



## بررسی نقش ورزش برهوش هیجانی و عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش خراسان جنوبی

طاهره حق جو،<sup>۲</sup> نازنین نیک منش

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد تربیت بدنی ، haghjoo1378@gmail.com  
<sup>۲</sup> کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، n.nikmanesh71@gmail.com

### چکیده

این پژوهش به بررسی نقش ورزش بر هوش هیجانی و عملکرد کارکنان می‌پردازد و تلاش می‌کند به این پرسش پاسخ دهد: ورزش برهوش هیجانی و عملکرد کارکنان ارتباط معناداری دارد؟ این پژوهش با روش پیمایشی صورت گرفته و جامعه آماری کارکنان اداره آموزش و پرورش خراسان جنوبی و حجم نمونه ۱۶۱ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان و به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. داده‌ها پژوهش با استفاده پرسشنامه جمع آوری گردید و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ورزش برهوش هیجانی و عملکرد کارکنان ارتباط معناداری دارد و همچنین بین ورزش و ابعاد هوش هیجانی (درون فردی، بین فردی، سازگاری، مدیریت استرس، خلق عمومی) و عملکرد کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: هوش هیجانی، عملکرد، ورزش

### مقدمه

#### بیان مساله و ضرورت انجام تحقیق:

توسعه تربیت بدنی و ورزش به عنوان زمینه ساز تامین و تربیت نیروی انسانی سالم و تندرست، بخشی از برنامه‌های توسعه ملی به شمار می‌رود. ورزش‌های همگانی و تفریحی به فعالیتهای ورزشی افراد جامعه اطلاق می‌گردد که به طور منظم، توسط فرد یا گروه‌های رسمی و غیر رسمی، برای رفع نیازهای جسمی و روانی و با هدف تامین سلامت و نشاط افراد و هوش و بهبود روابط اجتماعی و عملکرد آنان صورت می‌گیرد. بسیاری از مدیران ارشد و کارشناسان برجسته به رغم توانمندی‌ها و هوش بالا، کامیابی‌های درخشانی ندارند و از همه مهمتر آن که گاه حضور آنان در مجموعه اختلال برانگیز است، فضای تفاهم به تنش تبدیل شده، میزان استرس کاری افزایش یافته، انگیزه کارکنان کاهش یافته و در نهایت بهره‌وری روند نزولی خود را طی می‌کند. چنین رویدادهایی، فضای بیشتری را برای مفهوم هوش هیجانی گسترده ساخت. در تشکیل هر سازمان عوامل مختلفی وجود دارند که برای رسیدن به هدفی مشترک با هم در تعاملند. بدون شک منابع انسانی مهمترین و با ارزشترین سرمایه یک سازمان می‌باشد وجود نیروی انسانی کارآمد در هر سازمانی باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی و تجلی هر چه بهتر اهداف فرد و سازمان خواهد بود (ایران زاده، خدیوی، مشاط زادگان، ۱۳۹۲).

یکی از موضوع‌هایی که در سال‌های اخیر توجه بیش‌تر پژوهشگران را به خود معطوف داشته است ورزش و هوش هیجانی است که وجود آن را افزون بر هوش عقلانی برای موفقیت در کار و هدایت زندگی شخص مؤثر دانسته‌اند. البته هوش هیجانی بطور کلی موضوع جدیدی نیست، اما اثرگذاری آن بر فعالیت‌ها و عملکرد انسان بتازگی مورد علاقه پژوهشگران قرار گرفته است. به نظر می‌رسد در دنیایی که تغییرات با شتاب و سرعت صورت می‌گیرد هوش هیجانی برای سازمانها بیش از هر زمان دیگری اهمیت پیدا کرده و عامل حیاتی برای کسب موفقیت به شمار می‌آید. نه تنها مدیران سطوح عالی سازمان نیاز دارند قابلیت‌های خود را نشان دهند بلکه تمامی کارکنان نیز در تمامی سطوح چنین نیازی را احساس می‌کنند. با توجه به اهمیت هوش هیجانی و کاربردهای آن در سازمان و محیط کاری، مدیران و رهبران سازمان باید فضایی را در سازمان ایجاد نمایند که منجر به بهبود و تقویت عملکرد کارکنان گردد.

مبانی نظری

ورزش



اکثر مردم بر این موضوع واقفند که ورزش، بخش مهمی از نحوه زندگی است. ورزش منظم سلامت جسمی و عقلی را حفظ می‌کند و قادر است، خطر پیدایش بیماری‌های مزمن را کاهش دهد، امید به بقا را افزایش دهد و کیفیت زندگی را در طول سال‌های آینده بهبود بخشد. اگر ورزش را جزئی از برنامه روزمره خود نمایید، احتمالاً در خواهید یافت که انرژی بیشتری برای انجام فعالیت‌های روزانه معمول، (مثل خرید، کار منزل، مراقبت از کودک و باغبانی) دارید.

نداشتن فعالیت بدنی عامل زمینه‌ساز بسیاری بیماری‌ها و معلولیت‌هاست.

این مسئله هر سال باعث ۲ میلیون مرگ در دنیا می‌شود، خطر بیماری‌های قلبی، دیابت و چاقی را دو برابر می‌کند، خطر ابتلا به سرطان‌ها به خصوص سرطان روده بزرگ رو زیاد می‌کند و باعث زیاد شدن فشار خون، افسردگی و اضطراب می‌شود در حالیکه فعالیت بدنی منظم حتی در حد متوسط، یکی از ساده‌ترین راه‌های حفظ سلامتی و پیشگیری از بیماری‌های قلبی، دیابت، چاقی و پوکی استخوان است. فعالیت بدنی انرژی را زیاد می‌کند، کلسترول مضر را در بدن پایین می‌آورد، به کنترل فشار خون کمک می‌کند، و در کنار همه این‌ها ابتلا به سرطان‌ها به خصوص سرطان روده بزرگ را کم می‌کند (آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی، ۱۳۹۵).

### هوش هیجانی

هوش هیجانی: هوش هیجانی را به عنوان توانایی دریافت دقیق، ارزیابی و بیان هیجانات، توانایی دستیابی به احساساتی که فکر را تسهیل کند و شناسایی هیجان و تنظیم هیجانات به منظور رشد عقلانی تعریف کردند (دربورن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

نلسون و لائو<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) هوش هیجانی را نقطه‌ی تلاقی توانایی‌ها و مهارت‌های پیشرفته در شناخت دقیق خود و نقاط قوت و ضعف شخصی، ایجاد تداوم روابط سالم و اثر بخش، گذران و کار کردن مفید و ثمر بخش با دیگران، برخورد اثر بخش و سالم با خواسته‌ها و فشارهای زندگی روزمره می‌دانند.

هفت مشخصه افراد با هوش هیجانی بالا

آن‌ها عاملان تغییر هستند. افرادی با هوش هیجانی بالا از تغییر هراس ندارند. آن‌ها می‌دانند که تغییر جزء ضروری زندگی است و خود را با آن وفق می‌دهند.

آن‌ها خودآگاه هستند. آن‌ها می‌دانند در چه کاری خوب هستند و در چه زمینه‌هایی هنوز به یادگیری نیاز دارند. نقاط ضعف آن‌ها را متوقف نمی‌کنند. آن‌ها می‌دانند چه محیط‌هایی برای سبک کاری آن‌ها بهینه هستند.

آن‌ها می‌توانند همدلی کنند. نشانه بارز هوش هیجانی، توانایی درک دیگران، آن‌ها را به مهره‌هایی حیاتی در محیط کار تبدیل می‌کند. با یک توانایی ذاتی در درک این‌که همکاران و مشتریان چه شرایطی را تجربه می‌کنند، آن‌ها می‌توانند بدون حاشیه موقعیت‌های دشوار را پشت سر بگذارند.

آن‌ها کمال‌گرا نیستند. درحالی‌که افرادی با هوش هیجانی بالا به شدت با انگیزه هستند، آن‌ها می‌دانند کمال امری محال است. آن‌ها خود را با شرایط نامطلوب وفق می‌دهند و از اشتباهات درس می‌گیرند.

آن‌ها تعادل دارند. خودآگاهی آن‌ها بدین معنی است که آن‌ها ذاتاً اهمیت یک تعادل حرفه‌ای-شخصی سالم در زندگی خود را می‌دانند و این‌که چگونه این تعادل را برقرار کنند. آن‌ها خوب غذا می‌خورند، به قدر کافی می‌خوابند و علایقی خارج از محیط کار دارند.

آن‌ها کنجکاو هستند. یک حس ذاتی کنجکاو باعث می‌شود وقت سپری کردن با آن‌ها بسیار دلپذیر باشد. آن‌ها قضاوت نمی‌کنند؛ آن‌ها گزینه‌های ممکن را کندوکاو می‌کنند. آن‌ها سؤال می‌پرسند و پذیرای راهکارهای تازه هستند.

آن‌ها رؤوف هستند. افرادی با هوش هیجانی بالا می‌دانند هر روزی از زندگی چیزی با خود به همراه دارد که به خاطر آن می‌توان سپاسگزار بود. آن‌ها مانند بسیاری از افراد نیمه خالی لیوان را نمی‌بینند. آن‌ها نسبت به زندگی خود احساس خوبی دارند و اجازه نمی‌دهند منتقدان و افراد منفی‌باف این امر را تحت تأثیر قرار دهد (سایت تجسم آینده کسب و کار ۱۳۹۵).

### عملکرد

عملکرد را ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌های مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتویدلو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). عملکرد به معنی رفتارها و نتایج می‌باشد رفتار از عامل نشأت می‌گیرد و عملکرد را از فکر به عمل تبدیل می‌کند

<sup>1</sup>Dearborn

<sup>2</sup> Nelson & Low

<sup>3</sup>Motowidlo



(برماچ<sup>۴</sup>، ۱۹۸۸). ارزیابی عملکرد: فرایندی است که بوسیله آن کار کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی، مورد بررسی و سنجش قرار می گیرد. (زارع، ۱۳۸۲).

توجه به کارکنان و در رأس آن عملکرد شغلی آن‌ها به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان، است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است. حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر درباره آن واداشته است (شکرکن، نیسی، نعیمی، و مهرابی زاده هنرمند، ۱۳۸۰). از دیدگاه اجتماعی، سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغلشان به خوبی عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌روی را افزایش می‌دهد و این نیز باعث بهبود اقتصاد ملی می‌شود (رایت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). عملکرد شغلی در سازمان‌ها فراوان مورد بررسی قرار می‌گیرد اما این مسأله زمانی معنا پیدا می‌کند که درک کنیم، موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد (ریجو، ۱۳۸۶). عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی تعریف می‌شود (طاهیر سلیمان<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). عملکرد شغلی، به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی کارمند در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی تعریف می‌شود. منظور از ارزش سازمانی، برآوردی است که سازمان از فعالیت‌ها و خدمات کارکنان خود دارد؛ نظیر انجام وظیفه شغلی یا داشتن رابطه کاری مناسب با دیگر کارمندان (بورمان و همکارانش<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳، موتویدلو<sup>۸</sup>، ۱۹۹۷).

#### فرضیه‌ها

- ۱- ورزش بر هوش هیجانی و عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۲- ورزش بر مولفه درون فردی هوش هیجانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۳- ورزش بر مولفه بین فردی هوش هیجانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۴- ورزش بر سازگاری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۵- ورزش بر مدیریت استرس کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۶- ورزش بر خلق عمومی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۷- ورزش بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

#### تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش داده‌های پژوهش به وسیله نرم‌افزارهای IBM SPSS 20 و Smart PLS مورد تحلیل قرار گرفته و به دنبال آن‌ها آزمون فرضیه‌های تحقیق آمده‌است.

#### ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

در جدول شماره ۱، آمار توصیفی مربوط به مشخصات فردی و جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان به تفکیک جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت مورد بررسی قرار گرفته‌است.

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

ابعاد	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۶۲/۷
	زن	۳۷/۳
سابقه خدمت	۵-۱	۴۰/۴
	۱۰-۶	۳/۱
	۱۵-۱۱	۵
	۲۰-۱۶	۳۸/۵
	۲۵-۲۱	۴/۳

4Brambach

5Wright

6 Tahir Suliman

7 Borman& etal

8 Motowidlo& etal

۸/۷	۱۴	بیش از ۲۵ سال	تحصیلات
۲۷/۹	۴۵	فوق دیپلم	
۵۹/۷	۹۶	لیسانس	
۱۲/۴	۲۰	فوق لیسانس	
-	-	دکتری	
۱۶	۱	۱۸-۲۲	سن
۳/۷	۶	۲۳-۲۶	
۶۶/۵	۱۰۷	۲۷-۳۰	
۲۴/۸	۴۰	۳۴-۳۱	
۴/۳	۷	۳۵ به بالا	

#### آمار استنباطی

الف) ضریب آلفای کرونباخ

ضریب آلفای کرونباخ عامل دیگری است که مقدار آن از ۰ تا ۱ متغیر است، مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ (کرونباخ، ۱۹۵۱)، نشانگر پایایی قابل قبول است. البته موس<sup>۹</sup> و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعدادسؤالات اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند. در جدول زیر مقدار این ضریب برای هر یک از عوامل برآورد شده‌است.

جدول ۲ ضریب آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	سازه
۰/۸۳	ورزش
۰/۷۳	هوش هیجانی
۰/۷۱	درون فردی
۰/۷۲	بین فردی
۰/۷۵	سازگاری
۰/۷۱	مدیریت استرس
۰/۷۶	خلق عمومی
۰/۹۲	عملکرد

مطابق با جداول بالا معیارها برای ۷ سازه‌ی مورد نظر بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد.

ب) پایایی ترکیبی

در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ (نونالی، ۱۹۷۸)<sup>۱۰</sup> شود، نشان از پایایی درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

<sup>9</sup> Moss

<sup>10</sup> Nunnally

جدول ۳ پایایی ترکیبی

CR	سازه
۰/۸۵	ورزش
۰/۸۱	هوش هیجانی
۰/۷۹	درون فردی
۰/۷۹	بین فردی
۰/۸۲	سازگاری
۰/۷۸	مدیریت استرس
۰/۸۳	خلق عمومی
۰/۹۳	عملکرد

با توجه به بالاتر بودن ضریب پایایی ترکیبی متغیرهایی جدول فوق نشان از مناسب و برازش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری دارد.

روایی همگرا

فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که مقدار عدد بحرانی ۰/۵ می‌باشد. در جدول زیر مقدار این ضریب برای هر یک از سازه‌ها ارائه شده است. نکته قابل توجه این است که در صورتی که معیار میانگین واریانس استخراج شده برای یک متغیر پایین‌تر از ۰/۵ بود باید سوآلی را که کمترین بار عاملی را دارد، حذف و دوباره مدل را اجرا نمود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

جدول ۴: میانگین واریانس استخراج شده

AVE	سازه
۰/۵۹	ورزش
۰/۵۲	هوش هیجانی
۰/۵۲	درون فردی
۰/۵۲	بین فردی
۰/۵۱	سازگاری
۰/۵۱	مدیریت استرس
۰/۵۲	خلق عمومی
۰/۶۱	عملکرد

ضرایب معناداری t-value

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری Z است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت. البته باید توجه داشت که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه‌ی بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید (همان مأخذ، ۱۴۳-۱۴۵). در سطح اطمینان ۹۵٪ و در صورتی که مقدار آماره t بیشتر از ۲/۵۸ گردد، ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار می‌باشد (همان، ۹۰).

جدول ۵ ضرایب معناداری t-value

T	مسیر
۶/۹۳	ورزش ← هوش هیجانی

۲/۶۰	ورزش ← درون فردی
۲/۹۷	ورزش ← بین فردی
۸/۵۲	ورزش ← سازگاری
۳/۹۷	ورزش ← مدیریت استرس
۲/۵۴	ورزش ← خلق عمومی
۶/۵۸	ورزش ← عملکرد

### نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

جدول ۶ نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش به روش حداقل مربعات جزئی				
فرضیه‌های تحقیق	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه آزمون فرضیه
ورزش ← هوش هیجانی	۰/۵۵	۶/۹۳	<۰/۰۵	پذیرش فرضیه
ورزش ← درون فردی	۰/۴۱	۲/۶۰	<۰/۰۵	پذیرش فرضیه
ورزش ← بین فردی	۰/۴۸	۸/۵۲	<۰/۰۵	پذیرش فرضیه
ورزش ← سازگاری	۰/۴۷	۲/۹۷	<۰/۰۵	پذیرش فرضیه
ورزش ← مدیریت استرس	۰/۴۵	۲/۵۴	<۰/۰۵	پذیرش فرضیه
ورزش ← خلق عمومی	۰/۴۱	۳/۹۷	<۰/۰۵	پذیرش فرضیه
ورزش ← عملکرد	۰/۵۵	۶/۵۸	<۰/۰۵	پذیرش فرضیه

در سطح اطمینان ۰/۹۵ براساس نتایج جدول (۴-۱۵)، با توجه به اینکه آماره t همه فرضیه بزرگتر از ۱/۹۶ است، می‌توان گفت همه فرضیه‌های این پژوهش تأیید شدند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که ورزش بر هوش هیجانی و عملکرد کارکنان مؤثر است و ورزش باعث می‌شود فرد عملکرد بهتری داشته باشد و در سازمان موفق تر باشد. و توجه به ورزش و تلاش بر توسعه آن در میان اقشار جامعه، به دلیل آثار سودمندی است که لازم و حیاتی است. فعالیت‌های بدنی باعث افزایش بنیه و هوش و عملکرد می‌شوند.

### منابع

- [۱] شکرکن، حسین، نیسی، عبدالکامل، نعیمی، عبدالزهرا، و مهرابی زاده هنرمند، مهمناز. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با [۲] رفتارمندی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران (ویژه روان‌شناسی). ۳ و ۴ (۸): ۱۳-۲۴.
- [۳] سایت تجسم آینده کسب و کار (۱۳۹۵)، هفت مشخصه افراد با هوش هیجانی بالا <http://www.businessstrend.ir>
- [۴] سازمان آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی (۱۳۹۵)، مجله الکترونیکی، <http://vista.ir>
- [۵] زارع، حمید (۱۳۸۲)، معیارها و اصول ارزیابی عملکرد در متون اسلامی، نشریه فرهنگ مدیریت، (۴)، ۱۵۵-۱۳۹.

[1] Brumbach, G. B. (1988). Some ideas, issues and predictions about performance management. Public Personnel Management, Winter, 387-402.  
 [2] Brumbach, G. B. (1988). Some ideas, issues and predictions about performance management. Public Personnel Management, Winter, 387-402.  
 [4] Nelson, D.& Low, G. (2003). Emotional intelligence : achieving academic and career excellence . upper saddle river , New jersey : prantic- Hall.



[5] Tahir Suliman, A. M. (2006). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace. *Journal of Management Development*, 25, pp. 294- 311.

[6] Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Volume 14, number 1, pp. 59-78.