

بررسی تاثیر هوش هیجانی بر کارکرد مدیران ورزشی

بهرام صالح نیا^۱، عباس شعبانی^۲

چکیده

مفهوم هوش هیجانی در حال حاضر مربوط به فلسفه ای در سازمانهاست که می خواهد عملکرد افراد را بهبود بخشد. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تاثیر هوش هیجانی بر کارکرد مدیران ورزشی می باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل مدیران ورزشی بود که مجموعاً ۷۴ نفر را تشکیل می دادند. نمونه با توجه به محدودیت جامعه آماری بصورت تمام شمار تعیین گردید. برای جمع آوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده گردید که در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی و عملکرد شغلی شرینگ استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید متخصصین و پایایی پرسشنامه در این پژوهش ۰/۸۸ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آمار توصیفی و آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، آزمون پیرسون، آزمون تی مستقل استفاده گردید. نتایج نشان می داد بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران رابطه معنادار وجود دارد و از بین مولفه های هوش هیجانی؛ خودآگاهی، خودانگیزی و آگاهی اجتماعی با عملکرد رابطه معنادار وجود دارد و از طرفی با مولفه های خودتنظیمی و مهارت های اجتماعی رابطه معنادار بدست نیامد همچنین یافته های این پژوهش نشان داد اختلاف معناداری میان میانگین های دو گروه زنان و مردان در میزان هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران وجود ندارد. در نهایت پیشنهاد می گردد مدیران و کارکنان با برگزاری دوره های ضمن خدمت به تقویت این بخش از ذهن خود بپردازند تا کارایی و عملکرد خود را در سازمان های ورزشی خود ارتقا دهند.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، عملکرد، مدیران، سازمان های ورزشی

^۱ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد رودهن

^۲ استادیار دانشگاه آزاد واحد رودهن

مقدمه

منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه های هر سازمانی به شمار می روند؛ زیرا سایر عوامل مانند تکنولوژی، سرمایه و امثال آن، به نیروی انسانی وابسته است. علی رغم پیشرفت های فنی جدید، هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی شود و انسان همچنان به عنوان یک عامل کلیدی در سازمان مطرح می باشد و مدیریت با توجه به این نکته باید بکوشد تا این سرمایه را به درستی بشناسد و تمام استعداد های او را پرورش دهد و به نحو موثری آنها را در پیشبرد هدفهای سازمان بسیج کند (۱). مفهوم هوش هیجانی در حال حاضر مربوط به فلسفه ای در سازمانهاست که می خواهد عملکرد افراد را بهبود ببخشد. پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که راز موفقیت افراد را باید در میزان هوش هیجانی آنها جستجو کرد. هوش هیجانی همانند چتری است که مجموعه ای از مهارتها و خصایص فردی را در زیر خود جمع کرده است، معمولاً این ویژگی ها را مهارتهای لطیف یا مهارتهای درون فردی و بین فردی نامگذاری می کنند (۳). عقل و هوش منطقی به قدرت استدلال کمک می کنند، اما توانایی پیش بینی پیامدهای تصمیم گیری، تنها از هوش عاطفی بر می آید، دانشمندان به این نتیجه رسیده اند که از طریق هوش منطقی می توان رابطه را آغاز کرد، اما دوام آوردن آن به هوش عاطفی بستگی دارد. برای مثال از طریق هوش منطقی می توان به استخدام در آمد، اما تنها از طریق هوش عاطفی می توان در شرکت دوام آورد، رشد کرد و به کسب درآمد، مقام و موقعیت اجتماعی بالا رسید. هوش عاطفی استفاده هوشمندانه از عواطف است و در زمینه حرفه ای به این معناست که احساسات و ارزشهای خود را نادیده نگیریم و تاثیرشان را بر رفتارمان بشناسیم (۲۰). اهمیت این بحث بر کارکنان، مدیران و مسئولان سازمانها و موسسات پوشیده نیست که موفقیت های حرفه ای تا حد زیادی تحت تاثیر عوامل تشکیل دهنده هوش عاطفی است. بعضی از دلایل مربوط به اهمیت هوش عاطفی در محیط کار بسیار واضح است. در این مورد می توان به بازاریابی هایی اشاره کرد که به آسانی اعتماد مشتریان را جلب کرده و سلیقه آنها را به آسانی کشف می کنند هم چنین می توان به کارکنان و مدیران اشاره کرد که از لحاظ فنی توانمند بوده اما در کنار آمدن با دیگران و کنترل شرایط تنش زا ناتوان هستند (۱۴). مفهوم هوش عاطفی^۱ ژرفای تازه ای به هوش انسان بخشیده است و آن را به توانایی ارزیابی هوش عمومی

فرد از خود گسترش داده است. هوش عاطفی با شناخت فرد از خودش، مرتبط می باشد. هوش عاطفی پیش بینی موفقیت را ممکن می سازد؛ زیرا نشان می دهد که چگونه فردی دانشی را در موفقیت بالا درنگ به کار می گیرد عاطفه یا هیجان در راهنمایی کردن رفتار و هم چنین لذت بردن از زندگی و موفق بودن در زندگی مهم است (۱۲). نمره های بهره هوشی^۱ حاصل از آزمونهای بهره هوشی نتایج مهم را خوب پیش بینی نمی کند. تعدادی از مطالعات نشان داده اند که هوش عاطفی اساسی است برای کفایت هایی که بیشترین اهمیت را برای سلامتی، خوشحالی و موفقیت در زندگی دارند (۱۵،۱۶).

سازه هوش هیجانی بیش از یک دهه است که توسط نظریه پردازان جدید هوش معرفی شده است و به اهمیت تاثیر آن در موفقیت افراد، هر روز تاکید بیشتری می کند. چیزی که بیش از همه مشغله فکری روانشناسان شده، یافتن یک پاسخ علمی برای این سوال است که چرا تعدادی از افراد به رغم داشتن هوش شناختی بالا در کارهای خود شکست می خورند و بر عکس تعدادی از افراد با هوش بهر پایین در تلاش های خود موفقند؟ اهمیت این موضوع در این است که چنانچه افراد بدانند برای موفقیت بیشتر در محیط های کار، تحصیل یا زندگی صرفا استفاده از هوش شناختی کافی نیست و هوش عاطفی هم در دستیابی به موفقیت بیشتر نقش دارد، قادر خواهند بود به موفقیت های بیشتری نایل شوند. در تحقیق یوسفی یمین (۱۳۸۱) آمده است؛ سازگاری کلی و هوش عاطفی می تواند اضطراب را پیش بینی کند. هوش بهر در بهترین حالت خود تنها عامل ۲۰ درصد از موفقیت های زندگی است. ۸۰ درصد از موفقیت ها به عوامل دیگری وابسته است و سرنوشت افراد در بسیاری از موارد در گرو مهارت هایی است که هوش عاطفی را تشکیل می دهند (۱۰). سیاروچی^۲ و همکاران (۱۳۸۳) هوش عاطفی با توانایی درک خود و دیگران (خود شناسی و دیگر شناسی) ارتباط با مردم و سازگاری فرد با محیط خویش پیوند دارد (۶). تحقیقات مشابهی انجام شده که نشان می دهد اگر سازمان افرادی با هوش هیجانی بالا داشته باشد می توانند به راحتی در مواقع حساس و بحرانی بر مسائل و مشکلات فایق آمده و باعث نوآوری های درخشانی گردند و می توانند از عواطف خود برای حل مشکلات بهره گیرند (۲۱،۲۲) هوش هیجانی از ابعاد مختلفی تشکیل شده است که عبارتند از؛ خودآگاهی، خود تنظیمی، خود انگیزی، آگاهی اجتماعی و مهارتهای اجتماعی (۱۸)

۱. IQ

۲. Ciarrochi

در ارتباط با عملکرد مدیران، سلطانی (۱۳۹۰) عملکرد را نتیجه واقعی و قابل اندازه گیری تلاش می داند وی اعتقاد دارد اگر چه تلاش منجر به عملکرد می شود ولی این دو تفاوت زیادی دارند اختلاف بین تلاش یعنی آنچه که کارمند می کوشد تا حاصل شود و عملکرد یعنی آنچه واقعا حاصل شده است و بستگی به ترکیب دو متغیر، خصوصیات و توانایی های کارمند و هم چنین تصویری که کارمند از نقش خود دارد، می باشد (۵). عملکرد شغلی بسیار پیچیده است و تصمیم گیری در مورد عملکرد خوب یا بد قضاوتی ارزشی تلقی می شود. در این قضاوت ها ارزش های جامعه، ارزش های شخصی و ارزش های سازمانی به گونه ای دخالت داده می شود از اثرات منفی عملکرد پایین کارکنان در سازمان می توان به ایجاد بی نظمی در سازمان، افزایش غیبت و جابجایی که در نهایت منجر به افزایش هزینه های سازمان و کاهش بهره وری می گردد اشاره کرد (۱۱).

نتایج تحقیق سولان همکاران (۲۰۱۰) نشان داد هوش هیجانی با وجود آن که در تمام رده های سازمان مؤثر است، اما بیشترین اهمیت آن در رده های مدیریتی است تحقیقات نشان می دهند که هوش هیجانی مدیران با عواملی مانند عملکرد سازمان و نگرش مثبت کارکنان رابطه ی مثبت و با نرخ جابجایی رابطه ی منفی دارد (۲۳). مختاری دینانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان دادند که هوش هیجانی عاملی مهم و پیشبینی کننده در اثربخشی رهبری مدیران ورزشی است به نظر می رسد کنترل تمایلات عاطفی خود و درک احساسات و عواطف سایر افراد حاضر در محیط کاری از جانب مدیران بتواند به عنوان مؤلفه های تاثیرگذار بر اثربخشی رهبری مدنظر قرار گیرد (۹). عیدی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین هوش عاطفی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان فدراسیون های منتخب ورزشی ایران پرداخت و به این نتیجه دست یافتند که بین این دو متغیر در نمونه های پژوهش رابطه معنی داری وجود داشت و هوش تعهد پیش بینی کننده مناسب این رفتار در فدراسیون ها بودند (۷). در ارتباط با رضایت شغلی، کشاورز و صدیقی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه رضایت شغلی و بیوریتیم کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان نشان دادند سطح رضایت شغلی کارکنان در زمان اوج ریتم حیاتی در سطح مطلوب و در زمان بحرانی و نزول در سطح متوسط قرار دارد و تفاوت آن ها معنادار است. همچنین رابطه معناداری بین ریتم حیاتی و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد (۸).

با توجه به اینکه هوش هیجانی پایین، باعث درگیری در رفتارهای خود مخرب و هوش هیجانی بالا نتایج مثبت، از قبیل رفتارهای جامعه پسند و کیفیت و روابط مطلوب تر با همکاران را در پی دارد، سنجش هوش هیجانی در سازمان، احتمالا منجر به انتخاب افرادی می گردد که دارای رفتار شهروندی مناسب و واجد برخی از صلاحیت ها و شایستگی ها باشند این شایستگی ها شامل نوعی از رفتارهای فرانش است که در پیشبرد اهداف سازمانی بسیار موثر و حائز اهمیت اند(۲). در سازمانهای امروزی، حداکثر کردن عملکرد منابع درون سازمان و ارتباط صحیح آنها با محیط اهمیت بسیار زیادی پیدا کرده و در اولویت رسالت های بسیاری از سازمانها، قابل رویت می باشد. بنابر این ارگان های مختلف به ویژه سازمانها در کشورهای جهان سوم، که نیازمند جهشی عمده در کارآمدی هستند، بایستی زمینه را طوری فراهم کنند که مدیران و کارکنان شان با طیب خاطر، تمامی تجربیات، توانایی ها و ظرفیت های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمان به کار گیرند. یکی از بستر های با اهمیت که می تواند در ارتقای رفتار فرانشی مدیران موثر واقع شود برخورداری مدیران از هوش هیجانی و افزایش رضایت شعلی و در نتیجه افزایش خلاقیت و کارایی می باشد. با توجه به تجربه کاری و مشاهده مستقیم رفتار مدیران ورزشی این طور به نظر می رسد که رفتار آنها با کارکنان به گونه ای است که گاه خرسند نیستند. افراد نسبت به نقاط قدرت و ضعف خود در شرایط دشوار و بحرانی، در سازگاری با تغییر، در درک احساسات دیگران و در مدیریت موثر در روابط خود با دیگران ضعیف عمل می کنند در صورتی که اکثر آنها افرادی تحصیل کرده هستند و از بهره هوشی بالایی برخوردارند، که همه اینها بر عملکرد آنها تاثیر می گذارد. با توجه به موارد عنوان شده هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر هوش هیجانی بر کارکرد مدیران ورزشی می باشد

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و داده ها بصورت مقطعی در سال ۱۳۹۴ جمع آوری گردیده است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل مدیران ورزشی می باشد که مجموعا ۷۴ نفر مورد مطالعه قرار گرفت نمونه با توجه به محدودیت جامعه آماری بصورت تمام شمار بود. برای جمع آوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده گردید که در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی و عملکرد شعلی شرینگ استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید متخصصین و پایایی پرسشنامه در این پژوهش ۰/۸۸ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل یافته ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش نخست،

۱۵۲ □ فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هفتم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۵

تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها به صورت جداول توزیع فراوانی ارائه شده است. در بخش آمار استنباطی برای بررسی متغیرها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نوع توزیع متغیرها، آزمون پیرسون جهت تاثیر متغیرهای هوش عاطفی و مولفه هایش بر عملکرد شغلی مدیران، آزمون تی دو متغیره^۱ جهت مقایسه هوش عاطفی و عملکرد مدیران زن و مرد، در تایید یا رد فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته های تحقیق

جدول ۱. معیارهای تمرکز و پراکندگی متغیرهای مستقل و وابسته

معیارها	هوش عاطفی	عملکرد
میانگین	۳/۵۸	۲/۹۹
انحراف استاندارد	۰/۳۳۷	۰/۵۰۲
حداقل	۲/۵۸	۱/۳۴
حداکثر	۴/۳۳	۴/۳۸

در جدول ۱ میزان میانگین و انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر متغیرهای هوش عاطفی و عملکرد

شغلی آنان مشاهده می گردد.

جدول ۲. آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی توزیع داده های هوش هیجانی و عملکرد شغلی

مولفه ها	آماره Z	سطح معناداری
هوش هیجانی	۰/۶۰۸	۰/۸۵۳
عملکرد شغلی	۰/۷۳۶	۰/۶۵۰

در جدول ۲ ملاحظه می گردد با توجه سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ متغیرهای هوش هیجانی و

عملکرد شغلی در وضعیت توزیع نرمال می باشند و استفاده از آزمون های پارامتریک بلامانع می باشد.

جدول ۳. نتایج ارتباط بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

عملکرد شغلی			متغیر
N	سطح معنی داری (دو دامنه)	ضریب همبستگی	
۷۴	۰/۰۴	۰/۳۸۷	هوش هیجانی

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود رابطه بین هوش هیجانی و متغیر عملکرد شغلی معنی دار است. چون سطح معنی داری (۰/۰۴) این آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای متغیرها نشان دهنده ی رابطه مستقیم است بنابراین فرضیه ی صفر رد شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران تایید می گردد.

جدول ۴. نتایج ارتباط بین خود آگاهی و عملکرد شغلی مدیران در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

عملکرد شغلی			متغیر
N	سطح معنی داری (دو دامنه)	ضریب همبستگی	
۷۴	۰/۰۴	۰/۳۴۸	خود آگاهی

همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می شود رابطه بین خود آگاهی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار است. چون سطح معنی داری (۰/۰۴) این آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای متغیرها نشان دهنده ی رابطه مستقیم است بنابراین فرضیه ی صفر رد شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر خود آگاهی و عملکرد شغلی تایید می گردد.

جدول ۵. نتایج ارتباط بین خود تنظیمی و عملکرد شغلی در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

عملکرد شغلی			متغیر
N	سطح معنی داری (دو دامنه)	ضریب همبستگی	
۷۴	۰/۳۶	۰/۱۲	خود تنظیمی

میزان p در جدول ۵ نشان می دهد رابطه بین خود تنظیمی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار نمی باشد. چون سطح معنی داری (۰/۳۶) این آزمون بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه ی صفر تایید شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر خود تنظیمی و عملکرد شغلی تایید نمی گردد.

جدول ۶. نتایج ارتباط بین خود انگیزی و عملکرد شغلی مدیران در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

عملکرد شغلی			متغیر
N	سطح معنی داری (دودامنه)	ضریب همبستگی	
۷۴	۰/۰۴	۰/۳۹۸	خود انگیزی

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می شود رابطه بین خود انگیزی و متغیر عملکرد شغلی معنی دار است. چون سطح معنی داری (۰/۰۴) این آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابر مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای متغیرها نشان دهنده ی رابطه مستقیم است بنابراین فرضیه ی صفر رد شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر خود انگیزی و عملکرد شغلی تایید می گردد.

جدول ۷. نتایج ارتباط بین آگاهی اجتماعی و عملکرد شغلی مدیران در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

عملکرد شغلی			متغیر
N	سطح معنی داری (دودامنه)	ضریب همبستگی	
۷۴	۰/۰۴۷	۰/۳۴۴	آگاهی اجتماعی

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می شود رابطه بین آگاهی اجتماعی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار است. چون سطح معنی داری (۰/۰۴۷) این آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابر مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای متغیرها نشان دهنده ی رابطه مستقیم است بنابراین فرضیه ی صفر رد شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر آگاهی اجتماعی و عملکرد شغلی تایید می گردد.

جدول ۸. نتایج ارتباط بین مهارت اجتماعی و عملکرد شغلی مدیران در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

عملکرد شغلی			متغیر
N	سطح معنی داری (دودامنه)	ضریب همبستگی	
۷۴	۰/۱۲۳	۰/۲۱۰	مهارت اجتماعی

میزان p در جدول ۸ نشان می دهد رابطه بین مهارت اجتماعی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار نمی باشد. چون سطح معنی داری (۰/۱۲۳) این آزمون بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه ی صفر تایید شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر مهارت اجتماعی و عملکرد شغلی تایید نمی گردد.

جدول ۹. نتایج آزمون t استیودنت مستقل جهت مقایسه هوش هیجانی مدیران زن و مرد

درجه آزادی	میانگین	p	t	اختلاف میانگین	تست لیونس		
					p	f	
	۳/۵۰	۰/۷۷۴	۰/۲۸۸	۰/۰۲۴۰			زنان
۷۲					۰/۰۶۲	۳/۶۲۶	
	۳/۵۹						مردان

همانطور که در جدول ۹ ملاحظه می‌گردد با توجه بالاتر بودن میزان p در تست لیونس از ۰/۰۵ واریانس بین دو گروه زنان و مردان همگون می‌باشد و با توجه در نظر گرفتن میزان سطح معناداری در آزمون t مستقل و بالاتر بودن آن از سطح ۰/۰۵ تفاوت در آزمون معنادار نمی‌باشد و در نتیجه اختلاف معناداری میان میانگین‌های دو گروه زنان و مردان در هوش هیجانی وجود ندارد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون t استیودنت مستقل جهت مقایسه عملکرد شغلی مدیران زن و مرد

درجه آزادی	میانگین	p	t	اختلاف میانگین	تست لیونس		
					p	f	
	۲/۶۸	۰/۵۳۵	۰/۶۲۴	۰/۰۸۱۳			زنان
۷۲					۰/۳۱۶	۱/۰۲۱	
	۳/۰۳						مردان

همانگونه که در جدول ۱۰ ملاحظه می‌گردد با توجه بالاتر بودن میزان p در تست لیونس از ۰/۰۵ واریانس بین دو گروه زنان و مردان همگون می‌باشد و با توجه در نظر گرفتن میزان سطح معناداری در آزمون t مستقل و بالاتر بودن آن از سطح ۰/۰۵ تفاوت در آزمون معنادار نمی‌باشد و در نتیجه اختلاف معناداری میان میانگین‌های دو گروه زنان و مردان در عملکرد شغلی مدیران وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌داد رابطه بین هوش هیجانی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی‌دار است، و مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای متغیرها نشان دهنده ی رابطه مستقیم است و وجود ارتباط معنی‌دار بین متغیر هوش هیجانی و عملکرد شغلی تایید می‌گردد. همسو با نتایج پژوهش حاضر کوک^(۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان اثر هوش هیجانی بر عملکرد رهبری مدیران به این نتیجه

رسید که بین هوش هیجانی و عملکرد رهبری رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ به طوری که هوش هیجانی برای مدیران و رهبران لازم است (۱۷). همچنین هایجلی (۲۰۱۱) در تحقیق خود پی برد هرچه هوش هیجانی بالاتر باشد عملکرد مدیران نیز بهتر و موثرتر می‌گردد (۱۹) و بلیس (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رهبرانی که هوش هیجانی بالایی دارند، اثربخش‌ترند و هوش هیجانی بالا آنها را قادر می‌سازد تا تصمیمات اثربخش‌تر بگیرند (۱۳). همچنین گلن^۳ و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان دادند که بین هوش هیجانی و عملکرد و موفقیت رهبری رابطه معناداری وجود دارد (۱۸).

یافته‌ها نشان می‌داد رابطه بین خود آگاهی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی‌دار است و وجود ارتباط معنی‌دار بین متغیر خود آگاهی و عملکرد شغلی تایید می‌گردد. خود آگاهی یا تشخیص احساس در همان زمان که در حال وقوع است و آن گونه که رخ می‌دهد یکی از مولفه‌های اصلی و سنگ بنای هوش هیجانی تلقی می‌شود. خود آگاهی ارزش و اهمیت شناخت احساسات خود و نحوه تاثیر آن بر عملکرد کارکنان هست که از درجات بالایی از خود آگاهی نسبت به رفتارها و واکنش‌ها، تصمیمات، احساسات و هیجانات خود دارند، می‌توانند وظایف و امور سازمانی محوله را در شرایط مطلوب‌تری به انجام برسانند. در عین حال می‌توانند با تکیه زدن بر این توانایی خود، دیگران را نیز در دنبال کردن اهداف سازمانی ترغیب کنند. خود آگاهی به عنوان یک عامل مهم و موثر در ارتباط کارآمد و اثربخش در سراسر مطالعات و تجربیات گلن (۲۰۰۹) نیز در خصوص زمینه‌ها و عوامل موفقیت در کار و زندگی، قوت و ضعف است. مطالعات گلن (۲۰۰۹) نیز در خصوص زمینه‌ها و عوامل موفقیت در کار و زندگی، عامل خود آگاهی را مورد تاکید قرار داده است (۱۸).

یافته‌ها نشان می‌داد رابطه بین خود آگاهی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی‌دار است که با نتایج هایجلی (۲۰۱۱) همخوانی داشته است آنها عنوان داشته‌اند این قابلیت مانع بروز فشارهای روانی مضر و احساسات مخرب در مدیران و کارکنان در سازمان‌ها می‌شود. افراد با این قابلیت می‌توانند در شرایط استرس‌زا یا هنگام مواجهه با افراد عصبانی و تندخو بدون بروز درگیری، خونسردی و آرامش خود را

۱. Higley

۲. Bliss

۳. Goleman

حفظ کنند (۱۹). نتایج همچنین نشان داد خودانگیزی و آگاهی اجتماعی بر عملکرد شغلی مدیران تاثیر دارد که با نتایج پژوهش سولان^۱ (۲۰۱۰) که آگاهی اجتماعی و خود انگیزی را از عوامل توسعه اثربخشی و کارایی مدیران در سازمان ها می داند همخوانی دارد (۲۳). که دو بخش از هوش هیجانی در جهت افزایش عملکرد مدیران با اهمیت می باشد چرا که مهارت های اجتماعی به معنای تنظیم روابط دیگران و مبین ویژگی هایی است که فرد براساس آنها روابط بین خود و دیگران را مدیریت میکند و خودانگیزی، توانایی استفاده از هیجانات، در جهت اعمال مثبت است و به معنی استمرار و جدیت در پیگیری و تحقق اهداف در سازمان می باشد (۹).

یافته های این پژوهش نشان داد اختلاف معناداری میان میانگین های دو گروه زنان و مردان در میزان هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران وجود ندارد. امروزه پژوهش های فروان تفاوت در زمینه های مختلف زنان و مردان را نشان داده است. اما در این پژوهش اختلاف معناداری در زمینه هوش هیجانی زنان و مردان مشاهده نگردیده است همچنین که نتایج پژوهش حقیقت جو و همکاران (۱۳۸۷) با عنوان رابطه هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد دانشگاه های علوم پزشکی کشور نشان می داد در زمینه هوش هیجانی در بین زنان و مردان تفاوتی وجود ندارد (۴).

سازمان های امروزی که به شدت تحت تاثیر تغییرات محیطی قرار دارند و بایستی خود را برای مواجهه با این تغییرات آماده کنند، توجه به آموزش هوش هیجانی و تاثیر آن است که بر بهبود عملکرد کارکنان خواهد داشت که منجر به ایجاد مزیت رقابتی می گردد، در نهایت با توجه به نتایج این پژوهش و تایید اثر بخشی هوش هیجانی بر عملکرد مدیران ورزشی پیشنهاد می گردد مدیران و کارکنان با برگزاری دوره های ضمن خدمت به تقویت این بخش از ذهن خود بپردازند تا کارایی و عملکرد خود را در سازمان های ورزشی خود ارتقا دهند.

منابع

- آقایار، سعید. هوش هیجانی سازمانی، چاپ اول، انتشارات گیتی، تهران، ۱۳۸۶، ص: ۱۲.
- ایوبی راد، محمد. ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با هوش عاطفی در کارکنان شهرداری منطقه ۴ تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، ۱۳۸۸، ص: ۳۴.
- جلالی، ابوالفضل. هوش هیجانی، ویژه نامه ارزیابی تحصیلی، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۳۸۲، شماره ۶۹ و ۷۰، ص: ۳۲-۴۵.
- حقیقت جو، زهرا؛ شفیق پور، محمدرضا؛ انصاری، حمید؛ حقیقت جو، زینا. رابطه هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد دانشگاههای علوم پزشکی کشور، فصلنامه دانشکده پرستاری ارومیه، ۱۳۸۷، ۶(۴): ۱۵۸-۱۶۹.
- سلطانی، احمد. مدیریت عملکرد زمینه ساز پرورش منابع انسانی، مجله تدبیر، ۱۳۹۰ شماره ۱۰۹، ص ۲۰.
- سیاروچی، ژانت. ترجمه: نوری، اکبر. هوش عاطفی در زندگی روزمره، انتشارات نوشته، اصفهان. ۱۳۸۴.
- عیدی، حسین؛ هنری، حبیب؛ ناصری، ولی. بررسی رابطه بین هوش عاطفی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان فدراسیون های منتخب ورزشی ایران، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱۳۹۲، ۱(۱): ۲۵-۳۵.
- کشاورز، لقمان؛ صدیقی فاورجی، فاطمه. رابطه رضایت شغلی و بیوریتیم کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۳۹۵، ۳(۹): ۳۱-۴۰.
- مختاری دینانی، مریم؛ کوزه چیان، هاشم؛ امیری، مجتبی؛ احسانی، محمد. رابطه بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری مدیران ورزشی، مطالعات مدیریت ورزش، ۱۳۹۳، شماره ۲۳، صص: ۵۳-۶۶.
- یوسفی یمین، احمد. مطالعه هوش هیجانی و سازگاری بر حسب میزان اضطراب، پایان نامه کارشناسی ارشد انتشار نیافته، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران. ۱۳۸۱.
- Allen N J, Meyer J P. "The Measurement and Antecedents of Affective, Countinuanance and Normative Commitment to the Organization", journal of Occupational psychology, ۲۰۱۳; Vol. ۶۳, PP ۱-۱۸.

- Bar-On R. "The Emotional Quotient Inventory (EQ-I), A Measure of Emotional Intelligence ", Toronto, Canada: Multi-Health Systems, ۱۹۹۹; p: ۲۳.
- Bliss S. The effect of emotional intelligence on a modern organizational leader's ability to make effective decisions. Retrieved from <http://eqi.org/forum/00025.html>, ۲۰۰۵; p: ۱۱.
- Chan, C, Ciarrochi J, Bajgar J. "Measuring Emotional Intelligence In Adolescents, Personality And Individual Differences ", ۲۰۱۲; Vol. ۳۱. PP. ۴۴-۵۱.
- Cherniss C. "The Business Case for Emotional Intelligence", Rutgers University, ۲۰۰۲
- Ciarrochi J, Dean F, Anderson S. "Emotional Intelligence Moderates the Relationship between Stress and Mental Health". Personality and Individual Differences, ۲۰۱۱; ۳۲:۱۹۷-۲۰۹.
- Cook C R. Effects of emotional intelligence on principals' leadership, Journal of Organizational Behavior, ۲۰۱۰; ۲(۳):۴۳.
- Goleman D. "Emotional Intelligence At Work: How To Select For Measure And Improve Emotional Intelligence In Individual Group And Organization ". Harvard Business Review, Boston, ۲۰۰۹; p: ۱۲-۲۴.
- Higley W J. The relationship between the lead pastor's emotional intelligence and pastoral leadership team effectiveness. [Dissertation abstract Ed.D]. The Southern Baptist Theological Seminary, ۲۰۱۱; p: ۱۱۲-۱۳۶.
- Johnson R, Indvik J. "Organization Benefits Of Having Emotional Intelligence Managers Employees: Journal of Workplace Learning ", ۱۹۹۹; Vol. ۱۱, NO .۳, P۸۴
- Jordan P J, Troth AC. "Emotional Intelligence and Conflict Resolution: Implications for Human Resource Development", Special Edition Perspectives of Emotion and Organizational Change, ۲۰۱۱; PP. ۶۲-۷۹.
- Lemmink J, Mattson J. "Employee Behavior, Feeling Of Warmth and Customer Perception in Service Encounters"; International Journal of Retail & Distribution Management, ۲۰۱۲; Vol. ۳۰, PP. ۱۸-۳۳.

۱۶۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هفتم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۵

- Solan A M. "The Relationship Between Emotional Intelligence, Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior In Continuing Higher Education", Dissertation Presented For Degree Of Doctor Of Philosophy, University Of Regent, ۲۰۱۰; PP.۱-۱۳.