

the relationship between the professional development of education workers and their job satisfaction and emotional self-awareness

Maryam afzalkhani , Email: afzalkhani_mr@yahoo.com

-Assistant Professor, Department of Educational Science department , Islamic Azad University Garmsar unit, Garmsar,irana

Abstract:

The purpose of this research was to examine the relationship between the professional development of education workers and their job satisfaction and emotional self-awareness. According to the subject, this research is practical based on the purpose. Also, based on the method, this research is one of analytical and correlational research. The statistical population of this research is the education staff of Garmsar city with the number of ۱۵۰ people. Using Morgan's Krejci table, the statistical sample size was determined to be ۱۰۸. Also, simple random sampling method was used in this research. In this research, the field method has been used to collect information related to responding to the research hypotheses. Also, the library method such as reading books, articles, magazines, research projects and internet databases has been used to compile and write the subject literature and theoretical foundations. Three standard questionnaires of Ayubi's staff professional development (۲۰۱۳), Abbasi's career vitality (۲۰۱۳) and emotional self-awareness of Nestorm and Davis (۲۰۰۲) were considered as data collection tools. Validity and reliability of this tool were estimated. The reliability of the questionnaires was calculated based on Cronbach's alpha and it was ۰,۸۴ for professional development, ۰,۷۸ for emotional self-awareness, and ۰,۸۲ for career vitality. For the statistical analysis of the collected data, tests such as Kolmogorov-Smirnoff were used to determine the normality of the variables and Pearson's test to determine the degree of correlation and relationship between the variables, as well as the regression test. The results showed that there is a significant relationship between the professional development of education staff and their job satisfaction and emotional self-awareness. Professional development, job satisfaction and emotional self-awareness of teachers were in a lower than optimal condition. Also, it was found that career vitality and emotional self-awareness of education workers can be predicted based on their professional development.

Keywords: professional development, career vitality, emotional self-awareness, education staff

بررسی رابطه توسعه حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش با شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی

مریم افضل خانی^۱

صص ۶۱-۷۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۹/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۵/۲۵

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه توسعه حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش با شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی آنها بوده است. با توجه به موضوع، این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی است. همچنین بر مبنای روش نیز این پژوهش از جمله تحقیقات تحلیلی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار با تعداد ۱۵۰ نفر بوده است. با استفاده از جدول کرجسی مورگان حجم نمونه آماری ۱۰۸ تعیین شد. همچنین در این پژوهش از شیوه نمونه گیری تصادفی استفاده شده. ابزار جمع آوری داده ها سه پرسشنامه استاندارد توسعه حرفه ای کارکنان ایوبی (۱۳۹۳)، شادابی شغلی عباسی (۱۳۸۳) و خودآگاهی هیجانی نستورم و داویس (۲۰۰۲) بود. پایایی پرسشنامه ها بر اساس آلفای کرانباخ محاسبه شد و عبارت بود از توسعه حرفه ای ۰/۸۴، خود آگاهی هیجانی ۰/۷۸ و شادابی شغلی ۰/۸۲. جهت تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات گردآوری شده از آزمونهای مانند کولموگروف اسمیرنف برای تعیین نرمالیتی متغیرها و آزمون پیرسون برای تعیین میزان همبستگی و ارتباط بین متغیرها و نیز آزمون رگرسیون استفاده شده همچنین جهت بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی استفاده گردید. نتایج نشان داد بین توسعه حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش با شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی آنها رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین مشخص شد شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس توسعه حرفه ای آنها قابل پیش بینی است همچنین توسعه حرفه ای، شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی معلمان در وضعیت پایین تر از سطح مطلوب قرار داشت.

واژگان کلیدی: توسعه حرفه ای، شادابی شغلی، خودآگاهی هیجانی، کارکنان آموزش و پرورش

^۱ - استادیار دانشکده علوم تربیتی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

مقدمه

نتایج بسیاری از پژوهش‌ها درباره نقش و اهمیت توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و بعضاً در رشد توسعه جوامع بشری بر این نکته تأکید دارند که هیچ جامعه‌ای توسعه پیدا نمی‌کند مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. تلاش‌های بسیاری در این زمینه صورت گرفته است که از نهضت روابط انسانی آغاز شده و تا امروز ادامه دارد، که بعضی از آنها منجر به ایجاد روش‌ها، رویه‌ها، استانداردها و الگوهایی در جهت بهبود و توسعه منابع انسانی است (دوی، ۲۰۱۳). توسعه حرفه‌ای جنبه‌ای از زندگی بشر است. هیچ چیز مانند توسعه و دگرگونی، مستمر و مداوم نیست. در سازمان‌ها و موسسات، روند کارها به سوی تغییرات شدیدتر است، و این موضوع بر تمام مراحل فعالیت‌ها همانند تولید، تکنولوژی و کارکنان اثر می‌گذارد. (زند و حسینی، ۱۳۹۵). توسعه حرفه‌ای به عنوان استفاده از فرصت‌های یادگیری رسمی و غیررسمی است که به تعمیق و گسترش صلاحیت حرفه‌ای، از جمله دانش، باورها، انگیزه‌ها منجر می‌شود. میزان توانایی سازمان‌ها و موسسات آموزشی در شناسایی و حفظ نیروهای کاری واجد شرایط بسیار مهم است یکی از عوامل مورد توجه در اتخاذ این توانایی پرورش و توسعه حرفه‌ای سرمایه انسانی در این موسسات است، سرمایه و توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی به توانایی‌ها و قابلیت‌های سازنده و کارآمد افراد اشاره به این دارد که توانایی و قابلیت‌ها شامل دانش، مهارت‌ها و تجربه می‌شود که دارای ارزش اقتصادی هستند. توسعه حرفه‌ای منابع انسانی و به کار گیری درست از آن در سازمان‌ها و موسسات آموزشی، فنی و اقتصادی و کشاورزی و سایر علوم مستلزم تأمین نیروی انسانی کارآمد و ماهر آموزش دیده است (پوراحسن، ۱۳۹۸).

بروکفلید^۲ در تعریف توسعه می‌گوید: توسعه را باید برحسب پیشرفت به سوی اهداف رفاهی نظیر کاهش فقر، بیکاری و نابرابری تعریف کنیم. به طور کلی توسعه جریانی است که در خود تجدید سازمان و سمت گیری متفاوت کل نظام اقتصادی و اجتماعی را به همراه دارد. توسعه علاوه بر اینکه بهبود میزان تولید و درآمد را دربردارد، شامل دگرگونی‌های اساسی در ساخت‌های نهادی، اجتماعی- اداری و همچنین ایستارها و دیدگاه‌های عمومی مردم است. توسعه در بسیاری از موارد، حتی عادات و رسوم و عقاید مردم را نیز دربرمی‌گیرد (عسگرنژاد نوری، ۱۴۰۱). توسعه کوششی است برای ایجاد تعادلی تحقق‌نیافته یا راه‌حلی است در جهت رفع فشارها و مشکلاتی که پیوسته بین بخش‌های مختلف زندگی اجتماعی و انسانی وجود دارد. (فکوهی، ۱۳۹۷).

آبروزس^۳ می‌نویسد «شروع برنامه‌های توسعه کارکنان به تلاش‌های نایتینگل^۴ طی جنگ‌های کریمه برمیگردد» هنگامی که او با تعدادی پرستار کار می‌کرد سعی داشت مراقبت‌هایی را به بیماران ارائه دهد، قسمتی از سؤالات او به عنوان سرپرست پرستاران این بود که پرستاران، مراقبت‌ها را در حد استاندارد ارائه دهند. (ارتوریانگ^۵، ۲۰۰۹). از زمانی که جامعه بشری از مرحله اقتصاد معیشتی خارج و به دو گروه کارگر و کارفرما تقسیم شده ست چگونگی افزایش بهره‌وری نیز مورد توجه قرار گرفته است، گاه زور و گاه تزویر، ابزار افزایش بهره‌وری بوده است. همین که آگاهی مردم جوامع افزایش یافت و پای قانون و مقررات مربوط به حقوق به میان آمد ایجاد رضایت و انگیزش مطرح شد، سخن توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی است (صباغیان، ۱۳۹۱). مدیریت به این نتیجه رسیده که باید نیروی محرکه از برون انسان به درون آن منتقل کرد و به او آگاهی داد، اهداف کار را برای او روشن ساخت و برای او حق انتخاب قائل شد. به جای اینکه به فرد بگویند که چه انجام بدهند و چگونه و کی انجام بدهند باید به آنها توانایی بخشند که خود مشکلات را حل کنند و برای خود تصمیم بگیرند، احساس اعتماد بنفس پیدا کنند، و مسؤولیت‌های مدیریت را برعهده بگیرند. همه موارد ذکر شده توسعه حرفه‌ای، نامیده می‌شود (کیم و ربر، ۲۰۰۸).

۲. Brvkflyd

۳. Brvzs

۴. Nightingale

۵. Yeung Arthur

از طرفی سازمان‌ها برای رقابتی ماندن نیاز به سیاست‌های قابل انعطاف دارند که خلاقیت و مسئولیت شخصی را تشویق کنند و به افراد اجازه دهند که خود مسئول کارشان باشند زیرا کارکنانی که نقش آفرین هستند بر سازمان تاثیر می‌گذارند. آنها مدیرانی هستند که انتظار دارند در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت داشته باشند. توسعه حرفه ای یک استراتژی مهم برای توسعه سازمان های مختلف است. توسعه حرفه ای با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به این مدیران امکان خواهد داد در برابر پویایی‌های محیط رقابتی به سرعت و به طور مناسب عمل نموده، موجبات برتری رقابتی سازمان شان را فراهم آورند (بهشتیان و ابوالحسنی، ۱۳۹۸).

در کنار توسعه حرفه ای، شادابی شغلی نیز حالتی از ذهن که نسبتاً بادوام است و نشانگر سرمایه گذاری همزمان انرژی‌های افراد بر روی تجرب و یا عملکردهای کاری است. شادابی شغلی به رضایت خاطر کارکنان از دست یابی به اهداف کاری خود می‌انجامد، کان^۶ (۱۹۹۰) توجه به این متغیر و برطرف نمودن موانع آن زمینه ساز ارتقاء کیفیت آموزشی خواهد بود. شادابی شغلی یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار است که در این وضعیت شخص احساس نیرومندی و ارتباط موثر با فعالیتهای کارش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند. شادابی شغلی چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص است و یک حالت پایای سرایت‌کننده و هیجانی شناختی دارد که بر روی یک موضوع، واقعه یا رفتار خاص متمرکز می‌شود. شادابی شغلی با سه بعد نیرومندی، وقف خود و جذب مشخص می‌شود. نیرومندی به سطوح بالای انرژی و پایداری ذهنی در هنگام کار اشاره دارد. منظور از وقف خود، داشتن حس معناداری، جدیت، الهام، غرور و چالش در کار است. جذب، تمرکز داشتن و شادمانه به کار مشغول شدن است (زند و حسینی، ۱۳۹۵). شادابی شغلی یک مفهوم نسبتاً جدید و گسترده در زمینه روانشناسی و مدیریت منبع انسانی است. توجه به شادابی شغلی در دل تحقیقات مربوط به فرسودگی شغلی ایجاد شد. در طی مطالعاتی که در مورد فرسودگی شغلی انجام گرفت، این سؤال منطقی مطرح شد که از سوی دیگر این پیوستار چه میدانیم و آیا می‌توان کارکنانی را یافت که با قدرت زیاد کار کنند و عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرق باشند؟ و اگر این چنین است چه چیزی آنها را به این سمت می‌راند. محققان با داشتن سؤالاتی از این دست به بررسی منظم تر قطب مقابل فرسودگی نمودند و این مقارن شد با ظهور آن چیزی که جنبش روانشناسی مثبت نگر نامیده شد و همچنین مقارن شد با افزایش تعداد سازمان‌هایی که بر خصوصیات روانی مثبت کارکنان تأکید می‌کردند. سازمانهای امروزی خواهان آن هستند که کارمندانشان با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان باشند و از آنان انتظار دارند که فراتر از انجام وظایف شغلی حرکت کنند (پور عباس و همکاران، ۱۳۹۷).

شادابی شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد لازم به ذکر است شادابی شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. جنبه شناختی شادابی شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار میباشد. جنبه عاطفی شادابی شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. نهایتاً جنبه رفتاری شادابی شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و دربرگیرنده تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح شادابی شغلی خود می‌باشد که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه بیشتر می‌گردد. (برسو، سالانوا و شوفلی^۷، ۲۰۰۷).

همچنین خود آگاهی هیجانی^۸ توانایی آگاه بودن و فهم احساس خود. شایستگی خودآگاهی هیجانی در تست EQ نشان می‌دهد فرد تا چه میزان احساسات خود را می‌شناسد و آنها را درک می‌کند و در ضمن تا چه میزان چرایی و موجبات پدید آمدن احساسات خود را نیز می‌داند. واژه نامه وبستر نیز خودآگاهی را آگاهی از فردیت یا شخصیت افراد تعریف می‌کند اندازه و میزان خودآگاهی هیجانی در کارکنان و مدیران برای

۵. Kahn

۶. Salanova and Shaufeli

۸. Emotional self- Awareness

هر شغلی می تواند تفاوت داشته باشد. در هنگام استخدام و یا ارتقاء و جابجائی شغلی باید به میزان خودآگاهی هیجانی در فرد دقت کافی نمود. برای جلوگیری از بروز تبعات و مشکلات قابل پیش بینی در انتصاب و یا جابجائی شغلی، بهتر است مفهوم خودآگاهی هیجانی را بهتر بشناسیم. (مایر، سالووی، کاروسو ۲۰۰۸).

بهترین افراد برای فعالیت در سطوح مدیریتی افرادی هستند که خودآگاهی اجتماعی بالایی دارند. خودآگاهی هیجانی یکی از شروط لازم برای رشد و موفقیت ها در زندگی و شغل محسوب می شود. شایستگی خودآگاهی هیجانی، بیان می دارد که آیا افراد می دانند اکنون چه احساسی دارند و چرا؟ آیا وقتی احساس خاصی به سراغشان می آید، از همان ابتدای امر از آن آگاه می شوند یا غافلگیرانه وجودشان را در بر می گیرد؟ هر قدر این مهارت در افراد قویتر باشد بیشتر قادر می شوند در تعامل با محیط پیرامونی خود، موثرتر و راهبردی تر برخورد کنند. بالا بودن خودآگاهی هیجانی باعث می شود افراد بدانند تا چه حد به محیط اطرافشان پاسخ می دهند و از چه احساسی برخوردار هستند

در طی سالهای اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای بسیاری از روانشناسان اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت به جای تأکید، بر نشانه های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد.

ابراهیمی ظاهرکندی (۱۴۰۰) در مقاله ای با عنوان تاثیر شادابی شغلی و توسعه حرفه ای بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان بیان داشته است این پژوهش با هدف بررسی تاثیر شادابی سازمانی و اخلاق حرفه ای بر کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان آذربایجان غربی انجام شد. روش تحقیق این مطالعه توصیفی همبستگی از نوع پیمایشی - است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان آذربایجان غربی می باشد که تعداد آنها ۳۰۲ نفر است. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۹ نفر برآورد و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات سه پرسشنامه استاندارد شادابی سازمانی آرگیل، اخلاق حرفه ای قاسم زاده و همکاران و فرسودگی شغلی مسلج بود. برای آزمون فرضیه های تحقیق از همبستگی و رگرسیون خطی استفاده گردیده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق نشان می دهد شادابی سازمانی و ابعاد (روان آماده، سر ذوق بودن، احساس زیبایی شناختی، خودکارآمدی) بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر معکوس دارد. همچنین اخلاق حرفه ای کارکنان و ابعاد (عدالت و انصاف، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی و برتری جویی و رقابت طلبی) بر فرسودگی شغلی تاثیر معکوس دارد.

قلاوندی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه توسعه حرفه ای با شادابی کاری در بین کارکنان دانشگاه ارومیه" به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین توسعه حرفه ای با شادابی کاری وجود دارد و همچنین یافته ها نشان می دهد که توسعه حرفه ای می تواند به طور مثبت و معنی داری بعد کار تیمی را پیش بینی کند.

قاضی زاده و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی شناسایی رابطه توسعه شغلی کارکنان با وفاداری مشتریان (مورد مطالعه بانک ملت)" به این نتیجه رسیدند که بین توسعه شغلی کارکنان با وفاداری مشتریان رابطه معناداری وجود دارد.

کیم و کیم^۹ (۲۰۲۰)، در پژوهشی به عنوان "مقایسه تاثیر خودآگاهی هیجانی بر درک توسعه حرفه ای شرکت های کره ای" به این نتیجه رسیدند تاثیر خودآگاهی هیجانی بر درک توسعه پذیری سازمان ها نسبت به تاثیر سایر ابعاد خودآگاهی بالارزش تر است.

جین و درزد نکو^{۱۰} (۲۰۱۸)، در پژوهشی به عنوان "رابطه بین شادابی و مسؤولیت پذیری اجتماعی سازمان، و توسعه سازمانی" به این نتیجه رسیدند که مدیران سازمان های شاداب در مقایسه با سازمان های با شادابی کمتر، سطح مسؤولیت پذیری و اخلاقیات بالایی دارد.

آرونز^{۱۱} (۲۰۱۵)، در تحقیقی خود به وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین عوامل مدیریتی در سازمان و توسعه حرفه‌ای اشاره نموده است، در واقع عوامل مدیریتی در سازمان می تواند حس ارزشمندی، حس تفاوت و توجه سازمانی را در کارکنان بالا برد. زمانی که این حمایت‌ها با فرصت‌هایی برای رشد مهارت‌ها، توانایی‌های شغلی، آزادی عمل در تصمیم‌گیری و به کارگیری ابتکارات که در توسعه حرفه‌ای مستتر است همراه می‌گردد، نتیجه آن برای سازمان افزایش رضایت شغلی و توسعه حرفه‌ای خواهد بود.

از آنجاییکه بر اساس مشاهدات نگارنده امروزه کارکنان آموزش و پرورش با مشکلاتی در حوزه عدم توسعه مناسب حرفه‌ای مواجه هستند و نیز بر اساس فرضیاتی که در مورد وجود ارتباط بین توسعه حرفه‌ای با شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی مطرح شده است، در پژوهش حاضر هدف آن است که ضمن بررسی موضوع مورد بحث به این سوال کلی پاسخ داده شود که آیا بین توسعه حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش با شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی آنها رابطه‌ای معنا دار برقرار است؟

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین توسعه حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش با شادابی شغلی آنها رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین توسعه حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش با خودآگاهی هیجانی آنها رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- شادابی شغلی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس توسعه حرفه‌ای آنها قابل پیش بینی است.
- ۴- خودآگاهی هیجانی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس توسعه حرفه‌ای آنها قابل پیش بینی است.
- ۵- توسعه حرفه‌ای، شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی کارکنان آموزش و پرورش در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از جمله تحقیقات تحلیلی و از نوع همبستگی است، برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط، از روش اسنادی و میدانی استفاده شده است. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری ۱۵۰ نفره کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار از طریق جدول کرجسی مورگان ۱۰۸ نفر به دست آمد که همین تعداد پرسشنامه توزیع و کلیه آنها پاسخ داده شد و جمع‌آوری گردید. در ادامه نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های دریافتی، در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه می‌شوند.

ابزار گردآوری: ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه استاندارد توسعه حرفه‌ای کارکنان، شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی بوده است. پرسشنامه توسعه حرفه‌ای کارکنان ایوبی (۱۳۹۳)، شادابی شغلی عباسی (۱۳۸۳) و خودآگاهی هیجانی نستورم و داویس (۲۰۰۲) مورد استفاده قرار گرفت. روایی ابزار از دیدگاه متخصصان علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفت و پایایی ابزار از طریق آلفای کراباخ محاسبه شده است و برای هر یک از متغیرها برابر بود با توسعه حرفه‌ای ۰/۸۴، خود آگاهی هیجانی ۰/۷۸ و شادابی شغلی ۰/۸۲.

جهت تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات گردآوری شده از سه پرسشنامه، از روش کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمالیتی متغیرها و آزمون پی‌رسون برای تعیین میزان همبستگی و ارتباط بین متغیرها و نیز آزمون رگرسیون و آزمون تی در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

۱۰. Jane and Drzd Nekoo

۱۱. Aarvnz

یافته های پژوهش :

۱- بین توسعه حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش با شادابی شغلی آنها رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱: نتایج آزمون پیرسون برای فرضیه اول

شادابی شغلی	توسعه حرفه ای	آزمون همبستگی پیرسون
۰/۴۷۸	۰/۴۷۸	همبستگی پیرسون
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	سطح معناداری
۱۰۸	۱۰۸	تعداد

با استفاده از آزمون پیرسون رابطه بین دو متغیر توسعه حرفه ای کارکنان با شادابی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار، ضریب پیرسون ۰/۴۷۸ در سطح معناداری ۰.۰۰۰ به دست آمده که نشان از وجود رابطه مثبت و نسبتاً مناسبی می‌باشد. این بدان معناست که بین متغیر توسعه حرفه ای کارکنان با شادابی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و با رشد و توسعه حرفه ای در این کارکنان میزان شادابی شغلی نیز در آنها بیشتر شده است.

۲- بین توسعه حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش با خودآگاهی هیجانی آنها رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون پیرسون برای فرضیه دوم

خودآگاهی هیجانی	توسعه حرفه ای	آزمون همبستگی پیرسون
۰/۵۱۶	۰/۵۱۶	همبستگی پیرسون
۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	سطح معناداری
۱۰۸	۱۰۸	تعداد

با استفاده از آزمون پیرسون رابطه بین دو متغیر توسعه حرفه ای کارکنان با خودآگاهی هیجانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار، ضریب پیرسون ۰/۵۱۶ در سطح معناداری ۰.۰۰۰ به دست آمده که نشان از وجود رابطه مثبت و نسبتاً مناسبی می‌باشد. این بدان معناست که بین متغیر توسعه حرفه ای کارکنان با خودآگاهی هیجانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و با بهبود توسعه حرفه ای در این کارکنان میزان خودآگاهی هیجانی نیز در آنها افزایش یافته است.

۳- شادابی شغلی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس توسعه حرفه ای آنها قابل پیش بینی است.

برای بررسی میزان قابلیت پیش‌بینی شادابی شغلی کارکنان مورد مطالعه بر اساس توسعه حرفه ای در آنها، داده‌های به دست آمده از توزیع پرسشنامه‌ها را توسط آزمون استپ‌وایز مورد تجزیه و تحلیل قرار دادیم که نتایج آن در جدول ارائه شده است.

جدول شماره ۳: نتایج آزمون آر

آزمون آر				
نمونه	آر	مجذور آر	مجذور آر معین شده	انحراف
شادابی شغلی	۰.۴۷۸	۰.۳۴۳	۰.۲۶۷	۱۲.۴۲

نتایج نشان می‌دهد متغیر شادابی شغلی به تنهایی به میزان ۰.۲۶۷، بر اساس توسعه حرفه ای قابل پیش بینی است.

۴- خودآگاهی هیجانی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس توسعه حرفه ای آنها قابل پیش بینی است.

برای بررسی میزان قابلیت پیش‌بینی خودآگاهی هیجانی کارکنان مورد مطالعه بر اساس توسعه حرفه ای در آنها، داده‌های به دست آمده از توزیع پرسشنامه‌ها را توسط آزمون استپ‌وایز مورد تجزیه و تحلیل قرار دادیم که نتایج آن در جدول ارائه شده است.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون آر

آزمون آر				
نمونه	آر	مجذور آر	مجذور آر معین شده	انحراف
خودآگاهی هیجانی	۰.۵۱۶	۰.۳۸۲	۰.۳۲۶	۱۲.۵۴

نتایج نشان می‌دهد متغیر خودآگاهی هیجانی به میزان ۰.۳۲۶ از کل واریانس موجود را شامل می‌شوند. خودآگاهی هیجانی بر اساس توسعه حرفه ای به میزان ۳۲٪ قابلیت پیش‌بینی را دارد.

۵- توسعه حرفه ای، شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی کارکنان آموزش و پرورش در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

جدول شماره ۵: نتایج آزمون t برای تبیین وضعیت توسعه حرفه ای

تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	استاندارد
۱۰۸	۳۴.۲۱	۷.۰۲	۰.۶۲	توسعه حرفه ای

با توجه به نرمال بودن داده‌ها که توسط آزمون کولموگروف اسمیرنوف به اثبات رسید در این قسمت ابتدا میانگین، انحراف معیار و انحراف استاندارد میانگین برای متغیر توسعه حرفه ای به تفکیک محاسبه و در جدول فوق ارائه شده است.

جدول شماره ۶: نتایج آزمون t تک نمونه

	Test Value = ۳۵					
	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین واقعی و مفروض	نتایج با اطمینان ۹۹٪	
					حد بالا	حد پایین
توسعه حرفه ای	۵.۷۴۶	۱۰۷	۰.۰۰۰	۰.۷۹	۲.۲۱	۴.۵۴

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود برای متغیر توسعه حرفه ای مقدار آزمون t تک نمونه‌ای (۵.۷۴۶) نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱، تفاوت معنی‌داری بین دو میانگین واقعی (۳۴.۲۱) و میانگین مفروض (۳۵) وجود دارد که با توجه به پایین‌تر بودن میانگین به دست آمده از میانگین مفروض نتیجه می‌شود توسعه حرفه ای در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار در وضعیت پایین‌تر از سطح متوسط قرار دارد.

جدول شماره ۷: نتایج آزمون t برای تبیین وضعیت شادابی شغلی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	شادابی شغلی
۱۰۸	۲۲.۲۴	۳.۹۸	۰.۲۷	

در این قسمت ابتدا میانگین، انحراف معیار و انحراف استاندارد میانگین برای متغیر شادابی شغلی به تفکیک محاسبه و در جدول فوق ارائه شده است.

جدول شماره ۸: نتایج آزمون t تک نمونه

	Test Value = ۲۵					
	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین واقعی و مفروض	نتایج با اطمینان ۹۹٪	
					حد بالا	حد پایین
شادابی شغلی	۶.۴۵۶	۱۰۷	۰.۰۰۰	۲.۷۶	۲.۲۸	۴.۳۶

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود برای متغیر شادابی شغلی مقدار آزمون t تک نمونه‌ای (۶.۴۵۶) نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱، تفاوت معنی‌داری بین دو میانگین واقعی (۲۲.۲۴) و میانگین مفروض (۲۵) وجود دارد که با توجه به پایین تر بودن میانگین به دست آمده از میانگین مفروض نتیجه می‌شود شادابی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار در وضعیت پایتتر از سطح متوسط قرار دارد.

جدول شماره ۹: نتایج آزمون t برای تبیین وضعیت خودآگاهی هیجانی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
۱۰۸	۳۳.۶۴	۱۱.۴۷	۰.۷۸

در این قسمت ابتدا میانگین، انحراف معیار و انحراف استاندارد میانگین برای متغیر خودآگاهی هیجانی به تفکیک محاسبه و در جدول فوق ارائه شده است.

جدول شماره ۱۰: نتایج آزمون t تک نمونه

Test Value = ۳۵						
	نتایج با اطمینان ۹۹٪		تفاوت میانگین واقعی و مفروض	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	t
	حد بالا	حد پایین				
خودآگاهی هیجانی	۴.۱۸	۱.۰۹	۱.۳۶	۰.۰۰۰	۱۰۷	۳.۳۷۶

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود برای متغیر خودآگاهی هیجانی مقدار آزمون t تک نمونه‌ای (۳.۳۷۶) نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱، تفاوت معنی‌داری بین دو میانگین واقعی (۳۳.۶۴) و میانگین مفروض (۳۵) وجود دارد که با توجه به پایین تر بودن میانگین به دست آمده از میانگین مفروض نتیجه می‌شود خودآگاهی هیجانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار در وضعیت پایتتر از سطح متوسط قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری:

در این پژوهش رابطه بین توسعه حرفه ای کارکنان و شادابی شغلی و خود آگاهی هیجانی و وضعیت موجود متغیرها مورد بررسی قرار گرفت در اینجا به تفسیر نتایج تحقیق می پردازیم .

نتایج بدست آمده از فرضیه اول نشان از وجود رابطه مثبت بین متغیر توسعه حرفه ای کارکنان با شادابی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار دارد با رشد و توسعه حرفه ای در این کارکنان میزان شادابی شغلی نیز در آنها بیشتر شده است. لازم به ذکر است نتایج

تحقیقات لاهورن (۲۰۰۹) نیز با نتیجه به دست آمده از آزمون این فرضیه مطابقت داشته و در یک راستا قرار دارد. چراکه آنها نیز در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که بین متغیر توسعه حرفه ای کارکنان با شادابی شغلی در کارکنان مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است.

بررسی فرضیه دوم نشان داد بین توسعه حرفه ای کارکنان آموزش و پرورش با خودآگاهی هیجانی آنها رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیقات جین و درزد نکو (۲۰۱۸) و قلاوندی و همکاران (۱۳۹۸) با نتیجه به دست آمده از آزمون این فرضیه مطابقت داشته و در یک راستا قرار دارد. چراکه آنها نیز در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که بین متغیر توسعه حرفه ای کارکنان با خودآگاهی هیجانی در کارکنان مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است.

بررسی فرضیه سوم و چهارم نشان داد شادابی شغلی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس توسعه حرفه ای آنها قابل پیش بینی است. همچنین خودآگاهی هیجانی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس توسعه حرفه ای آنها قابل پیش بینی است. متغیرهای شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی به منظور بررسی قابلیت پیش بینی آنها بر اساس توسعه حرفه ای در کارکنان مورد مطالعه توسط آزمون استپ وایز مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج نشان داد متغیر شادابی شغلی به تنهایی به میزان ۰.۲۶۷، و متغیر خودآگاهی هیجانی به میزان ۰.۳۲۶ از کل واریانس موجود را شامل می شوند. این بدان معناست که شادابی شغلی بر اساس توسعه حرفه ای به میزان ۲۶٪ و خودآگاهی هیجانی بر اساس توسعه حرفه ای به میزان ۳۲٪ قابلیت پیش بینی را دارند.

همچنین نتایج تحقیقات کیم و کیم (۲۰۲۰) و ابراهیمی ظاهرکندی (۱۴۰۰) با نتیجه به دست آمده از آزمون این فرضیه مطابقت داشته و در یک راستا قرار دارد. چراکه آنها نیز در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که می توان بر اساس توسعه حرفه ای در کارکنان مورد مطالعه، میزان شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی را در آنها پیش بینی نمود.

یافته پنجم تحقیق حاکی از آن است توسعه حرفه ای، شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی کارکنان آموزش و پرورش در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. برای متغیر توسعه حرفه ای مقدار آزمون t تک نمونه ای (۵.۷۴۶) نشان می دهد که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱، تفاوت معنی داری بین دو میانگین واقعی (۳۴.۲۱) و میانگین مفروض (۳۵) وجود دارد که با توجه به پایین تر بودن میانگین به دست آمده از میانگین مفروض نتیجه می شود توسعه حرفه ای در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار در وضعیت پایینتر از سطح متوسط قرار دارد. برای متغیر شادابی شغلی مقدار آزمون t تک نمونه ای (۶.۴۵۶) نشان می دهد که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱، تفاوت معنی داری بین دو میانگین واقعی (۲۲.۲۴) و میانگین مفروض (۲۵) وجود دارد که با توجه به پایین تر بودن میانگین به دست آمده از میانگین مفروض نتیجه می شود شادابی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار در وضعیت پایینتر از سطح متوسط قرار دارد. همچنین برای متغیر خودآگاهی هیجانی مقدار آزمون t تک نمونه ای (۳.۳۷۶) نشان می دهد که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱، تفاوت معنی داری بین دو میانگین واقعی (۳۳.۶۴) و میانگین مفروض (۳۵) وجود دارد که با توجه به پایین تر بودن میانگین به دست آمده از میانگین مفروض نتیجه می شود خودآگاهی هیجانی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار در وضعیت پایینتر از سطح متوسط قرار دارد. همچنین نتایج تحقیقات ورنر (۲۰۱۶) با نتیجه به دست آمده از آزمون این فرضیه مطابقت داشته و در یک راستا قرار دارد. چراکه آنها نیز در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که توسعه حرفه ای، شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی در کارکنان مورد مطالعه از سطح مطلوبی برخوردار نبوده است.

بر اساس نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه اول پیشنهاد می شود عوامل فشارزای شغلی در کارکنان مورد مطالعه که با کاهش قدرت سازگاری آنها موجب پیدایش نشانه های رفتاری و جسمی شده و شادابی شغلی آنها را به خطر می اندازد، شناسایی شده تا با از بین بردن و یا کاستن این

عوامل موجبات توسعه هرچه بهتر حرفه ای این کارکنان فراهم شود. بر اساس نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه دوم پیشنهاد می شود با کمک گرفتن از روانشناسان شغلی، سطح خودآگاهی هیجانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار به صورت ادواری و منظم پایش شود تا با شناسایی مشکلات آنها در این حوزه بتوان توسعه مطلوبتر حرفه ای را شاهد بود. بر اساس نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه سوم و چهارم پیشنهاد می شود کلاسهای ضمن خدمت با محوریت شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی برای کارکنان آموزش و پرورش شهرستان گرمسار برگزار شود تا بتوان راهکارهای توسعه شغلی را به آنان آموزش داد.

بر اساس نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه پنجم پیشنهاد می شود موانع موجود در مسیر ارتقا توسعه حرفه ای، شادابی شغلی و خودآگاهی هیجانی با استفاده از کارشناسان مجرب این حوزه شناسایی شده تا هرچه سریعتر بتوان سطح این متغیرها را به حد قابل قبول رساند.

ابزار پژوهش:

پرسشنامه توسعه حرفه ای

ردیف	نظر و میزان موافقت خود را با هر یک از گویه های زیر مشخص فرمائید	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	با تسلط بر موضوع و درک آن، می توانم دانش را به صورت کاربردی به دانش آموزان ارائه دهم.					
۲	در فراگیران شوق و علاقه به درس ایجاد کرده و آن را با زندگی روزانه دانش آموزان مرتبط می سازم.					
۳	مهارت های دانش آموزان را (مانند: مهارت تفکر انتقادی و تفکر خلاق) در فرآیند تدریس، افزایش می دهم.					
۴	با ارائه دانش تخصصی به دانش آموزان، توانایی پاسخ گویی به ابهامات و حل مسئله را در دانش آموزان ایجاد می کنم.					
۵	سعی می کنم به منظور کاربردی تر کردن بحث ارائه شده در کلاس درس، منابع تدریس و مواد برنامه درسی را به صورت مداوم ارزیابی کنم.					
۶	طراحی آموزشی را به گونه ای انجام می دهم که دانش و اطلاعات را برای دانش آموزان معنادار سازد.					
۷	یادگیری را با دانش اولیه، تجربیات، زمینه های خانوادگی و فرهنگی دانش آموزان مرتبط می سازم.					
۸	سرمشق هایی را برای دانش آموزان ارائه می دهم تا مهارت ها، مفاهیم، صفات و فرآیندهای تفکر را به آنها بیاموزد.					
۹	از راهبردهای یادگیری و آموزشی گوناگونی که برای رشد و توسعه دانش آموزان مناسب است، استفاده می کنم.					
۱۰	می دانم که ایجاد یک محیط کلاسی مطلوب و مناسب در یادگیری دانش آموزان مؤثر است.					
۱۱	به منظور مدیریت کلاس، اصول و راهبردهایی را به کار می برم که همکاری دوستانه مثبت و فعالیت یادگیری هدفمند را تشویق می کند.					
۱۲	نسبت به بهره گیری اثربخش از زمان در آموزش دانش آموزان، متعهد هستم.					
۱۳	در فرآیند یادگیری، دانش آموزان را به همکاری در کلاس درس تشویق می کنم.					
۱۴	در کلاس درس، جو مثبت و سالمی را ایجاد می کنم.					
۱۵	با آگاهی از چگونگی شکل دهی دانش ها، مهارت ها و نگرش های دانش آموزان، سعی می کنم سطح یادگیری دانش آموزان را ارتقا دهم.					
۱۶	به منظور ارتقاء یادگیری دانش آموزان، به صورت های مختلفی با مدرسه همکاری می کنم.					
۱۷	با آگاهی از نقش خانواده سعی می کنم با والدین ارتباط مداوم داشته باشم.					
۱۸	از والدین، سرپرستان و دیگر اعضای خانواده می خواهم که به عنوان معلم خانگی نقش هایی را برعهده داشته باشند.					
۱۹	از تجارب گسترده والدین / خانواده به منظور غنی سازی یادگیری دانش آموزان و تقویت محیط یادگیری مدرسه بهره گیری می کنم.					
۲۰	در مباحث مربوط به مدرسه با همکاران خود در مدرسه همفکری و مشارکت می کنم.					
۲۱	به منظور اجرای بهتر تدریس، از وسایل کمک آموزشی مناسب استفاده می کنم.					
۲۲	از دیدگاه ها و نظرات دیگر همکاران به منظور تلفیق دانش رشته های مختلف استفاده می کنم (یادگیری بین رشته ای).					
۲۳	از ارتباطات الکترونیکی (مانند پست الکترونیک، وبلاگ و غیره) برای ارتباط با همکاران یا والدین دانش آموزان استفاده می کنم.					
۲۴	از اشکال مختلف فناوری های آموزشی برای افزایش کارایی تدریس و رشد حرفه ای خود استفاده می نمایم.					

۲۵	یادگیری را از طریق استفاده از فناوری‌های آموزشی تسهیل می‌کنم.				
۲۶	برنامه‌های آموزشی مبتنی بر تحقیق را که نیاز به استفاده از کامپیوتر و سایر فناوری‌های آموزشی است، به کار می‌گیرم.				
۲۷	وقت زیادی برای مطالعه تحقیقات و یا انجام آن، صرف می‌کنم.				
۲۸	برای انجام تحقیقات، فراخوان‌های پژوهشی سازمان‌ها را بخصوص در حوزه آموزش و پرورش پی‌گیری می‌کنم.				
۲۹	با محققان و اساتید حوزه تدریس و یادگیری به تعامل می‌پردازم و از تجارب آنان بهره می‌جویم.				
۳۰	نتایج تحقیقاتی را که گردآوری کرده‌ام به منظور اطلاع دیگران از آنچه انجام داده‌ام، منتشر می‌کنم.				
۳۱	علاقه‌مند هستم پژوهش‌هایی از نوع اقدام‌پژوهی را (مانند انتخاب موضوعات پژوهشی مرتبط به محیط کاری و کلاس درس و ...) انجام دهم.				
۳۲	از یادگیری‌های دانش‌آموزان در بیرون از مدرسه آگاهی داشته و تلاش می‌کنم از تجارب آنان در یادگیری‌های کلاسی استفاده کنم.				
۳۳	طرح درس خود را بر اساس نیازها و موضوعات درسی دانش‌آموزان، طراحی می‌کنم.				
۳۴	دارای تجربیات آموزشی‌ای هستم که می‌تواند برای توسعه یادگیری مناسب دانش‌آموزان، آن را به کار گیرم.				
۳۵	در طرح درس خود دانش، مهارت و محتوای چند موضوع تخصصی را با هم تلفیق می‌کنم تا فرصتی برای یادگیری بین رشته‌ای فراهم کنم.				
۳۶	طرح درس‌های مختلفی را به تناسب هریک از موضوعات درسی برای ارتقای سطح یادگیری دانش‌آموزان به کار می‌برم.				
۳۷	طراحی آموزشی خود را بر اساس دانش و اطلاعات دانش‌آموزان انجام می‌دهم.				
۳۸	در طول سال تحصیلی عملکرد علمی خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهم.				
۳۹	از نتایج ارزیابی خود، به عنوان عاملی برای ایجاد تغییرات مناسب به منظور بهبود فرایند یاددهی - یادگیری استفاده می‌کنم.				
۴۰	انواع روش‌ها و فنون ارزشیابی را برای ارتقای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان به کار می‌برم.				
۴۱	با هماهنگی مدرسه، نتایج حاصل از ارزیابی دانش‌آموزان را به صورت مداوم در اختیار والدین قرار می‌دهم.				
۴۲	از نتایج آزمون‌های پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، به منظور اصلاح روش‌های تدریس و یادگیری استفاده می‌کنم.				
۴۳	انتظارات بالایی را برای یادگیری بکار می‌گیرم.				
۴۴	در اجرای فرایند تدریس، تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان مورد نظر قرار می‌دهم.				
۴۵	از تفاوت‌های دانش‌آموزان مانند تفاوت در یادگیری اعم از شناختی، اجتماعی، عاطفی و جسمانی، آگاهی دارم.				
۴۶	به منظور توجه به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان در تدریس و یادگیری از نظریات متنوعی استفاده می‌کنم.				
۴۷	تلاش می‌کنم تجارب یادگیری دانش‌آموزان را در دروس مختلف به یکدیگر ارتباط دهم (رویکرد بین موضوعی و تلفیقی).				

پرسشنامه شادابی شغلی

سؤالات	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
۱- زمانی که کارها طبق برنامه پیش نمی‌رود، عصبی می‌شوم.					
۲- من با اعضای سازمان راحت و صمیمی نیستم.					
۳- اعمال دیگران به سرعت باعث آزردن خاطر شدن من می‌شوند.					
۴- من نوعی احساس بی‌قراری در محیط کاری دارم.					
۵- من از اینکه کارها به تاخیر بیافتند، هراس دارم.					
۶- من شور و شوق زیادی برای انجام کارها دارم.					
۷- من نسبت به انجام کارها تمرکز بالایی دارم.					
۸- از کار و حرفه خویش لذت می‌برم.					
۹- من متوجه اهداف کاری بوده و در کارها دقیق هستم.					
۱۰- من به انجام کارهای جدید در سازمان علاقمند هستم.					
۱۱- شرایط کاری من ایده آل است.					
۱۲- من از کار خویش رضایت کافی دارم.					
۱۳- من به سرعت در محیط کاری به نتایج مطلوب دست می‌یابم.					

۱۴- من امید زیادی به آینده داریم.					
۱۵- من ادامه روند کاری را بدون تغییر و با جدیت پیش می‌برم.					

پرسشنامه خودآگاهی هیجانی

ردیف	عوامل	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
خودگشودگی و استقبال از بازخورد دیگران						
۱	من همواره در جستجوی کسب اطلاعات از دیگران راجع به نقاط قوت و ضعف خود به عنوان مبنایی برای بهبودی خود هستم.					
۲	زمانی که راجع به خودم بازخور منفی دریافت می‌کنم، عصبانی نمی‌شوم و موضع دفاعی به خود نمی‌گیرم.					
۳	به منظور ایجاد بهبودی در خود، تمایل دارم تا باورها و احساسات خود را با دیگران در میان بگذارم.					
۴	در خصوص سبک گردآوری اطلاعات و تصمیم‌گیری خودم، شناخت بسیار زیادی دارم.					
۵	زمانی که روابط خود را با دیگران شکل می‌دهم، شناخت بسیار زیادی از نیازهای ارتباط متقابل شخصی خودم با دیگران دارم.					
آگاهی از ارزش‌های خود، سبک شناختی، گرایش به تغییر و گرایش به ارتباطات متقابل شخصی						
۶	من به خوبی می‌دانم که چگونه از عهده موقعیت‌های مبهم و نامطمئن برآیم.					
۷	من دارای یک سری اصول و استانداردهای شخصی هستم که به رفتارم جهت می‌دهند.					
۸	درباره رخدادهای خوب و بدی که برایم اتفاق می‌افتد، همواره احساس مسئولیت بیشتر از آن چیزی است که رخ می‌دهد.					
۹	من به ندرت احساس عصبانیت، دلواپسی و اضطراب می‌کنم، بدون آنکه علت آنرا بدانم.					
۱۰	من در خصوص مواردی که در تعامل با دیگران دچار اصطکاک و تضاد می‌شوم، شناخت و آگاهی لازم را دارم.					
۱۱	من تعاملات نزدیکی با حداقل یک نفر دیگر دارم که می‌توانم اطلاعات شخصی و احساساتم را با او در میان بگذارم.					

Reference

Aarons, G. A.; Ehrhart, M. G.; Farahnak, L. R., & Hurlburt, M. S. (۲۰۱۵). Leadership and organizational change for implementation (LOCI): a randomized mixed method pilot study of a leadership and organization development intervention for evidence-based practice implementation. *Implementation Science*, ۱۰(۱), ۱-۱۲

Abbaspour, Ali. (۲۰۱۳). Comparison of university human resources functions with management functions, *Management Science Journal*, School of Management, University of Tehran, ۱۵th year, number ۱۰۶. [in perseian]

Asgranjad Nouri, Baqer (۱۴۰۱), the impact of knowledge management on the professional development of employees, *Innovation Eco Quarterly*, Volume ۲, Number ۱. [in perseian]

Beheshtian, Mehdi, Abolhasani, Hossein (۲۰۱۸). Management Information Systems, Tehran: *Pardis 57 Company*. [in perseian]

Breso, E., Salanova, M., & Schoufeli, B. (۲۰۰۷). In search of the third dimension of burnout. *Applied Psychology*, ۵۶(۳), ۴۶۰-۴۷۲.

Devui, K. (۲۰۱۳), "Can business afford to ignore its social responsibility? " *California Management Review*, ۲ (۳), ۷۰-۷۶.

Ebrahimi Zaherkandi, Hadi, ۲۰۱۸, the effect of organizational freshness and professional ethics on reducing job burnout, *National Congress of New Findings in Humanities*, Tehran, <https://civilica.com/doc/۹۲۵۸۵۳> [in perseian]

Fakuhi, Nasser; Yesri, Mehdi; Salehi Amiri, Seyyed Reza; *Iran Social Development Studies* » Fall ۲۰۱۷, ۱۰th Year - Number ۴. [in perseian]

Ghazizadeh, Mohammad, Sardari, Asghar, Danesh Chawey, Hamid. (۲۰۱۲). "Identifying the relationship between corporate social responsibility and customer loyalty" *scientific and research quarterly of modern marketing research* year ۳, issue ۳: ۷۵-۹۴. [in perseian]

Kahn, W. A. (۱۹۹۰). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of management journal*, Vol. ۳۳ No. ۴, PP: ۶۹۲-۷۲۴.

Kim, S.y. Reber, B.H. (۲۰۰۸) "Public Relations' Pplace in Corporate Social Responsibility: Practitioners Define their Role", *Public Relations Review* 34, ۳۳۷-۳۴۲.

Kim, Y. & Kim, S. Y. (۲۰۱۰). "The Influence of Cultural Values on Perceptions of Corporate Social Responsibility: Application of Hofstede's Dimensions to Korea Public Relations Practitioners", *Journal of Business Ethics*, Vol. ۹۱, ۴۸۵-۵۰۰.

Lowhorn, G. L. (۲۰۰۹). The effect of supportive organizational leadership, organizational socialization, and satisfaction with supervision on turnover as mediated by organizational commitment and job satisfaction in faculty (Unpublished doctoral dissertation). **Regent University**, Virginia, VA.

Maier, A. (۲۰۰۸). Review confirms work Place Counseling Reduces stress. **British medical Journal**.

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (۲۰۰۸). Emotional intelligence as zeitgeist aspersonality and as a mental ability. **San Francisco: Jossey-Bass**.

Pour Ahsan, Babak, (۲۰۱۶) Human resource training is a continuous process in increasing the productivity of organizations, a collection of practical methods seminar articles, improving the productivity of human resources, Tehran, **Public Management Education Center**. [in perseian]

Pour Abbas, Abbas, Rahimian, Hamid and Kazemi, Mojtaba (۲۰۱۷) "Education design based on the learning organization" **New Approach in Educational Management Quarterly**, Volume ۹, Number ۳. [in perseian]

Qalavandi, Hassan, Sultanzadeh, Vahid. (۲۰۱۳). "The relationship between social responsibility and team work of Urmia University employees" **Applied Sociology**, ۲۵th year, serial number (۵۳): ۱۰۸-۱۲۹. [in perseian]

Sbaghian, Zahra, Arasteh, Zahra (۲۰۱۷). "Investigation of the effect of employee training on the empowerment of human resources of the Bank of Agriculture in the west region of Tehran" **Bi-Quarterly Journal of Management and Planning in Educational Systems**, Volume ۵, Number ۸: ۷۸-۹۴. [in perseian]

Yeung Arthur K., Ulrich David O, Nason Stephan W. and Ann Yon Glinow Mary (۲۰۰۹). Organizational learning capability, **New York, Oxford university press**.

Zand, Azadeh, Arfai, Mina, Hosseini, Fouzieh. (۲۰۱۵). Investigating effective factors on the professional development of Islamic Azad University experts, Islamshahr Branch, **Leadership and Educational Management Quarterly of Garmsar Islamic Azad University**, ۵th year, number ۲: ۷۲-۵۳. [in perseian]