

بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام دانشجویان دانشگاه
صنعتی اصفهان

**The Effect of Group Emotional intelligence Training on
Employability in Isfahan University of Technology**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱۰/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۱۲/۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱/۲۸

B. Tadaion., (M.A.), M.R. Abedi., (Ph.D) & P.
Nilforoshan., (Ph.D)

بتول تدین چهارسوقی^۱، محمدرضا عابدی^۲ و پریسا
نیلفروشان^۳

Abstract: The aim of this research was survey of the effect of group emotional intelligence training on employability in Isfahan university of Technology. This research was quasi-experimental design (per-post test) with control group. Population in this study was all of students were studying at Isfahan University Technology in 2012-2013. The sample research consists of 36 students from Isfahan University of Technology that be selected randomly and had been randomly allocated in experimental group (with 18 participants) and control group (with 18 participants). Experimental group members participated in emotional intelligence training meeting (for 8 sessions) and control intelligence stay in waiting list. Instrument was Mousavi's questionnaire of employability. Result of the covariance showed: 1- emotional intelligence training had effected of employability in Experimental group ($R < 0.03$). 2- emotional intelligence training had effected of main dimensions career identity ($P < 0.0005$) human capital ($p < 0.004$) and personal adaptability ($P < 0.0005$) and 3- emotional intelligence training had not effected of main dimension social capital.

Keywords: Emotional intelligence, Training on Employability, career identity, personal adaptability, social capital.

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام در دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان بود. روش پژوهش، نیمه‌آزمایش با طرح پیش-آزمون- پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان بوده که در سال ۱۳۹۲-۱۳۹۱ مشغول تحصیل بوده‌اند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری داوطلبانه استفاده شد که در نتیجه ۳۶ نفر انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی در گروه آزمایش و گواه گمارده شدند. اعضاء آزمایش در ۸ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای در جلسات آموزش هوش هیجانی شرکت کردند و گروه گواه هیچ مداخله‌ای دریافت نکرد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه قابلیت استخدام موسوی (۱۳۹۲) بود. جهت تحلیل داده‌ها، تحلیل کوواریانس مورد استفاده قرار گرفت و یافته‌های زیر حاصل شد. آموزش هوش هیجانی بر نمره کلی قابلیت استخدام تأثیر داشته است ($P < 0.03$). آموزش هوش هیجانی بر ابعاد اصلی هویت مسیر شغلی ($P < 0.0005$)، سرمایه انسانی ($P < 0.004$) و انطباق‌پذیری شخصی ($P < 0.0005$) تأثیر داشته است. ولی آموزش هوش هیجانی بر بعد سرمایه اجتماعی تأثیر نداشته است.

کلید واژه‌ها: هوش هیجانی، قابلیت استخدام، هویت مسیر شغلی، انطباق‌پذیری شخصی، سرمایه اجتماعی

مقدمه

یکی از بارزترین و اساسی‌ترین عامل تأمین نیازهای مادی و روانی انسان، داشتن شغل و استخدام است. شغل فرد از آن جایی که بخش عمده‌ای از زندگی او را به خود اختصاص می‌دهد، اهمیت به‌سزایی دارد. با توجه به این‌که عدم رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین مشکلات استرس‌زا در زندگی افراد است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱). اشتغال و استخدام و پیامدهای آن از ضروریات جوامع انسانی است. تقریباً تمام صاحب‌نظران، منابع انسانی را به‌عنوان اساسی‌ترین عامل در رضایت شغلی قلمداد کرده‌اند (نعیمی، نظری، ثنایی، ۱۳۹۱). در این راستا، پژوهشگران تلاش‌هایی در زمینه افزایش قابلیت استخدام^۱ انجام می‌دهند.

تغییرات مداوم و شدید که در حوزه‌های شغلی، اتفاق می‌افتند نشانه‌ای از عدم قطعیت و اعتماد در محیط‌های کاری است. در پاسخ به این تغییرات، سازمان‌ها اقدام به اصلاح فرآیندها، ساختارها و شیوه‌های خود نموده‌اند تا انعطاف‌پذیرتر به‌نظر آیند (فوکیت^۲، ۲۰۰۶). در سال‌های اخیر سازماندهی مجدد بسیاری از تشکلهای با اخراج تعداد زیادی از کارمندان همراه بوده است (کلایت من واوت^۳، ۱۹۹۹). سازمان‌ها به کارمندانی، انطباق‌پذیر، نیاز دارند چرا که در محیط‌های کاری که دائماً در حال تغییر هستند، هم‌چنان برای کارفرمایان جذاب باقی بمانند (چان^۴، ۲۰۰۰).

این روزها وضعیت مسیرهای شغلی یکی از چالش‌ها و جنجال‌هایی است که به‌دلیل بی‌ثباتی پیش‌رونده در روابط بین مردم و سازمان‌ها روی می‌دهد. دلیل این مسئله تغییر قرارداد روان-شناختی بین کارمند و سازمان است. قرارداد روان‌شناختی به مجموعه‌ای از اعتقادات و باورهای کارکنان و سازمان‌ها در خصوص این‌که چه چیزی به یکدیگر ارائه می‌دهند و چه چیزی از یکدیگر می‌ستانند، اطلاق می‌شود (لیندسی، مک کوآید و مک کراچن، ۲۰۰۳)^۵. جهت‌گیری سازمان‌ها از استخدام دائمی به استخدام قراردادی، قرارداد روان‌شناختی بین کارمند و سازمان را تحت‌تأثیر قرار داده و امنیت شغلی کم‌رنگ گردیده است. در این راستا نگرانی عمده، تحت‌تأثیر قرار گرفتن عواملی نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و وفاداری کارکنان است. به‌همین جهت ضرورت مبنای جدیدی برای امنیت شغلی در محافل علمی و عملی احساس شده و اخیراً قابلیت

-
1. Employ ability
 2. Fugate
 3. Klytmens & ott
 4. Chan
 5. Lindsay, Mc crachen & Mc Quaid

بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام...

استخدام به‌عنوان جایگزین مطرح شده است (سازمان نیروی کار بین‌المللی،^۱ ۲۰۰۰؛ به‌نقل از حسن‌پور، زاهدی و عباسی، ۱۳۹۰).

قابلیت استخدام به‌عنوان توانایی فرد در شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای در درون و بین سازمان‌ها در فرآیند مسیر شغلی تعریف می‌شود (فوگیت، کینیکی و آشفورد،^۲ ۲۰۰۴). امروزه قابلیت استخدام مهم‌ترین عامل مؤثر بر موفقیت فرد در محیط‌های کاری متلاطم محسوب می‌شود (فوگیت، ۲۰۰۶).

اکنون که موضوع امنیت شغلی هر روز کهنه‌تر می‌شود قابلیت استخدام مفهومی است که سازمان‌ها به‌وسیله آن اساس متفاوتی را برای کارمندان خود پایه‌ریزی می‌کنند (کلایت من و اوت، ۱۹۹۹). زمانی امنیت شغلی با حضور دائمی فرد در سازمانی خاص تأمین می‌شد. و کارمندان مسیرهای شغلی سلسله‌مراتبی که قابل پیش‌بینی بود را طی می‌کردند (گانز، اوانز و جالاند،^۳ ۲۰۰۰). اما امروزه مسیرهای شغلی به‌طور چشمگیری بی‌حد و مرز شده‌اند و تغییر و تحول باور نکردنی، محیط‌های کاری را دربرگرفته است (دفیلیپی و آرتور،^۴ ۱۹۹۶) و کارمندان عدم امنیت شغلی و نارضایتی شغلی را تجربه کرده‌اند، عدم امنیت شغلی پیامدهای منفی زیادی به‌دنبال دارد، موجب به‌خطر افتادن سلامتی کارکنان از لحاظ روحی، روانی و جسمی می‌شود (وندرهیجدی و وندرهیجدن،^۵ ۲۰۰۶)، نگرش شغلی و کاری مثل رضایت شغلی را از بین می‌برد (دیوید، کینیکی و اس‌چک،^۶ ۱۹۹۷) و در نهایت عملکرد کارکنان و اثربخشی سازمانی را تحت-تأثیر قرار می‌دهد (زاهدی، اربطانی و حسن‌پور، ۱۳۸۸).

در این راستا، چون دیگر نمی‌توان طول عمر استخدام را تضمین کرد، به تعادل جدیدی نیاز است. قابلیت استخدام، مقدمه تغییرات اساسی تأثیرگذار بر روابط بین کارمند و کارفرما است که با آن، هر دو مسئول حفظ وضعیت مسیر شغلی می‌باشند (کلایت من و اوت، ۱۹۹۹). قابلیت استخدام، امنیت جدیدی است که اگر افراد آن را به‌دست آورند و حفظ کنند، زمانی که شغل خود را از دست بدهند، جای دیگر قابلیت استخدام دارند (فین،^۷ ۲۰۰۰).

تعاریف زیادی برای قابلیت استخدام مطرح شده است. قابلیت استخدام به‌عنوان توانایی فرد برای به‌دست آوردن استخدام اولیه، حفظ شغل، تغییر شغل در همان سازمان، دستیابی به شغل

1. International labor organization
2. Fugote, Kiniki & Ashforth
3. Gunz, Evans Jalond
4. DeFillippi & Arthur
5. Van der Heijde & Van der heijden
6. David, Kciniki & Schech
7. Finn

جدید در صورت نیاز تلقی می‌کنند. این تعریف هم افراد بیکاری که جویای کار هستند و هم افراد شاغلی که به دنبال شغل جدید یا ارتقای موقعیت هستند را شامل می‌شود (هلیج و پولارد^۱، ۱۹۹۸). بنابراین قابلیت استخدام شامل حرکت مستقلانه و آزادانه افراد در بازار کار، به منظور تحقق بخشیدن به نیروهای بالقوه خویش است (مک کوآید و لیندسی^۲، ۲۰۰۵).

فوگیت و همکاران (۲۰۰۴) قابلیت استخدام را به عنوان یک ساختار روانی اجتماعی توصیف می‌کنند که مظهر آن دسته از ویژگی‌های فردی است که باعث تقویت شناخت تطبیقی^۳ و رفتار می‌شوند و روابط کاری را در فرد تقویت می‌کنند. قابلیت استخدام از آن جایی که دربرگیرنده آن دسته از ویژگی‌های فردی است که شکاف بین فرد و محیط را می‌پوشاند، یک ساختار روانی-اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. آن‌ها قابلیت استخدام را توانایی فرد در شناسایی و تشخیص فرصت‌های مسیر شغلی در درون و بین سازمان‌ها تعریف می‌کنند (فوگیت و همکاران، ۲۰۰۴). آن‌ها قابلیت استخدام را شامل چهار بعد هویت مسیر شغلی^۴، انطباق‌پذیری شخصی^۵ و سرمایه انسانی^۶ و سرمایه اجتماعی^۷ می‌دانند.

منظور از هویت مسیر شغلی این است که افراد در محیط کاری، خود را چگونه تعریف می‌کنند. در واقع هویت مسیر شغلی جواب سؤال من کیستم در حوزه کاری است. انطباق‌پذیری شخصی یعنی افراد، توانایی تغییر عوامل شخصی مثل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارها و غیره را دارند. انطباق‌پذیری شخصی به موقعیت مسیر شغلی و عملکرد سازمانی کمک می‌کند و افراد را قادر می‌سازد تا کارا باقی بمانند.

افراد و سازمان‌ها، ضمن پیش‌بینی آینده کاری سرمایه‌گذاری‌هایی را در زمینه‌های انسانی و اجتماعی انجام می‌دهند. سرمایه اجتماعی ریشه در شبکه‌های اجتماعی دارد و از طریق شبکه‌ها به فرد اطلاعات، نفوذ و قدرت می‌بخشد و برای افراد فرصت‌هایی را فراهم می‌آورد. سرمایه انسانی به عوامل و متغیرهای پیشرفت مسیر شغلی شخصی مثل سن، تحصیلات و تجربیات کاری و آموزشی، عملکرد شغلی و هوش هیجانی، توانایی شناختی و... گفته می‌شود. بنابراین سرمایه انسانی توانایی فردی برای برآوردن انتظارات عملکردی شغل مشخصی را افزایش می‌دهد و انطباق‌پذیری سازمانی و فردی را ارتقا می‌بخشد.

1. Hillage & Pollard
2. Mc Quaid & Lindsay
3. Adaption cognitive
4. Career identity
5. Personal adaptability
6. Human capital
7. Social capital

بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام...

حال این سوال مطرح می‌شود، که برای افزایش قابلیت استخدام چه باید کرد؟ با توجه به مدلی که فوگیت و همکاران (۲۰۰۴) برای قابلیت استخدام، عنوان کرده‌اند انتظار می‌رود که آموزش هوش هیجانی به‌عنوان سرمایه‌ای انسانی در افزایش قابلیت استخدام، مؤثر باشد. اصطلاح هوش هیجانی را اولین بار سالووی و مایر^۱ به‌عنوان شکلی از هوش اجتماعی مطرح کردند. سالووی این اصطلاح را برای بیان کیفیت و درک احساسات افراد، همدردی با احساسات دیگران و توانایی اداره مطلوب خلق و خو به‌کار بردند. آن‌ها در این تعریف هوش هیجانی را به-عنوان توانایی نظارت بر عواطف و احساسات خود و دیگران، تمیز قایل شدن بین آن‌ها و استفاده از این اطلاعات برای هدایت تفکر و عمل فرد تعریف کرده‌اند (سانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۰، به‌نقل از کریمی و همکاران، ۱۳۹۱).

گلمن از سال ۱۹۹۰، این ادعا را که هوش هیجانی برای شناسایی کارمندانی که می‌توانند بهترین عملکرد را داشته باشند، بیان نمود و از آن پس حرکت عملی در افزایش تحقیقات هوش هیجانی رواج یافت. گلمن (۲۰۰۲) هوش هیجانی را توانایی اداره‌ی خود و روابط خویش می‌داند و معتقد است که ۸۰ تا ۹۰ درصد از موفقیت‌های افراد را می‌توان به هوش هیجانی نسبت داد. گلمن در تعریف هوش هیجانی برای عموم مردم، آن‌را برابر یک رفتار اجتماعی پسندیده در نظر می‌گیرد (وایت، ۲۰۰۴).

براساس تعریف گلمن (۱۹۹۵، ترجمه پارسا، ۱۳۸۳)، هوش هیجانی به پنج حوزه تقسیم شده که عبارتند از:

- آگاهی از هیجانات خود (خودارزیابی و اعتماد به نفس)
- مدیریت هیجانات (کنترل خود، قابل اعتماد بودن، وظیفه‌شناسی، نوآوری و توان سازگاری)
- برانگیختن خود (انگیزه پیشرفت، خوش‌بینی و تعهد)
- شناسایی هیجانات دیگران (درک دیگران، رشد دادن دیگران، تنوع در شیوه نفوذ و آگاهی سیاسی)
- تنظیم روابط خود با دیگران (نفوذ، ارتباط، مدیریت تعارض، رهبری، ایجاد پیوند و مشارکت توانمندی‌های گروهی).

پژوهش‌های فراوانی در مورد قابلیت استخدام در خارج از کشور انجام گرفته است. مک آردل و همکاران^۴ (۲۰۰۶)، وندر هیجندن و همکاران (۲۰۰۸)، ناتو^۵ و همکاران (۲۰۰۹)، اتینو^۱

-
1. Salovay & mayer
 2. Song
 3. Whitte
 4. Mc Ardle et al
 5. Nauta et al

(۲۰۱۰) و نیلسون و اکبرگ^۲ (۲۰۱۲) ولی تنها پنج پژوهش در داخل کشور در این زمینه یافت شد که به‌طور اختصار به آن اشاره می‌کنیم. زاهدی، اریطانی و حسن‌پور (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی عوامل سازمانی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی پرداختند. زاهدی و حسن‌پور (۱۳۸۸) به بررسی عوامل فردی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران پرداختند. حسن‌پور، زاهدی و عباسی (۱۳۹۰) به بررسی تفاوت قابلیت استخدام کارکنان زن و مرد در سازمان‌های دولتی پرداختند. زاهدی و حسن‌پور (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر روابط استخدامی بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی پرداختند. موسوی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دانشگاه اصفهان پرداخت. در بررسی‌های صورت گرفته پژوهش‌هایی که به‌طور مستقیم به بررسی تأثیر و ارتباط آموزش هوش هیجانی بر قابلیت استخدام بپردازند، یافت نشد. از این‌رو به‌نظر می‌رسد انجام پژوهشی که تأثیر آموزش هوش هیجانی را بر قابلیت استخدام بررسی کند ضروری است. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر آموزش هوش هیجانی بر قابلیت استخدام و ابعاد آن (هویت مسیر شغلی، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و انطباق‌پذیری) است. فرضیه‌های اصلی و فرعی عبارتند از:

فرضیه اصلی: آموزش هوش هیجانی بر قابلیت استخدام دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان موثر است.

فرضیه فرعی اول: آموزش هوش هیجانی بر هویت مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: آموزش هوش هیجانی بر سرمایه‌ی انسانی دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: آموزش هوش هیجانی بر سرمایه‌ی اجتماعی دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان تأثیر دارد.

فرضیه فرعی چهارم: آموزش هوش هیجانی بر انطباق‌پذیری شخصی دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان تأثیر دارد.

1. Ottino
2. Nilsson & Ekberg

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر نیمه تجربی از نوع پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه کنترل بود. متغیرهای پژوهش شامل متغیر مستقل آموزش هوش هیجانی و متغیر وابسته قابلیت استخدام بود. قابلیت استخدام شامل ابعاد، هویت مسیر شغلی، انطباق‌پذیری شخصی، سرمایه‌ی انسانی و اجتماعی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان بود که در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ مشغول به تحصیل بوده‌اند. برای نمونه‌گیری در این پژوهش از روش نمونه‌گیری داوطلبانه با گمارش تصادفی استفاده شد. برای این کار اعلامیه‌هایی طراحی گردید مبنی بر: کارگاه آموزشی هوش هیجانی و هویت مسیر شغلی در ضمن نام مدرس، زمان و محل ثبت‌نام نیز ذکر شده بود. سپس از دانشجویان علاقمند برای شرکت در کارگاه دعوت گردید. تعداد نمونه ۳۶ نفر بود. از بین داوطلبان ۱۸ نفر از آن‌ها به‌صورت تصادفی در گروه آزمایشی و ۱۸ نفر دیگر در گروه گواه قرار گرفتند.

حضور نمونه‌ها در گروه آزمایش و گواه مستلزم داشتن دو ملاک بود. الف- دانشجوی دانشگاه صنعتی اصفهان باشند. ب- در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ مشغول به تحصیل باشند. پس از نمونه‌گیری هر دو گروه با پرسشنامه قابلیت استخدام ارزیابی شدند سپس گروه آزمایش در ۸ جلسه گروهی تحت آموزش هوش هیجانی قرار گرفتند ولی گروه گواه در لیست انتظار ماندند. پس از اتمام جلسات هر دو گروه مجدداً به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. سپس داده‌های به‌دست آمده از گروه آزمایش و کنترل تجزیه و تحلیل شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم-افزار آماری SPSS ۱۶ استفاده شده است. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و آمار استنباطی شامل آزمون تحلیل کوواریانس است. خلاصه‌ی فرمت جلسات به شرح زیر است:

جلسه‌ی اول، بیان اهداف جلسه، آشنایی با مفهوم، جایگاه و ضرورت قابلیت استخدام
جلسه‌ی دوم، آشنایی اعضا با مفهوم هوش هیجانی و هم‌چنین اجزاء هوش هیجانی
جلسه‌ی سوم، آشنایی اعضا با خودآگاهی و عوامل بازدارنده آگاهی از احساسات خود
جلسه‌ی چهارم، آشنایی اعضا با ۵ مانع بازدارنده در آگاهی از احساسات خود، به‌کارگیری جایگزین‌هایی برای موانع
جلسه‌ی پنجم، آشنایی اعضا با مفهوم نفوذپذیری عاطفی، چه کنیم نفوذپذیری عاطفی کم شود؟

جلسه‌ی ششم، آشنایی اعضا با مفهوم درک احساسات و بررسی موانع موجود در درک احساسات

جلسه‌ی هفتم، آشنایی اعضاء با مفهوم پذیرش و ابراز احساسات، بررسی موانع موجود در پذیرش و ابراز احساسات، جلسه‌ی هشتم، گرفتن بازخورد از اعضاء در مورد کاربرد و کیفیت مباحث

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای سنجش قابلیت استخدام از پرسشنامه قابلیت استخدام موسوی (۱۳۹۲) استفاده گردید. این پرسشنامه حاوی ۹۶ سوال است که سوال‌های ۱ تا ۶ مربوط به سن، جنس، تحصیلات، تجارب شغلی و آموزشی است و با حروف الفبا کدگذاری می‌شود. و سؤالات سرمایه اجتماعی در قالب یک سؤال کلی یعنی سؤال ۵۸ طراحی گردیده است. این پرسشنامه شامل سه بعد اصلی به نام‌های هویت مسیر شغلی، انطباق‌پذیری شخصی و سرمایه انسانی و اجتماعی است. دامنه نمرات در این پرسشنامه بین ۵۷-۴۴۱ است. نحوه نمره‌گذاری با طیف لیکرت به صورت زیر انجام گرفت:

۱- کاملاً موافقم ۲- موافقم ۳- متوسط ۴- مخالفم ۵- کاملاً مخالفم

لازم به ذکر است که سوالات ۳، ۸، ۳۲، ۱۶، ۱۱، ۳۳، ۳۴، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۳ نمره‌گذاری به شکل معکوس انجام گرفت. ۱= کاملاً مخالفم ۲= مخالفم ۳= متوسط ۴= موافقم ۵= کاملاً موافقم موسوی روایی محتوایی این پرسشنامه را با نظر متخصصین بررسی کرده و به منظور بررسی روایی سازه از نوع همگرا، همبستگی این پرسشنامه را با پرسشنامه خودکارآمدی کاریابی (صالحی، ۱۳۸۴)، ۰/۶ گزارش کرده است. موسوی با نمونه‌ای شامل ۲۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان که در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ مشغول به تحصیل بوده‌اند، پایایی پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه کرده است. پایایی آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز با انتخاب نمونه‌ای ۳۶ نفری از دانشجویان دانشگاه صنعتی ۰/۹۰ محاسبه شده است.

یافته‌های پژوهش

باتوجه به هدف و روش پژوهش مبنی بر مقایسه دو گروه آزمایش و گواه در نمرات قابلیت استخدام و ابعاد آن و با توجه به این‌که لازم بود پیش‌آزمون کنترل شود از آزمون تحلیل کواریانس استفاده شد. ولی برای استفاده از این آزمون لازم است پیش‌فرض‌های آن بررسی شود در ادامه ابتدا این پیش‌فرض‌ها بررسی می‌شود، سپس نتایج تحلیل کواریانس برای نمرات کل قابلیت استخدام و ابعاد آن جداگانه ارائه می‌گردد.

بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام...

جدول ۱، خلاصه نتایج آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف و شاپیرو ویلک، را به‌منظور بررسی پیش‌فرض نرمال بودن توزیع در نمرات متغیر وابسته (نمره پس‌آزمون قابلیت استخدام) و نمرات متغیر تصادفی کمکی (نمره پیش‌آزمون قابلیت استخدام) نشان می‌دهد.

جدول ۱. خلاصه نتایج بررسی پیش‌فرض نرمال بودن توزیع در متغیرهای وابسته (نمرات پس‌آزمون) و متغیرهای تصادفی کمکی (نمرات پیش‌آزمون).

پس‌آزمون						پیش‌آزمون						عنوان متغیر
شاپیرو ویلک			کولموگروف اسمیرنوف			شاپیرو ویلک			کولموگروف اسمیرنوف			
معناداری آماری	df	آماره	معناداری آماری	df	آماره	معناداری آماری	df	آماره	معناداری آماری	df	آماره	
۰/۸۰	۳۶	۰/۹۸	۰/۲۰	۳۶	۰/۰۹	۰/۵۸	۳۶	۰/۹۸	۰/۱۸	۳۶	۰/۱۲	سرمایه انسانی
۰/۴۵	۳۶	۰/۹۷	۰/۲۰	۳۶	۰/۰۸	۰/۲۶	۳۶	۰/۹۶	۰/۲۰	۳۶	۰/۱۰	هویت مسیری شغلی
۰/۵۲	۳۶	۰/۹۷	۰/۲۰	۳۶	۰/۰۹	۰/۵۹	۳۶	۰/۹۸	۰/۲۰	۳۶	۰/۱۰	سرمایه اجتماعی
۰/۸۰	۳۶	۰/۹۸	۰/۲۰	۳۶	۰/۱۰	۰/۲۸	۳۶	۰/۹۶	۰/۰۹	۳۶	۰/۱۴	انطباق‌پذیری شخصی

همان‌طور که نتایج جدول ۱ نشان داد، پیش‌فرض نرمال بودن توزیع را در هیچ‌یک از متغیرهای وابسته (نمرات پس‌آزمون) و متغیرهای تصادفی کمکی (نمرات پیش‌آزمون) نمی‌توان رد کرد. جدول ۲، خلاصه نتایج آزمون لوین را به‌منظور بررسی پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات متغیر وابسته (نمره پس‌آزمون قابلیت استخدام) و نمرات متغیر تصادفی کمکی (نمره پیش‌آزمون قابلیت استخدام) نشان می‌دهد.

جدول ۲. خلاصه نتایج آزمون لوین برای بررسی پیش فرض تساوی واریانس‌ها متغیرهای وابسته (نمرات پس آزمون) و متغیرهای تصادفی کمکی (نمرات پیش آزمون)

پس آزمون				پیش آزمون				متغیرها
معناداری آماری	df2	df1	F	معناداری آماری	df2	df1	F	
۰/۲۷	۳۲	۳	۱/۳۶	۰/۰۲	۳۲	۳	۳/۶۳	سرمایه انسانی
۰/۰۳	۳۲	۳	۳/۵۰	۰/۰۲	۳۲	۳	۳/۸۲	هویت مسیر شغلی
۰/۰۶	۳۲	۳	۲/۷۷	۰/۰۰	۳۲	۳	۵/۸۲	سرمایه اجتماعی
۰/۵۸	۳۲	۳	۰/۶۷	۰/۱۸	۳۲	۳	۱/۷۴	انطباق پذیری

بنابر نتایج آزمون لوین (جدول ۲) پیش فرض تساوی واریانس‌ها را نمی‌توان رد کرد. حال با توجه به رعایت پیش فرض می‌توان از آزمون تحلیل کواریانس استفاده کرد. نتایج آزمون تحلیل کواریانس در مورد نمرات کل استخدام‌پذیری:

جدول ۳. خلاصه نتایج آماره‌های توصیفی در نمرات پیش آزمون و پس آزمون قابلیت استخدام را نشان می‌دهد. در مرحله پس آزمون، میانگین‌ها بعد از کنترل اثر متغیر تصادفی کمکی محاسبه شده‌اند.

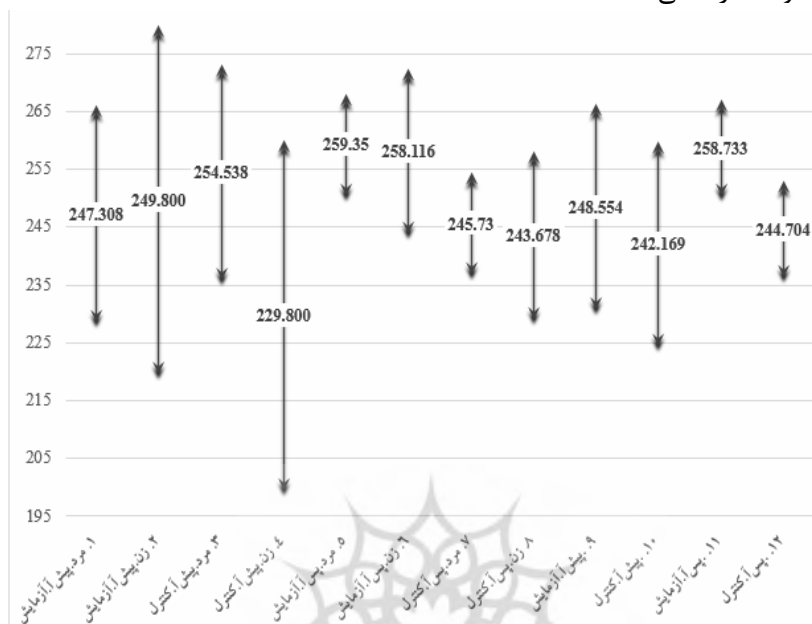
جدول ۳. آماره‌های توصیفی قابلیت استخدام در مرحله پیش آزمون و پس آزمون

پس آزمون		پیش آزمون		حجم نمونه	تعلق گروهی جنس	تعلق گروهی درمان
انحراف معیار		انحراف معیار				
	میانگین تعدیل شده		میانگین			
۳۳/۳۷	۲۵۹/۳۵	۳۱/۵۱	۲۴۷/۳۱	۱۳	مرد	آزمایش
۱۹/۱۴	۲۵۸/۱۲	۱۶/۴۵	۲۴۹/۸۰	۵	زن	
۴۰/۸۳	۲۴۵/۷۳	۳۸/۶۸	۲۵۴/۵۴	۱۳	مرد	کنترل
۴۰/۹۱	۲۴۳/۶۸	۳۷/۶۹	۲۲۹/۸۰	۵	زن	
۲۹/۵۴	۲۵۸/۷۳	۲۷/۶۷	۲۴۸/۰۰	۱۸	آزمایش	مجموع
۴۱/۳۷	۲۴۴/۷۰	۳۸/۹۹	۲۴۷/۶۷	۱۸	کنترل	

همان‌طور که نتایج جدول ۳، نشان می‌دهد، هم در گروه آزمایش و هم در گروه کنترل، بین میانگین‌های مرحله پیش آزمون و پس آزمون، تفاوت‌هایی وجود داشته است اما در گروه آزمایش

بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام...

میزان تفاوت‌ها بیشتر بوده است. شکل ۱، معیار خوب برای میانگین‌ها و تعیین معناداری یا عدم معناداری تفاوت‌ها ارائه می‌کند.



شکل ۱. مقایسه میانگین‌های قابلیت استخدام گروه آزمایش و کنترل در دو مرحله پیش‌آزمون و پس-آزمون با توجه به فاصله اطمینان ۹۵٪. نقاط وسط خطوط نشان‌دهنده میانگین، حدود خطوط، نشان-دهنده فاصله اطمینان میانگین‌ها است.

نکته دیگر در ارتباط با شکل ۱ این است که در تمام موارد، طول کوتاه‌تر خطوط مرحله پس-آزمون به پیش‌آزمون نشان می‌دهد که واریانس نمرات در مرحله پس‌آزمون کاهش داشته است. نتایج شکل ۱، در ارتباط با مقایسه بین گروهی نیز معناداری تفاوت‌ها را به تصویر می‌کشد. در ادامه، در ترکیب با نتایج جدول ۴، این تفاوت‌ها بحث شده‌اند.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل کواریانس چندمتغیره عاملی، برای بررسی اثربخشی مداخله بر قابلیت استخدام

منبع اثر	درجه آزادی	میانگین مجزورات ^۰	F	معناداری آماری	اندازه اثر	توان آماری
پیش آزمون	۱	۳۳۶۲۸/۵۷	۱۳۲/۱۰	۰/۰۰۰۵	۰/۸۱	۱/۰۰
مداخله	۱	۱۴۱۰/۱۰	۵/۵۴	۰/۰۳	۰/۱۵	۰/۶۳

تفاوت معناداری پس‌آزمون قابلیت استخدام بین دو گروه ($R^2=0/15$; $F=5/54$; $P=0/03$)، حکایت از اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر قابلیت استخدام داشته است (مقایسه خطوط ۱۱ و شکل ۱۲.۱. نیز حکایت از این معناداری تفاوت‌ها دارد). بنابراین، در مجموع فرضیه اول تأیید می‌گردد. آموزش هوش هیجانی توانسته است ۱۵ درصد افزایش استخدام‌پذیری را پیش‌بینی نماید. این حکایت از سودمندی عملی مداخله داشته است ($R^2>0/10$).

نتایج آزمون تحلیل کواریانس در خصوص نمرات هویت مسیر شغلی:

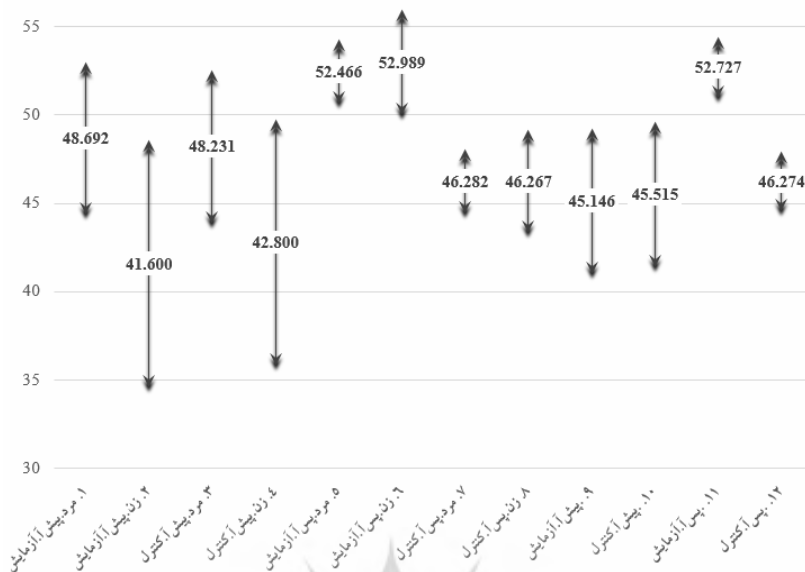
جدول ۵. خلاصه نتایج آماره‌های توصیفی در نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون هویت مسیر شغلی را نشان می‌دهد. در مرحله پس‌آزمون میانگین‌ها بعد از کنترل اثر متغیر تصادفی کمکی محاسبه شده‌اند.

جدول ۵. آماره‌های توصیفی هویت مسیر شغلی در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون.

پس‌آزمون	پیش‌آزمون			حجم نمونه	تعلق گروهی جنس	تعلق گروهی درمان
	انحراف معیار		انحراف معیار			
	میانگین تعدیل شده		میانگین			
۱۰/۰۳	۵۲/۴۷	۹/۴۳	۴۸/۶۹	۱۳	مرد	آزمایش
۶/۵۷	۵۲/۹۹	۵/۹۴	۴۱/۶۰	۵	زن	
۶/۱۰	۴۶/۲۸	۶/۲۲	۴۸/۲۳	۱۳	مرد	کنترل
۷/۰۹	۴۶/۲۷	۸/۳۵	۴۲/۸۰	۵	زن	
۹/۴۴	۵۲/۷۳	۹/۰۴	۴۶/۷۲	۱۸	آزمایش	مجموع
۶/۶۰	۴۶/۲۷	۷/۰۷	۴۶/۷۲	۱۸	کنترل	

همان‌طور که نتایج جدول ۵، نشان داد، هم در گروه آزمایش و هم در گروه کنترل، بین میانگین‌های مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون، تفاوت‌هایی وجود داشته است اما در گروه آزمایش میزان تفاوت‌ها بیشتر بوده است. شکل ۲، معیار خوب برای میانگین‌ها و تعیین معناداری یا عدم معناداری تفاوت‌ها ارائه می‌کند.

بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام...



شکل ۲. مقایسه میانگین‌های هویت مسیر شغلی گروه آزمایش و کنترل در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون با توجه به فاصله اطمینان ۹۵٪. نقاط وسط خطوط نشان‌دهنده میانگین، حدود خطوط، نشان‌دهنده فاصله اطمینان میانگین‌ها است.

نتایج شکل ۲، در ارتباط با مقایسه بین گروهی نیز معناداری تفاوت‌ها را به تصویر می‌کشد. در ادامه، در ترکیب با نتایج جدول ۶، این تفاوت‌ها بحث شده‌اند.

جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل کواریانس چندمتغیره عاملی، برای بررسی اثربخشی مداخله بر هویت مسیر شغلی

منبع اثر	درجه آزادی	میانگین مجذورات*	F	معناداری آماری	اندازه اثر	توان آماری
پیش آزمون	۱	۱۷۰۵/۴۹	۱۶۴/۱۷	۰/۰۰۰۵	۰/۸۴	۱/۰۰
مداخله	۱	۳۰۰/۵۸	۲۸/۹۳	۰/۰۰۰۵	۰/۴۸	۱/۰۰

بنابر نتایج جدول ۶، تفاوت معناداری پس‌آزمون هویت مسیر شغلی بین دو گروه آزمایش و کنترل ($R^2=0/48$; $F=28/93$; $P=0/0005$)، حکایت از اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر هویت

مسیر شغلی داشته است (مقایسه خطوط ۱۱ و ۱۲ شکل ۲). نیز حکایت از این معناداری تفاوت‌ها دارد). بنابراین، در مجموع این فرضیه تایید می‌گردد. آموزش هوش هیجانی توانسته است ۴۸ درصد افزایش هویت مسیر شغلی را پیش‌بینی نماید. این حکایت از سودمندی عملی مداخله داشته است ($R^2 > 0/10$).

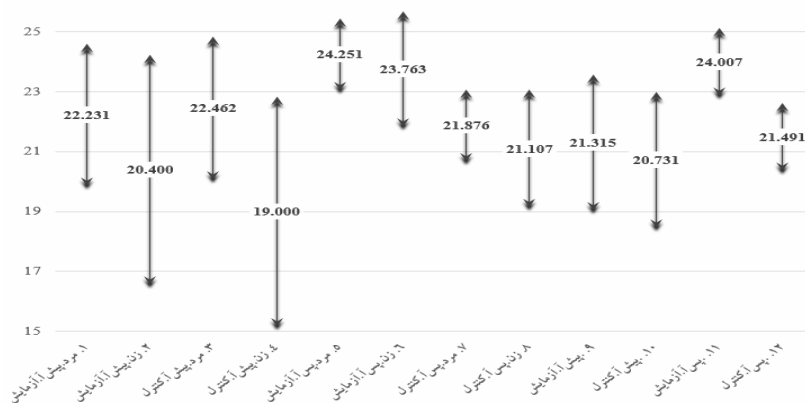
آزمون تحلیل کواریانس در خصوص نمرات سرمایه‌ی انسانی:

جدول ۷. آماره‌های توصیفی سرمایه انسانی در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون

پس‌آزمون		پیش‌آزمون		حجم نمونه	تعلق گروهی جنس	تعلق گروهی درمان
انحراف معیار		انحراف معیار				
میانگین تعدیل شده		میانگین				
۴/۹۸	۲۴/۲۵	۳/۸۳	۲۲/۲۳	۱۳	مرد	آزمایش
۳/۹۱	۲۳/۷۶	۱/۵۲	۲۰/۴۰	۵	زن	
۴/۳۵	۲۱/۸۸	۴/۹۴	۲۲/۴۶	۱۳	مرد	کنترل
۵/۰۳	۲۱/۱۱	۵/۲۹	۱۹/۰۰	۵	زن	
۴/۷۱	۲۴/۰۱	۳/۴۱	۲۰/۳۱	۱۸	آزمایش	مجموع
۴/۷۸	۲۱/۴۹	۵/۱۴	۲۱/۷۳	۱۸	کنترل	

همان‌طور که نتایج جدول ۷، نشان داد، هم در گروه آزمایش و هم در گروه کنترل، بین میانگین‌های مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون، تفاوت‌هایی وجود داشته است اما در گروه آزمایش میزان تفاوت‌ها بیشتر بوده است. شکل ۳، معیار خوب برای میانگین‌ها و تعیین معناداری یا عدم معناداری تفاوت‌ها ارائه می‌کند.

بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام...



شکل ۳. مقایسه میانگین‌های سرمایه انسانی گروه آزمایش و کنترل در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون با توجه به فاصله اطمینان ۹۵٪. نقاط وسط خطوط نشان‌دهنده میانگین، حدود خطوط، نشان‌دهنده فاصله اطمینان میانگین‌ها است.

نتایج شکل ۳، در ارتباط با مقایسه بین گروهی نیز معناداری تفاوت‌ها را به تصویر می‌کشد. در ادامه، در ترکیب با نتایج جدول ۸، این تفاوت‌ها بحث شده‌اند.

جدول ۸. خلاصه نتایج تحلیل کواریانس برای تعیین تفاوت‌های بین گروهی در نمرات پس‌آزمون سرمایه انسانی

منبع اثر	درجه آزادی (df)	میانگین مجذورات	F	معناداری آماری	اندازه اثر	توان آماری
پیش آزمون	۱	۵۴۴/۴۲	۱۱۸/۴۹	۰/۰۰۰۵	۰/۷۹	۱/۰۰
مداخله	۱	۴۵/۵۲	۹/۹۱	۰/۰۰۴	۰/۲۴	۰/۸۶

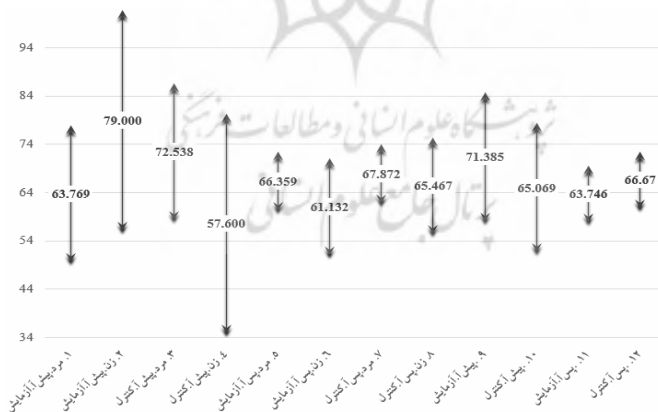
بنابر نتایج جدول ۸، تفاوت معناداری پس‌آزمون سرمایه انسانی بین دو گروه آزمایش و کنترل ($R^2=0/24$ ؛ $F=9/91$ ؛ $P=0/004$)، حکایت از اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر سرمایه انسانی داشته است (مقایسه خطوط ۱۱ و ۱۲ شکل ۳. نیز حکایت از این معناداری تفاوت‌ها دارد). بنابراین، در مجموع فرضیه اول تایید می‌گردد. آموزش هوش هیجانی توانسته است ۲۴ درصد افزایش سرمایه انسانی را پیش‌بینی نماید. این حکایت از سودمندی عملی مداخله داشته است ($R^2 > 0/10$).

آزمون تحلیل کواریانس در خصوص نمرات سرمایه‌ی اجتماعی:

جدول ۹. آماره‌های توصیفی سرمایه اجتماعی در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون

پس آزمون		پیش آزمون		حجم نمونه	تعلق گروهی جنس	تعلق گروهی درمان
انحراف معیار		انحراف معیار				
میانگین تعدیل شده		میانگین				
۲۶/۰۹	۶۶/۳۶	۲۴/۸۷	۶۳/۷۷	۱۳	مرد	آزمایش
۱۱/۵۹	۶۱/۱۳	۹/۴۱	۷۹/۰۰	۵	زن	
۲۹/۹۳	۶۷/۸۷	۲۹/۲۸	۷۲/۵۴	۱۳	مرد	کنترل
۲۷/۶۲	۶۵/۴۷	۲۵/۸۸	۵۷/۶۰	۵	زن	
۲۳/۰۳	۶۳/۷۵	۲۲/۵۱	۷۱/۳۹	۱۸	آزمایش	مجموع
۲۹/۵۰	۶۶/۶۷	۲۸/۴۶	۶۵/۰۷	۱۸	کنترل	

همان‌طور که نتایج جدول ۹، نشان می‌دهد، هم در گروه آزمایش و هم در گروه کنترل، بین میانگین‌های مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون، تفاوت‌هایی وجود داشته است اما در گروه آزمایش میزان تفاوت‌ها بیشتر بوده است. شکل ۴، معیار خوب برای میانگین‌ها و تعیین معناداری یا عدم معناداری تفاوت‌ها ارائه می‌کند.



شکل ۴. مقایسه میانگین‌های سرمایه اجتماعی گروه آزمایش و کنترل در دو مرحله پیش‌آزمون و پس-آزمون با توجه به فاصله اطمینان ۹۵٪. نقاط وسط خطوط نشان‌دهنده میانگین، حدود خطوط، نشان-دهنده فاصله اطمینان میانگین‌ها است.

بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام...

جدول ۱۰. خلاصه نتایج تحلیل کواریانس برای تعیین تفاوت‌های بین گروهی

در نمرات پس‌آزمون سرمایه اجتماعی

منبع اثر	درجه آزادی (df)	میانگین مجزورات	F	معناداری آماری	اندازه اثر	توان آماری
پیش‌آزمون	۱	۱۸۷۳۳/۱۷	۱۵۳/۷۶	۰/۰۰۰۵	۰/۸۳	۱/۰۰
مداخله	۱	۶۰/۹۱	۰/۵۰	۰/۴۸	۰/۰۲	۰/۱۱

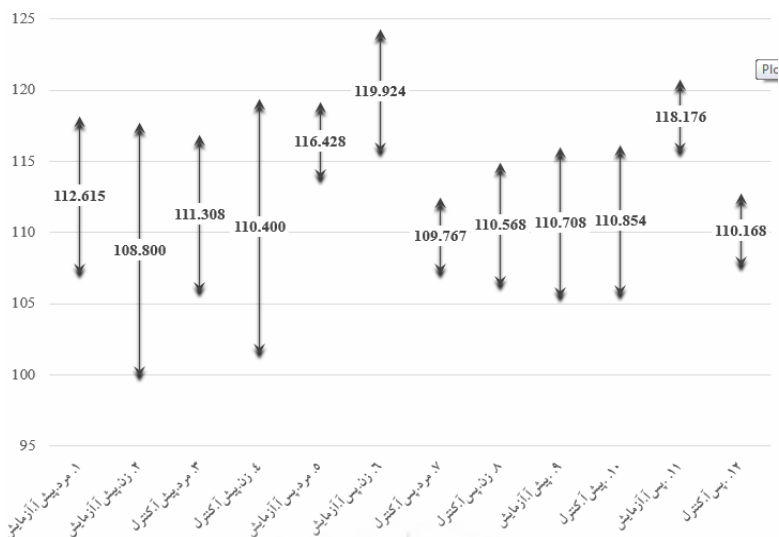
بنابر نتایج جدول ۱۰، تفاوت فاقد معناداری آماری بین پس‌آزمون سرمایه اجتماعی بین دو گروه آزمایش و کنترل ($R^2=0/02$; $F=0/50$; $P=0/48$)، حکایت از عدم اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر سرمایه اجتماعی داشته است (مقایسه خطوط ۱۱ و ۱۲ شکل ۴-۴ نیز حکایت از این معناداری تفاوت دارد). بنابراین، در مجموع این فرضیه رد می‌رود. آموزش هوش هیجانی نتوانسته است افزایش سرمایه اجتماعی را پیش‌بینی نماید. این حکایت از عدم سودمندی عملی مداخله داشته است ($R^2 < 0/10$).

آزمون تحلیل کواریانس در خصوص نمرات انطباق‌پذیری شخصی:

جدول ۱۱. آماره‌های توصیفی انطباق‌پذیری شخصی در مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون

تعلق گروهی درمان	تعلق گروهی جنس	حجم نمونه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین تعدیل شده
آزمایش	مرد	۱۳	۱۱۲/۶۲	۹/۶۱	۱۱۶/۴۳	۸/۵۵
	زن	۵	۱۰۸/۸۰	۸/۱۱	۱۱۹/۹۲	۵/۷۶
کنترل	مرد	۱۳	۱۱۱/۳۱	۹/۳۴	۱۰۹/۷۷	۹/۷۹
	زن	۵	۱۱۰/۴۰	۱۴/۱۰	۱۱۰/۵۷	۱۴/۹۱
مجموع	آزمایش	۱۸	۱۱۰/۷۱	۹/۱۵	۱۱۸/۱۸	۷/۷۱
	کنترل	۱۸	۱۱۰/۸۵	۱۰/۴۲	۱۱۰/۱۷	۱۰/۹۵

همان‌طور که نتایج جدول ۱۱، نشان می‌دهد، هم در گروه آزمایش و هم در گروه کنترل، بین میانگین‌های مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون، تفاوت‌هایی وجود داشته است اما در گروه آزمایش میزان تفاوت‌ها بیشتر بوده است. شکل ۵، معیار خوب برای میانگین‌ها و تعیین معناداری یا عدم معناداری تفاوت‌ها ارائه می‌کند.



شکل ۵. مقایسه میانگین های انطباق پذیری شخصی گروه آزمایش و کنترل در دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون با توجه به فاصله اطمینان ۰/۹۵. نقاط وسط خطوط نشان دهنده میانگین، حدود خطوط، نشان دهنده فاصله اطمینان میانگین ها است. نتایج شکل ۵، در ارتباط با مقایسه بین گروهی نیز معناداری تفاوت ها را به تصویر می کشد. در ادامه، در ترکیب با نتایج جدول ۱۲، این تفاوت ها بحث شده اند.

جدول ۱۲. خلاصه نتایج تحلیل کواریانس برای تعیین تفاوت های بین گروهی در نمرات پس آزمون انطباق پذیری شخصی

منبع اثر	درجه آزادی (df)	میانگین مجذورات	F	معناداری آماری	اندازه اثر	توان آماری
پیش آزمون	۱	۲۳۱۰/۲۰	۹۶/۹۲	۰/۰۰۰۵	۰/۷۶	۱/۰۰
مداخله	۱	۴۶۳/۱۹	۱۹/۴۳	۰/۰۰۰۵	۰/۳۹	۰/۹۹

بنابر نتایج جدول ۱۲، تفاوت معنادار بین پس آزمون انطباق پذیری شخصی بین دو گروه آزمایش و کنترل ($R^2=0/39$ ؛ $F=463/19$ ؛ $P=0/0005$)، حکایت از اثربخشی بالای آموزش هوش هیجانی بر انطباق پذیری شخصی داشته است (مقایسه خطوط ۱۱ و ۱۲ شکل ۵ نیز حکایت از

بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام...

این معناداری تفاوت‌ها دارد). بنابراین، در مجموع این فرضیه تایید می‌گردد. آموزش هوش هیجانی توانسته است ۳۹ درصد حجم واریانس در افزایش انطباق‌پذیری شخصی را پیش‌بینی نماید. این حکایت از سودمندی عملی مداخله داشته است ($R^2 > 0/10$).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل کوواریانس نشان داد که تفاوت معناداری پس‌آزمون قابلیت استخدام بین دو گروه آزمایش و کنترل حکایت از اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر قابلیت استخدام داشته است.

اگرچه پژوهشی در رابطه بین قابلیت استخدام با هوش هیجانی یافت نشد، اما پیشینه نظری این دو مفهوم، بیانگر ارتباط این دو متغیر با هم هستند، برای مثال فوگیت، کینیکی و آشفرد (۲۰۰۴)، بکر^۱ (۱۹۷۵)، متزو تارنو^۲ (۲۰۰۱)، وندرهیجدن و وندرهیجدی (۲۰۰۶)، کلایت من وات (۱۹۹۹) هوگان، چمر پرمیوزیک و کایزر^۳ (۲۰۱۳) معتقدند که هوش هیجانی با قابلیت استخدام ارتباط مثبت دارد. برنستون، امورک و مارکلود^۴ (۲۰۰۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که کودکان مرتبط با سرمایه انسانی (مثل هوش هیجانی) و بازار کار، قابلیت استخدام ادراکی را پیش‌بینی می‌کنند.

حال این سؤال مطرح است که چگونه تأثیر آموزش هوش هیجانی بر قابلیت استخدام تبیین می‌شود؟ فوگیت و همکاران (۲۰۰۴) قابلیت استخدام را توانایی فرد در شناسایی و تحقق فرصت‌های شغلی در درون و بیرون سازمان تعریف می‌کنند. به‌طور کلی توانایی یک کارمند در درک فرصت‌های شغلی موجود در بازار کار به شدت تحت تأثیر سرمایه انسانی او قرار دارد. سرمایه انسانی به مجموعه‌ای از عوامل گفته می‌شود که متغیرهای مرتبط با پیشرفت‌های شغلی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عواملی مانند: سن، تحصیلات، تجربه‌ها، عملکرد شغلی، هوش هیجانی و توانایی‌های شناختی و دانش، توانایی و مهارت‌هایی که توسط این عوامل ایجاد می‌شود. افراد و سازمان‌ها در زمینه سرمایه انسانی با پیش‌بینی بازدهی آتی آن در محیط کار، سرمایه‌گذاری می‌کنند (دس و شاو^۵، ۲۰۰۱). از این‌رو می‌توان چنین تبیین کرد که افزایش هوش هیجانی به‌عنوان سرمایه انسانی می‌تواند قابلیت استخدام را افزایش دهد.

سرمایه انسانی نشان‌دهنده توانایی یک فرد در برآورده ساختن انتظارات عملکردی در یک

-
1. Becker
 2. Met & Tharenou
 3. Hogan, Chamorro-Premuzic & Kaiser
 4. Berntson, Sverke & Marklund
 5. Dess & Shaw

شغل خاص است (پرتس^۱، ۱۹۹۸). بنابراین سرمایه انسانی علاوه بر انطباق پذیری فردی، به انطباق پذیری سازمانی هم کمک می‌کند (فوگیت و همکاران، ۲۰۰۴). علاوه بر این، سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی در طول مسیر شغلی یک فرد به معنای یک جهت‌گیری تطبیقی است و هم‌چنین تعهدی است به یادگیری مداوم. پس می‌توان چنین تبیین کرد که افزایش هوش هیجانی به‌عنوان شاخص سرمایه انسانی به افزایش انطباق‌پذیری می‌انجامد. فوگیت (۲۰۰۴) در تعریف قابلیت استخدام تأکید زیادی بر انطباق‌پذیری دارد. او قابلیت استخدام را انطباق‌پذیری فرد با شرایط متغیر دنیای کار می‌داند. در این تعریف فرد قابل استخدام کسی است که به‌طور فعال و پویا با تغییرات دنیای کار منطبق شود و ویژگی‌هایی را در خود پرورش دهد که توانایی او را برای انطباق با شرایط متغیر افزایش دهد. از این‌رو افزایش انطباق‌پذیری می‌تواند قابلیت استخدام را افزایش دهد، زیرا هر دوی این مفاهیم بر انطباق‌پذیری فرد با شرایط جدید و متغیر تأکید زیادی دارند.

یکی از ابعاد هوش هیجانی خودتنظیمی است که شامل پنج زیرمعیار خودکنترلی، قابلیت اعتماد، وظیفه‌شناسی، سازگاری، انطباق‌پذیری و نوآوری است. سازگاری و انطباق‌پذیری به مفهوم انعطاف‌پذیری در مدیریت تغییر است. افرادی که دارای این شایستگی هستند، توانایی اعمال تغییرات سریع، جا به جایی اولویت‌ها و مدیریت مستمر تقاضاهای چندگانه را دارا هستند، از آن‌جا که انعطاف‌پذیری یکی از مولفه‌های مهم در قابلیت استخدام است و افراد قابل استخدام، افرادی انعطاف‌پذیرند (وندرهیجدن و وندرهیجدی، ۲۰۰۶)، از این‌رو می‌توان چنین تبیین کرد که افزایش انطباق‌پذیری می‌تواند در درجه اول انعطاف‌پذیری و در مرتبه دوم قابلیت استخدام را افزایش دهد.

گلمن (۱۹۹۵) دریافت که افراد دارای سطوح بالای هوش هیجانی ویژگی‌هایی دارند که عبارتند از: مهارت گوش دادن، مهارت‌های حل تعارض و... که بهتر قادرند دیگران را درک و با آن‌ها همکاری کنند، خودشان را انگیزش داده و در صورت مواجهه با ناکامی ادامه دهند، کنترل بهتری در تکانه‌های خود داشته باشند و بهتر قادرند تا خلق خود را تنظیم کنند، هم‌چنین افراد با هوش هیجانی بالا یاد می‌گیرند که چگونه حل مسئله کنند (بار-ان، ۲۰۰۰).

افراد با قابلیت استخدام نیز از مهارت‌هایی برخوردارند که این مهارت‌ها، مهارت‌های قابل انتقال^۲ نامیده می‌شود (پول و سی ول، ۲۰۰۷). مهارت‌های قابل انتقال شامل دانش، توانایی و مهارت‌هایی است که از زمینه‌های بسیار متفاوتی به‌دست آمده‌اند و قابل انتقال به زمینه‌های دیگر می‌باشد. از جمله، این مهارت‌ها، حل مسئله، حل تعارض، برنامه‌ریزی، مدیریت استرس و خود

1. Proress
2. portable skill

بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام...

نظم‌دهی است (راملی، ناوایی و چان^۱، ۲۰۱۰). از این رو آموزش هوش هیجانی با کار بر روی این ابعاد می‌تواند مهارت‌های قابلیت استخدام را افزایش دهد. در نهایت می‌توان گفت: محتوای آموزش هوش هیجانی به موضوعاتی می‌پردازد که بعضی از این موضوعات، ابعاد قابلیت استخدام را تشکیل می‌دهند.

پیشنهادات پژوهشی

باتوجه به شیوه اجرا و یافته‌های پژوهش به‌منظور بهره‌گیری از یافته‌ها، پیشنهاداتی ارائه می‌گردد:

- ۱- پیشنهاد می‌شود که پژوهشی با نمونه‌گیری تصادفی انجام شود تا این‌که بتوان یافته‌ها را با اطمینان بیشتری تعمیم داد.
- ۲- پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر دانشگاه‌ها و شهرها اجرا شود.
- ۳- پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر دوره‌های دانشگاهی اجرا و نتایج حاصله مقایسه شود.
- ۴- پیشنهاد می‌شود که در پژوهشی تأثیر آموزش هوش هیجانی با سایر شیوه‌ها مقایسه گردد.
- ۵- پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در دو قشر متمایز دارای شغل و بی‌کار انجام گردد و نتایج مقایسه گردد.

منابع

- زاهدی، ش. و حسن‌پور، ا. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر روابط استخدامی بر قابلیت استخدام کارکنان سازمان‌های دولتی. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۲، ۱-۸.
- زاهدی، ش.؛ روشندل اربطانی، ط. و حسن‌پور، ا. (۱۳۸۸). عوامل سازمانی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی زن و مرد در سازمان‌های دولتی. *نشریه مدیریت دولتی*، ۲(۴)، ۷۳-۸۴.
- حسن‌پور، ا.؛ زاهدی، ش. و عباسی، ط. (۱۳۹۰). بررسی تفاوت قابلیت استخدام کارکنان زن و مرد در سازمان‌های دولتی. *مجله مطالعات اجتماعی، روان‌شناختی زنان*، ۹(۱)، ۱۱۹-۱۲۴.
- زاهدی، ش.؛ و حسن‌پور، ا. (۱۳۸۸). پژوهشی پیرامون عوامل فردی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۴(۳)، ۲۵-۴۶.
- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۱). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. تهران: رشد.
- کریمی، ا.؛ کیمیایی، ع. و مهدیان، ح. (۱۳۹۱). بررسی نقش سبک‌های دل‌بستگی، هوش هیجانی و استرس شغلی بر رضایت شغلی دبیرستان مقطع متوسطه شهر مشهد در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹. *فصلنامه شغلی و سازمانی*، ۴(۱۰)، ۳۱-۴۵.

- گلمن، د. (۱۳۸۳). هوش هیجانی، خودآگاهی، خویشتن‌داری، همدلی و یاری به دیگران. ترجمه: نسرین پارسا، ن. تهران: رشد (بدون ذکر تاریخ چاپ اصلی اثر به زبان اصلی).
- موسوی، م. عابدی، م. ر. و باغبان، ا. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان. *فصلنامه شغلی و سازمانی*. (۶) ۲۰. ۱۲۰-۱۴۳.
- نوری امامزاده، ا. (۱۳۸۸). هوش عاطفی در محیط کار. اصفهان: نوشته.
- نیمعی، گ. نظری، ع. م. و ثنائی‌ذاکر، ب. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل. *فصلنامه شغلی و سازمانی*. (۴) ۱۰. ۵۷-۷۲.

- Bar-on, R. (2000). *The hand book of Emotional intelligence, Theory Development, Assessment and Application* attome, school and work place. San Francisco.
- Becker, G.S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2nd ed.). New York: Columbia University Press.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). "Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities?" *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). "Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities?" *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G.R. Ferris (Ed.), *Research in personal and human resources management*, 18, 1-42. Stamford, CT: JAI Press.
- David, J. A. Kinicki, A.S., & Schech, C. (1997). "A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognition's", *Journal of Organizational Behavior*, 18.
- De Fillippi, R. J., & Arthur, M.B. (1996). Boundary less contexts and careers: A competency-based perspective. In M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. 116-131. New York: oxford University press.
- Dess, G.G., & Shaw, S. D. (2001). "Voluntary turnover, Social capital, and organizational performance", *Academy of Management Review*, 26, 446-456.
- Finn, D. (2000). "From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed", *International Journal of Manpower*, 21 (5), 384-399.
- Fugate, M. (2006). Employability in the new millennium. In Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (Eds.). *Encyclopedia of Career Development*. Sage: London.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications", *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Gaspersz, J., & Ott, M. (1996). Management van employability Nieuwe kansen in arbeid srelaties, *A ssen: Van Gorcum/stichting Management studies*.
- Gunz, H., Evans, M., & Jalland, M. (2000). "Career boundaries in a boundaryless world." In M.A. peiperl. M. B. Arthur. R. Goffee, & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives*. 24-53. Oxford, UK: University Press.

- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). "Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. London: FfEE.
- Hirschi, A. (2009). "Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction", *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. (2013). "Employability and career Success: Bridging the Gap Between theory and reality", *Industrial and organizational Psychology*, 6, 3-16.
- Kluytmans, F., & Ott, M. (1999). 'Management of employability in The Netherlands', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 261-272.
- Lindsay C., Mc crachen M., & Mc Quaid W. R. (2003). "Unemployment duration and employability in remote rural labour markets", *Journal of Rural Studies*, 19(2), 187-200.
- Loff, M. (2008). Emotional notions, six second consulting Group. Ttd ABI/in from global, 12-13.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D.T. (2006). "Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital", *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264.
- Metz, I., & Tharenou, P. (2001). Woman's career advancement: the relative contribution of human and social capital, *Group and organization Management*, 26,312-342.
- Mirvis, P. H., & Hall, D.T. (1994). "Psychological success and the boundaryless career", *Journal of organizational Behavior*, 15,365-380
- Nauta, A., van Vianen, A., van der Heijden, B., van Dam, K., & Willemssen, M. (2009). "Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251.
- Nilsson, S., & Ekberg, K. (2012). "Employability and work ability: Returning to the labour market after long-term absence", *Journal Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 44(4), 449-457.
- Ottino, S. (2010). "The relationship between personality and employability", M.A thesis, university of south African.
- Pool, L. & Sewell, P. (2007). "The key to employability: developing a practical model of graduate employability", *Emerald*, 49(4), 277-289.
- Protest, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. In J.Hagan & K.S. cook (Eds), *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Ramli, A., Nawawi, R., & Chun, M. P. P. (2010). "Employees' Perception of Employability Skills Needed in Today's Workforce among Physiotherapy Graduates", *Procedia Social*
- Van der Heijde, C., & Van der Heijden, B. (2006). "A Competence-Based and Multidimensional Operationalisation and Measurement of Employability", *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.
- Van der Heijden, B.I.J.M., de Lange, A.H., Demerouti, E., & Van der Heijde, C.M. (2008). "Age effects on the employability-career success relationship", *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 156-164.

- Whitte, R. (2004). Emotional intelligence and career success among the highly intelligent. *Journal of career Assessment*. McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P., & Hall, D.T. (2006). "Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital", *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264.

