

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و اثربخشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد پارس آباد مغان

صادق ملکی آوارسین^۱، میرمحمد سید کلان^۲

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین هوش هیجانی و اثربخشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی پارس آباد مغان بود. روش تحقیق از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی (N=۴۵) و دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد پارس آباد مغان (N=۲۰۵۴) در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ بود. حجم نمونه مطابق با جدول مورگان ۴۰ نفر هیأت علمی و ۸۰۰ نفر دانشجو برآورد گردید و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی سبیریا شرینگ و پرسشنامه اثربخشی محقق ساخته استفاده شد. داده ها به کمک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که، بین مؤلفه های هوش هیجانی و اثربخشی اعضای هیأت علمی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($p < 0/01$). از میان ۵ مؤلفه هوش هیجانی، سه مؤلفه خودانگیزختگی، همدلی و مهارتهای اجتماعی پیش بینی کننده های مناسبی برای اثربخشی اعضای هیأت علمی هستند ($p < 0/01$).
کلید واژه ها: هوش هیجانی، اثربخشی، عضو هیأت علمی.

مقدمه

سالها قبل، صحبت از هوش شناختی (IQ) و چگونگی سنجش آن مورد توجه متخصصین بود. اما در دهه ی کنونی در تمامی محیط های کاری علی الخصوص سازمان های آموزشی،

^۱ عضو هیأت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر malekiavarsin@yahoo.com

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

هوش هیجانی پارادایم فکری اکثر متخصصین منابع انسانی گردیده است. همه ما افرادی را می‌شناسیم که در تحصیل موفق بوده اما در زندگی شکست خورده‌اند، همه ما مردمانی را می‌شناسیم که دارای خلاقیت و عقل سلیم بوده، اما در آزمون‌های علمی موفق نبوده‌اند. آنها همواره به ما یادآور می‌شوند که موفقیت‌های مهم‌تر از این نیز وجود دارد. محققان گرچه هوش شناختی را برای نیروی انسانی مهم و ارزشمند قلمداد می‌کنند اما آن را همیشه تضمین کننده و کافی نمی‌دانند و به هوش هیجانی اهمیت بیشتری قائل هستند. چنانکه اظهار می‌دارند ۸۰ درصد موفقیت‌های افراد در سرکار به هوش هیجانی وابسته است و تنها ۲۰ درصد آن به بهره‌مندی هوش بستگی دارد (گلمن^۱ و همکاران، ۱۹۹۹). از همه مهم‌تر مفهوم هوش هیجانی به عنوان یک عامل سازمان دهنده برای تفکر و برنامه ریزی مریبان تعلیم و تربیت به اثبات رسیده است. هنوز موارد زیادی نظیر روش اندازه‌گیری و تاثیر آن بر عملکرد فردی و اثربخشی سازمانی در حوزه‌ی هوش هیجانی وجود دارد که مبهم است تا آنجا که در برخی موارد وجود ابهام منجر به تضاد بین محققان و متخصصان شده است.

به هر حال، ساده‌انگاری است که گفته شود مهارت‌های شناختی برای موفقیت افراد مهم نمی‌باشد بلکه این مهارت‌ها که به همراه مهارت‌های هیجانی باشند مؤثرتر و اثربخش‌تر خواهند بود. مطالعات نشان می‌دهد نقش هوش هیجانی در موفقیت‌ها به مراتب بیشتر از هوش شناختی است. بر خلاف بهره‌مندی هوشی که تقریباً ثابت و ایستا بوده، هوش هیجانی را می‌توان بهبود و توسعه داد. بهترین روش بهبود هوش هیجانی آموزش با استفاده از مربی اثربخش است (چرنیس^۲، ۲۰۰۱).

از آنجا که آموزش عالی در تمامی جوامع اصلی‌ترین عامل تحول و پیشرفت جامعه محسوب می‌شود و دانشگاه‌ها به عنوان عامل اجرایی آموزش عالی نقش مؤثری در توسعه منابع انسانی دارند و این نقش غیر قابل انکار است با توجه به نقش دانشگاه‌ها بایستی اعضای هیأت علمی آن از شایستگی و توانایی زیادی برخوردار باشد تا در امر تدریس، تحقیق، تفحص و توسعه دانش و معرفت اثربخش باشند.

اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌ها نیازمند درجه بالایی از هوش هیجانی هستند چرا؟ چون آنان کسانی هستند که دانشجویان را به جامعه معرفی می‌کنند و با بسیاری از افراد در داخل و

^۱. Goldman

^۲. Cherniss

خارج دانشگاه تعامل دارند و نقش بسیار مهمی در ایجاد روحیه دانشجویان دارند. اعضای هیأت علمی با ویژگی همدلی قادرند نیازهای دانشجویان را شناخته و با دریافت بازخور سازنده آن نیازها را بر طرف نمایند، روحیات دانشجویان را تشخیص داده و از مهارتهای ارتباطی نیز برای تصمیم گیری استفاده نمایند که چه موقع نزد دانشجویان سکوت کند و چه موقع خود را معرفی نماید.

با نگرش کلی درمی یابیم که هوش هیجانی اعضای هیأت علمی پیش شرط لازم برای اثر بخشی آنها می باشد و به اعضا کمک می کند به طور موثری با احساسات و عواطف دیگران برخورد کند، نیازهای افراد را تشخیص داده و آنان را به طور موثری برانگیزانند. با توجه به گرایش ها و توجهات روز افزونی که نسبت به روابط انسانی در سازمانها می شود، هیأت علمی دانشگاهها می توانند با بهره گیری از هوش هیجانی بالا در تمامی امور مربوط به خود و دیگران علی الخصوص در امر تدریس با اثر بخشی بیشتر به کار خود ادامه داده و در سایر امور نیز اثربخش تر باشند. بنابراین سنجش میزان هوش هیجانی اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از عوامل اثربخشی آنها در دانشگاه ها از اهمیت خاصی برخوردار است بخاطر اینکه هیأت علمی دانشگاه بیشترین وقت از زندگانی خود را در محیط های دانشگاهی و در تعامل با دانشجویان سپری می کنند. به منظور برقراری تعاملات مؤثر با دانشجویان و لذت بردن از زندگی در میان آنها، نیاز به مهارت های ارتباطی و اجتماعی دارند که علاوه بر این موارد اخیراً هوش هیجانی نیز مورد توجه اکثر دانشمندان قرار گرفته است و در عین حال هنوز اغلب مردم هنگام شنیدن این موضوع با تعجب می پرسند: هوش هیجانی چیست؟

از نظر وی سینگر^۱ (۱۹۹۸) هوش هیجانی استفاده هوشمندانانه از عواطف است. به این صورت که شما آگاهانه از عواطف خود استفاده می کنید و رفتار و تفکرات خود را در جهت اهداف خود هدایت می کنید تا به نتایج جالب توجهی دست یابید.

از نظر سالوی و مایر^۲ اصطلاح هوش هیجانی را به عنوان شکلی از هوش اجتماعی که شامل توانایی در کنترل احساسات و عواطف خود و دیگران و توانایی تمایز قائل شدن بین

^۱ Veisenger

^۲ Salovey and mayer

آنها و استفاده از این اطلاعات به عنوان راهنمایی برای فکر و عمل فرد به کار می رود (چیرنیس^۲ ۲۰۰۱).

دانیل گلמן^۲ (۱۹۹۸) از محققین بزرگی که عنوان هوش هیجانی با نام وی بر سر زبان ها افتاد؛ اولین کسی نبود که به انتشار مطالبی در باره ی هوش هیجانی پرداخت ، بلکه وی به جمع بندی نظر دانشمندان قبل از خود پرداخته و آن را با زبانی ارائه کرد که برای همگان قابل فهم بود . تحقیقات وی توجه دانشمندان زیادی را به سمت هوش هیجانی جلب کرد و تا به امروز تحقیقات فراوانی در این زمینه صورت گرفته که نتایج گرانبهایی از آن به دست آمده است .

نظریه هوش هیجانی گلמן جامع ترین و معتبرترین نظریه در میان مدل‌های هوش هیجانی است که در تحقیق حاضر نیز از مدل شایستگی های گلמן استفاده شده است که اجزاء تشکیل دهنده آن به شرح ذیل آمده است :

۱. خودآگاهی^۳ : شناخت احساسات و عواطف خود به طور آنی و عمیق و استفاده از آن برای راهنمایی در تصمیم گیری های مناسب.
۲. خود تنظیمی^۴ : توانایی مهار و مدیریت هیجانات و حفظ آرامش برای کمک به تصمیم گیری و بهره گیری از توانمندی های شناختی به نحو مناسب، هماهنگی با هیجانات به نحوی که به جای اختلال در کارها، در تسهیل آن به ما یاری رساند.
۳. خودانگیزگی^۵ : استفاده از عمیق ترین علائق خود برای حرکت دادن و هدایت به سمت اهداف تا کمک کند پیشقدم شده و در جهت تکامل و پیشرفت تلاش کنیم، نه اینکه منتظر مانده تا اینکه یک واقعه یا شخص باعث ایجاد انگیزه و حرکت در ما گردد.
۴. مهارت همدلی^۶ : درک آنچه افراد احساس می کنند، توانایی در نظر گرفتن دیدگاه های دیگران و توسعه حُسن تفاهم و هماهنگی با انسان های گوناگون به منظور ارتقای کار گروهی (به ویژه در محیط کاری و سازمانی).

¹ Cherniss

² Daniel Golman

³ Self – Awareness

⁴ Self - Regulation

⁵ Self - Motivation

⁶ Empathy

۵. مهارت‌های اجتماعی^۱: در روابط با دیگران، به خوبی کنار آمدن با عواطف خود و دیگران، فهم دقیق موقعیت‌ها و شبکه‌های اجتماعی، مهارت خوب گوش کردن و خوب ابراز وجود کردن، حل تضادها و تعارض‌ها و استفاده از این مهارت‌ها برای متقاعدسازی رهبری و مدیریت. (گلمن، ۱۹۹۸)

بر اساس یافته‌های محققین هوش هیجانی، اغلب کسانی که دارای عملکرد بهترین هستند، دارای هوش هیجانی بالاتری می‌باشند، این در حالی است که اکثر افرادی که عملکرد پایینی دارند، به این علت نیست که مهارت‌های بین‌فردی کمتری دارند، ارتباطات کاریشان ضعیف است، اقتدارطلب و جاه‌طلب می‌باشند و یا اینکه با مدیریت سطح بالا اختلاف دارند. تعجب‌آور نیست که گلمن (۱۹۹۸) می‌گوید اهمیت هوش هیجانی همزمان با بالاتر رفتن مدیران در سلسله مراتب سازمانی افزایش می‌یابد، چرا که اهمیت ارتباطات سازمانی زیاد می‌شود. در مورد اینکه بهره‌های هوشی به تنهایی نمی‌تواند پیش‌بینی‌کننده عملکرد افراد در شغل خودشان باشد، در سال ۱۹۸۴ تحقیقات هانترها^۲ نشان داد که در بهترین وضعیت، بهره هوشی مسئولیت ۲۵ درصد تغییرات می‌باشد. در سال ۱۹۹۶ نیز اشترنبرگ^۳ با بررسی‌های مختلفی که در زمینه هوش انجام داد به این نتیجه رسید که بهره هوشی می‌تواند حداکثر ۱۰ درصد و حداقل ۴ درصد مسئول موفقیت افراد باشد که البته ده درصد واقعی‌تر به نظر می‌رسد (به نقل از چرنیس، ۲۰۰۱). وانگ و لاو^۴ (۲۰۰۴) هوش هیجانی را در کارگران و کارفرمایان اندازه‌گیری کرده و تأثیر آن را در محیط کار بررسی کردند، نتایج تحقیق آنها نشان داد که هوش هیجانی، در کارگران رابطه مثبت با عملکرد، تعهد، تمرکز بر کار و رضایتمندی حرفه‌ای داشت و هوش هیجانی در کارفرمایان با رضایتمندی حرفه‌ای و رفتار اضافه بر نقش، همبستگی مثبت داشت.

هر فرد برای ادامه حیات و بقای نسل خود برنامه‌های خاصی را دنبال می‌کند و هر سازمان یا تشکیلاتی برای رسیدن به آمال و مقاصد خود برنامه ریزی جامع و گسترده‌ای را انجام می‌دهد، و در زمان تکمیل و به انجام رساندن این برنامه‌ها، هزینه و وقت زیادی را مصرف می‌دارد. مقصود از تمامی این فعالیت‌ها، کسب نتیجه و به عبارت دیگر دستیابی به هدف و مقصود خویش است که در علم مدیریت آنرا اثربخشی می‌نامند (نجفلوی، ۱۳۷۱، ص ۹۰)

¹ Social Skills

² Hunter and Hunter

³ Eshten Berg

⁴ Wang and Law

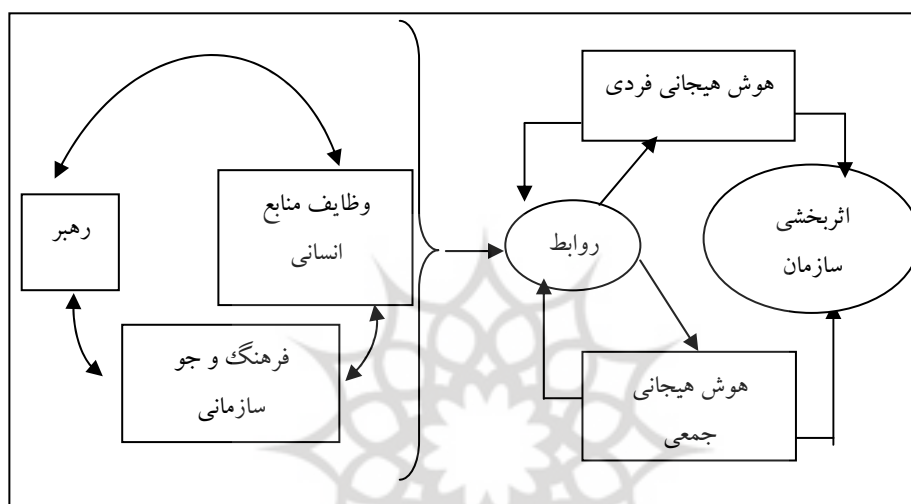
اثربخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده. به بیان دیگر اثربخشی نشان می دهد که تاچه میزان از تلاشهای انجام شده، نتایج موردانتظار حاصل شده است (کاظمی و ابطحی، ۱۳۷۹، ص ۹-۱۰).

پیتر دراگر معتقد است اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست. از نگاه دراگر؛ اثربخشی کلید موفقیت سازمان محسوب می شود (علاقه بند، ۱۳۷۵ صص ۱۷-۱۶).
در فرهنگ معین اثربخش به معنی کارگر، اثرونشان بجا گذرانده است (معین، ۱۳۵۳، ص ۱۴۱).

درمدیریت، بازدهی کار یک مدیر باید از طریق صادره های مدیریت سنجیده شود نه میزان وارده ها؛ یعنی موفقیت های کاری او، نه مجموعه کارهایی که به وی محول می شود یا در روز انجام می دهد. تعریف صحیح اثربخشی عبارت از میزان موفقیت مدیر در زمینه بازدهی و نتایج کاری است که به او محول شده است (سلطانی، ۱۳۸۵، ص ۱۷۸). برای اینکه اثربخشی اعضای هیأت علمی را بسنجیم باید از اهدافی که دانشگاه به آنها الزام نموده، شروع و میزان دستیابی آنها به نتایج مورد انتظار را دنبال نموده که چقدر از اهداف مورد نظر به موفقیت منجر شده است. تحقیقات نشان می دهد که کادر آموزشی موفق، با آمادگی در سر کلاس درس حضور می یابند، به دانشجویان و موضوع تدریس علاقه مندند، دسترسی دانشجویان به آنان سهل است، بر روشهای آموزشی مؤثر تسلط دارند، میان بحث های نظری و کاربردی آنها ارتباط برقرار می کنند و شکاف میان نظریه و عمل را با توضیح به دانشجویان پر می کنند، در کلاس با دانشجویان تعامل می کنند، جامعه پذیرند و از لحاظ علمی در سطح خوبی هستند (آراسته و محمودی راد، ۱۳۸۲، ص ۳). بر اساس نتایج تحقیق، "معلمین اثر بخش از دیدگاه استادان و دانشجویان مرکز علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی ایران، معلمان اثر بخش کسانی هستند که ویژگی های زیر را داشته باشند: الف - توالی منطقی و نظام دار در تدریس، ب - سازماندهی مناسب در زمان تدریس، ج - خلق مناسب و توانایی ایجاد فضای مطلوب برای تدریس و یادگیری، د - تحریک و تشویق برای یادگیری مستقل ه - دادن بازخورد کافی به دانشجو (سلطانی عرب شاهی وقادری - ۱۳۷۹). در نمودار (۱) مدلی ارائه شده است که برخی از عوامل کلی مؤثر بر هوش هیجانی در سازمان ها را نشان می دهد. استفاده از این

مدل به عنوان نقطه شروع برای افرادی که می‌خواهند به فرد یا گروه کمک کنند تا اینکه از نظر عاطفی باهوش تر شوند، می‌تواند مؤثر باشد.

نمودار (۱) الگوی هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی



منبع: چرنیس، ۲۰۰۱، ص ۸

به اعتقاد ما رهبری آموزشی به معنای سلطه گری بر کارکنان علمی و دانشجویان نیست، رهبری خلق فضایی است که در آن اعضاء با احساس همدلی، صمیمیت و دلسوزی ضمن احترام به تکثر و گونه گونی از شبکه کاری بطور اثربخش استفاده می نمایند. به طور کلی الگوهای مختلفی برای ارزیابی اثربخشی در نظر گرفته شده است که الگوی کرک پاتریک^۱ جامعترین آنها می باشد که چند سطح برای آن مطرح شده است که عبارتند از: ۱- سطح عکس العمل ۲- سطح یادگیری ۳- سطح رفتار ۴- سطح نتایج (فتیحی اجارگاه، ۱۳۸۴، ص ۹). برای ارزیابی اثربخشی استاد روشهای مختلفی وجود دارد که در اکثر تحقیقات از روش ارزیابی استاد توسط دانشجویان استفاده شده بود که در تحقیق حاضر نیز از ارزیابی استاد توسط دانشجویان و خود ارزیابی استاد استفاده شده است.

^۱ Kirk Patrik

پیشینه پژوهش

بارساد^۱ (۲۰۰۰) طی تحقیقی به این نتیجه رسید که گسترش هیجان‌های مثبت در داخل گروه‌ها، همکاری و مشارکت اعضای گروه را تسهیل نموده، تعارض را کاهش و میزان کارایی اعضای گروه را بهبود می‌بخشد. مفهوم هوش هیجانی به عنوان یک عامل سازمان دهنده برای تفکر و برنامه ریزی مریبان تعلیم و تربیت به اثبات رسیده است (اکبر زاده، ۱۳۸۳). با توجه به اینکه تربیت نیروی انسانی کار آمد در دانشگاه نیازمند همفکری، هماهنگی و همکاری تک تک اعضای درون گروهی و بین گروهی است، ضروری است مدیریت دانشگاه و گروه‌های آموزشی از توانایی و مهارت کافی برای فهمیدن هیجانات پیچیده، علت بوجود آمدنشان، و نحوه تغییر هیجانات را داشته باشند تا قادر به برانگیخته ساختن استادان و دانشجویان جهت دستیابی به اهداف مورد نظر آموزشی شوند.

زو و جورج^۲ (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای دریافته‌اند که مدیرانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار باشند، می‌توانند خلاقیت را در نزد کارکنان خود افزایش دهند. آنها از راه‌های متعددی قادر به این کار بودند که عبارتند بودند از: تشخیص و جمع‌آوری اطلاعات، تولید ایده‌های نو، تغییر و اصلاح ایده‌ها و کاربرد ایده‌ها. به نظر می‌رسد استادان دانشگاه با آموزش هوش هیجانی از جمله شیوه خود آرام سازی و خود کنترلی به دانشجویان می‌توانند آنان را در مواجهه با موقعیت‌های دشوار و بکارگیری روشهای حل مساله اجتماعی و یا تصمیم‌گیری اجتماعی آماده سازند تا با انگیزه، شوق، احساس لذت و تفکر خلاقانه به سوی پیشرفت و تعالی گام بردارند.

کوب، ریتر و ریکرز^۳ (۲۰۰۱) به بررسی تأثیر هوش هیجانی و هوش اجتماعی در ایجاد توانایی رهبری (که یکی از اجزای مهارت اجتماعی است) پرداختند یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که هم هوش هیجانی و هم هوش اجتماعی از متغیرهای تأثیرگذار در ایجاد توانایی رهبری در افراد می‌باشند

مختاری پور و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و بازدهی‌های رهبری (مدل برنارد باس) مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان

¹ Barsade

² Zhou and George

³ Kobe Rickers & Reite

پرداختند که نتایج پژوهش آنها نشان داد بین هوش هیجانی و بازدهی های رهبری مدیران گروه های آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.

سی، توماس^۱ و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی رابطه کارکنان و هوش هیجانی مدیر بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان پرداخته است. یافته های این تحقیق حاکی از آن است که هوش هیجانی کارکنان به طور مثبت با عملکرد و رضایت شغلی آنان همبستگی دارد.

زمبیلان (۲۰۰۷)، میچالینوز^۲ در تحقیقی تحت عنوان بوم شناسی هیجانی: اشتراک دانش هیجانی و دانش محتوای آموزشی در تدریس، چگونگی دانش هیجانی را در مورد تدریس و یادگیری را یک بخش حل نشدنی از اکوسیستم دانش معلمان می داند و آن را بوم شناسی هیجانی می نامد. یافته ها نشان می دهند که سازه بوم شناسی هیجانی بر روی برنامه های مختلف، انواع مختلفی از دانش هیجانی را روی جنبه های دانش محتوای آموزشی اعمال می کند. با توجه به نتایج این تحقیق می توان گفت اگر برنامه ریزان درسی و آموزشی در تدوین و طراحی متون آموزشی قادر باشند که محتوای دوره های مختلف را براساس دیدگاههای مختلف، فعالیت های گروهی، هماهنگی اجتماعی، ارائه تکالیف و مسئولیتهای مشترک تدوین و سازماندهی نمایند، زمینه مناسبی برای تقویت هوش هیجانی جمعی دانشجویان و حضور موثر آنان در بازار کار فراهم خواهد شد.

درو (۲۰۰۶)، تودل^۳ به بررسی رابطه هوش هیجانی و عملکرد دانشجو معلمان پرداخته است که یافته های تحقیق ارتباط معنی دار آماری را برای هر یک از متغیرهای تحقیق تأیید نمی کند، در کل نمرات هوش هیجانی بطور کلی و نمرات جنبه های فردی و بین فردی دانشجو معلمان یک همبستگی معنی دار دارند.

عیدی (۱۳۸۶) به بررسی ارتباط بین هوش هیجانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و اثربخشی دانشکده های تربیت بدنی (دولتی) تهران پرداخته است، نتیجه تحقیق حاکی از آن بود که میان هوش هیجانی و مولفه های آن و اثربخشی دانشکده های تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد. از آنجا که متخصص بودن افراد و مورد اعتماد بودن آنان دو مقوله مستقل می باشند، شاید اعضای هیات علمی از نظر تخصص بسیار توانا و کار آمد باشند. اما از

^۱ Sy, thomas

^۲ Zembylas, Michalins

^۳ Drew, Toddl

نظر مورد اعتماد کارکنان و دانشجویان واقع شدن به قدری ضعیف و پایین باشند که امکان برقراری ارتباط موثر با تمام رده ها و گروههای سازمانی را از دست بدهند، بنا بر این برای ارتقاء اثر بخشی فردی، گروهی و سازمانی داشتن مهارتهای اجتماعی و هوش هیجانی مناسب ضروری است.

جویبار (۱۳۸۴) به مقایسه هوش هیجانی در میان سطوح سه گانه مدیران (عالی، میانی، پایه) سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و سازمان های تابعه پرداخته است یافته های پژوهش نشان می دهد که وضعیت هوش هیجانی در میان مدیران سطوح مختلف متفاوت بوده و این تفاوت در سطح معنی داری (۰/۰۵) است. در ابعاد خود آگاهی، خودتنظیمی و انگیزش مدیران سطوح سه گانه باهم تفاوت داشته، ولی در دو بعد همدلی و مهارت اجتماعی تفاوتی بین مدیران سه سطح مختلف مشاهده نشده است.

بطور کلی با توجه تحقیقات متعدد می توان گفت بین هوش هیجانی و کاهش تعارض، مشارکت گروهی، افزایش خلاقیت کارکنان، بازدهی رهبری و اثر بخشی سازمانی رابطه مثبت مشاهده شده است، از این رو این پژوهش برای پاسخگویی به این پرسش که آیا بین مولفه های هوش هیجانی با اثر بخشی هیات علمی رابطه وجود دارد؟ انجام شده است. براساس پرسش یاد شده شش فرضیه به شرح زیر مطرح گردیده است:

فرضیه های پژوهش

- ۱ بین هوش هیجانی و اثربخشی اعضای هیأت علمی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲ بین خود آگاهی و اثربخشی اعضای هیأت علمی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳ بین خود تنظیمی و اثربخشی اعضای هیأت علمی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴ بین خودانگیزگی و اثربخشی اعضای هیأت علمی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۵ بین همدلی و اثربخشی اعضای هیأت علمی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۶ بین مهارتهای اجتماعی و اثربخشی اعضای هیأت علمی رابطه معنادار وجود دارد.

روش

این تحقیق به شیوه توصیفی (همبستگی) انجام شده است.

آزمودنی ها: جامعه آماری تحقیق اعضای هیأت علمی با تعداد ۴۵ نفر و دانشجویان شاغل به تحصیل با تعداد ۲۰۵۴ در سال تحصیلی ۸۷-۸۶ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد پارس

آباد مغان بودند با استفاده از جدول مورگان نمونه های تحقیق به ترتیب ۴۰ و ۸۰۰ نفر برآورد گردید و از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد.

ابزار: در این تحقیق برای تعیین هوش هیجانی اعضای هیأت علمی و مولفه های آن، از پرسشنامه استاندارد سیریا شرینگ و در مورد اثربخشی اعضای هیأت علمی در چهار بعد برنامه ریزی و آمادگی، محیط کلاس، آموزش و مسئولیت های حرفه ای از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. نتایج پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش ضریب آلفای کراباخ به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۹ به دست آمد.

شیوه تجزیه و تحلیل داده ها: برای توصیف داده ها از آمار توصیفی استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام با بهره گیری از نرم افزار Spss استفاده گردیده است.

یافته ها

در جدول ۱ یافته های توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره هوش هیجانی و تعداد آزمودنیها ارائه شده اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد هوش هیجانی و مولفه های آن در اعضای هیأت علمی

مولفه های هوش هیجانی	میانگین	انحراف معیار	حداکثر نمره	حداقل نمره	تعداد آزمودنی
هوش هیجانی کل	۱۰۱/۷۷	۱۰/۶۸	۱۲۱	۸۳	۴۰
خودآگاهی	۲۵/۹۷	۲/۸۲	۳۲	۲۱	۴۰
خودتنظیمی	۲۳/۹۰	۳/۱	۲۹	۱۶	۴۰
خودانگیزختگی	۲۳/۳۵	۳/۴۱	۲۹	۱۶	۴۰
همدلی	۱۸/۶۰	۳/۰۷	۲۳	۱۲	۴۰
مهارت اجتماعی	۱۷/۱۷۵	۲/۶	۲۱	۸	۴۰

از میان مؤلفه های هوش هیجانی خودآگاهی بالاترین میانگین (۲۵/۹۷) و مهارت اجتماعی کمترین میانگین (۱۷/۱۷) را به خود اختصاص داده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد اثربخشی و مولفه های آن در اعضای هیأت علمی

مولفه ها	میانگین	انحراف معیار	حداکثر نمره	حداقل نمره
اثربخشی کلی	۱۶۰/۱۲	۶/۲۶	۱۷۲	۱۴۴
برنامه ریزی و آمادگی	۴۲/۸۲	۲/۲۶	۴۷	۳۸
محیط کلاس و آموزش	۷۶/۵۲	۳/۹۰	۸۳	۶۸
مسئولیت های حرفه ای	۴۰/۷۷	۲/۹۵	۴۹	۳۳

براساس اطلاعات جدول ۲ مشاهده می شود بالاترین و پایین ترین میانگین نمره اثربخشی به ترتیب به مولفه محیط کلاس و آموزش و مسئولیت های حرفه ای اختصاص دارد.

فرضیه های یک تا شش پژوهش مربوط به متغیرهای پیشایند (مؤلفه های هوش هیجانی) با اثربخشی هستند که تک تک آنها با اثربخشی رابطه مثبت دارند. در جدول ۳ همبستگی متغیرهای پیشایند با اثربخشی آورده شده است. آنگونه که جدول ۳ نشان می دهد بین هوش هیجانی و مولفه های هوش هیجانی با اثربخشی اعضای هیأت علمی در سطح $p < 0/05$ رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بیشترین و کمترین مقدار همبستگی با اثربخشی به ترتیب مولفه های خود انگیزختگی ($r=0/810$) و مهارت های اجتماعی ($r=0/347$) داشته اند بنا براین تمامی فرضیه های پژوهش تأیید می گردند.

جدول ۳. ضریب همبستگی مولفه های هوش هیجانی با اثربخشی اعضای هیأت علمی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	نتیجه گیری
هوش هیجانی	اثربخشی	۰/۸۷۳	۰/۰۵	تأیید فرضیه ۱
خود آگاهی	اثربخشی	۰/۶۱۹	۰/۰۵	تأیید فرضیه ۲
خود تنظیمی	اثربخشی	۰/۵۹۲	۰/۰۵	تأیید فرضیه ۳
خود انگیزختگی	اثربخشی	۰/۸۱۰	۰/۰۵	تأیید فرضیه ۴
همدلی	اثربخشی	۰/۷۶۲	۰/۰۵	تأیید فرضیه ۵
مهارت های اجتماعی	اثربخشی	۰/۳۴۷	۰/۰۵	تأیید فرضیه ۶

مطابق اطلاعات مندرج در جدول شماره ۲ و براساس معادله رگرسیونی چند گانه برای تبیین میزان اثر بخشی اعضای هیأت علمی بر حسب مولفه های هوش هیجانی که شامل خود آگاهی، خود تنظیمی، خود انگیزختگی، همدلی و مهارت های اجتماعی می باشد ملاحظه شد که

در نهایت مولفه های خود انگیزختگی، همدلی و مهارت های اجتماعی در مدل باقی ماندند که میزان ضریب همبستگی چند گانه آنها با متغیر وابسته برابر با ۰/۸۱ و ضریب تبیین برابر ۰/۶۵ بدست آمد که بر حسب مقدار آماره آزمون $F=72/38$ با سطح معنی داری $p=0/01$ رابطه خطی معنی داری بین متغیر های مستقل و وابسته وجود دارد. از بین سه متغیر که در مدل باقی ماندند، متغیر خود انگیزختگی بابتای ۰/۸۱ و متغیر همدلی بابتای ۰/۳۹ بیشترین تاثیر را در بر آورد متغیر وابسته یعنی اثربخشی اعضای هیات علمی را دارند.

جدول ۴. خلاصه مدل به دست آمده از رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب همبستگی چند گانه R	ضریب تعیین R^2	F	سطح معنی داری
۱	۰/۸۱۰	۰/۶۵۶	۷۲/۳۸	۰/۰۱

جدول ۵. ضرایب معادله رگرسیون چند متغیره

پارامتر	B	Beta	T	سطوح معنی داری
اثربخشی	۷۹/۳۵۹		۹/۷۳۹	۰/۰۱
خود انگیزختگی	۲/۹۳۹	۰/۸۱۰	۸/۵۰۸	۰/۰۱
همدلی	۱/۵۸۸	۰/۳۹۳	۴/۷۲۱	۰/۰۱
مهارت های اجتماعی	۰/۹۵۷	۰/۲۱۳	۴/۷۰۶	۰/۰۱

بحث و نتیجه گیری

بررسی یافته های پژوهش بیانگر وجود رابطه مثبت بین هوش هیجانی و اثربخشی استادان می باشد. این یافته موید برخی یافته های چرنیس (۲۰۰۱)، درو، تودل (۲۰۰۶)، وانگ و لاو (۲۰۰۴)، بارساد (۲۰۰)، مختاری پور (۱۳۸۶) و عیدی (۱۳۸۶) می باشد. این پژوهش ها نشان داده اند که هوش هیجانی با کارایی، عملکرد و اثربخشی مدیران، کارکنان و استادان رابطه دارد.

یافته دیگر این پژوهش این بوده است که بین خود آگاهی و اثربخشی اعضای هیات علمی رابطه وجود دارد ($p < 0/05$). درباره این نتیجه میتوان چنین تحلیل کرد که اگر اساتید

برداشت درست از واقعیت های وجود خویشتن داشته و به استعداد عمیق تر خود دسترسی پیدا کنند و این خود آگاهی متناسب با وظایف و وضعیتهایی که در کلاس درس درگیر هستند، باشد، به احساس خود اثربخشی دست یابند. بطور کلی خود آگاهی سبب می شود تا استادان، رفتارهایی را که مانع اثربخشی می گردد، تغییر دهند و رفتارهایی را که موجب بهبود اثربخشی می شود، تقویت کنند و برای رشد شخصی خود برنامه ای تهیه کنند.

یکی دیگر از یافته های این تحقیق ارتباط مثبت و معنی دار بین خود تنظیمی و اثر بخشی اساتید می باشد ($p < 0/05$). از آنجا که در فرایند خود- تنظیمی اساتید رفتار خویش را مشاهده کرده و آن را از لحاظ کمی، کیفی، اصالت، سرعت و مانند آنها را مورد توجه قرار داده و عملکرد خویش را با معیارهای خود ارزیابی مقایسه و به تقویت عملکردهای مطلوب خود می کوشند، همین فرایند منجر به اثر بخشی آنان در فعالیتهای یاددهی- یادگیری و مدیریت کلاس می شود.

نتیجه دیگر این پژوهش بیانگر رابطه مثبت و معنی دار بین خود انگیزگی و اثر بخشی اساتید است ($p < 0/05$). معمولا افرادی که دارای انگیزه درونی پیشرفت و جهتگیری خود مختاری هستند در محیط کار مسئولیت پذیر، هدف مدار، چالشی و سرشار از انرژی و شیفته کار بوده و تکالیف و وظایف محوله را به شکل مطلوب انجام می دهند.

یکی دیگر از نتایج این تحقیق رابطه مثبت و معنادار بین مولفه همدلی و اثربخشی اساتید است ($p < 0/05$). همدلی به معنی تلاش برای فهم موقعیت زندگی، پذیرش و درک دیگران است. از آنجا که دانشجویان با توجه به ویژگی های روانی و عاطفی در فضای متفاوت از بزرگسالان زندگی می کنند در نتیجه پدیده ها را از دیدگاه ویژه ی خود می بینند، در نتیجه همدلی کلید درک و حل تدریجی این اختلافات است و استادانی که دارای توان همدلی بیشتری هستند در حل تعارضات بوجود آمده در کلاسهای درس بیشتر عملکرد اثربخش دارند.

یافته دیگر این تحقیق رابطه مثبت و معنادار بین مهارتهای اجتماعی و اثربخشی استادان می باشد. یکی از مهارتهای اساسی و مهم شغل معلمی برقراری روابط صمیمانه با دانشجویان، گروههای آموزشی و عضویت و شرکت در فعالیتهای جمعی درون و بیرون دانشگاه می باشد. اینگونه اساتید معمولا از محبوبیت و مقبولیت بیشتری در نزد دانشجویان برخوردار

بوده و به همین دلیل به توصیه های آنان اهمیت داده و تکالیف مربوطه را با علاقه و جدیت بیشتری انجام داده و موفقیت های مناسبی بدست می آورند و همین امر منجر به اثر بخشی اساتید در دستیابی به اهداف آموزشی می شود.

و بالاخره نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که از بین ۵ مؤلفه ی هوش هیجانی، سه مؤلفه آن یعنی خودانگیزگی، همدلی و مهارت های اجتماعی پیش بینی کننده ی قابل اعتمادی برای اثربخشی اعضای هیأت علمی می باشند. در هوش هیجانی اعضای هیأت علمی مهارت هایی وجود دارند که پردازش اطلاعات هیجانی را تسهیل کرده و باعث انسجام آنها می شود که این امر کارآیی آنها را بالا می برد، روابط اجتماعی را بهبود بخشیده و در نهایت سلامت فرد را تضمین می کند. هوش هیجانی اعضای هیأت علمی آنها را قادر می سازد که از طریق تشخیص احساسات، عقاید و ایده های زبردستان، با آنها به عنوان افرادی که دارای نیازها و توانایی های منحصر به فرد می باشند رفتار کنند. استادانی که دارای رفتارهای توأم با همدردی باشند از مهارت های اجتماعی برای کمک به دانشجویان به منظور رشد و بالندگی آنها، تقویت احساسات و هیجان های مثبت در آنها و کمک به آنها در جهت دستیابی به اهداف و نیازهایشان حمایت می کنند. که مجموع این عوامل در نهایت موجب شکوفایی و اثربخشی هر چه بیشتر اعضای هیأت علمی خواهد شد. با توجه به یافته های تحقیق پیشنهادهای زیر قابل طرح است.

۱. در زمینه آگاهی اعضای هیأت علمی در ارتباط با چگونگی برخورد با احساسات و عواطف خود و کنترل داشتن بر آنها، و حتی مهمتر از آن مدیریت به احساسات و عواطف خود آموزش های کافی تدارک دیده شود.

۲. پیشنهاد می گردد در دانشگاه دوره هایی را برای اعضای هیأت علمی در ارتباط با هوش هیجانی برگزار نمایند.

۳. تازگی مباحث هوش هیجانی در کشور ما به خصوص در دانشگاه های آزاد اسلامی، لزوم آشنا ساختن برنامه ریزان آموزشی و درسی را با این سازه ایجاب می کند تا در برنامه ریزی های خود به این موضوع توجه و اولویت بیشتری قائل شوند.

منابع

آراسته ،حمید رضا، محمودی راد، مریم (۱۳۸۲) **آموزش اثربخش: رویکردی براساس ارزیابی تدریس توسط دانشجویان** - مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان - ویژه نامه آموزش پزشکی شماره ۵، پائیز و زمستان ۱۳۸۲.

اکبرزاده، نسرين (۱۳۸۳) **هوش هیجانی، دیدگاه سالوی و دیگران** - تهران: انتشارات فارابی.
جویباری، منوچهر (۱۳۸۴) - **مقایسه هوش هیجانی در میان سطوح سه گانه مدیران سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور** - پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده - موسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی .

سلطانی، ایرج (۱۳۸۵) **تعامل نیازسنجی و اثربخشی آموزش در سازمانهای یادگیرنده** ، اصفهان: انتشارات ارکان دانش .

علاقه بند، علی (۱۳۷۵) **مدیریت عمومی** ، تهران: نشر روان.

عیدی، امیرحسین (۱۳۸۶) **بررسی ارتباط بین هوش هیجانی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و اثربخشی دانشکده های تربیت بدنی (دولتی) تهران** ، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه تهران

فتحی و اجارگاه کورش، دیبا واجاری طلعت (۱۳۸۴) **ارزشیابی و اثربخشی دوره های آموزشی (براساس الگوی کرک پاتریک)**، تهران: انتشارات آبیژ، چاپ اول .

کاظمی، بابک و ابطحی، سیدحسین (۱۳۷۹) **بهره وری** ، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.

مختاری پور، مرضیه و سیادت، سیدعلی و امیری، شعله (۱۳۸۶) **بررسی رابطه بین هوش هیجانی و بازدهی های رهبری (مدل برنارد باس) مدیران گروه های آموزشی در دانشگاه اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه اصفهان .

معین م، (۱۳۵۳) **فرهنگ فارسی**، تهران: انتشارات امیر کبیر.

نجفلوی، محمد (۱۳۷۱) **بررسی ارتباط میان کارکنان از اهداف موسسه و کارایی آنان**، دانش مدیریت، شماره ۱۸، ص ۹۰.

Barsade, S. G. (2000). **The ripple effect: Emotional contagion in groups**. working paper: New Haven. CT Yale University press.

Cherniss, Cary. (2001). **Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness**. Annual Meeting of society for Industrial and organizational Psychology New. Chapter one. LA, Aprill 15.

Drew, Todd L. (2006). **The Relationship between Emotional Intelligence and Student Teacher Performance**. Unpublished Doctoral Dissertation. *Golman, D. (1998) Working with Emotional Intelligence. Ebook.*

Kobe, Lisa, Reite - Palmen, Roni & Rickers, Jon. D. (2002). **self Reported leadership Experiences in Relation to Inventoried Social and Emotional Intelligence current psychology**. *Development, learning Personality, social* 20 (2), 154-163.

Sy, Thomas; Tram, Susanna; O'Hara, Linda A. (2006). **Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and**

- Performance.** Journal Articles; Reports – Research. Journal of Vocational Behavior, v68 n3 p461-473 Jun 2006.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at work*. 1th Ed. Jossey Bass.
- Wong, C. S. & Law, K. S. (2004). *The Effects of leader and follower Emotional Intelligence performance and attitude: An Explanatory study*. *The leadership quarterly*, 13, 3, 243-274 .
- Zhou, J. & George, J. M. (2003). **A waking Employee Creativity: The Role of leader emotional Intelligence.** *The Leadership quarterly*, 14, 45, 545-568.
- Zembylas, Michalinos .(2007).**Emotional Ecology: The Intersection of Emotional Knowledge and Pedagogical Content Knowledge in Teaching.** *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, v23 n4 p355-367 May 2007.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی