

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی
دوره ۱۱، شماره ۴۱، تابستان ۱۴۰۲
ص ص: ۱۴۵-۱۲۹

پایش تأثیر هوش هیجانی بر تمایل به دو شغله بودن و تعهد سازمانی در معلمان تربیت بدنی منطقه ۵ وزارت آموزش و پرورش تهران

پیمان‌ه عسگری*^۱ - ابوالفضل فراهانی^۲

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور استان تهران، تهران، ایران. ۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۳/۰۲/۱۴۰۲، تاریخ تصویب: ۱۰/۰۴/۱۴۰۲)

چکیده

در علم مدیریت، هوش هیجانی به عنوان یکی از عوامل مهم در رفتارهای فردی و اجتماعی منابع انسانی شناخته می‌شود. از آنجائیکه امروزه تمایل به دوشغله بودن بخصوص در کارکنان سازمان‌ها افزایش یافته است؛ هدف این پژوهش پایش تأثیر هوش هیجانی معلمان تربیت بدنی بر تمایل به دو شغله بودن می‌باشد که در این میان تعهد سازمانی نقش میانجی را مطرح می‌کند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش اجرا و نحوه گردآوری داده‌ها تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری را معلمان تربیت بدنی منطقه ۵ آموزش و پرورش تشکیل می‌دهند که حجم نمونه ۱۲۰ نفر انتخاب شده است. در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و نرم‌افزار معادلات ساختاری pls استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که ۴۸/۵۴ درصد از اثر کل هوش هیجانی با تمایل به دو شغله بودن تبیین می‌شود که مقدار قابل توجهی است. همچنین با افزایش هوش هیجانی، تعهد به سازمان نیز افزایش می‌یابد. به این معنی که یک معلم تربیت بدنی با هوش هیجانی بالا با داشتن توانایی برقراری ارتباط موثر، مناسب و سریع، وقت بیشتری برای کارهای دیگر از جمله دوشغله بودن خواهد داشت و هوش هیجانی بالا تأثیر زیادی بر انجام درست وظایف سازمانی و غیر سازمانی دارد.

واژه‌های کلیدی

هوش هیجانی، دو شغلی، تعهد سازمانی، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

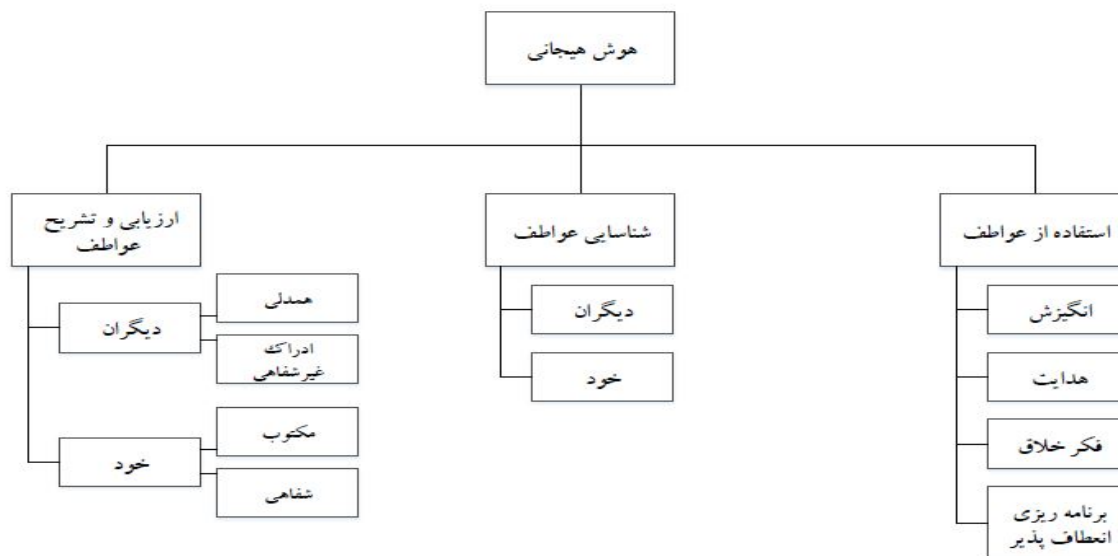
امروزه بعلت مشکلات معیشتی، معلمان با دوشغله بودن روبرو هستند. از طرفی تعهد سازمانی معلمان نیز از اهمیت بسزایی برخوردار است چرا که تعهد منابع انسانی سرمایه راهبردی سازمان محسوب می شود که به طور مستقیم بر عملکرد و بهره وری سازمان تأثیرگذار است. از آنجائیکه هوش هیجانی بر شکل گیری تعاملات و رفتار سازمانی نقش مهمی ایفا می کند، محقق بر آن شده است که تأثیر این متغیر مهم (هوش هیجانی) را بر رفتار دو شغله بودن و تعهد سازمانی معلمان بررسی کند. از اوایل قرن بیست و یکم هوش هیجانی به عنوان عامل تأثیرگذار بر نگرش منابع انسانی مد نظر قرار گرفت چرا که برای کسب موفقیت تنها دارا بودن ظرفیت های هوش عقلانی قوی کفایت نمی کند. مطالعات نشان می دهد تعداد زیادی از افراد دارای هوش عقلانی و شناختی بالا نتوانسته اند در زمینه شغلی، ایجاد روابط با دیگران و حتی زمینه های تحصیلی موفق باشند. به همین دلیل نظر دانشمندان به توانمندی های دیگری جلب شد که بیشتر از جنس هیجانان بودند تا شناخت ها. این توانمندی که از این پس هوش هیجانی نامیده می شود به توانایی های آموخته شده ای اشاره دارد که به ما کمک می کند تا احساسات و هیجانان خود را درک کرده و کنترل نماییم تا به نفع ما کار کنند نه بر علیه ما (۷). دو شغله بودن موضوعی است که این روزها بحث های زیادی درباره آن مطرح می شود که می تواند تحت تأثیر هوش هیجانی افراد باشد. اگر سیاست های عملکرد و ترفیع قوی در مشاغل اصلی برای کارمندان فراهم نگردد، آنها همیشه می خواهند علاوه بر درآمد اصلی خود، درآمد دیگری نیز داشته باشند. آنها همچنین آنها مانند جایگزینی برای افزایش رضایت شغلی می دانند. دو شغلی بودن در اینجا این فرصت را برای آنها فراهم می سازد تا درآمد بیشتری را کسب کنند و رضایت شغلی خود را افزایش دهند. پژوهش ها نشان

میدهند افرادی که دو کاری را انجام می دهند تلاش می کنند رضایت شغلی بیشتری را بدست آورند که در مشاغل اصلی خود قابل به کسب آن نیستند (۱۴). با این مقدمه در این مقاله به بررسی تأثیر هوش هیجانی معلمان تربیت بدنی بر تمایل به دو شغله بودن و تعهد سازمانی آنان می پردازیم. در بررسی پیشینه پژوهش، کتابچی (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان " رابطه تعهد سازمانی و دوشغله بودن " انجام داده است. جامعه آماری شامل کارکنان ستادی و برخی از مدیران دولتی استانداری استان کرمانشاه بود. نمونه پژوهشی به تعداد ۱۲۰ نفر که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود. فرضیه های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و روش آماری همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفتند که تمامی فرضیه تایید شدند. نتایج بیانگر این بود که بین تعهد سازمانی و دوشغله بودن کارکنان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد (۲). تحقیقی توسط اکبری (۱۳۹۹) با عنوان تأثیر دو شغله بودن بر تعهد سازمانی کارکنان انجام شده است. پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است که به منظور بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و دو شغله بودن کارکنان دانشگاه غیرانتفاعی ادیب مازندران انجام شده است. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی بر دو شغله بودن تأثیر دارد (۱۴). موسوی (۱۳۹۸) به بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی پرداخته است. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان دوره متوسطه شهرستان شهربابک تشکیل می دادند. تعداد ۱۲۰ معلم به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. روش تحقیق از نوع توصیفی و همبستگی بود. داده ها با استفاده از روش آماری همبستگی پیرسون، آزمون تی و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون رگرسیون چندمتغیری مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد با افزایش هوش هیجانی میزان تعهد سازمانی افزایش می یابد (۱۲). عزیزی

(۲۶). هوش هیجانی استفاده هوشمندانه از عواطف است. از نظر گلمن هوش هیجانی توانایی سازماندهی احساسات خود و دیگران، خود انگیزی و مدیریت احساسات و روابط با دیگران تعریف شده است. مهارت ها، توانایی ها و شایستگی های غیر شناختی مرتبط با هوش هیجانی ظرفیت افراد برای مقابله با خواسته ها و فشارهای محیط را تحت تأثیر قرار می دهد (۱۷). هوش هیجانی به معنی کنترل عاطفه و احساس در جهت هدایت رفتار برای برقراری ارتباط موثر با همکاران و سرپرستان به منظور بهبود کیفیت از نتایج کار است. هوش هیجانی شکلی از هوش اجتماعی است که بصورت توانایی در کنترل احساسات و عواطف خود و دیگران و توانایی تمایز قائل شدن بین آنها و استفاده از این اطلاعات به عنوان راهنمایی برای فکر و عمل فرد به کار می رود (۱۷). هوش هیجانی ترکیب متعاملی از توانایی های هیجانی و اجتماعی است که رفتار هوشمندانه را تحت تأثیر قرار می دهد (۳۰).

(۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان نقش چند شغله بودن بر تعهد سازمانی را انجام داده است. روش تحقیق در این پژوهش از نوع مروری است. براساس اطلاعات بدست آمده مشخص شد که دو شغله بودن یکی از عواملی است که در نحوه رفتار و عملکرد سلامت کارکنان موثر می باشد (۳).

در مبانی نظری پژوهش به مفاهیم هوش هیجانی، تعهد سازمانی و دوشغله بودن می پردازیم. هوش هیجانی: مجموعه توانایی های شناختی است که به ما امکان می دهد تا نسبت به جهان اطراف آگاهی پیدا کنیم و یاد بگیریم که چگونه مسائل را حل کنیم. بیشتر افراد بر این باورند که مدیران موفق افرادی با بهره هوشی بالا هستند. این در حالی است که به عقیده گلمن بهره هوشی در بهترین حالت حداکثر ۲۰ درصد در پیش بینی موفقیت یک مدیر سهم داشته است در حالیکه ۸۰ درصد باقیمانده به عوامل فاکتورهای دیگری مربوط است که گلمن یکی از این عوامل مهم را با عنوان هوش هیجانی بیان می کند (۱). به طور سنتی موفقیت یا زرنگی افراد را با ضریب هوشی اندازه گیری می کنند. ضریب هوشی به عنوان یک توانایی با شاخص عددی و تحلیلی بیان می شود. معمولاً همیشه کارشناسان و متخصصان را افرادی با ضریب هوشی بالا می دانند در حالیکه افرادی با ضریب هوشی بالا در حفظ روابط ماهرانه یا اجتماعی ضعیف عمل می کنند. مطالعات نشان داده افرادی که فکری درخشان دارند چه در کسب و کار و یا در زندگی موفق تر می باشند. اما سوال این است چه چیزی باعث می شود این افراد موفق به نظر برسند. کارشناسانی مانند گلمن معتقدند وجود هوش هیجانی باعث می شود این افراد در زمینه های مرتبط به بهترین نوع شکوفا شوند. برخی استدلال می کنند که هوش هیجانی شامل هر چیزی است که توسط ضریب هوشی قابل اندازه گیری نباشد. در مقابل دسته دیگر اعتقاد دارند که هوش هیجانی توانایی درک احساسات و درک هیجانات است



شکل ۱. مفهوم هوش هیجانی (۲۵)

(۲۰، ۲۱). توانایی درک و شناخت دیگران و در نتیجه ارائه پاسخ به نیازهای آنان کلید پیروزی در گشودگی مدیریت، ارتباطات، بازارها، کارآفرینی و غیره است. افرادی که دارای هوش هیجانی هستند امید و خوش بینی زیادی دارند و همین ویژگی در فعالیتی مثل بازاریابی که مستلزم تحمل ناکامی های زیاد است بسیار حیاتی می باشد. هیچ و گاردنر در معرفی مؤلفه های هوش بین فردی، این مؤلفه ها را شناسایی کرده اند (۱۸).

هوش هیجانی خود به دو دسته تقسیم می شود؛ هوش هیجانی فردی و هوش هیجانی اجتماعی (بین فردی) هوش هیجانی فردی عبارت است از : آگاهی داشتن از احساسات شخصی خود و توانایی متمایز کردن آنها برای هدایت رفتار خویش. هوش هیجانی اجتماعی (بین فردی) یعنی توانایی درک و سپس ارائه پاسخ مناسب به روحیات، خلق و خو و خواسته های دیگران. این هوش به معنی توانایی درک دیگران است و این رمز موفقیت در دنیای امروز است

جدول ۱. مهارت های هوش هیجانی (۲۳)

| شایستگی هوش هیجانی | سوال | رابطه با عملکرد | رابطه با تجربه |
|--------------------|--------------------------------------|--|---|
| خودآگاهی هیجانی | احساسات من چه تأثیری در دیگران دارد؟ | آیا قبل از صحبت کردن به واکنش افراد نسبت به خودم فکر میکنم؟ در مورد چگونگی استفاده از عملکرد غالب خودم چه بازخوری دریافت میکنم؟ من در سخن گفتن با دیگران از چه لحنی استفاده میکنم؟ | چه چیزی منجر به شکست من در استفاده از عملکرد غالب من میشود؟ چه چیزی به برگشت تعادل و احساس اعتماد به نفس و امنیت بیشتر کمک میکند؟ |

| | | | |
|---|--|---|------------------------|
| آیا من در ادعا کردن یا عقب کشیدن غیر منطقی هستم؟ | من چقدر احساسات و افکار دیگران را در نظر میگیرم؟ | آیا من ادعا کردن و پرخاشگری را از هم جدا میدانم؟ | اظهار کردن (ادعا کردن) |
| هنگامی که من احساس نا امنی میکنم مدت خیلی زیادی ضربانم بالا میرود | هرچند وقت من برای انعطاف در اولویتهایم پالش دارم؟ | آیا من میتوانم معایبم را بپذیرم و هنوز احساس خوبی نسبت به خودم داشته باشم | عزت نفس |
| آیا من به دلیل نا امنی دوباره در مورد تصمیمی که گرفته اند فکر میکنم؟ | آیا من با توجه به درونم میتوانم تصمیم گیری کنم یا من به بازخور نیاز دارم | آیا من از نظر احساسی وابسته به دیگران هستم | استقلال |
| آیا من تمایل به دانستن خوب یا بد بودن چیزی که انجام میدهم را دارم؟ | آیا من برای توسعه عملکردم غالب خود و همچنین برای توسعه عملکردهایی با اولویت کمتر زمان صرف میکنم؟ | چقدر من نیروهای بالقوه خود را به بالفعل تبدیل کرده ام؟ | خود شکوفایی |
| چطور من میتوانم از احساسات و تفکرات افرادی که ذهنیات متفاوتی با من دارند قدردانی کنم؟ | آیا من همدلی را با همدردی یا توافق اشتباه میگیرم؟ | چطور من با دیگران با لحن طبیعی صحبت میکنم؟ | همدلی |
| آیا وقتی من تلاشی انجام میدهم در مورد آن احساس خوبی دارم و آن را متفاوت انجام میدهم؟ | آیا چیزی وجود دارد که من احساس پرشوری برای انجام آن داشته باشم و برای مردم متفاوت باشد؟ | من چگونه میتوانم کمک مثبتی برای جامعه خود داشته باشم | پاسخگویی اجتماعی |
| آیا وقتی فردی وارد فضای ارتباطی من میشود و یا وقتی من میخواهم با کسی ارتباط برقرار کنم، دچار استرس میشوم؟ | میزان راحتی برای صمیمیت با من چقدر است؟ | آیا من میتوانم به روشی رضایت بخش برای خودم و دیگران، محبت کنم و محبت بگیرم؟ | روابط بین فردی |

جدول ۲. ویژگی ها و عناصر تشکیل دهنده مدل های سه گانه هوش عاطفی (۳۲)

| مدل توانمندی مایر- کاروسو- سالووی | مدل عملکردی گلمن | مدل ترکیبی بار- آن |
|--|---|---|
| ۱- توانایی ادراک صحیح عواطف (خودآگاهی عاطفی) - عواطف در چهره، موسیقی و طرح | ۱- خودآگاهی - خودآگاهی عاطفی - خودارزیابی صحیح - اعتماد به نفس (خودباوری) | ۱- درون فردی - خود احترامی (حرمت ذات) - خود آگاهی عاطفی - قاطعیت (توأم با نرم خوبی) - استقلال - خود شکوفایی |
| ۲- توانایی به کارگیری عواطف به منظور تسهیل فکر: - مرتبط ساختن صحیح عواطف با دیگر حس های اصلی - استفاده از عواطف برای تغییر چشم اندازها | ۲- خود مدیریتی - خود کنترلی (خویشتن داری) - قابل اعتماد بودن - وظیفه شناسی و وجدان کاری (انضباط) - سازگاری - نوآوری | ۲- میان فردی (اجتماعی) - همدلی - مسئولیت پذیری و تعهد اجتماعی - روابط اجتماعی |
| ۳- توانایی درک عواطف و معنی آنها - توانایی تحلیل عواطف به تفکیک؛ | ۳- انگیزش - میل به موفقیت (رشد گرایی) | ۳- تطابق و سازش - راست آزمایی |

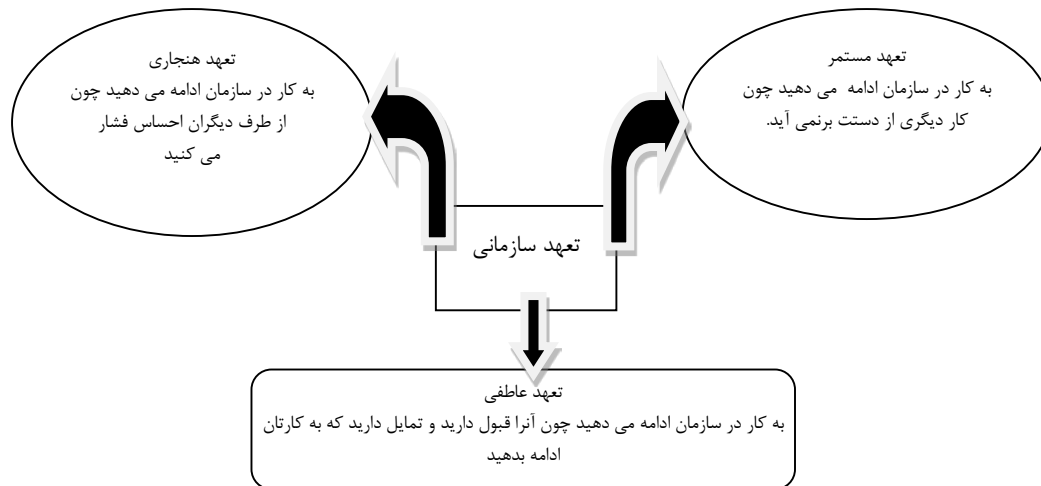
| | | |
|--|----------------------------|--------------------------|
| - توانایی درک انتقال از یک احساس به احساس دیگر | - تعهد | - انعطاف پذیری |
| - توانایی درک عواطف پیچیده در داستان. | - ابتکار عمل | - حل مسئله (مسئله گشایی) |
| - خوش بینی | - ۴- همدلی | |
| - ۴- توانایی مدیریت عواطف | - درک دیگران | - ۴- مدیریت اضطراب |
| - توانایی مدیریت عواطف دیگران | - رشد و بالندگی دیگران | - تحمل فشار و تنش |
| | - خدمت مداری | - کنترل تکانه ها |
| | - هدایت تنوع | |
| | - آگاهی سیاسی | |
| | - ۵- مهارتهای اجتماعی | |
| | - تأثیرگذاری | |
| | - ارتباطات (تقویت مناسبات) | |
| | - مدیریت تعارض | - ۵- حالات روحی عمومی |
| | - رهبری آرمانی | - خوش بینی |
| | - تسهیل و تسریع در تغییر | - شادکامی |
| | - پیوندسازی (تعهد آفرینی) | |
| | - همکاری و تشریک مساعی | |
| | - قابلیت های کار جمعی. | |

گرایشی را به صرف تلاش‌های بیشتر جهت دستیابی به اهداف آن سازمان و انجام وظیفه در سطوح عالی‌تر از خود بروز می‌دهند. شواهد مبین این است که تعهد سازمانی مؤثر رابطه قابل توجهی با انجام کار و رفتار فرا نقشی و عملکرد کارمند دارد. تعهد سازمانی حالتی است که فرد، سازمان و بخصوص هدف‌های آن را معرف خود می‌داند و تمایل دارد تا عضو آن سازمان باقی بماند. تفاوت بین تعهد سازمانی و وابستگی شغلی در این است که وابستگی شغلی وقتی وجود دارد که فرد شغل خاصی را به خود نسبت می‌دهد و آن شغل را معرف خود می‌داند؛ در حالیکه تعهد سازمانی تبلور این حالت است که فرد، سازمان را معرف هویت خود می‌داند (۲۹). تعهد را حالتی روانی که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ارائه خدمت در یک سازمان است تعریف می‌کنند (۱۳). تعهد سازمانی حالتی است که کارکنان اهداف سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به موفقیت و کارایی پیوسته سازمان نشان می‌دهند (۵). امروزه مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان هاست، از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرانقشی منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان هاست (۱۲). تعهد و تعلق می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت زمان بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید این تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند و پرورش دهند. کارکنانی که به سازمانشان متعهد هستند

وفاداری دارد. آیورسون^۱ تعهد را دارای ابعاد متفاوتی می داند که این دیدگاه، دیدگاه تعهد چند جانبه نامیده می شود. این ابعاد عبارتند از: تعهد رفتاری، تعهد نگرشی، تعهد عاطفی و تعهد مستمر (۱۰).

آن سازمان بماند. تعهد سازمانی بدان معنا است که فرد، سازمانی را معرفی خود می داند. در واقع نتیجه تحقیقات نشان می دهد که با استفاده از تعهد سازمانی، بهتر می توان میزان غیبت و جابه جایی کارکنان را پیش بینی کرد (۸). ذکر این نکته ضروری است که تعهد مفهومی وسیع تر از



شکل ۲. سه بعد تعهد سازمانی (۲۲)

رضایت شغلی به معنای رضایت فرد از عوامل مرتبط با شغل خود می باشد (۲۴). سانتانجلو و لستر^۴ (۱۹۸۵) بیان کرده اند که رفتار دوکاری و متغیرهای جمعیت شناختی ارتباط معناداری با عدم رضایت شغلی ندارند و در عوض مشخص شد که متغیرهای روانشناختی همچون مکان کنترل و استرس، همبستگی قوی تری با عدم رضایت شغلی دارند (۳۱). مطالعه آنها نشان داد که یک اتحاد مستقیم ممکن است بین سطح رضایت شغلی و عادات انجام دوکاری در کارمندان وجود داشته باشد یا وجود نداشته باشد. اغلب مرورهای مربوط به رابطه بین دو کاری و رضایت شغلی نشان دهنده این هستند که اغلب کارمندان به انجام دو کاری رو می آورند تا این رضایت شغلی (که در شغل اول

دوشغله بودن: در تعریف دوشغلی، آرا و اکبر (۲۰۱۶) پی برده اند که اگر سیاست های عملکرد و ترفیع قوی در مشاغل اصلی برای کارمندان فراهم نگردد، آنها همیشه می خواهند علاوه بر درآمد اصلی خود درآمد دیگری نیز داشته باشند (۱۴). آنها همچنین دوشغله یا چند شغله بودن را مانند جایگزینی برای افزایش رضایت شغلی می دانند. دو شغلی بودن در اینجا این فرصت را برای آنها فراهم می سازد تا درآمد بیشتری را کسب کنند و رضایت شغلی خود را افزایش دهند. این نشان میدهد که افرادی که دو کاری را انجام می دهند تلاش می کنند رضایت شغلی بیشتری را بدست آورند که در مشاغل اصلی خود قابل به کسب آن نیستند. جاج و کلینگر^۲ (۲۰۰۸) مفهوم رضایت شغلی را به صورت رفاه ذهنی در محل کار توصیف کرده اند. عموماً

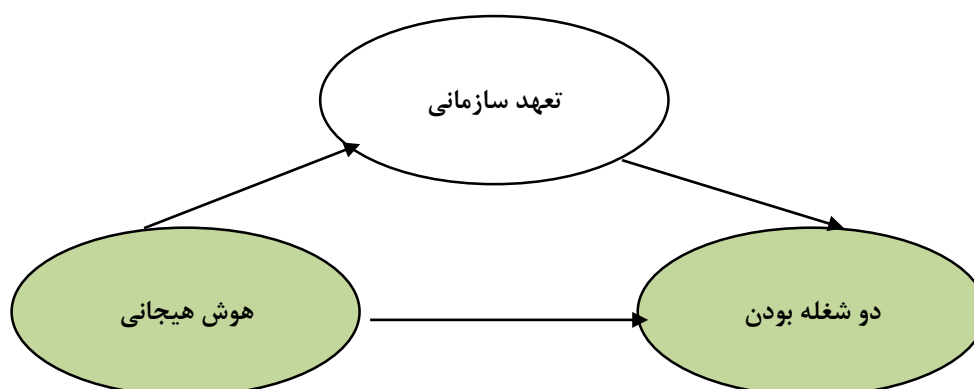
3 . Judge, T. A., & Klinger
4 . Santangelo, S & Lester, D

1 . Iverson
2 . Ara, Kaukab & Akbar, Aisha

خود قادر دارا نبودند) را در شغل دوم خود بدست آورند
(۱۹،۲۸).

جدول ۳. چارچوب نظری تحقیق

| ردیف | نام متغیرها | شاخص ها | نظریه پردازان |
|------|--------------|--|-------------------|
| ۱ | هوش هیجانی | خودآگاهی خودتنظیمی انگیزش مهارت های اجتماعی | گلمن (۱۰۱۷) |
| ۲ | تعهد سازمانی | تعهد عاطفی تعهد مستمر تعهد هنجاری | آلن و مایر (۱۹۹۰) |
| ۳ | دو شغله بودن | نگرش شغلی گردش شغلی | پوشپا (۲۰۱۶) |



شکل ۳. مدل مفهومی تحقیق (۳۰ و ۱۵)

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش پیمایشی و ابزار پژوهش پرسشنامه است. معلمان تربیت بدنی منطقه ۵ جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می دهند. حجم جامعه نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۰ نفر محاسبه شد. پرسشنامه دارای ۵۱ سوال بود که بعد از تایید روایی صوری توسط خبرگان و تعیین مقدار ضریب آلفای کرونباخ به ۳۹ سوال تقلیل یافت. آلفای کل در جدول ۳ بالای ۰/۸ بدست آمد که نشان دهنده قابلیت اعتماد و پایایی لازم پرسشنامه می باشد.

جدول ۴. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه

| متغیر | شاخص ها | آلفای هر متغیر | آلفای کل |
|--------------|-------------------|----------------|----------|
| هوش هیجانی | خودآگاهی | ۰/۸۱۹ | ۰/۸۵۲ |
| | خودتنظیمی | ۰/۸۱۲ | |
| | انگیزش | ۰/۸۱۵ | |
| | مهارت های اجتماعی | ۰/۸۱۱ | |
| تعهد سازمانی | تعهد عاطفی | ۰/۸۲۱ | ۰/۸۵۲ |
| | تعهد مستمر | ۰/۸۳۰ | |
| | تعهد هنجاری | ۰/۸۲۹ | |
| دو شغله بودن | نگرش شغلی | ۰/۸۲۴ | ۰/۸۵۲ |
| | گردش شغلی | ۰/۸۲۲ | |

یافته‌ها

جدول ۵. آمار توصیفی (خلاصه متغیرهای دموگرافیکی)

| توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس جنس | | مرد | زن |
|---|--|-----------|-----------|
| | | ۶۰٪ | ۴۰٪ |
| توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سن | | ۲۰-۳۰ سال | ۳۰-۴۰ سال |
| | | ۱۲٪ | ۳۵٪ |
| توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس میزان | | دیپلم | فوق دیپلم |
| | | ۱۵٪ | ۲۵٪ |
| توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس میزان | | دیپلم | کارشناسی |
| | | ۱۰٪ | ۵۰٪ |
| توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس تاهل | | متاهل | متاهل |
| | | ۳۵٪ | ۶۵٪ |
| توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس وضعیت سابقه کار | | ۵-۱۰ سال | ۱۵-۲۰ سال |
| | | ۳۰٪ | ۲۰٪ |

مسیر و واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنجه‌ها را به‌طور هم‌زمان فراهم می‌سازد.

به‌منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد که یک تکنیک مدل‌سازی

جدول ۶. بررسی نرمال بودن متغیرها

| متغیر | آلفای متغیرها | سطح معنی داری | کولموگروف اسمیرنوف | آلفای کرونباخ |
|--------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| هوش هیجانی | ۰/۷۳۳ | ۰/۰۰۳ | ۱/۶۶۰ | ۰/۷۴ |
| دو شغله بودن | ۰/۷۲۵ | ۰/۰۲۸ | ۱/۲۲۴ | |
| تعهد سازمانی | ۰/۶۱۶ | ۰/۰۰۰ | ۲/۵۵۵ | |

نرم افزار Spss طبق قضیه حد مرکزی نتایج این پرسشنامه را نرمال تشخیص داده است لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها مورد تایید قرار می گیرد.

جدول ۷. معناداری بارهای عاملی سؤالات تحقیق

| کد گذاری سؤالات | متغیرها | سطح معناداری | آماره معناداری |
|-----------------|--------------|--------------|----------------|
| Q1 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۷۰/۶۵۲ |
| Q2 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۵۲/۱۲۳ |
| Q3 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۵۵/۴۵۸ |
| Q4 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۶۶/۴۵۸ |
| Q5 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۹۰/۱۷۴ |
| Q6 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۴۹/۷۹۷ |
| Q7 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۵۵/۵۲۹ |
| Q8 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۲۸/۵۴۸ |
| Q9 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۳۳/۵۲۸ |
| Q10 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۲۸/۲۵۳ |
| Q11 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۴۸/۷۵۰ |
| Q12 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۵۵/۳۰۱ |
| Q13 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۷۱/۲۸۲ |
| Q14 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۷۲/۷۶۰ |
| Q15 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۱۰۱/۰۲۲ |
| Q16 | هوش هیجانی | ۰/۰۰۰ | ۸۵/۱۲۸ |
| Q17 | دو شغله بودن | ۰/۰۰۰ | ۴۲/۸۵۲ |
| Q18 | دو شغله بودن | ۰/۰۰۰ | ۷۷/۸۵۶ |
| Q19 | دو شغله بودن | ۰/۰۰۰ | ۱۲۸/۱۴۷ |
| Q20 | دو شغله بودن | ۰/۰۰۰ | ۹۵/۸۵۶ |
| Q21 | دو شغله بودن | ۰/۰۰۰ | ۷۲/۷۲۶ |
| Q22 | دو شغله بودن | ۰/۰۰۰ | ۷۵/۵۲۳ |
| Q23 | دو شغله بودن | ۰/۰۰۰ | ۸۵/۲۵۶ |
| Q24 | دو شغله بودن | ۰/۰۰۰ | ۷۰/۴۸۲ |
| Q25 | دو شغله بودن | ۰/۰۰۰ | ۹۶/۲۱۶ |
| Q26 | تعهد سازمانی | ۰/۰۰۰ | ۹۲/۸۷۶ |
| Q27 | تعهد سازمانی | ۰/۰۰۰ | ۸۸/۲۴۵ |
| Q28 | تعهد سازمانی | ۰/۰۰۰ | ۴۵/۸۴۷ |

| | | | |
|--------|-------|--------------|-----|
| ۵۵/۸۵۷ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q29 |
| ۴۳/۸۰۹ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q30 |
| ۱۳/۵۸۶ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q31 |
| ۵۰/۰۱۷ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q32 |
| ۷۹/۷۲۶ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q33 |
| ۶۶/۸۰۶ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q34 |
| ۷۵/۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q35 |
| ۶۶/۵۰۳ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q36 |
| ۷۵/۲۱۷ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q37 |
| ۶۵/۲۱۳ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q38 |
| ۶۵/۲۱۱ | ۰/۰۰۰ | تعهد سازمانی | Q39 |

مربوط به Q2 را مشاهده می‌کنیم که با توجه به مقدار ملاک نشان از قدرت مدل برای پیش‌بینی مناسب است و برازش مدل ساختاری بار دیگر مورد تأیید است.

معیار استون گیسر (Q2) نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر با متغیرهای وابسته دارد. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب کیفیت مدل ساختاری را اندازه‌گیری می‌کند. در جدول فوق مقادیر

جدول ۸. شاخص گیسر^۱

| نتیجه | Q ² | متغیر |
|-------|----------------|--------------|
| قوی | ۰/۴۵۵ | هوش هیجانی |
| قوی | ۰/۳۹۹ | دو شغله بودن |
| قوی | ۰/۶۹۹ | تعهد سازمانی |

نتایج آزمون فرضیات

فرضیه های تحقیق عبارت بودند از اینکه هوش هیجانی معلمان تربیت بدنی موجب تمایل به دو شغله بودن می‌گردد. به منظور بررسی فرضیات تحقیق متناسب با چهارچوب مفهومی مورد نظر محقق از معادلات ساختاری و نرم افزار pls استفاده کرده است و نیکویی برازش این مدل مورد سنجش قرار گرفت که به شرح زیر است:

1 . Q2 (Stone-Geisser Criterion)

جدول ۹. شاخص های برازش مدل

| شاخص برازش | مقدار مشاهده شده | مقدار مطلوب | نتیجه برازش |
|------------|------------------|---------------|-------------|
| SRMR | ۰/۰۹ | کمتر از ۰/۰۹ | مناسب |
| NIF | ۰/۹۶ | بیشتر از ۰/۹۰ | مناسب |
| RMS | ۰/۳۰ | نزدیک به صفر | مناسب |
| d-G | ۰/۰۷ | < ۹۵٪ | مناسب |
| d- ULS | ۰/۰۳ | < ۹۵٪ | مناسب |
| CR | ۰/۹۰ | بالتر از ۰/۷۰ | مناسب |
| AVE | ۰/۹۰ | بالتر از ۰/۵۰ | مناسب |
| Q2 | ۰/۳۹ | بالتر از ۰/۱۵ | مناسب |

باشد در نتیجه فرضیه کلی تحقیق تایید می شود و می توان گفت هوش هیجانی معلمان تربیت بدنی تمایل به دو شغله بودن دارد.

آزمون سوبل: به طور کلی در آزمون سوبل می توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه زیر بدست می آوریم:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

بحرانی نسبت آزمون هستند که شامل ۹۵ درصد مرکزی توزیع نرمال واحد هستند.

شاخص های برازش مدل عبارتند از SRMR (ریشه استاندارد شده میانگین مجذور باقیمانده ها)، NIF (شاخص نیکویی برازش)، RMS (ریشه میانگین مجذورات)، CR (پایایی ترکیبی)، AVE (روایی همگرا)، Q2 (تناسب پیش بین). با توجه به جدول بالا مقایسه مقادیر مطلوب و مقادیر مشاهده شده نشان می دهد که مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار می باشد.

همچنین مقدار ضرایب تی هریک از مسیر ها از متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر از ۱/۹۷ ($p < 0/05$) می

در این رابطه a ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Sa خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی، Sb خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته. همچنین، می توان با استفاده از ta و tb (جایی که ta و tb آمار آزمون t برای تفاوت بین ضرایب a و b و صفر هستند)، مقدار معنی داری آزمون سوبل را سنجید. مقادیر p گزارش شده (تا ۸ رقم اعشار) از توزیع نرمال واحد با فرض آزمون Z دو طرفه این فرضیه که اثر واسطه ای برابر با صفر در جامعه است، استخراج می شوند. $+1/۹۶$ -/ مقادیر

جدول ۱۰- آزمون متغیر میانجی آزمون سوبل

| نتیجه آزمون | z-value | | | متغیر ملاک | متغیر پیش بین |
|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------|
| | گودمن | آرویان | سوبل | | |
| رد فرضیه H0 | ۳۵/۳۶۵۴۷۸۹۲ | ۳۵/۵۲۱۴۷۸۹۶ | ۳۵/۶۵۴۷۸۹۳۱ | تعهد سازمانی | هوش هیجانی |
| | | | | دو شغله بودن | تعهد سازمانی |

در محاسبه فرمول VAF:

$$VAF = \frac{a * b}{(a * b) + c}$$

a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛

c مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

است.

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که مقدار Z (۳۵/۶۵) از ۱/۹۶ بزرگتر است بنابراین فرض H0 رد می‌شود. یعنی هوش هیجانی معلمان تربیت بدنی منطقه ۵ تمایل به دو شغله بودن دارند. برای تعیین اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد، نشان از قوی تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم به اثر کل را می‌سنجد.

جدول ۱۱. آزمون VAF

| متغیر پیش بین | متغیر ملاک | ضریب مسیر | VAF |
|---------------|--------------|-----------|------------|
| هوش هیجانی | تعهد سازمانی | ۰/۸۸ | - |
| تعهد سازمانی | دو شغله بودن | ۰/۷۰ | - |
| هوش هیجانی | دو شغله بودن | ۰/۸۹ | ۰/۴۸۵۴۷۶۱۴ |

$$VAF = \frac{0.88 \times 0.70}{(0.88 \times 0.70) + 0.89} = 0.48547614$$

نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد که آماره VAF برابر با ۰/۴۸۵۴ می‌باشد. این بدان معناست که ۴۸/۵۴ درصد از اثر کل هوش هیجانی با تمایل به دو شغله بودن از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی تبیین می‌شود که مقدار قابل توجهی است.

جدول ۱۲. جدول برآورد ضرایب اثرات مستقیم

| متغیرها | ضریب مسیر | آماره t | سطح معنی داری |
|------------------------------------|-----------|---------|---------------|
| هوش هیجانی معلمان بر تعهد سازمانی | ۰/۳۰ | ۴/۸۸ | ۰/۰۱ |
| تعهد سازمانی معلمان بر دوشغله بودن | ۰/۵۰ | ۴/۹۹ | ۰/۰۱ |
| هوش هیجانی معلمان بر دوشغله بودن | ۰/۴۵ | ۳/۶۰ | ۰/۰۵ |

جدول ۱۳. جدول برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم

| متغیر | ضریب مسیر | آماره t | سطح معنی داری |
|--|-----------|---------|---------------|
| هوش هیجانی بر روی دو شغله بودن (میانجی: تعهد سازمانی) | ۰/۸۰ | ۳/۵۵ | ۰/۰۱ |

مجدورات). CR (پایایی ترکیبی). AVE (روایی همگرا). Q2 (تناسب پیش بین). با توجه به جدول مقایسه مقادیر مطلوب و مقادیر مشاهده شده نشان می دهد که مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار می باشد. همچنین مقدار ضرایب تی هریک از مسیرها از متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر از ۱/۹۷ ($p < 0/05$) می باشد در نتیجه فرضیه کلی تحقیق تأیید می شود و می توان گفت هوش هیجانی معلمان تربیت بدنی بر تمایل به دو شغله بودن تأثیر گذار است و تعهد سازمانی نیز نقش میانجی دارد. آماره VAF برابر با ۰/۴۸۵۴ می باشد. این بدان معناست که ۴۸/۵۴ درصد از اثر کل هوش هیجانی با تمایل به دو شغله بودن از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی تبیین می شود که مقدار قابل توجهی است. دو شغله بودن با هوش هیجانی رابطه دارد و یکی از مولفه های اصلی برای متعهد نگه داشتن معلمان به سازمان است. نتایج این فرضیه با پژوهش های ضربتی (۱۴۰۰) (۳) و اسدی (۱۳۹۹) (۴) و کاشمن (۲۰۲۱) (۹) همخوانی دارد. هوش هیجانی بر تعهد سازمانی نیز تأثیر دارد. ضریب اثر مستقیم و مقداری تی متناظر هوش هیجانی و تعهد سازمانی (۰/۳۰، ۴/۸۸) می باشد. با توجه به اینکه اثر مستقیم این مسیر در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، در نتیجه می توان گفت که هوش هیجانی دار می باشند، در نتیجه می توان گفت که هوش هیجانی بر تعهد سازمانی تأثیر گذار است. نتایج این فرضیه با

با توجه به جدول ۱۲ ضریب اثر مستقیم و مقداری تی متناظر هوش هیجانی و تعهد سازمانی (۰/۳۰، ۴/۸۸) می باشد. با توجه به اینکه اثر مستقیم این مسیر در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشند، در نتیجه می توان گفت که هوش هیجانی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. همچنین ضریب اثر مستقیم و مقدار تی متناظر تعهد سازمانی با اهداف دو شغله بودن (۰/۵۰، ۴/۹۹) می باشد. با توجه به اینکه اثر مستقیم این مسیر در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشند، در نتیجه می توان گفت که تعهد سازمانی بر اهداف دوشغله بودن تأثیر دارد. همچنین ضریب اثر مستقیم و مقداری تی متناظر بین هوش هیجانی با اهداف دوشغله بودن (۰/۴۵، ۳/۶۰) می باشد. با توجه به اینکه اثر مستقیم این مسیر در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشند، در نتیجه می توان گفت که هوش هیجانی بر اهداف دوشغله بودن تأثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

به منظور بررسی فرضیه اصلی تحقیق متناسب با چارچوب مفهومی مورد نظر محقق، از معادلات ساختاری و نرم افزار pls استفاده گردید و نیکویی برازش این مدل مورد سنجش قرار گرفت. شاخص های برازش مدل عبارتند از SRMR (ریشه استاندارد شده میانگین مجذور باقیمانده ها)، NIF (شاخص نیکویی برازش)، RMS (ریشه میانگین

دیگر « هوش غیرشناختی پیش‌بینی موفقیت‌های فرد را میسر می‌کند و سنجش و اندازه‌گیری آن به منزله اندازه‌گیری و سنجش توانایی‌های شخص برای سازگاری با شرایط زندگی و ادامه حیات در جهان است» در نتیجه هوش هیجانی می‌تواند تمایل به دو شغله بودن را افزایش دهد. ضریب اثر مستقیم و مقداری تی متناظره بین هوش هیجانی با اهداف دوشغله بودن (۰/۴۵، ۳/۶۰) می‌باشد. با توجه به اینکه اثر مستقیم این مسیر در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشند، در نتیجه می‌توان گفت که هوش هیجانی بر اهداف دوشغله بودن تأثیر دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های غلامیان (۱۴۰۱) همخوانی دارد.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هوش هیجانی معلمان تربیت بدنی می‌تواند به عنوان یک فاکتور موثر در افزایش دوشغله بودن و افزایش تعهد سازمانی آنان عمل کند.

پژوهش‌های گیلکی (۱۴۰۰) (۱۱) و رمضانیان (۱۳۹۹) (۶) همخوانی دارد. تعهد سازمانی بر اهداف دوشغله بودن تأثیر دارد. ضریب اثر مستقیم و مقدار تی متناظر تعهد سازمانی با اهداف دو شغله بودن (۰/۵۰، ۴/۹۹) می‌باشد. با توجه به اینکه اثر مستقیم این مسیر در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشند، در نتیجه می‌توان گفت که تعهد سازمانی بر اهداف دوشغله بودن تأثیر دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های احمدی (۱۴۰۰) همخوانی دارد (۲).

هوش هیجانی بر اهداف دوشغله بودن تأثیر دارد. هوش هیجانی موجب تمایل به دو شغله بودن می‌گردد. هوش هیجانی از ویژگی‌های شخصیتی مثل ابعاد شخصی، عاطفی، اجتماعی و حیاتی هوش را که اغلب بیشتر از جنبه‌های شناختی آن در عملکردهای روزانه موثرند مخاطب قرار می‌دهد. هوش هیجانی با توانایی درک خود و دیگران (خودشناسی و دیگرشناسی)، ارتباط با مردم و سازگاری فرد با محیط پیرامون خویش پیوند دارد. به عبارت

منابع و مأخذ

۱. عباس پور اسفدن، قنبر؛ چراغعلی، محمدحسن؛ رحمانی، محمد (۱۴۰۰). شناخت و مطالعه رابطه هوش هیجانی و کارآفرینی مدیران صنایع لاستیک و پلاستیک شهر تهران، نشریه مدیریت، شماره ۲، صص ۳۴-۲۷.
۲. عبدالهی، بیژن؛ فرجی‌زاده سرخی، حاتم؛ حیات، علی اصغر و کهولت، نعیمه (۱۳۹۹). بررسی رابطه هوش هیجانی با سرمایه اجتماعی سازمانی (مطالعه موردی دانشگاه شیراز)، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره دوم، مسلسل (۱۴)، صص: ۷۷-۸۸.
۳. عسگری‌پور، رسول و امینی، محمدتقی و ایزدیان، امیرحسین و فریدی زاد، فاطمه (۱۳۹۹). بررسی تأثیر هوش هیجانی و مدیریت دانش بر قصد ترک شغل با در نظر گرفتن نقش متغیرهای میانجی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان شعب بانک سپه شهر اصفهان، پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز
۴. فیضی، طاهره و عابدینی، سعید (۱۳۹۸). بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه)، پژوهش نامه اقتصاد و کسب و کار، شماره ۱، صص: ۴۳-۵۸.
۵. کریتر، رابرت و آنجلو کینیک (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، (مترجمان: علی اکبر فرهنگی و حسین صفر زاده) تهران: انتشارات پیام پویا

۶. کلائی، رامین (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان منطقه یک عملیات انتقال گاز، پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران
۷. مختاری پور، مرضیه (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک رهبری چند گانه (مدل برنارد باس). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۸. مدنی، حسین؛ زاهدی، محمد جواد (۱۳۹۹). تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی موثر بر ایجاد بدبینی سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۱
۹. مرتضوی، سعید، شمس الدین، ناظمی، محمودی فخرآباد، صادق (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری (تحول بخش- مبادله ای)، مجله مدرس علوم انسانی، شماره ۴۲، صص ۱۹۰-۱۶۷.
۱۰. مشبکی، اصغر (۱۳۸۹). مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار سازمانی، تهران، چاپ هفتم، انتشارات ترمه.
۱۱. ممی زاده، جعفر (۱۳۹۱). ترک خدمت در سازمان بررسی علل، عوارض و عواقب آن، توسعه مدیریت، شماره ۴۴، صص ۳۸-۳۲.
۱۲. موسوی، مجتبی (۱۳۹۹). هوش هیجانی و تأثیر آن در افزایش قابلیت های کارکنان و مدیران در زندگی و محل کار، نشریه صنعت خودرو، شماره ۱۱۸، صص ۴۱-۵۰
۱۳. یادگاری، حمیدرضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی: مطالعه موردی: سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی تهران، دومین همایش ملی آتش نشانی و ایمنی شهری، تهران
14. Ara, Kaukab & Akbar, Aisha (2016). Bulletin of Education and Research. Vol. 38, No. 1 pp. 101-116. A Study of Impact of Moonlighting Practices on Job Satisfaction of the University Teachers.
15. Briner, A. K. (2020). Does Emotional Intelligence Assist in the Prediction of academic Success?, in Educational and Psychological Measurement, SAGE Publications.
16. Castillo, R., Salguero, J. M., Fernández, P. y Balluerka, N. (2013). Effects of an emotional intelligence intervention on aggression and empathy among adolescents. Journal Adolesc, 36, 883-892. doi: 10.1016/j.adolescence.2013.07.001
17. Cherniss, C & D Goleman, & Emmerling (2019). [Bringing emotional intelligence to the workplace: A technical report issued by the Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations](#)
18. Gardner & Hatch (2020). The correlation of multiple intelligences for the achievements of secondary students. stretches the word intelligence beyond its customary application in psychology.
19. George, J. M. (2000). Emotion and Leadership: The Role of Emotional Intelligence, Human Relations, SAGE Publications.
20. Goleman, D., Cherniss, C. (1995). Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building, The Emotionally Intelligent Workplace, from Amazon. Com.
21. Goleman, D. (1998). Inteligența Emoțională, Editura Curtea Veche, București.
22. Greenberg, J. and Baron, R.A. (2008) Behavior in Organizations. Pearson, Hoboken, 269-274.

23. [Hook](#), JN. [Hodge](#), AS(2020). [Attitudes of religious leaders toward integrating psychology and church ministry.](#)
24. Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), Job satisfaction: Subjective well-being at work.
25. Mayer, J. D. & Salovey, P. and D. R. Caruso (2021). "Models of Emotional Intelligence," in R. J. Sternberg, ed., Handbook of Intelligence, Cambridge, Eng.: Cambridge University Press, 2000.
26. Marianne, J. D., Caruso, D. y Salovey, P. (2021). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298. doi: 10.1016/S0160-2896(99)00016-1
27. Meyer, J. P & Salovey, R. P.(2013). Job satisfaction, organizational com-mitment, turnover intention, and turnover: path analyses basedon meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x> Van
28. Riley, H., Schutte, N. (2003). Low emotional intelligence as a predictor of Substance use problems, In *Journal of Drug Education*, 33, 39 1-398.
29. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
30. [Rob B, Briner](#), [T, Kiefer](#) (2020). *International Journal of Work*. Whither psychological research into emotion at work - inderscienceonline.com
31. Santangelo, S & [Lester](#), D (1985). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. (2021) *European Research on Management and Business Economics*.
32. Wanamaker J(2012). To detect emotions to influence buying decisions" 40 By definition".

Monitoring the Effect of Emotional Intelligence on The Desire to have two Jobs and Organizational Commitment in Physical Education Teachers of Region 5 of Tehran Ministry of Education

Peymane Asgari*¹ - Abolfazl Farahani²

1. Assistant professor, member of the faculty of the Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Payam Noor University, Tehran Province, Iran 2. Professor of Sports Management, Payam Noor University, Tehran, Iran

(Received:2023/05/02;Accepted:2023/07/01)

Abstract

In management science, emotional intelligence is known as one of the important factors in the individual and social behavior of human resources. Because nowadays, the desire to have two jobs has increased, especially among the employees of organizations; The purpose of this research is to monitor the effect of physical education teachers' emotional intelligence on the desire to have two jobs, in which organizational commitment is a mediator. This research is descriptive survey research in terms of practical purpose and in terms of implementation method and data collection method. The statistical population consists of physical education teachers from the 5th education region, the sample size of which is 120 people. In the inferential statistics section, SPSS software and PLS structural equation software were used for data analysis. The results show that 48.54% of the total effect of emotional intelligence is explained by the tendency to have two jobs, which is a significant amount. Also, with the increase in emotional intelligence, the commitment to the organization also increases. This means that a physical education teacher with high emotional intelligence, having the ability to communicate effectively, appropriately and quickly, will have more time for other tasks, including being a dual worker, and high emotional intelligence has a great impact on the correct performance of organizational and non-organizational tasks.

Key words

Emotional intelligence, organizational commitment, physical education teachers, two jobs.

* Corresponding Author: Email: peymanehasgari@pnu.ac.ir