هست و این نشان می‌دهد که هوش هیجانی به میزان ۰/۶۰ بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود متغیر ساختار توانمندساز مدارس علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم نیز (از طریق هوش هیجانی) به‌اندازه ۰/۳۱۲ می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیر بگذارد. ازاین‌رو می توان گفت که هوش هیجانی در رابطه بین ساختار توانمندساز مدارس و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی، نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فرضیه اول بیانگر این است که ساختار سازمانی توانمندساز مدارس که همراه باوجود قوانین و مقررات انعطاف‌پذیر در مدرسه؛ وجود قوانین مشوق و تسهیل‌کننده نوآوری؛ وجود مقررات و رویه‌های نوآورانه وضع‌شده به‌صورت مشارکتی؛ وجود قواعد مدیریتی تسهیل‌کننده و مشوق روابط قابل‌اعتماد و صحیح بین معلمان و مدیر؛ وجود سلسله‌مراتب مدیریتی توانمندساز و حامی نوآوری؛ وجود روابط هم‌سطح و آزادانه در جهت ترویج فعالیت‌های تخصصی، حرفه‌ای و نوآورانه؛ وجود ساختار سازمانی منعطف و سلسله‌مراتب مشوق نوآوری؛ اعمال اختیارات قانونی به‌منظور کمک به انجام کارهای نوآورانه بهتر و باکیفیت‌تر در مدرسه هست، موجب می‌شود تا معلمان وظایف محوله را به نحو شایسته‌تری انجام و عملکرد آنان بهبود می‌یابد. نتایج این فرضیه با نتایج سایر مطالعات ازجمله مطالعه فضلی (۱۳۹۹) و جونز و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی داشته و نتایج در یک راستا بوده است.

نتیجه فرضیه دوم نشان می‌دهد که هوش هیجانی که توانایی فرد در درک و کنترل احساسات و هیجانات خود و همچنین توانایی فرد در تشخیص احساسات دیگران به‌منظور هدایت فکر و عمل آن‌ها است، یکی از عوامل و فاکتورهای مهم در سلامت ذهنی و انطباق فرد با شرایط زندگی و کاری هست و با تقویت این هوش، افراد می‌توانند عملکرد شغلی بالاتری را نشان دهند. نتایج این فرضیه با نتایج سایر مطالعات ازجمله مطالعه سبحانی و همکاران (۱۳۹۶) و ایرامیت و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی داشته و نتایج در یک راستا بوده است.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

بر اساس نتایج فرضیه سوم، هنگامی‌که مدیران قواعد و مقرراتی را طراحی می‌کنند تا به معلمان کمک کنند فرهنگ اعتماد توسعه می‌یابد و باعث می‌شود معلمان در روابط خود با ناظران، همکاران و والدین بسیار حرفه‌ای باشند. قواعد و مقررات و رویه‌ها منجر به حل مسائل در بین اعضا می‌شود. تواناسازی رسمی سازی، ساختار سلسله‌مراتبی است که بیشتر به مرئوسان در کارهایشان کمک می‌کند. توانا ساختن مدارس، اعتماد را پرورش می‌دهد و به معلمان برای درس گرفتن از اشتباهات کمک می‌کند. بنابراین ملاحظه می‌شود که بهبود ساختار توانمندساز در مدارس باعث تقویت هوش هیجانی شامل خودآگاهی، خودگردانی، خود انگیزشی، همدلی و هوش هیجانی معلمان می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج سایر مطالعات ازجمله فضلی (۱۳۹۹) همخوانی داشته و نتایج در یک راستا بوده است.

نتیجه فرضیه چهارم نشان‌دهنده این موضوع هست که هرچقدر آموزش‌وپرورش در توسعه توانمندسازی مدارس در حوزه‌های مختلف نرم‌افزاری و سخت‌افزاری بیشتر باشد، معلمان قدرت بیشتری در کنترل و درک احساسات خود و دیگران (هوش هیجانی) خواهند داشت و درنتیجه با رضایت خاطر و آرامش بالاتری اقدام به انجام وظایف خواهند نمود و درنتیجه عملکرد شغلی آن‌ها بهبود می‌یابد. ساختار توانمندساز مدارس که دربرگیرنده درک رهبران آموزشی به پرورش حس همکاری، نوآوری و اعتماد در میان همکاران می باشد، موجب انعطاف پذیری و افزایش مهارت های حل مساله می شود و با فراهم آوردن آزادی عمل برای معلمان، انگیزۀ لازم برای بهبود عملکرد را در آنها بوجود می آورد. به عبارت دیگر، هرچقدر ساختار مدرسه توانمدسازتر باشد و از ساختار منع کننده فاصله بگیرد، خشنودی شغلی و اثربخشی معلمان بیشتر می شود. در ساختار توانمدساز مدارس، مدیران و معلمان در راستای مرزهای اختیار مشخص همکاری دارند و در همین حال نقش های متمایز خود را ایفا می کنند. در این ساختارها، هم قوانین و هم سلسله مراتب مکانیسم هایی برای حمایت از معلمان هستند تا اینکه وسیله ای برای افزایش قدرت مدیران باشند که این خود منجر به افزایش رضایتمندی شغلی معلمان و در نتیجه افزایش عملکرد شغلی و اثربخشی مدارس خواهد شد. هوش هیجانی، توان استفاده از احساس و هیجان خود ودیگران دررفتار فردی و گروهی در راستای دستیابی به بیشترین مطلوبیت است. بنابراین، تلفیق دانش مدیریتی و توانایی های هیجانی در مدیریت می تواند در سوق دادن افراد به سوی دستیابی به هدف کارساز و مفید باشد. درک و اداره هوش هیجانی به شکل مؤثر نه تنها بینش های جدیدی درباره برانگیختن افراد ارائه می کند بلکه این امکان را می دهد که درباره احساسات و اداره آنها به شکل سازنده عمل شود و موجب می شود که

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

معلمان عملکرد بالاتری از خود نشان دهند. در هیچ یک از مطالعات داخلی و خارجی به صورت همزمان به بررسی رابطه بین هر سه متغیر این مطالعه، پرداخته نشده که بتوان مورد مقایسه قرار داد.

با توجه به نتایج فرضیه‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود:

- مدیران مدارس نیز در نقش رهبران آموزشی نوآور با حفظ چهارچوب‌های اصلی نظام تعلیم و تربیت کشور نسبت به توانمندسازی ساختار مدارس با عنایت به نشانگرهای به‌دست‌آمده از پژوهش اهتمام ورزند و زمینه‌ی بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان، کارکنان و دانش آموزان را فراهم کنند و فضایی بانشاط و پرتحرک در مدارس ایجاد نمایند.

- آموزش‌وپرورش آموزش‌های توانمندسازی مدارس را در برنامه‌های آموزشی و ضمن خدمت خود برای آشنایی و استفاده از مشاوران، مدیران، معلمان و مربیان قرار دهد و در ارزشیابی سالانه مدارس، ساختار توانمندساز مدارس در نظر گرفته شود و مدیرانی که در راستای توانمندسازی مدارس تلاش می‌کنند موردتقدیر و قدردانی قرار گیرند.

- برگزاری کلاس ها و کارگاه های آموزشی کافی متناسب درزمینه هوش هیجانی

- توجه بیشتر به متغیر هوش هیجانی در برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت

- سیاست‌گذاران و برنامه ریزان آموزش‌وپرورش و سایر سیستم‌های آموزشی کشور نتایج این مطالعه را مدنظر قرار داده و به همگرایی مثبت این متغیرها توجه ویژه مبذول نمایند.

منابع

Abdullahzadeh H, Abbasian H, Alinejad M. (), Explaining the role of the enabling structure of the school in the effectiveness of the school by mediating the academic optimism of the teachers, Educational and Educational Studies Quarterly. 2016; 6 (2). [Persian].

Ashrafian N, Salehi K. Using Grounded Theory to Explain the Process of Developing Self-Regulated Students in Elementary Schools with Emphasis on the Role of Teachers. . 2021; 9 (43) :51-104. [Persian].

Azar nioushan m, mashayekh m, mohammadi shir mahaleh F. The relationship between teachers' organizational innovation and job performance and job satisfaction. Journal of innovation and creativity in humanities. 2018; 8 (3): 75-94. [Persian].

Balkar, B. (2015). Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions. Issues in Educational Research, 25(3), 205.

Chendler, P. (2010). Teaching disturbed and disturbing student. (2nd.ed). Austin, Texas. Pro.ed.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

Dlouhá, J., & Pospíšilová, M. (2018). Education for Sustainable Development Goals in public debate: The importance of participatory research in reflecting and supporting the consultation process in developing a vision for Czech education. Journal of Cleaner Production, 172, 4314–4327. Doi: 10. 1016/j. jclepro. 06. 145

Fazli A. Modeling the relationship between the empowering structure of schools, emotional intelligence and the effectiveness of schools in Ahvaz city, Master's thesis, Islamic Azad University, Naraq branch. 2019. [Persian].

Gravand P, Ghasemzadeh A, Mahdiun R. (), the role of the empowering structure of schools and the psychological climate of the work environment in teachers' career optimism, New Strategies of Teacher Education. 2018; 5 (7). [Persian].

Hadadnia S, Jokar N. The Relationship between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior of Secondary School Teachers in Shiraz. New Approaches in Educational Management Quarterly. 2015; 7 (2): 150-180. [Persian].

Hashim, S.H & Khalil, M.S. (2018). Self-efficacy, emotional intelligence and quality of life amongst Saudi sample cancer patients. Journal of Psychology and Clinical Psychiatry, 9(5), 450-454.

Hoy, W., & Sweetland, S. (2001). Designing better schools: The meaning and measure of enabling school structures. Educational Administration Quarterly, 37)3(, 296-321.

Irameet, Kaur,. Charu, Shri,. K. M. Mital (2019). The Role of Emotional Intelligence Competencies in Effective Teaching and Teacher’s Performance in Higher Education. Higher Education for the Future. Volume: 6 issue: 2, page(s): 188-206

Kohi AH, Hashemi A, Minaei A, Dehghan A. (), the relationship between the empowering structure of schools with teachers' job satisfaction and the effectiveness of elementary schools in Qarchak city, career and organizational counseling. 2018; 11 (40). . [Persian].

Muhammad, Asrar-ul,. Sadia, Anwar,. Misba, hHassan (2017). Impact of emotional intelligence on teacher′s performance in higher education institutions of Pakistan. Future Business Journal. Volume 3, Issue 2, December 2017, Pages 87-97

Platis, C. Reklitis, P. Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare Services.International Conference on Strategic Innovative Marketing, IC-SIM 2014, September 1-4, 2014, Madrid, Spain.

Ranjbar, H. Khademi, S.H & Areshtanab, H.N. (2017). The Relation between Academic Achievement and Emotional Intelligence in Iranian Students: A Meta-Analysis. Acta Facultatis Medicae Naissensis, 34(1), 65-76.

Sinden, J. E., & Hoy, W. K. (2011). A quality analysis of enabling school structure: Theoretical, Empirical and Research considerations. Working paper. The Ohio State University. Retrieved 24/7.

Sobhani N, Sobhani N, Manochehri B, Hosseini T. investigating the effect of emotional intelligence on the job performance of elementary school teachers in Marivan city, 10th International Conference on Psychology and Social Sciences. 2016

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

Tsang, K.K.; Wang, G.; Bai, H (2022). Enabling School Bureaucracy, Psychological Empowerment, and Teacher Burnout: A Mediation Analysis. Sustainability 2022, 14, 2047. https://doi.org/10.3390/su14042047

Zavvar T, Saban Basim F, Mehdizadeh J. Predicting job performance of teachers based on psychological empowerment and leadership style of headmasters. New Educational Thoughts. 2021; 17 (1). [Persian].

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]

Study the mediating role of emotional intelligence in the relationship between the empowering structure of schools and the performance of elementary teachers in Mamsani city

Parvin Darabi, Nima Shahidi[1]

Abstract

The purpose of this article was to study the mediating role of emotional intelligence in the relationship between the empowering structure of schools and the performance of elementary teachers in Mamsani city. The current research was applied in terms of its purpose and in terms of its method, it was among survey researches. Also, in terms of time, it was cross-sectional and a descriptive research, which used the correlation method. The target statistical population in this study was elementary teachers of Mamsani city (650 people) and according to Morgan's table, 242 people were considered as samples. The sampling method was stratified random. Collecting statistical information from three standard questionnaires of teachers' job performance (Hersey and Goldsmith, 1981), emotional intelligence (Golman, 2001) and empowering structure of schools (Hoy and Sweetland, 2001) were used. The content validity of all three questionnaires has been confirmed by the experts, and its reliability was determined after testing among 30 people from the statistical population by calculating Cronbach's alpha for the three questionnaires, respectively 0.927, 0.791 and 0.750. Pearson's correlation coefficient test, independent t test and path analysis were used to test the research hypotheses. The results of Pearson's correlation test in this study showed that there is a positive and significant relationship between the empowering structure of schools, emotional intelligence and teachers' performance ($P<0.01$). There is a significant difference in the job performance of male and female teachers in Mamsani primary schools ($P<0.05$). Also, the results of the path analysis test showed that emotional intelligence plays a mediating role in the relationship between the empowering structure of schools and the performance of elementary teachers in Mamsani city ($P<0.01$). The more education and training in the development of schools' empowerment in various software and hardware areas, the more teachers will have more power in controlling and understanding their own and others' emotions (emotional intelligence) and as a result, they will carry out their tasks with greater satisfaction and calmness, and as a result, their job performance they improve.

Keywords: emotional intelligence, empowering structure of schools, teachers' performance

1 Department of Educational Sciences, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-11-12]