

ارتباط بین هوش عاطفی با عملکرد مدیران ورزشی استان گیلان

مرتضی رضایی صوفی^۱

۱- استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۹/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۲/۱۱

The correlation between the emotional intelligence with the performance of sports managers Guilan Province

Morteza Rezaei Soufi¹

1. Assistant Professor, Payame Noor University

Received: (2015/10/04)

Accepted: (2015/12/03)

Abstract

The study was a descriptive - correlation and Applicable is intended target. The study population consisted of all managers in this sport had a total of 74 people were Gilan province. Due to limited sample population was defined as census. Library and field methods for collecting data from questionnaires were used in this study the standard questionnaire of emotional intelligence and job performance Schering was used. Content validity and reliability tested in this study was 88/0. Results of statistical analysis, and Kolmogorov - Smirnov test, Pearson T bivariate were used. Results show that there is a significant relationship between emotional intelligence and job management, from among the components of emotional intelligence, self-awareness, self-motivation and social consciousness there is a significant relationship between performance and with components of self-regulation and social skills did not show a significant relationship the results of this study showed no significant difference between the two averages men and women in emotional intelligence and job management does not exist.

Keywords

Emotional intelligence, Performance, Managers, Sports

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین هوش عاطفی بر عملکرد مدیران ورزشی استان گیلان بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمامی مدیران ورزشی استان گیلان بود که مجموعاً ۷۴ نفر را تشکیل می دادند. نمونه با توجه به محدودیت جامعه آماری بصورت تمام شمار تعیین گردید. برای جمع آوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده گردید که در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی و عملکرد شغلی شرینگ استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید متخصصین و پایایی پرسشنامه در این پژوهش ۰/۸۸ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آمار توصیفی و آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، آزمون پیرسون، آزمون T دو متغیره استفاده گردید. نتایج نشان می داد بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران رابطه معنادار وجود دارد و از بین مولفه های هوش هیجانی؛ خودآگاهی، خودآنگیزی و آگاهی اجتماعی با عملکرد رابطه معنادار وجود دارد و از طرفی با مولفه های خودتنظیمی و مهارت های اجتماعی رابطه معنادار بدست نیامد همچنین یافته های این پژوهش نشان داد اختلاف معناداری میان میانگین های دو گروه زنان و مردان در میزان هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی

هوش عاطفی، عملکرد، مدیران، ورزش

مقدمه

دنیای امروز دنیای رقابت های پیچیده اقتصادی است و در این میان سازمانهایی موفقند که کارکنان و مدیران شایسته تری داشته باشند (۱). پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که راز موفقیت افراد را باید در میزان هوش هیجانی آنها جستجو کرد. هوش هیجانی همانند چتری است که مجموعه ای از مهارتها و خصایص فردی را در زیر خود جمع کرده است، معمولا این ویژگی ها را مهارتهای لطیف یا مهارتهای درون فردی و بین فردی نامگذاری می کنند (۳). عقل و هوش منطقی به قدرت استدلال کمک می کنند، اما توانایی پیش بینی پیامدهای تصمیم گیری، تنها از هوش عاطفی بر می آید، دانشمندان به این نتیجه رسیده اند که از طریق هوش منطقی می توان رابطه را آغاز کرد، اما دوام آوردن آن به هوش عاطفی بستگی دارد. برای مثال از طریق هوش منطقی می توان به استخدام در آمد، اما تنها از طریق هوش عاطفی می توان در شرکت دوام آورد، رشد کرد و به کسب درآمد، مقام و موقعیت اجتماعی بالا رسید. هوش عاطفی استفاده هوشمندانه از عواطف است و در زمینه حرفه ای به این معناست که احساسات و ارزشهای خود را نادیده نگیریم و تاثیرشان را بر رفتارمان بشناسیم (۲۰). اهمیت این بحث بر کارکنان، مدیران و مسئولان سازمانها و موسسات پوشیده نیست که موفقیت های حرفه ای تا حد زیادی تحت تاثیر عوامل تشکیل دهنده هوش عاطفی است. بعضی از دلایل مربوط به اهمیت هوش عاطفی در محیط کار بسیار واضح است. در این مورد می توان به بازاریابی هایی اشاره کرد که به آسانی اعتماد مشتریان را جلب کرده و سلیقه آنها را به آسانی کشف می کنند هم چنین می توان به کارکنان و مدیران اشاره کرد که از لحاظ فنی توانمند بوده اما در کنار آمدن با دیگران و کنترل شرایط تنش زا ناتوان هستند (۱۴). مفهوم هوش عاطفی^۱ ژرفای تازه ای به هوش انسان بخشیده است و آن را به توانایی ارزیابی هوش عمومی فرد از خود گسترش داده است. هوش عاطفی با شناخت فرد از خودش، مرتبط می باشد. هوش عاطفی پیش بینی موفقیت را ممکن می سازد؛ زیرا نشان می دهد که چگونه فردی دانشی را در موفقیت بلا درنگ به کار می گیرد عاطفه یا

هیجان در راهنمایی کردن رفتار و هم چنین لذت بردن از زندگی و موفق بودن در زندگی مهم است (۱۲). نمره های بهره هوشی^۲ حاصل از آزمونهای بهره هوشی نتایج مهم را خوب پیش بینی نمی کند. تعدادی از مطالعات نشان داده اند که هوش عاطفی اساسی است برای کفایت هایی که بیشترین اهمیت را برای سلامتی، خوشحالی و موفقیت در زندگی دارند (۱۵،۱۶). سازه هوش هیجانی بیش از یک دهه است که توسط نظریه پردازان جدید هوش معرفی شده است و به اهمیت تاثیر آن در موفقیت افراد، هر روز تاکید بیشتری می کند. چیزی که بیش از همه مشغله فکری روانشناسان شده، یافتن یک پاسخ علمی برای این سوال است که چرا تعدادی از افراد به رغم داشتن هوش شناختی بالا در کارهای خود شکست می خورند و بر عکس تعدادی از افراد با هوش بهر پایین در تلاش های خود موفقند؟ اهمیت این موضوع در این است که چنانچه افراد بدانند برای موفقیت بیشتر در محیط های کار، تحصیل یا زندگی صرفا استفاده از هوش شناختی کافی نیست و هوش عاطفی هم در دستیابی به موفقیت بیشتر نقش دارد، قادر خواهند بود به موفقیت های بیشتری نایل شوند. در تحقیق یوسفی یمین (۱۳۸۱) آمده است؛ سازگاری کلی و هوش عاطفی می تواند اضطراب را پیش بینی کند. هوش بهر در بهترین حالت خود تنها عامل ۲۰ درصد از موفقیت های زندگی است. ۸۰ درصد از موفقیت ها به عوامل دیگری وابسته است و سرنوشت افراد در بسیاری از موارد در گرو مهارت هایی است که هوش عاطفی را تشکیل می دهند (۱۰). سیاروچی^۳ و همکاران (۱۳۸۳) هوش عاطفی با توانایی درک خود و دیگران (خود شناسی و دیگر شناسی) ارتباط با مردم و سازگاری فرد با محیط خویش پیوند دارد (۶). تحقیقات مشابهی انجام شده که نشان می دهد اگر سازمان افرادی با هوش هیجانی بالا داشته باشد می تواند به راحتی در مواقع حساس و بحرانی بر مسائل و مشکلات فایق آمده و باعث نوآوری های درخشانی گردند و می توانند از عواطف خود برای حل مشکلات بهره گیرند (۲۱،۲۲) هوش هیجانی از ابعاد مختلفی تشکیل شده است که عبارتند از؛

شغلی کارکنان در زمان اوج ریتم حیاتی در سطح مطلوب و در زمان بحرانی و نزول در سطح متوسط قرار دارد و تفاوت آن‌ها معنادار است. همچنین رابطه معناداری بین ریتم حیاتی و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد (۸).

با توجه به اینکه هوش هیجانی پایین، باعث درگیری در رفتارهای خود مخرب و هوش هیجانی بالا نتایج مثبت، از قبیل رفتارهای جامعه پسند و کیفیت و روابط مطلوب تر با همکاران را در پی دارد، سنجش هوش هیجانی در سازمان، احتمالاً منجر به انتخاب افرادی می‌گردد که دارای رفتار شهروندی مناسب و واجد برخی از صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها باشند این شایستگی‌ها شامل نوعی از رفتارهای فراتر از نقش است که در پیشبرد اهداف سازمانی بسیار موثر و حائز اهمیت اند (۲). در سازمانهای امروزی، حداکثر کردن عملکرد منابع درون سازمان و ارتباط صحیح آنها با محیط اهمیت بسیار زیادی پیدا کرده و در اولویت رسالت‌های بسیاری از سازمانها، قابل رویت می‌باشد. بنابر این ارگان‌های مختلف به ویژه سازمانها در کشورهای جهان سوم که نیازمند جهشی عمده در کارآمدی هستند، بایستی زمینه را طوری فراهم کنند که مدیران و کارکنان شان با طیب خاطر، تمامی تجربیات، توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمان به کار گیرند. یکی از بسترهای با اهمیت که می‌تواند در ارتقای رفتار فرانتشی مدیران موثر واقع شود برخورداری مدیران از هوش هیجانی و افزایش رضایت شغلی و در نتیجه افزایش خلاقیت و کارایی می‌باشد. با توجه به تجربه کاری و مشاهده مستقیم رفتار مدیران ورزشی استان گیلان این طور به نظر می‌رسد که رفتار آنها با کارکنان به گونه‌ای است که چندان خرسند نیستند. افراد نسبت به نقاط قدرت و ضعف خود در شرایط دشوار و بحرانی، در سازگاری با تغییر، در درک احساسات دیگران و در مدیریت موثر در روابط خود با دیگران ضعیف عمل می‌کنند در صورتی که اکثر آنها افرادی تحصیل کرده هستند و از بهره‌مندی هوشی بالایی برخوردارند که همه اینها بر عملکرد آنها تاثیر می‌گذارد لذا موضوعی با عنوان بررسی ارتباط هوش عاطفی با عملکرد مدیران ورزشی انتخاب و تحقیق می‌نمائیم.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و داده‌ها بصورت مقطعی در سال ۱۳۹۴ جمع‌آوری گردیده است. جامعه مورد مطالعه در این

خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، آگاهی اجتماعی و مهارتهای اجتماعی (۱۸)

در ارتباط با عملکرد مدیران، سلطانی (۱۳۹۰) عملکرد را نتیجه واقعی و قابل اندازه‌گیری تلاش می‌داند وی اعتقاد دارد اگر چه تلاش منجر به عملکرد می‌شود ولی این دو تفاوت زیادی دارند اختلاف بین تلاش یعنی آنچه که کارمند می‌کوشد تا حاصل شود و عملکرد یعنی آنچه واقعا حاصل شده است و بستگی به ترکیب دو متغیر، خصوصیات و توانایی‌های کارمند و هم چنین تصویری که کارمند از نقش خود دارد، می‌باشد (۵). عملکرد شغلی بسیار پیچیده است و تصمیم‌گیری در مورد عملکرد خوب یا بد قضاوتی ارزشی تلقی می‌شود. در این قضاوت‌ها ارزش‌های جامعه، ارزش‌های شخصی و ارزش‌های سازمانی به گونه‌ای دخالت داده می‌شود از اثرات منفی عملکرد پایین کارکنان در سازمان می‌توان به ایجاد بی‌نظمی در سازمان، افزایش غیبت و جابجایی که در نهایت منجر به افزایش هزینه‌های سازمان و کاهش بهره‌وری می‌گردد اشاره کرد (۱۱).

نتایج تحقیق سولان همکاران^۱ (۲۰۱۰) نشان داد هوش هیجانی با وجود آن که در تمام رده‌های سازمان مؤثر است، اما بیشترین اهمیت آن در رده‌های مدیریتی است تحقیقات نشان می‌دهند که هوش هیجانی مدیران با عواملی مانند عملکرد سازمان و نگرش مثبت کارکنان رابطه‌ی مثبت و با نرخ جابجایی رابطه‌ی منفی دارد (۲۳). مختاری دینانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان دادند که هوش هیجانی عاملی مهم و پیشبینی‌کننده در اثربخشی رهبری مدیران ورزشی است به نظر می‌رسد کنترل تمایلات عاطفی خود و درک احساسات و عواطف سایر افراد حاضر در محیط کاری از جانب مدیران بتواند به عنوان مؤلفه‌های تاثیرگذار بر اثربخشی رهبری مدنظر قرار گیرد (۹). عیدی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین هوش عاطفی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان فدراسیون‌های منتخب ورزشی ایران پرداخت و به این نتیجه دست یافتند که بین این دو متغیر در نمونه‌های پژوهش رابطه معنی‌داری وجود داشت و هوش تعهد پیش‌بینی‌کننده مناسب این رفتار در فدراسیون‌ها بودند (۷). در ارتباط با رضایت شغلی، کشاورز و صدیقی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه رضایت شغلی و بیوریتیم کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان نشان دادند سطح رضایت

هوش عاطفی و عملکرد مدیران زن و مرد، در تایید یا رد فرضیه ها استفاده شد. لازم به توضیح است، کلیه عملیات تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار (اس پی اس اس ۲) نسخه ۲۰، صورت پذیرفت.

یافته های تحقیق

نتایج جمعیت شناختی این پژوهش نشان می داد بیشترین مدارک تحصیلی نمونه های این پژوهش مربوط به لیسانس و بعد از آن فوق لیسانس می باشد همچنین نشان داده شده است ۹۰ درصد نمونه های پژوهش متاهل و از این تعداد ۸۲ درصد نمونه مرد می باشند. میانگین سنی نمونه های پژوهش در حدود ۴۵ سال و سابقه مدیریتی آنان ۱۵ سال می باشد. همچنین نشان داده شد متغیر های این پژوهش در وضعیت توزیع نرمال می باشند و استفاده از آزمون های پارامتریک بلامانع می باشد.

پژوهش شامل تمامی مدیران ورزشی استان گیلان (روسای هیات ها و انجمن های ورزشی استان، ادارات ورزش و جوانان استان، دانشگاه ها، آموزش و پرورش و نیروهای مسلح) می باشد که مجموعاً ۷۴ نفر می باشند. نمونه با توجه به محدودیت جامعه آماری بصورت تمام شمار بود. برای جمع آوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده گردید که در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی و عملکرد شغلی شرینگ استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید متخصصین و پایایی پرسشنامه در این پژوهش ۰/۸۸ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل یافته ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش نخست^۱ تجزیه و تحلیل توصیفی یافته ها به صورت جداول توزیع فراوانی ارائه شده است. در بخش آمار استنباطی برای بررسی متغیر ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نوع توزیع متغیرها، آزمون پیرسون جهت تاثیر متغیرهای هوش عاطفی و مولفه هایش بر عملکرد شغلی مدیران، آزمون تی دو متغیره^۱ جهت مقایسه

جدول ۱. نتایج ارتباط بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

N	عملکرد شغلی		متغیر
	سطح معنی داری (دودامنه)	ضریب همبستگی	
۷۴	۰/۰۴	۰/۳۸۷	هوش هیجانی

رابطه مستقیم است بنابراین فرضیه ی صفر رد شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران تایید می گردد.

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود رابطه بین هوش هیجانی و متغیر عملکرد شغلی معنی دار است. چون سطح معنی داری (۰/۰۴) این آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابر مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای متغیرها نشان دهنده ی

جدول ۲. نتایج ارتباط بین خود آگاهی و عملکرد شغلی مدیران در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

N	عملکرد شغلی		متغیر
	سطح معنی داری (دودامنه)	ضریب همبستگی	
۷۴	۰/۰۴	۰/۳۴۸	خود آگاهی

رابطه مستقیم است بنابراین فرضیه ی صفر رد شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر خود آگاهی و عملکرد شغلی تایید می گردد.

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می شود رابطه بین خود آگاهی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار است. چون سطح معنی داری (۰/۰۴) این آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنا بر مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای متغیرها نشان دهنده ی

جدول ۳. نتایج ارتباط بین خود تنظیمی و عملکرد شغلی در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

N	عملکرد شغلی		متغیر
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری (دوامنه)	
۷۴	۰/۱۲	۰/۳۶	خود تنظیمی

فرضیه ی صفر تایید شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر خود تنظیمی و عملکرد شغلی تایید نمی گردد.

میزان p در جدول ۳ نشان می دهد رابطه بین خود تنظیمی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار نمی باشد. چون سطح معنی داری (۰/۳۶) این آزمون بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین

جدول ۴. نتایج ارتباط بین خود انگیزی و عملکرد شغلی مدیران در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

N	عملکرد شغلی		متغیر
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری (دوامنه)	
۷۴	۰/۳۹۸	۰/۰۴	خود انگیزی

رابطه مستقیم است بنابراین فرضیه ی صفر رد شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر خود انگیزی و عملکرد شغلی تایید می گردد.

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود رابطه بین خود انگیزی و متغیر عملکرد شغلی معنی دار است. چون سطح معنی داری (۰/۰۴) این آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنا بر مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای متغیرها نشان دهنده ی

جدول ۵. نتایج ارتباط بین آگاهی اجتماعی و عملکرد شغلی مدیران در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

N	عملکرد شغلی		متغیر
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری (دوامنه)	
۷۴	۰/۳۴۴	۰/۰۴۷	آگاهی اجتماعی

سطح معنی داری (۰/۰۴۷) این آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، بنا بر مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای متغیرها

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می شود رابطه بین آگاهی اجتماعی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار است. چون

نشان دهنده ی رابطه مستقیم است بنابراین فرضیه ی صفر رد شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر آگاهی اجتماعی و عملکرد شغلی تایید می گردد.

جدول ۶. نتایج ارتباط بین مهارت اجتماعی و عملکرد شغلی مدیران در آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	عملکرد شغلی	
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری (دودامنه)
مهارت اجتماعی	۰/۲۱۰	۰/۱۲۳
N		۷۴

میزان p در جدول ۶ نشان می دهد رابطه بین مهارت اجتماعی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار نمی باشد. چون سطح معنی داری (۰/۱۲۳) این آزمون بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه ی صفر تایید شده و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر مهارت اجتماعی و عملکرد شغلی تایید نمی گردد.

جدول ۷. نتایج آزمون t استیودنت مستقل جهت مقایسه هوش هیجانی مدیران زن و مرد

میانگین	اختلاف میانگین	t	p	درجه آزادی
زنان	/	۰/۲۸۸	۰/۷۷۴	۷۲
مردان	۳/۵۰			

همانطور که در جدول ۷ ملاحظه می گردد با توجه بالاتر بودن میزان p در تست لیونس از ۰/۰۵ واریانس بین دو گروه زنان و مردان همگون می باشد و با توجه در نظر گرفتن میزان سطح معناداری در آزمون t مستقل و بالاتر بودن آن از سطح ۰/۰۵ تفاوت در آزمون معنادار نمی باشد و در نتیجه اختلاف میان معناداری میان میانگین های دو گروه زنان و مردان در هوش هیجانی وجود ندارد.

جدول ۸. نتایج آزمون t استیودنت مستقل جهت مقایسه عملکرد شغلی مدیران زن و مرد

میانگین	اختلاف میانگین	t	p	درجه آزادی
زنان	۲/۶۸	۰/۶۲۴	۰/۵۳۵	۷۲
مردان	/			

بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش نشان می داد رابطه بین هوش هیجانی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار است و مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی برای متغیرها نشان دهنده ی رابطه مستقیم است و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر هوش هیجانی و عملکرد شغلی تایید می گردد. همسو با نتایج پژوهش حاضر

همانگونه که در جدول ۸ ملاحظه می گردد با توجه بالاتر بودن میزان p در تست لیونس از ۰/۰۵ واریانس بین دو گروه زنان و مردان همگون می باشد و با توجه در نظر گرفتن میزان سطح معناداری در آزمون t مستقل و بالاتر بودن آن از سطح ۰/۰۵ تفاوت در آزمون معنادار نمی باشد و در نتیجه اختلاف معناداری میان میانگین های دو گروه زنان و مردان در عملکرد شغلی مدیران وجود ندارد.

فشارهای روانی مضر و احساسات مخرب در مدیران و کارکنان در سازمان ها می شود. افراد با این قابلیت می توانند در شرایط استرس زا یا هنگام مواجهه با افراد عصبانی و تندخو بدون بروز درگیری، خونسردی و آرامش خود را حفظ کنند (۱۹). نتایج همچنین نشان داد خودانگیزی و آگاهی اجتماعی بر عملکرد شغلی مدیران تاثیر دارد که با نتایج پژوهش سولان^{۱۱} (۲۰۱۰) که آگاهی اجتماعی و خود انگیزی را از عوامل توسعه اثربخشی و کارایی مدیران در سازمان ها می داند همخوانی دارد (۲۳). که دو بخش از هوش هیجانی در جهت افزایش عملکرد مدیران با اهمیت می باشد چرا که مهارت های اجتماعی به معنای تنظیم روابط دیگران و مبین ویژگی هایی است که فرد براساس آنها روابط بین خود و دیگران را مدیریت میکند و خودانگیزی، توانایی استفاده از هیجانات، در جهت اعمال مثبت است و به معنی استمرار و جدیت در پیگیری و تحقق اهداف در سازمان می باشد (۹).

یافته های این پژوهش نشان داد اختلاف معناداری میان میانگین های دو گروه زنان و مردان در میزان هوش هیجانی و عملکرد شغلی مدیران وجود ندارد. امروزه پژوهش های فروان تفاوت در زمینه های مختلف زنان و مردان را نشان داده است؛ اما در این پژوهش اختلاف معناداری در زمینه هوش هیجانی زنان و مردان مشاهده نگردیده است همچنین که نتایج پژوهش حقیقت جو و همکاران (۱۳۸۷) با عنوان رابطه هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد دانشگاه های علوم پزشکی کشور نشان می داد در زمینه هوش هیجانی در بین زنان و مردان تفاوتی وجود ندارد (۴).

سازمان های امروزی که به شدت تحت تاثیر تغییرات محیطی قرار دارند و بایستی خود را برای مواجهه با این تغییرات آماده کنند، توجه به آموزش هوش هیجانی و تأثیری است که بر بهبود عملکرد کارکنان خواهد داشت که منجر به ایجاد مزیت رقابتی می گردد، در نهایت با توجه به نتایج این پژوهش و تایید ارتباط هوش هیجانی با عملکرد مدیران ورزشی پیشنهاد می گردد مدیران و کارکنان با برگزاری دوره های ضمن خدمت به تقویت این بخش از ذهن خود بپردازند تا کارایی و عملکرد خود را در

کوک^۷ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان اثر هوش هیجانی بر عملکرد رهبری مدیران به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی و عملکرد رهبری رابطه ی معناداری وجود دارد؛ به طوری که هوش هیجانی برای مدیران و رهبران لازم است (۱۷). همچنین هایجلی^۸ (۲۰۱۱) در تحقیق خود پی برد هرچه هوش هیجانی بالاتر باشد عملکرد مدیران نیز بهتر و موثرتر می گردد (۱۹) و بلیس^۹ (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که رهبرانی که هوش هیجانی بالایی دارند، اثربخش ترند و هوش هیجانی بالا آنها را قادر می سازد تا تصمیمات اثربخش تر بگیرند (۱۳). همچنین گلمن^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان دادند که بین هوش هیجانی و عملکرد و موفقیت رهبری رابطه معناداری وجود دارد (۱۸).

یافته ها نشان می داد رابطه بین خود آگاهی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار است و وجود ارتباط معنی دار بین متغیر خود آگاهی و عملکرد شغلی تایید می گردد. خودآگاهی یا تشخیص احساس در همان زمان که در حال وقوع است و آن گونه که رخ می دهد یکی از مولفه های اصلی و سنگ بنای هوش هیجانی تلقی می شود. خودآگاهی ارزش و اهمیت شناخت احساسات خود و نحوه تاثیر آن بر عملکرد کارکنان هست که از درجات بالایی از خودآگاهی نسبت به رفتارها و واکنش ها، تصمیمات، احساسات و هیجانات خود دارند، می توانند وظایف و امور سازمانی محوله را در شرایط مطلوب تری به انجام برسانند. در عین حال می توانند با تکیه زدن بر این توانایی خود، دیگران را نیز در دنبال کردن اهداف سازمانی ترغیب کنند. خودآگاهی به عنوان یک عامل مهم و موثر در ارتباط کارآمد و اثر بخش در سراسر مطالعات و تجربیات گلمن مورد تایید و تاکید قرار گرفته است. خودآگاهی، کلید شناخت نقاط قوت و ضعف است. مطالعات گلمن (۲۰۰۹) نیز در خصوص زمینه ها و عوامل موفقیت در کار و زندگی، عامل خود آگاهی را مورد تاکید قرار داده است (۱۸).

یافته ها نشان می داد رابطه بین خود آگاهی و متغیر عملکرد شغلی مدیران معنی دار است که با نتایج هایجلی (۲۰۱۱) همخوانی داشته است آنها عنوان داشته اند این قابلیت مانع بروز

10. Goleman

11. Solan

7. Cook

8. Higley

9. Bliss

سازمان های ورزشی خود ارتقا دهند.

منابع

۱. آقایار، سعید. هوش هیجانی سازمانی، چاپ اول، انتشارات گیتی، تهران، ۱۳۸۶، ص: ۱۲.
۲. ایوبی راد، محمد. ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با هوش عاطفی در کارکنان شهرداری منطقه ۴ تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، ۱۳۸۸، ص: ۳۴.
۳. جلالی، ابوالفضل. هوش هیجانی، ویژه نامه ارزیابی تحصیلی، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۳۸۲، شماره ۶۹ و ۷۰، ص: ۴۵ - ۳۲.
۴. حقیقت جو، زهرا؛ شفیق پور، محمدرضا؛ انصاری، حمید؛ حقیقت جو، زینا. رابطه هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد دانشگاه های علوم پزشکی کشور، فصلنامه دانشکده پرستاری ارومیه، ۱۳۸۷، ۶(۴): ۱۵۸-۱۶۹.
۵. سلطانی، احمد. مدیریت عملکرد زمینه ساز پرورش منابع انسانی، مجله تدبیر، ۱۳۹۰ شماره ۱۰۹، ص ۲۰.
۶. سیاروچی، ژانت. ترجمه: نوری، اکبر. هوش عاطفی در زندگی روزمره، انتشارات نوشته، اصفهان. ۱۳۸۴.
۷. عیدی، حسین؛ هنری، حبیب؛ ناصری، ولی. بررسی رابطه بین هوش عاطفی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان فدراسیون های منتخب ورزشی ایران، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱۳۹۲، ۱(۱): ۲۵-۳۵.
۸. کشاورز، لقمان؛ صدیقی فاوری، فاطمه. رابطه رضایت شغلی و بیوریتم کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۳۹۵، ۳(۹): ۳۱-۴۰.
۹. مختاری دینانی، مریم؛ کوزه چیان، هاشم؛ امیری، مجتبی؛ احسانی، محمد. رابطه بین هوش هیجانی و اثربخشی رهبری مدیران ورزشی، مطالعات مدیریت ورزش، ۱۳۹۳، شماره ۲۳، صص: ۵۳-۶۶.
۱۰. یوسفی یمین، احمد. مطالعه هوش هیجانی و سازگاری بر حسب میزان اضطراب، پایان نامه کارشناسی ارشد انتشار نیافته، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران. ۱۳۸۱.
11. Allen N J, Meyer J P. "The Measurement and Antecedents of Affective, Countinuanance and Normative Commitment to the Organization", journal of Occupational psychology, 2013; Vol. 63, PP 1-18.
12. Bar-On R. "The Emotional Quatoint In Ventry (eq-i), Ameasure of Emotional Intelligence ", Toronto,Canada:multi – health system, 1999; p:23.
13. Bliss S. the effect of emotional intelligence on a modern organizational Leader's ability to make effective decisions. Retrieved from <http://eqi.org/forum/00025>, html, 2005; p:11.
14. Chan, C, Ciarrochi J, Bajgar J. "Mwasuring Emotional Intelligence In Adolescnts, Personaltiy And Lindividual Diddrence ", 2012; Vol. 31. PP. 44-51.
15. Cherniss C. "The Business Case for Emotional Intelligence", Rutgers University, 2002
16. Ciarrochi J, Dean F, Anderson S. "Emotional Intelligence Moderats the Relashionship between Stress and Mental Health". Personality and Individual Differences, 2011; 32,197-209.
17. Cook C R. Effects of emotional intelligence on principals' leadership, Journal of Organizational Behavior, 2010; 2(3):43.

18. Goleman D. "Emotional Intelligence At Work: How To Select For Measure And Improve Emotional Intelligence In Individual Group And Organization ". Harward Business Review, Boston, 2009; p: 12-24.
19. Higley W J. The relationship between the lead pastor's emotional intelligence and pastoral leadership team effectiveness. [Dissertation abstract Ed.D]. The southern baptist theological seminary, 2011; p: 112-136.
20. Johnson R, Indvik J. "Organization Benefits Of Having Emotional Intelligence Managers Employees: journal of workplace Leadership ", 1999; Vol. 11, NO.3, P84
21. Jordan P J, Troth AC. "Emotional Intelligence and Conflict Resolution: Implications for Human Resource Development", Special Edition Perspectives of Emotion and Organizational Change, 2011; PP.62-79.
22. Lemmink J, Mattson J. "Employee Behavior, Feeling Of Warmth and Customer Perception in Service Encounters"; International Journal of Retail & Distribution Management, 2012; Vol.30, PP.18-33.
23. Solan A M. "The Relationship Between Emotional Intelligence, Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior In Continuing Higher Education", Disseration Presented For Degree Of Doctor Of Philosophy, University Of Regent, 2010; PP.1-13.

