

بررسی ارتباط هوش هیجانی اعضای هیات علمی با اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران

دکتر حسین عیدی^۱، دکتر همایون عباسی^۲، علی منصف^۳

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین هوش هیجانی اعضای هیات علمی با اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران است.

روش شناسی: روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران و نمونه آماری برابر جامعه آماری و به تعداد ۹۵ نفر می‌باشند. ابزار تحقیق دو پرسشنامه‌ی استاندارد هوش هیجانی سبیریا شرینگ (۱۹۹۶) و پرسشنامه محقق ساخته اثربخشی حمیدی (۱۳۸۲) بود که پس از تایید روایی توسط متخصصین مدیریت ورزشی، پایایی آنها نیز از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد. از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ...) و آمار استنباطی (آزمون‌های کالموگروف - اسمیرنوف، لوین، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس) به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل یافته‌ها حاکی از آن است که، رابطه مثبت و معناداری بین هوش هیجانی اعضای هیات علمی و اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران وجود دارد ($r = 0/78, P < 0/01$). همچنین نتایج تحقیق نشان داد که، بین مولفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزگی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی) با اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/01$). آزمون تحلیل واریانس نیز بیانگر آن بود که بین هوش هیجانی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران، اختلاف معنی داری وجود دارد ($P < 0/01$).

نتیجه گیری: براساس مبانی نظری، افراد با هوش هیجانی بالا دارای سطح عملکرد بالایی در فعالیت‌ها می‌باشند و از طرفی تحلیل یافته‌های این تحقیق بیان‌کننده آن است که، هوش هیجانی و اجزای آن، از مهم‌ترین عوامل برای سازگاری، موفقیت در روابط و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی بوده که برآیند این دو، ارتقای اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی را حاصل می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، اثربخشی، اعضای هیات علمی، دانشکده‌های تربیت بدنی.

مقدمه

هوش هیجانی^۱، از جدیدترین مفاهیمی است که با به حیطة مدیریت گذاشته است. اگر چه این مقوله تحت عنوان هوش اجتماعی از پیشینه بالایی برخوردار است (۱). مفهوم هوش هیجانی چیز جدیدی نیست بلکه استفاده از این اصطلاح در نوع خود امری تازه به شمار می‌آید. شاید ارسطو^۲ اولین کسی باشد که به اهمیت احساسات در تعاملات انسانی توجه کرد. ارسطو می‌گوید: عصبانی شدن آسان است، همه می‌توانند عصبانی شوند، اما عصبانی شدن در مقابل یک شخص، به میزان صحیح، در زمان صحیح، به دلیل صحیح و به روش صحیح، آسان نیست (۹). سالوی و مایر^۳ (۱۹۹۰)، با آگاهی از تحقیقات صورت گرفته در زمینه‌ی جنبه‌های غیر شناختی هوش، اصطلاح هوش هیجانی را به کار بردند. دانیل گلمن^۴ (۱۹۹۵)، با انتشار کتاب هوش هیجانی، چالش جدیدی در عرصه‌ی زندگی فردی و سازمانی به وجود آورد و توجه جهانیان را به این پدیده نوظهور جلب کرد. البته وی اولین فردی نبود که به انتشار مطالبی در مورد هوش هیجانی پرداخت، بلکه تنها به جمع بندی نظرات دانشمندان قبل از خود پرداخته و آن را با زبانی قابل فهم برای همگان ارائه نمود. تحقیقات انجام شده توسط وی دانشمندان زیادی را به سمت هوش هیجانی جلب کرد و تا به امروز تحقیقات فراوانی در این زمینه صورت گرفته و نتایج ارزشمندی به دست آمده است (۲۵). از طرفی، به رغم تحقیقات فراوان در این زمینه، هنوز در باره‌ی مفهوم هوش هیجانی و اجزا تشکیل دهنده آن توافق نظری حاصل نشده است و با رجوع به پیشینه تحقیق در این زمینه می‌توان ملاحظه نمود که، محققان مختلف (۹، ۱۶، ۱۹، ۲۰، ۲۸) هر کدام اجزای هوش هیجانی را به صورتی متفاوت بیان کرده اند. با این وجود، رویکردهایی که در تحقیقات و تعاریف هوش هیجانی به کار می‌روند در چند طبقه کلی مدل توانایی‌های سالوی و می‌یر (۱۹۹۷)، مدل غیر شناختی یا عوامل انسانی بار-ان^۵ (۱۹۹۷)، و هیگس دالویگس^۶ (۱۹۹۹) و مدل شایستگی‌های^۷ گلمن (۱۹۹۸)، دسته بندی شده است (۱۶). در تحقیقات مختلفی که انجام شده، معمولاً یکی از این مدل‌های فوق به کار گرفته می‌شود. به طور مثال، در پژوهش حاضر از مدل شایستگی‌های گلمن، به عنوان چهارچوب تئوریک استفاده شده است. به عقیده گلمن، هوش هیجانی یکی از توانمندی‌هایی است که با موفقیت در زندگی ارتباط دارد. هوش هیجانی شامل توانایی نظارت بر عواطف و احساسات خود و دیگران، تفاوت قائل شدن بین آنها و استفاده از این مفروضات برای هدایت فکر و عمل افراد است. وی عناصر هوش هیجانی را به دو طبقه عناصر فردی و اجتماعی تقسیم نموده است (۲۱). عناصر فردی شامل خودآگاهی^۸، خودتنظیمی^۹، خودانگیختگی^{۱۰} است و عناصر اجتماعی شامل همدلی^{۱۱} و مهارت‌های اجتماعی^{۱۲} است. خودآگاهی به معنای آگاه بودن از حالات روانی خود و نیز تفکر در باره آن حالت است. خودکنترلی، به معنای تنظیم احساسات فردی است (۹). خودانگیختگی، یعنی اینکه در جهت دست یابی به اهداف خود

- 1 . Emotional Intelligence
- 2 . Ariosto
- 3 . Mayer and Salve
- 4 .Daniel Goldman
- 5 . Bar-on
- 6 . Dalveigse
- 7 .Competence
- 8 . Self -Awareness
- 9 . Self -Regulation
- 10 .Self -Motivation
- 11 .Sympathy
- 12 .Social Skill

عمیق ترین ارزش ها و علایق خویش را مخاطب قرار داده و از آنها استفاده کنیم تا عملکرد خود را بهبود بخشیم و در مقابل مشکلات مقاوم باشیم. در بعد اجتماعی، همدلی، نوعی توانمندی است که بر مبنای خود آگاهی بنا می‌شود. همدلی، یعنی توانایی گذاشتن خود به جای دیگران، برای تشخیص آن چه دیگران احساس می‌کنند، بدون این که آنها چیزی به دیگری بگویند (۱۱). مهارت های اجتماعی، به مهارت در مدیریت روابط و ساختن شبکه برای به دست آوردن نتایج و اهداف مورد نظر و توانایی برای یافتن زمینه های مشترک و توافق حاصل کردن با دیگران، به شمار می‌رود (۲۰).

گلمن (۱۹۹۸)، اظهار می‌دارد که هوش شناختی (IQ)؛ در بهترین شرایط تنها ۲۰ درصد از موفقیت ها را شامل می‌شود و هشتاد درصد از موفقیت ها به عوامل دیگر وابسته است و سرنوشت افراد در بسیاری از موقعیت ها درگرو مهارت هایی است که هوش هیجانی را تشکیل می‌دهد. در واقع هوش هیجانی عدم موفقیت افراد با ضریب هوشی بالا و همچنین موفقیت غیر منتظره افراد با ضریب هوشی متوسط را تعیین می‌کند، به عبارتی، افراد با داشتن هوش عمومی متوسط و هوش هیجانی بالا خیلی موفق تر از کسانی هستند که هوش عمومی بالا و هوش هیجانی پایین دارند (۹). مطالعات مختلف نشان دهنده آن است که، هوش هیجانی در سنین مختلف و نوع جنس متفاوت است، مثلا ماير و همکاران (۱۹۹۸)، به این نتیجه دست یافتند که نمره هوش هیجانی افراد بزرگ سال بیشتر از افراد نوجوان است و زنان نیز نسبت به مردان نمره بالاتری را در هوش هیجانی کسب نمودند. همچنین نتایج مشابهی، خصیصه های هوش هیجانی در زنان بالاتر از مردان گزارش شد (۱۹، ۲۰)، و این ویژگی ها ممکن است با افزایش سن تا حدودی افزایش یابند (۲۸).

تئوری اثر بخشی سازمانی دارای پیشینه طولانی، متناقض و در هم پیچیده ای است. مدل ها و رویکرد های تئوریک متعددی به منظور اندازه گیری این متغیر توسعه پیدا کرده‌اند. هرمان و رنز^۱ (۱۹۹۷)، عنوان نمودند که همانند مدل های مختلف سازمانی، مدل های متعددی نیز برای سنجش اثربخشی وجود دارد. این مدل ها و معیارها ارزش های و اولویت هایی مختلفی را در ارتباط با اثربخشی نشان می‌دهد (۱۷). پیشینه تحقیق، اثربخشی سازمان را به عنوان درجه ای که سازمان به شناخت اهداف و تحقق اهداف نائل شده، می‌شناسند. در حالی که کارایی مفهوم بسیار محدودی است که مرتبط با کارکرد درونی سازمان می‌باشد. کارایی^۲ عبارت است از انجام درست کارها، اما منظور از اثربخشی، انجام کارهای درست است (۱۲). عیدی و همکاران (۲۰۱۱)، رویکرد های اصلی اولیه برای سنجش اثربخشی سازمانی در ورزش را مبتنی بر رویکرد مبتنی بر اهداف^۳ (بر مبنای برون داد سازمانی)، رویکرد مبتنی بر منابع سیستمی^۴ (درون داد های سازمانی)، رویکرد فرایند درونی سازمانی^۵ (کارکردهای درونی سازمان)، رویکرد مبتنی بر رضایت گروه های ذی نفع^۶ و رویکرد مبتنی بر ارزش- های رقابتی^۷ می‌داند (۱۷).

- 1 . Herman and Runs
- 2 . Efficiency
- 3 . Goal Attainment Approach
- 4 . System Resource Approach
- 5 . Internal Process Framework
- 6 . Multiple Constituency Model
- 7 . Competing Value Framework

هرسی و بلانچارد^۱ (۱۹۹۸)، معتقدند موفقیت سازمان به وسیله تولیداتش اندازه‌گیری می‌شود در صورتی که معیار سنجش اثربخشی، نگرش است. موفقیت نتیجه رفتار اطاعت‌گونه است و اثربخشی نتیجه همکاری و علاقمندی است (۱۲). تحقیقات مختلفی رابطه مثبت بین سازه هوش هیجانی را با سایر متغیرها در حوزه‌های مختلف از جمله روان‌شناسی ورزشی، روان‌شناسی سازمانی و همچنین برخی پیامدهای سازمانی مانند اثربخشی سازمانی در سازمانهای ورزشی و غیر ورزشی گزارش کرده‌اند، از جمله این تحقیقات می‌توان به، روچا و ترنر^۲ (۲۰۰۸)، رابطه‌ی بین رفتارهای فراترشی (تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی) مریمان و اثربخشی سازمانی در بخش‌های ورزشی (۲۷)، و استاف^۳ و همکاران (۲۰۱۲)، بررسی قابلیت‌ها و استراتژی‌های هیجانی در سازمانهای ورزشی (۲۹)، مرادی (۱۳۸۴)، بررسی هوش هیجانی و رهبری تحول‌آفرین در شرکت البرز چلیک ایران (۱۰)، فهیم دوین (۲۰۰۵)، رابطه هوش هیجانی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران آموزشی و اجرایی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور (۲)، عباسی و همکاران (۱۳۸۶)، رابطه‌ی مدیریت تعارض با اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی دولتی شهر تهران (۷)، اصفهانی و قزلسفلو (۲۰۰۸)، رابطه هوش هیجانی با رهبری تحول‌آفرین مدیران تربیت بدنی (۱۸)، عیدی و همکاران (۲۰۱۱)، طراحی مدل اثربخشی سازمانی فدراسیون‌های ورزشی منتخب ایران (۸)، شعبانی بهار و همکاران (۲۰۱۱)، رابطه بین سبک رهبری و هوش هیجانی در بین مریمان تیم‌های ورزشی گروهی شرکت‌کننده در نهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان پسر دانشگاه‌های سراسر کشور (۴)، گولیریوز^۴ و همکاران (۲۰۰۸)، بررسی اثر میانجی رضایت شغلی بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان‌ها در ترکیه (۲۲)، و حقانی و همکاران (۲۰۱۱)، به بررسی این موضوع پرداختند که آیا اساطیدی که از دید دانشجویان نمونه هستند، هوش هیجانی بالاتری دارند؟ (۶) را بررسی کردند که نتایج اغلب این تحقیقات رابطه و تاثیر هوش هیجانی را بر سایر متغیرها به شکل مثبت گزارش کردند. از طرف دیگر، با نگاهی عمیق به عوامل تاثیر گذار بر اثربخشی سازمانی، می‌توان چنین اظهار نمود که هوش هیجانی نقش مهمی در آنها بازی می‌نماید. از طرفی، این سازه نقش مهمی در محیط شغلی دارد و با عملکرد شغلی و هیجانات محیط کاری، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی ارتباط دارد، خصوصاً این که محققان عنوان داشته‌اند که هوش هیجانی کارکنان می‌تواند نتایج مرتبط با کار یا شغل را پیش‌بینی نماید بنابراین، داشتن سطوح هوش هیجانی بالا می‌تواند یک محیط کاری مطبوع و دلپذیری را به وجود آورد و بر رضایت شغلی کارمندان، مدیریت کار آمد و پیشرفت سازمان تأثیر بگذارد (۱۳، ۱۸، ۲۵).

تئوری‌ها پیشنهاد می‌کنند، افرادی که دارای هوش هیجانی بالا هستند، سطح بالایی از عملکرد را در فعالیت-ها از خود نشان می‌دهند. بنابراین، نیاز به پیوند بین هوش هیجانی به عنوان عامل روان‌شناختی و پیامدهای شغلی که منجر به افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره‌وری سازمانها می‌گردد، در تحقیقات باید مورد توجه قرار گیرد (۶، ۱۸). از طرفی دیگر، با توجه به این که اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها افراد برجسته در هر جامعه محسوب می‌شوند که در دانشگاه‌ها به فعالیت مشغول هستند و نقش آنها در توسعه‌ی جامعه و تربیت نیروی انسانی متخصص حائز اهمیت است. از طرفی، هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان‌های و احساسات در توانمندی‌های انسانی دارد. افراد برخوردار از هوش هیجانی، رهبران موثری هستند که

1- Hersey and Blanch

2. Rocha and Turner

3. Wagstaff et all

4. Gu'leryu'z

اهداف را با حداکثر بهره‌وری، رضایت مندی و تعهد محقق می‌سازند. بنابراین می‌توان سازه هوش هیجانی را به عنوان یک عامل روان شناختی اثرگذار در فعالیت‌های آموزشی و محیط کاری اساتید، اندازه گیری نمود. با توجه به مطالب ارائه شده نگارندگان بر آن شدند که، ارتباط هوش هیجانی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی با اثربخشی این دانشکده‌ها را مورد بررسی قرار دهند؛ تا به این سوال مهم پاسخ دهند که: آیا بین هوش هیجانی اعضای هیات علمی و اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران ارتباطی وجود دارد؟

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی بوده که به صورت میدانی به اجرا درآمده و در آن به بررسی ارتباط هوش هیجانی اعضای هیات علمی و اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران پرداخته شده است.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های: تهران، تربیت معلم، شهید بهشتی، الزهرا(س)، شهر تهران؛ به تعداد ۹۵ نفر بودند. با توجه به تعداد کم اعضای هیات علمی، نمونه و جامعه آماری برابر بوده است.

ابزار جمع آوری اطلاعات: در این تحقیق به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول، پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی سبیریا شرینگ (۱۹۹۶)، بود که شامل ۳۳ سؤال و پاسخ‌ها بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (الف نمره ۵، ب نمره ۴، ج نمره ۳، د نمره ۲، ه نمره ۱) ارزش گذاری شدند (۱۱). سوالات پرسشنامه مذکور، ابعاد هوش هیجانی شامل: خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزگی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی را اندازه گیری نموده، به طوری که از مجموع ۳۳ سوال، چنانچه آزمودنی در پاسخ به سوالات (۱،۹،۱۲،۲۰،۱۴،۱۳،۳۱،۳۳،۱۸،۲۲،۲۸)؛ گزینه الف را انتخاب می‌نمود حداکثر نمره یعنی ۵ و اگر گزینه‌های (ب، ج، د، ه) را انتخاب می‌کرد، به ترتیب نمرات (۱،۲،۳،۴)، را کسب می‌کرد. نکته دیگر این که نمره گذاری در سوالات دیگر، به صورت برعکس بوده یعنی به گزینه الف نمره (۱) و به گزینه ه، نمره (۵) اختصاص داده شد. دامنه نمرات پرسشنامه هوش هیجانی سبیریا شرینگ (۱۶۵ - ۳۳) بود. در خصوص پایایی، پرسشنامه هوش هیجانی سبیریا شرینگ توسط جرابکت (۱۹۹۶)، از طریق دو نیمه کردن و آلفای کرونباخ محاسبه و ضرایب ۰/۹۴ و ۰/۹۱ گزارش گردید. با توجه به این که محققین مختلفی پایایی پرسشنامه مذکور را به دست آورده اند (۲۴)، محقق نیز پس از اطمینان از روایی آن و تایید توسط متخصصین مدیریت ورزشی، پایایی این پرسشنامه را از روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۸۱ اعلام نمود.

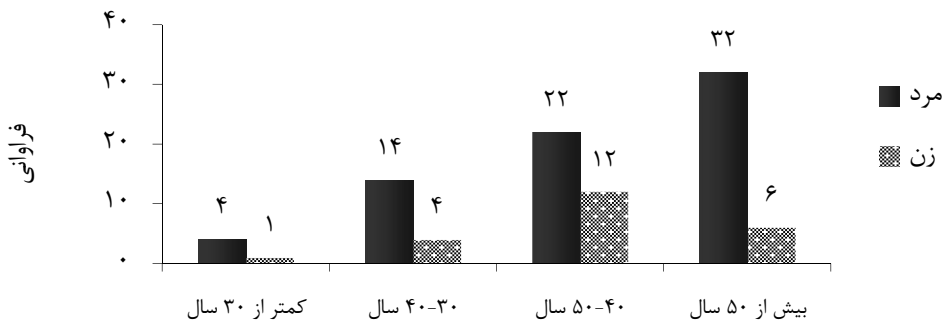
پرسشنامه دوم، پرسشنامه محقق ساخته اثربخشی حمیدی (۱۳۸۲)، شامل ۲۰ سؤال پنج گزینه‌ای بود که در آن گزینه‌ها شامل (۱ خیلی کم، ۲ کم، ۳ متوسط، ۴ زیاد، ۵ خیلی زیاد) می‌باشند و رویکردهای مورد توجه در تنظیم این پرسشنامه، مشتمل بر رویکرد مبتنی بر نیل به هدف بوده است. در رویکرد مبتنی بر نیل به هدف جهت سنجش اثربخشی سازمان (دانشکده) باید هدف‌های تولیدی سازمان را شناسایی کرد و مشخص نمود و سپس میزان هدف‌های تامین شده را اندازه گیری کرد و این رویکرد یک رویکرد منطقی است، زیرا سازمانها همواره می‌کوشند که به سطح معینی از تولید، سود یا جلب رضایت مشتری و ارباب رجوع دست یابند. سازمانها معمولاً چندین هدف دارند، از این رو نمی‌توان گفت برای تعیین اثربخشی تنها باید از یک شاخص منحصر به فرد

استفاده کرد (۸). در خصوص پایایی پرسشنامه اثربخشی، حمیدی (۱۳۸۲) در تحقیق خود نسبت به محاسبه پایایی پرسشنامه مذکور از طریق ضریب آلفای کرونباخ اقدام و آن را ۰/۹۲ اعلام کرد، با این وجود، محقق پایایی پرسشنامه فوق را به روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۹ اعلام نمود. روش‌های آماری: برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جداول، نمودار و...) و آمار استنباطی (آزمون کالموگروف اسمیرنوف، آزمون لوین، آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون ANOVA)، استفاده شد. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گردید.

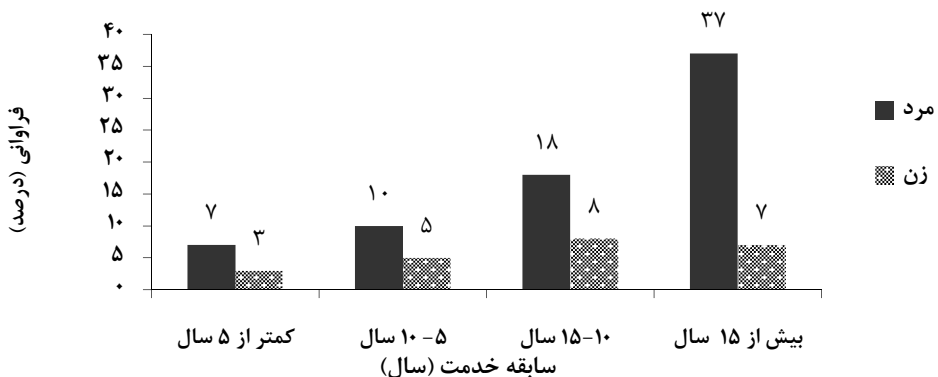
یافته های پژوهش

۱- بخش توصیفی یافته های تحقیق

تحلیل توصیفی یافته ها حاکی از آن است که بیش از ۳۹ درصد از اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی دولتی شهر تهران دارای میانگین سنی بیش از ۵۰ سال (شکل ۱) و ۴۵ درصد دارای سابقه خدمت بیش از ۱۵ سال بودند (شکل ۲).

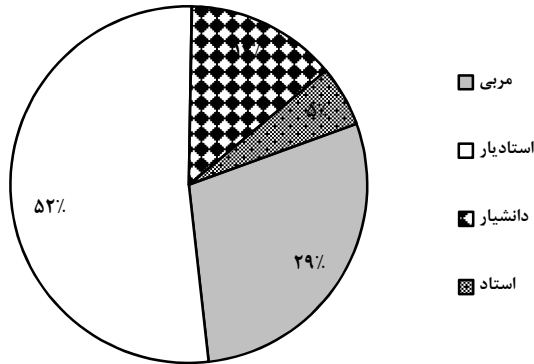


شکل ۱. وضعیت سنی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی



شکل ۲. وضعیت سابقه خدمت اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی

تحلیل دیگر یافته های توصیفی، به ترتیب حدود ۵۲ و ۳۷ درصد از اعضای هیات علمی را دارای رتبه علمی استادیار و مربی نشان داده است (شکل ۳).



شکل ۳. وضعیت رتبه علمی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی

۲- بخش استنباطی یافته های پژوهش

تجزیه و تحلیل استنباطی یافته های پژوهش در جدول ۱ و ۲ و ۳ خلاصه شده است. در جدول ۱، از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (k-S)، جهت تشخیص توزیع نرمالیتی داده ها استفاده شده است. با توجه به مقادیر Z و سطح معنی داری متغیرهای هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی، چون مقدار Sig آنها بیشتر از ۰/۰۵ است؛ لذا ادعای نرمال بودن توزیع داده ها پذیرفته می شود.

جدول ۱. نتایج آزمون کولمو گوروف- اسمیرنوف

نتیجه	Sig	Z	N	توزیع
نرمال بودن داده ها	۰/۲۲۴	۱/۰۶۴	۹۵	هوش هیجانی
نرمال بودن داده ها	۰/۱۷۳	۱/۱۰۶	۹۵	اثربخشی سازمانی

در جدول ۲، نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین هوش هیجانی ($r=0/78$)، خود آگاهی ($r=0/70$)، خودتنظیمی ($r=0/65$) خود انگیزتگی ($r=0/66$)، همدلی ($r=0/67$) مهارت های اجتماعی ($r=-0/73$) اعضای هیات علمی با اثربخشی دانشکده های تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران وجود دارد ($P < 0/01$).

جدول ۲. رابطه هوش هیجانی و مولفه های آن با اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران

نتیجه‌گیری	سطح معناداری (p)	ضریب همبستگی (r)	میزان خطا	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۱	۰/۷۸	۰/۰۱	اثربخشی	هوش هیجانی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۱	۰/۷۰	۰/۰۱	اثربخشی	خود آگاهی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۱	۰/۶۵	۰/۰۱	اثربخشی	خود تنظیمی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۱	۰/۶۶	۰/۰۱	اثربخشی	خود انگیزندگی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۱	۰/۶۷	۰/۰۱	اثربخشی	همدلی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۱	۰/۷۳	۰/۰۱	اثربخشی	مهارت‌های اجتماعی

*($P < 0.01$)

به منظور مقایسه میانگین های هوش هیجانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های تهران، تربیت معلم، شهید بهشتی، الزهرا(س)، از آزمون ANOVA استفاده گردید که خلاصه نتایج آن در جدول ۳، آورده شده است. نتایج آزمون آنوا نشان داده است که به لحاظ متغیر هوش هیجانی، تفاوت معناداری بین دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران وجود دارد ($P < 0.01$ ، $F = 3.76$ و $F = 5$)، آزمون تعقیبی LSD، این تفاوت را بین دو دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران و دانشگاه الزهرا(س) نشان داد ($F = 0.956$ ، $P < 0.05$)، که با توجه به میانگین های هوش هیجانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه تهران (۱۲۲/۳۶)، و الزهرا(۱۰۶/۳۲)، مشخص شد که امتیاز هوش هیجانی اعضای هیات علمی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران نسبت به دانشکده تربیت بدنی دانشگاه الزهرا بیشتر است. در دیگر دانشکده ها از این حیث تفاوت معناداری مشاهده نشد. بدیهی است که جهت استفاده از آزمون آنوا علاوه بر نرمال بودن داده ها، پیش فرض تجانس واریانس ها ($F = 3/856$ و $Sig = 0.237$) نیز برقرار بود.

جدول ۳. خلاصه تحلیل آنوا در مورد مقایسه میانگین های هوش هیجانی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران

		دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران		دانشکده تربیت بدنی دانشگاه شهیدبهشتی		دانشکده تربیت بدنی دانشگاه الزهرا(س)		دانشکده تربیت بدنی دانشگاه شهید بهشتی		
		SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	
sig	F	N	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M
۰/۰۰۱	۵/۷۴۰	۹۵	۷/۳۹	۱۰۶/۳۲	۹/۸۰	۱۱۸/۷۰	۸/۸۲	۱۱۲/۱۱	۱۱/۱۹	۱۲۲/۳۶

$\alpha = 0.01$

بحث و نتیجه گیری

یکی از موضوع های مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمانها، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کاری آنهاست. توجه به این عامل اساسی بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه های با ارزش قائل هستند. از آن جایی که کارایی نیروی انسانی همواره بر اساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست، عامل های متعدد دیگری در این زمینه دخیل هستند که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است. در نتیجه اگر بخواهیم نیروی انسانی سازمانها کارآمد و کارایی و بهره وری شغلی در سطح مطلوب باشد، باید از یافته ها و اصول روان شناسی در محیط کار استفاده کنیم (۱).

اگرچه تحقیق کاملاً مشابهی در زمینه بررسی هوش هیجانی و زیر فاکتورهای آن در اعضای هیات علمی با اثربخشی سازمانی برای مقایسه ی نتایج تحقیق حاضر مشاهده نشده است؛ ولی وجود تحقیقات مشابه که به بررسی هر کدام از متغیرهای تحقیق در حوزه های مختلف انجام شده بود، تا حدودی مشکل مقایسه نتایج را برطرف نموده است. هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه هوش هیجانی اعضای هیات علمی با اثر بخشی دانشکده های تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران بوده که نتایج نشان دهنده رابطه قوی بین دو متغیر مذکور است. یافته های این پژوهش، با تحقیق های مشابه گولبریز (۲۰۰۸)، فهیم دین (۱۳۸۴) و حقانی و همکاران (۱۳۹۰)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۰) اصفهانی و قزلسفلو (۲۰۰۸)، اندام و همکاران (۲۰۱۲)، که رابطه معنی داری را بین هوش هیجانی با دیگر متغیرها را گزارش کرده بودند، همخوانی دارد (۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸). مثلاً حقانی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی این موضوع پرداختند که آیا اساتیدی که از دید دانشجویان نمونه هستند، هوش هیجانی بالاتری دارند؟ به این نتیجه رسیدند که به نظر می رسد ویژگی هایی چون خودآگاهی، مهارت اجتماعی، عزت نفس و انعطاف پذیری باعث می شود که اساتید تدریس بهتری ارائه داده و فرایند یاددهی - یادگیری آن ها از دید دانشجویان رضایت بخش تر باشد. بنابراین توصیه می شود در برنامه های آموزش اساتید توجه بیشتری به پرورش این ویژگی ها در اساتید شود.

یافته ی دیگر این تحقیق حاکی از آن بود که، همه عامل های هوش هیجانی اعضای هیات علمی با اثر بخشی دانشکده های تربیت بدنی رابطه مثبت و معنی داری دارند. اولین عامل یعنی خودآگاهی به توانایی درک و تفسیر احساسات فردی از طریق واکنش های داخلی اشاره دارد. بنابراین اساتیدی که از توانایی های خود به ویژه توانایی ارتباطی با دانشجویان، همکاران و سایر کارکنان در محیط شغلی اطلاع داشته باشند، عملکرد مناسب تری را در مقایسه با سایر افراد بدون آگاهی از این عامل خواهند داشت. از طرفی، اعضای هیات علمی تربیت بدنی در یک دانشکده به مانند یک تیم نیازمند آگاهی از احساسات خود هستند به طوری که احساسات آن ها ممکن است بر پویایی و فرهنگ تیم تاثیر گذاری باشد. در این رابطه، واتساف و همکاران (۲۰۱۲)، در تدوین استراتژی های عاطفی برای سازمان های ورزشی بر جایگاه مهم خودآگاهی در بین کارکنان سازمان های ورزشی تاکید و این عامل را در تعاملات درون سازمانی افراد مهم خوانده است. همچنین گلمن (۱۹۹۸)، به نقش خودآگاهی به عنوان یکی از اجزای هوش هیجانی تأکید می کند و می گوید "افراد با خودآگاهی بالا نسبت به حالات روانی خود آگاه هستند، به زندگی خود حساس هستند، مستقل بوده و حدود شخصی خود را می شناسند و در زندگی فردی و شغلی مؤثر، موفق تر می باشند (۲۱). در تبیین رابطه معنادار بین مولفه خودتنظیمی اعضای هیات

علمی با اثر بخشی دانشکده های تربیت بدنی می‌توان تحلیل نمود که اعضای هیات علمی که بتوانند در اداره احساسات خودشان موفق باشند و این امر را به خوبی انجام دهند و همچنین شناخت درستی از توانایی‌های خویش داشته باشند، این فعالیت‌های آن‌ها در اثربخش بودن دانشکده، نقش مهمی ایفا خواهد نمود، زیرا این عمل آنها موجب نظم و انضباط فکری و فردی آن‌ها خواهد گردید، از سویی دیگر، از این مولفه به عنوان کلید بهشت عاطفی یاد شده، که بیانگر آن است که می‌توان میزان مشخصی از احساسات را با تفکر همراه کرد و مسیر درست زندگی فردی و شغلی را در پیش گرفت (۲).

در تحلیل نتیجه دیگر تحقیق که حاکی از رابطه معنادار بعد خودانگیزختگی اعضای هیات علمی با اثر بخشی دانشکده ها بوده می‌توان گفت که بر مبنای نتایج گلمن (۱۹۹۸)، واتساف و همکاران (۲۰۱۲)، خودانگیزختگی به عنوان یک عامل اثرگذار هوش هیجانی موجب هدایت انگیزه های افراد از طریق نگاه مثبت شغلی، خلاقیت، پشتکار و هدف محور بودن خواهد گردید. بنابراین، اعضای هیات علمی با تاکید بر این عامل، قادرند با بر علایق و ارزش های عمیق خود در جهت دستیابی به اهداف فردی و سازمانی، سبب بهبود عملکرد خود شده، که این امر به نوبه خود در اثربخشی دانشکده ها مفید خواهد بود.

یافته دیگر پژوهش، بیانگر رابطه معنادار بین فاکتور همدردی اعضای هیات علمی با اثربخشی دانشکده ها است که با نتایج یعقوبی و همکاران (۲۰۱۱)، و شعبانی بهار و همکاران (۲۰۱۲)، همسو است که اظهار داشته اند، سبک رهبری مربیان ورزشی یک نوع سبک انسان گرایانه است که در آن عامل همدردی با بازیکنان و درک موقعیت و مشکلات ورزشکاران به عنوان عاملی مهم در روابط بین مربیان و ورزشکاران محسوب می‌شود. در این راستا، اگر همدردی را به عنوان توانایی مشاهده جهان از منظر افراد دیگر تعریف کرد، بنابراین، اگر اساتیدی که دارای رفتارهای توأم با همدردی باشند، از مهارت‌های اجتماعی برای کمک به همکاران و دانشجویان به منظور رشد و بالندگی آن‌ها، تقویت احساسات و هیجان‌های مثبت در آن‌ها و کمک به آنها در جهت دستیابی به اهداف و نیازهایشان حمایت می‌کنند و این خود در نهایت موجب شکوفایی و اثربخشی هر چه بیشتر دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی خواهد شد.

تحلیل دیگر نتایج این تحقیق بیان کننده آن است که، در میان ابعاد پنج گانه هوش هیجانی اعضای هیات علمی، بعد مهارت های اجتماعی، بیشترین رابطه را با اثربخشی دانشکده های تربیت بدنی دارا بوده و لزوم توجه به این بعد در اعضای هیات علمی، افزایش اثربخشی دانشکده ها را به همراه دارد. مهارت های اجتماعی برای توسعه‌ی روابط مثبت و موثر با همکاران ضروری است و توانایی تعامل با اعضای دانشکده موجب کاهش تعارض و ایجاد احساس همراهی از طریق روابط شغلی را سبب می‌گردد (۲۲).

از طرف دیگر، بر اساس نتایج جدول ۳، خود آگاهی و مهارت های اجتماعی رابطه بیشتری را نسبت به دیگر عامل ها یعنی خودتنظیمی، خود انگیزختگی و همدردی دارد. همچنین، باید عنوان شود که هوش هیجانی اعضای هیات علمی دانشکده های مختلف تربیت بدنی در سطح مطلوبی قرار دارد. این نتایج با یافته های بابایی (۲۰۰۶)، اندام و همکاران (۲۰۱۲)، یعقوبی و همکاران (۲۰۱۱)، که در تحقیقاتشان عنوان کرده بود که در بین ابعاد هوش هیجانی خودآگاهی و مهارت های اجتماعی بیشترین تاثیر را بر جو سازمانی و محیط شغلی دارند، همسو می‌باشد (۱۳، ۱۵، ۳۰). در این رابطه و بر مبنای اظهارات گلمن، خود آگاهی در کانون مهارت های هوش هیجانی (از قبیل مهارت های اجتماعی، همدردی، خود تنظیمی و غیره) قرار دارد، به این دلیل که هوش هیجانی

زمانی در سطح بالایی قرار دارد که اطلاعات درست و موثری به سیستم ادراکی وارد شود. از طرفی، رضائیان (۲۰۰۸)، در نتایج خود بیان می‌کند که مدیریت روابط یا مهارت های بین فردی مهم ترین عامل هوش هیجانی است که این عامل موجب احساس مثبت حضور افراد در سازمان و در نهایت تقویت کننده حس همکاری و انسجام است که در سازمان ها باعث اثرات مثبت و در نهایت موجب کارایی و اثربخشی می‌گردد. (۲۶). بر این اساس، به نظر می‌رسد اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی به عنوان افراد نخبه و برجسته هر جامعه، با داشتن سطح بالای مهارت های بین فردی (مهارت های اجتماعی، همدردی) می‌توانند قابلیت هایی مناسبی را از قبیل عضویت در گروه و انجام کار گروهی، درک مناسب دیگران و برقراری ارتباطات مناسب با دانشجویان، همکاران، کارکنان و مدیریت دانشکده داشته باشند. در این راستا مدیریت دانشکده های تربیت بدنی با فراهم کردن شرایط مناسب از جمله برگزاری دوره های آموزشی به منظور تقویت مهارت های اجتماعی اساتید، آشناسازی بیشتر اعضای هیات علمی با مفاهیم هوش هیجانی و مشارکت و توسعه و پرورش مهارت های هوش هیجانی اساتید در دانشکده های تربیت بدنی موجبات شکوفایی و اثربخشی سازمان را فراهم کنند.

نتایج آزمون آنوا، برای مقایسه سازه هوش هیجانی در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران نشان دهنده تفاوت بین دو دانشکده تربیت بدنی تهران و الزهرا بود که در این بین میانگین هوش هیجانی اعضای هیات علمی تهران مقداری بیشتر از اعضای دانشکده الزهرا بود که شاید توجیه این افزایش را بتوان تعداد بیشتر اعضای هیات علمی تهران نسبت به دانشکده تربیت بدنی الزهرا را دلیل این افزایش دانست. با توجه به این که سازه اثربخشی مقوله ای پیچیده است و تنها به وسیله ی یک شاخص سنجیده نمی شود و این که سنجش اثربخشی دانشکده های تربیت بدنی به عوامل متعددی (از جمله تعداد اساتید و دانشجویان و نسبت بین آن ها، امکانات و تجهیزات نرم افزاری و سخت افزاری دانشکده، داشتن نشریه علمی پژوهشی، تعداد مقالات چاپ شده اساتید و دانشجویان وغیره)، وابسته است، با این حال، اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی یکی از شاخص های مهم اثربخشی دانشکده ها به شمار می‌روند و تحقیقات آینده باید علاوه بر توجه به شاخص های اثربخشی سایر ویژگی های روان شناختی اعضای هیات علمی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را با اثربخشی دانشکده ها مورد بررسی قرار دهند.

در جمع بندی نهایی می‌توان تحلیل نمود که، توجه به مقوله ی هوش هیجانی و ابعاد آن، جهت سازگاری افراد، موفقیت در روابط و عملکرد شغلی که منجر به افزایش اثربخشی دانشکده های تربیت بدنی، می‌گردد، حایز اهمیت است. مدرسی که از سطح بالای هوش هیجانی برخوردار باشد نسبت به خود و فراگیران شناخت و آگاهی خوبی دارد و نقاط قوت و ضعف خود و فراگیرانش را می‌شناسد، از نقاط قوت و توانمندی ها در جهت تدریس بهتر استفاده می‌کند و در برطرف کردن نقاط ضعف و نقص ها کوشاست. چنین معلمی چون انگیزشی بالا دارد با شور و شوق تدریس می‌کند، با علاقه علم آموزی می‌کند و نسبت به هر آنچه مرتبط با تدریس است تمایل نشان می‌دهد، شادمان، با دقت، و نوآور است. وی با کمک هوش هیجانی بالای خود به خوبی می‌تواند عواطف و احساس خود را کنترل کند و باعث می‌شود که فراگیران نیز بتوانند عواطف و احساس خود را کنترل کند و باعث می‌شود که فراگیران نیز بتوانند عواطف خود را مدیریت کنند. مدرس با هوش هیجانی بالا به واسطه حس همدلی که دارد احساس فراگیران را می‌فهمد و به آن احترام می‌گذارد و در نهایت این که وی از آن جا که مهارت های اجتماعی بالا و روابط بین فردی قوی دارد به درستی با فراگیران ارتباط برقرار می‌کند، شنونده فعالی است و در برقراری

ارتباط کلامی و غیر کلامی مؤثر توانمند می باشد؛ مسؤولیت پذیر است و حس همکاری بالایی دارد. پیشنهاد می‌گردد، باتوجه به تازگی موضوع مورد پژوهش در کشور ما و به ویژه در حیطه تربیت بدنی و علوم ورزشی، برنامه ریزان آموزشی با این سازه مهم آشنا شده و در دانشکده های تربیت بدنی، دوره های آموزشی سازه های مذکور به منظور استفاده اعضای هیات علمی، کارکنان و دانشجویان برگزار گردد.

منابع و ماخذ

1. Asadi, J. (2003) Relationship between Emotional Intelligence, Job Exhaustion and Health Psyche among Employees of Iran Khodro. M.S Dissertation Allame Psychology College, Allame University.
2. Doinfahim, H (2006). Survey of Relationship between Emotional Intelligence and Conflict Management Strategy in Practical and Teaching Manager of Physical Education College of Iran. Harakat Journal, 32.
3. Sarmad, Z, Bazargan, A, Hejazi, E (2001). Methodology in Behavior Science, Aghah Publication.
4. Shabanibahar, G, Erfani, N, Parsa, A (2012). The Relationship between Leadership Styles and Emotional Intelligence of the Coaches of Group Sport Teams Participating in the 9th Iran Sport Olympiad, Sport Management Journal of Tehran, 2 (8).
5. Salehi, S, M. (2005) Survey of Reliability and Validation of Sibriashring Emotional Intelligence Questionnaire. M.S Dissertation of Azad University, Tehran.
6. Haghani, F, Aminian, B, Changiz, T (2011). If elite Faculty Members from view point of Student has high Level of Emotional Intelligence? Study and Development Journal of Medical Teaching, 8(2), pp.132-140.
7. Abbasi, H. Hamidi, M, Khabiri, M (2007). The Relationship between Conflict Management and Perceived Effectiveness in Physical Education Colleges in Tehran, Journal of the sport science research center. No, 23. pp. 111-122.
8. Eydi, H. Ramezanineghad, R, yousefi, B, Sajjadi, S.N, Malekakhlagh, E (2012). Designing Model of Organizational Effectiveness in Iranian Sport Federations According to Competing Value Framework, Sport Management and Movement Behavior Journal of Mazandaran, vol.14, pp.15-30.
9. Golman, D (2003). Emotional Intelligence, Translated by Nasrin Parsa, Edit2, Aghah Publication.
10. Moradi, M. (2005) Relationship between Emotional Intelligence and Leadership in Alborz Chelik Company of Iran. M.S Dissertation of Tehran University.
11. Mansori, B. (2001). Reliability and Validation of Sibriashring Emotional Intelligence Questionnaire. M.S Dissertation of Tehran University.
12. Hersy, P, Blanchard, K (1999). Organizational Behavior Management, Translated by Kabiri Ghasem, Tehran, Jahad University Publication.
13. Andam, R, Benar, N, Aliabadi, M. Yousefi, M Ghorbanian, A, Danesh Sani K (2012). The Consideration of Emotional Intelligence Abilities in Event Volunteers, Journal of Management, vol.16, pp.30-46.
14. Antonakis, J., Ashkanasy, N. M., & Dasborough, M. T. (2009). Does leadership need emotional intelligence? Leadership Quarterly, 20, 247-261.
15. Babayi M. & Momeni N (2007). The study about relationship between emotional intelligence and organizational climate. Iran Management Science Quarterly, vol.2, pp.35-62.

16. Barbuto, J., & Burbach, M. (2006). "The Emotional Intelligence of transformational leaders: A field Study of elected officials", *Journal of Social Psychology*, vol. 146, no. 1, and pp: 51-64.
17. Eydi, H. Ramezanineghad, R, yousefi, B, Sajjadi, S.N, Malekakhlagh, E (2011). Compressive review of organizational effectiveness in sport. *Sport management international journal, Choregia*, 7 (1) 6-21.
18. Esfahani, N, Gheze Soflu, H (2008). Relationship between Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Physical Education Managers, *International Journal of Leadership Studies*, 4 (1), pp. 3–21.
19. Gardner, L. and Stough, C (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers, *Leadership and Organizational Development Journal*, Vol.23, no.2, pp: 68-78.
20. Goldenberg, I., Matheson, K., & Mantler, J. (2006). The assessment of emotional intelligence: a comparison of performance-based and self-report methodologies. *Journal of Personality Assessment*, 86, 33–45.
21. Golman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence*, a Bantam Book.
22. Gu`leryu`z, G., et al., (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey, *Int J Nurs Stud*.
23. Higgs, M. (2003). How can we make sense of leadership in the 21 st century? *Leadership and Organization Development Journal*, Vol .24, No. 5pp:273-284.
24. Lane, A., Meyer, B., Devonport, T., Davies, K., Thelwell, Richard, Gill, G., Diehl, C., Wilson, M. and Weston, Neil (2009) Validity of the Emotional Intelligence Scale for use in sport. *Journal of Sports Science and Medicine*, 8 (2).pp. 289-295.
25. Palmer, B., Gardner, L., & Stough, C. (2003). "The relationship between emotional intelligence, personality and effective leadership", *Australian Journal of Psychology*, vol. 55, pp: 140-140.
26. Rezaeeian A. & Keshtegar A. (2007). The consideration of relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *Message of Management*, vol.27, pp.27-39.
27. Rocha, C Turner (2008) Organizational Effectiveness of Athletic Departments and Coaches' Extra- Role Behaviors, *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 1, 124-144.
28. Van Rooy, D. L., Alonso, A., & Viswesvaran, C. (2005). Group differences in emotional intelligence scores: Differences and practical implications. 38, 689–700.
29. Wagstaff, C; Fletcher, D; Hanton, S (2012). Exploring emotion abilities and regulation strategies in sport organizations. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, Vol 1(4), 268-282.
30. Yaghoubi, E, Ahmadzadeh, S, Abdollahi, H (2011). An Analysis of Correlation between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Emotional Intelligence (EI), *Modern Applied Science* Vol. 5.