فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره دهم. زمستان ۱۳۹۷، صص ۲۹۱-۲۷۳ Vol 2. No 10. 2019, p 273-291
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی تاثیر هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴

بابک امیرپور
کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین انجام یافته است. روش پژوهش حاضر پیمایشی بوده و جامعه ی آماری پژوهش کلیه کارمندان اداره آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین به تعداد ۳۰۴ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۷۰ نفر تعیین شد و شیوه نمونه‌گیری طبقه ای نسبی انتخاب گردید. پرسشنامه های هوش هیجانی شوت و همکاران (۱۹۹۸) و سلامت سازمانی هوی و هارتر (۱۹۹۷) به منظور جمع آوری اطلاعات مورد استفاده قرار گرفتند.علاوه بر مورد تایید بودن روایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید دانشگاه، پایایی پرسشنامه های مورد استفاده به وسیله آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش هیجانی ۰/۷۰ و پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۹۰ محاسبه شد. برای تحلیل نتایج، از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌ها نشان داد که هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس در تمامی ابعاد تأثیر معنی داری دارد. یافته های پژوهش حاضر را می توان در قلمرو نظری و کاربردی، از لحاظ ضرورت تقویت هوش هیجانی از سوی مدیران، به منظور افزایش سلامت سازمانی مدارس حائز اهمیت دانست.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، سلامت سازمانی، مدیران مدارس، خداآفرین.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

در دهه اخیر دانش بشری به اثرات قابل توجه هیجان‌ها در رفتار و سکنات انسان واقف گردیده و محققان در حال بررسی و تبیین جایگاه هیجانات و عواطف در کنش‌های آدمی هستند. اگر چه پیش از این فرایندهای هیجانی را دارای ماهیتی متفاوت و حتی متضاد نسبت به افکار منطقی می‌دانستند و آن را به منزله وقفه ای در فعالیت‌های شناختی به شمار می‌آوردند. ولی امروزه روانشناسان دریافته اند که هیجان ها به منزله یک منبع غنی اطلاعاتی می‌توانند در خدمت فهم رفتارهای اجتماعی سازش یافته قرار گیرند. از زمان ظهور سازه هوش هیجانی در ادبیات روانشناسی و مدیریت این سازه در حیطه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله محیط‌های کاری. در واقع محققان همواره سعی داشته اند رابطه این سازه را به عنوان عامل مهم و موثر در موفقیت شغلی و سازمانی به دست آورند (نیکو گفتار، ۱۳۸۵).

هوش هیجانی به عنوان یک عامل اثر گذار بر سلامت سازمانی در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. سلامت سازمانی عبارت از توانایی سازمان‌ها در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها است. سلامت وضعیتی در افراد و سازمان متبوع است که امکان عمکرد بالاتر از حد معمول را می‌دهد. در اینجا سازمان در طبقه خود به بهترین و موجودیتی مولد و انعطاف پذیر تبدیل می‌شود. در حقیقت سلامت سازمان از نظر فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری، شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر به سزایی دارد (ساعدی و همکاران،۱۳۸۳).

بیان مسئله

مدیران کمیاب ترین و در عین حال با ارزش ترین سرمایه‌ی سازمان ها و عوامل اصلی و تعیین کننده در جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی را در رشد و شکوفایی آن بر عهده دارند. مدیران شایسته و آگاه، توانایی آن را دارند که با بهره گیری از توانایی‌های درونی، دانش تخصصی و تجربه های شغلی، هدف‌های سازمان را با بکارگیری حداقل منابع به گونه‌ایی برتر تحقق بخشند (اسکات، ۱۹۹۸؛ ترجمه بهرنگی، ۱۳۸۰).

از طرفی، تحولات سریع و شتابان در محیط فعالیت سازمان‌های مختلف، آن‌ها را با عدم قطعیت و پیچیدگی‌های فزاینده مواجه ساخته است. ضرورت بقاء، حفظ موقعیت و توسعه در چنین محیطی، سازمان‌ها را ناگذیر از متحول ساختن درون خود برای همگامی موثر و موفق با دگرگونی‌های محیط خارجی می‌سازد. خلق تحولات سازنده و موثر در سازمان‌ها یا تلاش در جهت رفع مشکلات و مسائل مربوط به آنها، منوط به شناسایی وضعیت درونی و موقعیت بیرونی آن ها است. به این ترتیب سازمان‌ها همواره در پی کنترل وضعیت و جوانب عملکرد خود خواهند بود تا اینکه از بروز فاصله معنی دار میان

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

اهداف و عملکرد و نیز میان اهداف سازمانی و اقتضائات محیطی خود پیشگیری کرده و یا در صورت وقوع، آن ها را بر طرف نماید (محمدی، ۱۳۹۰).

در واقع سلامت سازمانی یک مفهوم تقریبا تازه ای است که شامل توانایی سازمان برای انجان وظایف خود به طور موثر است که باعث رشد و بهبود سازمان می گردد. سازمان سالم سازمانی است که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه ای زمانی طولانی به طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می‌دهند. چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (علاقه بند، ۱۳۸۱).

سازمان های آموزشی به عنوان یک سیستم باز، از مجموعه ایی از عناصر تشکیل شده اند که با هم کنش متقابل داشته و کل واحدی را به وجود می آورند. رهبران آموزش در مدارس، نقش راهبردی و سرنوشت سازی در سلامت سازمانی دارند. از جمله ویژگی‌های مدیران که می تواند رشد سلامت سازمانی را تسهیل کند، هوش هیجانی مدیران است. به طور کلی هیجانات نقش مهمی در زندگی افراد ایفا می‌کنند به گونه‌ای که موجب نیروبخشی به رویاها، خاطرات و ادراکات آدمیان می گردند. هیجان یک حالت عاطفی هوشیاری است که در آن مفاهیمی چون شادی، غم، ترس، نفرت، عشق و مانند این‌ها نهفته است. هیجانات احساساتی هستند که به زندگی شور و نشاط می‌دهند و اجازه می‌دهند شادی‌ها و غم های زندگی را تجربه نماییم (فرح بخش، ۱۳۹۰). با توجه به نتایج پژوهش‌های فوق، هوش هیجانی مدیران از عوامل تاثیر گذار بر سلامت سازمانی مدارس است و از آنجا که سلامت سازمانی از مقوله های مهم و حیاتی در سازمان‌های امروزی است محقق را بر آن داشت که به بررسی تاثیر هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش، در سطح شهرستان خداآفرین بپردازد.

ضرورت و اهمیت تحقیق

نیروی انسانی شاغل در سازمان با قابلیت ها و توانمندی‌های بالقوه خود چنانچه به خوبی مورد توجه قرار گیرد، نقش مهم و حیاتی را در راستای نیل به رشد و توسعه سلامت سازمان ایفا خواهد نمود، در این مسیر استفاده از مهارت‌های هوش هیجانی می‌تواند مفید واقع شود. مهارت‌های هوش هیجانی هنگامی با موفقیت توام است که با شناخت دقیق همراه باشد و بتوان عملا آنها را مورد استفاده قرار داد و در عرصه‌ی سازمان از آنها بهره جست. اولین دلیل اهمیت پژوهش حاظر از این جهت است که در دهه اخیر دانش بشری به اثرات قابل توجه هیجان‌ها در رفتار و سکنات انسان واقف گردیده و محققان در حال بررسی و تبیین جایگاه هیجانات و عواطف در کنش‌های آدمی هستند. اگر چه پیش از این فرایندهای هیجانی را دارای ماهیتی متفاوت و حتی متضاد نسبت به افکار منطقی می دانستند و آن را به منزله وقفه ای در فعالیت‌های

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شناختی به شمار می‌آوردند (لیبل و اسنل[1] ۲۰۰۴). در حالی که در پژوهش‌های کنونی هوش هیجانی را مجموعه‌ای از توانایی‌ها به شمار می‌آورند که برای سازگاری موثر زندگی اهمیت دارد و در آن اشخاص با شناخت توانایی، آگاهی و درک و فهم از احساسات و هجانات خویش و احترام به افراد و دیگران و همچنین خود رهبری می‌توانند از سلامت کاملی چه در درون خود و چه در درون سازمان بهره‌مند گردند.

بنابراین، با استفاده از نتایج پژوهش حاضر و پژوهش هایی از این دست می توان با شناخت رابط ی عوامل شخصیتی و روانی- اجتماعی با مشاغل، در جهت ارتقاء سلامت سازمانی، سلامت نیروی کار در سازمان ها و ادارات، انتخاب نیروی کار مناسب با حرفه ی مورد نظر و افزایش هوش هیجانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری نیروی انسانی گام برداشت و سیاستگذاری‌های مناسبی را در زمینه‌ی ارایه‌ی برنامه های پیشگیرانه در سازمان‌ها و ادارات، مدارس و در جهت ارتقاء کارآمدی شغل به عمل آورد.

اهداف تحقیق

هدف کلی: بررسی تاثیر هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴.

هدف‌های جزئی

۱- تعیین تاثیر توانایی تنظیم هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴.

۲- تعیین تاثیر توانایی بهره وری از هیجان ها توسط مدیران مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴.

۳- تعیین تاثیر توانایی ارزیابی و بیان هیجان‌ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴.

فرضیه‌های تحقیق

۱. هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

۲- توانایی تنظیم هیجان‌ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

۳- توانایی بهره وری از هیجان‌ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

---

[1]. Mikolajcak, Menil, luminet

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۴- توانایی ارزیابی هیجان‌ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

مبانی نظری سلامت سازمانی و هوش هیجانی

۱- دیدگاه پاتریک لنچیونی

از نظر پاتریک لنچیونی[1] سازمان سالم سازمانی است که سیاست بازی و سردرگمی در آن کمتر راه دارد، روحیه و بهره وری در آن بالا است، میزان جابه جایی نامطلوب نیروی کار در آن کمتر است و در مقایسه با سازمان بیمار، هزینه ی کمتری صرف گزینش می‌شود. وی برای سازمان های سالم چهار اصل را مطرح می کند: ایجاد و نگهداری یک تیم متحد برای رهبری؛ ایجاد شفافیت در سازمان؛ بازگویی اهمیت شفافیت سازمانی؛ تقویت شفاف سازی به کمک تدبیرهای انسانی (به نقل از کورکماز، ۲۰۰۷).

۲- دیدگاه پولانای

پولانای[2](۲۰۰۴) با تاکید بر عامل تغییرات سازمانی و اثرات آن بر سلامت کارکنان، ده مؤلفه ی کلیدی ایجاد کننده سلامت سازمانی را به شرح زیر بیان نمود: وضوح نقش و قابلیت دسترسی آن، الزامات کاری معقول، کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم گیری، حمایت اجتماعی محیط کار، پاداش های عادلانه و رفتار منصفانه، دستمزد کافی، ساعات کاری رضایت بخش، امنیت شغلی، جو سازمانی امن و ترتیبات استخدامی سالم (به نقل از کورکماز، ۲۰۰۷).

۳- دیدگاه سالوی و گروال

به اعتقاد سالوی و گراول[3](۲۰۰۵) هوش هیجانی را می توان به عنوان آخرین پیشرفت در قلمرو مطالعه هیجان و شناخت تلقی کرد. این هوش، در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان‌ها و احساس‌ها در توانمندی های انسانی، جایگاه خاصی دارد (سیادت و مختاری پور، ۱۳۸۴). یادگیری مهارت‌های ابراز هیجان، کنترل هیجانات و توانایی همدلی با احساسات دیگران از تولد آغاز شده و آنچه کودکان در سال‌های اول زندگی می‌آموزند، پایه ی شکل گیری هوش هیجانی آنهاست و این آموزش در دوران مدرسه و دانشگاه و در تمامی طول عمر ادامه می‌یابد، مهارتی که برای یادگیری در همه ی زمینه ها و موفقیت در تمامی جنبه های زندگی ضروری است (سلطانی فر و بینا، ۱۳۸۶).

---

[1]. Patrick Lencioni
[2]. Polanay
[3]. Salovey & Grewal

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

٤- دیدگاه ثرندایک

ثرندایک روانشناس نامداری که در دهه های (۱۹۲۰) و (۱۹۳۰) در همگانی کردن نظریه هوشبهر نقش مهمی داشت، در مقاله ای در روزنامه هارپر، اظهار داشت که هوش اجتماعی یعنی توانایی درک دیگران و عمل کردن عاقلانه در ارتباط های بشری که جنبه ی از هوش هیجانی است و به خودی خود جنبه ای از هوشبهر را تشکیل می‌دهد. وی معتقد بود که هوش از مؤلفه تشکیل نشده است چرا که نمی‌توان با یک نوع هوش توانایی‌های انسان را سنجید. به همین دلیل او سه نوع هوش را مطرح می‌کند؛ هوش اجتماعی، هوش عینی و هوش انتزاعی. به نظر وی هوش اجتماعی عبارت است از توانایی درک دیگران و برقراری رابطه مناسب با آنها. از این نقطه نظر فرد باهوش کسی است که در هنگام قرار گرفتن در یک جمع بتواند احساسات و عواطف دیگران را به خوبی درک کند و با آنها رابطه خوبی برقرار کند (گلمن، ۱۹۹۵).

مطالعات انجام یافته در رابطه با متغیرهای پژوهش (داخلی - خارجی)

۱- کیخا و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه سلامت سازمانی با هوش هیجانی و شادکامی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ پرداخته اند و نتایج نشان داده است که بین تمامی ابعاد سلامت سازمانی با هوش هیجانی و شادکامی کارکنان رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. در مجموع یافته های آنها نشانگر این است که از طریق سلامت سازمانی و ابعاد آن می توان به تبیین و پیش بینی هوش هیجانی و شادکامی کارکنان پرداخت.

۲- محمدی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر تهران پرداختند و نتایج پژوهش آنها نشان داده است که بین هوش هیجانی و مولفه های آن (تنظیم هیجان ها، بهره وری از هیجان‌ها و ارزیابی هیجان‌ها) و مولفه‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و هوش هیجانی بالای مدیران به عنوان متغیر پیش بین می‌تواند سلامت سازمانی و مولفه های آن را به عنوان متغیر های ملاک تبیین کند.

۳- در پژوهشی که مانیس[1](۲۰۰۵) تحت عنوان رابطه ی هوش هیجانی مدیران مدارس و نقش قدرت‌های برتر مدارس راهنمایی در ایالت ویرجنیا انجام داد، نتایج به دست آمده نشان داد که هر چه هوش هیجانی بالاتر باشد، موفقیت رهبری و عملکرد بالا در مدارس راهنمایی بهتر خواهد شد و قابلیت‌های فردی نقش بسیار مهمی در عملکردهای موفقیت در مدارس را دارد و باید در این زمینه سرمایه گذاری بیشتری کرد.

۴- وان لیون و کاسولر[2](۲۰۰۴) در پژوهشی نشان داده‌اند که بین هوش معنوی، هوش هیجانی، صلاحیت های شخصی و سلامت ذهن همبستگی بالایی وجود دارد. تحقیقات آنان نشانگر آن است که هوش معنوی

[1]. Maynes
[2]. Van Leeuwen & Cudveller

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

به رشد، غنا، و تقویت هوش هیجانی کمک می کند و همچنین هوش هیجانی یاری دهنده فرد به یک هوش معنوی بالاست و بنابراین برای رسیدن به یک زندگی شاد و بدون استرس همراه با سلامتی جسمی و روانی، هوش معنوی و هوش هیجانی، لازم و ملزوم یکدیگر هستند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی است، زیرا می توان از نتایج آن به منظور تقویت سلامت سازمانی مدارس بهره برد و از آن جهت که به بررسی و شناخت تأثیر متغیر هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی معلمان بدون دستکاری متغیرها صورت گرفته است، از نوع تحقیق توصیفی - پیمایشی می‌باشد به لحاظ جمع آوری اطلاعات نیز که از طریق اجرای پرسشنامه به بررسی دیدگاه معلمان در خصوص متغیرهای پژوهش می پردازد، از نوع میدانی است.

جامعه ی آماری ما در این تحقیق عبارت از کلیه‌ی کارکنان و معلمان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ هست که طبق آمار آموزش و پرورش آذربایجان شرقی ۳۰۴ نفر می باشد. نمونه ایی که از جامعه انتخاب می‌شوند باید ویژگی های جامعه را داشته باشند، بنابرای بر اساس هدفمان در این پژوهش و بر اساس جدول مورگان ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه محاسبه شد و با توجه بر اینکه تعداد کارکنان و معلمان در مدارس مختلف متفاوت بود در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه ای نسبی استفاده شد.

تحلیل داده‌ها

فرضیه ۱. هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

به منظور پاسخگویی به فرضیه پژوهشی شماره ۱ از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

مطابق مندرجات جدول۱و با توجه به مقدار ضریب تبیین خالص(۰/۰۳۸)$\mathbf{R^2\Delta}$= می‌توان گفت که متغیر هوش هیجانی مدیران ۰/۰۳۸ درصد از واریانس متغیر ملاک (سلامت سازمانی) را تبیین می‌کند.

جدول ۱: خلاصه مدل پیش بینی سلامت سازمانی بر اساس هوش هیجانی مدیران

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین($\mathbf{R^2}$)	ضریب تبیین خالص ($\mathbf{R^2\Delta}$)	خطای معیار تخمین
۱	۰/۱۹	۰/۰۳۸	۰/۰۳۲	۰/۵۵

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، رگرسیون نمرات متغیر پیش بین (هوش هیجانی) به طرف میانگین از نظر آماری در سطح ۰/۰۱> **p** معنی‌دار می‌باشد. بنابراین متغیر هوش هیجانی مدیران نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس دارند.

جدول ۲: خلاصه تحلیل واریانس رگرسیون گام به گام پیش بینی سلامت سازمانی بر اساس هوش هیجانی مدیران

مدل	مجموع مجذورات **(ss)**	درجه آزادی **(df)**	میانگین مجذورات **(ms)**	**F**	سطح معنی درای
رگرسیون	۱/۹۸	۱	۱/۹۸	۶/۴۱	۰/۰۱
۱ باقیمانده	۵۰/۶۳	۱۶۴	۰/۳۰		
کل	۵۲/۶۱	۱۶۵			

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیر هوش هیجانی پیش بینی کننده معنی دار سلامت سازمانی هست. ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر توانایی تنظیم هیجان ها ۰/۱۹ =**β** است که در سطح ۰/۰۱>**p** معنی دار می‌باشد.

جدول ۳ : ضرایب بتای متغیر پیش بین هوش هیجانی مدیران در پیش‌بینی تغییرات سلامت سازمانی

مدل	شاخص‌های آماری	ضرایب استاندارد نشده **B**	خطای معیار	ضرایب استاندارد شده **Beta**	**t**	سطح معنی‌داری
۱	ثابت	۱/۹۲	۰/۴۳		۴/۳۸	۰/۰۰۱
	توانایی تنظیم هیجان ها	۰/۳۳	۰/۱۳	۰/۱۹	۲/۵۳	۰/۰۱

فرضیه ۲. توانایی تنظیم هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

به منظور پاسخگویی به فرضیه پژوهشی شماره ۲ از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مطابق مندرجات جدول۴ و با توجه به مقدار ضریب تبیین خالص ($R^2\Delta$(۰/۰۳)= می‌توان گفت که متغیر توانایی تنظیم هیجان‌ها توسط مدیران ۰/۰۳ درصد از واریانس متغیر ملاک (سلامت سازمانی) را تبیین می کند.

جدول ٤: خلاصه مدل پیش بینی سلامت سازمانی بر اساس توانایی تنظیم هیجان ها توسط مدیران

مدل	ضریب چندگانه	همبستگی	ضریب تبیین(R^2)	ضریب تبیین خالص ($R^2\Delta$)	خطای تخمین	معیار
۱	۰/۱۹		۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۳۰	

همان‌گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد، رگرسیون نمرات متغیر پیش بین (توانایی تنظیم هیجان‌ها) به طرف میانگین از نظر آماری در سطح $p<$۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. بنابراین متغیر توانایی تنظیم هیجان‌ها نقش تعیین کننده‌ای در پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس دارند.

جدول ٥ : خلاصه تحلیل واریانس رگرسیون گام به گام پیش بینی سلامت سازمانی بر اساس توانایی ارزیابی هیجان

مدل	مجموع مجذورات(ss)	درجه آزادی(df)	میانگین مجذورات(ms)	F	سطح معنی درای
رگرسیون	۲/۱۰	۱	۲/۱۰	۶/۷۵	۰/۰۱
۱ باقیمانده	۵۱/۸۹	۱۶۷	۰/۳۱		
کل	۵۴	۱۶۸			

نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که متغیر توانایی تنظیم هیجان ها پیش بینی کننده معنی دار سلامت سازمانی هست. ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر توانایی تنظیم هیجان ها۰/۱۹ =β است که در سطح $p<$۰/۰۱ معنی دار می‌باشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ٦ : ضرایب بتای متغیر پیش بین توانایی تنظیم هیجان ها در پیش‌بینی تغییرات سلامت سازمانی

مدل	شاخص‌های آماری	ضرایب استاندارد نشده B	خطای معیار	ضرایب استاندارد شده Beta	t	سطح معنی‌داری
۱	ثابت	۲/۲۴	۰/۳۰		۷/۳۴	۰/۰۰۱
	توانایی تنظیم هیجان ها	۰/۲۳	۰/۰۸	۰/۱۹	۲/۶۰	۰/۰۱

فرضیه ۳. توانایی بهره وری از هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

به منظور پاسخگویی به فرضیه پژوهشی شماره ۳ از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

مطابق مندرجات جدول ۷ و با توجه به مقدار ضریب تبیین خالص($R^2\Delta$(۰/۰۱۷= می‌توان گفت که متغیر توانایی بهره وری از هیجان ها توسط مدیران ۰/۰۱۷ درصد از واریانس متغیر ملاک (سلامت سازمانی) را تبیین می کند.

جدول ۷: خلاصه مدل پیش بینی سلامت سازمانی بر اساس توانایی ارزیابی هیجان ها توسط مدیران

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین(R^2)	ضریب تبیین خالص $R^2\Delta$()	خطای معیار تخمین
۱	۰/۱۵	۰/۰۲۳	۰/۰۱۷	۰/۵۵

همان‌گونه که جدول ۸ نشان می‌دهد، رگرسیون نمرات متغیر پیش بین (توانایی بهره وری هیجان‌ها) به طرف میانگین از نظر آماری در سطح p <۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. بنابراین متغیر توانایی بهره وری هیجان‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس دارند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۸: خلاصه مدل پیش بینی سلامت سازمانی بر اساس توانایی بهره وری از هیجان ها توسط مدیران

مدل	مجموع مجذورات **(ss)**	درجه آزادی **(df)**	میانگین مجذورات **(ms)**	**F**	سطح معنی درای
رگرسیون	۱/۲۱	۱	۱/۲۱	۳/۸۹	۰/۰۴
۱ باقیمانده	۵۱/۵۳	۱۶۵	۰/۳۱		
کل	۵۲/۷۴	۱۶۶			

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که متغیر توانایی بهره وری از هیجان‌ها پیش بینی کننده معنی دار سلامت سازمانی هست. ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر توانایی بهره وری از هیجان ها۰/۱۵ =**β** است که در سطح ۰/۰۴>**p** معنی دار می‌باشد.

جدول ۹ : ضرایب بتای متغیر پیش بین توانایی بهره وری از هیجان‌ها در پیش‌بینی تغییرات سلامت سازمانی

مدل	شاخص‌های آماری	ضرایب استاندارد نشده **B**	خطای معیار	ضرایب استاندارد شده **Beta**	**t**	سطح معنی‌داری
۱	ثابت	۲/۳۳	۰/۳۵		۶/۶۲	۰/۰۰۱
	توانایی بهره وری هیجان ها	۰/۲۰	۰/۱۰	۰/۱۵	۱/۹۷	۰/۰۴

فرضیه ٤. توانایی ارزیابی و بیان هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

مطابق مندرجات جدول ۱۰ و با توجه به مقدار ضریب تبیین خالص(۰/۰۳۷)**$R^2\Delta$=** می‌توان گفت که متغیر توانایی ارزیابی هیجان‌ها توسط مدیران ۰/۰۳۷ درصد از واریانس متغیر ملاک (سلامت سازمانی) را تبیین می کند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۱۰: خلاصه مدل پیش بینی سلامت سازمانی بر اساس توانایی ارزیابی و بیان هیجان ها توسط مدیران

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین(R^2)	ضریب تبیین خالص $R^2\Delta()$	خطای معیار تخمین
۱	۰/۲۰	۰/۰۴۳	۰/۰۳۷	۰/۵۵

همان‌گونه که جدول۱۱ نشان می‌دهد، رگرسیون نمرات متغیر پیش بین (توانایی ارزیابی هیجان‌ها) به طرف میانگین از نظر آماری در سطح ۰/۰۱> **p** معنی‌دار می‌باشد. بنابراین متغیر توانایی ارزیابی و بیان هیجان‌ها نقش تعیین کننده‌ای در پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس دارند.

جدول ۱۱: خلاصه تحلیل واریانس رگرسیون گام به گام پیش بینی سلامت سازمانی بر اساس توانایی ارزیابی هیجان

مدل	مجموع مجذورات **(ss)**	درجه آزادی **(df)**	میانگین مجذورات **(ms)**	**F**	سطح معنی درای
رگرسیون	۲/۳۰	۱	۲/۳۰	۷/۴۰	۰/۰۰۷
۱ باقیمانده	۵۱/۵۷	۱۶۶	۰/۳۱		
کل	۵۳/۸۷	۱۶۷			

نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد که متغیر توانایی ارزیابی و بیان هیجان‌ها پیش بینی کننده معنی دار سلامت سازمانی هست. ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر توانایی ارزیابی و بیان هیجان ها ۰/۲۰ =**β** است که در سطح ۰/۰۱>**p** معنی دار می‌باشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۱۲ : ضرایب بتای متغیر پیش بین توانایی تنظیم هیجان‌ها در پیش‌بینی تغییرات سلامت سازمانی

مدل	شاخص‌های آماری	ضرایب استاندارد نشده B	خطای معیار	ضرایب استاندارد شده Beta	t	سطح معنی‌داری
۱	ثابت	۲/۰۳	۰/۳۶		۵/۵۰	۰/۰۰۱
	توانایی ارزیابی و بیان هیجان‌ها	۰/۳۲	۰/۱۲	۰/۲۰	۲/۷۲	۰/۰۰۷

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ انجام شد و در زیر به تبیین نتایج به دست آمده از فرضیه های پژوهشی پرداخته می شود.

فرضیه شماره یک: هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

در ارتباط با فرضیه اول پژوهشی در خصوص تاثیر هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس، نتایج تحلیل نشان داد که از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس تأثیر معنی داری دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی مورد تایید قرار گرفت.

در مدارس مدیران وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقشهای سازمانی و روابط بین فردی و اهداف مدرسه را به طور روشن بفهمند و در جهت تامین نیازهای اعضای مدرسه و ارباب رجوع تلاش کنند و سازمان مدرسه را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتواند نیروهای مخرب را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کرده و با تامین اهداف مدرسه، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند و باعث افزایش اثربخشی و کارایی در سازمان شوند و این عمل واقع نمی شود مگر با مدیریت روابط و مهارت های اساسی اجتماعی و ارتباطی مدیران در برخورد با کارمندان در جهت برانگیختگی ایشان برای انجام وظایف محوله. زیرا وی می داند چگونه با نفوذ بر قلبهای افراد، افکار و اعمال آنها را در جهت اهداف متعالی و ارزشمند آموزش و پرورش سوق دهد (قاسم دسترس، ۱۳۹۰).

در تبیین این یافته پژوهشی می توان گفت که افراد دارای هوش هیجانی بالا بیشتر مسئله مدار هستند. هوش هیجانی خود تنظیم گری، توانایی مدیران را جهت دستیابی به نتایج دلخواه تسهیل می کند (ساکلوفسک و همکاران[1] ۲۰۰۷). افراد دارای هوش هیجانی بالا نوعاً خلق مثبت تری دارند و بهتر می توانند خلق مطلوب

[1]. Saklofske& et al

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

را بعد از ایجاد حالت خلقی منفی، بازسازی کنند. هوش هیجانی همانند سپری باعث ایجاد خلق سالم تر، راه‌های سازگارانه تر تعبیر محیط اطراف و دریافت حمایت اجتماعی بهتر جهت تعدیل اثرات منفی محیطی می‌شود (شاته و همکاران[1] ۲۰۰۷). در کل با توجه به مطالب عنوان شده و با توجه به همپوشی هوش هیجانی، هوش شناختی و جنبه هایی از شخصیت، انتظار می رود افراد دارای هوش شناختی بالاتر (که در تحصیلات نمود پیدا می کند) دارای هوش هیجانی بالاتر باشند. بدیهی است این افراد به علت کفایت های روانی- اجتماعی بهتر قادرند به تعهدات شغلی خود عمل کنند و به سطوح شغلی بالاتر اجتماع ارتقاء یابند. نتایجی که از این فرضیه پژوهشی به دست آمده است با نتایج پژوهش های، کیخا و همکاران (۱۳۹۳)، محمدی (۱۳۹۰)، قاسم دسترس (۱۳۹۰) همسو هست.

فرضیه شماره دو: توانایی تنظیم هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

در ارتباط با فرضیه دوم پژوهشی در خصوص تاثیر توانایی تنظیم هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس، نتایج تحلیل نشان داد که از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین توانایی تنظیم هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس تأثیر معنی داری دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی مورد تایید قرار گرفت.

به زعم پاول و مایر[2](۲۰۰۳)، کورکماز (۲۰۰۷) پویایی های سازمان سالم، نشانگر مبادله منصفانه بین سازمان و اعضای آن است و اعتبار سازمان ها بستگی به تمایل افراد به صرف انرژی و توان خویش در یک نظام همیار دارد. سلامت سازمانی شاخصی از تعادل میان رضایت کسب شده و فداکاری هزینه شده است.

مدیران با ارائه‌ی بینش و تعیین جهت همراه با اعطای آزادی به اشخاص در جهت نوآوری، روشن کردن دقیق انتظارات و نیازها، درک و تمجید مکرر از کار مناسب و ارائه‌ی بازخورد و تبادل عملکرد حمایت از همه افراد و احترام همگانی، می توانند ارتقاء دهنده سلامت سازمانی باشند و عموماً این نوع رفتارها، بیشتر با رفتار مدیران با هوش هیجانی بالا همخوان است. بنابراین مدیران با توانایی تنظیم هیجانی بالا می توانند سلامت سازمانی را بهبود بخشند.

هنگامی که پیروان معتقدند مدیران، صداقت، صلاحیت و حسن نیت دارند، موقع روبرو شدن با رفتارهای مخاطره آمیز آسوده خاطرند. این مدیران با در نظر گرفتن تفاوت های فردی کارکنان، نیازهای منحصر به فرد و قابلیت های آنان، می توانند اعتماد آفرینی نمایند.

باس و ریگو[3](۲۰۰۶) معتقدند که مدیران از به کارگیری قدرت خود کناره گیری می‌کنند، زیردستان را در کار به خود واگذار می‌کنند و از تصمیم گیری‌هایی که رابطه بین زیر دستان و مدیران را دچار اشکال می‌کنند، اجتناب می‌کنند.

---

[1]. Shutte et al
[2]. Powell & Mayer
[3]. Bass & Riggo

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

رهبران آموزشی در مدارس برای سلامت سازمانی نقش راهبردی و سرنوشت سازی به عهده دارند. هر چه سازمانی از سلامت سازمانی بالاتری برخوردار باشد، اعتقاد کارکنان بیشتر خواهد بود. مطالعه وضعیت سلامت سازمانی نه فقط از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی آن اهمیت دارد، بلکه پیش‌بینی کننده ی اثر بخشی سازمانی نه فقط از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی آن اهمیت دارد، بلکه پیش‌بینی کننده‌ی اثربخشی سازمان، تعهد سازمانی و ارتباطات انسانی خواهد بود. در یک جمع بندی نهایی می توان یافته‌های حاصل از این فرضیه پژوهشی را اینگونه تبیین کرد که توانایی تنظیم هیجان ها بعنوان زیر مجموعه ای از هوش هیجانی برای سازگاری مؤثر اهمیت دارد و در آن اشخاص با شناخت توانایی، آگاهی و درک و فهم از احساسات و هیجانات خویش و تنظیم آنها و احترام به خود و دیگران و خود رهبری می توانند از سلامت کاملی چه در درون خود و چه در درون سازمان بهره مند گردند و در ارتقای سطح سلامت سازمانی اهمیت و نقش بسزایی داشته باشند.

نتایجی که از این فرضیه پژوهشی به دست آمده است با نتایج پژوهش محمدی (۱۳۹۰) همسو هست. محمدی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه شهر تهران پرداخته و نتایج پژوهش آنها نشان داده است که بین هوش هیجانی و مولفه‌های آن (تنظیم هیجان ها، بهره وری از هیجان ها و ارزیابی هیجان ها) و مولفه های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و هوش هیجانی بالای مدیران به عنوان متغیر پیش بین می تواند سلامت سازمانی و مولفه های آن را به عنوان متغیر های ملاک تبیین کند.

فرضیه شماره سه: توانایی بهره وری از هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

در ارتباط با فرضیه سوم پژوهشی در خصوص تاثیر توانایی بهره وری از هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس، نتایج تحلیل نشان داد که از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین توانایی بهره وری از هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس تأثیر معنی داری دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی مورد تایید قرار گرفت.

در تبیین احتمالی این نتایج می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: اولاً سطح بالای هوش هیجانی افراد را آماده می‌کند به طریقی فکر و عمل کنند که به تجارب عاطفی مثبت منتهی و مانع تجارب عاطفی منفی شود. قوانین سازمانی اغلب مستلزم ابراز عواطف مثبت و سرکوب عواطف منفی است. بنابراین انتظار می‌رود افراد دارای هوش هیجانی بالا آمادگی ابراز عواطف مذکور و سازگاری با قوانین سازمانی و عملکرد شغلی خوبی را داشته باشند. ثانیاً چون هوش هیجانی شامل همدلی و کفایت در مدیریت عواطف خود و دیگران است، مدیران با هوش هیجانی بالا راحت تر می توانند عواطف دلخواه را در دیگران ایجاد کنند، بنابراین کمتر با عواطف منفی دیگران مواجه می شوند و مدیریت بهتری را ارایه می دهند. ثالثاً زمانی که با استرس

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

شغلی مواجه می شوند، توانایی بالا در مدیریت آنها را ترغیب می کند تا بتوانند خودکارآمدی بالاتری ارایه دهند و در ارتباط با دیگران صحیح برخورد کنند (میکولجازک، مینیل و لومینت[1] ۲۰۰۷). بنابرین توانایی بهروری از هیجان ها توسط مدیران می تواند بر سلامت سازمانی مدارس تأثیر مثبت معنی داری داشته باشد.

نتایجی که از این فرضیه پژوهشی به دست آمده است با نتایج پژوهش های (گریلی[2] ۲۰۰۵ و گوئینلن[3] ۲۰۰۷ به نقل از محمدی، ۱۳۹۰) همسو است.

فرضیه چهار: توانایی ارزیابی و بیان هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تاثیر دارد.

در ارتباط با فرضیه چهارم پژوهشی در خصوص تاثیر توانایی ارزیابی و بیان هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس، نتایج تحلیل نشان داد که از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین توانایی ارزیابی و بیان هیجان‌ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس تأثیر معنی داری دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی مورد تایید قرار گرفت.

در تبیین احتمالی یافته‌های حاصل از این فرضیه پژوهشی می توان گفت که هوش هیجانی از طریق ارزیابی و ادراک هیجانی، قدرت ارزیابی محرک‌های محیطی و توان برقراری روابط عاطفی و ابراز همدلی (باک[4] ۱۹۸۴) و سازگاری (بشارت، ۱۳۸۴) را افزایش می‌دهد. افزایش توانمندی های عاطفی و بین شخصی، به مدیران کمک می کند تا در مقابله با استرس‌های زندگی، مخصوصاً استرس‌های اجتماعی و درون سازمانی، سازش یافته تر عمل کنند و از راهبردهای کارآمدتری مقابله ی مسئله محور بیشتر استفاده نمایند، بنابراین در ارتقای سطح سلامت سازمانی نیز از مدیرانی که توانایی ارزیابی و ادراک هیجانی کمتری دارند، بهتر عمل می کنند.

در تبیینی دیگر در خصوص تأثیر مثبت توانایی ارزیابی و بیان هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس می‌توان گفت که مدیران دارای توانایی ارزیابی و بیان هیجانی بالاتر، از طرفی به گسترش هیجانات مثبت در داخل سازمان ها می پردازند و همکاری و مشارکت کارکنان را تسهیل می‌کنند که این عوامل می تواند تعارضات بین کارکنان کاهش می‌دهد و میزان کارایی کارکنان را بهبود بخشد. به طور کلی به نظر می رسد که مدیران دارای هوش هیجانی بالا با سازمان دهی افراد به منظور انسجام و اتحاد افراد و در یک مسیر قرار گرفتن آنان به تقویت روح همکاری می پردازند و این گونه توانایی ها می‌تواند سلامت سازمانی مدارس را ارتقاء دهند.

---

[1]. Mikolajzak, Menil & Luminet
[2] .Grilr
[3]. Guinlan
[4]. Buck

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

نتایجی که از این فرضیه پژوهشی به دست آمده است با نتایج پژوهش های قاسم دسترس (۱۳۹۰)، آهنچیان و منیدری (۱۳۸۳) و بشارت (۱۳۸۶) همسو است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و مآخذ

ـ آهنچیان، محمدرضا و منیدری (۱۳۸۳)، رابطه ی مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی، پژوهشنامه ی علوم انسانی و اجتماعی، ۴ (۱۲)، صفحه ی۴۲- ۶۰.

ـ اسکات، ریچارد (۱۹۹۸)، سازمان ها و سیستم های حقیقی و باز، ترجمه ی بهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۰)، چاپ اول، تهران: کمال تربیت.

ـ بشارت، محمدعلی (۱۳۸۴)، بررسی تأثیر هوش هیجانی بر کیفیت روابط اجتماعی، مطالعات روانشناختی دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س)، دوره ی ۱، شماره ۲، صفحه ی ۲۵- ۳۸.

ـ دسترس، قاسم (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین هوش هیجانی مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهر مشهد در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی، دانشکده علوم انسانی.

ـ ساعدی، سارا؛ خلعتبری، جواد؛ موری نجف آبادی، ندا (۱۳۸۹)، رابطه کیفیت کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/ سازمانی. ۱ (۴)، صفحه ی ۵۵ تا ۶۴.

ـ سلطانی فر، عاطفه و بینا، مهدی (۱۳۸۶)، بررسی نشانه های افسردگی در کودکان دبستانی ۹ تا ۱۱ ساله در تهران و رابطه آن با عملکرد خانواده، فصلنامه اصول بهداشت روانی، ۹ (۳۳-۳۴)، صفحه ی ۷ تا ۱۴.

ـ سیادت، سید علی و مختاری پور، مرضیه (۱۳۸۴)، مدیریت و رهبری با هوش هیجانی، ماهنامه تدبیر (ماهنامه علمی- آموزشی در زمینه مدیریت)، ۱۶ (۱۶۵)، صفحه ی ۸۴-۸۵.

ـ علاقه بند، علی (۱۳۸۱)، مقدمات مدیریت آموزشی، تهران: انتشارات بعثت.

ـ فرح بخش، سعید (۱۳۹۰)، نقش هوش هیجانی در افزایش سلامت روانی مدیران مدارس، فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان، دوره سیزدهم، شماره ۴ صفحه ی ۵۳-۴۶.

ـ کیخا، زهرا؛ تقوایی، عزت الله؛ بهمنی، سمیه و کیخا، مطهره (۱۳۹۳) رابطه سلامت سازمانی با هوش هیجانی و شادکامی کارکنان آموزش و پرورش، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی، مرودشت، شرکت اندیشه سازن مبتکر جوان.

ـ محمدی، شهناز (۱۳۹۰)، ارتباط بین هوش هیجانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس، مجله دست آوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روانشناسی) دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ی چهارم، شماره ی ۲، صفحه ی ۲۶۰-۲۴۷.

__ Bass, B. E., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2th ed). Mahwah, New Jersey, LEA, Inc.

__ Besharat, M. A (2007), psychometric properties Farsi version of the emotional intelligence scale- 41 (FEIS-41), personality and individual differences, 43, 991-1000.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

__ Buck, R. (1984). The Communication of emotion. New York: The Guilford p.

__ Goleman, D. (1995), Emotional Intelligence: What it can matter than IQ. Available at: www.yahoo.com.

__ Golman, D, (1998), working with emotional intelligence. New York: Bantan. 13-32.

__ Golman. D, Boyatzis. R, Mckee. A, Fundamental of organizational leadership: emotional intelligence in management and organizational leadership. Translated to Persian by Ebrahimi, B. Tehran: industrial management organization Pub,2006. PP: 15-50.

__ Korkmaz, M, (2007), the effect of leadership style on organization health. Educational Research Quarterly, 3, 22-54.

__ Mikolajcak, M., Menil, C., & Luminet, Q. (2007). Explaning the protective effect of trait emotional stress: exploration of emotional labor processes. Journal of Research in personality, 41, 1107-1117.

__ Powell, D. M., & Meyer. J. P. (2003). side-be theory and three component model of organizational commitment. Journal of vaocational Behavior, 65 (1). 157-177.

__ Saklofske, D. H., Austin, E. J., Galloway, J., & Davidson, K. (2007). Individual correlates of health-related behaviors: preliminary evidence for links between emotional intelligence and coping. Personality and Individual Differences, 47, 421-502.

__ Shutte, N, C, Malnuff, J. M, Thorsteinsson, E. B, Bhullar, N, & Rooks, S, E (2007). A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence an thelth. Personality and indicidual difference, 42, 921-933.

__ Van Leeuwen. R. & Cudveller. B (2004). Nursing competencies for spiritual care. Journal of Advanced Nursing, 48: 234- 246.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]