

بررسی تأثیر 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 تأثیر 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 نمونه گیری 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 پرسشنامه ها 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 داده ها 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.

واژه های کلیدی: هوش هیجانی، سلامت سازمانی، مدیران مدارس، خداآفرین.

مقدمه

در دهه اخیر دانش بشری به اثرات قابل توجه هیجان‌ها در رفتار و سکناات 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 هیجان‌ها 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 عملکرد 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 سازمان‌ها 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 ناگزیر 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 آن‌ها است. به این ترتیب سازمان‌ها همواره در پی کنترل وضعیت و جوانب عملکرد خود خواهند بود تا اینکه از بروز فاصله معنی دار میان

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

در واقع سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه ای است که شامل توانایی سازمان برای انجام 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 توانایی های بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهند. 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 ویژگی های مدیران که می تواند رشد سلامت سازمانی را تسهیل کند، هوش هیجانی مدیران است. به طور کلی هیجانات نقش مهمی در زندگی افراد ایفا می کنند به گونه ای 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 این ها نهفته است. هیجانات احساساتی هستند که به زندگی شور و نشاط می دهند و اجازه می دهند شادی ها و غم های زندگی را تجربه نماییم (فرح بخش، ۱۳۹۰). با توجه به نتایج پژوهش های 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 سازمان های 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 توانمندی های 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 مهارت های هوش هیجانی می تواند مفید واقع شود. مهارت های هوش هیجانی هنگامی با موفقیت توأم است که با شناخت دقیق همراه باشد و بتوان عملاً آنها را مورد استفاده قرار داد و در عرصه ی سازمان از آنها بهره جست. اولین دلیل اهمیت پژوهش حاضر از این جهت است که در دهه اخیر دانش بشری به اثرات قابل توجه هیجان ها در رفتار و سکنات انسان واقف گردیده و محققان در حال بررسی و تبیین جایگاه هیجانات و عواطف در کنش های 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 فعالیت های

شناختی به شمار می‌آوردند (لیبل و اسنل، 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 هیجانات 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 پژوهش‌هایی از این دست می‌توان با شناخت رابطی عوامل شخصیتی و روانی-اجتماعی با مشاغل، در جهت ارتقاء سلامت سازمانی، سلامت نیروی کار در سازمان‌ها و ادارات، انتخاب نیروی کار مناسب با حرفه‌ی مورد نظر و افزایش هوش هیجانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری نیروی انسانی گام برداشت و سیاستگذاری‌های مناسبی را در زمینه‌ی ارایه‌ی برنامه‌های 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 هیجان‌ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴.
- ۲- تعیین تاثیر توانایی بهره‌وری از هیجان‌ها توسط 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 بهره‌وری 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

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

مبانی نظری سلامت سازمانی و هوش هیجانی

۱- دیدگاه پاتریک لنجیونی

از نظر پاتریک لنجیونی، سازمان سالم سازمانی است که سیاست بازی و سردرگمی در آن کمتر راه دارد، روحیه و بهره‌وری در آن بالا است، میزان جابه‌جایی نامطلوب نیروی کار در آن کمتر است و در مقایسه با سازمان بیمار، هزینه‌ی کمتری صرف‌گزینه می‌شود. وی برای سازمان‌های سالم چهار اصل را مطرح می‌کند: ایجاد و نگهداری یک تیم متحد برای رهبری؛ ایجاد شفافیت در سازمان؛ بازگویی اهمیت شفافیت سازمانی؛ تقویت شفاف‌سازی به کمک تدبیرهای انسانی (به نقل از کورکماز، ۲۰۰۷).

۲- دیدگاه پولانای

پولانای^۲ (۲۰۰۴) با تأکید بر عامل تغییرات سازمانی و اثرات آن بر سلامت کارکنان، ده مؤلفه‌ی کلیدی ایجادکننده سلامت سازمانی را به شرح زیر بیان نمود: وضوح نقش و قابلیت دسترسی آن، الزامات کاری معقول، کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم‌گیری، حمایت اجتماعی محیط کار، پاداش‌های عادلانه و رفتار منصفانه، دستمزد کافی، ساعات کاری رضایت‌بخش، امنیت شغلی، جو سازمانی امن و ترتیبات استخدامی سالم (به نقل از کورکماز، ۲۰۰۷).

۳- دیدگاه سالوی و گروال

به اعتقاد سالوی و گروال^۳ (۲۰۰۵) هوش هیجانی را می‌توان به عنوان آخرین پیشرفت در قلمرو مطالعه هیجان و شناخت تلقی کرد. این هوش، در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان‌ها و احساس‌ها در توانمندی‌های 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، پایه‌ی شکل‌گیری هوش هیجانی آنهاست و این آموزش در دوران مدرسه و دانشگاه و در تمامی طول عمر ادامه می‌یابد، مهارتی که برای یادگیری در همه‌ی زمینه‌ها و موفقیت در تمامی جنبه‌های زندگی ضروری است (سلطانی فر و بونا، ۱۳۸۶).

1. Patrick Lencioni

2. Polanay

3. Salovey & Grewal

۴- دیدگاه ژندایک

ژندایک 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 می دهد. وی معتقد بود که هوش از مؤلفه تشکیل نشده است چرا که نمی توان با یک نوع هوش توانایی های انسان را سنجید. به همین دلیل او سه نوع هوش را مطرح می کند؛ 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 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 متغیرهای ملاک تبیین کند.

۳- در پژوهشی که مانیس^۱ (۲۰۰۵) تحت عنوان رابطه ی هوش هیجانی مدیران مدارس و نقش قدرت های برتر مدارس راهنمایی در ایالت ویرجینیا 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 قابلیت های 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^۲ (۲۰۰۴) در پژوهشی نشان داده اند 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

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 می باشد 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 کلیه ی 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 می شوند باید ویژگی های جامعه را داشته باشند، بنابراین 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 نمونه گیری طبقه ای نسبی استفاده شد.

تحلیل داده ها

فرضیه ۱. هوش هیجانی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان خداآفرین در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ تأثیر دارد.
به منظور پاسخگویی به فرضیه پژوهشی شماره ۱ از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شد.
مطابق مندرجات جدول ۱و با توجه به مقدار ضریب تبیین خالص $(R^2 \Delta) (0/038)$ می توان گفت که متغیر هوش هیجانی مدیران ۰/۰۳۸ درصد از واریانس متغیر ملاک (سلامت سازمانی) را تبیین می کند.

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

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

همان گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، رگرسیون نمرات متغیر پیش بین (هوش هیجانی) به طرف میانگین از نظر آماری در سطح $p < 0/01$ معنی دار می‌باشد. بنابراین متغیر هوش هیجانی مدیران نقش تعیین کننده‌ای 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 داری
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 $\beta = 0/19$ است که در سطح $p < 0/01$ معنی دار می‌باشد.

جدول ۳: ضرایب بتای متغیر پیش بین هوش هیجانی مدیران

در پیش‌بینی تغییرات سلامت سازمانی					
مدل	شاخص‌های آماری	ضرایب استاندارد نشده	خطای معیار	ضرایب استاندارد شده	t
		B		Beta	سطح معنی داری
۱	ثابت	۱/۹۲	۰/۴۳	۴/۳۸	۰/۰۰۱
	توانایی تنظیم هیجان ها	۰/۳۳	۰/۱۳	۰/۱۹	۲/۵۳

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.

مطابق مندرجات جدول ۴ و با توجه به مقدار ضریب تبیین خالص ($R^2\Delta(0/03)$) می‌توان گفت که متغیر توانایی تنظیم هیجان‌ها توسط مدیران ۰/۰۳ درصد از واریانس متغیر ملاک (سلامت سازمانی) را تبیین می‌کند.

جدول ۴: خلاصه مدل پیش‌بینی سلامت سازمانی بر اساس توانایی تنظیم هیجان‌ها توسط مدیران

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

همان‌گونه که جدول ۵ نشان می‌دهد، رگرسیون نمرات متغیر پیش‌بین (توانایی تنظیم هیجان‌ها) به طرف میانگین از نظر آماری در سطح $p < 0/01$ معنی‌دار می‌باشد. بنابراین متغیر توانایی تنظیم هیجان‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس دارند.

جدول ۵: خلاصه تحلیل واریانس رگرسیون گام به گام پیش‌بینی سلامت سازمانی

بر اساس توانایی ارزیابی هیجان					
مدل	مجموع مجذورات (ss)	درجه آزادی (df)	میانگین مجذورات (ms)	F	سطح معنی‌داری
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 هیجان‌ها پیش‌بینی کننده معنی‌دار سلامت سازمانی هست. ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر توانایی تنظیم هیجان‌ها $\beta = 0/19$ است که در سطح $p < 0/01$ معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۶: ضرایب بتای متغیر پیش بین توانایی تنظیم هیجان ها

در پیش بینی تغییرات سلامت سازمانی					
مدل	شاخص های آماری	ضرایب استاندارد نشده	خطای معیار	ضرایب استاندارد شده	t
		B		Beta	سطح معنی داری
۱	ثابت	۲/۲۴	۰/۳۰	۷/۳۴	۰/۰۰۱
	توانایی تنظیم هیجان ها	۰/۲۳	۰/۰۸	۰/۱۹	۲/۶۰

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 ($R^2\Delta(0/017)$) می توان 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	ضریب تبیین (R^2)	ضریب تبیین خالص	خطای معیار تخمین
	چند گانه		$R^2\Delta()$	
۱	۰/۱۵	۰/۰۲۳	۰/۰۱۷	۰/۵۵

همان گونه که جدول ۸ نشان می دهد، رگرسیون نمرات متغیر پیش بین (توانایی بهره وری هیجان ها) به طرف میانگین از نظر آماری در سطح $p < 0/05$ معنی دار می باشد. بنابراین متغیر توانایی بهره وری هیجان ها نقش تعیین کننده ای در پیش بینی سلامت سازمانی مدارس دارند.

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 می دهد که متغیر توانایی بهره وری از هیجان ها پیش بینی کننده معنی دار سلامت سازمانی هست. ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر توانایی بهره وری از هیجان ها $\beta = ۰/۱۵$ است که در سطح $p < ۰/۰۴$ معنی دار می باشد.

جدول ۹: ضرایب بتای متغیر پیش بین توانایی بهره وری از هیجان ها
در پیش بینی تغییرات سلامت سازمانی

مدل	شاخص های آماري	ضرایب استاندارد نشده	خطای معیار	ضرایب استاندارد شده	t	سطح معنی داری
		B		Beta		
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 ۴: 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 تأثیر دارد.
مطابق مندرجات جدول ۱۰ و با توجه به مقدار ضریب تبیین خالص $(R^2 \Delta) (۰/۰۳۷)$ می توان گفت که متغیر توانایی ارزیابی هیجان ها توسط مدیران ۰/۰۳۷ درصد از واریانس متغیر ملاک (سلامت سازمانی) را تبیین می کند.

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

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

همان گونه که جدول ۱۱ نشان می دهد، رگرسیون نمرات متغیر پیش بین (توانایی ارزیابی هیجان ها) به طرف میانگین از نظر آماری در سطح $p < ۰/۰۱$ معنی دار می باشد. بنابراین متغیر توانایی ارزیابی و بیان هیجان ها نقش تعیین کننده ای در پیش بینی 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 می دهد که متغیر توانایی ارزیابی و بیان هیجان ها پیش بینی کننده معنی دار سلامت سازمانی هست. ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر توانایی ارزیابی و بیان هیجان ها $\beta = ۰/۲۰$ است که در سطح $p < ۰/۰۱$ معنی دار می باشد.

جدول ۱۲: ضرایب بتای متغیر پیش بین توانایی تنظیم هیجان‌ها

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

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر 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 فرضیه‌های پژوهشی پرداخته می‌شود.

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

در ارتباط با فرضیه اول پژوهشی در خصوص تأثیر 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 معنی‌داری دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی مورد تأیید 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 تأمین 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 تأمین اهداف مدرسه، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند و باعث افزایش اثربخشی و کارایی در سازمان شوند و این عمل واقع نمی‌شود مگر با مدیریت روابط و مهارت‌های اساسی اجتماعی و ارتباطی مدیران در برخورد با کارمندان در جهت برانگیختگی ایشان برای انجام وظایف محوله. زیرا وی می‌داند 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 می‌توان گفت که افراد دارای هوش هیجانی بالا بیشتر مسئله مدار هستند. هوش هیجانی خود تنظیم‌گری، توانایی مدیران را جهت دستیابی به نتایج دلخواه تسهیل می‌کند (ساکلوفسک و همکاران، ۲۰۰۷). افراد دارای هوش هیجانی بالا نوعاً خلق مثبت تری دارند و بهتر می‌توانند خلق مطلوب

¹. Saklofske& et al

را بعد از ایجاد حالت خلقی منفی، بازسازی کنند. هوش هیجانی همانند سپری باعث ایجاد خلق سالم تر، راه‌های سازگارانۀ تر تعبیر محیط اطراف و دریافت حمایت اجتماعی بهتر جهت تعدیل اثرات منفی محیطی می‌شود (شاته و همکاران؛ ۲۰۰۷). در کل با توجه به مطالب عنوان شده و با توجه به همپوشی هوش هیجانی، هوش شناختی و جنبه‌هایی از شخصیت، انتظار می‌رود افراد دارای هوش شناختی بالاتر (که در تحصیلات نمود پیدا می‌کند) دارای هوش هیجانی بالاتر باشند. بدیهی است این افراد به علت کفایت‌های 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 پژوهش‌های، کیخا و همکاران (۱۳۹۳)، محمدی (۱۳۹۰)، قاسم دسترس (۱۳۹۰) همسو هست.

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

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

به زعم پاول و مایر^۲ (۲۰۰۳)، کورکماز (۲۰۰۷) پویایی‌های سازمان سالم، نشانگر مبادله منصفانه بین سازمان و اعضای آن است و اعتبار سازمان‌ها 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 بیش 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، می‌توانند 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 می‌توانند سلامت سازمانی را بهبود بخشند.

هنگامی که پیروان معتقدند مدیران، صداقت، صلاحیت و حسن نیت دارند، موقع روبرو شدن با رفتارهای مخاطره‌آمیز آسوده‌خاطرند. این مدیران با در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی کارکنان، نیازهای منحصر به فرد و قابلیت‌های آنان، می‌توانند اعتماد آفرینی نمایند.

باس و ریگو^۳ (۲۰۰۶) معتقدند که مدیران از به کارگیری قدرت خود کناره‌گیری می‌کنند، زیردستان را در کار به خود واگذار می‌کنند و از تصمیم‌گیری‌هایی که رابطه بین زیردستان و مدیران را دچار اشکال می‌کند، اجتناب می‌کنند.

¹. Shutte et al

². Powell & Mayer

³. Bass & Riggio

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 کننده ی 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 تأثیر دارد.

در ارتباط با فرضیه سوم پژوهشی در خصوص تأثیر 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 تأیید قرار گرفت.

در تبیین احتمالی این نتایج می توان به موارد زیر اشاره کرد: اولاً سطح بالای هوش هیجانی افراد را آماده می کند 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 می رود 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

شغلی مواجه می شوند، توانایی بالا در مدیریت آنها را ترغیب می کند تا بتوانند خودکارآمدی بالاتری ارائه دهند و در ارتباط با دیگران صحیح برخورد کنند (میکولجاک، مینیل و لومینت، ۲۰۰۷). بنابراین 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، ۲۰۰۵ و گوئینلان، 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 تأثیر دارد.

در ارتباط با فرضیه چهارم پژوهشی در خصوص تأثیر 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 هیجان ها توسط مدیران بر سلامت سازمانی مدارس تأثیر معنی داری دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی مورد تایید قرار گرفت.

در تبیین احتمالی یافته های حاصل از این فرضیه پژوهشی می توان گفت که هوش هیجانی از طریق ارزیابی و ادراک هیجانی، قدرت ارزیابی محرک های محیطی و توان برقراری روابط عاطفی و ابراز همدلی (باک، ۱۹۸۴) و سازگاری (بشارت، ۱۳۸۴) را افزایش می دهد. افزایش توانمندی های عاطفی و بین شخصی، به مدیران کمک می کند تا در مقابله با استرس های زندگی، مخصوصاً استرس های 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 می توان 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 می کنند که این عوامل می تواند تعارضات بین کارکنان کاهش می دهد 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 می تواند سلامت سازمانی مدارس را ارتقاء دهند.

¹. Mikolajzak, Menil & Luminet

². Grilr

³. Guinlan

⁴. Buck

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

فهرست منابع و مآخذ

- آهنگیان، محمدرضا و منیدری (۱۳۸۳)، رابطه ی مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی، پژوهشنامه ی علوم انسانی و اجتماعی، ۴ (۱۲)، صفحه ی ۴۲-۶۰.
- اسکات، ریچارد (۱۹۹۸)، سازمان ها و سیستم های حقیقی و باز، ترجمه ی بهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۰)، چاپ اول، تهران: کمال تربیت.
- 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.
- دسترس، قاسم (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین هوش هیجانی مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهر مشهد در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، دانشکده علوم انسانی.
- 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.
- 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.
- 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.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۱)، مقدمات مدیریت آموزشی، تهران: انتشارات بعثت.
- 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.
- 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.
- 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.

- ___ 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). Explaining 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 indidual difference, 42, 921-933.
- ___ Van Leeuwen. R. & Cudveller. B (2004). Nursing competencies for spiritual care. Journal of Advanced Nursing, 48: 234- 246.

