

« فراسوی مدیریت »

سال پنجم - شماره ۲۰ - بهار ۱۳۹۱

ص ۱۶۴ - ۱۴۵

بررسی تاثیر هوش عاطفی و عوامل جمعیت شناختی بر موفقیت شغلی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز)

دکتر علی سلمانپور^۱

حسین علیی*^۲

محمدرضا افخم^۳

مرتضی شکرزاده^۴

چکیده

تحقیقات اولیه درباره مسیر شغلی و پیشرفت شغلی نوعا در ارتباط با بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی و عوامل شخصی و موفقیت شغلی بوده است. به عنوان مثال، عوامل جمعیت شناختی مانند سن، وضعیت تاهل و عوامل شخصی مانند تحصیلات و تجربه به عنوان تعیین کننده‌های قوی موفقیت شغلی شناخته شده بودند شواهد تجربی اخیر نیز از این ایده که ویژگیهای اجتماعی-جمعیت شناختی (سن و جنسیت) به عنوان پیش گویی کننده‌های اساسی یا قوی موفقیت شغلی هستند، حمایت می‌کند. در این راستا موضوع هوش عاطفی نیز به عنوان عوامل دیگر در این زمینه شناسایی شده است. برای این منظور از پرسشنامه استفاده گردید و روایی و پایایی مقیاس‌ها احراز شد. یک نمونه ۱۰۰ نفری از بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز را انتخاب کرده و میزان موفقیت شغلی عینی و ذهنی آنان را مورد بررسی قرار داده شد که نتایج بدست آمده عبارتند از: ۱- بین هوش عاطفی و موفقیت شغلی ذهنی رابطه معنی دار و مستقیم وجود ندارد. ۲- بین هوش عاطفی و موفقیت شغلی عینی رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. ۳- بین سن و موفقیت شغلی عینی رابطه معنی دار وجود ندارد. ۴- بین سن و موفقیت شغلی ذهنی رابطه معنی داری وجود ندارد. ۵- اختلاف نمره های موفقیت شغلی عینی براساس جنسیت معنی دار است. ۶- اختلاف نمره های موفقیت شغلی ذهنی براساس جنسیت معنی دار نیست.

واژه های کلیدی: هوش عاطفی، موفقیت شغلی عینی، موفقیت شغلی ذهنی

^۱- عضو هیأت علمی (استادیار) گروه اقتصاد، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران

^۲- کارشناس ارشد مدیریت صنعتی و مدرس دانشگاه، (نویسنده مسؤول) (hossein_aliyi@yahoo.com)

^۳- دانش آموخته دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

^۴- کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و عضو باشگاه پژوهشگران جوان

مقدمه

هوش عاطفی آخرین تحول و ابداع مهم، در درک رابطه بین تفکر و عاطفه است. بر خلاف عقاید قبلی، بهترین و منحصر به فردترین کمکی که این سازه کرده، این است که عواطف و افکار را با هم سازگار می‌داند و هوشمندان، آن‌ها را با هم ترکیب می‌نماید. همانگونه که بلایس پاسکال در جمله‌ی مشهوری می‌گوید: "قلب، استدلال خاص خودش را دارد که چرا استدلال‌ها را نمی‌پذیرد". در سازه‌های هوش عاطفی، ادعا می‌شود که تفکر و عاطفه، آنگونه که قبلاً فرض می‌شد، جدای از هم نیستند (سیاروچی، ۱۳۸۴، ۱۱).

دانیل گولمن: هوش عاطفی مهارتی است که دارنده آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل کند، از طریق خود مدیریت آن را بهبود بخشد، از طریق همدلی، تاثیر آنها را درک کند و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌های رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد (دوستار، ۱۳۸۲، ۵۴).

جان مایر و پیتر سالوی: هوش عاطفی توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم عاطفه خود و دیگران و استفاده کارآمد از آن است (دوستار، ۱۳۸۴، ۵۴).

بار-آن: هوش عاطفی توانایی‌های یک شخص در مواجهه با چالش‌های محیطی است و موفقیت‌های فرد را در زندگی پیش بینی می‌کند (وئوقی کیا، ۱۳۸۳، ۲).

آنچه که سرمایه عاطفی که از آن به هوش عاطفی و هوش هیجانی نیز یاد میشود، می‌خواهد به ما بیاموزد ایجاد روابط فردی و شغلی خود و ارتقاء و بهبود می‌باشد و در واقع رسیدن به موفقیت‌ها در زندگانی است. هسته اصلی هر گونه روابط موفق، آمیزه‌ی درستی از احساسات، منطق و استدلال است.

نه تحصیلات، نه تجربه و نه هوش، هیچ یک نمی‌تواند تعیین کند که چرا یک نفر موفق می‌شود و یک نفر دیگر موفق نمی‌شود. چیز دیگری وجود دارد که ظاهراً جامعه برای آن هیچ توضیحی ندارد. ما نمونه‌های این موضوع را هر روز در محیط کار، خانه، دانشگاه و محله‌ی خود می‌بینیم. ما مردم با هوش و تحصیل کرده را می‌بینیم که موفق نیستند، در حالی که عده‌ی کمی بدون مهارت‌ها یا خصوصیات بارز موفق هستند، علت این کارها تقریباً همیشه به نام هوش هیجانی بر می‌گردد. با اینکه شناسایی و اندازه‌گیری هوش هیجانی از هوش شناختی یا تجربه‌ی فرد بسیار دشوارتر

است و نیز نمی توان آن را در سابقه کاری قید کرد و نمی توان قدرت آن را انکار کرد (برادبری و گریوز، ۱۳۸۶).

سرمایه عاطفی شامل چهار مولفه می باشد:

۱- درک یا حس حالات هیجانی و عاطفی ۲- بکارگیری از هیجان ها و عواطف به عنوان حامی فکر ۳- شناخت حالات هیجانی و عاطفی ۴- مدیریت و اداره، هیجان ها و عواطف (ابراهیمی، ۱۳۸۷، ۳۱). چهار مهارت هوش عاطفی به دو گروه از قابلیت های اولیه تقسیم می شوند که در هر گروه دو تا از مهارت های هوش عاطفی قرار دارند، این دو گروه عبارتند از: قابلیت فردی (کارآمدی، کفایت و صلاحیت) و قابلیت اجتماعی.

قابلیت فردی نتیجه ی مهارت های خود آگاهی و خود مدیریتی است. قابلیت فردی، توانایی در درک رفتار و انگیزه های دیگران و مدیریت کردن (اداره کردن) روابط است. مهارت هایی که دو به دو هستند و قابلیت فردی و اجتماعی را تشکیل می دهند، اغلب با هم و به طور هم زمان روی می دهند (برادبری، ۲۰، ۱۳۸۶).

دانش تخصصی، برای دستیابی به موفقیت شغلی، کافی نیست. از این رو افراد به نوع دیگری از سرمایه یعنی سرمایه عاطفی نیز نیاز دارند. در تحقیقات مختلف از آن تحت عنوان هوش یا دانش عاطفی نیز یاد می شود. از این رو مدل های مختلف سرمایه عاطفی در پی مفهوم سازی و عملیاتی نمودن این سازه هستند. اما آنچه در ادبیات معمول از سرمایه عاطفی مفهوم سازی شده است، ترکیب متغیرهای شخصیتی، انگیزشی و مهارت ارتباطی نظیر اعتماد به نفس، صداقت، ابتکار و نفوذ می باشد. شایان ذکر است که در تحقیقات مختلف، ارتباط هوش عاطفی بانایج سازمانی مانند کسب مقام سرپرستی، مهارت های رهبری و عملکرد شغلی به اثبات رسیده است به طور کلی، افراد بمنظور انتقال دانش (سرمایه انسانی) و برقراری روابط جهت انجام عملیات اثربخش نیاز به اعتماد به نفس بر مبنای عزت نفس، شجاعت و انطباق پذیری دارند. و به این طریق می توانند به موفقیت شغلی برسند.

به کار گرفتن هوش هیجانی چه تأثیری بر موفقیت شغلی دارد؟ به کار گرفتن هوش هیجانی روش بسیار خوبی است که انرژی را در یک جهت متمرکز می کند و نتیجه ی بسیار عالی دارد. ما هوش هیجانی را در کنار سی و سه رفتار شغلی مهم آزمایش کردیم و متوجه شدیم که هوش هیجانی، اکثر آنها را در درون خود جای می

دهد و جزئی از خودش می کند، از جمله مدیران زمان، انگیزه، بینش و ارتباط استفاده کنید. هوش هیجانی آنقدر برای موفقیت ضروری است که ۶۰ درصد عملکرد در همه ی انواع شغل ها را شامل می شود. هوش هیجانی به تنهایی بزرگترین عامل برای پیش بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است (برادبری، ۲۵، ۱۳۸۶).

امروزه با توجه به استعاره نردبان ترقی یا مسیر شغلی، به زعم اغلب کارکنان، بالا رفتن از نردبان، یعنی موفقیت. طبق گفته فرید من^۱ در ادبیات شغلی یا حرفه ای، موفقیت شغلی به ابعاد درونی و بیرونی تفکیک می شود موفقیت عینی یا بیرونی، بخش قابل مشاهده موفقیت شغلی را نشان می دهد. و به نتایج شغلی قابل مشاهده مانند پرداختی ها، رتبه و مقام اشاره دارد. اما موفقیت شغلی درونی، عناصر ذهنی موفقیت شغلی را نشان می دهد و به احساسات افراد و واکنش آنها نسبت به مسیر شغلی شان مربوط است و همواره از طریق موفقیت روانشناختی مانند رضایت شغلی، تعهد شغلی و سازمانی شناسایی می شود (همان منبع، ۱۳۸۶، ۶۵).

در تحقیقات گذشته بیشتر عوامل جمعیت شناختی مانند سن و جنسیت و وضعیت تاهل در بررسی عوامل موثر بر موفقیت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است، با توجه به پیشینه تحقیقات انجام گرفته در زمینه موفقیت شغلی، به طور کلی سرمایه های انسانی، در اکثر تحقیقات مورد سنجش قرار گرفته است. افراد به منظور انتقال دانش و برقراری روابط جهت انجام عملیات اثربخش نیاز به اعتماد به نفس بر مبنای عزت نفس، شجاعت و انطباق پذیری (سرمایه عاطفی) دارند (همان منبع، ۶۸). به دلیل اینکه موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه از لحاظ اینکه این سازمان محل تولید دانش و علم و محلی که سازنده انسان است، از اهمیت بالایی برخوردار بوده و می توانند به رویکردهای علمی در جهت افزایش موفقیت شغلی گام بردارند.

لذا در این تحقیق روابط بین سرمایه (هوش) عاطفی و عوامل جمعیت شناختی و تاثیر آنها بر روی موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز مورد بررسی قرار گرفته است.

کسانی که هوش هیجانی خود را رشد می دهند معمولاً در شغل خود موفقند زیرا هوش هیجانی و موفقیت شغلی دست در دست یکدیگر دارند. این یافته ها در کارکنان

^۱-Friedman

همه‌ی صنایع در همه‌ی سطوح و در همه‌ی جای دنیا صدق می‌کند. با عنایت به موارد مذکور انتظار می‌رود در سازمانی که خود محل تولید علم و دانش است، رویکرد علمی در پیش گرفته و به کارکنان خود به عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان توجه ویژه‌ای نماید تا موجبات موفقیت شغلی در این سازمان به وقوع بپیوندد. لذا این تحقیق در نظر دارد که به بررسی تاثیر گذاری هوش عاطفی بر روی موفقیت شغلی و موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بپردازد.

هدف کلی این تعیین تاثیر هوش عاطفی در موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز می‌باشد و همچنین با توجه به اهمیت عوامل جمعیت شناختی، تعیین رابطه بین موفقیت شغلی عینی و ذهنی با سن کارکنان دانشگاه و همچنین مقایسه موفقیت شغلی عینی و ذهنی براساس جنسیت کارکنان دانشگاه آزاد تبریز اهداف مورد بررسی در این تحقیق می‌باشد.

ابزار و روش تحقیق

روشی که در این تحقیق انتخاب شده است از آنجایی که هدف پژوهش تعیین روابط علی میان متغیرهای هوش عاطفی و موفقیت شغلی می‌باشد، از این روش، تحقیق حاضر، از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-همبستگی می‌باشد. کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز بر حسب پنج دانشکده کشاورزی، ادبیات و زبان‌های خارجی، علوم انسانی و اجتماعی، مهندسی، مدیریت، بر اساس آخرین اطلاعات دریافت شده از حوزه معاونت اداری و کارگزینی دانشگاه آزاد اسلامی تبریز ۱۳۵ نفر بود. از دلایل اصلی انتخاب این دانشکده‌ها، سابقه دیرینه آن‌ها، تعداد کثیر کارکنان و اعلام آمادگی کارکنان برای همکاری بیشتر در این زمینه و امکانات و موقعیت این واحدها بود که با هدف و با مطالعه انجام شد.

n : حجم نمونه کارکنان، $N = 660$ حجم جامعه آماری، $T = 1/96$ ، $P = 5\%$ نسبت وجود صفت مورد مطالعه است، $Q = 5\%$ ، $d = 05\%$ خطای قابل قبول

$$n = \frac{NT^2PQ}{Nd^2 + T^2PQ}$$

حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای داده‌های فاصله‌ای تعیین گردید، طبق این فرمول، حجم نمونه برای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز برابر با ۱۰۰ نفر تعیین گردید. برای تعداد حجم نمونه هر دانشکده نسبت گرفته شد. که حجم نمونه در دانشگاه آزاد اسلامی تبریز در دانشکده کشاورزی برابر با ۳۱ نفر، ادبیات و زبان‌های خارجی برابر با ۱۰ نفر، علوم انسانی و اجتماعی ۱۳ نفر، مهندسی برابر با ۳۶ نفر، مدیریت برابر با ۱۰ نفر بود.

در انتخاب نمونه آماری سعی بر این شد که از هر دانشکده تعدادی به عنوان نمونه انتخاب گردند تا نمونه آماری معرف کل جامعه باشد. بنابر این روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد.

در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها به منظور اندازه‌گیری تاثیر هوش عاطفی و عوامل جمعیت شناختی در موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز از پرسشنامه موفقیت شغلی هرزبرگ و سرمایه‌ها و نیازهای کاری جوردن استفاده شده است.

بخش اول پرسشنامه اطلاعاتی راجع به سن، جنیست، سابقه خدمت، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل و محل اشتغال آزمودنیها را در اختیار محقق قرار داد. بخش دوم پرسشنامه حاوی ۴۲ سؤال بسته است که مؤلفه‌های موفقیت شغلی ذهنی و عینی (بیست و شش سؤال) و هوش عاطفی (شانزده سؤال) را اندازه‌گیری کرد بطوریکه در این پرسشنامه برای هر مؤلفه موفقیت شغلی ذهنی، هشت سؤال، موفقیت شغلی عینی هیجده سؤال و هوش عاطفی شانزده سؤال، که پاسخ دهندگان میزان موافقت خود در مورد هر یک از گزینه‌ها را با زدن علامت روی هر یک از درجات ۱ الی ۷ نشان دادند. ۱ مربوط به کمترین موافقت و ۷ مربوط به بیشترین موافقت است.

برای مشخص شدن پایایی (اعتبار) پرسشنامه، ابتدا به تعداد ۳۰ عدد از پرسشنامه تکثیر شد و در بین ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری به طور تصادفی توزیع گردید، سپس اطلاعات جمع‌آوری شده مورد آزمون قرار گرفته و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ^۱ و از طریق نرم افزار SPSS^۲ اعتبار پرسشنامه مورد محاسبه و تأیید قرار گرفت. پرسشنامه با درجه اعتبار ۰/۸۷ مورد تأیید قرار گرفت. از آنجایی که درجه اعتبار بیش از ۰/۶ و از

1- CronbaKh Alpha

2- Statistical Package for the Social Science

اعتبار بالایی برخوردار بود ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده را می توان دارای اعتبار قابل قبولی دانست. در نتیجه پرسشنامه مربوطه از روایی بالایی برخوردار است.

جدول شماره ۱- پایایی سوالات مربوط به سازه های مورد بررسی

عوامل	سؤالهای هر عامل	تعداد هر سؤال	مقدار آلفا
موفقیت ذهنی	۸-۱	۸	۰/۸۱
موفقیت عینی	۲۶-۹	۱۸	۰/۷۹
عاطفی	۴۲-۲۷	۱۶	۰/۷۶
کل سوالات	۱ تا ۴۲	۴۲	۰/۸۴

در این پژوهش جهت تجربه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، درصدی اعتباری، فراوانی تجمعی، میانگین، انحراف استاندارد، واریانس و ضریب کجی، برای توصیف ویژگی‌های افراد مورد بررسی و پاسخگویی به سوالات تحقیق استفاده گردید. برای آزمون فرضیات تحقیق، از آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع پراکندگی نمرات، آزمون همبستگی پیرسون برای رابطه بین هوش عاطفی و موفقیت شغلی، تفاوت بین میانگین‌ها (t-test) و رگرسیون برای پیش بینی نمره‌های موفقیت شغلی دانشگاه بر اساس مولفه هوش عاطفی، استفاده گردید.

نتایج و بحث

تجزیه و تحلیل توصیف داده ها

این قسمت شامل اطلاعات زمینه ای در مورد سن، سابقه خدمت، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، محل اشتغال کارکنان، توزیع پراکندگی موفقیت شغلی ذهنی، عینی و سرمایه عاطفی می باشد.

توزیع فراوانی وضعیت تاهل: براساس اطلاعات ۲۱/۴ درصد از افراد مورد مطالعه مجرد و ۷۸/۶ درصد متاهل هستند که بیشترین فراوانی مربوط به افراد متاهل است. توزیع فراوانی جنسیت: براساس اطلاعات ۵۸/۵ درصد از افراد مورد مطالعه مذکر و ۴۱/۵ درصد افراد مونث هستند که بیشترین فراوانی مربوط به مردان است. توزیع فراوانی آخرین مدرک تحصیلی: براساس اطلاعات ۳/۶ درصد از افراد مورد مطالعه دیپلم، ۱۲/۱ درصد فوق دیپلم، ۷۱/۴ درصد لیسانس، ۱۲/۹ درصد فوق لیسانس و بالاتر است که بیشترین فراوانی مربوط به افرادی است که مدرک تحصیلی لیسانس دارند.

جدول ۲: توزیع فراوانی جنسیت و مدرک تحصیلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی		
۶۱٪	۶۱٪	۶۱	مذکر	جنسیت
۱۰۰٪	۳۹٪	۳۹	مونث	
	۱۰۰٪	۱۰۰	مجموع	
۱۲٪	۱۲٪	۱۲	دیپلم	مدرک تحصیلی
۳۳٪	۲۱٪	۲۱	فوق دیپلم	
۷۸٪	۴۵٪	۴۵	لیسانس	
۱۰۰٪	۲۲٪	۲۲	فوق لیسانس	
	۱۰۰٪	۱۰۰	و بالاتر مجموع	

توزیع فراوانی حوزه محل اشتغال: بر اساس اطلاعات جدول زیر ملاحظه گردید، حوزه معدل اشتغال ۳۱ درصد از افراد مورد مطالعه دانشکده کشاورزی، ۱۰ درصد زبان و ادبیات فارسی، ۱۳ درصد علوم انسانی، ۳۶ درصد فنی و مهندسی و ۱۰ درصد مدیریت هستند که بیشترین فراوانی مربوط به دانشکده فنی و مهندسی بود.

جدول ۳- توزیع فراوانی محل اشتغال دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی		محل اشتغال
۳۱٪	۳۱٪	۳۱	کشاورزی	
۴۱٪	۱۰٪	۱۰	زبان	
۵۴٪	۱۳٪	۱۳	انسانی	
۹۰٪	۳۶٪	۳۶	مهندسی	
۱۰۰٪	۱۰٪	۱۰	مدیریت	
	۱۰۰٪	۱۰۰	مجموع	

توزیع پراکندگی سابقه خدمت: براساس اطلاعات میانگین سابقه خدمت برابر ۱۲/۴۱ با انحراف استاندارد ۷/۰۱ می باشد بطوریکه حداقل سابقه خدمت ۴ سال و حداکثر ۲۸ سال می باشد

توزیع پراکندگی سن: بر اساس اطلاعات جدول زیر ملاحظه گردید، میانگین سن افراد مورد مطالعه ۳۹/۶۶ با انحراف استاندارد ۷/۰۶ است، به طوری که حداقل سن ۲۷ و حداکثر ۵۵ بود.

جدول ۴- شاخص های آماری سابقه خدمت و سن دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

تعداد آزمودنی	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	
۱۰۰	۱۲/۴	۷/۰۱	۴	۲۸	سابقه خدمت
تعداد آزمودنی	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	سن
۱۰۰	۳۹/۶۶	۷/۰۶	۲۷	۵۵	

توصیف موفقیت شغلی ذهنی: براساس اطلاعات میانگین موفقیت شغلی ذهنی برابر ۳۸/۲۸ با انحراف استاندارد ۱۳/۹۸ می باشد بطوریکه حداقل موفقیت برابر ۲۰/۳۷ و حداکثر ۹۴/۴ می باشد. ضریب کجی برابر $SK = -۰/۷۵۵$ است که نشان می دهد موفقیت شغلی ذهنی اکثر افراد بالاتر از میانگین است. ضریب کشیدگی ۸۴ / است که بیانگر اختلاف پایین افراد از نظر موفقیت شغلی ذهنی است.

توصیف موفقیت شغلی عینی: براساس اطلاعات میانگین موفقیت شغلی عینی برابر ۴۱/۶۰ با انحراف استاندارد ۱۱/۳۳ بدست آمده است بطوریکه حداقل ۲۰/۳۷

و حداکثر ۹۴/۴۴ است در واقع ضریب کجی برابر $SK = -0/۸۳۸$ است که بیانگر کجی منفی موفقیت شغلی عینی در افراد مورد مطالعه است .

توصیف هوش عاطفی : براساس اطلاعات میانگین هوش عاطفی برابر ۶۹/۹۴ با انحراف استاندارد ۱۵/۳۹ بدست آمده است بطوریکه حداقل ۱۲/۷۰ و حداکثر ۹۵/۲۴ است در واقع ضریب کجی برابر $SK = -۱/۲۳۴$ است که بیانگر کجی منفی هوش عاطفی است . که نشان می دهد هوش عاطفی اکثر افراد بالاتر از میانگین می باشد .

جدول ۵- توزیع پراکندگی متغیرها

متغیر	تعداد آزمودنی	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب کجی
هوش عاطفی	۱۰۰	۴۲/۴	۱۵/۳۹	۱/۲۳
موفقیت عینی	۱۰۰	۴۱/۶	۱۱/۳۳	-۸۳
موفقیت ذهنی	۱۰۰	۳۸/۲۸	۱۳/۹۸	٪-۷۵

تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها

آزمون کلموگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها به منظور انتخاب آزمونهای آماری مناسب جهت تجزیه و تحلیل دادههای گردآوری شده لازم است تا نوع توزیع دادهها به لحاظ نرمال بودن پراکندگی آنان ارزیابی شود که در این مورد از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج در جدول نشان داده شده است.

جدول ۶- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها

	تعداد آزمودنی	میانگین	انحراف استاندارد	مطلق	مثبت	منفی	k-z	p
هوش عاطفی	۲۴۰	۴۸/۷۹	۱۰/۴۶۰	. /۰۸	. /۰۸	. /۱۱۴	۱/۲۳	۹۶٪
موفقیت شغلی عینی	۶۶/۷۴	۱۲/۳۶	. /۱۱۹	. /۰۴۷	. /۱۱۹	. /۱۱۹	۱/۸۰	. /۰۸۱
موفقیت شغلی ذهنی	۶۸/۳۷	۱۳/۴۶	. /۱۳۵	. /۰۸	. /۱۳	. /۱۳	۲/۰۴	. /۰۷۳

بر اساس اطلاعات جدول مطابق آزمون کولموگروف اسمیرنوف ملاحظه شد که توزیع پراکندگی نمره‌ای برای تعیین هوش عاطفی بر اساس مقدار آزمون $k-z = 1/23$ با سطح معنی داری $p = 0/096$ دارای توزیع نرمال است زیرا سطح معنی داری از $0/05$ بالاتر است. برای متغیرهای موفقیت شغلی نیز با توجه به سطوح معنی داری به دست آمده متغیر دارای توزیع نرمال می باشد.

در این بخش با استفاده از آزمونهای مناسب آماری به پاسخگویی فرضیات پژوهش می پردازیم.

فرضیه اول: هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز تاثیر دارد.

همبستگی بین موفقیت شغلی ذهنی و خوش عاطفی: براساس اطلاعات ضریب همبستگی پیرسون بین موفقیت شغلی ذهنی و هوش عاطفی $r = 0/054$ و $p = 0/418$ بدست آمده است و چون سطح معنی داری از $0/05$ بزرگتر است در نتیجه بین موفقیت شغلی ذهنی و سرمایه عاطفی رابطه معنی دار و مستقیم وجود ندارد.

جدول ۷- همبستگی پیرسون بین هوش عاطفی و موفقیت ذهنی دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

موفقیت ذهنی	
0/054	هوش عاطفی: همبستگی پیرسون
0/418	سطح معنی داری
100	تعداد آزمودنی

فرضیه دوم: هوش عاطفی بر موفقیت شغلی عینی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز تاثیر دارد.

همبستگی بین موفقیت شغلی عینی و هوش عاطفی: ضریب همبستگی پیرسون بین موفقیت شغلی عینی و هوش عاطفی $r = -0/210$ و $p = 0/001$ است و چون سطح معنی داری از $0/05$ کوچکتر است در نتیجه بین متغیرهای فوق رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۸- همبستگی پیرسون بین هوش عاطفی و موفقیت عینی دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

موفقیت عینی	
۰/۳۱۰	هوش عاطفی: همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱	سطح معنی داری
۱۰۰	تعداد آزمودنی

تبیین نمره های موفقیت شغلی عینی براساس مولفه های هوش عاطفی:

از آنجا که موفقیت شغلی عینی در مقیاس اندازه گیری فاصله ای و هوش عاطفی نیز به صورت کمی فاصله ای سنجیده شده اند از آزمون رگرسیون برای تبیین موفقیت شغلی ذهنی استفاده نمودیم و بر اساس جدول ملاحظه می کنیم ضریب همبستگی برابر $R = ۰/۵۶$ و ضریب تبیین برابر $R^2 = ۰/۲۳۱$ بدست آمده است. و این نشان می دهد ۲۳ درصد از نمره های موفقیت شغلی عینی براساس هوش عاطفی افراد مشخص و پیش بینی می شود مقدار سطح معنی داری $P = ۰/۰۰۰$ بدست آمده است که بیانگر خطی بودن معادله رگرسیونی است در کل طبق ضرایب بتاها مشخص شد ضریب هوش عاطفی برابر $\beta = ۰/۳۸۴$ و مقدار ثابت عرض از مبدا نیز $۵۴/۰۰۶$ است و معادله پیش بینی به شرح زیر می باشد.

$$\text{هوش عاطفی} = ۰/۳۸۴ + ۵۴/۰۰۶ = \text{موفقیت شغلی عینی}$$

جدول ۹- ضرایب تاثیر مولفه وارد شده در مدل

ضرایب					مدل
	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده			
سطح معنی داری	نمره t	بتا	انحراف استاندارد خطا	ضریب همبستگی B	ثابت
۰/۰۰۰	۹/۷۲۰		۵/۵۳۱	۵۴/۰۰۶	هوش عاطفی
۰/۰۰۰	۴/۰۸۷	۰/۳۰۴	۰/۰۹۴	۰/۳۸۴	

تبیین نمره های موفقیت شغلی ذهنی براساس مولفه های هوش عاطفی:

از آنجا که موفقیت شغلی ذهنی در مقیاس اندازه گیری فاصله ای و هوش عاطفی نیز به صورت کمی فاصله ای سنجیده شده اند از آزمون رگرسیون برای تبیین موفقیت شغلی ذهنی استفاده نمودیم و بر اساس جدول ملاحظه می کنیم ضریب همبستگی برابر $R = 0/032$ و ضریب تبیین برابر $R^2 = 0/0131$ بدست آمده است. و این نشان می دهد ۱۳ درصد از نمره های موفقیت شغلی ذهنی براساس هوش عاطفی افراد مشخص و پیش بینی می شود مطابق جدول سطح معنی داری $P = 0/00$ بدست آمده است که بیانگر خطی بودن معادله رگرسیونی است در کل طبق ضرایب بتاها مشخص شد ضریب سرمایه عاطفی برابر $\beta = 0/042$ و مقدار ثابت عرض از مبدا نیز $57/035$ است و معادله پیش بینی به شرح زیر می باشد.

$$\text{هوش عاطفی} = 57/035 + 0/042 \times \text{موفقیت شغلی ذهنی}$$

جدول ۱۰: ضرایب تاثیر مولفه وارد شده در مدل

ضرایب					
مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد نشده		تایم
	ضریب همبستگی B	انحراف استاندارد خطا	بتا	نمره t	
ثابت	۵۷/۰۳۵	۶/۱۳۰		۱۰/۹۶۰	سطح معنی داری
هوش عاطفی	۰/۰۴۲	۰/۱۲۳	۰/۰۳۲	۰/۳۴۴	۰/۰۰۰

فرضیه شماره سه: بین موفقیت شغلی ذهنی و سن کارکنان دانشگاه آزاد تبریز

رابطه وجود دارد.

براساس اطلاعات بدست آمده ملاحظه می شود ضریب همبستگی پیرسون بین سن و موفقیت شغلی ذهنی $r = 0/109$ و $p = 0/175$ بدست آمده است و چون سطح معنی داری از $0/05$ بزرگتر است در نتیجه بین سن و موفقیت شغلی ذهنی رابطه معنی دار وجود ندارد.

جدول ۱۱- همبستگی پیرسون بین سن و موفقیت شغلی ذهنی دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

موفقیت شغلی ذهنی	
۰/۱۰۹	همبستگی پیرسون
۰/۱۷۵	سطح معنی داری
۱۰۰	سن تعداد آزمودنی

فرضیه شماره چهار: بین موفقیت شغلی عینی و سن کارکنان دانشگاه آزاد تبریز رابطه وجود دارد.

براساس اطلاعات بدست آمده ملاحظه می شود ضریب همبستگی پیرسون بین سن و موفقیت شغلی عینی $r = ۰/۹۶$ و $p = ۰/۱۵۴$ بدست آمده است و چون سطح معنی داری از $۰/۰۵$ بزرگتر است در نتیجه بین سن و موفقیت شغلی عینی رابطه معنی داری وجود ندارد .

جدول ۱۲: همبستگی پیرسون بین سن و موفقیت شغلی عینی دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

موفقیت شغلی ذهنی	
۰/۹۶	همبستگی پیرسون
۰/۱۵۴	سطح معنی داری
۱۰۰	سن تعداد آزمودنی

فرضیه شماره پنجم: بین موفقیت شغلی ذهنی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز براساس جنسیت تفاوت وجود دارد.

از آنجا که جنسیت در مقیاس اسمی دو حالت و موفقیت شغلی به صورت کمی سنجیده شده است بنابراین از آزمون T مستقل استفاده نمودیم و براساس اطلاعات بدست آمده ملاحظه کردیم نمره موفقیت شغلی ذهنی در افراد مذکر برابر $۶۷/۷۴$ با انحراف استاندارد $۱۴/۶۷$ و در افراد مونث برابر $۶۹/۶۴$ با انحراف استاندارد $۱۳/۳۱$ بدست آمده است و با توجه به برابر بودن واریانس ها طبق آزمون Leven مقدار t برابر $|۰/۹۹۱|$ و $p = ۰/۳۲۳$ نتیجه می شود اختلاف نمره های موفقیت شغلی ذهنی براساس جنسیت معنی دار نیست زیرا سطح معنی داری از $۰/۰۵$ بیشتر است و می توان

گفت که بین موفقیت شغلی ذهنی از دیدگاه کارکنان زن و مرد از لحاظ آماری تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه شماره ششم: بین موفقیت شغلی عینی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز براساس جنسیت تفاوت وجود دارد .

از آنجا که جنسیت در مقیاس اسمی و موفقیت شغلی عینی به صورت کمی سنجیده شده است بنابراین از آزمون T مستقل استفاده نمودیم و براساس اطلاعات بدست آمده ملاحظه کردیم نحوه موفقیت شغلی عینی در افراد مذکر برابر ۴۶/۶۶ با انحراف استاندارد ۱۲/۲۵ و در افراد مونث برابر ۴۶/۷۰ با انحراف استاندارد ۱۱/۲۵ بدست آمده است و با توجه به برابر بودن واریانس ها طبق آزمون Leven مقدار $t = |۲/۸۸|$ و $p = ۰/۰۰۴$ نتیجه می شود اختلاف نمره های موفقیت شغلی عینی براساس جنسیت معنی دار است زیرا سطح معنی داری از ۰/۰۵ کمتر است .

جدول ۱۳ - آزمون t مستقل برای مقایسه موفقیت شغلی کارکنان براساس جنسیت آنان

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
موفقیت شغلی ذهنی	۶۱	۴۶/۶۶۴	۱۴/۶۷	۱/۱۸۸۹۹
مذکر	۳۹	۴۶/۷۱۰	۱۳/۳۱	۱/۳۱۰۴۶
مونث				
موفقیت شغلی عینی	۶۱	۵۵/۱۲	۱۲/۲۵	۱/۵۳۴۰۷
مذکر	۳۹	۴۹/۸۰	۱۱/۲۵	۱/۶۵۳۴۹
مونث				

آزمون نمونه های مستقل

t-test برای تساوی میانگین ها			لیست لیونس برای تساوی واریانس ها		
t	df	Sig.(2-tailed)	sig	F	
-۰/۹۹۱	۲۰۸	/۳۲۳	/۶۵۶	/۱۹۸	موفقیت شغلی ذهنی با فرض تساوی واریانس ها
-۰/۹۹۱	۱۹۷/۲۲۷	/۳۲۳			با فرض عدم تساوی واریانس ها
۲/۸۸	۲۰۸	/۰۰۴	/۷۲۴	/۱۲۴	موفقیت شغلی عینی با فرض تساوی واریانس ها
۲/۸۸	۱۹۹/۱۰۵	/۰۰۴			با فرض عدم تساوی واریانس ها

نتایج پژوهش

پس از انجام محاسبات و تحلیل های صورت گرفته نتایج زیر بدست آمد:

فرضیه اول: در رابطه به فرضیه اول که « هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز تاثیر دارد» براساس یافته های موجود مشاهده می شود که بین موفقیت شغلی ذهنی و هوش عاطفی $r = 0/054$ و $p = 0/418$ بدست آمده است که در نتیجه بین هوش عاطفی و موفقیت شغلی ذهنی رابطه معنی دار و مستقیم وجود ندارد.

فرضیه دوم: در رابطه با فرضیه دوم که « هوش عاطفی بر موفقیت شغلی عینی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز تاثیر دارد» براساس یافته های موجود مشاهده می شود که بین موفقیت شغلی عینی و سرمایه عاطفی $r = 0/210$ و $p = 0/001$ بدست آمده است و چون سطح معنی داری از $0/05$ کوچکتر است در نتیجه بین موفقیت شغلی عینی و هوش عاطفی رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد.

فرضیه سوم: در رابطه با فرضیه سوم که « بین موفقیت شغلی ذهنی و سن کارکنان دانشگاه آزاد تبریز رابطه وجود دارد» براساس یافته های موجود مشاهده می شود که بین سن و موفقیت شغلی ذهنی همبستگی $r = 0/109$ و سطح معنی داری $p = 0/175$ بدست آمده است و چون سطح معنی داری از $0/05$ بزرگتر است در نتیجه بین سن و موفقیت شغلی عینی رابطه معنی دار وجود ندارد.

فرضیه چهارم: در رابطه با فرضیه چهارم که « بین موفقیت شغلی عینی و سن کارکنان دانشگاه آزاد تبریز رابطه وجود دارد» براساس یافته های موجود مشاهده می شود که بین سرمایه عاطفی و موفقیت شغلی عینی همبستگی $r = 0/96$ و سطح معنی داری $p = 0/154$ بدست آمده است در نتیجه بین سن و موفقیت شغلی ذهنی رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرضیه پنجم: در رابطه با فرضیه پنجم که « بین موفقیت شغلی ذهنی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز براساس جنسیت تفاوت وجود دارد»

براساس اطلاعات بدست آمده ملاحظه کردیم نمره موفقیت شغلی ذهنی در افراد مذکر برابر $46/74$ با انحراف استاندارد $14/67$ و در افراد مونث برابر $46/64$ با انحراف استاندارد $13/31$ بدست آمده است و با توجه به برابر بودن واریانس ها طبق آزمون

Leven مقدار t برابر $|.۹۹۱|$ و $t = ۰/۳۲۳$ p نتیجه می شود اختلاف نمره های موفقیت شغلی ذهنی براساس جنسیت معنی دار نیست .

فرضیه ششم: در رابطه با فرضیه ششم که « بین موفقیت شغلی عینی کارکنان دانشگاه آزاد تبریز براساس جنسیت تفاوت وجود دارد» براساس یافته های موجود مشاهده می شود که موفقیت شغلی عینی در افراد مذکر برابر $۵۵/۱۲$ با انحراف استاندارد $۱۲/۲۵$ و در افراد مونث برابر $۴۹/۸۰$ با انحراف استاندارد $۱۱/۲۵$ بدست آمده است و با توجه به برابر بودن واریانس ها طبق آزمون Leven مقدار $t = |۲/۸۸|$ و $p = ۰/۰۰۴$ نتیجه می شود اختلاف نمره های موفقیت شغلی عینی بر اساس جنسیت معنی دار است.

با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادات می گردد که با توجه به نتایج تحقیق کارکنان کمتر به سرمایه های عاطفی پرداخته اند که باید به سرمایه عاطفی و مهارت های آن نیز پرداخته شود .

برای دستیابی به موفقیت شغلی با توجه به اهداف و چشم انداز آتی شغلی، افراد بایستی از طریق برنامه ریزی مسیر شغلی، نوع و میزان سرمایه های انسانی خود را هماهنگ و در جهت کسب موفقیت شغلی، آنها را تعریف، اندازه گیری و مدیریت کنند . با توجه به اینکه رشد هر چه بیشتر سرمایه عاطفی برای تقویت هر یک از ابعاد سرمایه عاطفی موثر می باشد، پیشنهاد می گردد که هر یک از ابعاد، از طریق توجه به عوامل زیر مجموعه آنها، تقویت شده و ارتقا پیدا کنند .

References

- Aghayar, S., & Sharifi Daramadi, P. (2007). Organizational Emotional Intelligence. Isfahan: Sepahan Publication, (In Persian).
- Amid, H. (1999). Amirdian Farsi Culture. Tehran: Amir Kabir Publication, (In Persian).
- Andaya, Barbara,(2001),A History of Malaysia, New York: Palgrave, pp. 301- 337
- Bar-on,(2001),"Emotional intelligence, and self-actualization" in joseph ciarochi , joe forgas and john mayer (Eds) Emotional intelligence in every day life A scientific inquiry new york, psychology. Press
- Bordbary, T. (2007). Emotional Intelligence. Tehran: Savalan Publishing, (In Persian).
- Bourey & Miller, (2001),"Do You Know What Your Emotional IQ is". Public management. 83.pp.4 -7
- Caruso, D, Wolff, C, (2001), Emotional intelligence in the Work place in the emotional of mod, journal of research in personality, pp, 351-373
- Dehashiri, Gh. (2003). Standardization of the EQ-I Questionnaire for Evaluating Different Aspects of Intelligence among Tehran University Students. Master's Thesis, Tehran: Allameh Tabatabaei University, (In Persian).
- Doolan, Sh. L., & Shuler, R. S. (2002). Human Resources and Personnel Management. Translated by: M. A. Tosi, & M. Saei, Tehran: Institute for Management and Planning Education and Research, (In Persian).
- Doostar, M. (2007). Explaining the Impact Model of Managers' Emotional Intelligence on the Employee Organizational Commitment, Regarding the Role of Leadership Styles. Managing Visa, 25, (In Persian).
- Golman, D. (2005). Translated by: B. Ebrahimi, Emotional Tehran: Behin Danesh Publication, (In Persian).
- Khaef Elahi, A. A., & Doustar, M. (2003). Dimensions of Emotional Intelligence. Management and Development Quarterly, 18, 12-26, (In Persian).
- Khaki, Gh. R. (2003). Research Method with Approach to Thesis. Tehran: Baztab Publication, (In Persian).
- Khosro Javid, M. (2002). Investigating the Validity and Validity of the Shoot Emotional Intelligence Scale in Adolescents. Master's Thesis, Tehran: Tarbiat Modares University, (In Persian).

Mike, Bagshaw, (2002), emotional intelligence – training people to be affective so they can be effective “industrial and commercial training, vol 2.

Portes A. , (1998), Social Capital: its Origins and Applications in Modern Sociology, Annual Review of Sociology ,volume 24,pp 1-24.

Sarmad, Z., & Hejazi, E. (2004). Research Methods in Behavioral Sciences. 10th edition, Tehran: Agah Publishing House, (In Persian).

Siaruchi, F. (2005). Emotional Intelligence in Daily Life. Isfahan: Sepahan Publishing, (In Persian).

Sobhaninejad, M. (2008). Emotional Intelligence and Management in Organization. Tehran: Eastarun Publishing, (In Persian).

Vosoughi, K. (2004). Emotional Intelligence. Tehran, Al-Zahra University, (In Persian).