



# The relationship between emotional intelligence and flight performance of Air Force pilots of the Islamic Republic of Iran

Mohammad Reza Lotfolehpour<sup>1</sup> | Gholamreza Nasirpour<sup>2✉</sup> | Hadi Kasae<sup>3</sup> | Ebrahim Ijabi<sup>4</sup>

1. A graduate of Defense Management, Air Group, Command and Staff University, Tehran, Iran.

E-mail: [Reza\\_sky61@yahoo.com](mailto:Reza_sky61@yahoo.com)

2. A faculty member of Command and Staff University, Tehran, Iran. E-mail: [r.nasirpour@casu.ac.ir](mailto:r.nasirpour@casu.ac.ir)

3. A faculty member of Command and Staff University, Tehran, Iran. E-mail:

[Kasaehadi@gmail.com](mailto:Kasaehadi@gmail.com)

4. Assistant Professor of Futures Studies, I.R.I Army Command and Staff University, Tehran, Iran.

E-mail: [e.ejabi@casu.ac.ir](mailto:e.ejabi@casu.ac.ir)

## Article Info

## ABSTRACT

### Article type:

Research Article

### Article history:

Received

18 November 2023

Received in revised form

28 January 2024

Accepted

30 August 2024

Published online

21 September 2024

### Keywords:

*Emotional intelligence, performance, pilots, air force*

**Objective:** Determining the relationship between emotional intelligence and flight performance of Nahaja pilots

**Methodology:** The type of applied research was descriptive research and the mixed research approach was chosen and the method of data collection was field and library. In the qualitative method, classification, processing and judgment steps were used, and in the quantitative method, descriptive statistics (calculation of mean, variance, coefficient of variation) and inferential statistics (chi-2 test) were used. The statistical population includes fighter and transport pilots in the air force bases of the army, and using Cochran's formula, a sample size of 80 people was selected from the statistical population using stratified random sampling.

**Findings:** After the qualitative analysis, regarding the relationship between the components and the flight performance of the pilots, 40 indicators were identified in five components including self-awareness, self-management, social awareness, social skill and self-motivation.

**Originality:** According to the inferential analysis of the chi-square test and taking into account the critical value and the obtained test statistic, it was determined that there is a difference between the indicators presented in the self-awareness component (including 8 indicators), the self-management component (including 10 indicators), and the social awareness component (including 6 indicators), the social skill component (including 11 indicators) and the self-motivation component (including 5 indicators) and the flight performance of Air Force pilots are related.

**Cite this article:** Lotfolehpour, M. R., Nasirpour, G., Kasae, H., & Ijabi, E. (2024). The relationship between emotional intelligence and flight performance of Air Force pilots of the Islamic Republic of Iran. *War Studies*, 6(21), 63- 93.

DOI: 10.22034/qjws.2024.2015339.1181





## رابطه هوش هیجانی با عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران

محمدرضا لطف اله پور<sup>۱</sup> | غلامرضا نصیرپور<sup>۲</sup> | هادی کسای<sup>۳</sup> | ابراهیم ایجایی<sup>۴</sup>

۱. گروه هوایی، دانشکده فرماندهی و ستاد، دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش، نام شهر تهران، نام کشور ایران، رایانامه:

[Reza\\_sky61@yahoo.com](mailto:Reza_sky61@yahoo.com)

۲. نویسنده مسئول، گروه هوایی، دانشکده فرماندهی و ستاد، دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش، نام شهر تهران، نام

کشور ایران، رایانامه: [r.nasirpour@casu.ac.ir](mailto:r.nasirpour@casu.ac.ir)

۳. گروه هوایی، دانشکده فرماندهی و ستاد، دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش، نام شهر تهران، نام کشور ایران، رایانامه:

[Kasaejadi@gmail.com](mailto:Kasaejadi@gmail.com)

۴. گروه آینده‌پژوهی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد، نام شهر تهران، نام کشور ایران، رایانامه:

[e.ejabi@casu.ac.ir](mailto:e.ejabi@casu.ac.ir)

### اطلاعات مقاله چکیده

هدف: تعیین رابطه هوش هیجانی و عملکرد پروازی خلبانان نهجا	نوع مقاله:
روش: نوع تحقیق کاربردی، روش تحقیق توصیفی و روش تجزیه و تحلیل کمی و کیفی (آمیخته)	مقاله پژوهشی
انتخاب شد و روش جمع‌آوری داده‌ها به‌صورت میدانی و کتابخانه‌ای بود. در روش کیفی (تحلیل محتوی) مراحل دسته‌بندی، پردازش و قضاوت و در روش کمی از آمار توصیفی (محاسبه میانگین، واریانس، ضریب تغییرات) و آمار استنباطی (آزمون کای - دو) استفاده شد. جامعه آماری شامل خلبانان جنگنده و ترابری در پایگاه‌های نیروی هوایی ارتش است که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۸۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از جامعه آماری انتخاب شد.	تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۷
یافته‌ها: پس از تجزیه و تحلیل کیفی، در خصوص رابطه مؤلفه‌ها و عملکرد پروازی خلبانان در پنج مؤلفه احصاء شده شامل مهارت خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی، مهارت اجتماعی و خود انگیزشی تعداد ۴۰ شاخص شناسایی گردید.	تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۰۸
نتایج: با توجه به تحلیل استنباطی آزمون کای - دو و با در نظر گرفتن مقدار بحرانی و مقدار آماره آزمون به‌دست‌آمده، مشخص گردید بین شاخص‌های مطرح‌شده در مؤلفه خودآگاهی (شامل ۸ شاخص)، مؤلفه خودمدیریتی (شامل ۱۰ شاخص)، مؤلفه آگاهی اجتماعی (شامل ۶ شاخص)، مؤلفه مهارت اجتماعی (شامل ۱۱ شاخص) و مؤلفه خود انگیزشی (شامل ۵ شاخص) و عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش ارتباط وجود دارد.	تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۹
	تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱
	کلیدواژه‌ها:
	هوش هیجانی، عملکرد، خلبانان، نیروی هوایی

استناد: لطفاله پور، محمدرضا؛ نصیرپور، غلامرضا؛ کسای، هادی و ایجایی، ابراهیم. (۱۴۰۳). رابطه هوش هیجانی با عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مطالعات جنگ، ۶(۲۱)، ۶۳-۸۳.

DOI: 10.22034/qjws.2024.2015339.1181



## مقدمه

از زمانی که ایران نخستین تأسیسات هوانوردی نظامی خود را تأسیس کرد، این صنعت در زمان‌های مختلفی درگیر سوانح هوایی بوده است. آمار سوانح هوایی نظامی در ایران یکی از بالاترین میزان وقوع حوادث هوایی در جهان را شامل می‌شود. از دلایل ارائه‌شده برای تحلیل تعدد سوانح هوایی در ایران می‌توان به تحریم‌های اقتصادی غرب علیه ایران، استاندارد خلبانان و کنترل کیفی ضعیف در عمل به معیارهای استانداردهای بین‌المللی ایمنی هواپیماها و عوامل انسانی اشاره کرد. برابر بررسی‌های به‌عمل‌آمده، عامل انسانی مهم‌ترین عامل مؤثر در وقوع سوانح هوایی بوده و مهم‌ترین و مؤثرترین عامل انسانی در نیروی هوایی، خلبان است. لذا می‌بایست برای بهبود و ارتقاء عملکرد خلبانان به‌عنوان مهم‌ترین منبع انسانی نیروی هوایی و برای کاهش آمار سوانح هوایی، سرمایه‌گذاری ویژه‌ای صورت پذیرد که این امر فقط در قالب استراتژی مدیریت منابع انسانی با ایجاد هماهنگی حداکثری و همراهی میان منابع انسانی و سازمان امکان‌پذیر است. در این استراتژی به‌عنوان یک استراتژی وظیفه‌ای، می‌توان از طریق روش‌های بهبود بهره‌وری بر مبنای نیروی انسانی، عملکرد و بهره‌وری خلبانان را برای رسیدن به سطح مطلوب عملکرد سازمانی و نیل به اهداف و استراتژی‌های نیروی هوایی ارتقاء داد.

دانشمندان طی تحقیقاتی در خصوص هوش‌بهر متوجه جنبه‌هایی غیر از هوش شناختی به نام هوش غیر شناختی یا عاطفی<sup>۱</sup> و تأثیر آن بر عملکرد و رفتار شدند (گلمن، ۱۳۹۶: ۷۴-۸۵). روان‌شناسان هوش شناختی را توانایی و استعداد افراد برای درک، یادگیری، آموختن، به‌خاطر آوردن، تفکر منطقی و حل مسئله دانسته و هوش غیر شناختی را توانایی درک خود و دیگران، ارتباط با مردم و سازگاری با محیط پیرامون تعریف نموده‌اند. پس از به‌چالش کشیده شدن هوش‌بهر و مطرح‌شدن هوش هیجانی به‌عنوان هوش غیر شناختی توسط دانشمندان این عرصه، افرادی مانند دانیل گلمن در سال ۱۹۹۸ مفهوم هوش هیجانی را وارد عرصه مفاهیم سازمانی نموده و آن را استعداد، مهارت و یا قابلیت که تمامی توانایی‌ها را به‌وسیله تسهیل یا مداخله تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد؛ تعریف نمود (گلمن، ۱۳۹۶: ۶۵-۵۳).

پس از ظهور هوش هیجانی (عاطفی) در عرصه مفاهیم سازمانی این هوش به‌شدت

1 Emotional intelligence(EQ)

مورد توجه محیط سازمانی قرار گرفته و به عنوان یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها مطرح می‌شود. برابر پژوهش‌های انجام شده، اهمیت هوش هیجانی برای داشتن عملکرد برتر در هر زمینه، دو برابر بیشتر از هوش و توانایی‌های شناختی است (گلمن، ۱۳۹۶: ۲۶-۱۲). در دیدگاه‌های مختلف هوش هیجانی، برای این هوش پنج مؤلفه کلی می‌توان در نظر گرفت که برابر چهارچوب منسجم، هوش هیجانی شامل مهارت‌های خودآگاهی، خود مدیریت، آگاهی اجتماعی، خود انگیزشی و مهارت اجتماعی است.

اهمیت و حساسیت شغل خلبانی به عنوان دومین شغل پرهزینه پس از فضاوردی و با توجه به این که در هر کشوری فقط تعداد محدودی توانایی ورود و ادامه کار در این شغل را دارند، ایجاب می‌نماید که برای کاهش تلفات سوانح هوایی در مرحله اول و سپس حفظ و ارتقای عملکرد پروازی خلبانان و به تبع آن ارتقای بهره‌وری و توان رزمی سازمان نیروی هوایی بایستی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر عملکرد افراد مورد بررسی قرار بگیرد؛ بنابراین در این تحقیق با توجه به اهمیت موضوع، عملکرد خلبانان شکاری به عنوان نوک حمله مأموریت نیروی هوایی، در نظر است که به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن بر عملکرد خلبانان پرداخته شود.

بررسی‌های صورت گرفته از منابع اطلاعاتی مختلف نشان داد که تاکنون تحقیقی در داخل کشور در خصوص بررسی علمی عملکرد پروازی خلبانان و همچنین رابطه هوش هیجانی با عملکرد آن‌ها صورت نگرفته است. با توجه به اینکه نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران دارای تجهیزات پیشرفته و پیچیده پروازی و فنی همچون هواپیماهای متنوع شکاری، شناسایی، جنگنده، بمب افکن و ترابری است؛ لزوم فعالیت‌های ایمن را در سطح بسیار گسترده می‌طلبد. به منظور ایجاد بسترهای لازم در جهت بهره‌برداری مطلوب و مناسب از خلبانان و در نهایت ارتقاء توان نهادی ادامه ایجاد خسارت بر سرمایه‌های انسانی (خلبانان) و مالی نیروی هوایی ارتش بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر، این است که رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش چگونه است؟ و سؤالات فرعی پژوهش نیز به ترتیب عبارت‌اند از: رابطه بین مؤلفه خودآگاهی هوش هیجانی و عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش چگونه است؟ رابطه بین مؤلفه خود مدیریت هوش هیجانی و عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش چگونه است؟ رابطه بین مؤلفه آگاهی اجتماعی هوش هیجانی و عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش چگونه است؟ رابطه بین مؤلفه مهارت اجتماعی هوش هیجانی و عملکرد پروازی خلبانان

نیروی هوایی ارتش چگونه است؟ رابطه بین مؤلفه خود انگیزی هوش هیجانی و عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش چگونه است؟

## مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

### مبانی نظری

### هوش و ابعاد آن

هوش به صورت‌های گوناگونی تعریف شده است که در ذیل به دو نمونه از آن اشاره می‌شود:

۱- هوش، مجموعه‌ای از توانایی‌های شناختی است که به ما امکان می‌دهد تا نسبت به جهان اطراف آگاهی پیدا کنیم و یاد بگیریم که مسائل را حل کنیم. به عبارت روشن‌تر، هوش یک ظرفیت شناختی است که امکان کسب دانش، یادگیری و چگونگی حل مسئله و مشکلات را فراهم می‌سازد.

۲- هوش به یک توانایی ذهنی عمومی اطلاق می‌شود که شامل توانایی استدلال، برنامه‌ریزی، حل مسئله، تفکر انتزاعی، درک افکار پیچیده و یادگیری سریع از تجربه‌هاست. این تعریف کامل نیست در واقع هوش با استفاده از نمرات ضریب هوشی<sup>۱</sup> از آزمون‌های استاندارد، توسط کارشناس ماهر و باتجربه مشخص می‌شود. (آقایار و شریفی، ۱۳۸۶: ۳۷).

پس از هوش، مفهوم دیگری که باید تعریف شود توانایی است. چراکه هوش در صورتی اهمیت پیدا می‌کند که فرد بتواند از آن استفاده کرده و میزان هوش خود را به نمایش بگذارد. توانایی به ظرفیت فرد برای انجام کارهای گوناگون در یک شغل گفته می‌شود. به بیان دیگر، توانایی عبارت است از قابلیت فرد برای انجام کار. توانایی در نتیجه تمرین و ممارست به مهارت به عنوان قابلیت خاصی برای حسن استفاده فیزیکی از اشیا تبدیل می‌شود (رضائیان، ۱۳۹۰: ۷۰) توانایی افراد را می‌توان در دو دسته متفاوت طبقه‌بندی کرد:

۱. توانایی‌های ذهنی که قابلیت انجام کارهای شناختی گوناگون را شامل می‌شود.
۲. توانایی‌های فیزیکی که به قابلیت انجام اعمال فیزیکی گوناگون اطلاق می‌شود.

(رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۱۷).

از منظر صاحب‌نظران، مغز انسان دارای دو نوع متفاوت از هوش شناختی و غیر شناختی است. این دو هوش متفاوت بوده اما برای ساختن زندگی فرد دائماً در تعامل با یکدیگر هستند. به عبارت دیگر آن‌ها توانایی‌های مجزا از هم نیستند. در جریان رشد انسان، دو مغز در او پدید می‌آید که این دو، نیم‌کره‌های راست و چپ هستند. اولین مغز یا مغز هیجانی که در نیمکره راست قرار دارد، به محض تولد شروع به کار می‌کند ولی مغز دوم به نام مغز منطقی که در نیمکره چپ قرار دارد به مرور زمان فعال می‌شود. مغز منطقی حاوی اطلاعاتی است که روش‌های استدلال، مبانی رفتار درست، قواعد و قوانین فرهنگی را می‌آموزد. این موضوع، بیانگر این است که ما در اکثر واقع به‌طور غریزی عمل می‌کنیم و سپس برای نتایج و عواقب اعمال خود دلیل منطقی ارائه می‌نماییم. (سبحانی نژاد، یوز باشی، ۱۳۸۷: ۱۸) روانشناسان به‌طور کلی هوش را در سه گروه اصلی طبقه‌بندی کرده‌اند:

۱. هوش انتزاعی<sup>۱</sup>: توانایی ادراک و به‌کارگیری ماهرانه نمادهای ریاضی و کلامی،
۲. هوش عینی<sup>۲</sup>: توانایی ادراک و برخورد ماهرانه با موضوعات،
۳. هوش اجتماعی<sup>۳</sup>: توانایی ادراک و ارتباط با مردم (جانسون و ایندویک، ۱۹۹۹، نقل از سبحانی نژاد، ۱۳۸۷) در مباحث بعدی به‌طور کامل به انواع هوش پرداخته شده است.

### هوش شناختی

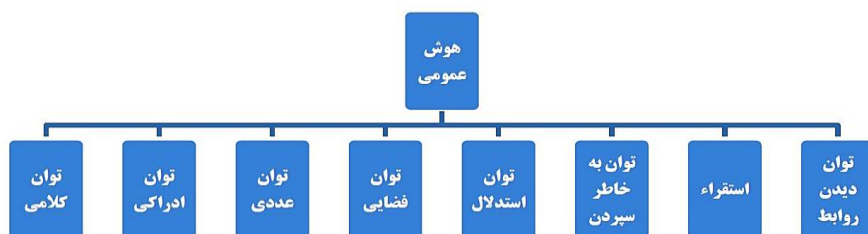
هوش به‌عنوان یک توانایی شناختی در سال ۱۹۰۵ میلادی توسط آلفرد بینه و تئودور سیمون مطرح شد. هوش شناختی که از آن به‌عنوان هوش بهر یاد می‌شود، شامل توان درک افکار پیچیده، انطباق اثربخش با محیط، یادگیری از طریق تجربه، استدلال به طرق مختلف و همچنین غلبه بر موانع با اندیشه دقیق است. چارلز اسپرمن (۱۹۲۷) اظهار داشت که تمام عملکرد شناختی با دو توان تعیین می‌شود: یکی توان ذهنی کلی که برای همه کارهای شناختی لازم است و دیگری توان منحصر به فرد برای کاری معین. صاحب‌نظران، عام‌ترین بُعد توان شناختی را هوش عمومی می‌نامند که در زیرمجموعه آن

1 Abstract Intelligence

2 Concrete Intelligence

3 Social Intelligence

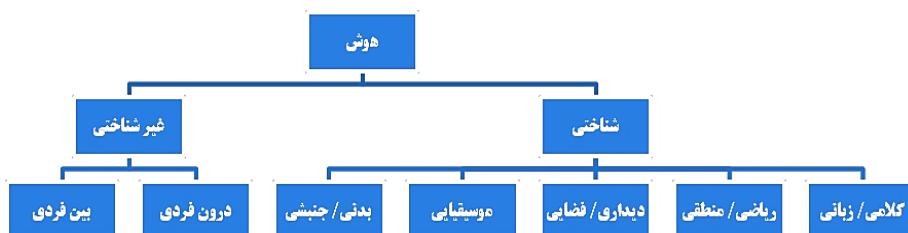
انواع خاص توان‌های شناختی قرار دارند که شایستگی - ترکیبی از توانایی و مهارت در زمینه‌های مختلف کارکردهای ذهنی را نشان می‌دهند (نمودار ۱-۲) (رضائیان، ۱۳۹۰: ۷۳). روانشناسی به نام جی سی نونالی ضمن توصیف انواع توان شناختی بالا، توان ادراکی را برای خلبانان به‌عنوان توان کشف الگوهای دیداری، دیدن روابط درون الگوها و میان آن‌ها و توان درک تشابه‌ها و تفاوت‌ها دارای اهمیت ویژه‌ای می‌داند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۷۴).



نمودار (۱) هوش عمومی (رضائیان، ۱۳۹۰: ۷۳)

### هوش غیر شناختی

هاوارد گارنر (۱۹۸۳)، روانشناس آمریکایی در کتاب «چارچوب‌های ذهن» خود، با اعلام این‌که داشتن فقط هوش شناختی برای موفقیت در زندگی کافی نیست، نظریه هوش‌بهر را به چالش کشاند. او وجوه شناختی مختلف را با عناصری از هوش غیر شناختی ترکیب کرد (نمودار ۲-۲). بُعد غیر شناختی (شخصی) موردنظر گاردنر شامل دو مؤلفه کلی استعدادهای درون فردی و مهارت‌های بین فردی است (سبحانی نژاد، یوز باشی، ۱۳۸۷: ۲۶).



نمودار (۲) ابعاد هفت‌گانه هوش از دیدگاه گاردنر (سبحانی نژاد، یوز باشی، ۱۳۸۷: ۲۶)

### نظریه هوش چندگانه گاردنر

گاردنر (۱۹۸۳) در نظریه خود، هوش درون فردی را توانایی خویشتن‌شناسی و درک احساسات و انگیزه‌های خود و هوش بین فردی را توانایی درک مقاصد، روحیه‌ها، احساسات و عواطف دیگران و مهارت در برقراری ارتباط با آنان تعریف کرده است (عبدی، ۱۳۸۸: ۶).

### هوش هیجانی

پس از گاردنر، پیتر سالوی و جان مایر در اوایل دهه ۱۹۹۰ برای اولین بار اصطلاح «هوش هیجانی» را در چندین مقاله مطرح کرده و پس از آن‌ها، دانیل گلمن (۱۹۹۵) در اولین کتاب خود با نام «هوش هیجانی» توانست آن را از نظریه به کاربرد نزدیک سازد. سالوی و مایر (۱۹۹۰) عقیده دارند که در مورد مفهوم هوش هیجانی دو مرجع قبل از تئوری آن‌ها وجود دارد: اول، ماورر (۱۹۶۰) که نتیجه تحقیق خود را این‌گونه بیان کرده است: «هیجان‌ها را نباید به‌هیچ‌عنوان در مقابل هوش قرار داد. به نظر می‌رسد آن‌ها خود یکی از مراتب بالای هوش هستند». دوم، پاین (۱۹۸۴)، سالوی و مایر (۱۹۹۰) در اولین مقالات خود هوش هیجانی را به‌عنوان توانایی درک احساسات در خود و دیگران و همچنین استفاده از این احساسات را به‌عنوان راهنمای اطلاعاتی برای تفکر و عمل معرفی کردند. پس از سالوی و مایر، دانیل گلمن (۱۹۹۵) بیان کرد که هوش هیجانی بیشتر از هوش تحلیل‌گر، پیش‌بینی‌کننده موفقیت در مدرسه، کار و منزل است (اکبر زاده، ۱۳۸۳: ۱۰). هوش هیجانی چهار بخش کلیدی دارد که عبارت‌اند از:

- ۱- خودآگاهی ۲- خود مدیریتی ۳- آگاهی اجتماعی ۴- مدیریت روابط اجتماعی

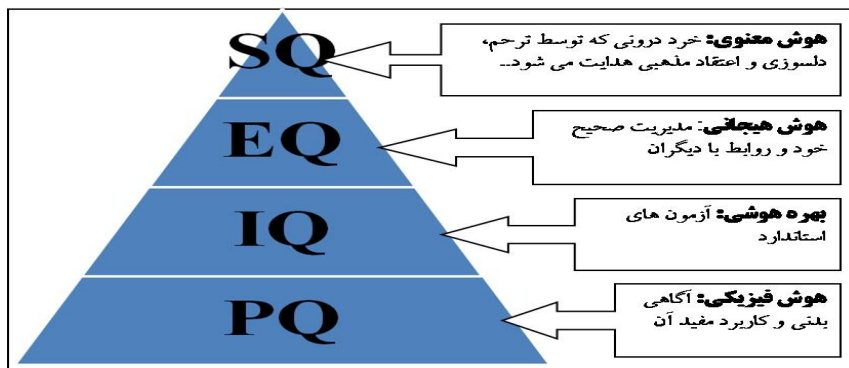
بخش‌های اول و دوم، برابر نمودار زیر شایستگی شخصی و بخش‌های سوم و چهارم هم شایستگی‌های اجتماعی را موجب می‌شوند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۰۳).



نمودار (۳) مؤلفه‌های هوش هیجانی (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۰۳)

هوش معنوی

پس از گسترش نظریات هوش هیجانی در دهه ۱۹۹۰، عصب‌شناسان با مطالعاتی در زمینه کنش‌های مغزی دریافتند که برخی از کنش‌های مغزی با تجربه‌های معنوی همراه است، به‌گونه‌ای که معنویت روی برخی از قسمت‌های مغز تأثیر می‌گذارد. یکی از این قسمت‌های مغز، بخش لپ‌های گیجگاهی است که دقیقاً پشت ناحیه گیجگاهی قرار دارد و عصب‌شناسان این بخش را «منطقه خدا» نامیدند، زیرا با تحریک مصنوعی آن موضوع‌های معنوی مانند دیدار با خدا، گفتگوی دینی، از خودگذشتگی، فداکاری، انسان‌دوستی و مانند این‌ها پدیدار می‌شود (چی یو، ۲۰۰۱؛ ۱۹۹۶). در شروع سال ۲۰۰۰، زوهار و مارشال که در زمینه فیزیک، فلسفه و مذهب مطالعه می‌کردند، کتابی با عنوان «هوش معنوی: هوش بنیادی» منتشر کردند که سرآغاز طرح هوش سومی به‌عنوان «هوش معنوی» در مجامع علمی شد. زوهار و مارشال معتقدند، هوش معنوی موجب می‌شود که فرد در برابر رویدادهای حوادث زندگی، بینشی عمیق بیابد و از سختی‌های زندگی نترسد و با صبر و تفکر با آن‌ها مقابله کرده و راه‌حل‌های منطقی و انسانی برای آن‌ها بیابد. موسسه آگاهی سنجی پرودیو<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) چگونگی وجود هوش معنوی، هوش هیجانی، بهره هوشی و هوش فیزیکی<sup>۲</sup> را در یک هرم ترسیم کرده است، به‌طوری‌که هوش معنوی را با ارزش‌ترین هوش در انسان و در رأس هرم قرار داده است (فرامرزی، همایی و سلطان حسینی، ۱۳۸۸: ۸).



نمودار (۴) سلسله‌مراتب هوش پرودیو (فرامرزی، همایی و سلطان حسینی، ۱۳۸۸: ۸)

با وجود اینکه در خصوص هوش، بررسی‌های متعددی انجام گرفته و نظریه‌های متفاوتی

1 Pursuits

2. Physical Intelligence(PQ)

ارائه شده اما هنوز صاحب‌نظران به همسویی کلی در مورد ابعاد گوناگون هوش دست نیافته‌اند. در بین نظریات مطرح‌شده دو نظریه از مقبولیت بیشتری برخوردار هستند:

۱- نظریه هوش چندگانه هوارد گاردنر که قبل از این به آن پرداخته شده است.

۲- نظریه هوش سه‌گانه دانا زوهار و یان مارشال.

### نظریه هوش سه‌گانه زوهار و مارشال

بر اساس نظریه زوهار و مارشال (نقل از هلما، ۲۰۰۳، استریزنک، ۲۰۰۴) انواع هوش‌ها با هوش فیزیکی<sup>۱</sup> یعنی توانایی کنترل ماهرانه بدن و استفاده از اشیا آغاز می‌شوند و بر اساس سیستم‌های عصبی مغز مشخص می‌گردند. زوهار و مارشال معتقدند هوش‌های دیگر زیرمجموعه‌های سه هوش عقلانی، هیجانی و معنوی هستند.

هوش عقلانی<sup>۲</sup>: این هوش مربوط به مهارت‌های منطقی و زبان‌شناسی ماست که در حال حاضر بیش از سایر هوش‌ها به‌عنوان ملاک موفقیت آموزشی محسوب می‌شود و مناسب حل مسئله ریاضی و منطقی است.

هوش عاطفی یا هیجانی<sup>۳</sup>: به افراد کمک می‌کند عواطف خود و دیگران را مدیریت کنند. این هوش در موفقیت حرفه‌ای و شخصی فرد بسیار مؤثر است و آن‌ها را در برقراری ارتباط باری می‌دهد و تا حدی از قابلیت پیشگویی نیز برخوردار است.

هوش معنوی<sup>۴</sup>: این هوش برخلاف هوش عقلانی که کامپیوترها هم از آن بهره‌مندند و نیز هوش عاطفی که در برخی از پستانداران رده بالا دیده می‌شود، خاص انسان است. زوهار و مارشال هوش معنوی را یک بُعد جدید از هوش انسانی معرفی کردند و به نظر آن‌ها هوش نهایی است و برای حل مسائل مفهومی و ارزشی استفاده می‌شود. هوش معنوی زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آن‌ها اعتقاد و باور داریم. سؤال‌های جدی در مورد اینکه از کجا آمده‌ایم، به کجا می‌رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نموده‌های هوش معنوی است.

رابطه هوش‌های سه‌گانه (عقلانی، هیجانی، معنوی)

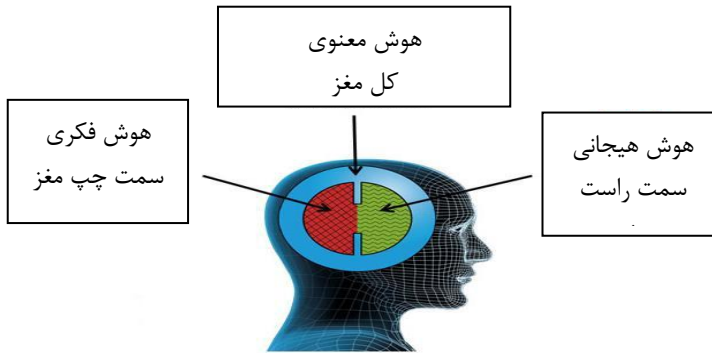
1 - PQ

2 - IQ

3 - EQ

4 - SQ

از نظر موقعیت هوش‌های سه‌گانه بر اساس مطالعات الکترومغناطیسی مغز، با توجه به شکل، نیمکره چپ مغز افراد مختص هوش عقلانی، نیمکره راست بخش هوش هیجانی و لپ گیجگاهی محل هوش معنوی است.



شکل (۱) موقعیت هوش‌های سه‌گانه در مغز بر اساس مطالعات الکترومغناطیسی مغز

از نظر کارکردی، هوش معنوی برای کارکرد اثربخش هوش عقلانی و هوش عاطفی ضرورت دارد. در واقع هوش عقلانی دروازه ورود فرد برای کسب موفقیت در رشته تحصیلی مورد علاقه‌اش است، اما آنچه او را در زمره بهترین‌ها در شغل و حرفه‌اش قرار می‌دهد، هوش عاطفی است که می‌تواند در رشد و ارتقای هوش معنوی مؤثر باشد. دو هوش عاطفی و هوش معنوی تأثیری مستقیم و مثبت بر یکدیگر دارند. رشد و توسعه هر یک باعث پرورش و توسعه دیگری می‌شود. زهار و مارشال (۲۰۰۴) کارکرد هر یک از هوش‌های سه‌گانه را به صورت جدول زیر نشان داده‌اند (زهار و مارشال، به نقل از هدایتی و زریباف، ۱۳۹۱).

جدول (۱) مقایسه انواع هوش و عملکرد آن‌ها (هدایتی و زریباف، ۱۳۹۱)

کارکرد	هوش
آنچه فکر می‌کنیم	هوش عقلانی یا بهره هوشی
آنچه احساس می‌کنیم	هوش هیجانی
آنچه هستیم	هوش معنوی

از نظر تغییرپذیری، برخلاف بهره هوشی که در طول زندگی افراد میزان نسبت ثابتی دارد (اگرچه با تغذیه و توسعه برخی مهارت‌ها تا حدی قابل افزایش است). هم هوش هیجانی

و هم معنوی را می‌توان بهبود و افزایش داد و به هیچ جنس، نژاد و سنی هم محدود نمی‌شود و اگرچه زمان‌بر و دشوار است، ولی می‌توان آن‌ها را به شیوه‌های متفاوتی تقویت کرد (هدایتی، زریباف، ۱۳۹۱: ۱۴۱).

### عملکرد، مفاهیم و ابعاد آن

برای عملکرد شغلی تعاریف مختلفی ارائه شده است. از نظر کاسیو (۱۹۸۹) عملکرد عبارت است از به نتیجه رسانیدن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است. کین (۱۹۹۶) عملکرد را چیزی می‌داند که شخص به‌عنوان سابقه از خود به‌جای می‌گذارد و صرف‌نظر از هدف به وجود می‌آید. باتز و هالتن (۱۹۹۵) معتقدند که عملکرد یک مفهوم چندبعدی است که با توجه به عوامل مختلف، اندازه‌گیری‌اش متغیر است. آن‌ها می‌گویند که مهم است مشخص گردد که هدف اندازه‌گیری و ارزیابی نتایج عملکرد است یا رفتار؟ از لحاظ فردی، عملکرد به سابقه موفقیت‌های یک شخص اشاره دارد (داوودی، ۱۳۸۹: ۳۷). فرهنگ آکسفورد، عملکرد را به‌عنوان «تحقق، اجرا، انجام و اتمام هر کار معین یا پذیرفته‌شده» معنی کرده است. این تعریف به نتایج و دستاوردها (کامیابی) اشاره دارد. همچنین بیان می‌کند که عملکرد درباره انجام کار و نیز درباره نتایج کسب‌شده است؛ بنابراین، عملکرد می‌تواند به‌عنوان رفتار در نظر گرفته شود. روشی که سازمان‌ها، تیم‌های کاری و افراد بر اساس آن کار انجام می‌دهند. آنچه در تمامی تعاریف مشترک است نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله است. مورهد و گریفین در یک تعریف عملکرد نیروی انسانی را بهره‌وری کار اطلاق کرده‌اند. بهره‌وری، اثربخشی و کارایی عملکرد بوده و معیار اندازه‌گیری موفقیت مدیر در سهیم شدن برای بهره‌وری، اثربخشی و کارایی عملکرد است (ناظم، ۱۳۸۱: ۱۳).

عملکرد یک سازمان، نتیجه روابط تعاملی و متقابل میان چهار عامل توانایی‌های انسانی، سازمان و مدیریت، اطلاعات و دانش فنی و در نهایت تجهیزات و ماشین‌آلات است (خاکسار، ۱۳۸۴: ۳). در این رابطه چهارسویه، دو عامل توانایی‌های انسانی و اطلاعات و دانش، رابطه مستقیم با نیروی انسانی و کارکنان سازمان دارد و دو عامل دیگر هم به‌طور غیرمستقیم به کارکنان ارتباط دارد. لذا بایستی قبل از هر چیزی به عوامل دارای بیشترین تأثیر بر عملکرد مدیران و کارکنان اشاره شود. عقیده کلی بر این است که عملکرد کارکنان حاصل تعامل سه جزء بسیار مهم است که تنها یکی از این سه جزء، خواست و «انگیزش»

آنان برای انجام وظایف محوله است. دو جزء دیگری که عملکرد آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. «توانایی‌های مهارتی و فکری افراد» و نیز «منابع در دسترس» است. سازمان در ایجاد یا از بین بردن انگیزه کاری نیروی انسانی خود نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای را بازی می‌کند. در مورد توانایی‌های کارکنان می‌توان گفت که توانایی، تعیین‌کننده سطح عملکرد کارکنان است و به قابلیت یا ظرفیت فرد برای انجام کارهای گوناگون در یک شغل گفته می‌شود. توانایی افراد به دو دسته کلی: توانایی‌های ذهنی، شامل قابلیت انجام کارهای شناختی و توانایی‌های فیزیکی، شامل قابلیت انجام اعمال فیزیکی تقسیم می‌شود (رضائیان، ۱۳۹۰: ۷۰).

### ابعاد عملکرد

همان‌گونه که در تعاریف اشاره شد، عملکرد یک مفهوم چندبعدی است که با توجه به عوامل مختلف، میزان آن متغیر است، لذا ما نیاز داریم انواع متفاوتی از رفتارها را برای درک عملکرد مدنظر قرار دهیم. در رابطه با ابعاد عملکرد دو نوع از رفتارها یا جنبه‌های عملکردی بسیار مهم هستند: عملکرد وظیفه‌ای<sup>۱</sup> و عملکرد زمینه‌ای<sup>۲</sup> که برخی از صاحب‌نظران، از عملکرد یا رفتار زمینه‌ای، به‌عنوان رفتارهای شهروند سازمانی نیز یاد می‌کنند (بارمن، هانسون و هیگ، ۱۹۹۷: ۵، نقل از سید نقوی، پور اکبر و حسامی، ۱۳۹۱). این دو عملکرد بایستی جدا از هم مورد بررسی قرار گیرند، چراکه لزوماً این دو باهم اتفاق نمی‌افتند. برای مثال کارمندی ممکن است در وظایف خود بسیار حرفه‌ای و متخصص باشد ولی در عملکرد زمینه‌ای ضعیف باشد، یا برعکس (کازیو، آگونیس، ۲۰۰۱: ۶).

**عملکرد وظیفه‌ای:** فعالیت‌هایی که مواد اولیه را به کالا و خدماتی تبدیل می‌کند که توسط سازمان تولید می‌شود. فعالیت‌هایی کمک‌کننده هستند که به فرایند تبدیل و پردازش از طریق عرضه مجدد مواد اولیه، توزیع تولیدات تمام‌شده، یا توسعه برنامه‌ریزی، هماهنگی، سرپرستی یا وظایف ستادی که انجام مؤثر و کارآمد فرایند را توانا می‌سازد (آروی، مورفی، ۱۹۹۸، نقل از سید نقوی و همکاران).

**عملکرد زمینه‌ای:** رفتارهایی که به اثربخشی سازمان از طریق فراهم آوردن محیط خوب

1 Task Performance

2 Contextual Performance

برای عملکرد وظیفه‌ای کمک می‌کنند. رفتارهای زیر نمونه‌هایی از رفتارهای این عملکرد هستند:

۱. داوطلب شدن برای انجام کارهایی غیر از وظایف شغلی (مانند ارائه پیشنهاد برای بهبود سازمانی)،
۲. یاری و همکاری با سایرین (همکاران، مشتریان و...)
۳. تلاش مضاعف برای انجام فعالیت‌های شغلی،
۴. تأیید حمایت و دفاع از اهداف سازمانی (نظیر وفاداری سازمانی).

هر دو بُعد عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای مهم بوده و هر دو به موفقیت سازمان کمک می‌کنند و باید در دستگاه‌های مدیریت عملکرد کارکنان و سازمان هم‌زمان مورد بررسی قرار گیرند؛ چراکه رقابت جهانی، سطح فزاینده‌ای از تلاش کارکنان را ایجاب می‌کند. زمانی که سرپرستان، عملکرد را بررسی می‌کنند، حتی اگر شاخص و سؤالی در مورد عملکرد زمینه‌ای وجود نداشته باشد، در ارزیابی عملکرد وظیفه‌ای نمی‌تواند رفتارهای زمینه‌ای را نادیده بگیرد (گروت، ۱۹۹۶: ۱). در نتیجه، عملکرد زمینه‌ای حتی زمانی که عملکرد وظیفه‌ای سنجیده می‌شود بر روی امتیاز عملکرد تأثیر داشته و سازمان‌ها نمی‌توانند بدون رفتارهای زمینه‌ای کارکنان عمل کنند. ابعاد وظیفه‌ای و زمینه‌ای عملکرد تفاوت‌هایی را هم با یکدیگر دارند که در جدول ۲-۶ نشان داده شده است.

جدول (۲) تفاوت‌های بین عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای (سید نقوی، همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۷).

عملکرد وظیفه‌ای	عملکرد زمینه‌ای
متفاوت بین مشاغل	مشابه بین مشاغل
احتمالاً نقش‌ها تعریف شده‌اند. (مشاغل دارای شرح شغل هستند)	احتمالاً نقش‌ها تعریف نشده‌اند (رفتارها تعریف شده نیستند بلکه مورد انتظار هستند).
تحت تأثیر توانایی‌ها و مهارت‌ها هستند.	تحت تأثیر شخصیت هستند.

### ارزیابی عملکرد

منظور از ارزیابی عملکرد در مدل مدیریت عملکرد پیولکس، ارزیابی رفتارها و نتایج مورد انتظار از کارکنان است که در ارزیابی رفتارها از الگوهای شایستگی و استانداردهای رفتاری همراه با آن به‌عنوان مبنایی برای مدیریت عملکرد استفاده می‌کنند (سید نقوی و

همکاران، ۱۳۹۰: ۶۰).

در مدل عملکرد کارکنان آگونوس، هم کارکنان و هم مدیران میزان نمایش رفتارهای مطلوب و تحقق نتایج مطلوب را ارزیابی می‌کنند. جمع‌آوری اطلاعات عملکرد می‌تواند از منابع و مراجع شهودی مانند همکاران و زیردستان و غیره صورت گیرد ولی در بیشتر موارد، سرپرست این اطلاعات را آماده می‌سازد (سید نقوی و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۰).

با وجود اینکه مشارکت و درگیری هر دو گروه مدیران و کارکنان در مرحله ارزیابی، اطلاعات خوبی را برای مرحله مرور و بازبینی فراهم می‌نماید و همچنین دیگر مزایای خودارزیابی شامل کاهش حالت دفاعی کارمند در ارزیابی، افزایش رضایت کارمند از سیستم مدیریت عملکرد و ارتقاء ادراک کارمند از صحیح، منصفانه و مقبول بودن سیستم (کیوکسکی، ۱۹۹۹، نقل از سید نقوی، ۱۳۹۰). میرسپاسی (۱۳۸۶) ارزیابی عملکرد را سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آن‌ها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آن‌ها جهت رشد و بهبود می‌داند.

سازمان‌ها در ارزیابی عملکرد کارکنان خود در پی اهداف مختلفی هستند که از مهم‌ترین کاربردهای آن می‌توان به استفاده در سیستم پرداخت حقوق و پاداش، بازخور کردن نتیجه عملکرد، برنامه‌های آموزشی، ارتقاء کارکنان، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، نگهداری یا اخراج و تحقیق اشاره کرد. هر یک از نقش‌هایی که ارزیابی عملکردها در صحنه تصمیم‌گیری ایفا می‌کنند اهمیت زیادی دارد، ولی اهمیت آن‌ها در گرو دیدگاهی است که فرد از آن زاویه به آن‌ها نگاه می‌کند (پارسائیان، اعرابی، ۱۳۸۵: ۱۰۰۹).

### ابعاد عملکرد خلبانان شکاری

پژوهش‌های مستمر برای بهبود روش‌های انتخاب خلبانان نظامی، بسیاری از محققان را مجبور کرده تا بر تفاوت‌های فردی در ویژگی‌های انسانی به‌عنوان پیش‌بینی کننده‌های عملکرد خلبانان تمرکز کنند (کارتا، ۱۹۹۰، کرول، مونیس و ویکز، ۱۹۷۳).

بایر (۱۹۵۲) با تجزیه و تحلیل اطلاعات بهترین و بدترین دانشجویان خلبانی نیروی دریایی آمریکا، ویژگی‌های زیر را برای عملکرد خلبانان اعلام کرد: ۱- کارگروهی / ملاحظه دیگران (دیگر اعضای دسته پروازی)، ۲- علاقه به پرواز / مهارت پروازی، ۳- ثبات شخصیتی / آرامش، سازگاری اجتماعی / دارای روحیه و خلق و خوی بی‌قید و راحت برای برقراری رابطه، ۴- وجدان / توانایی پذیرش مسئولیت.

کمپل (۱۹۹۰) هم هشت بخش اصلی عملکرد را مهارت ویژه عملکرد شغلی، مهارت ویژه عملکرد غیر شغلی، انضباط شخصی، نشان دادن تلاش، ارتباطات، تسهیل کار همکاران و عملکرد گروهی، نظارت و مدیریت/سرپرستی شمرده است. این پارامترها با دیگر الگوهای عملکرد مانند هلمریچ و فوشر (۱۹۹۳) که مدل عملکرد خلبانان نظامی است، شامل کارکرد کنترل هواپیما، انجام وظایف منطبق با دستورالعمل‌ها و قوانین، آگاهی موقعیتی، ارتباطات و تصمیم‌گیری، تشکیل تیم کاری و مدیریت می‌شود. درنهایت با بررسی اطلاعات به‌دست‌آمده از ۲۶۵ نفر از خلبانان هفت نوع هواپیمای نیروی هوایی آمریکا بین سال‌های ۱۹۹۲-۱۹۹۴، شش بُعد عملکردی ۱- مهارت پروازی و دانش، ۲- قانون‌مداری یا انطباق عملکرد با قوانین و دستورالعمل‌ها، ۳- مدیریت خدمه پروازی/حمایت متقابل از آن‌ها، ۴- رهبری، ۵- آگاهی از موقعیت و ۶- برنامه‌ریزی برای خلبانان نظامی به‌دست‌آمده است (ماری، سیم، دوئک و ویک، ۱۹۹۵: ۳).

### ارزیابی عملکرد خلبانان شکاری

در بخش‌های قبلی به دو معیار کلی ذهنی و عینی در ارزیابی عملکرد اشاره شد که در معیار ذهنی، معیار ارزیابی بر قضاوت ارزیاب و معیار عینی بر رفتار یا پیامد (نتیجه) استوار است؛ بنابراین برای سنجش عملکرد پروازی خلبانان شکاری نیز می‌توان از دو روش ذهنی و عینی استفاده کرد.

در ارزیابی ذهنی، ارزیابی مهارت و عملکرد به‌وسیله یک ناظر و باسلیقه و نگرش شخصی خود صورت می‌گیرد که به دلیل نبود اتفاق نظر بین ناظران و ارزیابان مختلف در معیارهای خاص تشکیل‌دهنده، عملکرد موفق دارای اشکال است (نووپ، ۱۹۷۳).

در ارزیابی عینی بر اساس اهداف از پیش تعیین‌شده و بر اساس چک‌لیست به‌طور دقیق صورت می‌گیرد و اختلاف‌نظری بین ارزیابان مختلف وجود ندارد و محدوده تغییرات کمی برای ثابت ماندن نتیجه در عین تنوع خلبانان فراهم می‌گردد. پارامترهای معیار ارزیابی عینی خلبانان شامل موارد زیر است:

اندازه‌گیری خودکار عملکرد: اطلاعات ثبت‌شده از شبیه‌ساز پرواز.

کل یا اجزای عملکرد کاری: ارتباط مهارت در یک بخش یا یک نوع مأموریت پروازی بامهارت کلی پروازی.

توجه مضاعف: توانایی توجه مضاعف به امور پروازی علاوه بر وظایف و کارکردهای معمول

پروازی.

وظایف قابل ردیابی: عملکردهای پروازی که خلبان در وقوع آن‌ها مؤثر است، نه تأثیرات و عملکردهای هواپیما.

عملکرد وظایف دوگانه: انجام چند کار هم‌زمان در پرواز توسط خلبان. گستره طبقه‌بندی کارکردها: رفتاری که منشأ آن عامل انسانی و خلبان است و نتیجه‌ای که در وضعیت هواپیما بر اثر رفتار یا فرایند انجام شده توسط خلبان به وجود می‌آید. تکنیک‌های مدل‌سازی: استفاده از الگوها و مدل‌های گوناگون برای تجزیه و تحلیل عملکرد خلبانان مثل مدل‌های رفتار انسانی، رفتارهای محیطی، اطلاعاتی و ماشینی که نتایج آن‌ها در نحوه پاسخگویی خلبان و سیستم عملکرد شبکه‌ای مشاهده می‌شود (رهمن، ۱۹۸۲: ۳-۵).

### پیشینه‌های پژوهش

#### جدول (۳) پیشینه‌های داخلی

عنوان	بررسی رابطه هوش هیجانی با رهبری اثربخش در مدیران ستاد نزا
مشخصات پروژه	پژوهشگران: غلامرضا، نصیریپور، کامران، صادقی کیا، سال انجام: ۱۴۰۱ - دافوس آجا - فصلنامه علوم و فنون نظامی
نوع/ روش	این تحقیق از نوع کاربردی است. روش آن توصیفی- همبستگی و گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی است. ابزار گردآوری اطلاعات، اسناد و مدارک، مصاحبه و پرسشنامه بوده و نیز تحلیل اطلاعات و داده‌ها با دو روش کیفی و کمی (آمیخته) انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق مدیران ستاد نزا بوده و حجم نمونه آن با استفاده از فرمول کوکران ۵۵ نفر تعیین و از پرسشنامه استاندارد سایبریا شرینگ برای سنجش هوش هیجانی استفاده شده است که روایی سازه‌های آن با آزمون عزت‌نفس کوپر اسمیت در سطح $p = 0.01$ معنادار بود و روایی محتوایی آن توسط محقق محاسبه و برابر با ۰/۸۸ و مقدار ضریب پایایی آن ۰/۸۶ نیز برای سنجش متغیر تابع از پرسشنامه محقق ساخته رهبری اثربخش استفاده شده که روایی محتوایی آن نیز ۰/۸۶ و مقدار ضریب آلفای کرون باخ آن برابر با ۰/۸۸ بوده است.
سؤال اصلی	آیا میان هوش هیجانی با رهبری اثربخش در مدیران ستاد نزا رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
نتیجه	یافته‌ها و نتایج کلی این تحقیق نشان داده که بین عوامل هوش هیجانی به‌عنوان متغیرهای مستقل جزء (خودآگاهی $r = 0.448$ ، خودتنظیمی $r = 0.582$ ، خود انگیزشی $r = 0.527$ ، همدلی $r = 0.447$ ) و نیز عامل روابط اجتماعی با همبستگی $(r = 0.642)$ با رهبری اثربخش مدیران ستاد نزا در سطح خطا $(0.05)$ $p = 0$ رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و نیز هوش هیجانی با متغیر رهبری اثربخش $(r = 0.728)$ در سطح خطای $0.05$ مثبت و معنادار بوده است.
عنوان	بررسی نقش مؤلفه‌های هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان مهندسی آجا

مشخصات	پژوهشگر: رضا یداللهی، مجید یوسفی، سیده مهتاب امیرآبادی زاد، سال انجام: ۱۴۰۱
پروژه	
نوع/ روش	در این پژوهش برای گردآوری داده‌های میدانی از پرسشنامه استاندارد شرینگ استفاده شده است. همچنین پایایی درونی سؤالات توسط آلفای کرونباخ سنجیده شد که میزان ۰/۸۵ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از دو شیوه آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. انجام آزمون فرضیه‌ها در آمار استنباطی از طریق آزمون پیرسون به کمک نرم‌افزار SPSS و رگرسیون صورت پذیرفت. همچنین تحلیل مدل به کمک روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل با اعتبار ابزار سنجش انجام شده بود.
سؤال اصلی	آیا مؤلفه‌های هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان مهندسی آجا تأثیر دارد؟
نتیجه	نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی (درون فردی، سازگاری، خلق‌وخوی عمومی، میان فردی و کنترل تنش‌ها) و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بدین معنا که با افزایش میزان مؤلفه‌های هوش هیجانی عملکرد کارکنان نیز بهبود خواهد یافت.
عنوان	<b>ارتقاء مؤلفه‌های هوش هیجانی فرماندهان گروهان‌های آموزشی مراکز آموزشی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران</b>
مشخصات	پژوهشگر: محمد یونس، سراقی سال انجام: ۱۳۹۹ - دافوس - پایان‌نامه مدیریت دفاعی
پروژه	
نوع/ روش	جامعه آماری این پژوهش برای مرحله کیفی (مصاحبه نیمه ساختاریافته) شامل تعدادی از فرماندهان و مدیران در سطح آجا و نزاجا هستند که به نحوی در سطوح مختلف فرماندهی در مراکز آموزشی نزاجا فعالیت داشته‌اند. همچنین جامعه آماری برای مرحله کمی (پرسشنامه با طیف پنج گزینه لیکرت) شامل کلیه فرماندهان گروهان‌های آموزشی مراکز آموزشی سربازی نزاجا هستند که تعداد آن‌ها ۲۸۸ نفر برآورد شده است. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است که نتیجه آن ۱۶۳ نفر است. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای و نوع پژوهش کاربردی و روش انجام آن توصیفی است.
سؤال اصلی	چگونه می‌توان مؤلفه‌های هوش هیجانی فرماندهان گروهان‌های آموزشی مراکز آموزش نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران را ارتقاء بخشید؟
نتیجه	نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای مستقل نشان می‌دهد که چون سطح معناداری این آزمون برای تمامی متغیرها کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده می‌توان گفت که میانگین نمرات متغیرها مخالف عدد ۳ است و با توجه به اینکه حدود بالا و پایین اختلاف میانگین هر دو مثبت به دست آمد می‌توان اظهار نظر کرد که میانگین نمرات متغیرها بیشتر از ۳ است. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای مستقل نشان می‌دهد که تأثیرگذاری هر سه عامل خودآگاهی، خودمدیریتی، خود انگیزشی به لحاظ آماری معنادار است. در نتیجه می‌توان از طریق خودآگاهی، خودمدیریتی، خود انگیزشی، مؤلفه درون فردی هوش هیجانی فرماندهان گروهان را ارتقاء بخشید. همچنین در پاسخ به این سؤال که چگونه می‌توان مؤلفه‌های بین فردی هوش هیجانی فرماندهان گروهان‌های آموزشی مراکز آموزش نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران را ارتقاء بخشید؛ و با فرض احتمالاً می‌توان از طریق آگاهی اجتماعی (همدلی)، مهارت‌های اجتماعی (ارتباطی)، مؤلفه بین فردی هوش هیجانی

<p>فرماندهان گروهان‌های آموزشی مراکز آموزش نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران را ارتقاء بخشید. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای مستقل نشان می‌دهد که تأثیرگذاری هر دو عامل همدلی و مهارت‌های اجتماعی (ارتباطی) به لحاظ آماری معنادار است. در نتیجه می‌توان از طریق آگاهی اجتماعی (همدلی)، مهارت‌های اجتماعی (ارتباطی)، مؤلفه بین فردی هوش هیجانی فرماندهان گروهان را ارتقاء بخشید.</p>	
<p><b>عنوان</b></p>	<p><b>بررسی رابطه هوش هیجانی دانشجویان نظامی با عملکرد آنان</b></p>
<p>مشخصات پروژه</p>	<p>محقق: نادر شیخ‌الاسلامی سال انجام: ۱۳۹۹ - مطالعات رفتاری در مدیریت</p>
<p>نوع/ روش</p>	<p>در این پژوهش برای گردآوری داده‌های میدانی از پرسشنامه استاندارد شرینگ استفاده شده است. همچنین پایایی درونی سؤالات توسط آلفای کرونباخ سنجیده شد که میزان ۰/۸۵ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از دو شیوه آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. انجام آزمون فرضیه‌ها در آمار استنباطی از طریق آزمون پی‌رسون به کمک نرم‌افزار SPSS و رگرسیون صورت پذیرفت. همچنین تحلیل مدل به کمک روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل با اعتبار ابزار سنجش انجام شده است.</p>
<p>نتیجه</p>	<p>نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی (درون فردی، سازگاری، خلق و خوی عمومی، میان فردی و کنترل تنش‌ها) و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، بدین معنا که با افزایش میزان مؤلفه‌های هوش هیجانی عملکرد کارکنان نیز بهبود خواهد یافت.</p>
<p><b>عنوان</b></p>	<p><b>رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مبتنی بر عملکرد شغلی کارکنان</b></p>
<p>مشخصات پروژه</p>	<p>پژوهشگر: باقری، حدیث؛ رزمجویی، دامون؛ ساعی، الهام سال انجام: ۱۳۹۷، مجله روانشناسی</p>
<p>نوع/ روش</p>	<p>جامعه آماری این تحقیق ۳۴۱ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۸۱ نفر محاسبه شد. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه هوش هیجانی برادبری-گریوز، خودکارآمدی ریگرز و عملکرد شغلی پاترسون استفاده شده است. در این پژوهش با بهره‌گیری از ضریب همبستگی پی‌رسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس در محیط نرم‌افزار آماری SPSS، ارتباط بین متغیرهای هوش هیجانی و خودکارآمدی به‌عنوان متغیر مستقل و عملکرد شغلی به‌عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفتند.</p>
<p>سؤال اصلی</p>	<p>آیا بین هوش هیجانی و خودکارآمدی مبتنی بر عملکرد شغلی کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟</p>
<p>نتیجه</p>	<p>در مجموع یافته‌ها حاکی از آن است که بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی کارکنان این اداره، رابطه معناداری وجود دارد. به‌بیان دیگر کارآمدی در عملکرد شغلی کارکنان دارای اهمیت است. از نتایج دیگر تحقیق آن است که هوش هیجانی کارکنان نقش مؤثری بر خودکارآمدی دارد و این دو متغیر از هم تأثیر می‌پذیرند. بررسی نتایج تحلیل رگرسیونی حاکی از عدم همبستگی هوش هیجانی با متغیر عملکرد شغلی کارکنان اداره بندر و دریانوردی خرمشهر است.</p>
<p><b>عنوان</b></p>	<p><b>رابطه هوش هیجانی با عملکرد مدیران رسته‌های مأموریتی ناجا</b></p>
<p>مشخصات پروژه</p>	<p>محقق: احمد سوری سال انجام: ۱۳۹۵</p>

نوع / روش	جامعه این تحقیق شامل کلیه مدیران میانی رسته‌های مأموریتی ناجا است که در جایگاه شغلی ۱۳ به بالا در سال ۱۳۹۴ مشغول به خدمت بوده‌اند و حدود ۱۵۰۰۰ نفر هستند؛ که نمونه‌ای با حجم ۳۱۰ نفر به روش تصادفی انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در تحقیق حاضر شامل دو پرسشنامه هوش هیجانی سیبر یاشرینگ با ۳۶ سؤال و پرسشنامه عملکرد یا کارایی سالیانه کارکنان است که از پایایی و روایی قابل قبولی برخوردار هستند.
نتیجه	نتایج تحقیق حاضر که با تجزیه و تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار SPSS و با آزمون‌های ضریب همبستگی، آزمون T و آزمون واریانس انجام گرفت نشان داد که: اولاً بین عملکرد مدیران و مهارت‌های خود انگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی و هوش هیجانی کلی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. ثانیاً هرچند که میانگین هوش هیجانی مدیران در رسته‌های مختلف مأموریتی متفاوت است اما با توجه به آزمون F و سطح معنی‌داری به دست آمده، این تفاوت معنی‌دار نیست؛ به عبارت دیگر مدیران رسته‌های مختلف مأموریتی از نظر هوش هیجانی تفاوتی آماری ندارند.

## جدول (۴) پیشینه‌های خارجی

عنوان	هوش هیجانی، عاطفی و سازگاری اجتماعی
مشخصات پروژه	پژوهشگر: اینگلبرگ سال انجام: ۲۰۰۴
نوع / روش	بر روی ۲۸۲ نفر انجام داده است. در این پژوهش ابزار اندازه‌گیری عبارت است از: ۱- عملکرد آزمودنی‌ها ۲- مقیاس خود گزارشی.
نتیجه	هدف از این تحقیق، روشن کردن مؤلفه‌های هوش هیجانی و این که یک درک صحیح از هیجانات دیگران می‌تواند با سازگاری اجتماعی و چگونگی واکنش‌پذیری از محرک‌های محیطی مرتبط باشد. یافته‌ها چنین نشان دادند که بین سازگاری اجتماعی موفقیت‌آمیز و هیجانات ارتباط مستقیمی وجود دارد و بر این که هیجانات ممکن است در سطح سازگاری اجتماعی مؤثر باشند، تأکید می‌کند.
عنوان	هوش هیجانی در زنان و مردان
مشخصات پروژه	پژوهشگر: ال یانگ سال انجام: ۲۰۰۳
نوع / روش	توصیفی - پیمایشی
نتیجه	وی بر این باور است که زنان و مردان هوش هیجانی برابر داشته و تفاوت آن‌ها در پاسخ به خرده مقیاس‌ها است. به طوری که زنان در عوامل خودآگاهی، همدلی و مهارت‌های بین فردی قوی‌تر بوده و مردان در مدیریت استرس، خوش‌بینی و اعتماد به خود بهتر عمل می‌کنند.
عنوان	ارتباط بین هوش هیجانی و سبک‌های رهبری
مشخصات پروژه	پژوهشگر: ماندل و فروانی سال انجام: ۲۰۰۳
نوع / روش	توصیفی - پیمایشی
نتیجه	این مطالعه ارتباط بین هوش هیجانی و سبک‌های رهبری را بررسی می‌کند. محققان می‌خواهند

<p>تفاوت‌های جنسیتی را از نظر هوش هیجانی و سبک‌های رهبری بررسی کنند. همچنین می‌خواهند تفاوت‌های جنسیتی را از نظر هوش هیجانی اندازه‌گیری کنند. یافته‌ها نشان دادند که بین این سبک‌ها و هوش هیجانی ارتباط معناداری وجود دارد، در صورتی‌که تفاوت معناداری از نظر هوش هیجانی بین زنان و مردان یافت نشد. در نهایت بین نمرات سبک‌های مدیریت زنان و مردان تفاوتی یافت نشد.</p>	
<p><b>عنوان</b> هوش هیجانی و روابط بین فردی</p>	
<p>مشخصات پژوهشگر: شات، مالوف، بابیک، کوستن، گریسن، جولیکا، رز و وندرف سال انجام: ۲۰۰۶</p>	<p>مشخصات پروژه</p>
<p>توصیفی - پیمایشی</p>	<p>نوع / روش</p>
<p>نتایج حاصل شد که می‌تواند اهمیت این سازه را در سازگاری زناشویی که بخشی از سازگاری کلی است، برجسته کند. افراد با هوش هیجانی بالا نمرات بیشتری در همدلی، خود بازبینی و خودکنترلی در موقعیت‌های اجتماعی کسب کردند. این افراد روابط نزدیک‌تر و محبت‌آمیزتری را از خود نشان داده‌اند و رضایت زناشویی بیشتری را در زندگی زناشویی خود تجربه می‌کنند (خسرو جاوید، ۱۳۸۱) در کل افرادی که هوش هیجانی پایینی دارند در مواجهه با استرس‌های زندگی و سازگاری انطباق ضعیف‌تری خواهند داشت و در نتیجه به افسردگی و ناامیدی و دیگر پیامدهای منفی زندگی مبتلا می‌شوند برعکس افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند سبک زندگی خود را به گونه‌ای ترتیب می‌دهند که پیامدهای منفی کمتری را تجربه می‌کنند، آن‌ها همچنین در ایجاد و حفظ روابط کیفی بالا مهارت دارند (سیاروچی و دیگران، ۱۳۸۳).</p>	<p>نتیجه</p>
<p><b>عنوان</b> رابطه بین هوش هیجانی و موفقیت تحصیلی</p>	
<p>پژوهشگر: جیمز کریستد سال انجام: ۲۰۱۰</p>	<p>مشخصات پروژه</p>
<p>با استفاده از ۲۳۵ دانشجوی سال اول و با بهره‌گیری از پرسشنامه بهر هیجانی بار-آن به مطالعه همبستگی هوش هیجانی و موفقیت تحصیلی پرداخت.</p>	<p>نوع / روش</p>
<p>نتایج نشان داد که همبستگی پایین بین هوش هیجانی و موفقیت تحصیلی وجود دارد. این یافته‌ها در مورد هوش عمومی و موفقیت تحصیلی صادق نبود و هوش عمومی همبستگی بالایی با موفقیت تحصیلی نشان داد. همچنین نتایج این مطالعه مبین این امر بود که هوش هیجانی می‌تواند ۵ تا ۱۰ درصد واریانس شاخص موفقیت تحصیلی باشد (منصوری، ۱۳۸۰).</p>	<p>نتیجه</p>

در خارج از کشور، در رابطه با موضوع این تحقیق سابقه‌ای توسط محقق پیدا نشد و فقط مستنداتی دال بر بررسی ابعاد عملکرد پروازی و رزمی خلبانان و چند طرح پژوهشی-تحقیقاتی مبنی بر تأثیر عوامل شخصیتی بر عملکرد خلبانان نیروهای دریایی و هوایی آمریکا به‌دست آمده است.

پژوهش‌های مستمر برای بهبود روش‌های انتخاب خلبانان نظامی، بسیاری از محققان را مجبور کرده تا بر تفاوت‌های فردی در ویژگی‌های انسانی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد خلبانان تمرکز کنند (کارتا، ۱۹۹۰، کرول، مونیس و ویکز، ۱۹۷۳). تفسیر صحیح

از تحقیقات مربوط به انتخاب خلبانان، نیازمند ساختار مناسبی برای مفهوم ابعاد عملکرد خلبانان نظامی دارد. مدل‌های معتبر عملکرد خلبانان نیازمند توجه به اندازه هر دو پارامتر تفاوت‌های فردی مانند استعداد و شخصیت و معیارهای عملکرد پروازی دارد.

جنگینز، اوارت و کارول<sup>۱</sup> (۱۹۵۰) با بررسی ۲۸۷۲ خلبان نظامی هم‌رده، به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های زیر همبستگی بالایی با اثربخشی عملیات رزمی آن‌ها دارد: رهبری / مسئولیت، کار تیمی یا گروهی میل به جنگندگی، وجدان، مهارت / علاقه به پرواز، آمادگی، عزم راسخ و انس‌گیری اجتماعی.

بایر (۱۹۵۲) با تجزیه و تحلیل اطلاعات بهترین و بدترین دانشجویان خلبانی نیروی دریایی آمریکا، ویژگی‌های زیر را برای عملکرد بهتر خلبانان اعلام کرد: کار گروهی / ملاحظه دیگر اعضای دسته پروازی، علاقه به پرواز / مهارت پروازی، ثبات شخصیتی / آرامش، سازگاری اجتماعی / دارای روحیه و خلق‌وخوی بی‌قید و راحت برای برقراری رابطه، وجدان / توانایی پذیرش مسئولیت.

سیم و ماری (۱۹۹۷) با بررسی تأثیرات پنج عامل بزرگ شخصیتی شامل: برون‌گرایی، سازگاری، وجدان، ثبات عاطفی یا هیجانی و فرهنگ یا تجربه‌گرایی بر روی ابعاد شش‌گانه عملکرد پروازی ۱۰۰ نفر از خلبانان هواپیماهای مختلف نیروی هوایی آمریکا به این نتیجه رسیدند که ضمن تأیید تأثیر مستقیم کلی ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد پروازی و ابعاد آن، از بین ویژگی‌های یادشده، ثبات هیجانی بیشترین تأثیر را بر بُعد آگاهی از موقعیت (S.A) و به‌صورت کلی تأثیر متوسطی بر عملکرد کلی دارد. (سیم و ماری، ۱۹۹۷: ۴).

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به بررسی رابطه هوش هیجانی خلبانان نیروی هوایی ارتش ج.ا.ا بر عملکرد پروازی آن‌ها پرداخته و از این منظر تحقیق حاضر از نوع کاربردی محسوب می‌شود و نتیجه آن برای ارتقای عملکرد خلبانان شکاری به‌منظور افزایش کارایی و بهره‌وری آنان و مدیریت منابع انسانی کارکنان پروازی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران مورد استفاده قرار می‌گیرد. از نظر دسته‌بندی تحقیقات بر اساس نحوه جمع‌آوری داده‌ها (روش پژوهش)، می‌توان این پژوهش را جزء تحقیقات توصیفی به حساب آورد. رویکرد پژوهش آمیخته است که از طریق ترکیب نتایج داده‌های کمی و شواهد کیفی تحلیل شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه خلبانان (جنگنده و ترابری) در پایگاه‌های نیروی

هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران است که با احتساب ضریبی ۱۰۰ نفر هستند و با استفاده از جدول مورگان و فرمول کوکران، حجم نمونه ۸۰ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای از جامعه آماری انتخاب شد.

در تجزیه و تحلیل، اطلاعات کیفی حاصل از اسناد و مدارک و تحقیقات انجام شده پیشین طبقه‌بندی شده‌اند، به نحوی که ابتدا اطلاعات پالایش شده تا اطلاعات نامربوط، تکراری و غیرضروری حذف شوند. پس از طبقه‌بندی اطلاعات، مرحله پردازش اطلاعات و قضاوت در مورد اطلاعات پردازش شده و در راستای اهداف جزئی پژوهش و پاسخ‌گویی به پرسش‌های پژوهش به صورت شفاف بیان شد تا نتیجه‌گیری به‌آسانی در ادامه روند پژوهش انجام شود. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل کیفی و استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و ارائه به افراد نمونه و جمع‌آوری و طبقه‌بندی داده‌های حاصل از پرسش‌نامه اطلاعات کمی حاصل شد که با روش‌های آمار توصیفی مانند محاسبه میانگین، واریانس، انحراف معیار و ضریب پراکندگی و آمار استنباطی مانند آماره آزمون کای - دو و ضریب توافقی تجزیه و تحلیل و مورد قضاوت یا تفسیر پژوهشگر قرار گرفت. در پایان تجزیه و تحلیل نهایی انجام شد به نحوی که اطلاعات کمی و کیفی باهم مقایسه شدند تا هم‌پوشانی یا عدم هم‌پوشانی آن‌ها مشخص شود.

برای اطمینان از روایی و پایایی اسناد و مدارک از کتابخانه‌ها، مراکز تحقیقاتی نظامی، انتشارات و کلیه مدارک، کتب و مقالاتی استفاده شد که در جهت موضوع تحقیق تدوین شده‌اند. به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه ابتدا پانزده نسخه پرسش‌نامه تهیه و جهت تعیین اعتبار به کارشناسان داده شد. سپس اصلاحات لازم بر اساس راهنمایی‌های انجام گرفته در پرسش‌نامه اعمال و مجدداً پرسش‌نامه تصحیح شده به تعداد دیگری از کارشناسان و متخصصین واگذار شد. پایایی پرسش‌نامه به وسیله محاسبه آلفای کرونباخ انجام شد که نتایج در جدول زیر مشاهده می‌شود:

جدول (۵) تعیین پایایی پرسش‌نامه

مؤلفه	ضریب آلفا کرونباخ
خودآگاهی	۰/۸۱۵
خودمدیریتی	۰/۸۱۶
آگاهی اجتماعی	۰/۷۵۵
مهارت اجتماعی	۰/۷۰۸

خود انگیزشی	۰/۸۰۱
کل پرسش‌نامه	۰/۷۷۳

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

در خصوص اینکه بین مؤلفه پنج‌گانه هوش هیجانی و عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش رابطه معناداری وجود دارد، مراتب طی ۳۱ سؤال از جامعه نمونه نظرخواهی شد و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده نتایج پاسخ‌های پژوهش‌خوانندگان به سؤالات مطرح شده از طریق جدول و نمودار، به شرح زیر ارائه می‌شود.

جدول (۶) آمار توصیفی

اولویت	ضریب ضریب	پراکندگی	واریانس	میانگین	میزان رابطه شاخص با عملکرد پروازی خلبانان				تعداد پاسخ‌دهندگان	مؤلفه
					خیلی کم	کم	متوسط	زیاد		
۲	۰.۱۹۵۱	۰.۷۲	۴.۳۴	۱	۲	۷	۲۹	۴۲	۶	خودآگاهی
۵	۰.۳۳۶۱	۰.۹۲	۴.۲۵	۱	۴	۹	۲۵	۴۱	۹	خودمدیریتی
۴	۰.۲۴۰۵	۱.۰۱	۴.۱۹	۱	۶	۱۱	۲۲	۴۰	۵	آگاهی اجتماعی
۳	۰.۲۱۰۴	۰.۸۱	۴.۲۷	۱	۳	۱۱	۲۶	۴۰	۸	مهارت اجتماعی
۱	۰.۱۹۰۶	۰.۷۱	۴.۴۳	۱	۲	۷	۲۲	۴۸	۳	خودانگیزشی

در این پژوهش جهت بررسی تصادفی نبودن پاسخ‌های نمونه آماری فرضیه‌های تحقیق از آزمون کای-مربع (آزمون خی دو) استفاده شده است.

جدول (۷) آمار استنباطی

تفسیر	ضریب توافقی	مقدار بحرانی	آماره آزمون کای مربع	مؤلفه
وجود ارتباط	۰.۷۱۰۸	۹.۴۹	۸۱.۶۸	خودآگاهی
وجود ارتباط	۰.۶۷۹۲	۹.۴۹	۶۸.۴۹	خودمدیریتی
وجود ارتباط	۰.۶۵۸۱	۹.۴۹	۶۱.۱۲	آگاهی اجتماعی
وجود ارتباط	۰.۶۸۱۵	۹.۴۹	۶۹.۳۸	مهارت اجتماعی
وجود ارتباط	۰.۷۴۰۴	۹.۴۹	۹۷.۰۷	خودانگیزشی

با توجه به مقدار بحرانی و مقادیر آماره آزمون فرضیه‌های صفر رد و فرضیه‌های ادعا تأیید می‌شوند، بنابراین بین مؤلفه پنج‌گانه هوش هیجانی خلبانان و عملکرد پروازی آن‌ها ارتباط وجود دارد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به تجزیه و تحلیل و مقایسه نتایج مطالعه اسناد و مدارک (کیفی) و نیز تجزیه و تحلیل آماری نتایج حاصله از برگه‌های پرسش‌نامه (کمی) تحلیل نهایی آن به شرح زیر است: از نظر ارتباط با عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش به ترتیب،

۱- در مؤلفه خودآگاهی، اعتماد به توانایی‌های خود با ضریب پراکندگی ۰/۱۱۶۹ در اولویت اول، پذیرش نقش خود در وقوع شرایط سخت با ضریب پراکندگی ۰/۱۴ در اولویت دوم، درک هیجانات خود به هنگام بحران با ضریب پراکندگی ۰/۱۶۴۲ در اولویت سوم، درک تأثیر دیگران در حالت هیجانی خود با ضریب پراکندگی ۰/۲۲۱۹ در اولویت چهارم، درک تأثیر رفتار خود در دیگران با ضریب پراکندگی ۰/۲۳۵۲ در اولویت پنجم و پذیرش ناتوانایی‌ها و نارسایی‌های خود با ضریب پراکندگی ۰/۲۴۷۳ در اولویت ششم قرار گرفتند و در نهایت فرضیه ارتباط خودآگاهی با عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش با آماره آزمون (۸۱/۶۸) مورد تأیید قرار گرفت.

۲- در مؤلفه خود مدیریت، پذیرش سریع تغییر با ضریب پراکندگی ۰/۱۴۹۱ در اولویت اول، اعتماد و اتکای دیگران به شما با ضریب پراکندگی ۰/۱۴۹۲ در اولویت دوم، استفاده مطلوب از استرس با ضریب پراکندگی ۰/۱۹۳۷ در اولویت سوم، تحمل دلسردی بدون ناراحتی با ضریب پراکندگی ۰/۲۰۷۲ در اولویت چهارم، بررسی راه‌حل‌های مختلف قبل از تصمیم‌گیری با ضریب پراکندگی ۰/۲۱۴۸ در اولویت پنجم، حداکثر استفاده مطلوب از فرصت‌ها و تهدیدها با ضریب پراکندگی ۰/۲۳۰۹ در اولویت ششم، عدم توجه به عواقب رفتار و گفتار در شرایط غیرعادی با ضریب پراکندگی ۰/۲۵۱۹ در اولویت هفتم، رنجش دیگران از خود در مواقع ناراحتی با ضریب پراکندگی ۰/۲۷۲۷ در اولویت هشتم و خودداری از عکس‌العمل سریع یا تشنج‌زا با ضریب پراکندگی ۰/۳۰۳۳ در اولویت نهم قرار گرفتند و در نهایت فرضیه ارتباط خودمدیریتی با عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش با آماره آزمون (۶۸/۴۹) مورد تأیید قرار گرفت.

۳- در مؤلفه آگاهی اجتماعی، گوشه‌نشینی در بین جمع و در کارهای اجتماعی با ضریب پراکندگی ۰/۱۷۷۳ در اولویت اول، درک منظور طرف مقابل با ضریب پراکندگی ۰/۲۲۳۹ در اولویت دوم، درک احساسات دیگران با ضریب پراکندگی ۰/۲۳۲۱ در اولویت سوم، پذیرش انتقاد با ضریب پراکندگی ۰/۲۵۵۳ در اولویت چهارم و درک شرایط و جو حاکم بر محیط با ضریب پراکندگی ۰/۲۳۵۲ در اولویت پنجم قرار گرفتند و در نهایت فرضیه ارتباط آگاهی اجتماعی با عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش با آماره آزمون (۶۱/۱۲) مورد تأیید قرار گرفت.

۴- در مؤلفه مهارت اجتماعی، توضیح منظور یا احساس خود به دیگران با ضریب پراکندگی ۰/۱۵۶۰ در اولویت اول، نشان دادن اهمیت احساسات خود به دیگران با ضریب پراکندگی ۰/۲۰۷۳ در اولویت دوم، تقابل مستقیم با دیگران در وضعیت‌های دشوار با ضریب پراکندگی ۰/۲۰۸۴ در اولویت سوم، حل مؤثر تعارض و مشکل با ضریب پراکندگی ۰/۲۰۹۳ در اولویت چهارم، مسالمت با دیگران با ضریب پراکندگی ۰/۲۱۶۸ در اولویت پنجم، توجه به احساسات مخاطبین خود برای کنترل مؤثر تعامل‌ها با ضریب پراکندگی ۰/۲۱۹۱ در اولویت ششم، کسب اطلاعات بیشتر از دیگران برای مسالمت بهتر با آنها با ضریب پراکندگی ۰/۲۱۹۷ در اولویت هفتم و برقراری ارتباط واضح و مؤثر با دیگران با ضریب پراکندگی ۰/۲۳۰۳ در اولویت هشتم قرار گرفتند و در نهایت فرضیه ارتباط مهارت اجتماعی با عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش با آماره آزمون (۶۹/۳۸) مورد تأیید قرار گرفت.

۵- در مؤلفه خود انگیزی، پیگیری در انجام کارها با ضریب پراکندگی ۰/۱۷۸۷ در اولویت اول، جدیت در مأموریت‌های محوله با ضریب پراکندگی ۰/۱۷۹۲ در اولویت دوم و استمرار در یادگیری با ضریب پراکندگی ۰/۲۰۶۸ در اولویت سوم قرار گرفتند و در نهایت فرضیه ارتباط خود انگیزی با عملکرد پروازی خلبانان نیروی هوایی ارتش با آماره آزمون (۹۷/۰۷) مورد تأیید قرار گرفت.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود:

الف) نسبت به سنجش هوش هیجانی داوطلبان خلبانی در قالب یک مرحله گزینش تخصصی حین مراحل گزینش اقدام کرده و استخدام داوطلبانی که دارای سطح هوش هیجانی بالا هستند در اولویت باشد.

ب) نسبت به آموزش، تشخیص و ارزیابی صحیح هوش هیجانی خلبانان و مؤلفه‌های آن در دانشگاه اقدام شود.

ج) با توجه به تأیید رابطه مستقیم هوش هیجانی و عملکرد پروازی خلبانان، نسبت به تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای ارتقاء سطح هوش هیجانی خلبانان شکاری برای ارتقاء عملکرد آن‌ها اقدام شود.

### قدردانی

از تمام کسانی که در مسیر این پژوهش برای دستیابی به نتایج متقن ما را یاری کردند، صمیمانه سپاسگزاریم.

### منابع

#### الف) منابع فارسی

- احمدی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد خلبانان با توجه به نقش تعدیل‌گر عوامل محیطی، نشریه علمی پژوهشی مهندسی هوانوردی، ۱۸ (۲).
- آقایار، ادیب. (۱۳۸۶). اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر پرخاشگری دانش‌آموزان پسر سال اول دبیرستان. *مجله بهبود دانشگاه علوم پزشکی کرمان*، ۳ (۱۴).
- باقری، حدیث؛ رزمجویی، دامون؛ ساعی، الهام. (۱۳۹۷). رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مبتنی بر عملکرد شغلی کارکنان، *مجله روان‌شناسی*.
- برادبری، تراویس؛ گریوز، جین. (۱۴۰۱). *هوش هیجانی، مهارت‌ها و آزمون‌ها*، ترجمه گنجی، مهدی، تهران: نشر ساوالان.
- بقایی، کوروش. (۱۳۹۳). *بهبود هوش هیجانی دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دافوس آجا.

- پنجه بند، مهرداد (۱۳۹۵). بررسی اضطراب در بین خلبانان نهاجا، مجله علمی ابن سینا تهران.
- جعفری، فاطمه. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش مؤلفه‌های هوش هیجانی بر خودتنظیمی هیجانی و سلامت روان کارکنان مرکز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود.
- جلیلی، حسام؛ حسین‌زاده، لیلا. (۱۳۹۷). هوش هیجانی، فیض آباده ولات: انتشارات جالیز.
- حافظ‌نیا، محمدرضا. (۱۴۰۱). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، انتشارات سمت.
- حراشی‌زاده، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی عوامل تأثیرگذار بر کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، تهران، مرکز مطالعات راهبردی و دفاعی.
- حیدری، حسینعلی. (۱۳۹۵). ارتباط میان هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان با تعدیل‌گری مدیریت تعارض (مورد مطالعه: شرکت پالایش گاز ایلام)، فصلنامه علمی-ترویجی، فرهنگ ایلام.
- دهقان، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی، همایش بین‌المللی پژوهش‌های نوین.
- یداللهی، رضا؛ یوسفی، مجید؛ امیرآبادی‌زاد، سیده مهتاب. (۱۴۰۱). بررسی نقش مؤلفه‌های هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان مهندسی آجا، فصل‌نامه پژوهش‌های راهبردی ارتش.
- سراقی، محمد یونس. (۱۳۹۹). ارتقاء مؤلفه‌های هوش هیجانی فرماندهان گروهان‌های آموزشی مراکز آموزشی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دفاعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا.
- سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت.

- سلیمانی، جواد. (۱۳۹۶). بررسی نقش عوامل انسانی در بروز سوانح هوایی، دومین همایش ایمنی هوانوردی، تهران، پژوهشگاه هوافضا.
- سوری، احمد. (۱۳۹۵). رابطه هوش هیجانی با عملکرد مدیران رسته‌های مأموریتی ناجا، نشریه نیروی انسانی ناجا.
- سید نقوی، میرعلی؛ حسن پور، اکبر؛ حسامی، زهرا. (۱۳۹۸). مدیریت استراتژیک عملکرد کارکنان، تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- شیخ‌الاسلامی، نادر. (۱۳۹۹). بررسی رابطه هوش هیجانی دانشجویان نظامی با عملکرد آنان، مطالعات رفتاری در مدیریت.
- عبدالله‌پور، میثم. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر شخصیتی بر موفقیت شغل خلبانی، مجله اصول بهداشت روانی.
- نصیرپور، غلامرضا؛ صادقی کیا، کامران. (۱۴۰۱). بررسی رابطه هوش هیجانی با رهبری اثربخش در مدیران ستاد نزاجا، فصلنامه علوم و فنون نظامی.
- فخاری مقدم آرانی، نرجس. (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان هوش هیجانی و عملکرد شغلی در میان مدیران دبستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران.
- قادرآبادی، زینب؛ امیرکبیری، علیرضا. (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان شریعتی دانشگاه علوم پزشکی تهران، نشریه پی‌اورد سلامت.
- گلמן، دانیل؛ بویاتزیس، ریچارد؛ مکلی، آنی. (۱۳۹۶). هوش هیجانی در مدیریت و رهبری سازمانی، ترجمه ابراهیمی، بهمن، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- گلמן، دانیل. (۱۳۹۷). کاربرد هوش هیجانی در محیط کار، ترجمه پارسا، نسرین، تهران، انتشارات رشد.
- گلמן، دانیل. (۱۳۹۳). هوش هیجانی، انتشارات رشد، چاپ نهم.

- محمدی، محمدرضا. (۱۳۹۶). نقش خطای بصری در سوانح هوایی نهاجا، فصلنامه علوم و فنون نظامی، شماره ۴۲.
- مروی نام، محمدرضا؛ بخشنده، محمد؛ خیراندیش، مهدی. (۱۳۹۹). الگوی عوامل مؤثر در بروز سوانح هوایی، نشریه علمی پژوهشی مهندسی هوانوردی سال سیزدهم شماره دوم.
- ملک محمدی، محسن. (۱۳۹۷). هوش هیجانی ابعاد ویژگی‌ها و مدل‌های آن، مرکز علمی جهاد دانشگاهی.
- منصوری، بهزاد. (۱۳۹۰). هنجاریابی پرسشنامه هوش هیجانی سایبر یا شرینگ در بین دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه‌های تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- ناظم، فتاح. (۱۳۹۸). راهبرد بهره‌وری در سازمان‌های آموزشی و صنعتی بر پایه فضای سازمانی، فصلنامه دانش مدیریت، دانشگاه تهران.
- نجفی، صاحبه. (۱۳۹۴). مؤلفه‌ها و نظریه‌های هوش هیجانی و بررسی ارتباط آن با مفاهیم دیگر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
- نظام جامع تربیت و آموزش ارتش جمهوری اسلامی. (۱۳۹۴).
- وحدتی، حسین. (۱۳۹۵). بررسی نقش عوامل انسانی در بروز سوانح هوایی، سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری‌های اخیر در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران.
- هاگس، مارسیا. (۱۳۹۶). هوش هیجانی و رهبری سازمانی، ترجمه گودرزی، علی محمد. تهران، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- هزاوه‌ای، سید محمد؛ صمدی، علی. (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه خدمتی کارکنان اجرایی استان همدان، فصلنامه اصول بهداشت روانی، شماره ۲۵.

- یوسفی، مرضیه. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر سبک‌های رهبری مدیران جهاد دانشگاه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد تهران.

#### ب) منابع لاتین

- B, Darghahi. (2009), *Iran's regulators seen as factor in crashe*, Los angeles Tim, V.
- Carmeli, Abraham. (2021). The Relationship between emotional Intelligence and work attitudes, behavior and outcomes, in: *Managerial Psychology Journal*, Vol, 18, p788-808.
- G, Kanki. Barbara, L. Helmreich, Robert. Anca, Jose´. (2018). *Crew Resource Management (CRM)*, USA, Academic Press is an imprint of Elsevier Inc.
- H, O'boyle. JR, Erenest. H, Humphrey. Ronald, M. Pollak, Jeffrey. H, Hawver. Thomas, A. Story, Paul. (2015). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis", in: *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* vol 32, pp.788-818.
- LJ, Cronbach. RJ, Shavelson. (2004). *my current thoughts on coefficient alpha and successor procedures Educational and Psychological Measurement*, First Published, June 1.
- M, Siem. Frederick, W. Mummy, Michael. (1997). *Personality Factors Affecting Pilot Combat Performance: A Preliminary Investigation*, USA Air Force Materiel Command, Armstrong Laboratory.
- W, Murray. Michael, W. Siem, Frederick. P, Duke. Anne, L. Weeks, Joseph. (1995). *Dimensions OF Air Force Pilot Combat Performance*, USA Air Force Materiel Command Brooks Air Force Base, TEXAS.