

## بررسی رابطه بین هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی در بین دانشجویان دانشگاه امام علی (ع)

جواد فقیهی پور<sup>۱</sup>

سید حسین آتشی<sup>۲</sup>

سمیه فقیهی پور<sup>۳</sup>

ایرج مشهدی اسماعیل<sup>۴</sup>

### چکیده

نتایج تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که هوش هیجانی کارکنان در موفقیت و کارآمدی سازمان‌ها نقش مهمی ایفا می‌کند. از طرفی مشخص شده است که وظیفه‌شناسی یکی از متغیرهای دخیل در (چگونگی) مدیریت و فرماندهی است. با بررسی‌های اولیه مشخص شده که هوش هیجانی در افراد وظیفه‌شناس به میزان قابل توجهی بالا است. با توجه به این که دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع)<sup>۴</sup> پس از فارغ‌التحصیلی مسئولیت‌های مدیریتی را به عهده می‌گیرند، مطالعه اندازه و چگونگی رابطه هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی در دانشجویان مذکور می‌تواند نتایج کاربردی و مؤثری را در ارتقای سطح کیفیت فرماندهی آنان به دنبال داشته باشد.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

۲- دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی دانشگاه تبریز

۳- دانشجوی کارشناسی اقتصاد

۴- کارشناس ارشد روابط بین الملل و عضو هیئت علمی دانشگاه امام علی (ع)

در این پژوهش که از نوع همبستگی است، پرسشنامه هوش هیجانی بار- آن و پرسشنامه شخصیتی NEOPI-R بر روی ۵۰۷ نفر از دانشجویان دانشگاه امام علی<sup>(ع)</sup> که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده بودند، توزیع گردید. داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS و به کمک روش‌های آماری همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس یک طرفه و روش رگرسیون خطی تحلیل شدند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان دادند که بین تمامی ابعاد مختلف هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی همبستگی قوی (معنی‌داری در سطح ۰/۰۱) وجود دارد. همچنین برابر نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک طرفه، میانگین نمرات هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی دانشجویان، با افزایش سال تحصیلی کاهش می‌یابد.

تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که هوش هیجانی، به تنهایی حدود ۴۲ درصد از کل تغییرات متغیر وظیفه‌شناسی را توجیه می‌کند. آموزش ابعاد مختلف هوش هیجانی سبب افزایش میزان وظیفه‌شناسی می‌گردد، به گونه‌ای که دانشجوی دارای هوش هیجانی بالا، دارای قدرت طرح‌ریزی خیلی فعال، فردی هدفمند، با اراده و مصمم می‌باشد.

#### واژگان کلیدی:

هوش هیجانی، ضریب هوش هیجانی، وظیفه‌شناسی، دانشگاه امام علی<sup>(ع)</sup>

### مقدمه

انسان، محوری‌ترین عنصر در عرصه مدیریت است که در اعصار مختلف مورد توجه خاص دانشمندان مدیریت قرار گرفته است (عابدی و جعفری، ۱۳۸۴: ۶۴). بی‌شک یک فرد، در قالب نیروی انسانی در یک سازمان، یکی از مهمترین منابع و دارایی‌های آن سازمان به شمار می‌آید. در سازمان‌ها و یگان‌های نظامی نیز نیروی انسانی از ارزشی راهبردی برخوردار است. حتی با وجود پیشرفته‌ترین تجهیزات و سلاح‌ها، این نیروی انسانی آموزش دیده و متعهد است که موفقیت یک عملیات، کارایی و اثربخشی یک سازمان را تضمین خواهد کرد. بنابراین به نظر می‌رسد که هر سازمانی برای به کارگیری و استخدام نیروی انسانی مناسب و شایسته، بایستی از معیارها و شاخص‌های متناسبی استفاده نماید. برای مثال، برگزاری آزمون‌های هوش به عنوان معیاری مناسب برای تعیین عملکرد آینده افراد در مشاغل مختلف - که ریشه در مطالعات تی‌لور دارد- هنوز هم مورد توجه سازمان‌ها است (عابدی و جعفری، ۱۳۸۴: ۶۴).

در دهه‌های اخیر استفاده از آزمون‌های هوش شناختی یا ضریب هوشی به عنوان شاخصی جهت انتخاب، استخدام و به کارگیری نیروی انسانی متداول شده است. ولی علاوه بر ضریب هوشی، به تازگی هوش هیجانی<sup>۱</sup> نیز توجه اغلب دانشمندان را جلب نموده است. نتایج حاصل از تحقیقات گل‌من<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) نشانگر آن است که در موفقیت افراد و کارایی سازمان‌ها هوش هیجانی دست کم به اندازه ضریب هوشی افراد دخیل است. به اعتقاد گل‌من، با وجود اینکه نیروی محرک تحولات در قرن بیستم، هوش شناختی یا بهره هوشی بوده است، طبق شواهد موجود در آغاز قرن بیست و یکم، هوش هیجانی موجب تحولات آینده خواهد بود.

---

1 - Emotional Intelligence (EI)

2 - Golman

از نظر گلمن هوش شناختی در بهترین شرایط تنها ۲۰ درصد از موفقیت‌ها را باعث می‌شود و ۸۰ درصد از موفقیت‌ها به عوامل دیگر وابسته است و سرنوشت افراد در بسیاری از موقعیت‌ها، در گرو مهارت‌هایی است که هوش هیجانی را تشکیل می‌دهند. تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که هوش هیجانی بر خلاف هوش شناختی قابل آموزش است؛ یعنی مدیران سازمان‌ها می‌توانند هوش هیجانی را به افراد سازمان خودشان آموزش دهند.

مفهوم هوش عاطفی یا هیجانی چیز جدیدی نیست، بلکه استفاده از این اصطلاح در نوع خود امری تازه به شمار می‌آید. شاید ارسطو اولین کسی باشد که به اهمیت احساسات در تعاملات انسانی توجه کرد. ارسطو می‌گوید: هر کس ممکن است عصبانی شود، سهل است. اما به حق خشمگین شدن، در حد و اندازه معقول، در زمان مناسب، با دلیل موجه و به شیوه‌ای مناسب، ساده نیست (گلمن، ۱۳۷۹: ۱۱).

**الف) پیشینه نظری:** ریشه هوش هیجانی از مفهوم هوش اجتماعی<sup>۱</sup> نشأت می‌گیرد که اولین بار در سال ۱۹۲۰ از سوی ثرندایک<sup>۲</sup> در دانشگاه کلمبیا مطرح شد (حبیب‌پور، ۱۳۸۳: ۴). هوش اجتماعی، به توانایی‌های فرد که ایجاد روابط اجتماعی مناسب را میسر می‌سازد، اطلاق می‌شود. در سال ۱۹۸۳، هاروارد گاردنر<sup>۳</sup> نظریه هوش چندگانه را مطرح کرد. او هشت نوع هوش را در دو دسته کلی، هوش میان فردی<sup>۴</sup> و هوش درون فردی<sup>۵</sup> برشمرد. بسیاری از روان‌شناسان از جمله گاردنر اعتقاد دارند که معیارهای سنتی ارزیابی هوش، مثل آزمون‌های ضریب هوشی (IQ) قادر به تشریح توانایی‌های شناختی نیستند.

---

1 - Social Intelligence  
2 - Thorndike  
3 - Hayward Gardner  
4 - Interpersonal  
5 - Intrapersonal

در سال ۱۹۸۵ یک دانشجوی مقطع دکترا به نام «وینی پینی» در رشته هنر در یکی از دانشگاه‌های آمریکا پایان‌نامه‌ای را به اتمام رساند که در آن از عنوان هوش هیجانی استفاده شده بود (هینز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۱)، اما پینی این نظریه را منتشر نکرد. چنین به نظر می‌رسد که این اولین استفاده علمی و دانشگاهی از واژه هوش هیجانی باشد. در سال ۱۹۹۰ جان مایر<sup>۲</sup> و پیتر سالوی<sup>۳</sup> با آگاهی از کارهای انجام شده در زمینه جنبه‌های غیرشناختی هوش، اصطلاح هوش هیجانی را به کار بردند. این دو استاد دریافتند که برخی از افراد در شناخت احساسات خود و دیگران و حل مشکلات احساسی و عاطفی توانمندتر هستند (هینز، ۲۰۰۳: ۲).

دنیل گلمن<sup>۴</sup> کسی است که عنوان هوش هیجانی با نام وی بر سر زبان‌ها افتاد. وی در سال ۱۹۹۵ با انتشار کتابی با عنوان «هوش هیجانی: چرا ممکن است این عنصر از بهره هوشی مهمتر باشد؟»، چالش جدیدی در عرصه زندگی فردی و سازمانی پدید آورد و توجه جهانیان را به این پدیده نوظهور جلب کرد. گلمن بر نیاز به هوش هیجانی در محیط کار - محیطی که اغلب به عقل توجه می‌شود تا قلب و احساسات - تمرکز کرد. او معتقد است نه تنها مدیران و رؤسا نیازمند هوش هیجانی هستند، بلکه هر کسی که در سازمان کار می‌کند، نیازمند هوش هیجانی است (موری<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸: ۲).

هوش هیجانی که به اختصار EI گفته می‌شود و معمولاً معیار ارزیابی آن را ضریب هوش هیجانی<sup>۶</sup> یا EQ می‌نامند، به توانایی، ظرفیت یا مهارت ادراک، سنجش و مدیریت هیجانات خود و دیگران دلالت دارد. هوش هیجانی استفاده هوشمندانه از هیجانات است و در زمینه حرفه‌ای به این معنا است که احساسات و ارزش‌های خود را

---

1 -Heinz

2- John Mayer

3 - Peter Salvoes

4 - Daniel Golman

5 -Murray

6 - Emotional Quotient (EQ)

نادیده نگیریم و تأثیرشان را بر رفتارمان بشناسیم و در عین حال افرادی را که مثل ما نیستند، درک کنیم.

گلמן، هوش هیجانی را چنین توصیف می‌کند: هوش هیجانی نوع دیگری از هوش است. این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویشان و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی است.

توانایی اداره مطلوب خلق و خوی و وضع روانی و کنترل تکانش‌ها است. عاملی است که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف، در شخص ایجاد انگیزه و امید می‌کند. از نظر دنیل گلמן (۲۰۰۱) هوش هیجانی، مهارتی است که دارنده آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل کند؛ از طریق خود مدیریتی آن را بهبود بخشد؛ از طریق همدلی، تأثیر آنها را درک کند و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد (دوستار، ۱۳۸۲: ۵۴).

به زعم جان مایر و پیتر سالوی، هوش عاطفی توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم عاطفه خود و دیگران و استفاده کارآمد از آن است (همان: ۵۴). بار - آن<sup>۱</sup> هوش هیجانی را توانایی‌های یک شخص در مواجهه با چالش‌های محیطی می‌داند که موفقیت‌های فرد را در زندگی پیش بینی می‌کند (وثوقی کیا، ۱۳۸۳: ۲).

هر چه در سازمان به سمت سطوح بالاتر مدیریتی می‌رویم، اهمیت هوش هیجانی در مقایسه با هوش شناختی افزایش می‌یابد. به همین علت هوش هیجانی از اهمیت زیادی برای یک رهبر برخوردار است (گلמן، ۲۰۰۱: ۴۷). مدیران برخوردار از هوش هیجانی، رهبرانی مؤثر هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری و با کسب رضایت و تعهد کارکنان محقق می‌سازند و رویکردشان به کنترل، از نوع خود کنترلی مبتنی بر خودآگاهی است (دوستار، ۱۳۸۲: ۵۲).

«مایر» و «سالوی» و «دیوید کارسو»، «دنیل گلمن» و «بار-آن» به تحقیق در مورد هوش هیجانی پرداخته‌اند. این نظریه‌پردازان در چند طبقه‌بندی، ابعاد هوش هیجانی را معرفی کرده‌اند:

❖ «مایر» و «سالوی» و همکار جدید آنها «دیوید کارسو»، هوش هیجانی را به چهار عامل تقسیم می‌کنند:

۱- برداشت و اظهار هیجانی: بازشناسی و وارد کردن اطلاعات کلامی و غیرکلامی از سیستم هیجانی؛

۲- تسهیل تفکر به وسیله هیجان (استفاده از هوش هیجانی): به کارگیری هیجان‌ها به عنوان قسمتی از جریان‌شناختی، مانند خلاقیت و حل مسئله؛

۳- فهم یا درک هیجانی: پردازش شناختی هیجان که شامل بصیرت و معلومات به دست آمده در مورد احساسات خود یا احساسات دیگران است؛

۴- مدیریت یا تنظیم هیجانی: مدیریت هیجان‌ها در خود و افراد دیگر (اکبرزاده، ۱۳۸۳: ۱۵).

از نظر آنان مهمترین جزء تشکیل دهنده هوش هیجانی عبارت است از: توانایی ارزیابی و بیان صحیح هیجان‌ها، توانایی تشخیص هیجان‌ها در خود و توانایی اظهار و بیان احساسات خود (همان: ۱۰۸).

❖ گلمن هوش هیجانی را قابلیت تشخیص احساسات و عواطف خود و دیگران، برای برانگیختن خود و دیگران و مدیریت صحیح عواطف در روابط تعریف می‌کند. مدل ارائه شده به وسیله گلمن، ۵ شاخه دارد و ۲۵ شایستگی را در آن جای داده است (قوچانی، ۱۳۸۸: ۵۴).

۱- خود آگاهی<sup>۱</sup>: همان احساسات، قبول آنها، مشاهده خویشتن یا خویشتن‌نگری، نگرش بی‌طرفانه نسبت به حالات درونی خود، شناخت

ضعف و قوت خود و اعتماد به نفس است (ویسنگر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). به بیان دیگر شامل خود آگاهی عاطفی، خود ارزیابی صحیح و اعتماد به نفس می باشد (سیاروچی و دیگران، ۱۳۸۴: ۲۶۴).

۲- خود تنظیمی (خود کنترلی)<sup>۲</sup>: خود کنترلی یعنی توانایی در کنترل هیجان ها که از طریق آن فرد انعطاف پذیری باقی می ماند و در مقابل وضعیت های متفاوت به طور مثبت واکنش نشان می دهد (ودادی، ۱۳۸۸: ۱۶۸). این شاخص شامل خودکنترلی، قابل اعتماد بودن<sup>۳</sup>، وجدان<sup>۴</sup>، انطباق پذیری<sup>۵</sup> و نوآوری<sup>۶</sup> است (قوچانی، ۱۳۸۸: ۵۴).

۳- انگیزش<sup>۷</sup>: توانایی کنترل آثار رفتاری هیجانانگیز منفی و هدایت آنها در جهت عملکرد مثبت است. به عبارت دیگر، توانایی انرژی دادن به دیگران و هدایت رفتار آنان است (آقایار، ۱۳۸۶: ۳۲). این شاخص شامل توفیق<sup>۸</sup>، تعهد<sup>۹</sup>، ابتکار<sup>۱۰</sup> و خوش بینی می باشد (قوچانی، ۱۳۸۸: ۵۴).

۴- همدلی (آگاهی اجتماعی)<sup>۱۱</sup>: یعنی توانایی در شناخت و درک هیجان های دیگران، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی (ودادی، ۱۳۸۸: ۱۶۸). این شاخص شامل درک دیگران<sup>۱۲</sup>، کمک به رشد دیگران<sup>۱۳</sup>، تنوع و گوناگونی<sup>۱۴</sup> و آگاهی سیاسی<sup>۱۵</sup> می باشد (قوچانی، ۱۳۸۸: ۵۴).

- 
- 1 - We singer
  - 2 - Self - Regulation
  - 3 - Trustworthiness
  - 4 - Conscientiousness
  - 5 - Adaptability
  - 6 - Innovation
  - 7 - Motivation
  - 8 - Achievement
  - 9 - Commitment
  - 10 - Initiative
  - 11 - Empathy
  - 12 - Understanding
  - 13 - Developing others
  - 14 - Diversity
  - 15 - Political Awareness



۵- مهارت‌های اجتماعی<sup>۱</sup>: مدیریت روابط یعنی توانایی به کارگیری آگاهی از هیجان‌های خود و هیجان‌های دیگران برای مدیریت سازنده و مثبت تعامل‌ها و روابط. (ودادی، ۱۳۸۸: ۱۶۸) این شاخص شامل نفوذ<sup>۲</sup>، برقراری ارتباط<sup>۳</sup>، مدیریت تعارض<sup>۴</sup>، رهبری<sup>۵</sup>، سازماندهی تغییر<sup>۶</sup>، محدودسازی<sup>۷</sup>، مشارکت و ظرفیت‌های کارگروهی می‌باشد (فوجانی، ۱۳۸۸: ۵۵).

❖ «بار-آن» هوش هیجانی را در قالب رفتار هوشمندانه و اجتماعی به پنج شاخص و پانزده زیر شاخص زیر تقسیم می‌کند:

- ۱- خوش بینی: توانایی مثبت دیدن مسائل زندگی و توجه به آنها؛
- ۲- خود دستیابی: توانمندی دستیابی و توفیق به اهداف و استعدادهاى نهفته؛
- ۳- خرسندی: توانایی احساس خرسندی از خود، دیگران و زندگی؛
- ۴- استقلال: توانایی مستقل بودن و عدم وابستگی احساسی به دیگران؛
- ۵- مسئولیت‌پذیری اجتماعی: توانایی احساس یکی شدن با گروه اجتماعی (سیاروچی و فورگاس و مایر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۱: ۸۸).

ابعاد (زیر شاخص‌های) مدل هوش هیجانی بار-آن:

- ۱- خودآگاهی هیجانی<sup>۹</sup>: که توانایی تشخیص و درک احساسات خود می‌باشد؛
- ۲- خود ابرازی<sup>۱۰</sup> (قاطعیت یا جرأت‌مندی): یعنی توانایی بیان احساسات، عقاید و افکار خود و ایستادگی برای دفاع از حقوق خود بدون کمرویی و یا پرخاشگری؛

- 
- 1 - Social Skills
  - 2 - Influence
  - 3 - Communication
  - 4 - Conflict Management
  - 5- Leadership
  - 6 - Change Catalyst
  - 7 - Building Bonds
  - 8- Ciarrochi & Forges & Mayer
  - 9 - Emotional Self ° Awareness (Es)
  - 10 - Assertiveness (As)

- ۳- عزت نفس<sup>۱</sup>: توانایی آگاه بودن از ادراک خود، پذیرش خود و احترام به خود؛
- ۴- خودشکوفایی<sup>۲</sup>: که فرآیندی مستمر و پویا برای کسب حداکثر رشد توانایی‌ها، توانایی‌ها، قابلیت‌ها و استعدادها است و به احساس رضایت از خود و زندگی وابسته می‌باشد؛
- ۵- استقلال<sup>۳</sup>: توانایی هدایت افکار و اعمال خود و آزاد بودن از تمایلات هیجانی؛
- ۶- همدلی<sup>۴</sup>: توانایی آگاه بودن و درک احساسات دیگران و ارزش دادن به آن؛
- ۷- روابط بین فردی: توانایی ایجاد و حفظ روابط رضایت بخش متقابل که با نزدیکی عاطفی، صمیمیت، محبت کردن و محبت گرفتن توصیه می‌شود؛
- ۸- مسئولیت‌پذیری اجتماعی: توانایی بروز خود به عنوان یک عضو دارای حس همکاری، مؤثر و سازنده در گروه؛
- ۹- حل مسئله<sup>۵</sup>: توانایی شناسایی و تعریف مشکلات و همچنین انجام راه‌حل‌های بالقوه مؤثر برای حل مشکلات؛
- ۱۰- واقع‌گرایی (واقعیت‌سنجی): یعنی توانایی ارزیابی ارتباط بین آنچه تجربه می‌شود و آنچه عیناً وجود دارد؛
- ۱۱- تحمل فشار روانی<sup>۶</sup>: توانایی مقاومت کردن در برابر رویدادها، موقعیت‌های فشارآور و هیجانات قوی، بدون جا زدن و یا رویارویی فعال و مثبت با فشار؛
- ۱۲- انعطاف‌پذیری<sup>۱</sup>: توانایی سازگار بودن افکار و رفتار با تغییرات محیط و موقعیت‌ها؛

---

1 - Self ° Regard (SR)  
2 - Self ° Actualization (SA)  
3 - Independence (IN)  
4 - Empathy (EM)  
5 - Problem Solving (PS)  
6 - Stress Tolerance (ST)

- ۱۳- کنترل تکانش<sup>۱</sup>: افرادی که توانایی کنترل تکانه دارند، تأخیر انداختن تکانه یا وسوسه انجام عملی را دارند. آنها خوددار و قادر به کنترل خشم خود هستند؛
- ۱۴- شادکامی (خوشبختی): توانایی احساس خوشبختی کردن با زندگی خود، لذت بردن از خود و دیگران، داشتن احساسات مثبت، صریح، مفرح و شوخ؛
- ۱۵- خوش بینی: توانایی زیرکانه نگاه کردن به زندگی و تقویت نگرش‌های مثبت، حتی در صورت بروز بدبختی و احساسات منفی.

در این پژوهش نظرات مختلف درباره هوش هیجانی از دیدگاه صاحب نظران ارائه گردید که تعریف هوش هیجانی بار - آن مبنای این پژوهش می‌باشد و ابزارهای اندازه‌گیری نیز منطبق بر این محور به کار گرفته شده است. در ادامه به بررسی متغیر وظیفه‌شناسی که به عنوان یکی از شاخص‌های شخصیت می‌باشد، می‌پردازیم.

مسئله تعریف شخصیت یک مشکل عمده است و در خلال سال‌ها، تعاریف مختلفی از شخصیت ارائه شده است. آلپورت<sup>۳</sup> (۱۹۳۷) توانست حدود ۵۰ معنا را برای این اصطلاح مطرح کند. تحلیل آلپورت منطبق با تاریخ مفهوم شخصیت بود که با اصطلاح اولیه نقاب آغاز شد.

این اصطلاح، به نقاب که ابتدا در نمایشنامه‌های یونان قدیم به کار برده می‌شد، اشاره داشت و مضامین مختلف آن در زمینه‌های مختلفی مانند الهیات، فلسفه، جامعه‌شناسی، زبان‌شناسی و روان‌شناسی راه یافت (لانیون، گود اشتاین، ۱۳۸۲: ۴۸).

حتی وقتی موضوع تعریف شخصیت صرفاً از دیدگاه روان‌شناسی دنبال می‌شود، گستره آن بسیار وسیع است. هال<sup>۴</sup> و لیندزی<sup>۱</sup> در کتاب خود درباره شخصیت ادعا کردند که: هیچ تعریف واقعی از شخصیت را نمی‌توان با کلیت به کار برد.

---

1 - Flexibility (FL)  
2 - Impulse Control (IC)  
3- Allport  
4 - Hall

هال و لیندزی اعتقاد داشتند که شخصیت به بهترین وجهی این گونه تعریف می‌شود: «شخصیت عبارت است از مفاهیم تجربی خاصی که بخشی از نظریه شخصیتی هستند که از سوی ناظر به کار برده می‌شوند.» (هال و لیندزی، ۱۹۷۸: ۹) با وجود این، شاخص‌هایی که امروزه بر پایه آنها شخصیت را می‌توان اندازه‌گیری کرد، غیرنظری هستند. حتی در سال ۱۹۴۱، آنجل<sup>۲</sup> دریافته بود که بیشتر آزمون‌های شخصیت، اندازه‌گیری عناصری از شخصیت را در بر می‌گیرند که تصادفی یا قراردادی هستند؛ مانند رهبری، سلطه‌گری یا اضطراب.

اگرچه این شاخص‌ها ممکن است کاربرد عملی داشته باشند، ولی آنها در کل باعث پیشرفت ناچیزی در علم شخصیت یا به طور خاص فناوری ارزیابی شخصیت می‌شوند. حتی امروزه تنها تعداد اندکی از پرسشنامه‌های شخصیت وجود دارد که دلیل بنیادی انتخاب مقیاس‌های آنها مورد بحث و گفتگو باشد. مهمترین عامل در رشد و گسترش مقیاس‌ها ظاهراً سابقه تاریخی آنها است (لانیون، گود اشتاین، ۱۳۸۲، ۴۹ و ۴۸).

به دلیل فقدان یکپارچگی در نظریه و ارزیابی شخصیت، ارائه توصیفی از شخصیت که به طور مناسبی تمام عناصر گوناگون و متضاد موجود در این حوزه پیچیده و دشوار از علم را در بر بگیرد، مشکل است.

بهترین تعریفی که در اینجا می‌توان ارائه کرد، تعریفی است که نظر بیشتر روانشناسان را درباره تقدم کاربرد بر نظریه نشان می‌دهند؛ یعنی شخصیت انتزاعی از آن دسته از خصوصیات پایدار شخصی است که برای رفتار بین فردی او اهمیت زیادی دارد. در کاربرد این تعریف، ما همچنین متأثر از تأکید آلپورت هستیم که شخصیت دقیقاً همان چیزی است که فرد واقعاً هست؛ یعنی شخصیت شامل عمیق‌ترین و نوعی‌ترین خصوصیات فرد است. در کاربرد مفهوم شخصیت، ما باید بر آن دسته از

1 - Lindsey

2 - Angyal

تفاوت‌های فردی که اهمیت زیادی در ارتباط‌های متقابل روزانه انسان‌ها با یکدیگر دارند، تأکید نماییم. تنها با شناخت و تأکید بر این عوامل می‌توانیم تعامل‌های صفت - موقعیت را شناسایی کنیم. این شناسایی به ما امکان می‌دهد که در مقایسه با پیش‌بینی‌های اثرات جداگانه صفت‌ها را موقعیت‌ها، پیش‌بینی‌های افتراقی معتبرتری را به دست آوریم (لایون، گوداشتاين، ۱۳۸۲، ۴۹).

از میان کوشش‌های مختلفی که برای نمایش ساختار عاملی آزمون «پنج عامل عمده» در قالب یک پرسشنامه شخصیتی صورت گرفت، مشهورترین آزمونی که گسترده‌ترین پژوهش‌ها را به خود اختصاص داد، شخصیت‌سنج NEO<sup>۱</sup> است که در حال حاضر شکل تجدید نظر شده آن یعنی، NEO-PI-R، در دست است (کاستا<sup>۲</sup> و مک کرا<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲b).

ساخت و پرورش این آزمون در دهه ۱۹۷۰ با شناسایی ابعاد روان رنجور خوبی (روان نژندی)<sup>۴</sup> (N)، برون‌گرایی<sup>۵</sup> (E) و گشودگی (انعطاف‌پذیری)<sup>۶</sup> (O) آغاز گردید. بعدها، عامل مطبوع بودن (دلپذیری)<sup>۷</sup> (A) و وظیفه‌شناسی (باوجدان بودن)<sup>۸</sup> (C) به این آزمون اضافه شد. آزمودنی‌هایی که در ساخت سه مقیاس اول مورد توجه قرار گرفتند، ۲۰۰۰ نظامی مذکر را شامل می‌شد؛ گروه‌های اضافی دیگری که بعداً مورد بررسی قرار گرفتند، سوداری‌های متعلق به آزمودنی‌های آغازین را برطرف نمودند. تعداد کثیری از ماده‌ها در آغاز بر اساس صفت زیربنایی فرضیه هر سازه تدوین شدند و علاوه بر تحلیل عاملی، گستره‌ای از روش‌های اصلاح و پالایش ماده‌ها به کار رفت. یک نوآوری مهم در NEO عبارت بود از الحاق رویه‌ها یا جنبه‌ها<sup>۹</sup>، یعنی خوشه‌های

- 1 - Neo Personality Inventory
- 2 - Costa
- 3 - Mc Care
- 4 - Neuroticism
- 5 - Extraversion
- 6 - Openness
- 7 - Agreeableness
- 8 - Conscientiousness
- 9 - Facets

همگنی از ماده‌های موجود در داخل هر مقیاس عاملی. کاستا و مک کرا از همان آغاز متوجه شده بودند که ممکن است صفات کلی حاوی صفات ظریف‌تر یا اختصاصی‌تر باشند و در نهایت بررسی آنها منجر به تدوین شش رویه یا جنبه برای هر کدام از عوامل پنج گانه گردید (لانیون، گود اشتاین، ۱۳۸۲، ۸۹-۹۰).

شاخص وظیفه‌شناسی (با وجدان بودن) که «تمایل به موفقیت» نیز نامیده شده است، می‌تواند به مفهوم قدرت طرح‌ریزی خیلی فعال، سازماندهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب باشد. فرد با وجدان و وظیفه‌شناس، فردی هدفمند، با اراده و مصمم است. نمرات بالا در این شاخص، با موفقیت شغلی و تحصیلی همراه است و نمرات پایین ممکن است موجب شود که فرد از باریک‌بینی لازم و دقت زیاد اجتناب کند. افراد با نمره بالا در این شاخص، دقیق، خوش‌قول و مطمئن هستند، اما افراد با نمرات پایین، لزوماً فاقد اصول اخلاقی نیستند، اما در به کارگیری آنها باید دقت شود. همچنین آنها در تلاش‌شان برای رسیدن به هدف‌ها بی‌حال هستند.

مدارکی وجود دارد که نشان می‌دهد که این افراد (با نمرات پایین) خیلی لذت‌گرا و علاقه‌مند به امور جنسی هستند. صفات مربوط به شاخص «با وجدان بودن» عبارتند از:

۱- نظم و ترتیب<sup>۱</sup>؛

۲- وظیفه‌شناسی<sup>۲</sup>؛

۳- تلاش برای موفقیت<sup>۳</sup>؛

۴- خویشتنداری<sup>۴</sup>؛

۵- محتاط در تصمیم‌گیری<sup>۵</sup>؛

۶- کفایت<sup>۱</sup>.

- 
- 1 - Order
  - 2 - Dutifulness
  - 3 - Achievement Striving
  - 4 - Self - Discipline
  - 5 - Deliberation

نمره بالا در نظم و ترتیب نشانه تمیزی، آراستگی و مرتب بودن است. افرادی که نمره بالایی در شاخص «وظیفه‌شناسی» می‌گیرند، به اصول اخلاقی‌شان پایبند بوده و تعهدات اخلاقی‌شان را به دقت انجام می‌دهند. افرادی که نمره بالایی در مقیاس «تلاش برای موفقیت» کسب می‌نمایند، سطح آرزوی بالایی دارند و خیلی سخت کار می‌کنند تا به اهداف خود برسند. این افراد، ساعی و هدفمند بوده و قدرت جهت‌دهی خوبی دارند.

منظور از خویش‌داری، توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن علی‌رغم دلتنگی‌ها و آشفتگی‌ها است. احتیاط در تصمیم‌گیری مربوط به حد تمایل افراد به فکر کردن قبل از اقدام می‌باشد. کفایت نیز به این احساس مربوط می‌شود که فرد تا چه حد قابل، حساس و مؤثر است (آتشی، ۱۳۷۷: ۹۹-۱۰۰).

(ب) **پیشینه تجربی:** طبق بررسی‌های به عمل آمده تحقیقی که دقیقاً به بررسی رابطه بین متغیرهای مورد بحث در پژوهش حاضر بپردازد، انجام نشده است. از این رو، به اختصار به برخی از تحقیقاتی که در خصوص هوش هیجانی انجام شده است، نگاهی گذرا خواهیم داشت.

رحیم و مینورس<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) در پژوهشی روابط بین سه بُعد هوش هیجانی (خودآگاهی، خود تنظیمی یا خود کنترلی، همدلی یا آگاهی اجتماعی) و رفتار حل مشکل<sup>۳</sup> مدیران را در هنگام تعارض بین زیردستان بررسی نمودند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی<sup>۴</sup> نشان داد که بین خودآگاهی و خودتنظیمی با مؤلفه حل مشکل رابطه معنادار مثبتی وجود دارد.

---

1 - Competence  
2 - Rahim & Minors  
3 - Problem - Solving Behavior  
4 - Hierarchical Regression Analysis

رامو، ساریس و بویاتسیز<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) تحقیقی بر روی نمونه‌ای متشکل از ۲۲۳ سازمان اسپانیایی انجام دادند. نتایج حاصل نشان می‌داد که هوش هیجانی و صفات شخصیتی<sup>۲</sup> شاخص‌های با ارزشی برای پیش بینی عملکرد شغلی می‌باشند.

کلارک<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) طی پژوهشی که بر روی ۶۸ دانشجوی MBA<sup>۴</sup> انجام داد (۵۱ نفر مرد و ۱۷ نفر زن)، به این نتیجه رسید که هوش هیجانی تغییرات مستقیم و منحصر به فردی را در کارهای تیمی تبیین می‌نماید.

دولویچ، هیگنز و سالاسکی<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای که بر روی ۲۲۴ نفر از مدیران انجام دادند، به وجود رابطه بین هوش هیجانی با روحیه و استرس در محیط کار دست یافتند. هوفمن و فروست<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی نشان دادند که هوش‌های چندگانه (هیجانی، هیجانی، اجتماعی و شناختی<sup>۷</sup>)، رویکرد مفیدی برای پیش بینی دگرگونی‌های رهبر هستند.

افولابی و هیگی<sup>۸</sup> (۲۰۰۵) طی یک تحقیق پیمایشی که بر روی نمونه‌ای شامل ۵۴ کار تیمی حفاری‌های نفتی در نیجریه انجام شد، نشان دادند که بین هوش هیجانی و تعاملات کارهای تیمی، رابطه معناداری وجود دارد.

اسمعیلی، احدی، دلاور و شفیع آبادی (۱۳۸۶) در تحقیقی که بر روی ۳۰ نفر از مراجعان زن و مرد مراجعه کننده به مراکز مشاوره انجام دادند، بیان کردند که آموزش شاخص‌های هوش هیجانی سبب ارتقای سلامت روان می‌شود.

- 
- 1 -Ramo & Saris & Boyatzis
  - 2 -Personality Traits
  - 3 -Clarke
  - 4 -Master of Business Administration
  - 5- Dulewicz & Higgs & Slaski
  - 6- Hoffman & Frost
  - 7- Cognitive
  - 8- Afolabi & Ehigie



سیاروچی، چان و بجگار<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) در زمینه نقش هوش هیجانی در تعدیل استرس و سلامت روانی، معتقدند که برخی از اشکال هوش هیجانی، افراد را از استرس در امان داشته و به سازگاری بهتر می‌انجامد. برای نمونه توانایی کنترل هیجان با گرایش به حفظ خلق مثبت ارتباط دارد و از حالت‌های افسردگی پیشگیری می‌کند. آنان نشان دادند نوجوانانی که توانایی کنترل هیجان‌های دیگران را دارند، از حمایت اجتماعی بیشتر و احساس رضایتمندی بهتری برخوردارند (به نقل از اسمعیلی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۵۹).

سارنی<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) نیز در بررسی ۴۰۰ نفر از کارکنان دریافت، افرادی که هوش هیجانی هیجانی بالاتری داشته‌اند، از شادابی، نشاط، سرزندگی و استقلال بیشتری در کار برخوردار بوده و عملکرد بهتری داشته‌اند. همچنین نسبت به زندگی خوشبین‌تر، در برابر استرس مقاوم‌تر و از پیشرفت و موفقیت بیشتری در زندگی برخوردار بوده‌اند (به نقل از: اسمعیلی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۵۹).

زارعان، اسدا... پور و بخشی پور (۱۳۸۶) در پژوهشی که بر روی ۶۹ نفر از دانشجویان سال اول رشته‌های علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز انجام شد، نشان دادند که بین هوش هیجانی و سلامت عمومی، همبستگی مثبت معنی‌داری ( $p < 0/001$ ) وجود دارد.

هیگز<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) در یک بررسی که بر روی ۲۸۹ نفر از کارکنان سه سازمان انگلیسی به عمل آورد، به یک رابطه بسیار قوی بین هوش هیجانی و عملکرد فردی دست یافت.

اسدی، برجعلی و جمهری (۱۳۸۶) در پژوهشی که بر روی ۱۵۰ نفر از کارکنان مرد شرکت ایران خودرو انجام دادند، با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان دادند که عامل هوش هیجانی نقش تعیین‌کننده‌ای در تبیین و پراکندگی متغیر فرسودگی شغلی ایفا

---

1- Ciarrochi , Chan & Bajgar

2- Saarni

3- Higgs

می‌کند و به طور کلی در حدود ۶۱ درصد از تغییرات آن را تبیین می‌کند و رابطه مثبت بین عامل هوش هیجانی و عامل سلامت روان نیز به خوبی تأیید شد؛ به طوری که هوش هیجانی در حدود ۵۰ درصد از تغییرات و پراکندگی عامل سلامت را پیش‌بینی می‌کند.

در تحقیق دیگری از سارنی و همکاران (۲۰۰۰) بر روی کارکنان چند شرکت بزرگ در ایالات اوکلاهما و کالیفرنیا، محققان سعی داشتند رابطه بین هوش هیجانی و انواع متغیرهای شغلی را مورد بررسی قرار دهند. جدای از نیرومندی روابط بین متغیرهای مختلف، تعدادی از آنها در همه این شرکت‌ها معنادار بود:

- کارکنان با هوش هیجانی بالاتر شاداب‌تر، با نشاط‌تر و سرزنده‌تر بودند؛
- کارکنان با هوش هیجانی بالاتر از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند؛
- کارکنان با هوش هیجانی بالاتر نسبت به زندگی خوشبین‌تر و در برابر استرس و فرسودگی شغلی مقاوم‌تر بودند (به نقل از: اسدی و همکاران، ۱۳۸۶: ۴۵).

گروهی از روانشناسان دانشگاه لویزیانا با نام‌های کارسون<sup>۱</sup>، کارسون و بیرکن‌میر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش هیجانی با شخصیت مبتکر، عامل کنترل شخصی و فرسودگی هیجانی (یکی از شاخص‌های اصلی فرسودگی شغلی) پرداختند. نتایج نشان داد بین هوش هیجانی و فرسودگی هیجانی رابطه منفی و معناداری موجود است (به نقل از: اسدی و همکاران، ۱۳۸۶: ۴۶).

در تحقیقی از آلا دین<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) در بررسی تأثیر هوش هیجانی بر موفقیت‌های مدیران برجسته و عادی در هندوستان نمونه‌ای متشکل از ۹۷ مدیر و ۲۸ دانشجوی رشته مدیریت مورد بررسی قرار گرفتند. با اینکه بهره هوش هیجانی در این دو گروه تفاوت

---

1- Carson  
2- Birken meier  
3- Alladin

معناداری نداشت، اما در مقیاس تحمل استرس، تفاوت معناداری بین این دو دسته به دست آمد (به نقل از: اسدی و همکاران، ۱۳۸۶: ۴۶).

در پژوهشی که به وسیله عابدی و مرادی (۱۳۸۴) در بین ۳۳ نفر از مدیران یک شرکت تولیدی انجام شد، نتایج حاکی از وجود رابطه قوی میان دو متغیر هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین می‌باشد ( $r = 0.76$  ،  $P < 0.01$ ). همچنین تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام نیز نشان داد که از میان عناصر پنج‌گانه هوش هیجانی، سه جزء همدلی، خودآگاهی و انگیزش قادر به توضیح ۷۸ درصد تغییرات در رهبری تحول آفرین هستند.

**ج) هدف تحقیق:** هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین ابعاد هوش هیجانی با ابعاد وظیفه‌شناسی دانشجویان دانشگاه امام علی<sup>(ع)</sup> می‌باشد.

**د) پرسش‌ها:** پرسش‌های پژوهش عبارت بودند از:

- ۱- آیا میزان هوش هیجانی می‌تواند میزان وظیفه‌شناسی دانشجویان دانشگاه امام علی<sup>(ع)</sup> را پیش‌بینی و تعیین نماید؟
- ۲- متغیر هوش هیجانی چند درصد از واریانس متغیر وظیفه‌شناسی را پیش‌بینی می‌نماید؟

**و) فرضیه‌ها:** فرضیه اصلی پژوهش نیز در راستای پاسخگویی به پرسش‌های یاد شده، بدین صورت بیان می‌گردد که بین ابعاد هوش هیجانی و ابعاد وظیفه‌شناسی رابطه معناداری وجود دارد.

**ی) متغیرها:** با توجه به اینکه هوش هیجانی اکتسابی و قابل آموزش است، در این پژوهش، ابعاد هوش هیجانی دانشجویان دانشگاه امام علی<sup>(ع)</sup> به عنوان متغیر مستقل لحاظ شده است. این متغیر در سه بُعد زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

- عزت نفس<sup>۱</sup>: توانایی آگاه بودن از ادراک خود، پذیرش خود و احترام به خود؛  
- مسئولیت‌پذیری اجتماعی: توانایی بروز خود به عنوان یک عضو دارای حس همکاری مؤثر و سازنده در گروه؛

- تحمل فشار روانی<sup>۲</sup>: توانایی مقاومت در برابر رویدادها، موقعیت‌های فشارآور و هیجانات قوی، بدون جازدن و یا رویارویی فعال و مثبت با فشار.

همچنین متغیر وابسته در این پژوهش عبارت است از میزان وظیفه‌شناسی دانشجویان دانشگاه امام علی<sup>(ع)</sup>. این متغیر در پنج بُعد زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

- نظم و ترتیب؛

- وظیفه‌شناسی؛

- تلاش برای موفقیت؛

- خویشتنداری؛

- محتاط در تصمیم‌گیری.

### روش اجرای پژوهش

**الف) روش تحقیق:** روش این تحقیق از نوع همبستگی است که به دنبال مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با یک یا چند متغیر دیگر است.

**ب) جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری:** جامعه آماری این تحقیق، کلیه دانشجویان سال اول، دوم، سوم و دانش‌آموختگان دانشگاه امام علی<sup>(ع)</sup> را در سال ۱۳۸۹ در بر می‌گیرد. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش ابتدا با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان<sup>۳</sup> ۳۵۷ نفر از دانشجویان دانشگاه امام علی<sup>(ع)</sup> در سال‌های مختلف در نظر گرفته شد، ولی برای افزایش اعتبار نتایج پژوهش، بین ۵۵۰ نفر از دانشجویان پرسشنامه مربوطه توزیع

<sup>1</sup> Self ° Regard (SR)

<sup>2</sup> Stress Tolerance (ST)

<sup>3</sup> Morgan

گردید. در نهایت تعداد ۵۰۷ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر به صورت تصادفی و طبقه‌بندی شده انجام گرفت؛ بدین صورت که ابتدا سهم دانشجویان هر یک از سال‌های اول تا سوم و نیز دانش‌آموختگان تعیین و سپس متناسب با هر طبقه، تعداد نمونه مورد نیاز، به صورت تصادفی از هریک از طبقات انتخاب گردید.

**ج) ابزارهای پژوهش:** برای اندازه‌گیری میزان وظیفه‌شناسی دانشجویان از پرسشنامه شخصیتی NEOPI - R (بُعد وظیفه‌شناسی) و برای اندازه‌گیری هوش هیجانی نیز از پرسشنامه هوش هیجانی بار- آن استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه هوش هیجانی بار ° آن به وسیله استادان و متخصصان مورد تأیید قرار گرفته است (شریفی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۶۶). ضریب اعتبار پرسشنامه هوش هیجانی بار ° آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه و معادل ۰/۹۳ گزارش شده است (شریفی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۶۶). پرسشنامه شخصیتی NEOPI - R (بُعد وظیفه‌شناسی) دارای ۳۰ پرسش و ۵ شاخص می‌باشد. این پرسشنامه بر روی مجموعه‌ای متشکل از ۲۰۰۰ نفر از دانشجویان دانشگاه‌های تبریز و شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر، هنجاریابی شده است. تعداد افراد نمونه بعد از بررسی‌های لازم روی پاسخنامه‌ها و حذف موارد بی‌اعتبار، ۱۶۵۶ نفر بوده‌اند (آثی، ۱۳۷۷: ۱۰۰).

**د) روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:** داده‌های گردآوری شده از طریق توزیع پرسشنامه، با استفاده از نرم‌افزار آماری علوم اجتماعی<sup>۱</sup>، در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در سطح توصیفی از جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی، شاخص‌های پراکندگی و ضریب همبستگی پیرسون<sup>۲</sup> و در سطح استنباطی، به منظور مقایسه اهمیت ابعاد هوش هیجانی و ابعاد وظیفه‌شناسی از آنالیز واریانس

---

1- Statistical Processor for Social Science (SPSS)

2- Pearson

یک طرفه استفاده گردید و برای تعیین درصد تبیین متغیر هوش هیجانی در متغیر وظیفه‌شناسی از روش رگرسیون خطی استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی ارائه گردیده است. یافته‌های توصیفی بیانگر آن است که متغیر درجه شامل طبقه‌های دانشجویان سال اول ۲۶/۱ درصد، سال دوم ۳۲/۱ درصد، سال سوم ۱۱/۶ درصد و دانش‌آموختگان ۳۰/۲ درصد بود. همچنین متغیر معدل کل شامل طبقه‌های معدل بین ۱۴/۹۹ - ۱۰، ۱۶/۴ درصد، معدل بین ۱۶/۹۹ - ۱۵، ۴۹/۲ درصد و معدل ۱۷ به بالا، ۳۴/۴ درصد بود. در بررسی استنباطی داده‌ها، ضریب همبستگی بین ابعاد مختلف هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی محاسبه گردید. میانگین، انحراف معیار و واریانس نمرات دانشجویان، در ابعاد مختلف متغیرهای هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی در جدول شماره ۱ ارائه شده است. با توجه به داده‌های این جدول مشاهده می‌گردد که هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی دانشجویان به ترتیب با میانگین‌های ۴/۱۰۸۴ و ۴/۰۰۴۰ در سطح زیاد قرار دارند.

جدول شماره ۱: شاخص‌های آماری ابعاد هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی (N = 507)

ابعاد	میانگین نمرات (۵-۱)	درصد نمرات	انحراف معیار	واریانس
متغیر مستقل (هوش هیجانی)	۴.۱۰۸۵	%۸۲.۱۷	.۷۶۳۵۹	.۵۸۳
تحمل فشار روانی	۳.۷۶۷۳	%۷۵.۳۵	.۸۲۷۵۶	.۶۸۵
جزوت نفس	۴.۱۵۷۸	%۸۳.۱۶	.۸۸۱۷۲	.۷۷۷
مسئولیت پذیری	۴.۳۳۵۳	%۸۶.۷۱	.۸۳۵۲۴	.۶۹۸
متغیر وابسته (وظیفه‌شناسی)	۴.۰۰۴۰	%۸۰.۰۸	.۶۷۸۲۲	.۴۶۰
نظم و ترتیب	۳.۹۳۱۰	%۷۸.۶۲	.۷۰۹۳۲	.۵۰۳
وظیفه‌شناسی	۴.۱۹۱۶	%۸۳.۸۳	.۸۲۱۷۱	.۶۷۵
تلاش برای موفقیت	۴.۰۸۰۹	%۸۱.۶۲	.۷۴۰۸۰	.۵۴۹
خوشبختداری	۳.۹۳۶۹	%۷۸.۷۴	.۷۶۹۹۷	.۵۹۳
محتاط در تصمیم‌گیری	۳.۷۷۵۱	%۷۵.۵۰	.۸۱۵۳۳	.۶۶۵

جدول شماره ۲، ضریب همبستگی بین ابعاد هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی را بر حسب ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد. با توجه به نتایج این جدول، بین هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲: ماتریس همبستگی ابعاد هوش هیجانی با ابعاد وظیفه‌شناسی

ابعاد	تحمل فشار روانی	عزت نفس	مستولت پذیری	نظم و ترتیب	وظیفه شناسی	تلاش برای موفقیت	خوشنداری	محتاط در تصمیم‌گیری
تحمل فشار روانی	—							
عزت نفس	.۵۷۴**	—						
مستولت پذیری	.۴۸۸**	.۷۴۱**	—					
نظم و ترتیب	.۳۴۱**	.۵۲۳**	.۵۲۹**	—				
وظیفه‌شناسی	.۳۸۷**	.۵۷۶**	.۶۴۷**	.۶۳۸**	—			
تلاش برای موفقیت	.۴۳۸**	.۵۹۷**	.۶۲۳**	.۵۷۸**	.۶۷۵**	—		
خوشنداری	.۴۹۴**	.۵۳۸**	.۵۷۵**	.۵۳۱**	.۶۶۳**	.۶۱۰**	—	
محتاط در تصمیم‌گیری	.۴۱۸**	.۵۰۰**	.۵۷۷**	.۴۸۶**	.۶۱۴**	.۶۱۷**	.۶۷۴**	—

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

جدول شماره ۳ و ۴ نتایج تحلیل واریانس یک طرفه<sup>۱</sup> (ANOVA) بین ابعاد هوش هیجانی و سال تحصیلی دانشجویان را ارائه می‌نماید. همچنین نمودار شماره ۱، نمودار میانگین هوش هیجانی دانشجویان را در سال‌های مختلف نشان می‌دهد.

<sup>1</sup> Analyze of Variance

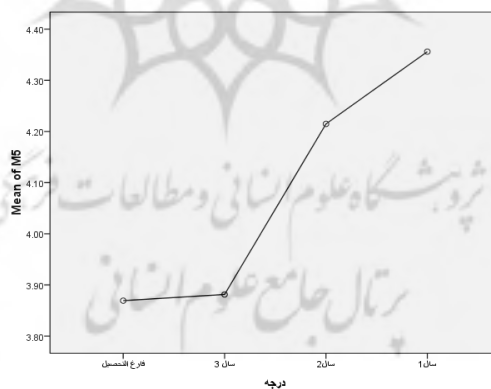
جدول شماره ۳: تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) بین ابعاد هوش هیجانی و سال تحصیلی

سال تحصیلی	میانگین نمرات هوش هیجانی	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	حداقل میانگین نمرات	حداکثر میانگین نمرات	دامنه میانگین نمرات
دانشجویان سال اول	۴.۳۵۶۱	.۷۱۱۲۲	.۰۶۱۹۰	۲.۰۰	۵.۰۰	۱ - ۵
دانشجویان سال دوم	۴.۲۱۴۷	.۶۷۳۵۱	.۰۵۲۷۵	۲.۰۰	۵.۰۰	۱ - ۵
دانشجویان سال سوم	۳.۸۸۱۴	.۷۴۴۷۵	.۰۹۶۹۶	۲.۰۰	۵.۰۰	۱ - ۵
دانش آموختگان	۳.۸۶۹۳	.۸۱۶۷۱	.۰۶۶۰۳	۱.۰۰	۵.۰۰	۱ - ۵
کل	۴.۱۰۸۵	.۷۶۳۵۹	.۰۳۳۹۱	۱.۰۰	۵.۰۰	۱ - ۵

جدول شماره ۴: تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) بین ابعاد هوش هیجانی و سال تحصیلی (جدول معناداری)

هوش هیجانی	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
بین گروهی	۲۱.۷۲۹	۳	۷.۲۴۳	۱۳.۳۳۰	.۰۰۰
درون گروهی	۲۷۳.۳۰۵	۵۰۳	.۵۴۳		
کل	۲۹۵.۰۳۴	۵۰۶			

نمودار شماره ۱: نمودار میانگین هوش هیجانی دانشجویان در سال‌های مختلف



جداول شماره ۵ و ۶ نیز نتایج تحلیل واریانس یک طرفه را بین ابعاد وظیفه‌شناسی و سال تحصیلی دانشجویان گزارش می‌کند. همچنین نگاره شماره ۲، نمودار میانگین هوش هیجانی دانشجویان را در سال‌های مختلف نشان می‌دهد.



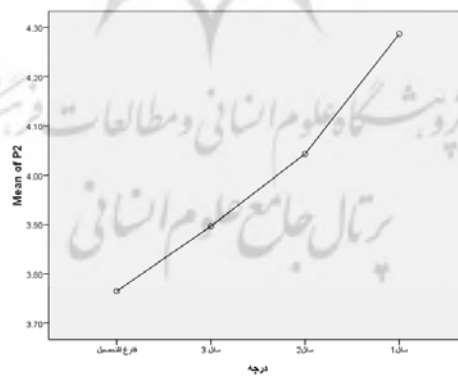
جدول شماره ۵: تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) بین ابعاد وظیفه‌شناسی و سال تحصیلی (جدول توصیفی)

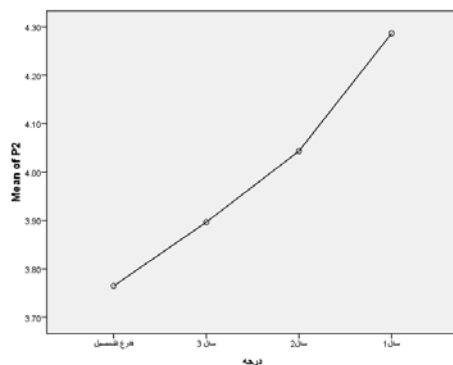
سال تحصیلی	میانگین نمرات وظیفه‌شناسی	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	حداقل میانگین نمرات	حداکثر میانگین نمرات	دامنه میانگین نمرات
دانشجویان سال اول	۴.۲۸۶۸	.۵۸۸۸۸	.۰۵۱۸۵	۳.۰۰	۵.۰۰	۱ - ۵
دانشجویان سال دوم	۴.۰۴۳۵	.۵۸۴۶۸	.۰۴۶۰۸	۲.۰۰	۵.۰۰	۱ - ۵
دانشجویان سال سوم	۳.۸۹۶۶	.۵۸۳۰۸	.۰۷۶۵۶	۲.۰۰	۵.۰۰	۱ - ۵
دانش آموختگان	۳.۷۶۴۷	.۷۷۵۹۹	.۰۶۲۷۴	۱.۰۰	۵.۰۰	۱ - ۵
کل	۴.۰۰۴۰	.۶۷۸۲۲	.۰۳۰۳۰	۱.۰۰	۵.۰۰	۱ - ۵

جدول شماره ۶: تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) بین ابعاد هوش هیجانی و سال تحصیلی (جدول معناداری)

هوش هیجانی	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
بین گروهی	۲۰.۰۰۰	۳	۶.۶۶۷	۱۵.۷۷۸	.۰۰۰
درون گروهی	۲۰۹.۹۹۲	۴۹۷	.۴۲۳		
کل	۲۲۹.۹۹۲	۵۰۰			

نمودار شماره ۲: نمودار میانگین وظیفه‌شناسی دانشجویان در سال‌های مختلف





نتایج حاصل از رگرسیون متغیرهای مستقل و وابسته به شرح جداول زیر است. در جدول شماره ۷، به ترتیب مقادیر ضریب همبستگی چندگانه، ضریب تعیین چندگانه، ضریب تعیین چندگانه تعدیل یافته و انحراف معیار ضریب تعیین چندگانه گزارش شده است. مقدار  $R^2$  در جدول زیر، برابر  $0/419$  داده شده است که این بدان معنی است که رگرسیون خطی ابعاد هوش هیجانی، به تنهایی حدود ۴۲ درصد از کل تغییرات در ابعاد وظیفه‌شناسی را توجیه می‌کند و مابقی تغییرات، سهم سایر متغیرها است.

جدول شماره ۷: رگرسیون خطی برای متغیر هوش هیجانی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین چندگانه	ضریب تعیین چندگانه تعدیل یافته	انحراف معیار ضریب تعیین چندگانه
۱	.۶۴۷ <sup>a</sup>	.۴۱۹		.۵۱۸۷۱

a. متغیرهای پیش‌بین: تحمل فشار روانی، عزت نفس و مسئولیت‌پذیری

در جدول شماره ۸ که به جدول ANOVA موسوم است، مجموع مربعات، درجه آزادی، میانگین مربعات، آماره فیشر و سطح معنی‌داری رگرسیون گزارش شده است.

جدول شماره ۸: تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) ضریب رگرسیون متغیر هوش هیجانی (آزمون F رگرسیون کلی)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری رگرسیون
رگرسیون	۹۶.۲۶۷	۳	۳۲.۰۸۹	۱۱۹.۲۶۱	.۰۰۰ <sup>a</sup>
باقیمانده (خطا)	۱۳۳.۷۲۵	۴۹۷	.۲۶۹		
کل	۲۲۹.۹۹۲	۵۰۰			

a. متغیرهای پیش‌بین: تحمل فشار روانی، عزت نفس و مسئولیت پذیری

b. متغیر وابسته: وظیفه‌شناسی

در جدول شماره ۹، برای هر یک از شاخص‌های مدل رگرسیون، مقادیر برآورد شاخص‌ها، انحراف معیار برآورد شاخص‌ها، برآورد شاخص‌های مدل استاندارد شده، آماره آزمون و سطح معنی‌داری شاخص‌ها گزارش شده است. با توجه به نتایج گزارش شده در جدول زیر، شاخص‌های مسئولیت‌پذیری، عزت نفس و تحمل فشار روانی به ترتیب بیشترین سهم اثرگذاری را بر متغیر وابسته (ابعاد وظیفه‌شناسی) دارا می‌باشند (به ترتیب: ۰/۳۷۹، ۰/۲۱۴، ۰/۱۷۰).

جدول شماره ۹: برآورد شاخص‌ها

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار (t)	سطح معنی‌داری
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	۱.۴۶۹	.۱۳۸		۱۰.۶۵۳	.۰۰۰
تحمل فشار روانی	.۱۳۹	.۰۳۲	.۱۷۰	۴.۲۹۸	.۰۰۰
عزت نفس	.۱۶۵	.۰۳۸	.۲۱۴	۴.۳۵۴	.۰۰۰
مسئولیت‌پذیری	.۳۰۷	.۰۳۸	.۳۷۹	۸.۰۲۳	.۰۰۰

### نتیجه گیری

**الف) تفسیر و ارزیابی نتایج:** هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی دانشجویان دانشگاه امام علی<sup>(ع)</sup> بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین تمامی ابعاد مختلف هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی همبستگی قوی (معنی‌داری در سطح ۰/۰۱) وجود دارد. نتایج نشان دهنده این است که میزان کل هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی دانشجویان از بین پنج سطح خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، در سطح زیاد قرار دارد. متغیرهای یاد شده به ترتیب دارای میانگین‌های ۴/۱۰۸۴ و ۴/۰۰۴۰ و درصدهای ۸۲/۱۷ و ۸۰/۰۸ هستند.

در بین ابعاد هوش هیجانی، شاخص‌های مسئولیت‌پذیری، عزت نفس و تحمل فشار روانی به ترتیب دارای بیشترین میانگین و درصد نمرات می‌باشند. در بین ابعاد وظیفه‌شناسی، شاخص‌های وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، خویشتنداری، نظم و ترتیب و محتاط در تصمیم‌گیری به ترتیب دارای بیشترین میانگین و درصد نمرات هستند.

برابر نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک‌طرفه، میانگین نمرات هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی دانشجویان با افزایش سال تحصیلی کاهش می‌یابد. یافته‌های پژوهش از طریق تحلیل رگرسیون بیان می‌دارد که هوش هیجانی، سهم معناداری (در حدود ۴۲ درصد) در پیش بینی میزان وظیفه‌شناسی دانشجویان دارد و از آنجا که هوش هیجانی به طور ژنتیکی ثابت نبوده و قابل یادگیری و آموزش است (ویسینگر، ۱۹۹۸)، می‌توان از طریق آموزش به دانشجویان، این سهم را افزایش داد.

به سخن دیگر، هر چه دانشجویان دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>، از نظر میزان هوش هیجانی در سطح بالاتری قرار داشته باشند، در بُعد وظیفه‌شناسی نیز قوی‌تر عمل خواهند نمود. شاخص بتا ( $\beta$ ) در تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که شاخص‌های

مسئولیت‌پذیری، عزت نفس و تحمل فشار روانی به ترتیب با ضرایب ۰/۳۷۹، ۰/۲۱۴، ۰/۱۷۰، دارای بیشترین سهم اثرگذاری بر متغیر وابسته (ابعاد وظیفه‌شناسی) هستند.

ب) محدودیت‌های پژوهش: باید توجه داشت که نتایج این نوع تحقیقات، قابلیت تعمیم به سایر جوامع را ندارد.

ج) پیشنهادها: پیشنهاد می‌گردد که برای بررسی تمامی ابعاد این موضوع، تحقیقاتی جهت بررسی ارتباط بین ابعاد هوش هیجانی فرماندهان گروهان با وظیفه‌شناسی آنان و یا بررسی میزان تأثیرگذاری هوش هیجانی فرماندهان گروهان بر میزان وظیفه‌شناسی دانشجویان دانشگاه افسری به عمل آید.



## منابع و مأخذ

- ۱- آتشی، سید حسین، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دوره راهنمایی شهر یزد، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ۱۳۷۷.
- ۲- آقاییار، سیروس و شریفی، پرویز، کاربرد هوش در قلمرو هیجان، انتشارات سپاهان، تهران، ۱۳۸۶.
- ۳- اسدی، جوانشیر و برجعلی، احمد و جمهری، فرهاد، رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو، نشریه تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، جلد ۶، شماره ۲۲، تهران، ۱۳۸۶.
- ۴- اسمعیلی، معصومه و احدی، حسن و دلاور، علی و شفیق آبادی، عبد...، تأثیر آموزش شاخص‌های هوش هیجانی بر سلامت روان، مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۲، تهران، ۱۳۸۶.
- ۵- اکبرزاده، نسرين، هوش هیجانی: دیدگاه سالوی و دیگران، انتشارات فارابی، تهران، ۱۳۸۳.
- ۶- حبیب‌پور، ... وردی، هوش عاطفی و اثربخشی سازمانی، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۲۱، تهران، ۱۳۸۳.
- ۷- دوستار، محمد و خائف‌الهی، احمدعلی، ابعاد هوش هیجانی، نشریه مدیریت و توسعه، شماره ۱۸، تهران، ۱۳۸۲.
- ۸- زارعان، مصطفی و اسدا... پور، امین و بخشی‌پور رودسری، عباس، رابطه هوش هیجانی و سبک‌های حل مسئله با سلامت عمومی، مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۲، تهران، ۱۳۸۶.
- ۹- سیاروچی، ژوزف و مایر، جان و فورگاس، ژوزف، هوش عاطفی در زندگی روزمره، ترجمه اصغر نوری امامزاده‌ای و حبیب ... نصیری، انتشارات نوشته، تهران، ۱۳۸۴.

- ۱۰- شریفی، پاشا و همکاران، پرسشنامه‌های پژوهشی در زمینه روانشناسی، مشاوره، علوم تربیتی و جامعه‌شناسی، انتشارات سخن، تهران، ۱۳۸۷.
- ۱۱- عابدی جعفری، حسن و مرادی، محمد، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین، مجله دانش مدیریت، شماره ۷۰، تهران، ۱۳۸۴
- ۱۲- قوچانی، فرخ و همت، موژان، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان و سطح هوش عاطفی آنان، مجله مدیریت کسب و کار، شماره ۲، سال اول، تهران، ۱۳۸۸.
- ۱۳- گلمن، دانیل، هوش عاطفی، ترجمه حمید رضا بلوچ، انتشارات جیحون، تهران، ۱۳۷۹
- ۱۴- لانیون، ریچارد آی و گود اشتاین، لئونارد دی، ارزیابی شخصیت، ترجمه دکتر سیامک نقش‌بندی، علی قربانی، حمیدرضا حسین شاهی برواتی و الهام ارجمند، نشر روان، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۲.
- ۱۵- وثوقی کیا، الهام، هوش هیجانی، دانشگاه الزهراء، تهران، ۱۳۸۳.
- ۱۶- ودادی، احمد و احمدپور، مهین، هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران، مجله مدیریت کسب و کار، شماره ۲، سال اول، تهران، ۱۳۸۸.
- 17- Afolabi, Olukayode & Ehigie, Benjamin Osayawe (2005). "Psychological diversity and team interaction processes "Team Performance Management". Vol. 11, No. 7/8, pp. 280 - 301.
- 18- Alladin, T.E (2003). "Emotional intelligence as an index of managerial success ". [Summary]. Unpublished doctoral dissertation, Osmania University, Hyderabad, India.
- 19- Carson, K & Carson, P, F & Birken meier, B (2000). "Measuring emotional intelligence: development and validation of an instrument ". The Journal of Behavioral and Applied Management Review. Vol. 12, pp. 237 - 268.
- 20- Ciarrochi, J & Chan, Y & Bajgar, J (2001). "Measuring emotional intelligence in adolescents". Journal of Personality and Individual Differences. Vol. 31, No. 1, pp. 5 - 19.
- 21- Ciarrochi, Joseph. Forges ,Joseph. D. Mayer, John (2001). " Emotional Intelligence in Everyday's Life", Philadelphia, PA: Psychology press.

- 22- Clarke, Nicholas (2010)." Emotional intelligence abilities and their relationships with team processes ", Team Performance Management. Vol. 16, No. 1/2, pp. 6 - 32.
- 23- Dulewicz, Victor & Higgs, Malcolm & Slaski, Mark (2003)."Measuring emotional intelligence: content, construct and criterion-related validity", journal of Managerial Psychology. Vol. 18, No. 5, pp. 405 - 420
- 24- Golman, Daniel (1996). "A conversation with Daniel Golman ", Educational Leadership. Vol. 56, No. 1, pp. 6 - 11.
- 25- Golman, Daniel. Boyatzis ,Richard. McKee, Annie (2001). "Primal Leadership: The Hidden Driver of Great Performance", Harvard Business Review, December, 43-53.
- 26- Hall, C.S & Lindzey, G (1978)." Theories of personality"(3<sup>rd</sup> Ed). New York: Wiley.
- 27- Heins, S (2003). "Definition and History of Emotional Intelligence", Stere Heins Emotional Intelligence Homepage.
- 28- Higgs, Malcolm (2004)."A study of the relationship between emotional intelligence and performance in UK call centre". Journal of Managerial Psychology. Vol. 19, No. 4, pp. 442 - 454.
- 29- Hoffman, Brian.J & Frost, Brian.C (2006)."Multiple intelligences of transformational leaders: an empirical examination ", International journal of Manpower. Vol. 27, No. 1, pp. 37 - 51
- 30- Murray, Bridget (1998). "Does Emotional Intelligence Happen in work place ?", American Psychological Association, www.google.com
- 31- Rahim, M Afzalur & Minors, Patricia (2003)."Effects of emotional intelligence on concern for quality and problem solving", Managerial Auditing journal. Vol. 18, No. 2, pp.150 - 155.
- 32- Ramo, Laura Guillen & Saris, Willem .E & Boyatzis, Richaed. E (2009)."The impact of social and emotional competencies on effectiveness of Spanish executives", journal of Managerial Development. Vol. 28, No. 9, pp. 771 - 793.
- 33- Saarni, C (1998)."Issues of cultural meaningfulness in emotional development". Development Psychology. Vol. 34, pp. 647 - 652.
- 34- Saarni, D & All (2000)."Emotional intelligence in the prediction of placement success in the company". Business Incentives. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- 35- Weisinger, H (1998). "Emotional intelligent at work. The untapped edge for success san Francisco", jossey - Bass.