

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روانی با انگیزش شغلی فرماندهان و

مدیران نیروی انتظامی استان مازندران

سروان زینب افشار^۱
دکتر رمضان حسن‌زاده^۲
دکتر بهرام میرزائیان^۳

چکیده

هدف این مقاله، بررسی رابطه هوش هیجانی و سلامت روانی با انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی و استان مازندران است که از دو روش ماری توصیفی شامل جدول و نمودارهای فراوانی و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون تحلیل واریانس (ANOVA) و مقایسه میانگینها و نرم افزار آماری (SPSS) استفاده شده است، جامعه آماری این تحقیق، تمام فرماندهان و مدیران شاغل در نیروی انتظامی استان مازندران در سال ۱۳۸۹ بودند. نمونه این پژوهش با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان ۱۰۰ نفره روش نمونه‌گیری تصادفی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸ (سؤال) گلدبرگ و هیلو پرسشنامه انگیزش شغلی (۲۳ سؤال) از علی پوردون و پرسشنامه (۱۱۷ سؤالی) هوش هیجانی بار آن که به صورت پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است. تعیین روایی صوری و محتوا توسط پژوهشگران و روانشناسان و آزمون سازان مورد تایید قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد:

- ۱- بین هوش هیجانی و سلامت روانی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی رابطه معناداری هست.
 - ۲- بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.
 - ۳- بین سلامت روانی و انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی رابطه معناداری هست.
 - ۴- میزان سلامت روانی و انگیزش شغلی بر اساس سابقه کار فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی تفاوت ندارد و انگیزش شغلی بر اساس سابقه کار متفاوت است.
 - ۵- میزان سلامت روانی و انگیزش شغلی بر اساس مدرک تحصیلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی متفاوت است.
 - ۶- میزان سلامت روانی و انگیزش شغلی بر اساس سن فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی متفاوت است.
- کلمات کلیدی: انگیزش شغلی و سلامت روانی و هوش هیجانی و انگیزش کاری، مدیریت ناجا در استان مازندران، مدیریت پیشرفته در ناجا.

۱- کارشناسی ارشد روان شناسی دفتر تحقیقات کاربردی استان ک وب ۰۹۱۷۷۴۱۲۹۱۵
۲- دانشیار گروه روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی ساری: Email: rhassanzadehd@yahoo.com ۰۹۱۱۳۲۳۲۱۰۶
۳- استادیار گروه روان شناسی دانشگاه آزاد اسلامی ساری ۰۹۳۷۵۴۲۸۸۶۳

مقدمه

هوش هیجانی^۱ یعنی صداقت، آگاهی نسبت به احساسات خودمان و دیگران. هوش هیجانی منافع فردی زیادی دربردارد؛ شامل موفقیت در مسیرهای شغلی، تقویت روابط فردی، افزایش خوش بینی، اعتماد به نفس و سلامت هوش هیجانی ضمن کاهش فشارروانی، محیطی به وجود می آورد که به حفظ سلامت جسمی و تندرستی بهتر کمک می کند. هوش هیجانی و محیط کار می تواند به عنوان مزیت تلقی شود. ارتقای شغلی هر فرد به مهارت‌های هوش هیجانی بستگی دارد. انسان برای رسیدن به زندگی بهتر و سالمتر نیاز دارد بین فکر و احساسات و عواطف خود هماهنگی لازم را به وجود آورد و متناسب با موقعیتهای زندگی از آنها استفاده کند. هوش هیجانی از جمله مواردی است که می تواند به زندگی افراد جهت دهد و سازگاری مناسبتری نسبت به محیط در آنها به وجود آورد (گلمن^۲، ۱۹۹۷). سلامت روان علاوه بر بدن سالم به محیط و زمینه زندگی سالم نیاز دارد. اینکه محیط و عوامل مختلف آن، چگونه بر ساختار روانی فرد و سلامت روانی تأثیر می گذارد، موضوعی است که رویکردهای مختلف روانشناسی هر کدام به دیدگاه اختصاصی خود در مورد ماهیت انسان و سلامت روانی انسان را به شیوه خاص تعیین کرده اند. برخی سلامت روان را فرایندی مستمر دانسته، و برخی در قالب هنجارها و پیروی از آداب و سنتهای اجتماعی جستجو کرده اند (دوستدار، ۱۳۷۶). الگوی رایج سلامت و بیماری، الگوی زیستی، روانی و اجتماعی^۳، و فرض بنیادی این الگو این است که سلامت و بیماری از تأثیر عوامل زیستی، روانی و اجتماعی ناشی می شود (منشی، ۱۳۸۰).

می توان گفت که مطالعه انگیزش^۴ مطالعه خود روانشناسی است. انگیزش کوششی در جهت توضیح چرایی رفتار است. انگیزش به رفتار هدفگر^۵ مربوط می شود. انگیزش به این مربوط می شود که چه چیزی مارابه سوی رفتار خاصی می کشد (حسن زاده، ۱۳۸۶). بدون شک دنیای امروز دنیای سازمانهاست و متولیان سازمان، انسانها هستند؛ به عبارت دیگر فلسفه وجودی سازمان به حیات انسان متکی است. انسان در کالبد سازمانها روح می دمد؛ آنها را به حرکت درمی آورد و اداره می کند. سازمان بدون انسان نه تنها مفهوم نخواهد داشت بلکه اداره آن نیز میسر نخواهد بود؛ حتی با

۱. emotionL intelligence

۲. Golman

۳. bio-psycho-social mode

۴. motivation

۵. goal-directed

وجود فنوار شدن سازمانها و تبدیل آنها به توده ای سخت افزار درآینده باز نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان همچنان کماکان باقی خواهد ماند (عباسی، ۱۳۸۴). سازمانهای بالنده و موفق، ویژگیهای متعددی دارند. وقتی سازمان به سوی دستیابی به سطوح بالای بهره وری حرکت می کند یعنی تلاش برای رسیدن به مرحله با لندگی را آغاز کرده است. یکی از مهمترین عوامل مؤثر در بهره وری، استفاده بهینه از نیروی انسانی در سازمان است. اگر بخواهیم نیروی انسانی سازمانهای کارآمد و کارایی و بهره وری شغلی آنها در سطح مطلوب باشد، باید از یافته ها و اصول روانشناسی در محیط کار استفاده کنیم.

در مورد ۳۱ بررسی که کلاً در مورد ۱۷۴۱ نفر انجام شد، تحلیل جامعی صورت گرفت و نشان داد انتظارات برآورده شده به میزان قابل توجهی با رضایت شغلی در ارتباط است. بیشتر شرکتها با در نظر گرفتن نگرش کارکنان با بررسی باورهایشان، انتظارات و علایق آنان را ارزیابی می کنند (کیننز و کینیکی، ترجمه فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۴). مهارتهای هوش هیجانی، بازگشت به سلامت را نیز سرعت می بخشد. هوش هیجانی در عملکرد شغلی نیز تأثیر زیادی دارد. هوش هیجانی نه تنها بزرگترین عامل برای پیش بینی عملکرد فرد در محیط کار و قویترین نیرو برای رهبری موفقیت است، ۹۰ درصد کسانی که عملکرد شغلی عالی دارند، هوش هیجانی بسیار زیادی دارند (حسن زاده، ۱۳۸۶). در این پژوهش رابطه هوش هیجانی، سلامت روانی با انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران مورد مطالعه قرار گرفت تا با شناخت این رابطه فرماندهان و مدیران در ایجاد وضعیتی تلاش کنند که تمامی توان نیروی کار در سازمان به گرفته، و امکان توسعه فردی نیروی کار و رشد و شکوفایی سازمان فراهم شود. چنین تلاشی موجب خواهد شد ضمن تأمین بهداشت روانی کارکنان، عملکرد آنها در جهت تحقق هدفهای سازمان بهبود یابد.

بیان مسئله

می توان گفت رضایت از کار، حالت هیجانی مثبتی است که نظر شخصی کارکنان را در مورد کار خود یا جو حاکم بر محیط کار منعکس می کند. رضایت از کار برای مدیران خیلی اهمیت دارد؛ زیرا عقیده کلی این است که کارمندی کارگرازی بازده خوبی دارد؛ غیبت نمی کند؛ حادثه نمی آفریند؛

باند تشکیل نمی‌دهد؛ شاداست و شادی^۱ به جوکاری نیز کمک می‌کند (گنجی، ۱۳۸۷). تأمین سلامت افراد جامعه یکی از مهمترین مسائل اساسی در هر کشور به شمار می‌رود که باید در سه بعد جسمی و روانی و اجتماعی مورد مطالعه قرار گیرد. بعد روانی بهداشت در بسیاری از کشورهای در حال توسعه بنابه دلایل مختلف مورد توجه کافی قرار نگرفته است. سازمان جهانی بهداشت معتقد است که حجم مسائل رفتاری و روانی در کشورهای در حال توسعه رو به فزونی است و این افزایش تاحد زیادی به رشد جمعیت و تغییرات سریع اجتماعی از قبیل شهر نشینی، فروپاشی خانواده‌های گسترده و مشکلات اقتصادی وابسته است (تقیان، ۱۳۷۸). بررسی انگیزش در باره اینکه چگونه عمل می‌کند، آگاهی نظری به بار می‌آورد؛ اینکه دانش عملی در اختیار ما می‌گذارد تا آنچه را فکر می‌کنیم، اهمیت دارد، تحقیق بخشیم. ما با آگاهی از انگیزش می‌توانیم دانش خود را در موقعیت‌هایی از این قبیل به کار ببریم: سعی در انگیزه کردن کارمندان، تربیت کردن، بزرگ کردن بچه‌ها، پرورش دادن با تغییر دادن نحوه ای که فکر، احساس و رفتاری کنیم. از آنجا که بررسی انگیزش نشان می‌دهد که چگونه می‌توان زندگی خود و دیگران را بهبود بخشید، ارزش دارد که زمانی را صرف مطالعه آن کنیم. بنابراین، انگیزش از مباحث مهم در روانشناسی است که با زندگی روزمره ارتباط مستقیم دارد. بین عملکرد در کار و عدم رضایت از کار رابطه مستقیمی هست (حسن زاده، ۱۳۸۶).

کارکنانی که از کار خود ناراضی هستند، بیشتر در معرض ناراحتیهای جسمی یا روانی قرار دارند؛ به همین دلیل اندازه گیری رضایت از کار برای مدیران و رؤسا از اهمیت خاصی برخوردار است. آنها بر اساس این ارزشیابی، می‌توانند تعیین کنند که کدام جنبه‌های کاری تغییر یابد (گنجی، ۱۳۸۷). نیروی انتظامی از سازمانها و نهادهای بسیار حساس و با اهمیت در نظام جمهوری اسلامی است. ماهیت کار و مأموریت‌های نیروی انتظامی از حساسیت و اهمیت خاصی برخوردار است. وظایف و تکلیف حاکم در این سازمان با ایجاد نظم و امنیت فردی، خانوادگی، اجتماعی، ملی و بین‌المللی مشخص می‌شود. بنابراین منابع انسانی با ارزشترین منبع سازمان هستند که به سازمان شکل می‌دهند، راه حل عرضه، و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند؛ بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و به کارایی و اثر بخشی معنا می‌دهند؛ با این وصف از آنجا که منابع انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را به عنوان کارمند، کارگر، مدیر یا سرپرست در محیط سازمان

۱- happiness

می گذرانند، طبیعی است که توجه به آنها از اهمیت وافری نیز برخوردار، و چنین انسانی برای عرضه رفتار مطلوب و مورد پسند در راستای اهداف سازمان باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست بر انگیزته شود؛ بدین منظور باید ابزار و وسایل انگیزش و هیجان را شناخت و آنها را بموقع توسط مدیران لایق و شایسته به کار گرفت (تجربی، ۱۳۸۴). مسئله اصلی در این پژوهش این است که «آیا بین هوش هیجانی و سلامت روانی با انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی رابطه‌ای هست؟»

اهداف پژوهش

الف) اهداف کلی

۱- رابطه میان هوش هیجانی، سلامت روانی و انگیزش شغلی در فرماندهان و مدیران نیروی استان مازندران

۲- عرضه رهنمودهای کاربردی و اجرایی لازم به مسئولان و مدیران ارشد در جهت انگیزش شغلی در نیروهای نیروی انتظامی استان مازندران

ب) اهداف جزئی

۱- تعیین رابطه میان هوش هیجانی با سلامت روانی در فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران

۲- تعیین رابطه میان هوش هیجانی با انگیزش شغلی در فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران

۳- تعیین رابطه میان انگیزش شغلی با سلامت روانی در فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران

۴-۱ مقایسه سلامت روانی بر اساس سابقه کار در فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران

۴-۲ مقایسه انگیزش شغلی بر اساس سابقه کار در فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران

۵-۱ مقایسه سلامت روانی بر اساس مدرک تحصیلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران

۵-۲ مقایسه انگیزش شغلی براساس مدرک تحصیلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران

۶-۱ مقایسه سلامت روانی براساس سن فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران

۶-۲ مقایسه انگیزش شغلی براساس سن فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران

پیشینه تحقیق

موسوی (۱۳۷۹) پژوهشی با عنوان «بررسی مقایسه ای سلامت روانی دانشجویان کارآموز پزشکی و پیرا پزشکی» انجام داده است. در این تحقیق ۱۱۹ دانشجوی پزشکی (۶۹ مرد و ۵۰ زن) می باشد. ۱۶۶ دانشجوی پیرا پزشکی (۱۱۱ دختر و ۵۵ پسر) مورد مطالعه قرار گرفتند. هدف از این پژوهش تعیین سلامت روانی کارآموزان پزشکی و پیراپزشکی و مقایسه آنها با هم و تعیین درصد شکایت جسمانی دانشجویان کارآموز پزشکی و پیرا پزشکی است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین میزان سلامت روانی کارآموزان پزشکی و پیرا پزشکی تفاوتی نیست و بین میزان شکایت جسمانی در دانشجویان پزشکی به نسبت پیرا پزشکی تفاوتی مشاهده نشده است. در خواب و اضطراب و اختلال خواب بین دانشجویان پزشکی و پیرا پزشکی تفاوتی نیست و تفاوتی از لحاظ عملکرد اجتماعی در کارآموزان پزشکی و پیرا پزشکی وجود نداشت. در آخر اینکه میزان شیوع افسردگی در کارآموزان پزشکی از کارآموزان پیرا پزشکی بیشتر است.

بوالهروی، کافی و پیروی (۱۳۷۳) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه وضعیت تحصیلی و سلامت روانی» بین دانشجویان در چهار دانشکده علوم، فنی، هنر ها و ادبیات دانشگاه تهران انجام دادند. بررسی وضع تحصیلی دانشجویان با اجرای پرسشنامه مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج نشان داد که تفاوت میانگین نمره کتبی و دیپلم دانشجویان پذیرفته شده در سهمیه های مختلف از نظر آماری معنی دار است ولی نمره کل آزمون بین دانشجویان تهرانی و شهرستانها (زنان و مردان) و بین دانشجویان چهار دانشکده در سهمیه های مختلف تفاوتی نداشت.

یونسی و یوسفی (۱۳۷۶) پژوهش دیگری با عنوان بررسی سلامت روانی دانش آموزان و عوامل مرتبط با آن در مورد ۱۳۵۰ نفر از دانش آموزان دختر و پسر به روش نمونه گیری تصادفی انجام دادند. نتایج نشان داد که ۳۷/۲ درصد از آزمودنیها مشکوک به عدم سلامت روانی هستند. بین

جنسیت و سلامت روانی رابطه معناداری هست. ۳/۸ درصد آزمودنی‌ها در فکراقدام به خودکشی بودند و ۱۵ درصد هم آرزوی مردن داشته‌اند. خزائی و سولیان به نقل از موسوی (۱۳۷۹) تحقیقی با عنوان « بررسی سلامت روانی دانشجویان رشته پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران » انجام دادند. نتایج چنین بود: زنان مشکلات بیشتری نسبت به مردان دارند و اختلالات روانی در ابعاد پارانوئیدی افسردگی، وسواس و اضطراب در آنان دیده شده است.

دیبايي(۱۳۸۵) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی و عشق آتشین و مقایسه آن در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه شهید بهشتی انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که بین میزان هوش هیجانی و عشق آتشین در دانشجویان رابطه معناداری نیست. بین دختران و پسران دانشجویان در میزان عشق آتشین تفاوت معناداری نیست. بین دانشجویان دختر و پسر در عوامل حرمت ذات، همدلی، تحمل فشار، انعطاف پذیری؛ حل مسئله و خوشبینی و از میزان هوش هیجانی تفاوت معنادار بود. در میزان رابطه بین هوش هیجانی و عشق آتشین دختران و پسران دانشجویان تفاوت معناداری نبود. بین دانشجویان مرد و متأهل در میزان عشق آتشین، تفاوت معنادار بود.

اسدی(۱۳۸۲) رابطه بین هوش هیجانی را با فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو بررسی کرد و به این نتیجه دست یافت که بین هوش هیجانی و عامل سلامت روان رابطه معنی داری هست. و عامل هوش هیجانی در تبیین و تغییر پراکندگی و تغییرات متغیر فرسودگی شغلی عاملی تعیین کننده است. مهانیان (۱۳۸۲) در تحقیقی، رابطه هوش هیجانی و رضایت زناشویی را در معلمان زن دوره راهنمایی شهر تهران بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و رضایت زناشویی رابطه معناداری هست. از بین عوامل هوش هیجانی به ترتیب خود آگاهی، مهارت‌های خود کنترل و همدلی، همبستگی معنی داری با رضایت زناشویی دارد؛ به علاوه معلوم شد که بین هوش هیجانی و موفقیت شغلی و نیز بین رضایت زناشویی و موفقیت شغلی همبستگی هست.

فرقدانی(۱۳۸۳) رابطه هوش هیجانی و سازگاری اجتماعی دانشجویان را مورد بررسی قرار داد. این تحقیق نشان داد که بین عوامل هوش هیجانی، خود انگیزی، خود آگاهی، خود کنترلی، هوشیاری اجتماعی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی و سازگاری اجتماعی، رابطه معناداری هست.

کریمی زاده (۱۳۸۵) در مطالعه ای با عنوان آموزش عوامل هوش هیجانی به مربیان مراکز پیش از دبستان و بررسی تأثیر آن بر مهارت‌های اجتماعی و سلامت روان آنها، دریافت آموزش هوش هیجانی سبب ارتقای مهارت‌های خود ابرازی، خویشتنداری و همدلی می‌شود؛ اما در میزان مهارت، همکاری و تعاون آنان تفاوت معنا داری ملاحظه نشد. علاوه بر این آموزش موجب افزایش سطح سلامت عمومی، کارکرد اجتماعی و کاهش نشانه افسردگی و اضطرابی آنان شود. علاوه بر این، این آموزشها بر عوامل هوش هیجانی همچون استقلال، تحمل فشار روانی، عزت نفس، کنترل خویشتن، انعطاف پذیری، خود ابرازی، همدلی، خود آگاهی و روابط بین فردی تأثیر گذار بوده است.

افخمی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان معاونت نظری و مهارتی وزارت آموزش و پرورش به این نتایج دست یافت که هوش هیجانی با تعهد سازمانی رابطه ندارد؛ رابطه معکوس بین هوش هیجانی و تعهد مستمر برای دارندگان مدرک کارشناسی؛ هوش هیجانی با تعهد سازمانی ارتباط معکوس دارد؛ برای دارندگان مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر، هوش هیجانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم دارد.

برقی (۱۳۷۵) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر در میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان مشهد به این نتیجه دست یافت که جنسیت با رضایت شغلی ارتباط معنی داری دارد و زنان، رضایت شغلی بیشتری نسبت به مردان ابراز کرده‌اند. سن و تأهل، تعداد فرزندان، میزان حقوق مناسب رشته تحصیلی، سابقه خدمت، محل خدمت با رضایت شغلی معلمان ارتباط معنا داری ندارد. رضایت شغلی معلمان که دارای مدرک دیپلم بوده اند از معلمان با مدرک کارشناس بیشتر بوده است. منزلت اجتماعی، جو صمیمانه و عاطفی در مدرسه با رضایت شغلی معلمان تأثیر مثبت و معناداری داشته است. پرتوی (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین ماهیت شغلی و رضایت شغلی نیروهای شرکت ذوب آهن اصفهان به این نتایج دست یافت که بین ارزش کار و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار در سطح (۰/۵) است و بیشترین رابطه به مدیران میانی (۰/۴۳) تعلق داشت. خود استقلالی و رضایت شغلی بین چهار گروه کاری، رابطه معنا دار و مثبت در سطح (۰/۵)، و هر چه عامل خود استقلالی در کار بیشتر بود، رضایت شغلی بین چهار گروه کاری رابطه معنا دار و مثبت در سطح (۰/۵)، و هر چه قدر بازخورد بین کارکنان بیشتر بود، رضایت شغلی آنها نیز بیشتر بوده است. بین فرصت‌های شغلی، امکانات و رضایت شغلی بین گروه‌های کاری رابطه مثبت و معناداری در سطح (۰/۵) وجود داشت. بین چالش در رضایت شغلی میان چهار

گروه کاری رابطه مثبت و معناداری در سطح (۰/۵) وجود داشت. یوسفیان و خاوری (۱۳۸۳) در تحقیقی با عنوان وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مرد و زن (در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه) به این نتایج دست یافتند که در معلمان زن و مرد استان یزد، رضایت شغلی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مرد نسبت به معلمان زن در سطح پایین تری قرار دارد. در تحقیقی با عنوان بررسی چگونگی تقویت انگیزه و احیای روحیه برخی از مربیان پرورشی فاقد روحیه در آموزش و پرورش استان گلستان به این نتایج دست یافت که افزایش سطح دانش و مهارت شغلی مربیان تربیتی سبب تقویت انگیزه شغلی و افزایش رضایت آنان می‌شود. حمایت منطقی مدیران از فعالیتهای پرورشی، سبب تقویت انگیزه شغلی و احیای روحیه مربیان می‌گردد. فراهم بودن امکانات مناسب کاری سبب تقویت انگیزه شغلی و افزایش روحیه مربیان می‌شود.

بسطامی (۱۳۷۴) در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر در روحیه و روابط آن با عملکرد کارکنان اشتراک ذغال سنگ البرز شرقی - شاهرود به این نتایج دست یافت که بین رهبری و عملکرد رابطه معناداری نیست. بین روحیه و عملکرد رابطه معناداری هست. بین سه عامل مشارکت در تصمیم‌گیری، تسهیلات محیط کار و عملکرد افراد با روحیه، رابطه معناداری هست. عواملی از قبیل روابط انسانی، رضایت شغلی، رهبری و عوامل مادی با عملکرد و روحیه رابطه دارد؛ ضمناً نتایج جنبی این تحقیق نشان داد که عواملی مانند مدرک تحصیلی، سنوات خدمت و برخی عوامل دیگر با روحیه و صیفی (۱۳۸۰) در پژوهشی تحت عملکرد رابطه دارد. عنوان بررسی نقش عوامل انگیزشی بر رضایت شغلی کارکنان سیما به این نتیجه دست یافت که اولاً بین رضایت شغلی و تمام عوامل پنجگانه در سطح اطمینان ۰/۹۹ همبستگی معناداری هست. ثانیاً بین عوامل تشکیل دهنده رضایت شغلی، عامل ماهیت کار از همه مهمتر است. عامل حقوق و دستمزد، عامل روابط بین همکاران، عامل فرصتهای رشد و ترفیع و عامل ویژگیهای مدیران در درجات بعدی اهمیت قرار دارد؛ هم چنین میزان پرداختها در مسئولان سازمان و اصل ثبات مدیریت کمتر رعایت می‌شود؛ یعنی مدیران دائماً در حال تغییر هستند. در ضمن بین بیانگر رضایت از ماهیت کار در گروههای شغلی اداری و تولیدی تفاوت معنی داری ملاحظه شد؛ به این ترتیب که گروههای تولیدی نسبت به اداری از ماهیت کارشان احساس رضایت شغلی بیشتری می‌کنند. صفری (۱۳۸۳) در تحقیقی با عنوان رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت معلمان شهر کرمانشاه به این نتایج دست یافت که میزان رضایت از

ماهیت کار در نواحی ۳۰/۱۳، رضایت سرپرستی ۳۹/۶۰، رضایت از حقوق و مزایا ۱۱/۴۳ و رضایت از همکاران ۳۵/۳۸ بود، حداقل نمره صفر و حداکثر ۵۴ بود. رضایت شغلی بر حسب سابقه کار، میزان تحصیلات، مدرک و رشته تحصیلی نیز مورد اندازه گیری قرار گرفت. یافته ها نشان داد که کمترین رضایت شغلی به معلمان با سابقه کار بین پنج تا ده سال با مدرک کاردانی و رشته علوم پایه، و بیشترین رضایتمندی به معلمان با سابقه کار کمتر از پنج سال با مدرک تحصیلی دیپلم و در رشته تحصیلی عربی مربوط بود. از نظر انگیزه و پیشرفت نیز میانگین افراد در کل ۳۱/۴ با انحراف معیار ۱۰/۹۸ بود. در اینجا حداقل نمره ۸ و حداکثر ۶۶ بود. انگیزه پیشرفت معلمان بر حسب سابقه کار، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی مورد اندازه گیری قرار گرفت و معلوم شد کمترین میانگین به معلمان با سابقه بیش از ۲۰ سال و با مدرک تحصیلی دیپلم و رشته تحصیلی فنی و مهندسی مربوط بود؛ هم چنین بین عوامل رضایت شغلی و انگیزه پیشرفت رابطه معنی داری از نظر آماری نیست ولی بین عوامل رضایت شغلی و رضایت کلی از شغل ارتباط معنی داری هست. پناهنده (۳-۱۳۸۲) به بررسی رابطه میان تنش، رضایت و انگیزش شغلی پرستاران بیمارستانهای شهرستان پرداخته است و به این نتایج دست یافت: بین تنش و انگیزش شغلی پرستاران رابطه منفی هست. در تحقیقی که حیدری، گرجی (۱۳۷۲) انجام دادند، این نتیجه به دست آمد که ۹۶٪ از آزمودنیها فشار روانی محیط کار را در حد زیاد و خیلی زیاد در کاهش انگیزش فرد مؤثر دانسته اند. ظهیری (۱۳۷۴) در بررسی اثر تنش بر مدیران بیمارستانهای استان فارس و خوزستان پژوهشی انجام داد و به این نتیجه دست یافت که تنش در کاهش کیفیت کار و کاهش انگیزه کاری و تضعیف روحیه در محیط کار مؤثر است. بین رضایت شغلی و انگیزش شغلی رابطه هست. انگیزش در کارکنان زن و مرد متفاوت، و در کارکنان زن کمی بیشتر است. بهشتی منش (۱۳۸۷) در بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روانی با رضایت زناشویی بین دانشجویان به این نتیجه دست یافت که بین هوش هیجانی و سلامت روانی رابطه معناداری هست. حسن زاده (۱۳۸۸) با بررسی علل و عوامل کاهش انگیزه شغلی در پرسنل نیروی انتظامی مازندران به این نتیجه دست یافت که عوامل سازمانی، اقتصادی، اجتماعی، روانی فردی و خانوادگی در کاهش انگیزه شغلی تأثیر دارد.

در زمینه مشکلات روانشناختی و اختلالات روانی و عوامل مؤثر بر سلامت روانی، پژوهش‌های زیادی در خارج از کشور نیز انجام گرفته است. پروسر و همکاران^۱ تحقیقی با عنوان «بررسی طولی سلامت روانی، فرسودگی و رضایت شغلی در کارکنان بهداشت روانی» در بیمارستان کارلند^۲ انگلستان انجام دادند. هدف این تحقیق، بررسی و مقایسه فرسودگی، اختلاف روانی و رضایت شغلی در دو گروه نیروهای بهداشت روانی شاغل در درمانگاه‌های سرپایی و شاغل در بیمارستان است. این تحقیق طی سه سال انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که کار درمانگاه‌های سرپایی نسبت به کار در بخش‌های بستری، تنش بیشتری دارد. روانشناسان بالینی در پژوهشی، رابطه بین هوش هیجانی را با ساختارهای دفاعی «الگو» بررسی کردند. از سوی دیگر در یک مطالعه طولی نشان داده شد که استفاده از ساختارهای دفاعی سازگار گویای سلامت است و به رضایت و پایداری زناشویی، توفیق شغلی و رضامندی از زندگی منجر می‌شود و ایلان^۳ (۲۰۰۲). بنا بر پژوهش‌ها افراد با خلق گرم (پر حرارت و یا تندخو) یعنی افرادی که به طور مزمزی هیجان‌اتشان را بشدت و به صورت عمیق تجربه می‌کنند، نسبت به افراد دیگر به صورت شدید تری واکنش نشان می‌دهند و این حالت خلقی خود را به مدت بیشتری نگه می‌دارند. این افراد در مورد آنچه احساس می‌کنند، شفاف نیستند؛ در خود فرو می‌روند و زود از پای در می‌آیند؛ قضاوت‌های آنان همراه با خطرپذیری، و با خود رأیی و خود سری همراه است. افرادی که نه قادر و نه مایل به بهره بردن از اطلاعات مهم عاطفی و هیجانی هستند، مشکلاتی برای قضاوت و تصمیم‌گیری دارند. در حالی که این اطلاعات برای تصمیم‌گیریها و قضاوت‌های روزانه حیاتی است. احساسات این افراد نسبت به افراد دیگر پیامد‌های منفی‌تر را برای روابط فردی و خود پنداره شخص به دنبال دارد؛ این افراد بیشتر در معرض روان رنجوری هستند. آموزش هوش هیجانی به این افراد در افزایش سازگاری آنها بسیار مؤثر است (گوم^۴، ۲۰۰۳). در تحقیقی در مورد هوش هیجانی و روابط بین فردی، که توسط شات^۵ نیکولاس، مالوف^۶، بابیک^۷، کوستن^۸، گریسن^۹، جدلیکا^{۱۰}، ردزوندروف^{۱۱} (۲۰۰۱) انجام شد، نتایجی به دست آمد که

۱ - prosseret.al

۲ - Garland Mospital

۳- Gohm

۴- Schutte

۵- Nicolas

۶- Malouff

۷- Bobik

۸- Coston

۹- Greeson

۱۰- Jedlicka

۱۱- Rhodes Wdndrof

می تواند اهمیت این سازه را در سازگاری زناشویی برجسته کند که بخشی از سازگاری کلی است. افراد باهوش هیجانی زیاد، نمره های بیشتری در همدلی، خودبازبینی و خودکنترلی در موقعیتهای اجتماعی به دست آورده اند. این افراد پاسخهای همراه با یاری و مشارکت و همکاری بیشتر را در مورد همسرانشان دارند و روابط نزدیکتر و محبت آمیز تری از خود نشان داده اند و رضایت زناشویی بیشتری را در زندگی زناشویی خود تجربه می کنند. سارنی^۱ (۱۹۹۸) در پژوهشی در مورد ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکتهای مختلف دریافت که افرادی که هوش هیجانی بیشتری دارند از شادابی، نشاط، سرزندگی و استقلال بیشتری در کار برخوردار، و عملکرد بهتری دارند؛ هم چنین این افراد نسبت به زندگی خوش بین تر هستند و در برابر تنش، مقاومتر و از پیشرفت و موفقیت بیشتری در زندگی برخوردارند.

مایروهمکاران^۲ (۱۹۹۸) نقش هوش هیجانی ترک تحصیل ۲۰ دانشجوی دانشکده افسری را، که در سال اول ترک تحصیل کرده بودند با استفاده از پرسشنامه هوشبر هیجانی بار-آن و آزمون و کسلر بزرگسالان مورد مطالعه قرار دادند. این دانشجویان به رغم اینکه در دوره دبیرستان، نمره های بیشتری گرفته بودند و بر اساس آزمون و کسلر نمره بیش از ۱۱۸ داشتند، نتوانستند تحصیلاتشان را در دانشکده افسری ادامه بدهند. هوش هیجانی این دانشجویان پس از ترک تحصیل مورد مطالعه قرار گرفت. نمره کم هوش هیجانی آنها، ($EQ=۸۷$) بیانگر عدم توانایی آنها در رویارویی با فشارهای محیطی بود. کریس واتیکن^۳ (۲۰۰۰) در زمینه تأثیر هوش هیجانی و پیشرفت شغلی به این نتایج دست یافت: کاربرد هوش هیجانی موجب پیشرفت و بهبود فرایند تصمیم گیری شغلی می شود. هوش هیجانی بر میزان فروش کالا تأثیر زیادی دارد و افراد با هوش هیجانی زیاد در مشاغل نیازمند به تخصص فنی، کارایی بهتری دارند (به نقل از فرقدانی). پن بیکر^۴ (۱۹۹۸، ۱۹۹۷، ۱۹۹۳) در تحقیقی که در مورد کنترل و تنظیم هیجانها و بررسی آن روی سلامت جسمانی و روانی افراد انجام داد به این نتیجه رسید که عمل تنظیم هیجانها و کنترل مناسب آنها به سلامت جسمانی و روحی

۱. Saarni
۲. Mayer
۳. Chris Watikin
۴. Penne Bader

روانی فرد کمک می‌کند (سالوی، مایروکارسیو، ۲۰۰۲، به نقل از اکبر زاده ۱۳۸۳). فرنچ و کاپلان (۱۹۷۳) دریافتند هنگامی که خشنودی زیاد است، احتمال ابتلای افراد به بیماریهای جسمی و روانی کم است و بر عکس هنگامی که خشنودی شغلی کم است، احتمال ابتلا به این بیماریها زیاد است. بنابراین مشاورانی که فرسودگی کمتری دارند، غیبت کمتر دارند و بر عکس مشاورانی که فرسودگی بیشتر دارند، غیبت بیشتر و احتمال ابتلا به بیماریهای جسمی و روانی بیشتری دارند.

مبانی نظری

الگوی هوش هیجانی مایر، سالووی و کارسو^۱ طبق نظریه توانایی مایر، سالووی و کارسو، هوش هیجانی به تواناییهایی اطلاق می‌شود که برای پردازش اطلاعات دربارهٔ هیجان ای خود شخص و هیجانهای دیگران به کار می‌رود. در این نظریه چهار شاخه وجود دارد: ۱- ادراک هیجانی ۲- وحدت یا یکپارچگی هیجانی ۳- فهم هیجانی ۴- مدیریت هیجانی (دوستدار، ۱۳۷۶). نخستین شاخه یعنی ادراک هیجانی، توانایی ثبت کردن، توجه کردن، و درک پیامهای هیجانی است. دومین شاخه هوش هیجانی، در این نظریه، وحدت هیجانی، توانایی دستیابی و تولید احساساتی است که اندیشه را آسان می‌کند (دوستدار، ۱۳۷۶). سومین شاخه هوش هیجانی توانایی درک و فهم هیجانهاست. افراد برخوردار از درک هیجانی رشد یافته، می‌توانند بفهمند که چگونه هر هیجان به هیجان دیگر منجر می‌شود؛ هیجان در طول زمان چگونه تغییر می‌کند و طرحهای زودگذر هیجان ممکن است روابط بین مردم را تحت تأثیر قرار دهد (دوستدار، ۱۳۷۶). چهارمین شاخه هوش هیجانی، مدیریت هیجانی، توانایی نظم دهی هیجانها، باز بودن نسبت به تجربه کردن هیجانها و کنترل روشهای بروز آنهاست. کسی که از توانایی مدیریت هیجانی رشد یافته برخوردار است، می‌تواند هیجانها را آزادی تجربه کند و یا از آن خشم چشم‌پوشد (کار، ۱۳۸۵).

گلمن^۲ هوش هیجانی را در قالب چهار مهارت بیان می‌کند که این چهار مهارت به دو گروه از تواناییهای اولیه^۳، تحت عنوان توانایی فردی و اجتماعی تقسیم می‌شود: توان فردی^۴ نتیجه مهارتهای خود آگاهی و خود مدیریتی است و توان اجتماعی، نتیجه مهارتهای اجتماعی^۵ و مدیریت

۱. Caruso
۲. Daneil Goleman
۳. primary
۴. Personal GompeTtence
۵. Social Issatisfsfa

رابطه است(گلمن،۱۳۸۳).

دو مهارت بالایی خود آگاهی^۱ و خود مدیریتی^۲ به خود شما بر می گردد و دو مهارت پایینی به آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه با مردم مربوط می شود.

جدول شماره(۱-۲)چهار عامل هوش هیجانی در دیدگاه گلمن

توان فردی	خود آگاهی	خودمدیریتی
توان اجتماعی	آگاهی اجتماعی	مدیریت رابطه

به نظر گلمن (۱۹۹۵) هوش هیجانی هم شامل عناصر درونی و هم بیرونی است. او مفهوم هوش هیجانی را در پنج حوزه قرار داد. ۱- آگاهی از هیجانات خود، خود آگاهی بازشناسی احساس آن گونه که رخ می دهد، محور اصلی هوش هیجانی است.

۲- کنترل هیجانات: کنترل هیجانات به شیوه ای مناسب مهارتی است که به دنبال خود آگاهی ایجاد می شود. اشخاص کارآمد در این حیطه بهتر می توانند از هیجانهای منفی نظیر ناامیدی، اضطراب و تحریک پذیری رهایی یابند و در فراز و نشیب های زندگی کمتر با مشکل روبه رو می شوند و یا در صورت بروز مشکل سرعت می توانند از موقعیت مشکل زا و ناراحت کننده به وضع مطلوب باز گردند(گلمن،۱۹۹۵). ۳- خود انگیزگی: این مقوله به تمرکز هیجانها برای دستیابی به اهداف با قدرت اطمینان، توجه و خلاقیت مربوط است. به طور کلی خود انگیزگی، صفتی ضروری برای افراد است؛ زیرا از طریق خود انگیزگی است که می توان به پیشرفت مورد انتظار رسید (همان)

۴- تشخیص هیجانات در دیگران: همدلی اساس مهارت مردمی است. افراد همدل با سرنخ ظریف اجتماعی و تعاملهایی که بیانگر نیازها و خواسته های دیگران است، مأنوس و آشنا هستند. به عقیده گلمن شناخت و درک احساسات و جنبه مختلف دیگران و به کارگیری رفتار مناسب و واکنش مورد علاقه افراد پیرامون ما اهمیت دارد (همان) ۵- کنترل روابط: مهارت در این حیطه با توانایی مشترک در کنترل هیجان و تعامل سازگاران با دیگران همراه است؛ هم چنین به جنبه های ذاتی رهبری و روابط میان فردی منظم، موزون و سازگار ارتباط دارد. به نظر گلمن افرادی که می خواهند در ایجاد رابطه با دیگران مؤثر واقع شوند، باید توانایی تشخیص، جداسازی و کنترل احساسات خود را داشته باشند؛ سپس از طریق همدلی، رابطه ای مناسب برقرار کنند(ابراهیمی،۱۳۸۵).

۱. Self S - awareness

۲. Self - Management

نظریه X و Y مک گریگور^۱ در سال ۱۹۶۰: مک گریگور سعی کرد علت انگیزش مردم را برای کار کردن، با نظریه X و Y، تبیین کند. به طور کلی، این نظریه انگیزش کارکنان را به صورتی مطرح می کند که کارفرمایان درک کرده اند، در نظریه X چهار شرط توسط مدیران در نظر گرفته شده است: ۱- کارمندان به صورت ذاتی از کار متنفرند و در صورت امکان برای دوری از آن تلاش می کنند. ۲- چون کارمندان کار را دوست ندارند، آنها را باید وادار، کنترل، و به وسیله تنبیه تهدید کرد تا به اهداف دست یافت. ۳- تاجایی که امکانپذیر باشد، کارمندان از مسئولیتها پرهیز خواهند کرد و رهبری رسمی جستجو می کنند. ۴- بیشتر کارمندان امنیت را از عوامل دیگر که به کار مربوط می شود، برتر قرار می دهند و جاه طلبی کمی ابراز خواهند کرد.

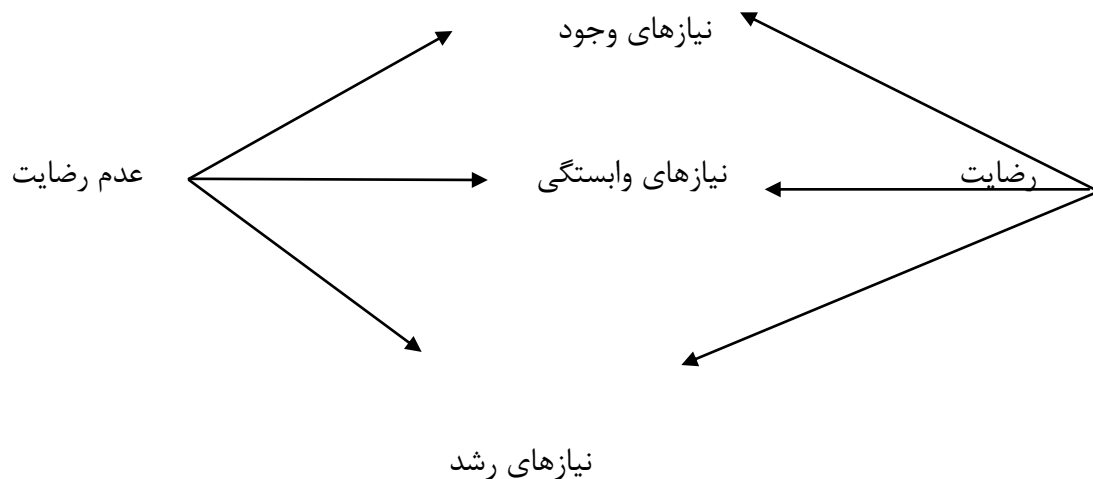
نظریه Y مک گریگور^۱: دیدگاه منفی درباره طبیعت انسان است. ۱- کارمندان می توانند کار را براحتی استراحت یا بازی ببینند. ۲- افراد، خود رهبری و خود کنترلی را تمرین خواهند کرد اگر به اهداف متعهد باشند. ۳- افراد می توانند پذیرفتن، حتی جستجو کردن، پوییدن و مسئولیت را یاد بگیرند. ۴- توانایی ایجاد تصمیمات ابداعی به طور گسترده در میان افراد پراکنده شده است و لزوماً بین موقعیت های رهبر یگانه نیست (حسن زاده، ۱۳۸۶).

نظریه آلدرفر^۲ (ERG) کلیتون آلدرفر، نیاز های مازلو را مورد بازنگری قرار داد که به ERG مشهور شد. وجود، رشد و وابستگی، نیاز های زیستی که برای ابقای ابتدایی انسان لازم است و نیازهای وابستگی، شامل نیاز وابستگی به دیگران می شود و نیازها رشد با نیازهای منزلت و خود یابی مازلو قابل مقایسه است. تفاوت نیازهای پنجگانه مازلو و آلدرفر در این است که نظریه REG نشان می دهد که: ۱- بیش از یک نیاز ممکن است در یک زمان فعال باشد. ۲- اگر یک نیاز در سطح بالاتر ارضا نشود، میل برای ارضای نیاز سطح پایین تر افزایش پیدا می کند.

نظریه ERG بیشتر بر دانش ما نسبت به آگاهی از تفاوت های شخصی میان افراد استوار است.

۱. McCregor

۲. Alderfer



به نظرایکسون^۱ سلامت درکمال است که گاه به صورت تمامیت ویاوحدت تعریف شده است؛ این رشد در مراحل زندگی است (نجات، ۱۳۷۸). مازلو انسان سالم را انسان خواستار تحقق خود می داند و معتقد است که در همه انسانها تلاش یا گرایش برای تحقق خود یا خود شکوفایی وجود دارد. مازلو شش شرط رسیدن به خود شکوفایی را بر آوردن نیازهایی مثل نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، محبت، احساس تعلق، احترام و در نهایت نیاز به خود شکوفایی می داند. به نظر مازلو درجه رضامندی نیازهای اساسی به گونه ای مثبت با درجه سلامت روانی بستگی دارد و ناکام گذاردن نیازها و تواناییها موجب بیماریهای افراد می شود (شولتس^۲، ترجمه خوشدل، ۱۳۷۹). راجرز معتقد است که شخص سالم می تواند در دگرگونیهای جوی، وضه عملی سازگاری بیشتری نشان دهد. این گونه افراد از چنان خودانگیختگی و خلاقیتی برخوردارند که حتی با دگرگونیهای دردناکی چون جنگ یا بلایای طبیعی کنار می آیند (ایزدی، ۱۳۷۶).

اریک فرام، سلامت روان را به سلامت جامعه وابسته می داند و به کار بستن همه قدرتها و استعدادهای بالقوه را ویژگی انسان سالم می داند. ویژگی افراد سالم از نظر آلیس، توانایی عشق و محبت ورزیدن به دیگران و جویای محبت بودن از دیگران است ولی در به دست آوردن محبت دیگران افراط می کنند و از انجام دادن کار به خاطر نفس کار نه برای دیگران لذت می برند؛ تا حدودی آزادی انتخاب دارند و هرگاه مرتکب خطا و اشتباه شوند، سعی در رفع اشکال و نقص خود می کنند و به دلیل اشتباهاتشان، دیگران را سرزنش نمی کنند؛ هنگام ناکامی، موقعیت را تحریف

نمی کنند ، بلکه سعی می کنند تا آخر به صورت عینی ادراک و حل کنند؛ هنگام ضرورت خطرپذیرند و در صورت شکست به تجدید قوا و نیرویشان می پردازند (کورسینی، ۱۹۷۳ ، به نقل از موسوی، ۱۳۷۷).

سؤالات پژوهش

- ۱- آیا بین هوش هیجانی و سلامت روانی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران رابطه ای هست؟
- ۲- آیا بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین سلامت روانی و انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران رابطه هست؟
- ۴- آیا میزان سلامت روانی و انگیزش شغلی براساس سابقه کار فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران متفاوت است؟
- ۵- آیا میزان سلامت روانی و انگیزش شغلی براساس مدرک تحصیلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی مازندران متفاوت است؟
- ۶- آیا میزان سلامت روانی و انگیزش شغلی براساس سن فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی مازندران متفاوت است؟

روش تحقیق

با توجه به موضوع تحقیق، که به دنبال بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روانی با انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران است و در واقع به دنبال رابطه بین متغیرهاست، این پژوهش از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. که با دو روش آمار توصیفی و استنباطی به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته است. روشهای آمارتوصیفی شامل محاسبه میانگین، واریانس، تدوین جدولها در روشهای آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس^۱ و مقایسه میانگین ها استفاده شد. برای فرضیه های ۱، ۲، ۳، تحقیق از روش همبستگی پیرسون و برای فرضیه های ۴ و ۵ و ۶ از روشهای تحلیل واریانس و مقایسه میانگینها استفاده شده

است. جامعه آماری شامل تمام فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران است که در سال ۱۳۸۹ مشغول به خدمت بودند. طبق آمار، تعداد کل فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران ۱۵۰ نفر است. حجم نمونه آماری در این پژوهش بر اساس بهره گیری از جدول کرجسی و مورگان در کل، ۱۰۰ نفر تعیین شده است. روش نمونه گیری، صادفی ساده باشیوه قرعه کشی انتخاب شده است. در این پژوهش برای گرد آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شده است:

۱- پرسشنامه هوش هیجانی استاندارد شده بار-آن^۱

۲- پرسشنامه سلامت روانی گلدبرگ و هیلر^۲

۳- پرسشنامه انگیزش شغلی که از پایان نامه کارشناسی ارشد استخراج شده که روایی و پایایی آن توسط تعدادی از متخصصان کارشناس بخش اندازه گیری و استادان راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفته است (علی پوردن، ۱۳۸۸).

تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها

فرضیه اول: بین هوش هیجانی و سلامت روانی مدیران و فرماندهان نیروی انتظامی استان مازندران رابطه هست.

جدول (۱): نتایج تجزیه و تحلیل آماری مربوط به فرضیه اول

شاخص آماری	۲ محاسبه شده	۲ بحرانی	سطح معناداری	درجه آزادی	تعداد نمونه
هوش هیجانی / سلامت روانی	۰/۳۲	۰/۲۶۷	۰/۰۱	۹۸	۱۰۰

چون با توجه به جدول، ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0/32$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0/1$) از ضریب همبستگی بحرانی جدول ($r=0/267$) بزرگتر است، فرضیه صفر رد، و فرضیه تحقیق تأیید می شود؛ در نتیجه بین هوش هیجانی و سلامت روانی از نظر آماری رابطه معناداری هست.

۱. Anova
۲. Conperemeans

فرضیه دوم: بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی مدیران و فرماندهان نیروی انتظامی استان مازندران رابطه وجود دارد.

جدول ۲: نتایج تجزیه و تحلیل آماری مربوط به فرضیه دوم

شاخص آماری	محاسبه شده	بحرانی	سطح معناداری	درجه آزادی	تعداد نمونه
هوش هیجانی/ انگیزش شغلی	۰/۴۴	۰/۲۶۷	۰/۰۱	۹۸	۱۰۰

چون با توجه به جدول، ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0/44$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0/1$) از ضریب همبستگی بحرانی جدول ($r=0/267$) بزرگتر است، فرضیه صفر رد می شود و در نتیجه بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی از نظر آماری رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه سوم - بین سلامت روانی و انگیزش شغلی در بین مدیران و فرماندهان نیروی انتظامی استان مازندران رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج تجزیه و تحلیل آماری مربوط به فرضیه سوم

شاخص آماری	محاسبه شده	بحرانی	سطح معناداری	درجه آزادی	تعداد نمونه
انگیزش شغلی/ سلامت روانی	۰/۳۶	۰/۲۶۷	۰/۰۱	۹۸	۱۰۰

چون با توجه به جدول، ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0/36$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0/1$) از ضریب همبستگی بحرانی جدول ($r=0/267$) بزرگتر است، فرضیه صفر رد، و فرضیه تحقیق تأیید می شود. نتیجه می گیریم که بین سلامت روانی و انگیزش شغلی از نظر آماری رابطه معناداری هست. فرضیه چهارم: (۴) میزان سلامت روانی بر اساس سابقه کار مدیران نیروی انتظامی استان مازندران متفاوت است.

جدول ۴: جدول بررسی میزان سلامت روانی بر اساس سابقه کار مدیران

انحراف استاندارد	میانگین سلامت روانی	سابقه کار
۰/۳۰۷۴	۲/۸۶	کمتر از ۵ سال
۰/۳۰۵۱	۲/۸۴	۵-۹
۰/۳۲۱۷	۲/۸۲	۱۰-۱۴
۰/۰۰۰۰	۲/۷۰	۱۵-۱۹
۰/۳۶۲۰	۲/۵۵	۲۰-۲۴
۰/۴۷۶۹	۲/۶۹	۲۵ سال به بالا
۰/۳۴۱۰	۲/۷۶	کل

جدول ۵: خلاصه ANOVA برای فرضیه چهارم (۱-۴)

α	f بحرانی	f محاسبه شده	مجدور میانگین MS	درجه آزادی df	مجموع مجذورات SS	منبع تغییرات
۰/۰۵	۲/۳۳	۱/۸۲۶	۰/۲۰۴ ۰/۱۱۲	۵ ۹۱ ۹۶	۱/۰۱۸ ۱۰/۱۴۷ ۱۱/۱۶۵	بین گروهی درون گروهی کل

همان طور که مشاهده می شود چون f محاسبه شده ($f=1/82$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$) و درجات آزادی ۹۱، $df=5$ از f جدول بحرانی ($f=2/33$) کوچکتر است، فرضیه صفر تأیید، و فرضیه تحقیق رد می شود در نتیجه بین میزان سلامت روانی مدیران نیروی انتظامی استان مازندران سابقه کار تفاوت وجود ندارد.

فرضیه چهارم: (۲-۴) میزان انگیزش شغلی بر اساس سابقه کار مدیران نیروی انتظامی استان مازندران متفاوت است.

جدول ۶: جدول بررسی میزان انگیزش شغلی بر اساس سابقه کار مدیران

سابقه کار	میانگین انگیزش شغلی	انحراف استاندارد
کمتر از ۵ سال	۳/۸۸	۰/۷۹۰۹
۵-۹	۴/۱۹	۰/۳۷۴۹
۱۰-۱۴	۳/۸۸	۰/۵۷۴۸
۱۵-۱۹	۴/۵۳	۰/۳۱۰۱
۲۰-۲۴	۴/۵۲	۰/۴۰۵۰
۲۵ سال به بالا	۳/۸۵	۰/۲۵۴۵
کل	۴/۱۲	۰/۵۳۲۶

جدول ۷: خلاصه ANOVA برای فرضیه چهارم (۲-۴)

α	f بحرانی	F محاسبه شده	مجدور میانگین MS	درجه آزادی df	مجموع مجذورات SS	منبع تغییرات
.۰۵	۲/۳۳	۶/۲۷۶	۱/۳۷۴ ۰/۲۱۹	۵ ۸۴ ۸۹	۶/۸۶۸ ۱۸/۳۸۶ ۲۵/۲۵۴	بین گروهی درون گروهی کل

همان طور که مشاهده می‌شود چون f محاسبه شده (۶/۲۷) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=۰.۰۵$) و درجات آزادی $df=۸۴$ ، از f جدول بحرانی ($f=۲/۳۳$) بزرگتر است، فرضیه صفر رد، و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. نتیجه می‌گیریم که بین میزان انگیزش شغلی مدیران نیروی انتظامی استان مازندران و سابقه کار تفاوت وجود دارد.

فرضیه پنجم: (۱-۵) میزان سلامت روانی بر اساس سن تحصیلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران متفاوت است.

جدول ۸: جدول بررسی میزان سلامت روانی بر اساس سن مدیران

سن	میانگین سلامت روانی	انحراف استاندارد
۲۰-۲۵	۲/۵۴	۰/۰۰۰۰
۲۶-۳۱	۳/۰۵	۰/۵۳۷۹
۳۲-۳۷	۲/۷۶	۰/۳۵۰۳
۳۸-۴۲	۲/۷۱	۰/۱۱۴۴
۴۳-۴۸	۲/۶۴	۰/۴۶۴۳
کل	۲/۷۶	۰/۳۴۱۰

جدول ۹: خلاصه ANOVA برای فرضیه پنجم (۵-۱)

α	f بحرانی	f محاسبه شده	مجدور میانگین MS	درجه آزادی df	مجموع مجذورات SS	منبع تغییرات
۰/۰۵	۲/۴۸	۴/۵۶۷	۰/۴۶۲ ۰/۱۰۱	۴ ۹۲ ۹۶	۱/۸۵۰ ۹/۳۱۶ ۱۱/۱۶۵	بین گروهی درون گروهی کل

تفسیر: چون f محاسبه شده (۴/۵۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=۰/۰۵$) و درجات آزادی $df=۴,۹۲$ از f جدول بحرانی ($f=۲/۴۸$) بزرگتر است، فرضیه صفر رد، و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. نتیجه بین میزان سلامت روانی مدیران نیروی انتظامی استان مازندران و سن تفاوت هست. فرضیه پنجم: (۵-۲) میزان انگیزش شغلی بر اساس سن تحصیلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران متفاوت است.

جدول ۱۰: جدول بررسی میزان انگیزش شغلی بر اساس سن مدیران

سن	میانگین انگیزش شغلی	انحراف استاندارد
۲۰-۲۵	۴/۵۱	۰/۱۴۳۶
۲۶-۳۱	۴/۷۰	۰/۲۵۶۱
۳۲-۳۷	۴/۰۹	۰/۳۵۵۷
۳۸-۴۲	۴/۰۳	۰/۸۴۰۹
۴۳-۴۸	۴/۰۳	۰/۳۶۷۱
کل	۴/۱۱	۰/۵۳۲۶

جدول ۱۱: خلاصه ANOVA برای فرضیه پنجم (۵-۲)

α	f بحرانی	f محاسبه شده	مجدور میانگین MS	درجه آزادی df	مجموع مجذورات SS	منبع تغییرات
۰/۰۵	۲/۴۸	۲/۵۲۸	۰/۶۷۱ ۰/۲۶۶	۴ ۸۵ ۸۹	۲/۶۸۵ ۲۲/۵۶۹ ۲۵/۲۵۴	بین گروهی درون گروهی کل

همان طور که مشاهده می‌شود، چون f محاسبه شده (۲/۵۲) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=۰/۰۵$) و درجات آزادی $df=۸۵,۴$ از f جدول بحرانی (۲/۴۸) بزرگتر است، فرضیه صفر رد، و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و در بین میزان انگیزش شغلی، مدیران نیروی انتظامی استان مازندران و سن تفاوت وجود دارد.

فرضیه ششم: (۶-۱) بررسی میزان سلامت روانی بر اساس مدرک تحصیلی مدیران:

جدول ۱۲: جدول بررسی متفاوت بودن سلامت روانی بر اساس مدرک تحصیلی مدیران

مدرک تحصیلی	میانگین سلامت روانی	انحراف استاندارد
دیپلم	۲/۵۴	۰/۴۸۳۱
کاردانی	۲/۶۹	۰/۳۷۲۲
کارشناسی	۲/۸۴	۰/۲۸۲۵
ارشد	۲/۸۵	۰/۱۵۳۷
کل	۲/۷۶	۰/۳۴۱۰

جدول ۱۳: خلاصه ANOVA برای فرضیه ششم (۶-۱)

α	f بحرانی	f محاسبه شده	مجدور میانگین MS	درجه آزادی df	مجموع مجذورات SS	منبع تغییرات
۰/۰۵	۲/۷۲	۳/۰۰۰	۰/۳۲۸	۳	۰/۹۸۵	بیرون
			۰/۱۰۹	۹۳	۱۰/۱۸۰	گروهی
				۹۶	۱۱/۱۶۵	درون گروهی کل

همان طور که مشاهده می‌شود، چون f محاسبه شده (۳/۰) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=۰/۰۵$) و درجات آزادی $df=۳,۹۳$ از f جدول بحرانی ($f=۲/۷۲$) بزرگتر است، فرضیه صفر، رد، و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. نتیجه می‌گیریم که بین میزان سلامت روانی مدیران نیروی انتظامی استان مازندران و مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد.

فرضیه ششم (۶-۲) بررسی میزان انگیزش شغلی بر اساس مدرک تحصیلی مدیران:

جدول ۱۴: جدول بررسی میزان انگیزش شغلی بر اساس مدرک تحصیلی مدیران

مدرک تحصیلی	میانگین انگیزش شغلی	انحراف استاندارد
دیپلم	۳/۶۳	۰/۵۰۳۳
کاردانی	۴/۴۲	۰/۳۹۹۹
کارشناسی	۳/۹۵	۰/۵۰۴۶
ارشد	۴/۳۴	۰/۴۸۴۱
کل	۴/۱۱	۰/۵۳۲۶

جدول ۱۵: خلاصه ANOVA برای فرضیه ششم (۶-۲)

α	f بحرانی	f محاسبه شده	مجدور میانگین MS	درجه آزادی df	مجموع مجذورات SS	منبع تغییرات
۰/۰۵	۲/۷۲	۹/۱۳۵	۲/۰۳۴	۳	۶/۱۰۳	بین گروهی
			۰/۲۲۳	۸۶	۱۹/۱۵۱	درون گروهی
				۸۹	۲۵/۲۵۴	کل

همان طور که مشاهده می‌شود، چون f محاسبه شده (۹/۱۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$) و درجات آزادی $df=86.3$ از f جدول بحرانی ($f=2.72$) بزرگتر است، فرضیه صفر، رد، و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و در نتیجه بین میزان انگیزش شغلی مدیران نیروی انتظامی استان مازندران و مدرک تحصیلی تفاوت هست.

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

هوش هیجانی در عملکرد شغلی تأثیر زیادی دارد. هوش هیجانی آن قدر برای موفقیت ضروری است که ۶۰ درصد عملکرد در همه انواع شغلها را در بر می‌گیرد. هوش هیجانی به تنهایی بزرگترین عامل پیش بینی عملکرد فرد در محیط کار و قویترین نیروی رهبری و موفقیت است (حسن زاده، ۱۳۸۶). سلامت روان بخش جدایی ناپذیر از بهداشت عمومی است که فرد را از عناصر شناختی عاطفی و هم چنین از تواناییهای خود در ایجاد ارتباط با دیگران آگاه می‌گرداند. سلامت روان علاوه بر بدن سالم به محیط و وضع زندگی سالم نیاز دارد؛ اینکه محیط و عوامل مختلف آن، چگونه بر ساختار روانی فرد و سلامت روانی تأثیر می‌گذارد (دوستدار، ۱۳۷۶). یکی از عواملی که در انگیزش شغلی کارکنان در سازمان مؤثر است، رضایتمندی شغلی و سلامت روانی کارکنان است. بخش مهمی از زندگی بشر امروز در محیط کار می‌گذرد؛ بنابراین زندگی کاری در تعیین خط مشی فرد نقش مهمی دارد و افزایش کیفیت زندگی کاری به ارتقای سطح رضایت از کل زندگی می‌انجامد. در این پژوهش رابطه هوش هیجانی و سلامت روانی با انگیزش شغلی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی استان مازندران مورد مطالعه قرار گرفت. جامعه آماری این تحقیق تمام فرماندهان و مدیران شاغل نیروی انتظامی استان مازندران در سال ۱۳۸۹ هستند. نمونه این پژوهش با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان ۱۰۰ نفر است که به روش نمونه گیری تصادفی است. در این پژوهش با دو روش آمار توصیفی و استنباطی به تجزیه و تحلیل داده ها می‌پردازیم. روشهای آمار توصیفی شامل محاسبه میانگین، واریانس، تدوین جدولهاست و در روشهای آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس^۱ و مقایسه میانگینها^۲ استفاده شد. برای فرضیه های ۱، ۲، ۳، تحقیق از روش همبستگی پیرسون و برای فرضیه های ۴ و ۵ و ۶ از روشهای تحلیل واریانس و مقایسه میانگینها استفاده شده است. نتایج پژوهش: بین هوش هیجانی و سلامت روانی از نظر آماری رابطه معنا داری هست. هوش هیجانی عاملی ضروری در تعیین موفقیت در زندگی و

سلامت روانی و رویارویی با تنش شغلی وسایر تأثیرات منفی بر سلامت روانی کارکنان است. مسلم است کارکنانی که از سلامت روانی برخوردار باشند، روحیه کاری بهتر وسالم تری خواهند داشت و این بر عملکرد آنان نیز مؤثر خواهد بود و خود به خود موفقیت و بهره وری سازمان متبوع را در پی خواهد داشت. بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی رابطه معنا داری هست. هوش هیجانی به تنهایی بزرگترین عامل پیش بینی عملکرد فرد در محیط کار و قویترین نیروی رهبری و موفقیت است. ۹۰ درصد کسانی که عملکرد شغلی عالی دارند، هوش هیجانی بسیار زیاد نیز دارند. مهارتهای هوش هیجانی باعث پیشرفت رهبری، کار گروهی و خدمات به مشتریان می شود. وقتی مردم در خود هوش هیجانی ایجاد می کنند یا آن را بهبود می بخشند، عملکردشان نیز بهتر می شود؛ بایکدیگر بهتر برخورد می کنند و منافع کار افزایش می یابد؛ این کار کمک می کند محیطی ایجاد شود که در آن همه برنده اند. درسازگاری، روابط اجتماعی، تصمیم گیری، خلاقیت و بهره وری کاری، هوش هیجانی اثر دارد.

بین سلامت روانی و انگیزش شغلی از نظر آماری رابطه معنا داری هست. یکی از عواملی که درانگیزش شغلی کارکنان درسازمان مؤثر است، سلامت روانی کارکنان است؛ بدین معنا که بین انگیزش شغلی وسلامت روانی رابطه ای دوسویه برقرار است؛ یعنی هرچه کارکنان در سازمان از سلامت روانی بیشتری برخوردار باشند، انگیزش شغلی بیشتری به دست می آید و از سوی دیگر هرچه سطح انگیزش شغلی کارکنان بالاتر باشد، آنها از سلامت روانی بیشتری برای کار در سازمان برخوردارند. سلامت روانی براساس سابقه کار از نظر آماری تفاوت ندارد. در مورد دوم انگیزش شغلی براساس سابقه کار از نظر آماری تفاوت دارد. بنابراین استنباط می شود که هرچه سنوات خدمتی کارکنان بیشتر می شود، توقع و انتظارات آنان از سازمان بیشتر می شود و اگر این توقعات و خواسته ها درحد معقول برآورد نشود، نارضایتی کارکنان را در پی خواهد داشت. عواملی مانند رضایت شغلی، روابط انسانی، رهبری و عواملی از این قبیل باروحیه و انگیزه کاری رابطه مثبت ومعنا دار دارد. سلامت روانی و انگیزش شغلی بر اساس سن از نظر آماری تفاوت دارد. استنباط می شود که هر چه سن کارکنان بیشتر می شود، تلاش وانگیزه آنها برای به دست آوردن درجات بالا و پست ومقام بیشتر می شود و این نیرو، سلامت روانی آنان راتضمین می کند. سلامت روانی و

انگیزش شغلی بر اساس تحصیلات از نظر آماری تفاوت دارد. استنباط می شود که هرچه تحصیلات کارکنان بیشتر باشد، باعث افزایش سلامت روانی و انگیزش شغلی آنان می شود.

پیشنهادهای کلی

از آنجا که بیشتر آزمودنیها اعتقاد داشتند موقعیت شغلیشان مورد تهدید است، تمایل چندانی به پاسخگویی نشان نمی دادند؛ لذا باید در جهت شناسایی عوامل تهدید و عرضه راهکارهایی به منظور رفع آنها اقدام شود.

۱- سعی شود جلسات هم اندیشی بین مدیران و فرمانده تشکیل شود. تا فشارهای روانی کار، شناسایی و برطرف شود.

۲- دسترسی و ملاقات آسان با فرمانده امکان پذیر شود.

۳- برگزاری کارگاه آموزشی برای افزایش سطح ارتقای عملکرد کارکنان باموضوعات سلامت روانی و انگیزش شغلی کارکنان در دستور کار قرار گیرد.

۴- از آنجا که کاهش محبوبیت و اعتبار نیروها در کاهش انگیزه شغلی و هوش هیجانی پرسنل نیروی انتظامی تأثیر دارد، پیشنهاد می شود اقدامات لازم برای افزایش محبوبیت و اعتبار پرسنل نیروی انتظامی صورت گیرد. بدیهی است سازمان صدا و سیما تلویزیون نقش برجسته در این زمینه ایفا می کند.

۵- سعی شود امنیت شغلی در کار افزایش، و میل به سازمان گسترش یابد. خیلی بیشتر از پیش برای رضایتمندی و سلامت روانی کارکنان تلاش به کار رود.

۶- تبعیض ها و بی عدالتیهای احتمالی در سازمانی کاهش یابد و از بین رود.

۷- قوانین و مقررات سخت در نقل و انتقال نیروها تعدیل شود. وضع سخت کاری و آماده باشها و نوبتهای کاری بی مورد، شناسایی و برطرف شود.

۸- باتوجه به سابقه کار نیروها مسئولیتها متناسب شود. برای افزایش انگیزه و رضایت شغلی، که از عوامل بسیار مهم در هر سازمان است، باید به برنامه ریزی دقیق پرداخت. ضروری است مسئولان به تقویت انگیزش شغلی و به نوبه خود در ارتقای عملکرد کارکنان تلاش کنند.

۹- زمینه لازم برای تحصیلات نیروها هنگام خدمت مهیا شود که باعث افزایش روحیه خدمتی و سلامت روانی کارکنان است.

۱۰- برای انگیزه و رضایت شغلی از پاداش و تنبیه مناسب با عملکرد نیروها استفاده شود.

۱۱- توزیع و واگذاری مأموریتها و مشاغل سازمانی متناسب با روحیه، شخصیت، تجربه و تخصص نیروها صورت گیرد.

۱۲- آموزشهای ضمن خدمت در جهت افزایش وجدان کاری، انگیزش کاری طراحی و اجرا شود.

۱۳- روابط انسانی، ارتباطی و اجتماعی در ایجاد و ارتقای روحیه کاری و انگیزه کاری مؤثر است. برخورد های فرماندهان، مناسب و انسانی و به دور از ذهنیت های منفی باشد.

۱۴- کارکنانی که دارای سطح سلامتی هستند از کارهای عملیاتی و مشاغل با تنش دور شوند.

منابع فارسی

۱. اکبر زاده، نسرین. (۱۳۸۳). هوش هیجانی (دیدگاه سالووی و دیگران). تهران: فارابی.
۲. اسدی، جوانشیر. (۱۳۸۲). بررسی رابطه هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
۳. فخمی، پریسا. (۱۳۸۶). رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد.
۴. برقی، اسماعیل. (۱۳۷۵). عوامل موثر در میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی شهرستان مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد.
۵. بسطامی، حسن. (۱۳۷۴). بررسی عوامل موثر در روحیه و روابط آن با عملکرد کارکنان اشتراک ذغال سنگ البرز شرقی - شاهرود. پایان نامه کارشناسی ارشد.
۶. بهشتی منش، صاحبه. (۸۸-۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی، سلامت روانی با رضایت زناشویی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد واحد ساری. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

۷. پناهنده، معصومه. (۱۳۸۳). بررسی رابطه میان استرس، رضایت بر انگیزش شغلی پرستاران بیمارستان های شهرستان ساری، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
۸. پوردون، علی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سکون زدگی شغلی با انگیزش شغلی و روحیه کاری کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
۹. حسن زاده رمضان. (۱۳۸۷). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: ساوالان.
۱۰. حسن زاده رمضان. (۱۳۸۶). انگیزش و هیجان. تهران: ارسباران.
۱۱. حسن زاده، رمضان (۱۳۸۸). بررسی علل و عوامل کاهش انگیزه شغلی در پرسنل نیروی انتظامی مازندران. دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان مازندران.
۱۲. دوستار، محمد. (۱۳۸۳). هوش هیجانی ۱۵ عامل موفقیت. ماهنامه مدیریت دانش سازمانی. ش. ۴.
۱۳. دوستدار طوسی، سید علی. (۱۳۷۶). بررسی سلامت روانی دانشجویان مرکز تربیت معلم استان مازندران.
۱۴. گنجی، حمزه؛ میرهاشمی، مالک؛ ثابت، مهرداد. (۱۳۸۵). هنجاریابی مقدماتی آزمون هوش هیجانی برادبری و گریوز. فصلنامه روانشناسی کاربردی، ش ۲.
۱۵. فرقدانی، آزاده. (۱۳۸۳). بررسی رابطه هوش هیجانی و سازگاری اجتماعی دانشجویان دفتر دوره کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۶. کریمزاده، فرناز. (۱۳۸۵). آموزش مؤلفه های هوش هیجانی به مربیان مراکز پیش از دبستان و بررسی تأثیر آن بر مهارتهای اجتماعی و سلامت روان آنها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۷. گلמן، دانیل. (۱۹۹۵). هوش هیجانی. مترجم، نسرين پارسا. (۱۳۸۳). تهران: رشد.
۱۸. منشئی، غلامرضا. (۱۳۸۰). روانشناسی تندرستی. اصفهان: انتشارات دانشگاه آزاد اصفهان.

۱۹. موسوی، سیدعلی. (۱۳۷۹). بررسی مقایسه‌ای سلامت روانی دانشجویان کارآموز پزشکی و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی رودهن.
۲۰. موسوی، سیدعلی. (۱۳۷۷). بررسی رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روانی و مسئولیت‌پذیری در مربیان تربیتی و مرد آموزشگاه‌های اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی تربیتی شهید چمران اهواز.
۲۱. مهنیان، مه‌ری. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رضایت زناشویی در معلمان زن دوره رهنمایی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم طباطبایی.
۲۲. یوسفیان و خاوری (۱۳۸۲). وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مردوزن (درسه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه). استان مازندران.

منابع انگلیسی

- ۱- Goleman, D. (۱۹۹۸). Working with emotional intelligence. New York: Bantam.
- ۲- Goleman, Daniel (۲۰۰۳). Destructive Emotions & How we can overcome them. The Bantam publishing Group.
- ۳- Keys, C. Lm. Lopez, s. J. (۲۰۰۲). Towarda science of mental health in C. R. synderr.
- ۴- Mayer, J. D, & Mithchell. d. c. (۱۹۹۸). intelligence as a subsystem of personality: from spearman's t contemporary
- ۵- Salovay, p. & Mayer, J. D (۱۹۹۰) emotional intelligence. imagination. Cognition and personality, ۹۱ ۸۵-۲۱۱.

ABSTRACT:

In this paper ,the relation between emotionl intelligence and mental health with the job motivation of commanders of army forces in Mazandaran province was studied the subjects were all commanders in army forces in Mazandaran province in ۱۳۸۹ ,The subjects were ۱۰۰ chosen randomly using kerjesi and morgan table. Data was gathered using ۱) library , ۲) General health questionnaire including ۸۸ questions

(Goldberg and Hiler), ۳) job motivation questionnaire including ۳۳ questions, ۴) emotionl intelligence questionnaire including ۱۱۷ questions a likert (completely agree, agree, fairly agree, dis agree. Compeletly dis agree).Face and content validity of the questionnaire , exports and professor reconsidered the questions .the reliability of them were./ ۹۹ ,./۶۶ and ./۲۲ respectively , kronbakh alfa was ./۷ ۳۳ and ./۷۳۰ the shows the suitable reliability . descriptive and inferential statistics including frequency diagram , person coefficient variance analysis (Anova) and comparison of means were use through spss. The findings were: ۱) the was a significant relation between mental health and job intelligence , ۲) the was a significant relation between mental health and job motivation , ۳) there was a significant relation job motivation and emotionl intelligence , ۴) the amount of mental health and job motivation of commanders based on jop history was similar but job motivation was different , ۵) the amount of mental health and job motivation based on educational licence is different , ۶)the amount of mental health and job motivation based on the age is different .

Key words : job, motivaion ,mental health , emotionl intelligence .

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی