

The Relationship Between the Emotional Intelligence and Philosophic Mindeness of Managers and Organizational Health

Nazem, Fattah & Sedghi Boukany, Naser

The main purpose of this research is to investigation the relationship between emotional intelligence and philosophic mindeness of managers and organizational health. 150 managers along with 450 of their teachers were randomly selected. The assessment tools consist of the organizational health, the questionnaire of emotional intelligence, and questionnaire of philosophic mindeness. The result showed that, through variables of emotional intelligence and philosophic mindeness, we can predict organizational health.

رابطه‌ی هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی مدیران با سلامت سازمانی

فتاح ناظم^۱، ناصر صدقی بوکانی^۲

هدف این پژوهش، بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی مدیران با سلامت سازمانی است. برای این کار ۱۵۰ مدیر و ۴۵۰ معلم به صورت تصادفی از مدارس دوره‌ی ابتدایی راهنمایی و متوسطه‌ی شهرستان‌های بوکان و مهاباد انتخاب و با پرسش‌نامه‌های سلامت سازمانی هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج رگرسیون چند گانه نشان می‌دهد که از روی متغیرهای هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی مدیران، می‌توان سلامت سازمانی مدارس آنان را پیش‌بینی کرد.

مقدمه

سازمانهای آموزشی به عنوان یک سیستم باز، از منظومه‌ای از عناصر تشکیل شده‌اند که با هم کنش متقابل داشته و کل واحدی را بوجود می‌آورند. رهبران آموزشی در مدارس، نقش راهبردی و سرنوشت‌سازی در سلامت سازمانی دارند. از جمله ویژگی‌های دیگری که رشد سلامت سازمانی مدارس را تسهیل می‌کند، هوش هیجانی مدیران است. مدیری که هوش هیجانی بالایی دارد، در سازمان خود، موجب تقویت روح همکاری گروهی می‌شود، و با درک و فهم عواطف خود و دیگران به کسب بینش نسبت به انگیزها می‌پردازد. زارع (۱۳۷۹)

۱- Ph.D، استاد یارو عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

۲- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوکان

نقش هوش هیجانی را در پیش‌بینی موفقیت دانش‌آموزان مورد تایید قرار داده است.^۱ پژوهش‌ها نشان می‌دهند که میانگین تحصیلات دانش‌آموزان با هوش هیجانی بالاتر، از دانش‌آموزانی با هوش هیجانی پایینتر به طور معنا داری بیشتر است (نیکوبین، ۱۳۸۱). از طرفی پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رابطه‌ی مستقیمی بین هوش هیجانی و ابعاد آن با کارکردهای مدیریتی و رفتارهای موفقیت‌آمیز مدیریت وجود دارد (برایسون^۱، ۲۰۰۵). راجرز^۲ (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که بین هوش عاطفی، فضای بازسازمانی و گشودگی معلم رابطه وجود دارد و مک^۳ (۲۰۰۵) در پژوهش خود نشان داده که بین هوش عاطفی و اضطراب، افسردگی، خود شکوفایی و سازگاری عاطفی رابطه وجود دارد.

یکی از گام‌های اساسی در جهت افزایش سلامت سازمانی، شناخت سبک‌های تفکر مدیران سازمان است. تفکر منطقی و صحیح مدیر را می‌توان، منوط به داشتن ذهنیت فلسفی او دانست. ذهن فلسفی، به مدیر بینش و دانشی می‌دهد تا بتواند در مواجهه با مسایل سازمان از تنگ‌نظری، خودمحموری و یک‌جانبه‌نگری مصون بماند، همچنین به او کمک می‌کند تا با شناخت و معرفت لازم درباره امور سازمان، بطور منطقی تصمیم بگیرد. مدیر مدرسه باید برای رهبری آموزشی و پرورشی آماده شود. لازمه‌ی مدیریت یک مدیر تفکر صحیح است تا بتواند اصول و مبانی را به عنوان راهنما در اعمال خود به کار گیرد. شاید بتوان گفت که نقش یک مدیر مانند نقش یک کارگردان است که هنگام به تصویر کشیدن اثر خود به طور جامع و عمیق، همه‌ی جوانب کار را نگاه می‌کند و همه اجزای صحنه را به صورت یک کل، مورد توجه قرار می‌دهد. از آنجا که مدیران، نقش اساسی در پرورش ذهنیت فلسفی معلمان و دانش‌آموزان دارند، باید خود دارای این ویژگی باشند (سیف‌هاشمی، ۱۳۸۲). بسیاری از مدیران بر این باورند که تسلط بر وظایف مدیریت برای موفقیت یک مدیر، کافی است. در حالی که اندیشمندان تعلیم و تربیت معتقدند که بدون داشتن ذهنیت فلسفی، رهبری موفقیت‌آمیز یک سازمان، امکان‌پذیر نیست.

1-Bryson

2-Rogers

3-Mack

نتایج مطالعه‌ی خرقانیان (۱۳۷۲) حاکی از آن است که ۲۰/۸۳ درصد مدیران آموزشی از ذهنیت فلسفی بالا و ۵۴/۱۷ درصد از ذهنیت فلسفی متوسط و ۰/۲۵ درصد از ذهنیت فلسفی پایین برخوردارند. همچنین، عملکرد مدیرانی که ذهنیت فلسفی بالایی دارند از مدیرانی که ذهنیت فلسفی پایین‌تری دارند، بهتر و بازده آموزشی آنان به مراتب بیشتر است. هاشمی (۱۳۷۲) نشان داده است که ذهنیت فلسفی مدیران بر آگاهی آنها در انجام کارکردهای مدیریتی تاثیر مستقیم دارد. پژوهش کمیلی اصل (۱۳۸۱) نیز نشان دهنده‌ی تاثیر ذهنیت فلسفی مدیران بر عملکرد کارکنان آنها است.

باتوجه به آنچه گذشت، در این پژوهش به بررسی هوش هیجانی، ذهنیت فلسفی مدیران و سلامت سازمانی در مدارس شهرستان بوکان و مهاباد پرداخته ایم.

روش

جامعه‌ی آماری: جامعه‌ی آماری این پژوهش، متشکل از کلیه‌ی مدیران و معلمان مدارس (ابتدایی، راهنمایی، متوسطه) شهرستانهای بوکان و مهاباد در سال تحصیلی ۸۴-۸۳ است. از این جامعه تعداد ۱۵۰ مدیر و ۴۵۰ معلم به صورت تصادفی ساده، انتخاب و مورد آزمون قرار گرفته است.

ابزار

برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده شده است:

پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی مدرسه: این پرسش‌نامه به منظور سنجش سلامت سازمانی مدرسه ساخته شده و از ۴۴ ماده با درجه بندی ۴ گزینه‌ای (همیشه، غالباً، گاهی، بندرت) تشکیل شده است. اعتبار این پرسش‌نامه به وسیله‌ی تحلیل عوامل و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و مورد تایید قرار گرفته است (علاقه بند، ۱۳۷۷).

پرسش‌نامه‌ی هوش هیجانی بار-آن^۱: دارای ۹۰ سوال است که بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای تنظیم شده است. پایایی این پرسش‌نامه، از طریق محاسبه‌ی آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و اعتبار

صوری این آزمون نیز توسط کارشناسان و اساتید دانشگاه مورد تایید قرار گرفته است (سموعی و همکاران، ۱۳۸۰).

پرسش نامه ی ذهنیت فلسفی: این پرسش نامه، برای سنجش ذهنیت فلسفی مدیران براساس مدل اسمیت ساخته شده است. پایایی پرسش نامه ذهنیت فلسفی در تحقیق کمیلی اصل (۱۳۸۱) با روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۹ و اعتبار صوری آن از نظر اساتیدی که در این زمینه آگاهی دارند، مورد تایید قرار گرفته است.

یافته ها

برای تحلیل داده های حاصل از این مطالعه، از روش تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. یافته های حاصل از این آزمون در جدول شماره ۱ ارایه شده است.

جدول ۱: خلاصه ی ضریب همبستگی هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی با سلامت سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار
۱	۰/۳۴۴	مجذور شده	سازگار شده	برآورد
	۰/۱۱۸		۰/۱۰۶	۱۰/۷۳۵۲

متغیرهای پیش بینی: هوش هیجانی، ذهنیت فلسفی.

داده های جدول ۱ حاکی از این است که تقریباً ۱۲ درصد از پراکندگی مشاهده شده در سلامت سازمانی توسط دو متغیر هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی مدیران توجیه می شود. همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۳۴۴) که همبستگی بین مقدار مشاهده شده متغیر وابسته و مقدار پیش بینی شده ی آن از روی مدل رگرسیون است می توان از روی متغیرهای مستقل، مقدار متغیر وابسته را پیش بینی کرد. با توجه به مقدار مجذور ضریب همبستگی سازگار شده (۰/۱۰۶) می توان قضاوت کرد که مدل انتخاب شده، تقریباً ۱۱ درصد واریانس در متغیر ملاک (سلامت سازمانی) را به حساب می آورد.

جدول ۲: خلاصه ی تحلیل واریانس برای سلامت سازمانی و دو متغیر مستقل هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معنی داری
رگرسیون	۲۲۷۱/۴۱۹	۲	۱۱۳۵/۷۱۰	۹/۸۵۵	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۶۹۴۱/۰۱۵	۱۴۷	۱۱۵/۲۴۵		
کل	۱۹۲۱۲/۴۳۴	۱۴۹			

متغیرهای پیش بینی: هوش هیجانی، ذهنیت فلسفی

متغیر وابسته: سلامت سازمانی

با توجه به جدول ۲، نسبت F به دست آمده (۹/۸۵۵) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. بنابراین، می توان قضاوت کرد که بین سلامت سازمانی و دو متغیر مستقل هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی رابطه ی معنی داری وجود دارد و حداقل یکی از ضرایب رگرسیون معنی دار خواهد بود. در جدول شماره ۳ ضرایب رگرسیون سلامت سازمانی با دو متغیر هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی ارائه شده است.

جدول ۳: ضرایب رگرسیون سلامت سازمانی با دو متغیر هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		سطح معنی داری
	B	خطای معیار	بتا	t	
عدد ثابت	۱۰۰/۳۸۷	۱۵/۷۰۳	--	۶/۳۹۳	۰/۰۰۰
ذهنیت فلسفی	-۰/۰۲۳	۰/۱۷۴	-۰/۰۱۳	-۰/۱۳۴	۰/۸۹۳
هوش هیجانی	۰/۱۴۱	۰/۰۳۹	۰/۳۵۲	۳/۵۹۶	۰/۰۰۰

متغیر وابسته: سلامت سازمانی

با استفاده از این ضرایب، معادله ی رگرسیون به صورت زیر تدوین می شود:

$$\text{هوش هیجانی} = ۱۰۰/۳۸۷ + ۰/۳۵۲ \times \text{سلامت سازمانی}$$

بنابراین، نتیجه می گیریم که سلامت سازمانی از طریق متغیر هوش هیجانی مدیران قابل پیش بینی است. رهبران آموزشی در مدارس برای سلامت سازمانی نقش راهبردی و سرنوشت سازی به عهده دارند. یافته های این مطالعه نشان می دهد که متغیر هوش هیجانی می تواند

برای پیش بینی سلامت سازمانی به کار برده شود ($P < 0/01$ و $\beta = 0/352$). این نتایج با یافته های یمینی و همکاران، ۱۳۸۱؛ راجرز^۱، ۲۰۰۵؛ دنیتی و آندرسون^۲، ۱۹۹۰؛ زارع، ۱۳۷۹؛ بریودی^۳، ۲۰۰۵ هماهنگ است. به عبارت دیگر هوش هیجانی نقش تعیین کننده ای در موفقیت و اثربخشی سازمان دارد (شافر^۴، ۲۰۰۴). علاوه بر این، نتایج مطالعات نشان می دهد که ذهنیت فلسفی مدیران با عملکرد کارکنان و روابط انسانی مطلوب، خلاقیت و روحیه ی مدیران و در نتیجه سلامت سازمانی همبستگی معناداری دارد (هاشمی، ۱۳۷۲؛ خرقانیان، ۱۳۷۲؛ بندلی زاده، ۱۳۷۶ و یمینی، ۱۳۸۱).

با توجه به نتایج بدست آمده در این تحقیق، روشن است که در مراکز آموزشی به ویژه در مدارس به منظور افزایش کیفیت آموزشی باید برای انتخاب مدیران کارآمد، به ویژگی هوش هیجانی و ذهنیت فلسفی آنان نیز توجه شود. زیرا براساس این ویژگی ها است که مدیر می تواند با کاربرد عواطف و تفکر صحیح موجب تولید عقاید، بروز یک احساس و تقویت روح همکاری بین کارکنان شده و با درک و فهم عواطف خود و دیگران موجب کسب بینش نسبت به انگیزه های افراد در محیط کار گردد.

منابع

- اسمیت، فیلیپ جی. (بی تا). *ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی*. ترجمه: محمد رضا بهرنگی، ۱۳۸۲. چاپ چهارم، تهران، انتشارات کمال تربیت
- آهنچیان، محمدرضا. (۱۳۸۰). ارتباط اثر بخشی مدیر با سلامت سازمانی در مدارس راهنمایی و متوسطه استان زنجان، چکیده پژوهش های انجام شده. شورای تحقیقات استان زنجان.
- بندلی زاده، نادر. (۱۳۷۶). *تاثیر ذهنیت فلسفی بر کارایی مدیران مدارس شهر دامغان*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- بهرنگی، محمدرضا. (۱۳۷۴). *نظارت و راهنمایی تعلیماتی*. انتشارات کمال تربیت.

1- Rogers
2-Danity & Anderson
3- Briody
4- Shaffer

- خرقانیان، علی. (۱۳۷۲). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه معلمان آنان در شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- دهشیری، غلامرضا. (۱۳۸۲). هنجار یابی پرسش نامه هوش هیجانی شرینگ در بین دانشجویان دانشگاه‌های تهران و بررسی ساختار عاملی آن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- زارع، حسین. (۱۳۷۹). تاثیر هوش هیجانی در پیشرفت دانش آموزان دبیرستانهای شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- سموعی، راحله و همکاران. (بی تا). آزمون هوش هیجانب بار-ان. تهران: انتشارات روان سینا ژوزف، سیاروچی؛ ژوزف فورکس و جان مایر. (بی تا). هوش عاطفی در زندگی روزمره. ترجمه ی اصغر نوری امام زاده ای، حبیب اله نصیری، ۱۳۸۲. اصفهان انتشارات نوشته.
- سیف هاشمی، فخرالسادات؛ رجایی پور، سعید. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۷۷.
- شریعتمداری، علی. (۱۳۶۱). پرورش روح علمی و تفکر منطقی. تهران: انتشارات پیوند.
- شریفی، حسن پاشا. (۱۳۷۶). نظریه و کاربرد آزمونهای هوش و شخصیت. تهران: انتشارات سخن.
- علاقه‌بند؛ علی. (۱۳۷۸). سلامت سازمانی در سازمان. فصلنامه مدیریت، شماره ۲۱.
- عسلی نباتی، محبوبه. (۱۳۸۴). رابطه سبک تفکر مدیران با انجام وظایف مدیریتی آنان از نظر دبیران دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- کمیلی اصل، عسگر. (۱۳۸۱). بررسی تاثیر ذهنیت فلسفی مدیران شرکتهای تابعه و وابسته وزارت نیرو بر عملکرد کارکنان آنها، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۳). سازمان و مدیریت: از تئوری تا عمل. تهران: انتشارات مرکز آزمون مدیریت دولتی.
- نیکوبین، ف. (۱۳۸۱). نقش هوش هیجانی در موفقیت و شکست تحصیلی دانش آموزان ممتاز، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته روان شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- وان فازه، اوژن. (۱۳۷۴). هنر خلاقیت در صنعت و فن. ترجمه حسن نعمتی. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- وایلز و باندی، کیمبل. (۱۹۸۶). رفتار سازمانی، ترجمه الوانی (۱۳۸۱). نشر مروارید.

هاشمی، سیداعظم. (۱۳۷۲). بررسی تاثیر ابعاد ذهنیت فلسفی مدیران بر چگونگی انجام وظایف مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.

هتسن، ا.، ترجمه محمد علی نائلی، (۱۳۷۰). مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی. انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

هوی، وین ک.، میسکل؛ سیل. ج، ترجمه ی عباس زاده، (بی تا). تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ۱۳۷۱. جلد ۱ و ۲، انتشارات دانشگاه ارومیه.

یمینی، آذردهخت و همکاران. (۱۳۸۱). مقایسه سهم هوش هیجانی و هوش عقلی در شکل‌گیری هویت نوجوانان، شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان تهران.

- BarOn, R. (1999). "The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): a test of Emotional intelligence", *Toronto: Multi-health systems*.
- Briody, Marie E., (2005), "Emotional intelligence: personality", gender and cultur. www.Renaissancelawyer.com
- Bryson, Karen and Lokleni Diane. (2005). "Managerial success and derailment: the relationship between Emotional intelligence and leadership": *DIGITAL DISSERTATIONS*.
- Dainty, Paul and Anderson, Morm. (1990), "*The Capable Executive: effective per for man in senior management*, London: memillan", ist. Ed.
- Mack, Allen, Jenette. (2005), "Relationship between emotional intelligence and personality factors in al community-based sample", *Dissertation abstract*, PsyD, widener university, Institute for graduate clinical psychology.
- Matthew, Cynthia, Trapani, (2005), "Creativity as a predictor of leading change in organizations", *Dissertatin abstract*, PhD, Columbia university.
- Mayer J. D., Caruso. D & Salovey, P (1999). "Emotional INTELLIGENCE". www.Renaissancelawyer.com
- Rogers, Gerrish, Sheila. (2005), "A study of the relationship of principle emotional intelligence competencies to middle school organizational climate and health in the state of Washington", *Dissertation abstract*, EdD, Seattle Pacific University.
- Shaffer, Michaeil, B. (2004). "An investigation of the relationship between organizational health and third grade student achievement in Indiana's title I elementary schools", *DIGITAL DISSERTATION*.
- Sjoberu Lennart. (2001), "Emotional intelligence and life adjustment". www.Renaissancelawyer.com