

## هفتمین همایش ملی بنیاد علمی قانون یار

### همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین

بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش استان کرمانشاه - واحد پژوهش سپاه پاسداران (با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه رازی، دانشگاه آزاد، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه پیام نور کرمانشاه، دانشگاه علمی و کاربردی، جهاد دانشگاهی واحد کرمانشاه، دانشگاه صنعتی کرمانشاه، بنیاد شهید و سازمان ارشاد و ....  
سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در پایگاه های ملی و بین المللی)  
تاریخ برگزاری همایش: ۸ اسفندماه ۱۴۰۳ شماره مقاله: ۲۸/۹۷۶۲ رده بندی کنفرانس: ب ۵۶/۶۸۸۸۰

## بررسی رابطه بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی

### در دبیران آموزش و پرورش استان کرمانشاه

#### والیه رضاییگی

کارشناسی ارشد فلسفه و دبیر آموزش و پرورش استان کرمانشاه

#### چکیده

مقاله‌ی حاضر به بررسی بررسی رابطه بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی در دبیران آموزش و پرورش استان کرمانشاه می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دبیران آموزش و پرورش استان کرمانشاه می باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. برای گردآوری داده ها از دو نوع پرسشنامه به ترتیب پرسشنامه استاندارد هوش عاطفی (Siberia shirnk) (۲۸سؤال) و پرسشنامه یادگیری سازمانی محقق ساخته (۲۵ سؤالی) که پایایی آنها به ترتیب ۸۴٪ و ۹۴٪ محاسبه گردید. در این پژوهش ۵ فرضیه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام مورد آزمون قرار گرفت و نتایج به دست آمده نشان داد بین هوش عاطفی و مؤلفه های آن با یادگیری دبیران آموزش و پرورش استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی داری وجود داشته است. همچنین یافته های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که از میان ۴ مؤلفه هوش عاطفی ، دو مؤلفه آن یعنی آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط، پیش بینی کننده های مناسبی برای یادگیری سازمانی کارکنان هستند. از لحاظ رتبه بندی نیز مدیریت روابط بیشترین تاثیر را روی یادگیری سازمانی در دبیران آموزش و پرورش استان کرمانشاه داشته است.

**واژگان کلیدی:** هوش هیجانی، یادگیری سازمانی. آموزش و پرورش، دبیر



## مقدمه

سالها قبل، صحبت از هوش شناختی (IQ) و چگونگی سنجش آن مورد توجه اکثر متخصصین در جهان محسوب می گردید. اما در دهه ی کنونی در تمامی محیط های کاری علی الخصوص سازمان های آموزشی، هوش عاطفی بعنوان پارادایم فکری اکثر متخصصین منابع انسانی گردیده است؛ بطوریکه اظهار می دارند ۸۰ درصد موفقیت های افراد در سرکار به هوش عاطفی آنها وابسته است و تنها ۲۰ درصد آن به بهره هوشی مربوط می شود. با این حساب، هوش عاطفی<sup>۱</sup>، اصطلاح فراگیری است که مجموعه گسترده ای از مهارت ها و خصوصیات فردی را در بر گرفته و معمولاً به آن دسته مهارت های درون فردی و بین فردی اطلاق می گردد که فراتر از حوزه مشخصی از دانش های پیشین، چون هوشبر و مهارت های فنی یا حرفه ای است (سبحانی نژاد، ۲۰۰۹؛ ص ۱۰). به گفته محققین هوش عاطفی در زمینه هایی از قبیل بکارگیری، حفظ و نگهداری کارکنان، روحیه و تعهد کارکنان، نوآوری، کارایی، بهره وری، وفاداری مشتریان، کیفیت خدمات و ... دخالت دارد، بطوریکه این دخالت در اکثر تحقیقات معنادار دیده شده است. مطالعه ای که روی ۳۵۸ نفر از مدیران یک شرکت انجام شده نشان می دهد بین ویژگی های خاص رهبری، در خصوص تمایز عملکرد سطوح بالا نسبت به سطوح متوسط، تفاوت وجود دارد (Bar-on, ۲۰۰۰)<sup>۲</sup>. در برخی از تحقیقات نیز نشان داده شده که توانایی هوش عاطفی باعث می شود تا یک جو سازمانی مناسب بر ای پرورش بیشتر استعداد کارکنان ایجاد شود و در نهایت منجر به فراهم شدن شرایطی به منظور پیاده سازی فرهنگ سازمانی یادگیری در سازمان ها می گردد، که به عنوان یک مزیت رقابتی در دنیای رقابتی مطرح می باشد. پس می توان گفت که با وجود اینکه نیروی محرک تحولات در قرن بیستم هوش عقلی یا منطقی بوده است، اما طبق شواهد موجود در آغاز قرن بیست و یکم هوش عاطفی موجب تحولات روزافزون خواهد بود (Dearborn, ۲۰۰۳، ص ۳۷)<sup>۳</sup>. صاحب نظران نیز، هوش عاطفی را با توجه به ویژگی ها و کارکردهای آن به صورت زیر تعریف کرده اند، هوش عاطفی مهارتی است که دارنده آن می تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل کند، از طریق خود مدیریتی آن را بهبود بخشد، از طریق همدلی، تاثیر آن ها را درک کند و از طریق مدیریت روابط به

<sup>۱</sup>. Emotional intelligence

<sup>۲</sup>. Bar-on

<sup>۳</sup>. Dearborn

13



مدل شایستگی های گلمن (۱۹۹۸). از نظر ویزینگر هوش عاطفی استفاده هوشمندان 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 (Weisenger, ۱۹۹۸).<sup>۱</sup> از نظر سالوی و مایر اصطلاح هوش عاطفی را به عنوان شکلی از هوش اجتماعی که شامل توانایی در کنترل احساسات و عواطف خود و دیگران و توانایی تمایز قائل شدن بین آنها و استفاده از این اطلاعات به عنوان راهنمایی برای فکر و عمل فرد به کار می رود (Cherniss, ۲۰۱۱).<sup>۲</sup> مایر و همکارانش مدل های هوش هیجانی را به دو دسته کلی تقسیم می کنند. الف: مدل توانایی ب: مدل ترکیبی (Mayer, Salovey, & Caruso, ۲۰۰۰).<sup>۳</sup> مایر و سالووی (۱۹۹۳-۱۹۹۰) مدل توانایی هوش هیجانی را نوعی هوش اجتماعی دانسته و در پنج حیطه خود آگاهی، خودکنترلی، خودآگاهی، هوشیاری اجتماعی و تنظیم روابط خلاصه کرده اند. در مدل های ترکیبی نیز تعدادی از صفات شخصیت با قابلیت های ذهنی ترکیب می شوند. مثل مدل بار - آن (۱۹۹۷)، مدل گلمن (۱۹۹۵) و مدل شایستگی های گلمن (۱۹۹۸). بار - آن معتقد است که هوش هیجانی مجموعه ای از توانایی ها، قابلیت ها و مهارت هایی است که فرد برای سازگاری مؤثر با محیط و بدست آوردن موفقیت در زندگی کسب می کند. از نظر وی هوش هیجانی و مهارت های اجتماعی - هیجانی طی زمان رشد و تغییر می کنند و می توان از طریق آموزش و برنامه های اصلاحی آنها را بهبود بخشید (Bar-on & Parker, ۲۰۰۰).<sup>۴</sup> با این همه، دانیل گلمن 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 نظرات 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.

<sup>۱</sup> . Weisenger

<sup>۲</sup> . Cherniss

<sup>۳</sup> . Mayer, Salovey, & Caruso

<sup>۴</sup> . Bar-on & Parker



15



خواهد گرفت. (Sadeler, ۲۰۰۲)<sup>۱</sup> در تحقیق خود، عوامل موثر بر رسیدن سازمان‌ها به سازمان‌های یادگیرنده به این نتیجه می‌رسد که ابتدا افراد باید نسبت به دیدگاهها و چشم اندازهای سازمانی آگاهی یابند و خود را با آن هم جهت سازند، سپس از ارزشها و رویه‌ها و راه حل‌های مشکلات سازمانی که باید آموخته شوند شناخت پیدا کرده و از طرق مختلف یادگیری نظیر تجربیات، همکاری با سایر اجزا، مشاوران، الگو برداری از سازمانهای برتر و... توانایی‌های خود را ارتقا بخشند (نقل از سبحانی نژاد، ۲۰۰۷). و همچنین (Murray, ۲۰۰۳)<sup>۲</sup> در تحقیق خود در صدد بررسی تجربی بین خلق رابطه، قابلیت‌ها در سازمان و کیفیت یادگیری برآمده است. او معتقد است خلق قابلیت‌های یادگیری یک پدیده اجتماعی است و زمانی پدیده‌های اجتماعی مزیت رقابتی برای سازمان محسوب می‌شوند، که در نظام یادگیری منحصر به فرد سازمان جا گرفته باشند. او نشان می‌دهد که ارتباط قابلیت‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان سازمان بیشتر است (نقل از موسوی، ۲۰۰۸).

جامع‌ترین تعریفی که تاکنون از یادگیری ارائه شده تعریف (Markueis & Hilgard)<sup>۳</sup> است، این دو روان‌شناس یادگیری را این گونه تعریف کرده‌اند. یادگیری عبارت است از فرایند تغییرات نسبتاً پایدار در توان بالقوه ناشی از تجربه (خلقتی، حیاتی، ۲۰۰۷، ص ۲). اما یادگیری سازمانی فرایندی است که در آن سازمان در طول زمان می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردهای خود را بهبود بخشیده و با ایجاد تحول، به طور پیوسته با ارتقاء و بهبود توانایی خود پیشرفت می‌نماید (کاووسی، احمدی، ۲۰۰۸، ص ۳). علارغم اینکه یادگیری سازمانی در سازمان اتفاق می‌افتد، اما یادگیری موثر سازمانی نیازمند چند مهارت است بدین معنا که این مهارت‌ها، ظرفیت و استعداد شخصی را برای یادگیری موثرتر و بهتر ارتقاء می‌دهند که عبارتند از:

۱- تفکر سیستمی

۲- مدل‌های ذهنی

<sup>۱</sup> . Sadeler

<sup>۲</sup> . Murray

<sup>۳</sup> . Hilgard & Markueis



### ۳- تسلط فردی

### ۴- خودآموزی

### ۵- گفتگو (یهنمامی، ۲۰۰۶، ص ۶).

سوی این مهارتها باید گفت که موانعی نیز در یادگیری سازمانی دخیل هستند که کار را برای یادگیری کارکنان در سازمان مشکل می نمایند که به برخی از آنها اشاره می شود. اتخاذ سبک مدیریت از بالا به پایین، مدیران غیر موثر و نامناسب، ضعف ارتباطات عمودی، ضعف هماهنگی بین بخشها، واحدها و حوزه ها و ضعف مهارت های رهبری و توسعه نیافتگی در سطوح پایین (حیدری تفرشی و همکاران، ۲۰۰۳، ۲۵۲). در نهایت با وجود این موانع باید پذیرفت که در حال حاضر تمامی سازمان های رو به رشد چاره ای جزء متحول شدن بسوی یادگیری سازمانی ندارند و این سازمانی آموزشی باشند. (Senge)<sup>۱</sup> پنج اصل را برای تبدیل سازمانها به سازمان یادگیرنده که مورد نظر این پژوهش نیز می باشد مطرح می کند که عبارتند از: ۱- مهارت شخصی<sup>۲</sup>: شرط لازم برای فراگیری سازمان، توان آموختن در اعضای آن است این شرط تضمینی برای ایجاد چنین سازمانی بدست نمی دهد، ولی بدون آن نیز قطعاً سازمان فراگیر به وجود نخواهد آمد. ۲- الگوهای ذهنی<sup>۳</sup>: الگوهای ذهنی باعث آگاهی فرایند، از گرایش ها و ادراکاتی می شوند که بر تفکر و تأمل نفوذ دارند. افراد می توانند با تأمل و صحبت مداوم و در نظر گرفتن تصویرهای درون، توانایی بیشتری برای اداره ی فعالیت ها و تصمیم هایشان به دست آورند. ۳- چشم انداز مشترک و آرمان مشترک<sup>۴</sup>: چشم انداز مشترک توجه به اهداف مشترک را بر می انگیزد. مردم یاد می گیرند که با تدوین تصویر مشترک در مورد آینده مورد انتظارشان و اصول و راههای عملی رسیدن به آن آینده، در گروه یا سامان خود نوعی تعهد و التزام ایجاد کنند و پای بند به ارزش ها و هنجارهای آن باشند. ۴- یادگیری تیمی<sup>۵</sup>: تیم ها با تکنیک هایی مثل گفتگو و مذاکرات ماهرانه، تفکر

<sup>۱</sup> -Senge

<sup>۲</sup> . Personal Mastery

<sup>۳</sup> . Mental Models

<sup>۴</sup> . Shered Vision

<sup>۵</sup> . Team Learning



جمعی خود را متحول کرده و می‌آموزند که انرژی و توان خود را برای کسب اهداف مشترک بسیج کنند و به توانایی و بصیرتی بیش از مجموع استعدادی اعضا دست یابند. ۵- تفکر سیستمی<sup>۱</sup>: افراد با تفکر سیستمی یاد می‌گیرند که تغییر و پیوستگی را بهتر درک کنند و با نیروهایی که پیامدهای کارشان را شکل می‌دهند برخوردی اثر بخش داشته باشند (سبحانی نژاد و همکاران، ۲۰۰۷، صص ۳۱-۳۰). اهدافی که از این پژوهش ترسیم می‌گردد پی بردن به رابطه بین هوش عاطفی و یادگیری سازمانی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش نواحی ۲ و ۱ شهر خرم آباد است که محقق به تعیین رابطه بین مولفه های هوش عاطفی و یادگیری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش پرداخته است.

(Barsad, ۲۰۰۰)<sup>۲</sup> 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.

(Zhou and George, ۲۰۰۳)<sup>۳</sup> 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 عبارتند از: تشخیص و جمع‌آوری اطلاعات، تولید ایده‌های نو، تغییر و اصلاح ایده‌ها و کاربرد ایده‌ها.

(Gerits)<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۵) در پی یافتن رابطه بین هوش هیجانی و سازگاری با شرایط دشوار محیط کار، نشان دادند که پرستاران زنی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار بودند، شکایت کمتری از سختی کار داشتند کمتر غیبت می‌کردند و ترک خدمت کمتری داشتند. پرستاران مردی که شکایت کمتری از سختی کار داشتند، آنهایی بودند که از مهارت‌های حل مسئله و مهارت‌های تحمل استرس بهره می‌بردند.

<sup>۱</sup> . System Approach

<sup>۲</sup> . Barsad

<sup>۳</sup> . Zhou and George

<sup>۴</sup> . Gerits



کوخ، (Cox, Judith E, ۲۰۰۸)<sup>۱</sup> در تحقیق خود به اکتشاف ارتباط بین الگوهای فکری و مهارتهای هیجانی که از مجموع دو تحقیق به آن دست یافته است اشاره می کند هوش هیجانی با تئوریهای مثبت و منسجم از رفتار انسانی برخوردار است و براساس یافته های تحقیق پیشنهاد می کند که این مفاهیم را در برنامه ریزی کارهای مشاوره ای و آموزشی کارکنان جهت تسهیل رشد مثبت به کار برند.

آسیابی(۲۰۰۴) در پژوهشی نشان می دهد که از بیان ویژگی های سازمان یادگیرنده، آماده ترین عامل تفکر سیستمی است و ضعیف ترین عامل، مهارت های فردی می باشد، که مانع یادگیری سازمانی می باشند.

مرادی (۲۰۰۶) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین در شرکت البرز چلیک ایران پرداخت ، نتایج پژوهش وی نشان داد که بین هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

محمد زاده(۲۰۰۶) در تحقیق خود بدین نتایج دست یافت که از نظر مدیران آموزش و پرورش استان های کشور، برای تبدیل شدن سازمان آموزش و پرورش به سازمان یادگیرنده، آمادگی لازم وجود دارد و می توان مراحل اجرایی تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده را آغاز نمود.

مختاری پور و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و بازدهی های رهبری ( مدل برنارد باس) مدیران گروه های آموزشی در دانشگاه اصفهان پرداختند که نتایج پژوهش آنها نشان داد بین هوش هیجانی و بازدهی های رهبری ( مدل برنارد باس) مدیران گروه های آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.

میر کمالی و همکاران(۲۰۰۸) در تحقیق خود دریافته اند که بین هوش هیجانی با گرایش به تحول سازمانی مدیران به طور کلی، چهار حیطه هوش هیجانی به طور خاص همبستگی مثبت و معنادار بوده است. و همچنین از بین چهار حیطه هوش هیجانی (متغیرهای پیش بین)؛ متغیر تسهیل هیجانی و

<sup>۱</sup> . Cox, Judith E



ادراک هیجانی پیش بینی کننده مناسبی درگرایش به تحول سازمانی مدیران آموزش و پرورش استان اصفهان بوده اند.

مشبکی و خلیلی شجاعی (۲۰۱۰) در تحقیقی تحت عنوان رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی با فرهنگ سازمانی یادگیری در شرکت ملی نفت ایران بدین نتایج دست یافته اند که یافته های پژوهش بیانگر آنست که هوش عاطفی بالای مدیران با جو سازمانی و فرهنگ سازمانی یادگیری همبستگی مثبت و بالایی دارد. با عنایت به مطالب فوق سازمان ها باید به سمت سازمان های یادگیرنده پیش بروند تا پاسخگوی نیازهای دانش اموران باشند و در این ارتباط هوش هیجانی دبیران نقشی تعیین کننده دارد،

## بخش اول: روش

روش تحقیق: از نوع تحقیقات همبستگی به شیوه ی پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دبیران آموزش و پرورش استان گرمانشاه می باشد ، با استفاده از جدول مورگان تعداد ۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. روش نمونه گیری نیز به صورت تصادفی ساده بوده است. برای بررسی هوش هیجانی کارکنان، از پرسشنامه استاندارد ۲۸ سؤالی سیریا شرینگ استفاده شد، که پایایی این پرسشنامه با روش محاسبه ضریب آلفای کرانباخ ۸۴٪ به دست آمد، برای جمع آوری داده ها در مورد یادگیری سازمانی کارکنان از پرسشنامه ۲۵ سؤالی محقق ساخته استفاده شد که برای برآورد پایایی آن از فرمول محاسبه ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد، که ضریب آن ۹۴٪ بدست آمد. برای توصیف داده ها از آمار توصیفی 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 گردید.

## بخش دوم: یافته های تحقیق

**سؤال اصلی تحقیق:** آیا بین هوش عاطفی و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۱): ضریب همبستگی بین هوش عاطفی و یادگیری سازمانی

برای آزمون فرضیه شماره ۱ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی به دست آمده برابر با ۰/۴۵۷ است که در سطح  $P < ۰/۰۰۱$  معنی دار می‌باشد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی کارکنان، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۲): ضریب همبستگی بین خودآگاهی و یادگیری سازمانی

معنی دار می باشد، بنابراین چنین استنباط می شود که بین خودآگاهی و یادگیری سازمانی، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۳): ضریب همبستگی بین آگاهی اجتماعی و یادگیری سازمانی

11



با توجه به یافته‌های جدول بالا ؛ ضریب همبستگی به دست آمده برابر با  $0/431$  است که در سطح  $P < 0/0001$  معنی دار می باشد ، بنابراین چنین استنباط می شود که بین آگاهی اجتماعی و یادگیری سازمانی ، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد .

**سؤال ۳:** آیا بین خود مدیریتی و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۴): ضریب همبستگی بین خود مدیریتی و یادگیری سازمانی

| متغیر پیش‌بین | متغیر ملاک      | سطح معنی داری | ضریب همبستگی | نتیجه‌گیری   |
|---------------|-----------------|---------------|--------------|--------------|
| خود مدیریتی   | یادگیری سازمانی | $0/037$       | $0/262$      | رد فرضیه صفر |

با توجه به یافته‌های جدول بالا ؛ ضریب همبستگی به دست آمده برابر با  $0/262$  است که در سطح  $P < 0/0001$  معنی دار می باشد ، بنابراین چنین استنباط می شود که بین خود مدیریتی و یادگیری سازمانی کارکنان ، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد .

**سؤال ۴:** آیا بین مدیریت روابط و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۵): ضریب همبستگی بین مدیریت روابط و یادگیری سازمانی کارکنان

| متغیر پیش‌بین | متغیر ملاک      | سطح معنی داری | ضریب همبستگی | نتیجه‌گیری   |
|---------------|-----------------|---------------|--------------|--------------|
| مدیریت روابط  | یادگیری سازمانی | $0/000$       | $0/485$      | رد فرضیه صفر |

با توجه به یافته‌های جدول بالا ؛ ضریب همبستگی به دست آمده برابر با  $0/485$  است که در سطح  $P < 0/0001$  معنی دار می باشد ، بنابراین چنین استنباط می شود که بین مدیریت روابط و یادگیری سازمانی کارکنان ، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

جدول شماره (۶): نتایج رگرسیون گام به گام

| مدل | ضریب همبستگی چندگانه R | ضریب تعیین $R^2$ |
|-----|------------------------|------------------|
| ۱   | ۰/۴۵۸                  | ۰/۲۳۵            |
| ۲   | ۰/۵۵۷                  | ۰/۳۱۰            |

## ۲. متغیرهای پیش‌بین: ضریب ثابت: مدیریت رابطه - آگاهی اجتماعی

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول ۶ نشان می دهد که دو متغیر مدیریت رابطه و آگاهی اجتماعی کارکنان آموزش و پرورش به عنوان متغیرهای پیش بین معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون، جهت توضیح تغییرات یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش (متغیر ملاک) را دارا می باشند، اما دو متغیر خودآگاهی و خود مدیریتی از معادله نهایی رگرسیون خارج شدند. در جدول شماره ۶ قابل مشاهده است که شدت رابطه مدیریت رابطه کارکنان با یادگیری سازمانی برابر با ۰/۴۵۸ است که این میزان با ورود متغیر آگاهی اجتماعی به مقدار ۰/۵۵۷ افزایش یافته است. ستون ضریب تعیین حاکی از این است که در جدول شماره ۶، میزان ۳۱ درصد تغییرات در یادگیری سازمانی آموزش و پرورش توسط دو متغیر مدیریت رابطه و آگاهی اجتماعی کارکنان قابل پیش بینی است. با توجه به میزان تأثیر زیادی که دو متغیر بالا بر یادگیری سازمانی آموزش و پرورش دارند، تأثیر متغیرهای دیگر یادگیری سازمانی خنثی می شود.



جدول (۷): تحلیل واریانس برای جدول ۶

| مدل | F      | سطوح معنی داری |
|-----|--------|----------------|
| ۱   | ۱۹/۰۶۶ | +/+++          |
| ۲   | ۱۳/۶۹۴ | +/+++          |

نتایج تحلیل واریانس حاصل از جدول فوق نشان می دهد که رگرسیون معنادار است و حاکی از آن است که واقعا رابطه خطی بین متغیر ها وجود دارد.

جدول (۸): نتایج تحلیل رگرسیون برای جدول ۶

| پارامتر       | B     | Beta  | T     | سطوح معنی داری |
|---------------|-------|-------|-------|----------------|
| ضریب ثابت     | ۵/۸۶۸ |       | ۳/۰۸۷ | ۰/۰۰۳          |
| مدیریت رابطه  | ۱/۲۴۸ | ۰/۳۷۹ | ۳/۳۱۶ | ۰/۰۰۲          |
| آگاهی اجتماعی | ۰/۹۹۷ | ۰/۲۹۳ | ۲/۲۶۹ | ۰/۰۱۳          |

متغیر ملاک: یادگیری سازمانی

جدول ۸ ضرایب رگرسیون و به همراه آن میزان آزمون  $t$  برای آزمودن این ضرایب و سطح معنی داری هر یک را نشان می دهد. و ستون Beta نیز نشانگر این است که با تغییر یک انحراف معیار در مدیریت رابطه ۰/۳۸ انحراف معیار در یادگیری سازمانی آموزش و پرورش رخ خواهد داد. به همین ترتیب ، به ازای تغییر یک انحراف معیار در آگاهی اجتماعی ۰/۲۹ انحراف معیار در یادگیری سازمانی آموزش و پرورش خواهد داد. براین اساس ، متغیر مدیریت رابطه بیشترین تأثیر را بر یادگیری سازمانی آموزش و پرورش دارد و متغیر آگاهی اجتماعی از نظر میزان تأثیر در رده ی بعدی قرار دارد.



## نتیجه گیری

در تحقیق حاضر ارتباط میان هوش عاطفی و یادگیری سازمانی دبیران آموزش و پرورش استان کرمانشاه مورد بررسی قرار گرفت، نتایج حاصل از سؤال اصلی تحقیق نشان داد که بین هوش عاطفی و یادگیری سازمانی دبیران آموزش و پرورش استان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات میرکمالی و همکاران (۲۰۰۸)؛ مشبکی و خلیلی شجاعی (۲۰۱۰)؛ زو و جورج (۲۰۰۳)؛ گریس و همکاران (۲۰۰۵) و کوخ (۲۰۰۸) تقریباً همسو بوده است. در خصوص اینکه آیا بین هوش عاطفی و یادگیری سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد یا نه، نتایج تحقیق بیانگر آن است که رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتایج حاصل از سؤالات ۱، ۲، ۳ و ۴ نشان داد که بین مؤلفه های هوش عاطفی (خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط) با یادگیری سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون به روش گام به گام نیز نشان داد که از بین ۴ مؤلفه ی هوش عاطفی، دو مؤلفه آن یعنی آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط، پیش بینی کننده های قابل اعتمادی برای یادگیری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی ۱ و ۲ شهر خرم آباد می باشند. بنابراین باید توجه داشت که هوش عاطفی کارکنان به عنوان یک عامل روان شناختی با یادگیری سازمانی آنان رابطه دارد، چرا که در هوش عاطفی کارکنان مهارت هایی وجود دارد، که پردازش اطلاعات هیجانی را تسهیل کرده و باعث انسجام آنها می شود، که این امر کارایی آنها را در یادگیری بالا می برد، روابط اجتماعی را بهبود بخشیده و در نهایت سلامت فرد و سازمان را تضمین می کند. هوش عاطفی کارکنان، آنها را قادر می سازد که از طریق تشخیص احساسات، عقاید و ایده های همکاران، با آنها به عنوان افرادی که دارای نیازها و توانایی های منحصر به فرد می باشند رفتار کنند. کارکنانی که دارای رفتارهای توأم با آگاهی اجتماعی باشند از مهارت های اجتماعی برای کمک به سایر همکاران 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. مجموع این عوامل در نهایت موجب شکوفایی یادگیری سازمانی هر چه بیشتر کارکنان آموزش و پرورش خواهد شد و همچنین کارکنان آموزش و پرورش با مدیریت روابط خود با دیگران قطعاً



امر یادگیری سازمانی را سرعت خواهند داد. با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهادهای زیر قابل طرح است .

۱- بین هوش عاطفی و یادگیری سازمانی دبیران آموزش و پرورش استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به لحاظ این همبستگی پیشنهاد می‌گردد در زمینه آگاهی دادن و توانمند سازی کارکنان در ارتباط با هوش عاطفی روسای این ادارات بایستی تمهیدات لازم را در جهت رسیدن کارکنان به یادگیری سازمانی و تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده انجام دهند.

۲- بین خودآگاهی ، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط و یادگیری سازمانی دبیران آموزش و پرورش استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین به لحاظ این رابطه مثبت مولفه های هوش عاطفی با یادگیری سازمانی پیشنهاد می‌گردد در آموزش و پرورش دوره هایی را برای آموزش هوش عاطفی جهت برخورداری کارکنان از مهارت‌های بالا برگزار شود تا کم و کیف این عامل مورد شناسایی و ضرورت پیوستن به سازمانهای یادگیرنده بوسیله این عامل درک و توجیه گردد.

۳- همچنین به لحاظ میزان تاثیر مولفه های مدیریت روابط و آگاهی اجتماعی هوش عاطفی در این پژوهش نسبت به سایر مولفه های آن ، پیشنهاد می گردد این مولفه ها را به سایر دبیران آموزش و پرورش استان کرمانشاه آموزش دهند تا ضرورت این مولفه های بیشتر درک ؛ و برای تبیین و بستر سازی یادگیری سازمانی کارکنان از این مولفه های بیشترین بهره ها برد.



## منابع و مآخذ

- آسیایی، م. (۲۰۰۴) بررسی رابطه جو سازمانی و توان یادگیری سازمانی مدارس متوسطه، شهرستان زنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی تهران.
- بهنامی، ژورف (۲۰۰۶). یادگیری سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۱.
- سبحانی نژاد، مهدی و شهائی، بهنام و یوزباشی، علیرضا (۲۰۰۷). سازمان یادگیرنده (مبانی نظری الگوی تحقیق و سنجش)، چاپ اول، نشر یسپرون.
- سبحانی نژاد، مهدی و یوزباشی، علیرضا (۲۰۰۹). هوش هیجانی و مدیریت در سازمان (مبانی نظری، روشهای آموزشی و ابزارهای سنجش)، چاپ اول، نشر یسپرون.
- حیدری تفرشی، غ.، خدیوی، ا.، یوسفی سعید آبادی، ر. (۲۰۰۳). نگرش نوین به نظرات سازمان مدیریت در جهان، تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه.
- خائف الهی، احمدعلی. دوستار، محمد (۲۰۰۴). ابعاد هوش هیجانی، مدیریت و توسعه، ش ۱۸، ص ۵۲-۶۲.
- خلقتی، محمد رضا، حیاتی، پدram (۲۰۰۷). یادگیری سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۷۲.
- کاوسی، اسماعیل و احمدی تیمورلویی، سید احمد (۲۰۰۸). بررسی موانع یادگیری سازمانی، بانک اطلاعاتی نشریات کشور.
- مختاری پورمرضیه، سیده علی، امیری شعله (۲۰۰۸). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و بازدهی های رهبری (مدل برنارد باس) مدیران گروه های آموزشی در دانشگاه اصفهان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.



- مرادی، محمد (۲۰۰۶). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین در شرکت البرز چلیک ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

- مشبکی، اصغر و خلیلی شجاعی، وهاب (۲۰۱۰). رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی با فرهنگ سازمانی یادگیری در شرکت ملی نفت ایران، مجله جامعه شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره ۳، پاییز ۲۰۱۰، صص ۷۴-۵۱.

- محمد زاده، س. (۲۰۰۶). بررسی میزان آمادگی سازمانهای آموزش و پرورش برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

- میرکمالی سیدمحمد، سبحانی نژاد مهدی، یوزباشی علیرضا (۲۰۰۸). بررسی رابطه هوش هیجانی با گرایش به تحول سازمانی مدیران آموزش و پرورش استان اصفهان، مجله جهاد دانشگاهی، ش ۳۷ (۴): ۱۵۹-۱۸۷.

۱. Bar-on. R. & Parker. J. D. A. (۲۰۰۰). *Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Josse – Bass.

- Buchel Bettina, Gilbert probst (۲۰۰۲). *from organization learning to knowledge management, school of management Asian institute of technology Thailand*.

- Barsade, S. G. (۲۰۰۰). *The ripple effect: Emotional contagion in groups*. working paper: New Haven. CT Yale University press.

- Cherniss, Cary. (۲۰۰۱). *Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness*. Annual Meeting of society for



*Industrial and organizational Psychology New. Chapter one. LA, April ۱۵.*

- Cox, Judith E.; Nelson, Darwin B.(۲۰۰۸).*Quantifying Emotional Intelligence: The Relationship between Thinking Patterns and Emotional Skills*,American Counseling Association. ۵۹۹۹ Stevenson Avenue, Alexandria, VA ۲۲۳۰۴. web site: <http://www.counseling.org>.
- Dearborn, K. (۲۰۰۳). *Studies in EI redefine our approach to leadership development*,Public Personnel Management Available at:[www.findarticles.com](http://www.findarticles.com).
- Gerits, L. et al. (۲۰۰۵). *Emotional Intelligence Profiles of Nurses Caring for People with Severe Behavior Problems. Personality and Individual Differences*. ۳۶, ۱, ۳۳-۴۳.
- Golman, D. (۱۹۹۸). *Working with Emotional Intelligence*. Ebook.
- Weisinger, H. (۱۹۹۸). *Emotional Intelligence at work*. ۱th Ed. Ossey
- Mayer, J. D. Salovey, P. & Caruso. D,. (۲۰۰۰). *Ability Model, Miyed Models, Emotional Intelligence*. In Reuren Bar-on and



James. D. A. Parker (Eds) *The Handbook of Emotional Intelligence*. Sanfranciso: Jossey Bass, Wiley company.

- Kierstead, J. (۱۹۹۹). *Human Resource Management Trends and Issues. Emotional Intelligence in The work place*. Research directorate-PSC.

- Stys Yvonne, Shelley. Brown( ۲۰۰۴). *a review of the emotional intelligence literature and implication for correction, research branch correction serrice of Canada*.

- Weisinger, H, ۱۹۹۸, *Emotional Intelligence at work*. ۱th Ed. Jossey Bass.

- Zhou, J. & George, J. M. (۲۰۰۳). *A waking Employee Creativity: The Role of leader emotional Intelligence*. *The Leadership quarterly*, ۱۴, ۴۵, ۵۴۵-۵۶۸.

# لوگو سازمان ها و نهادها علمی، سیاسی و دولتی حامی معنوی هفتمین همایش ملی بیژوهتر ها علمی علوم اسلامی و انسان در عصر نویسن



**اگانت ایتا و ایمیل رسمی همایش جهت ارسال مقاله**  
**Ghanonyar@YAHOO.COM ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲**

**۱۴۰۳/۱۲/۰۸**  
**دانشگاه رازی- سالن همایش دانشکده علوم اجتماعی**

  
 سازمان علمی، فرهنگی و اطلاعاتی  
 تحت پوشش خبری صداوسیما



**جهت همکاری در برگزاری همایش با دبیر اجرایی تماس بگیرید:**  
**خانم دکتر شهلارضایی ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵**