

هوش هیجانی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی

دکتر فتاح ناظم*

چکیده: هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی میزان هوش هیجانی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی است. جامعه آماری این پژوهش را همه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می‌دهند. که از میان آنها تعداد ۵۵۴ نفر به روش تصادفی چند مرحله‌ای به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه هوش هیجانی سبیریا شرینگ است. نتایج حاصل از آزمون پیگردی LSD نشان داد که بین هوش هیجانی مدیران واحدهای دانشگاهی مناطق ۱۲ گانه تفاوت معنی‌دار وجود دارد ($P < 0.05, F = 2.297$) و در بین مناطق ۱۲ گانه میانگین هوش هیجانی مدیران واحدهای دانشگاهی منطقه ۱ از ۲ و ۸ کوچکتر، منطقه ۲ از ۳، ۶، ۱۰ و ۱۲ بالاتر، منطقه ۵ از ۶ بزرگتر، منطقه ۶ از ۷ و ۸ پایین‌تر، منطقه ۷ بالاتر از ۶، منطقه ۸ بالاتر از ۱۰ و ۱۲ است.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی^۱، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

هرسی و بلانچارد (۱۹۸۸) معتقدند که اهمیت مدیر یا رهبر سازمان در این است که با همه متغیرهای سازمانی تعامل دارد. مدیران باید از ویژگی‌های برجسته‌ای برخوردار باشند و با تکیه بر یافته‌ها و پژوهش‌های انجام شده درباره مسایل مدیریتی، روش‌های مناسب را با توجه به جایگاه سازمان به کار بندند. تاکر و همکارانش (۲۰۰۰) در مقایسه افراد کاردان و درخشان در سمت رهبری با افراد معمولی اظهار می‌دارند که حدود ۹۰ درصد تفاوت در عملکرد آنها به خاطر عامل هوش هیجانی بوده تا توانایی‌های ذهنی. از این رو افرادی که دارای هوش هیجانی بالا هستند از طریق توانایی‌های محول شده به پیشرفت‌های زیادی نایل شده و بیشتر آنها ترقی می‌کنند (به نقل از مایر و سالووی، ۱۹۹۷).

* دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن f_nazem@yahoo.com

هوش هیجانی، توانایی درک، توصیف، دریافت و کنترل هیجان‌ها است هر شخص با برخورداری از میزانی از هوش هیجانی در مواجهه با وقایع مثبت یا منفی زندگی به موضع‌گیری پرداخته و به سازش با آنها می‌پردازد. انسان با برخورداری از هوش هیجانی به زندگی خود نظم و ثبات می‌بخشد به طوری که اصولاً هوش هیجانی بالا باعث می‌شود شخص وقایع منفی کمتری را در زندگی تجربه کند (گلمن، ۱۹۹۵). مفهوم هوش هیجانی ریشه در نظریه‌های هوش مربوط به قرن بیستم است. ثرندایک برای اولین بار توانایی اجتماعی را جزء مهمی از هوش دانست. گاردنر نیز در نظر خود از هوش بین فردی نام برد که توانایی درک دیگری است (حکیم جواد و ازهای، ۱۳۸۳). بار-ان در الگوی هوش هیجانی خود تنها روابط درونی فرد با خودش و دیگران را مورد توجه قرار نمی‌دهد، بلکه عناصری مانند سازش، تحمل فشار و خلق عمومی را نیز از عوامل تشکیل دهنده هوش هیجانی می‌شمارد. بار-ان هوش هیجانی را شکلی از هوش در نظر می‌گیرد که از هیجانات و تفکر ترکیب شده است و به معنی رسیدگی به ساختار کلی توانایی‌های هیجانی شخصی و اجتماعی است که بر استعداد مقابله با درخواست‌ها و فشارهای محیطی تأثیر می‌گذارد. او همچنین بیان می‌کند هوش هیجانی و مهارت‌های هیجان طی زمان رشد می‌کنند و طی زندگی تغییر می‌کنند و می‌توان با آموزش برنامه‌های اصلاحی مانند کلینیک‌های درمانی آنها را بهبود بخشید (بار-ان و پارکر، ۲۰۰۰).

هوش هیجانی، مجموعه مهارت‌هایی است که بر خودآگاهی و درک چگونگی از رفتار تأثیر می‌گذارد. ریشه هوش هیجانی را می‌توان در ادبیات مربوط به هیجان ردیابی کرد. هیجان شامل یک مؤلفه بیانی یا حرکتی، یک مؤلفه تجربی، یک مؤلفه نظارتی - تنظیمی و یک مؤلفه شناختی یا پردازشی می‌باشد. مؤلفه بیانی یا حرکتی شامل توانایی ابراز هیجان از طریق حالات چهره، تن صدا، ژست بدنی می‌باشد. مؤلفه تجربی شامل احساس مربوط به یک تجربه می‌باشد و این نتیجه آگاهی از علائم سیستم عصب مرکزی، بازخورد ناشی از حالات چهره شخص و تفسیر شخص از حوادث پیرامون می‌باشد. مؤلفه نظارتی - تنظیمی به واکنش در مقابل هیجانی تجربه شده مربوط می‌شود. مؤلفه شناختی یا پردازشی شامل تشخیص و تفکیک احساسات دیگران از طریق حالات چهره، تن و سرعت صدای آنها می‌باشد. بیشترین رشد این توانایی‌ها در دوران طفولیت می‌باشد (منصوری، ۱۳۸۰).

وکسلر (۱۹۴۳) در گزارش خود درباره هوش می‌گوید: کوشیده‌ام نشان دهم که علاوه بر عوامل هوشی، عوامل غیرهوشی ویژه‌ای نیز وجود دارد که می‌تواند رفتار هوشمندانه را مشخص

کند. وی درصدد آن بود که جنبه‌های غیرشناختی و شناختی هوش عمومی را با هم بسنجد. تلاش او را در این زمینه می‌توان در استفاده وی از کاربرد خرده آزمون‌های تنظیم تصاویر و درک و فهم - که دو بخش عمده آزمون وی را تشکیل می‌دهند، دریافت (وکسلر، ۱۹۴۳ به نقل از نیکوبین، ۱۳۸۳).

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

گاردنر (۱۹۸۳) نیز دیدگاه سنتی متخصصان هوش شناختی مربوط به اول قرن بیستم را وسعت بخشید. وی معتقد بود که هوش ابعاد متعددی دارد که ترکیبی از ابعاد شناختی و عناصر هیجانی یا شخصی است. که بعد هیجانی یا شخصی مفهوم هوش چندوجهی است و شامل دو جزء کلی، تحت عنوان قابلیت‌های درون فردی (هوش درون فردی) و مهارت‌های بین فردی (هوش بین فردی) است. هوش درون فردی، هوشی است که به ما کمک می‌کند تا به آنچه انجام می‌دهیم، به افکار، احساسات و روابطی که بین تمام این امور وجود دارد، معنی بخشیم. با این هوش می‌توانیم یاد بگیریم که خودمان هیجان‌هایمان را در خدمت بگیریم. هوش بین فردی، امکان تنظیم روابط با دیگران، همدلی با آنها، برقراری ارتباطات شفاف با آنها و انگیزه رفتاری با دیگران را می‌دهد. گاردنر همچنین خاطر نشان می‌کند که در هوش فردی کلید خودشناسی عبارت است از آگاهی داشتن از احساسات شخصی خود، توانایی متمایز کردن و استفاده از آنها برای هدایت رفتار خویش. همچنین وی چهار مؤلفه سازمان دهی، ارائه راه حل، ارتباط فردی، تجزیه و تحلیل اجتماعی را به عنوان مؤلفه‌های هوش بین فردی نام می‌برد (به نقل از گلگمن، ۱۹۹۸).

به علاوه، بار-ان (۲۰۰۰) مدلی چند عاملی برای هوش تدوین کرده است. وی معتقد است که هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌ها و قابلیت‌ها و مهارت‌هایی است که فرد را برای سازگاری

مؤثر با محیط و کسب موفقیت در زندگی تجهیز می‌کند و صفت هیجان در این نوع هوش رکن اساسی است که آن را از هوش هیجانی شناختی متمایز می‌کند. از دیدگاه بار-ان هوش هیجانی دارای ابعاد ۱۵ گانه است. از نظر وی هوش هیجانی و مهارت‌های هیجانی، اجتماعی طی زمان رشد و تغییر می‌کند و می‌توان با آموزش و برنامه‌های اصلاحی مانند تکنیک‌های درمانی آنها را بهبود بخشید.

واینر (۱۹۹۰) به این نتیجه رسید که زندگی عاطفی برای کسانی که به هیجان‌ها بیشتر توجه می‌کنند غنی‌تر است. وی دریافت که زنان در مجموع، هیجان‌های مثبت و منفی شدیدتری را نسبت به مردان حس می‌کنند (واینر، ۱۹۹۰، به نقل از کربلایی، ۱۳۸۴).

مهراییان (۲۰۰۲) در پژوهش خود پی برد عواملی را که با عملکرد رابطه دارند می‌توان در چهار دسته به شرح زیر خلاصه نمود: ۱- عامل اول که شامل خلق آرام، لذت و عدم لذت، اضطراب و افسردگی، عزت نفس بالا، انعطاف‌پذیری؛ عامل دوم شامل خلق برانگیخته، صفات برانگیختگی، همدلی هیجانی، تفکر هیجانی و تمایل به پیوند؛ عامل سوم شامل جهت‌یابی براساس هدف برنامه‌ریزی شده، تأخیر در کامرواسازی، صبر و تحمل، صداقت، سبک‌های گوناگون و هوش؛ عامل چهارم شامل خلق سلطه‌گر، اطاعت، کفایت، اجتماعی بودن، تمایل به پیشرفت و خودشکوفایی است. عوامل اول، سوم و چهارم با ملاک‌های اندازه‌گیری موفقیت‌های زندگی رابطه مثبت دارد و صفت برانگیختگی با موفقیت‌های مربوط به روابط کار و موفقیت کلی در زندگی رابطه منفی دارد. اریکسون (۱۹۹۴) در طی پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که ویژگی مشترک افراد، توانایی واداشتن خود به انجام تمرین‌های منظم و بی وقفه است و او علت این امر را به خودانگیزی و انگیزش مثبت این افراد نسبت می‌دهد (اریکسون، ۱۹۹۴، به نقل از گلمن، ۱۹۹۵). هایشی (۲۰۰۵) پی برد که هر چه هوش هیجانی بالاتر باشد عملکرد مدیران نیز بهتر و مؤثرتر است. کنت (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش هیجانی با مدیریت توانایی عملکرد مدیران در سازمان‌ها به این نتیجه دست یافت که هوش هیجانی برای مدیریت مدیران و رهبران لازم است و ۵ فاکتور مهم برای تمرین مدیریت، تمرین کار، توانایی درک محیط اطراف و توانایی انجام کار، ارزیابی نهایی کارهای خویش، داشتن مدیریت زمان و ارتباط مؤثر است. ایچر (۲۰۰۳) نیز در پژوهشی با عنوان رابطه هوش هیجانی و مهارت اجتماعی ضروری کارکنان به این نتیجه دست یافت که هوش هیجانی در گسترش و توسعه برنامه‌های اجرایی کارکنان بسیار مفید است. به علاوه، وات کین (۲۰۰۰) در زمینه تأثیر هوش هیجانی و پیشرفت شغلی پی برد که کاربرد هوش هیجانی

موجب پیشرفت و بهبود فرآیند تصمیم‌گیری شغلی می‌شود و هوش هیجانی نیز تأثیر مستقیمی بر میزان فروش کالا دارد و افراد دارای هوش هیجانی بالا در شغل‌های نیازمند تخصص فنی، کارایی بهتری دارند.

علاوه بر آن، سایر پژوهش‌ها در خصوص اهمیت هوش هیجانی نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و توانمندسازی (جنکینز، ۲۰۰۶)، هوش هیجانی و رهبری اثربخش (هاگلی، ۲۰۰۷)، هوش هیجانی و انگیزش (کریسی و ربکا، ۲۰۰۸)، هوش هیجانی و رهبری عملکرد (کوک، ۲۰۰۶) رابطه وجود دارد. چراسیل (۲۰۰۶) نیز در پژوهش خود دریافت که هوش هیجانی به‌عنوان یک پیش‌بینی کننده موفقیت محسوب می‌شود و هوش هیجانی نه تنها به‌عنوان یک ابزار اندازه‌گیری موفقیت در سازمان است، بلکه ابزار موفقیت فردی نیز قلمداد می‌شود. وی بیان می‌کند که چگونه هوش هیجانی یک اثرگذارنده مثبت برای پیشرفت توانایی افراد برای مدیریت سازمان تجاری و بازرگانی است و همچنین فراهم آوردن بصیرت برای ارزیابی پیشرفت موقعیت‌های مبهم به‌صورت تغییرات معنادار می‌باشد.

هدف از انجام پژوهش حاضر، یافتن پاسخ برای این پرسش است که آیا بین هوش هیجانی مدیران واحدهای دانشگاهی مناطق ۱۲ گانه تفاوت وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع پژوهش‌های زمینه‌یابی است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را مدیران اداری ۴۰۶ واحد و مرکز آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی مناطق ۱۲ گانه تشکیل می‌دهد که در سال ۱۳۸۶ در واحد دانشگاهی متبوع به کار مشغول بودند.

به‌منظور برآورد حداقل حجم نمونه از فرمول کوکران $n = \frac{z^2 \sigma^2}{d^2}$ استفاده شد. با توجه به حداقل نمونه مورد نیاز برای گروه مدیران که ۵۵۴ نفر برآورد شده است در این مطالعه پرسش‌نامه هوش هیجانی روی گروه مدیران اجرا شد. در نهایت تعداد ۵۵۴ پرسش‌نامه از طرف مدیران ۷۵ واحد و مرکز آموزشی تکمیل شد. به‌منظور انتخاب نمونه مورد نیاز از روش تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای استفاده شد.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای سنجش هوش هیجانی از پرسش‌نامه سیریاشرینگ استفاده شد. این پرسش‌نامه مشتمل بر ۳۳ عبارت است که براساس گزینه‌های همیشه=۳، معمولاً=۲، به ندرت=۱ و هرگز=۰ به آنها پاسخ داده می‌شد. این پرسش‌نامه حاوی ۵ مقیاس فرعی خودآگاهی (سؤالات ۶، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۲۴، ۲۷، ۳۲ و ۳۳)، خودکنترلی (سؤالات ۲، ۵، ۱۱، ۱۶، ۱۸، ۲۳ و ۳۰)، خودانگیختگی (سؤالات ۱، ۹، ۱۵، ۲۰، ۲۱، ۲۶ و ۳۱)، همدلی (سؤالات ۳، ۱۴، ۱۷، ۲۲، ۲۵ و ۲۹)، مهارت‌های اجتماعی (سؤالات ۷، ۸، ۱۳، ۱۹ و ۲۸) است. به‌منظور برآورد اعتبار آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ابتدا روی گروهی از مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن ($n=39$) که به‌طور تصادفی ساده انتخاب شده بودند، اجرا شد. برآورد اولیه ضریب اعتبار آن $0/761$ به‌دست آمد. در این مرحله با حذف سؤال ۲۸ به دلیل ضریب همبستگی ضعیف ($-0/296$)، مجدداً ضریب آنها محاسبه شد و ضریب $0/767$ به‌دست آمد. در نهایت پرسش‌نامه با ۳۲ ماده اجرا شد.

یافته‌ها

جدول ۱: خلاصه شاخص‌های آماری مربوط به نمونه مدیران در پرسش‌نامه هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن ($n=554$)

شاخص‌ها					متغیرها
کشیده	کجی	انحراف معیار	میانگین	میانگین	
-0/035	-0/501	0/398	2/250	2/215	خودآگاهی
1/076	-0/493	0/366	1/714	1/718	خودکنترلی
-0/703	-0/096	0/322	1/85	1/840	خودانگیختگی
-0/065	-0/019	0/412	1/83	1/75	همدلی
-0/084	-0/03	0/446	1/800	1/841	مهارت‌های اجتماعی
-0/115	-0/184	0/261	1/880	1/874	هوش هیجانی (نمره کل)

براساس اطلاعات جدول ۱، مقادیر مربوط شاخص‌های مختلف گرایش مرکزی، پراکندگی و توزیع نمره‌های مدیران در پرسش‌نامه هوش هیجانی و ۵ مؤلفه آن نشان می‌دهد که توزیع نمره‌های مدیران مورد مطالعه در این متغیرها به توزیع نرمال میل دارد. گذشته از این، با توجه به مقیاس‌های اندازه‌گیری متغیرهای مورد نظر، و در عین حال بر ۴ قضیه واحد مرکزی می‌توان نتیجه گرفت که

توزیع داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک است و می‌توان برای بررسی پرسش پژوهش از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد.

پرسش پژوهش: آیا بین هوش هیجانی مدیران واحدهای دانشگاهی ۱۲ گانه تفاوت وجود دارد؟

جدول ۲: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱/۶۸۸	۱۱	۰/۱۵۳	۲/۲۹۷*	۰/۰۰۹
درون گروهی	۳۶/۲۰۳	۵۴۲	۰/۰۶۷		
کل	۳۷/۸۹۰	۵۵۳			

** سطح معنی دار در سطح ۰/۰۱

با توجه به مقدار F محاسبه شده و سطح معنی داری (۰/۰۰۹) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که بین هوش هیجانی مدیران واحدهای دانشگاهی مناطق ۱۲ گانه تفاوت معنی دار وجود دارد.

جدول ۳: خلاصه نتایج آزمون پیگیری LSD

مناطق	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱	-	-۰/۲۱*	-	-	-	-	-	۰/۱۷*	-	-	-	-
۲	-	-	۰/۱۱*	-	-	۰/۲۱*	-	-	-	۰/۱۶*	-	۰/۱۳*
۳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۴	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۵	-	-	-	-	-	۰/۱۳*	-	-	-	-	-	-
۶	-	-	-	-	-	-	۰/۱۶*	۰/۱۷*	-	-	-	-
۷	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۸	-	-	-	-	-	-	-	-	-	۰/۱۲*	-	۰/۰۹*
۹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۰	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۱	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۲	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* معنی دار در سطح ۰/۰۵

- با توجه به نتایج آزمون پیگردی LSD که در جدول ۳ ارایه شده است در بین مناطق ۱۲ گانه میانگین هوش هیجانی مدیران واحدهای دانشگاهی، منطقه ۱ از مناطق ۲ ($MD = -0/21$) و ۸ ($MD = 0/17$) کوچکتر است و با سایر مناطق تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.
- در خصوص مدیران منطقه ۲، هوش هیجانی مدیران واحدهای این منطقه از مدیران واحدهای مناطق ۳ ($MD = 0/11$)، ۶ ($MD = 0/21$)، ۱۰ ($MD = 0/16$) و ۱۲ ($MD = 0/13$) بالاتر است.
- در خصوص هوش هیجانی مدیران مناطق ۳ و ۴، هوش هیجانی این مدیران با مدیران سایر مناطق تفاوت معنی‌دار ندارد.
- هوش هیجانی مدیران منطقه ۵ بزرگتر از منطقه ۶ ($MD = 0/13$) است و با سایر مناطق تفاوت معنی‌دار ندارند.
- نتایج نشان داد که سطح هوش هیجانی مدیران منطقه ۶ از هوش هیجانی مدیران مناطق ۷ ($MD = 0/16$) و ۸ ($MD = 0/17$) پایین‌تر است.
- در مورد مدیران منطقه ۷، تفاوت بین هوش هیجانی آنان و مدیران منطقه ۶ ($MD = 0/16$) معنی‌دار است. به عبارت دیگر، مدیران منطقه ۷ هوش هیجانی بالاتری نسبت به مدیران منطقه ۶ دارند.
- در خصوص هوش هیجانی مدیران منطقه ۸، نتایج نشان داد که مدیران این منطقه سطح هوش هیجانی بالاتری نسبت به مدیران مناطق ۱۰ ($MD = 0/12$) و ۱۲ ($MD = 0/09$) دارند.
- بین هوش هیجانی مدیران منطقه ۹ با سایر مناطق تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.
- با توجه به اطلاعات جدول ۳، بین سطح هوش هیجانی مدیران منطقه ۱۱ با سایر مناطق تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته پژوهش حاضر آن است که بین هوش هیجانی مدیران واحدهای دانشگاهی مناطق ۱۲ گانه تفاوت معنی‌دار وجود دارد و برخی از مدیران واحدهای دانشگاهی از هوش هیجانی پایین‌تری برخوردار هستند. وارثینان (۲۰۰۶) در پژوهش خود پی برد که نمره مردان در هوش هیجانی کمتر از نمره زنان است. به علاوه، هایکن (۲۰۰۷) نیز در پژوهش خود نشان داد که همه رهبران مدارس که گروه نمونه را تشکیل می‌دهند دارای هوش هیجانی بالایی هستند و هوش هیجانی بهترین

پیش‌بینی‌کننده اعمال رهبری است. نتایج پژوهش دیگری نیز همسو با نتایج پژوهش حاضر است و آن پژوهش آلوی (۲۰۰۵) است که نشان داد مدیران میانی بدون توجه به جنسیت نمرات کمتری در هوش هیجانی نسبت به مدیران ارشد به‌دست آورده‌اند.

دراکر (۱۹۵۳) مدیران را کمیاب‌ترین و همچنین با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها و عوامل اصلی و تعیین‌کننده جامعه می‌داند با آموزش صحیح هوش هیجانی می‌توان شناخت مدیران نسبت به هیجان‌های خود و دیگران را افزایش داد و به آنها آموخت که چگونه هیجان‌های خود و اطرافیان خویش را در شرایط بحرانی کنترل کنند. گلمن (۱۹۹۸) بیان می‌کند که پژوهشگران دریافته‌اند افرادی که احساساتشان را به خوبی کنترل می‌کنند، به‌طور مؤثر با دیگران برخورد می‌نمایند. هوش هیجانی سازه‌ای عامه‌پسند بوده و به نظر می‌رسد علت موفقیت در هر جنبه‌ای از زندگی فردی باشد.

در پژوهشی که توسط سارنی و همکاران (۲۰۰۰) در زمینه بررسی رابطه بین هوش هیجانی و انواع متغیرهای شغلی بر روی کارکنان چند شرکت بزرگ در ایالت اوکلاهامای امریکا صورت گرفت این نتیجه به‌دست آمد که کارکنانی که دارای هوش هیجانی بالاتری هستند از شادابی، نشاط، سرزندگی و رضایت شغلی بیشتری برخوردارند و در مشاغلی که از استقلال بیشتری برخوردار بوده و کمتر مورد امر و نهی قرار می‌گیرند، راحت‌تر بوده و از عملکرد بهتری برخوردارند و نسبت به زندگی خوش‌بین‌تر و در برابر استرس و فرسودگی شغلی مقاوم‌تر هستند.

در پایان، لازم به یادآوری است که در دنیای امروز نقش حساس و بسیار مؤثر دانشگاه‌ها در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه بر کسی پوشیده نیست. بنابراین، با توجه به یافته مطالعه حاضر، مسلماً به‌منظور استفاده بهتر از منابع سازمان و مدیریت اثربخش پیشنهاد می‌شود که برای به کار گماردن و انتصابات مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی از افرادی استفاده شود که دارای هوش هیجانی بالاتری هستند و با برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در جهت تقویت هوش هیجانی مدیران اقدام جدی صورت گیرد به‌ویژه مناطقی که هوش هیجانی مدیران آنها کمتر از بقیه مناطق می‌باشد.

منابع فارسی

- حکیم جوادی، م. اژه ای، ج. (۱۳۸۳). بررسی رابطه کیفیت دلبستگی و هوش هیجانی در دانش‌آموزان تیز هوش و عادی. *مجله روان‌شناسی علمی- پژوهشی، سال هشتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۳، فصلنامه انجمن ایرانی روانشناسی.*
- کربلایی، ا. (۱۳۸۴). بررسی رابطه هوش هیجانی با سازگاری اجتماعی. *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.*
- منصوری، ب. (۱۳۸۰). هنجاریابی آزمون هوش هیجانی سبیریا شیرینگ برای دانشجویان کارشناسی ارشد در دانشگاه‌های دولتی مستقر در شهر تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
- نیکوین، ف. (۱۳۸۳). رابطه هوش هیجانی با موفقیت و شکست دانش‌آموزان. *پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.*

منابع انگلیسی

- Alloway, B. M. (2005). Emotional intelligence and extrinsic Career Success: A Comparison of gender and management. [Dissertation Abstract Ph.D]. Ganno University.
- Bar-on, & Parker, J. (2000). Handbook of emotional intelligence. Jossey Bass.
- Chrusciel, D. (2006). Considerations of emotional intelligence (EI) in dealing with change decision management. *Management Decision. Vol. 44, Iss. 5; Pg. 644.*
- Cook, C. R. (2006). Effects of emotional intelligence on Principals' leadership Performance. [Dissertation Abstract Ed.D]. Montana State University.
- Crissie, M. Frye & Rebecca, B. S. C. (2008). Team emotional intelligence and team interpersonal Process effectiveness. *Mid-American Journal of Business. Munice: Spring. Vol.21. Iss.1; pg 49,8.*
- Eicher, D. (2003). Essential executive skills, for the future: emotional intelligence, futurics. *St. Paul, Publication title: futurics. St. Paul.*
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: what it can matter than IQ. Available at: www.yahoo.com.
- Goleman, D. (1998). Highlights of emotional intelligence.

- Hayashi, A. (2005).** Emotional intelligence and outdoor Leadership, boulder. *Journal of Experiential Education*.
- Heiken, S. E. (2007).** The Perceinted relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness in school leaders: A comparison of self ratings with those of superiors and reports. *[Dissertation Abstract Ed.D]. Wilmington College (Delaware)*.
- Hersey, P. & Bellanchar, K. (1988).** Management of organizational behavior, PHI.
- Higley, W. J. (2007).** The velationship between The lead Pastor's emotional intelligence and pastoral leadership team effectiveness. *[Dissertation Abstract Ed.D]. The Southern Baptist Theological Seminary*.
- Jenkins, B. E. (2006).** Emotional intelligence of faculty members, the learning environment, and empowerment of bacalaureate nursing students. *[Dissertation Abstract Ed.D]. Teachers College, Columbia University*.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997).** Emotional develop mental emotional intelligence.
- Mehrabian, A. (2002).** Beyond IQ: Broad-based measurement individual success potential or emotional intelligence. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*.
- Tomas, S. & Susanna, T. & Linda, A. O. (2006).** Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and Performance. *Journal of vocational Bihavior. Vol. 68, Iss. 3; Pg 461*.
- Watkin, C. (2000).** Developing Emotional Intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*.
- Wkent, T. (2006).** Leadership and emotions in health care organization, Bradford. *Journal of Health*.