

رابطه هوش عاطفی با جامعه‌پذیری سازمانی و کار گروهی در کارشناسان تربیت‌بدنی

حسن فهیم دوین^۱، احسان اسداللهی^۲

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، ایران

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۰۵

چکیده

هوش عاطفی (توانایی به‌کارگیری احساسات و عواطف) برای تسهیل حل مسئله در کارایی اعضای گروه و جامعه‌پذیری نقش مهمی ایفا می‌کند. گسترش عواطف مثبت در داخل گروه‌ها، همکاری و مشارکت اعضای گروه را تسهیل کرده و تعارض را کاهش می‌دهد و میزان کارایی اعضای گروه را بهبود می‌بخشد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه هوش عاطفی با جامعه‌پذیری سازمانی و کار گروهی در کارشناسان تربیت‌بدنی ادارات آموزش و پرورش استان خراسان رضوی است. نوع پژوهش به‌لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی - هم‌بستگی بوده و به‌روش میدانی اجرا گردیده است. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان تربیت‌بدنی ادارات آموزش و پرورش استان خراسان رضوی بود که تعداد ۵۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین هوش عاطفی و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی و کار گروهی در کارشناسان تربیت‌بدنی وجود دارد. هیچ‌گونه رابطه معناداری بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با متغیرهای اصلی پژوهش مشاهده نشد. با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین هوش عاطفی و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی و کار گروهی، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها در استخدام کارکنان علاوه بر هوش شناختی کارکنان، به عوامل هوش عاطفی و جامعه‌پذیری آن‌ها توجه خاصی مبذول دارند.

واژگان کلیدی: هوش عاطفی، جامعه‌پذیری سازمانی، کار گروهی، کارشناسان تربیت‌بدنی

Email: Fahim_pe@yahoo.com

*نویسنده مسئول:

مقدمه

احساسات و هیجانات بر تمامی زوایای زندگی روزمره افراد تأثیرگذار هستند. از یک سو هیجانات می‌توانند به روحیه کاری بالاتری نسبت به سایر همکاران منجر شوند و از سوی دیگر می‌توانند مخرب واقع شوند. هیجاناتی که به خوبی مدیریت شوند سبب اعتماد، تعهد و همچنین افزایش بهره‌وری، نوآوری و دستاوردهای فردی، گروهی و سازمانی بالاتر می‌شوند (روگرس^۱، ۲۰۰۸، ۵۲). تاکنون تعاریف متعددی در خصوص این امر که هوش عاطفی^۲ چیست و مفهوم آن دربرگیرنده چه چیزی است ارائه شده است. هوش عاطفی مفهوم جدیدی است که از سال ۱۹۹۰ میلادی به بعد در ادبیات مدیریت به کار رفته است. هوش عاطفی، ظرفیت یا توانایی سازماندهی احساسات و عواطف خود و دیگران برای برانگیختن خود، کنترل مؤثر احساسات خود و استفاده از آن‌ها در روابط با دیگران می‌باشد (جیول^۳، ۱۹۸۱، ۳۷). به نظر می‌رسد که یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی در سازمان‌ها، ایجاد نگرش مثبت نسبت به کار جامعه‌پذیری سازمانی باشد. موفقیت هر سازمانی تا حد زیادی وابسته به تلاش و کوشش کارکنان آن سازمان است و این تلاش و کوشش زمانی به حد کمال خواهد رسید که طی آن، کارکنان خود را با ارزش‌ها و رفتارهای درون سازمان که همان جامعه‌پذیری سازمانی^۴ است تطبیق دهند (ترابی، ۱۳۸۲).

از دیگر عوامل مؤثر در افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی، تشکیل گروه‌های کاری و کار گروهی می‌باشد. از پژوهش‌های صاحب‌نظران روشن می‌شود که سه شرط لازم برای کارایی گروه اعتماد اعضا به یکدیگر، احساس هویت گروهی و احساس ثمربخشی گروهی است. بدون وجود این سه شرط ممکن است اعضا نقش همکاری و مشارکت را کماکان ایفا کنند؛ اما گروه به آن کارایی لازم که می‌تواند نخواهد رسید. گروه برای نیل به بیشترین کارایی باید هنجارهای مؤثر عاطفی؛ یعنی نگرش و رفتارهایی که لازم است ملکه ذهن خود کنند را بدست آورد (بشارت، ۱۳۸۵). حال در مطالعه مبانی نظری پژوهش فوق می‌توان به پژوهش‌های زیر در این رابطه اشاره نمود:

آقاییار (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش عاطفی با کار گروهی در محیط کار پرداخت. نتایج حاصل شده نشان داد که بین هوش عاطفی و اثربخشی گروهی (هم‌افزایی نقش گروه‌ها) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین هوش عاطفی در مدیریت گروه و کار گروهی نیز

-
1. Rogres
 2. Emotional Intelligence
 3. Jiule
 4. Organizational Socialization

نقش ایفا می‌کند. گروه صرفاً در برنامه‌ریزی، خط‌مشی و معیارها خلاصه نمی‌شود، بلکه احساسات اعضا در گروه دخالت داده می‌شود و گروه نیز در اعضا احساسات به‌وجود می‌آورد (آقایار، ۱۳۹۱).

اصغری (۱۳۸۹) به بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان پرداخت. در زمینه جامعه‌پذیری سازمانی از مدل جامعه‌پذیری جونز^۱ و تعهد سازمانی آلن و مایر^۲ استفاده شد. جامعه‌پذیری افراد در سازمان‌ها فرایندی است که افراد ارزش‌های سازمانی، انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای قبول نقش‌ها در سازمان را شناسایی می‌کنند و یاد می‌گیرند (اصغری، ۱۳۸۹).

اگزوم^۳ (۲۰۰۶) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمان و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تغییر نقش" در بین دانشجویان فارغ‌التحصیلی که در پنج سال اول کارشان بودند انجام داد که در این پژوهش از مدل جامعه‌پذیری جونز برای سنجش جامعه‌پذیری استفاده شده است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بین چند بعد جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد (اگزوم، ۲۰۰۶).

اسلاسکی و کاترایت^۴ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش عاطفی با عملکرد و کار گروهی روی ۲۲۰ نفر از مدیران مدارس پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که هوش عاطفی، عملکرد را در حوزه‌های مختلف مدیریتی و کارهای گروهی افزایش می‌دهد. آن‌ها این حوزه‌های مدیریتی را عبارت از مدیریت تعارض، مدیریت استرس، مدیریت بحران و زمان دانسته‌اند و دریافتند بین هرکدام از این حوزه‌ها با هوش عاطفی رابطه مثبتی وجود دارد (اسلاسکی و کاترایت، ۲۰۱۰).

روگرس (۲۰۰۸) پژوهشی را درخصوص رابطه بین عملکرد و حالات عاطفی مثبت در محیط کار و تأثیر آن بر جامعه‌پذیری و سازگاری کارکنان با فرهنگ حاکم در سازمان انجام داده است. در این پژوهش تلاش بر این بود تا نشان داده شود که حالات عاطفی مثبت کارمندان در محیط کار بر عملکرد کلی آنان نیز تأثیرات مثبتی ایجاد خواهد کرد. این پژوهشگر اعتقاد دارد که توجه به نیازهای کارمندان، در آنان حس تعلق و تعهد نسبت به سازمان ایجاد می‌کند و باعث افزایش جامعه‌پذیری و انسجام در سازمان می‌شود. این پژوهش نشان می‌دهد که در

-
1. Joons
 2. Alen & Mayer
 3. Exam
 4. Slaski, Catright

سازمان‌هایی که در آن‌ها به فضای عاطفی توجه می‌شود، انگیزه و تعهد قوی نسبت به سازمان ایجاد می‌شود (روگرس، ۲۰۰۸، ۳۸).

کنراد و مامنگال^۱ (۲۰۱۱) در پژوهش خود به بررسی نقش هوش عاطفی مدیران در بهره‌وری و عملکرد گروه‌های محیط کاری پرداختند و نشان دادند که مدیران موفق (با توانایی اجتماعی بالا) راحت‌تر با اعضای خود رابطه برقرار کرده و برای رضایت زیرمجموعه خود ارزش قائل هستند. خلق و خوی مدیر، حالات عاطفی مدیر و خوش‌بینی یا بدبینی او در حالات عاطفی زیرمجموعه اثرات مستقیم دارد؛ بدین‌معنی که حالات عاطفی، قدرت تسریع‌بخشی دارند. یک مدیر با هوش عاطفی، هم به احساسات خود و هم به احساسات دیگران واقف است و قادر است جنبه عاطفی روابط را حفظ کند. شرکت‌هایی که در آن‌ها هیجانات منفی مثل تنیدگی، اضطراب و ترس وجود داشته باشد ممکن است به شرایط بحرانی نزدیک شوند. هیجانات منفی به غیبت‌های زیاد، خلاقیت پایین، کیفیت پایین کاری و در نتیجه، بهره‌وری پایین منجر می‌شود (بابایی و مؤمنی، ۱۳۹۱).

مایر و فورگس^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش عاطفی با گروه‌های کاری پرداختند. نتایج بیانگر آن بود که به‌کارگیری هیجان یا تولید آن برای تسهیل حل مسئله، در کارایی اعضای گروه نقش مهمی ایفا می‌کند؛ چراکه هوش عاطفی افراد با کاربرد عواطف، موجب تولید عقاید و بروز احساس و تقویت روح همکاری گروهی می‌شود و با درک و فهم عواطف خود و دیگران موجب کسب بینش نسبت به انگیزه‌های افراد در محیط کار می‌شود (مایر و فورگس، ۲۰۰۷).

گوت^۳ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان "روش‌های جامعه‌پذیری و سازگاری مهندسان جوان با سازمان" جامعه‌پذیری ۱۳۵ مهندس جدید را که از روش‌های جامعه‌پذیری سازمانی جونز برای آن‌ها استفاده شده است بررسی کرد. نتایج این پژوهش که جنسیت را به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده در نظر می‌گیرد نشان می‌دهد که روش‌های جامعه‌پذیری به‌میزان زیادی وضوح نقش تازه کار، انسجام گروه کاری و سلطه شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که به‌نوبه خود به افزایش رضایت و تعهد سازمانی منجر می‌شود (سیاروچی و مایر^۴، ۲۰۰۹).

با توجه به اهمیت هوش عاطفی در موفقیت افراد و نیز تأثیر آن بر جامعه‌پذیری سازمانی، کار گروهی و کارایی فردی و اجتماعی، این پژوهش درصدد است تا رابطه هوش عاطفی را بر

-
1. Konrad, Mamengel
 2. Forges
 3. Gote
 4. Syaruchi & Mayer

جامعه‌پذیری سازمانی و کار گروهی از جنبه توجه به راهبردهایی برای پرورش قابلیت هوش عاطفی و ارتقای جامعه‌پذیری و کار گروهی در جامعه مورد نظر بررسی کند. با توجه به نقش و اهمیت هوش عاطفی در تقویت کارایی در انجام دادن کارها و استفاده از عواطف و هیجانات برای نفوذ و تأثیرگذاری در دیگران، استفاده از هیجانات برای مدیریت کردن روابط خود با دیگران و تقویت کار گروهی و نقش آن در کنترل و مدیریت تعارضات درون و بین گروهی و اهمیت آن، این پژوهش در نظر دارد به بررسی رابطه هوش عاطفی با جامعه‌پذیری سازمانی و کار گروهی بپردازد و در این زمینه سؤال اصلی خود را به این صورت مطرح می‌نماید که آیا بین هوش عاطفی با جامعه‌پذیری سازمانی و کار گروهی کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟ به نظر می‌رسد پاسخ به این سؤال بتواند نقش هوش عاطفی را در تقویت کار گروهی و سازگاری شخصی و اجتماعی کارکنان بیش از گذشته برجسته نماید. با توجه به مطالب فوق، از آنجاکه در محیط‌های آموزشی به طور اعم و جمعیت مورد مطالعه به طور اخص، اطلاعات دقیق و کافی از رابطه هوش عاطفی با جامعه‌پذیری سازمانی و کار گروهی وجود ندارد، پژوهشگر سعی دارد تا با تعیین این رابطه در جامعه مورد نظر، زمینه‌های مطالعات بعدی را فراهم آورده و پیشنهادات لازم را در این ارتباط ارائه دهد.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است و در دسته‌بندی پژوهش‌ها برحسب هدف، در دسته پژوهش‌های کاربردی جای می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارشناسان تربیت‌بدنی ادارات آموزش و پرورش خراسان رضوی بود. براین اساس، جامعه آماری شامل ۵۲ نفر عضو بود و نمونه آماری پژوهش عبارت بود از کلیه آزمودنی‌های موجود تعریف شده در جامعه (سرشماری). برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از چهار پرسش‌نامه فوق استفاده گردید: ۱. پرسش‌نامه مشخصات فردی کارکنان، ۲. پرسش‌نامه هوش عاطفی ویزینگر^۱ (۱۹۹۸) که شامل ۲۵ سؤال است، ۳. پرسش‌نامه جامعه‌پذیری سازمانی رالف کتز^۲ (۱۹۹۴) که دارای ۱۶ سؤال و از نوع لیکرت است و ۴. پرسش‌نامه کار گروهی ایوانز و جارویس^۳ (۱۹۸۲) که استاندارد بوده و دارای ۲۰ سؤال می‌باشد. روایی هر سه پرسش‌نامه توسط متخصصان، اساتید تربیت‌بدنی و گروه مدیریت و روان‌شناسی دانشگاه آزاد تأیید شد و پایایی آن به وسیله آزمون کرونباخ ($\alpha: 0/83$) به دست آمد و اعتبار درونی آن در سطح بالایی تأیید شد. در این

1. Visinger
2. RalefKetz
3. Eivans & Jarvic

پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی نمرات خام، طراحی جداول توزیع فراوانی، نمودارهای شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مرکزی نظیر میانگین، انحراف استاندارد و غیره و از آمار استنباطی (آزمون لون برای تجانس واریانس‌ها و آزمون کولموگروف - اسیمرنف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است.

نتایج

یافته‌های توصیفی درمورد متغیرهای اصلی پژوهش

جدول ۱، شاخص‌های آماری متغیرهای کمی موجود در پژوهش را نشان می‌دهد. براساس این جدول میانگین نمره هوش عاطفی، ۱۰۰/۴ از حداکثر نمره ممکن ۱۲۵ و میانگین نمره جامعه‌پذیری سازمانی، ۵۶/۲ از حداکثر نمره ممکن ۸۰ و میانگین نمره کار گروهی، ۸۸/۳ از حداکثر نمره ممکن ۱۸۰ به دست آمده است.

جدول ۱- متغیرهای کمی موجود در پژوهش

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداکثر نمره ممکن	تعداد
۱	هوش عاطفی	۱۰۰/۴	۹/۸۴	۹۶/۵۴	۱۲۵	۵۲
۱-۱	خودآگاهی	۲۰/۶	۲/۲۹	۵/۲۷	۲۵	۵۲
۱-۲	خودمدیریتی	۱۹/۰۵	۲/۹۹	۸/۹۵	۲۵	۵۲
۱-۳	خودانگیزی	۱۹/۷	۲/۵۸	۶/۶۷	۲۵	۵۲
۱-۴	آگاهی اجتماعی	۲۰/۲	۲/۶۳	۶/۹۲	۲۵	۵۲
۱-۵	مهارت‌های اجتماعی	۲۰/۷	۲/۷۷	۷/۶۹	۲۵	۵۲
۲	جامعه‌پذیری سازمانی	۵۶/۲	۱۰/۵۸	۱۱۲	۸۰	۵۲
۳	کار گروهی	۸۸/۳	۲۰/۲۱	۴۰۸/۷	۱۸۰	۵۲

در آزمون فرضیه‌های پژوهش که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفت مشخص شد که بین هوش عاطفی و ابعاد آن (خودآگاهی، خودمدیریتی، خودانگیزی، آگاهی اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی) با جامعه‌پذیری سازمانی در سطح آلفای ۰/۰۵٪ رابطه معناداری وجود دارد و این بدان معنی است که با تقویت هوش عاطفی در سازمان می‌توان موجبات بهبود کار گروهی را فراهم نمود (جدول ۲).

جدول ۲- نتایج آزمون همبستگی بین هوش عاطفی و مؤلفه‌های آن با جامعه‌پذیری سازمانی

ردیف	متغیرها	همبستگی پیرسون	سطح معناداری	تعداد
۱	هوش عاطفی و جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۳۱۲	۰/۰۲۴	۵۲
۲	خودآگاهی و جامعه‌پذیری سازمانی	۳۶۸/۰	۰/۰۰۷	۵۲
۳	خودمدیریتی و جامعه‌پذیری سازمانی	۴۱۴/۰	۰۰۲/۰	۵۲
۴	خودانگیزی و جامعه‌پذیری سازمانی	۳۴۶/۰	۰۱۲/۰	۵۲
۵	آگاهی اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی	۳۶۸/۰	۰۰۷/۰	۵۲
۶	مهارت‌های اجتماعی و جامعه‌پذیری سازمانی	۳۵۳/۰	۰۱۰/۰	۵۲

$P < ۰/۰۵$

جدول ۳ نتایج آماری ارتباط بین هوش عاطفی و ابعاد آن (خودآگاهی، خودمدیریتی، خودانگیزی، آگاهی اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی) با کار گروهی را نشان می‌دهد. بنابراین نتایج، بین هوش عاطفی و ابعاد آن با کار گروهی در سطح آلفای ۰/۰۵ رابطه معناداری وجود دارد؛ به این معنی که چنانچه هوش عاطفی در سازمان مورد مطالعه بهبود یابد، کار گروهی به‌طور متوسطی بهبود خواهد یافت.

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی بین هوش عاطفی و مؤلفه‌های آن با کار گروهی

ردیف	متغیرها	همبستگی پیرسون	تعداد
۱	هوش عاطفی و کار گروهی	۰/۴۲۸	۵۲
۲	خودآگاهی و کار گروهی	۰/۴۱۶	۵۲
۳	خودمدیریتی و کار گروهی	۰/۴۲۲	۵۲
۴	خودانگیزی و کار گروهی	۰/۳۰۲	۵۲
۵	آگاهی اجتماعی و کار گروهی	۰/۴۱۰	۵۲
۶	مهارت‌های اجتماعی و کار گروهی	۰/۵۳۱	۵۲

$P < ۰/۰۵$

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین هوش عاطفی و مؤلفه‌های آن با جامعه‌پذیری سازمانی در سطح آلفای ۰/۰۵ رابطه معناداری وجود دارد. این بدان معنی است که با افزایش هوش عاطفی در کارکنان، میزان جامعه‌پذیری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. در تأثیر هوش عاطفی در جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان باید بیان نمود که افراد با هوش عاطفی بالا، از آگاهی اجتماعی بالایی برخوردار هستند که این امر باعث می‌شود تا در تشخیص هیجانات دیگران

بهتر عمل کنند و در زندگی اجتماعی موفق تر باشند (کریتنر و آنگلو^۱، ۱۹۹۲). یافته‌های پژوهش در این زمینه (رابطه هوش عاطفی با جامعه‌پذیری سازمانی) با نتایج پژوهش‌های روگرس (۲۰۰۸) و کری^۲ (۲۰۰۹) هم‌سوئی دارد.

افراد دارای هوش عاطفی بالا به خاطر روابط بین‌فردی قوی قادر هستند سریعاً ایجاد اعتماد و اطمینان بین طرفین را رشد داده و اثر مثبتی بر همکاران خود باقی بگذارند. این افراد در مقایسه با افرادی که از هوش عاطفی پایین‌تری برخوردار هستند، خیلی راحت با محیط جدید خو می‌گیرند، به راحتی با فرهنگ، اهداف، ارزش‌ها و هنجارهای سازمان آشنا می‌شوند و بین شغل و خود، تناسب مثبتی ایجاد می‌کنند. هوش عاطفی به‌عنوان عامل واسطه‌ای و سازمان‌دهنده می‌تواند موجب بهبود عملکرد گروهی شود؛ زیرا برای گروه این امکان را فراهم می‌آورد که به‌طور سریع و به‌شکل هماهنگ و مؤثر درآید. به‌نظر می‌رسد گروه‌هایی که از نظر هوش عاطفی در حد پایینی قرار دارند جهت کارکردن مؤثر در قالب یک گروه هماهنگ، به وقت بیشتری نیاز داشته باشند (بارساد^۳، ۲۰۰۰).

نتایج پژوهش روگرس (۲۰۰۸) درخصوص رابطه بین حالات عاطفی مثبت در محیط کار و تأثیر آن بر جامعه‌پذیری و سازگاری کارکنان با فرهنگ حاکم بر سازمان نشان داد که در سازمان‌هایی که در آن‌ها به فضای عاطفی توجه می‌شود، انگیزه و تعهد قوی نسبت به سازمان ایجاد می‌شود و کارکنان خیلی راحت خود را با تغییرات محیط سازگار می‌نمایند و مسیر شغلی به‌خوبی طی می‌گردد. هرچه مهارت‌های درون‌فردی (خودآگاهی، خودابزاری و عزت نفس)، مؤلفه‌های سازگاری (انعطاف‌پذیری، توان حل مسئله و واقع‌گرایی)، مؤلفه‌های میان‌فردی (توانایی شخص برای سازگاری با دیگران و اعمال مهارت‌های اجتماعی، روابط بین فردی، مسئولیت و آگاهی اجتماعی) و مؤلفه‌های خلق و خوی عمومی (نشاط و خوش‌بینی فرد) در کارکنان تقویت گردد باعث می‌شود تا ورود آنان به سازمان و آشناسدن آن‌ها با قوانین، مقررات و روش‌های صحیح انجام کار به‌درستی انجام گیرد (بهانیان، ۱۳۸۹).

بارساد (۲۰۰۰) به بررسی هوش عاطفی در محیط‌های کاری پرداخت و دریافت که گسترش عواطف مثبت در داخل گروه‌ها، همکاری و مشارکت اعضای گروه را تسهیل می‌کند، تعارض را کاهش می‌دهد و کارایی اعضای گروه را بهبود می‌بخشد (نقل در گلمن^۴، ۲۰۰۱).

-
1. Crytner & Anglo
 2. Karey
 3. Barsad
 4. Golmen

نتایج حاصل نشان داد که بین هوش عاطفی و مؤلفه‌های آن با کار گروهی در سطح آلفای ۰/۰۵ رابطه معناداری وجود دارد. هوش عاطفی به‌عنوان عامل واسطه‌ای و سازمان‌دهنده می‌تواند موجب بهبود عملکرد گروهی شود؛ زیرا برای گروه این امکان را فراهم می‌آورد که به‌طور سریع به‌شکل هماهنگ و مؤثر درآید. به‌نظر می‌رسد گروه‌هایی که از نظر هوش عاطفی در حد پایینی قرار دارند جهت کارکردن مؤثر در قالب یک گروه هماهنگ به وقت بیشتری نیاز داشته باشند (هاچکمن^۱، ۱۹۸۷).

بارساد (۲۰۰۰) معتقد است که قابلیت‌های اجتماعی مانند آگاهی و مهارت اجتماعی، موجب افزایش هوش عاطفی گروهی شده و این امر به‌نوبه خود موجب کارایی سازمان می‌شود. هوش عاطفی گروهی را توانایی گروه در ایجاد هنجارهایی جهت مدیریت فرایند هیجانی خود به‌منظور اعتمادسازی، رشد هویت گروهی و ارتقای سودمندی گروهی تعریف نموده‌اند (گلنن، ۲۰۰۱، ۱۱۳).

مایر و فورگس (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش عاطفی با گروه‌های کاری پرداختند که نتایج بیانگر آن بود که به‌کارگیری هیجان یا تولید آن برای تسهیل حل مسئله در کارایی اعضای گروه نقش مهمی ایفا می‌کند؛ چراکه هوش عاطفی افراد با کاربرد عواطف موجب تولید عقاید و بروز احساس و تقویت روح همکاری گروهی می‌شود و با درک و فهم عواطف خود و دیگران موجب کسب بینش نسبت به انگیزه‌های افراد در محیط کار می‌گردد. از پژوهش‌های صاحب‌نظران روشن می‌شود که سه شرط لازم برای کارایی گروه اعتماد اعضا به یکدیگر، احساس هویت گروهی و احساس ثمربخشی گروهی است. بدون وجود این سه شرط ممکن است اعضا نقش همکاری و مشارکت را کماکان ایفا کنند؛ اما گروه به آن کارایی لازم که می‌تواند برسد نرسد؛ زیرا اعضا به‌عوض اینکه با تمام وجود درگیر فرایند شوند، صلاح را در این می‌بینند که فاصله را حفظ کنند. گروه برای نیل به بیشترین کارایی باید هنجارهای هوش عاطفی یعنی نگرش‌ها و رفتارهایی که لازم است ملکه ذهن خود کنند را کسب کنند و هنجارهایی که پشتوانه رفتارهای لازم برای بناکردن اعتماد، هویت گروهی و ثمربخشی گروه باشند را به‌کارگیرند. چنانچه این امر حاصل شود، اعضا با تمام وجود به انجام وظایف محول شده می‌پردازند. در پژوهش‌های مختلف، آگاهی اجتماعی (همدلی) از مؤلفه‌های هوش عاطفی در موفقیت شغلی مؤثر شناخته شده است (مایر و فورگس، ۲۰۰۷).

1. Hackman

پژوهش‌های کارسو و ولف^۱ (۲۰۰۸) در دانشگاه هاروارد^۲ نشان داد افرادی که در تشخیص هیجان‌ات دیگران بهترین بوده‌اند، هم در کار و هم در زندگی اجتماعی موفق‌تر بوده‌اند (نقل در براکت و مایر^۳، ۲۰۰۹).

برخورداری کارکنان از مهارت‌های اجتماعی (از مؤلفه‌های هوش عاطفی) می‌تواند زندگی اجتماعی افراد را تسهیل کند که این امر به آن‌ها کمک می‌کند تا با استفاده از روش‌های مؤثر و مناسب به تعامل اجتماعی بپردازند. با بررسی کارایی گروه‌های کاری پی برده می‌شود که وجود هنجارهایی برای خودآگاهی گروه (تسلط بر وضعیت‌های هیجانی، قوت‌ها و ضعف‌ها، شیوه‌های تعامل و فرایندهای انجام وظایف) بخش مهمی از هوش هیجانی در گروه است که احساس ثمربخش بودن گروه را تسهیل می‌کند. یافته‌های پژوهش در این زمینه با نتایج پژوهش‌های بارساد (۲۰۰۰)، براکت و همکاران (۲۰۰۶)، تریسی^۴ (۲۰۰۶) و کنراد و مامنگال (۲۰۱۱) هم‌سوایی دارد.

بر مبنای نظری و یافته‌های مطالعه فوق می‌توان گفت مدیران سازمان‌ها با فراهم‌نمودن شرایط سازمانی مناسب برای کارکنان و افزایش هویت سازمانی و توجه به فضای عاطفی آنان می‌توانند کارکنان را در ارائه کارایی سازمانی و گروهی و سازگاری کارکنان با فرهنگ حاکم بر سازمان به‌منظور تحقق اهداف سازمانی تشویق نمایند؛ بنابراین با توجه به جایگاه کارکنان در سازمان و نقش رفتارهای آنان در پیامدها و فرایندهای سازمانی، مدیران سازمان‌های آموزشی - ورزشی می‌توانند با پرورش حس غرور، احساس هویت و ثمربخشی گروهی و عزت‌نفس مثبت در کارکنان و آشناکردن آنان با ابعاد مختلف هوش عاطفی و توجه به عوامل اجتماعی - جمعیت‌شناختی به‌جا و مناسب در به‌کارگیری کارکنان در امور سازمانی، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و رضایت‌مندی کارکنان را فراهم آورند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین هوش عاطفی با جامعه‌پذیری سازمانی و کار گروهی در جامعه تحت‌بررسی و با توجه به این‌که هوش عاطفی یک ویژگی اکتسابی و آموختنی است پیشنهاد می‌شود در سازمان‌های ورزشی کشور برنامه‌های آموزشی خاصی در جهت افزایش هوش عاطفی مدیران، کارکنان، مربیان و معلمین ورزش به اجرا گذاشته شود و همچنین توصیه می‌شود در انتخاب مدیران، هوش عاطفی به‌عنوان معیاری مناسب در کنار سایر معیارهای به‌کارگماری در سازمان‌ها قرار گیرد.

-
1. Caruso, Volf
 2. Harvard University
 3. Bracet & Mayer
 4. Terisy

تحقیقات انجام گرفته در زمینه هوش عاطفی و مولفه‌های آن بیانگر تاثیر قابل قبول کنترل هیجانات و احساسات در افزایش بهره‌وری کارکنان، در موقعیت‌های مختلف و متغیر سازمان در افرادی که دارای هوش عاطفی بالا هستند، می‌باشد. این مطالعات همچنین نشان دهنده موفقیت این افراد در پذیرش همکاران و ارتباطات موثر در گروه‌های کاری بمنظور دست‌یابی به اهداف و اثربخشی سازمانی می‌باشد.

تحقیق حاضر ضمن تایید نتایج مطالعات گذشته در حوزه هوش عاطفی، به بررسی رابطه آن با کار گروهی و جامعه‌پذیری سازمانی، بدلیل خلاء موجود در انجام تحقیقات با این متغیرها، پرداخت، که نشان داد پژوهش حاضر توصیه‌های جدیدی در زمینه بالا بردن سطح جامعه‌پذیری و کار گروهی در بین کارکنان از طریق افزایش آگاهی نسبت به هوش عاطفی و مولفه‌های آن با توجه به رابطه تایید شده، ارائه کرده است.

منابع

1. Aghayari, Cyrus. (2012). Explore the relationship between emotional intelligence and teamwork in the workplace. Monthly policy 32 (11), 13-27. (Persian).
2. Asqary, Gila. (2010). The relationship between organizational socialization and organizational commitment in Kurdistan Gas Company. Bulletin of change management , 2 (5) , 30-42. (Persian).
3. Besharat, M.A. (2006).The effect of emotional intelligence on the quality of social relations. The journal Psychological Science, 6 (11), 71-80. (Persian).
4. Babaei, M.A; Momeni, N. (2012). The impact of emotional intelligence on the part of managers. Compass Magazine , 6 (166) , 45-60. (Persian).
5. Bhanyan Ramadan. (2010). The relationship between emotional intelligence and conflict management in managers. Management Quarterly, 8 (32), 18-30.
6. Torabi, M. (2003). Examine the relationship between emotional intelligence and performance management Homa Hotel Group. Mntshrnshd master thesis. Allameh Tabatabai University, Faculty of Psychology and Educational Sciences. (Persian).
7. Barsad, S. G. (2000). The ripple effect: Emotional contagion in groups, Working paper. (2nd ed.). New Haven, CT: Yale University press.
8. Brakett, T. M., Mayer, G. (2009). Emotional intelligence and hts relation to every day behavior. Personality and Individual Differences, 3(6), 1387- 1402.
9. Ciarrochi, J., Mayer, J. D. (2009). Emotional intelligence in every day's life. Philadelphia, new York: Harcourt Brace. 12-31.
10. Exum, M. E. (2006). An examination of the relationship between organizational socialization and the organizational commitment. Journal of unite management, 21(76), 28-62.
11. Goleman, D. (2001). Working with emotional intelligence. (2nd ed). New

York: Bantam.

12. Goleman, D. (2001). Emotional intelligence. (14th ed). New York: Bantam Books.
13. Hackman, T. J. R. (1987). Groups that work (and those that don't). San Francisco: Jossey – Bass.
14. Jewell, Linda, N., & H. Joseph Reitz. (1981). Group effectiveness in organizations. Glenview: Scott Foresman. 34-58.
15. Kritner, Robert, Angelo, Kinicki. (1992). Organizational behavior (ed). Homewood, IL: IRWIN.
16. Mayer, J. P., & Forgas, J. D. (2007). Emotional intelligence in everyday life. Psychology Press: (3rd ed). New York. H. Brace.
17. Rogers, G. S. (2008). A study of the relationship of principal emotional intelligence competencies to middle school organizational climate and health in the State of Washington, 39(3), 25-50.
18. Salaski, M., Gartwright, S., & Health. (2010). Performance and emotional intelligence: An exploratory study of retail managers. 15 (8), 63-68.

Relationship between emotional intelligence with organizational socialization and group working in employees' of physical education

Hassan Fahim Devin ¹, Ehsan Asadollahi ²

1- Assistant Professor, Islamic Azad University.*

2- Ph.D Student, Sport Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch.

Received Date: 06/02/2013

Accepted Date: 24/02/2014

Abstract

Emotional intelligence (EI) plays an important role in facilitating problem solving and efficiency of group members and sociability. Expanding positive emotions within the group facilitate cooperation and participation in members, reduce conflicts and enhance the efficiency of group members. The purpose of this study is to investigate the relationship between emotional intelligence (EI) with organizational socialization (OS) and group work (GW) in employees' of physical education department of Khorasan Razavi province. In this descriptive and correlative study 52 employees were selected as statistical sample. In this study employees responded to 3 standard questionnaires. The result of pearson's correlation test revealed a significant positive relationship between EI and its subscales with OS and GW. No significant relationships were observed between demographic characteristics with EI, OS and GW. The result of step by step multiple regression showed that among emotional intelligence subscales self – management , self- awareness and self-motivation were predictors of GW and social skills & self – management were the only two subscales of EI which were the strongest predictor of OS. Based on the result of study it is recommended that organizational management pays special attention to the Emotional intelligence and sociability of employees in recruiting new staffs.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Socialization, Group work, Physical Education Employees.

*(Corresponding Author)

Email: Fahim_pe@yahoo.com