

پیش‌بینی اثربخشی سازمانی بر اساس هوش هیجانی دبیران ورزش مقطع متوسطه استان ایلام

سجاد غلامی ترکسلویه^{۱*}، بهرام یوسفی^۲، سعید صادقی بروجردی^۳، فتاح مهدوی^۴

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۶/۰۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۸/۲۴)

چکیده

هدف این پژوهش پیش‌بینی اثربخشی سازمانی بر اساس هوش هیجانی دبیران ورزش مقطع متوسطه استان ایلام بود. کلیه جامعه آماری دبیران ورزش مقطع متوسطه استان ایلام می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۵۲ نفر بود که به دلیل کوچک بودن، تمام آن‌ها به‌عنوان نمونه آماری تعیین شد و به پرسشنامه‌های هوش هیجانی گلمن و اثربخشی سازمانی راتر پاسخ دادند. داده‌های آماری با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام به وسیله نرم‌افزار SPSS تحلیل شد. بر اساس یافته‌ها بین مؤلفه‌های مدیریت روابط ($P \leq 0/001$)، خودآگاهی ($P \leq 0/016$) و خودمدیریتی ($P \leq 0/001$) با اثربخشی سازمانی دبیران ورزش رابطه مستقیم معناداری مشاهده شد. همچنین مؤلفه‌های خودمدیریتی و مدیریت روابط هوش هیجانی، توان پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دبیران ورزش را داشتند. می‌توان چنین اظهار داشت که اثربخشی سازمانی دبیران ورزش با بهبود و تقویت هوش هیجانی آنان به‌ویژه در دو فاکتور مدیریت روابط و خودمدیریتی، افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: اثربخشی سازمانی، هوش هیجانی، دبیران ورزش.

۱. دانشجوی دکتری دانشگاه رازی کرمانشاه (نویسنده مسئول) gholami_2020@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه رازی کرمانشاه

مقدمه

بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه‌ای به کارایی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه بستگی دارد و هر کشوری به استادان و معلمان باانگیزه و توانمند به‌عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا بتواند جوانان خود را در قالب نظام تعلیم و تربیت، پرورش داده و برای آینده بهتر آماده کند (حیدری نژاد و همکاران، ۱۳۹۱: ۸۲). امروزه یکی از مباحث اساسی در نظریه‌سازمانی، اثربخشی سازمانی است که آن را ملاکی برای ارزیابی عملکرد سازمانی محسوب می‌کنند، بیش از چند دهه است که اثربخشی موضوع تحقیق مدیریت و طراحی سازمان‌هاست (نظری و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۶۰). صاحب‌نظران و محققان بر این اعتقاد هستند که اثربخشی موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و تصور سازمانی بدون ساخت اثربخشی مشکل است (شیخعلی زاده هریس و تجاری، ۱۳۹۲: ۴۴)، این در حالیست که در مورد مفهوم اثربخشی تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد، زیرا فرآیند دستیابی به آن کار دشواری است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۲). بطوریکه صاحب‌نظران مختلف بنا به برداشت خود تعاریف متفاوتی را از آن انجام داده‌اند. به‌عنوان مثال سالانسک^۱ (۱۹۷۸)، اثربخشی را درجه و میزانی که سازمان نیازها را برآورده می‌سازد و یا ارضاء معیارهای ارزیابی افراد خارج از سازمان نسبت به سازمان تعریف می‌کنند (کریمی، ۱۳۸۶: ۱۹).

به‌طور کلی دنیای رقابتی امروز و همچنین متحول‌شدن سازمان‌ها، از جمله دلایلی است که ذهن بسیاری از محققین را به سمت اثربخشی سازمانی کارکنان و بررسی عواملی مانند تعهد، جو و فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و به‌ویژه هوش هیجانی سوق داده است (نورشیدا^۲، ۲۰۱۲: ۶۴۹). در حوزه روانشناسی و علوم رفتاری معمولاً باور بر این است که هوش موجودیتی منفرد است که به ارث می‌رسد و انسان‌ها مانند لوح سفیدی هستند که هر چیزی را در صورتی که به شیوه‌ای مناسب ارائه شود، می‌توان به آن‌ها آموزش داد. از نظر ویسینگر^۳ (۱۹۹۸)، هوش هیجانی استفاده هوشمندانه از

عواطف است. به این صورت که شما آگاهانه از عواطف خود استفاده می‌کنید و رفتار و تفکرات خود را در جهت اهداف خود هدایت می‌کنید تا به نتایج جالب توجهی دست‌یابید (مختاری دینانی، ۱۳۹۳: ۵۶). دانیل گلمن^۴ (۱۹۹۸)، از جمله محققان بزرگی است که عنوان هوش هیجانی بانام وی بر سر زبان‌ها افتاد؛ او اولین کسی بود که به انتشار مطالبی درباره‌ی هوش هیجانی پرداخت، وی به جمع‌بندی 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 امروز تحقیقات فراوانی در این زمینه صورت گرفته که نتایج گران بهایی از آن به‌دست آمده است (گلمن ترجمه بلوچ، ۱۳۸۶: ۲۰). اجزای تشکیل‌دهنده هوش هیجانی از دیدگاه گلمن عبارت‌اند از: الف) آگاهی اجتماعی: درک آنچه افراد احساس می‌کنند، توانایی در نظر گرفتن دیدگاه‌های دیگران و توسعه حسن تفاهم و هماهنگی با انسان‌های گوناگون به‌منظور ارتقای کار گروهی و به‌ویژه در محیط کاری و سازمانی ب) مدیریت روابط: در روابط با دیگران، به‌خوبی 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 ج) خودآگاهی: شناخت احساسات و عواطف خود به‌طور آنی و عمیق و استفاده از آن برای راهنمایی در تصمیم‌گیری‌های مناسب د) خودمدیریتی: توانایی مهار و مدیریت هیجانات و حفظ آرامش برای کمک به تصمیم‌گیری و بهره‌گیری از توانمندی‌های شناختی به نحو مناسب، هماهنگی با هیجانات به‌نحوی که به‌جای اختلال در کارها، در تسهیل آن به ما یاری رساند (ملکی آوارسین و سید کلان، ۱۳۸۷: ۱۱۸، ۱۱۹).

یافته‌های پژوهشی در مورد هوش هیجانی معلمان و اثربخشی تدریس آن‌ها در یک مرکز فناوری در تایوان نشان می‌دهد که معلمانی که در مهارت‌های کلی هوش هیجانی برتر بودند، اثربخشی تدریس بالاتری را به دست آوردند و آنانی که استعداد، راحتی، همدلی، رهبری و عزت‌نفس بالاتری داشتند، در اثربخشی تدریس به‌طور کلی عملکرد بهتری دارند. فلاحي

1. Salancik
2. Norshidah
3. Veisenger

در مطالعه‌ای دریافتند 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 عبارت‌اند از: تشخیص و جمع‌آوری اطلاعات، تولید ایده‌های نو، تغییر و اصلاح ایده‌ها و کاربرد ایده‌ها. نورشیدا (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "بررسی هوش هیجانی، رفتار رهبری و اثربخشی سازمانی در مؤسسات آموزش عالی" که جامعه‌ی آن را ۱۶۹ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها تشکیل می‌دادند، به این نتیجه دست یافت که بین هوش هیجانی و سبک رهبری با اثربخشی سازمانی اساتید دانشگاهی رابطه معناداری وجود دارد و ساختار رفتار رهبری و هوش هیجانی می‌توانند اثربخشی را بالا ببرند. آندرا^۲ و همکاران (۲۰۱۳)، در تحقیقی با عنوان "رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت تعارض‌های سازنده از رهبران" به این نتیجه دست یافتند که استفاده از هوش هیجانی در توسعه رهبری و تسهیل حل مشکلات و توسعه فرهنگ سازمانی سازنده بسیار مؤثر خواهد بود.

با وجود انجام تحقیقات در زمینه هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی هنوز ابهاماتی ذهن بسیاری از محققان را بخصوص در حوزه تعلیم و تربیت که معلمان سهم عمده‌ای در به ثمر نشستن آن دارند، وجود دارد.

هرساله شمار زیادی از معلمان از دانشگاه‌ها و مراکز تربیت معلم فارغ‌التحصیل می‌شوند و در حرفه معلمی مشغول بکار می‌گردند، آنچه که بیشتر در آموزش و آماده‌سازی آن‌ها پیش از خدمت در نظر گرفته شده است شامل موضوع‌های تخصصی، روش‌های تدریس و روانشناسی کودکان و نوجوانان بوده، اما آموزش در زمینه‌ی روش کنترل خود و هیجانات، مدیریت عواطف و روش تأثیرگذاری بر دیگران که به‌ویژه برای مشاغلی مانند معلمی دارای اهمیت است یا اصلاً مورد توجه قرار نگرفته یا اینکه به این مسئله کمتر پرداخته شده است. نکته دارای اهمیت این است، اگر دانش‌آموختگان دانشگاهی ما به‌ویژه آن‌ها که تمایل به حرفه معلمی دارند، قادر به کنترل هیجانات تلخ و رنج‌آور خود نباشند، نتوانند همدلی داشته باشند، نتوانند روابط و مناسبات

و رستمی (۱۳۹۱) معتقدند معلمان باهوش هیجانی بالا قادرند نیازهای دانش‌آموزان را درک کنند و یک محیط یادگیری حمایتی را فراهم کنند. نتایج تحقیق ملکی آوارسین و سید کلان (۱۳۸۷) نیز نشان داد "معلمین اثربخش" از دیدگاه استادان و دانشجویان مرکز علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی ایران، کسانی هستند که ویژگی‌های مانند الف) توالی منطقی و نظام‌دار 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) دادن بازخورد کافی به دانشجو را داشته باشند. محمدی (۱۳۸۵)، در تحقیقی با عنوان "ارتباط بین هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی ادارات تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان کرمانشاه" به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن و اثربخشی سازمانی مدیران اداره‌های تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. عیدی (۱۳۸۶)، به بررسی ارتباط بین هوش هیجانی اعضای هیئت‌علمی تربیت‌بدنی و اثربخشی دانشکده‌های تربیت‌بدنی (دولتی) تهران پرداخت که نتیجه تحقیق حاکی از آن بود که میان هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن و اثربخشی دانشکده‌های تربیت‌بدنی رابطه معناداری وجود دارد. از آنجاکه متخصص بودن افراد و مورد اعتماد بودن آنان دو مقوله مستقل می‌باشند، شاید اعضای هیئت‌علمی از نظر تخصص بسیار توانا و کارآمد باشند؛ اما از نظر مورد اعتماد کارکنان و دانشجویان واقع‌شدن به قدری ضعیف و پایین باشند که امکان برقراری ارتباط مؤثر با تمام رده‌ها و گروه‌های سازمانی را از دست بدهند، بنابراین برای ارتقاء اثربخشی فردی، گروهی و سازمانی داشتن مهارت‌های اجتماعی و هوش هیجانی مناسب ضروری است.

شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۲) نیز در تحقیقی که جامعه‌ی آماری آن را مدیران ورزشی استان لرستان تشکیل می‌دادند، بین مؤلفه‌های خود مدیریتی و مدیریت روابط هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری مشاهده نمودند، همچنین این دو مؤلفه قابلیت پیش‌بینی اثربخش سازمانی مدیران ورزشی استان لرستان را داشتند. زووجورج^۱ (۲۰۰۳)

معنوی و انسانی بر پایه هوش هیجانی برقرار کنند، آنگاه دیگر فرق نمی کند که چقدر باهوش هستند و روش اثرگذاری آن‌ها نیز مبهم خواهد بود. از آنجا که آموزش و پرورش در تمامی جوامع اصلی ترین عامل تحول و پیشرفت جامعه محسوب می شود و با عنایت به اینکه ورزش جز لاینفک آن در بالا بردن کیفیت تعلیم و تربیت به شمار می آید، معلمان ورزش به عنوان یک عامل اجرایی و آموزشی، نقش مؤثری در توسعه و کارایی منابع انسانی دارند و این نقش غیرقابل انکار است، با توجه به نقش حساس مدارس، بایستی دبیران ورزش آن از شایستگی و توانایی زیادی برخوردار باشد تا در امر تدریس، تحقیق، تفحص و توسعه علوم ورزشی اثربخش باشند، در همین راستا و با توجه به محدود بودن تحقیقات در این زمینه، این تحقیق با بررسی رابطه هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی دبیران ورزش مقطع متوسطه استان ایلام درصدد پاسخگویی به سؤالات ذیل می باشد: وضعیت هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی دبیران ورزش چگونه است؟ آیا بین هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی دبیران ورزش رابطه وجود دارد؟ و آیا به وسیله هوش هیجانی دبیران ورزش می توان اثربخشی سازمانی آنان را تبیین و پیش بینی نمود؟

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر برحسب روش های پردازش داده ها توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که گردآوری داده های آن به روش میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دبیران ورزش مقطع متوسطه استان ایلام (۱۵۲ نفر) می باشد. با توجه به کوچک بودن حجم جامعه آماری، نمونه آماری برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد یا به عبارت دیگر از روش سرشماری برای نمونه گیری استفاده گردید، لذا تمام ۱۵۲ دبیر ورزش مقطع متوسطه استان ایلام به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که در مجموع ۱۴۰ پرسشنامه قابل قبول عودت داده شد. برای جمع آوری داده های تحقیق از دو پرسشنامه سنجش هوش هیجانی گولمن و همکاران (۲۰۰۱) و پرسشنامه سنجش اثربخشی

سازمانی راتر^۱ استفاده شد.

پرسشنامه هوش هیجانی گولمن و همکاران شامل چهار مؤلفه آگاهی اجتماعی، مؤلفه خودآگاهی، خودمدیریتی و مدیریت روابط در قالب ۷۲ سؤال تنظیم شده است. مقدار پایایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین قابل قبول گزارش شده است، چنانچه کمالیان و فاضل (۱۳۹۰)، پایایی آن را ۰/۸۵ اعلام نمودند.

در این تحقیق نیز، پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ برآورد شد. پرسشنامه اثربخشی سازمانی راتر که توسط فرخ نژاد (۱۳۷۶)، بر اساس مدل ۴ بعدی پارسونز طراحی شده است، شامل ۳۴ سؤال می باشد. پایایی این نیز پرسشنامه در تحقیق شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۲) و مؤدب و همکاران (۲۰۱۳)، به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۵ محاسبه شد. در تحقیق حاضر نیز ضریب پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ محاسبه شد.

همچنین روایی دو پرسشنامه به تأیید برخی از اساتید دانشکده تربیت بدنی دانشگاه شهید چمران اهواز رسید. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون t تک نمونه ای، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه)، استفاده شد. کلیه اطلاعات با بهره گیری از نرم افزار SPSS نسخه ۱۷ و Excel نسخه ۲۰۰۷ در سطح معنی داری $P \leq 0.05$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته های تحقیق

همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود ۵۵ درصد دبیران زن و ۴۵ درصد مرد بودند. از نظر سنی بیشتری فراوانی در دامنه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال (معادل ۶۲ درصد) و کمترین فراوانی در دامنه سنی ۴۶ تا ۵۰ سال (معادل ۲/۸ درصد)، بود.

۸۱ درصد دبیران متأهل و بقیه مجرد بودند. بیشتر دبیران مدرک کارشناسی داشتند و ۱۲۶ نفر آنان (معادل ۹۰ درصد) در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی و بقیه در

رشته‌ای، غیر از تربیت بدنی تحصیل کرده بودند.

جدول ۱. ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها

| ویژگی‌های فردی | متغیر | فراوانی | درصد فراوانی |
|----------------|--------------------|---------|--------------|
| جنسیت | مرد | ۷۷ | ۴۵ |
| | زن | ۶۴ | ۵۵ |
| سن | بیشترین: ۲۶-۳۰ سال | ۸۶ | ۶۲ |
| | کمترین: ۴۶-۵۰ سال | ۲ | ۲/۸ |
| وضعیت تأهل | متاهل | ۱۱۳ | ۸۱ |
| | مجرد | ۲۷ | ۱۹ |
| مدرک تحصیلی | بیشترین: لیسانس | ۸۱ | ۵۸ |
| | کمترین: کاردانی | ۱۴ | ۱۴ |
| رشته تحصیلی | تربیت بدنی | ۱۲۶ | ۹۰ |
| | غیر تربیت بدنی | ۱۴ | ۱۰ |

همان‌گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود. مقدار هوش هیجانی دارای انحراف معیار ۱۶/۸۸ و میانگین مشاهده شده ۱۹۰/۷۰ می‌باشد که از میانگین آماری ۱۸۰ بزرگ‌تر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است، لذا با ۰/۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که هوش هیجانی دبیران بالاتر از حد متوسط است. همچنین با مقادیر به‌دست آمده از میانگین و انحراف معیار ۴ مؤلفه‌ی هوش هیجانی شامل: آگاهی اجتماعی، مدیریت روابط، خودآگاهی، خودمدیریتی و مقایسه میانگین مشاهده شده آنان با میانگین آماری با اطمینان می‌توان اظهار داشت که دبیران در هر چهار مؤلفه هوش هیجانی امتیازی بالاتر از حد متوسط کسب کرده‌اند.

جدول ۲. وضعیت هوش هیجانی دبیران ورزش

| متغیر | انحراف معیار | میانگین مشاهده شده | میانگین آماری | مقدار t | درجه آزادی | سطح معناداری |
|-----------------|--------------|--------------------|---------------|---------|------------|--------------|
| آگاهی اجتماعی | ۳/۴۵ | ۳۲/۱۰ | ۲۸ | ۸/۹ | ۷۳ | ۰/۰۰۰۱ |
| مدیریت روابط | ۱۱/۹۲ | ۷۸/۰۶ | ۷۳ | ۲/۳۶ | ۷۳ | ۰/۰۰۰۱ |
| خودآگاهی | ۳/۰۱ | ۱۵/۲۶ | ۱۳ | ۶/۷۰ | ۷۳ | ۰/۰۰۰۱ |
| خودمدیریتی | ۵/۸۹ | ۶۵/۲۷ | ۵۴ | ۱۰/۴۸ | ۷۳ | ۰/۰۰۰۱ |
| هوش هیجانی (کل) | ۱۶/۸۸ | ۱۹۰/۷۰ | ۱۶۸ | ۱۰/۳۲ | ۷۳ | ۰/۰۰۰۱ |

دارد. ولی بین بعد آگاهی اجتماعی با اثربخشی سازمانی رابطه وجود ندارد.

همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده می‌شود بین ابعاد هوش هیجانی در سه بعد مدیریت روابط، خودآگاهی و خودمدیریتی با اثربخشی سازمانی دبیران رابطه معنی‌داری وجود

جدول ۳. رابطه ابعاد هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی دبیران ورزش

| ضریب همبستگی | سطح معناداری | |
|--------------|--------------|-------------------------------|
| ۰/۱۳۲ | ۰/۰۸۵ | رابطه اثربخشی و آگاهی اجتماعی |
| ۳۹۸ | ۰/۰۰۱ | رابطه اثربخشی و مدیریت روابط |
| ۰/۴۹۲ | ۰/۰۱۶ | رابطه اثربخشی و خودآگاهی |
| ۰/۷۷۶ | ۰/۰۰۱ | رابطه اثربخشی و خود مدیریتی |

متغیرهای پیش‌بین نیز نشان داد که بین مدیریت روابط (۲/۷۹-) و خود مدیریتی (۱/۶۷-) با اثربخشی سازمانی دبیران ورزش رابطه مستقیم وجود دارد. همچنین نتایج ضریب معیاری (Beta) نشان داد که مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی کننده اثربخشی دبیران ورزش به ترتیب مدیریت روابط (۰/۴۱-) و خود مدیریتی (۰/۲۲-) هستند. نتایج ضریب همبستگی سهمیه‌ای نیز نشان داد اثربخشی دبیران ورزش با خرده مقیاس مدیریت روابط، دارای بیشترین ارتباط و برابر ۰/۳۳- می‌باشد.

جدول ۴ نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره را نشان می‌دهد که از میان خرده مقیاس هوش هیجانی، تنها مدیریت روابط و خود مدیریتی، با متغیر ملاک رابطه خطی دارند و واجد شرایط پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دبیران ورزش می‌باشند. در اولین گام آزمون رگرسیون بعد مدیریت روابط به تنهایی قوی‌ترین پیش‌بینی کننده می‌باشد، بعلاوه در گام دوم، آزمون رگرسیون نشان داد که بعد خود مدیریتی هم می‌تواند، متغیر ملاک یعنی اثربخشی سازمانی را نیز تبیین نماید. نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) در مورد

جدول ۴. رابطه چند گانه ابعاد هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی دبیران ورزش

| ضریب همبستگی چندگانه (R) | ضریب همبستگی مجذور ضریب همبستگی چندگانه (R^2) | F | سطح معناداری |
|--------------------------|---|-------|--------------|
| ۰/۴۷ | ۰/۲۱ | ۱۹/۲۱ | ۰/۰۰۱ |
| ۰/۳۹ | ۰/۱۸ | ۳۱/۴۵ | ۰/۰۰۱ |

جدول ۵. معادله رگرسیون گام به گام ضرایب غیر معیاری

| مرحله | معادله رگرسیون گام به گام ضرایب غیر معیاری | ضرایب غیر معیاری | | ضرایب معیاری | T | P | همبستگی | |
|-------|--|------------------|------------|--------------|-------|-------|-----------|---------|
| | | B | Sd.E rr | | | | صفر مرتبه | سهمیه ی |
| اول | مقدار ثابت | ۱۳۵/۸۸ | ۶/۹۸ | - | ۱۹/۴۹ | ۰/۰۰۱ | - | - |
| | مدیریت روابط | -۳/۴۰ | ۰/۶۰ | ۰/۴۰ | -۵/۶۰ | ۰/۰۰۱ | -۰/۴۰ | -۰/۴۰ |
| دوم | مقدار ثابت | ۱۴۵/۸۰ | ۷/۹۷ | - | ۱۸/۲۸ | ۰/۰۰۱ | - | - |
| | مدیریت روابط | -۲/۷۹ | ۰/۶۴ | -۰/۴۱ | -۴/۲۹ | ۰/۰۰۱ | -۰/۴۰ | -۰/۳۳ |
| | خود مدیریتی | -۱/۶۷ | ۰/۴۸ | -۰/۲۲ | -۲/۸۳ | ۰/۰۰۱ | -۰/۳۲ | -۰/۲۲ |

بحث و نتیجه‌گیری

مروری بر ادبیات پژوهش در زمینه هوش هیجانی در سالهای اخیر نشان‌دهنده آن است که هوش هیجانی در موفقیت‌های تحصیلی و شغلی، تعهد سازمانی، رضایتمندی شغلی، کارآفرینی و نیز حالات روانی افراد شاغل در سازمان‌های مختلف، به‌ویژه در مشاغل که موفقیت در آن‌ها بستگی به بهبود روابط انسانی داشته، بسیار مؤثر بوده است. در حرفه‌ی معلمی، داشتن هوش هیجانی دارای اهمیت مضاعفی می‌باشد. با وجود این، روند پی بردن مربیان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش به اهمیت آن در اثربخشی معلمان ورزش و بهره‌گیری از آن در برنامه‌های آموزشی بسیار کند بوده است. تصور می‌شود که دبیران ورزشی ما از هوش هیجانی و مهارت‌های آن برخوردارند و قادرند که این مهارت‌ها را در کودکان نیز پرورش دهند لذا، در این زمینه تلاش زیادی صورت نگرفته است، بر همین اساس در این پژوهش سعی شد با بررسی رابطه هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی دبیران ورزش استان ایلام پرداخته شود. یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های خودآگاهی، خودمدیریتی و نیز مدیریت روابط دبیران ورزش و اثربخشی سازمانی آن‌ها رابطه مستقیم معناداری مشاهده شد، از این رو می‌توان گفت دبیران ورزشی که دارای خودآگاهی، خودمدیریتی و مدیریت روابط بالاتری هستند، اثربخشی بهتری در سازمان دارند. بر اساس نتایج این تحقیق، بین مؤلفه آگاهی اجتماعی دبیران ورزش و اثربخشی سازمانی آن‌ها رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. این یافته تحقیق با نتایج تحقیقات انجام‌گرفته توسط محمدی (۱۳۸۵)، عیدی (۱۳۸۶)، ملکی آوارسین و همکاران (۱۳۸۷)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، فلاحی و همکاران (۱۳۹۱)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۲) و نورشیدا (۲۰۱۲)، همخوان است.

با توجه به مبانی نظری و تحقیقات انجام‌گرفته می‌توان چنین نتیجه گرفت که با افزایش مؤلفه‌های خودآگاهی،

خودمدیریتی و مدیریت روابط هوش هیجانی دبیران ورزش، اثربخشی سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد. در مورد رابطه بین خودآگاهی و اثربخشی سازمانی دبیران می‌توان چنین گفت که اگر دبیران ورزش برداشت درست از واقعیت‌های وجود خویش داشته و به استعداد عمیق‌تر خود دسترسی پیدا کنند و این خودآگاهی متناسب با وظایف و وضعیت‌هایی که در کلاس درس درگیر هستند، باشد، به احساس خود اثربخشی دست می‌یابند. به‌طور کلی خودآگاهی سبب می‌شود تا معلمان ورزش، رفتارهایی را که مانع اثربخشی می‌گردد، تغییر دهند و رفتارهایی را که موجب بهبود اثربخشی می‌شود، تقویت کنند و برای رشد شخصی خود برنامه‌ای تهیه کنند.

در مورد رابطه بین خودآگاهی و اثربخشی سازمانی دبیران می‌توان چنین گفت که اگر دبیران ورزش برداشت درست از واقعیت‌های وجود خویش داشته و به استعداد عمیق‌تر خود دسترسی پیدا کنند و این خودآگاهی متناسب با وظایف و وضعیت‌هایی که در کلاس درس درگیر هستند، باشد، به احساس خود اثربخشی دست می‌یابند. به‌طور کلی خودآگاهی سبب می‌شود تا معلمان ورزش، رفتارهایی را که مانع اثربخشی می‌گردد، تغییر دهند و رفتارهایی را که موجب بهبود اثربخشی می‌شود، تقویت کنند و برای رشد شخصی خود برنامه‌ای تهیه کنند.

یکی دیگر از یافته‌های این تحقیق، مبنی بر ارتباط مثبت و معنی‌دار بین خودمدیریتی و اثربخشی دبیران را چنین می‌توان تحلیل کرد که از آنجاکه در فرایند خودمدیریتی، دبیران ورزش رفتار خویش را مشاهده کرده و آن را از لحاظ کمی، کیفی، اصالت، سرعت و مانند آن‌ها، مورد توجه قرار داده و عملکرد خویش را با معیارهای خودارزیابی مقایسه می‌کند و به تقویت عملکردهای مطلوب خود می‌پردازد، همین فرایند منجر به اثربخشی آنان در فعالیت‌های یاددهی-یادگیری و مدیریت کلاس

احساسات، عقاید و ایده‌های محصلان، با آن‌ها به‌عنوان افرادی که دارای نیازها و توانایی‌های منحصر به فرد می‌باشند رفتار کنند.

دبیران ورزشی که دارای رفتارهای توأم با همدردی باشند از مهارت‌های اجتماعی برای کمک به دانش آموزان به‌منظور رشد و بالندگی آن‌ها، تقویت احساسات و هیجان‌های مثبت در آن‌ها و کمک به آن‌ها در جهت دستیابی به اهداف و نیازهایشان حمایت می‌کنند، که مجموع این عوامل در نهایت موجب شکوفایی و اثربخشی هرچه بیشتر اعضای آنان خواهد شد. در نهایت پیشنهاد می‌شود که با توجه به اهمیت هوش هیجانی در اثربخشی سازمانی دبیران ورزش، در دروس تربیت معلم برنامه‌های آموزشی در جهت تقویت و بهبود مهارت‌های مرتبط با هوش هیجانی گنجانده شود.

تصور می‌شود که دبیران ورزشی ما از هوش هیجانی و مهارت‌های آن برخوردارند و قادرند که این مهارت‌ها را در کودکان نیز پرورش دهند لذا، در این زمینه تلاش زیادی صورت نگرفته است، بر همین اساس در این پژوهش سعی شد با بررسی رابطه هوش هیجانی و اثربخشی سازمانی دبیران ورزش استان ایلام پرداخته شود. همچنان که بیشتر متخصصان این حوزه پژوهشی بر این باورند که هوش هیجانی در این زمینه ثابت نیست بلکه بسیار منعطف بوده و خوشبختانه با ایجاد فرصت و آموزش‌های مناسب تقویت می‌شود. همچنین پیشنهاد می‌شود نمونه این پژوهش با دبیران ورزش سایر مقاطع تحصیلی و همچنین با کنترل متغیرهای تأثیرگذار احتمالی دیگر نیز مورد بررسی قرار گیرد.

سپاسگزاری

در اینجا جا دارد مراتب تقدیر و تشکر خود را از تمامی عزیزانی که در جمع‌آوری داده‌ها و انجام این تحقیق بنده را یاری نموده‌اند، اعلام دارم.

می‌شود. یافته دیگر این پژوهش رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت روابط و اثربخشی دبیران می‌باشد.

یکی از مهارت‌های اساسی و مهم شغل معلمی برقراری روابط صمیمانه با دیگران به‌ویژه دانش آموزان، گروه‌های آموزشی و عضویت و شرکت در فعالیت‌های جمعی درون و بیرون مدارس می‌باشد. این‌گونه دبیران معمولاً از محبوبیت و مقبولیت بیشتری در نزد دانش آموزان برخوردار بوده و به همین دلیل به توصیه‌های آنان اهمیت داده و وظایف محوله را باعلاقه و جدیت بیشتری انجام داده و موفقیت‌های مناسبی به دست می‌آورند و همین امر منجر به اثربخشی دبیران ورزش در دستیابی به اهداف آموزشی می‌شود.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه اثربخشی سازمانی دبیران ورزش بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی آن‌ها نشان داد، مؤلفه‌های خود مدیریتی و مدیریت روابط دبیران ورزش، توان پیش‌بینی و تبیین اثربخشی سازمانی آن‌ها را به‌طور معنی‌داری دارند. این یافته با نتایج تحقیقات شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۲) و آویلیو^۱ (۲۰۰۳)، فلاحی و همکاران (۱۳۹۱)، همخوانی دارد.

با توجه به مبانی و تحقیقات انجام گرفته می‌توان چنین نتیجه گرفت، دبیران ورزشی که از خود مدیریتی و مدیریت روابط بالاتری برخوردارند، اثربخشی سازمانی بیشتری دارند؛ بنابراین از طریق مؤلفه‌های خود مدیریتی و مدیریت روابط هوش هیجانی دبیران ورزش می‌توان اثربخشی سازمانی آن‌ها را پیش‌بینی کرد.

در هوش هیجانی دبیران ورزش مهارت‌هایی وجود دارند که پردازش اطلاعات هیجانی را تسهیل کرده و باعث انسجام آن‌ها می‌شود که این امر کارایی آن‌ها را بالا می‌برد، روابط اجتماعی را بهبود بخشیده و در نهایت سلامت فرد را تضمین می‌کند. هوش هیجانی معلمان ورزش آن‌ها را قادر می‌سازد که از طریق تشخیص

منابع

- حیدری نژاد صدیقه، بهرامی محمد، ازمشا طاهره (۱۳۹۱). "بررسی تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی دبیران تربیت‌بدنی"، پژوهش‌های کاربردی و علوم زیستی در ورزش، (۲): ۸۸-۸۱
- رحیمی غلامرضا، نوروزی محمدرضا، سریع القلم نرگس (۱۳۹۱). "بررسی رابطه هوش چندگانه مدیران با اثربخشی سازمانی شرکت گاز آذربایجان شرقی"، فصلنامه مدیریت، (۲۵): ۳۴-۲۱.
- دانیل گلکن (۱۳۸۶) هوش هیجانی. ترجمه حمیدرضا بلوچ. انتشارات چیحون. ویرایش اول، چاپ اول، ص ۲۰.
- شعبانی بهار غلامرضا، عرفانی نصرالله، عزیزی احمدرضا. (۱۳۹۲). "پیش‌بینی اثربخشی سازمانی بر اساس هوش هیجانی مدیران ورزشی لرستان"، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، (۴): ۹۸-۹۳.
- شیخعلی زاده هریس محبوب، تجاری فرشاد (۱۳۹۲)، "تأثیر رهبری تحول‌گرا و فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی"، مطالعات مدیریت ورزشی، (۱۷): ۵۸-۴۳.
- عیدی امیرحسین (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی اعضای هیئت علمی تربیت‌بدنی و اثربخشی دانشکده‌های تربیت‌بدنی (دولتی) تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.
- فلاحی ویدا، رستمی کاوه (۱۳۹۱). "نقش هوش هیجانی در اثربخشی تدریس معلمان در مدارس راهنمایی"، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، (۱)، ۱۸۸-۱۶۷.
- کریمی عبدالعزیز (۱۳۸۶). تبیین معیارهای سنجش اثربخشی ساختار سازمانی: بررسی موردی برق منطقه‌ای خوزستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، وزارت نیرو.
- کمالیان امین رضا، فاضل امیر (۱۳۹۲). "بررسی رابطه هوش هیجانی و میزان کارآفرینی دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه سیستان و بلوچستان)"، فصلنامه توسعه کارآفرینی، (۱۱): ۱۴۶-۱۲۷.
- محمدی فرزاد (۱۳۸۶). ارتباط بین هوش هیجانی مدیران و اثربخشی سازمانی ادارات تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان کرمانشاه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- مختاری دینانی مریم، کوزچیان هاشم، امیری مجتبی، احسانی محمد. (۱۳۹۳). "رابطه بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری مدیران ورزشی"، مطالعات مدیریت ورزشی، (۲۳): ۶۶-۵۳.
- ملکی آوارسین صادق، سیدکلان میرمحمد. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین هوش هیجانی و اثربخشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد پارس آباد مغان"، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، (۲): ۱۳۲-۱۱۵.
- نظری رسول، احسانی محمد، اشرف گنجوی فریده، قاسمی حمید. (۱۳۹۱). "اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو"، مطالعات مدیریت ورزشی، (۱۶): ۱۷۴-۱۵۷.
- Andrea, S. Ensari, N. Christian, J. (2013). "Relationship between emotional intelligence and leaders' constructive conflict management". *Group Processes & Intergroup Relations*. 16 (1), pp 126-136
- Avooliio, A. (2003). "Emotional intelligence". New York: August 2014.
- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2012). "The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior". *International Journal of Hospitality Management*, 31: 180-190.
- Moadab, N. Mohamadi, E. Keshtkaran, v. (2013). "Relationship between organizational effectiveness and position of control in managers of staff in Shiraz University of Medical Sciences", *Journal of Sadra Med Sci*. (2), pp 87-94.
- Norshidah, N. (2012). "Assessing Emotional Intelligence, Leadership Behavior and Organizational effectiveness in a Higher Learning Institution". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. (56). 643 - 651.

- Seashore, S.E. (1983). *A framework for an integrated model of organizational Effectiveness*. In *ks Cameron and DA Whitten (eds), organizational effectiveness: a comparison of multiple models*. San Diego: Academic press.
- Zhou, J. George, J. M. (2003). "A waking Employee Creativity: The Role of leader emotional Intelligence". *The Leadership quarterly*. (14), pp 545-568.

