

## تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با توجه به نقش میانجی هوش

### هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: شهر تهران)

شیما شعله کار<sup>۱</sup>، بهزاد شوقی<sup>۲</sup> و سید یوسف صالحی<sup>۳</sup>

#### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران انجام شد. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی- همبستگی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری پژوهش اساتید هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران بودند که با استفاده از محاسبه حجم نمونه در معادلات ساختاری و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۷۰۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد که همگی اعضای هیئت‌علمی تمام‌وقت بودند. به‌منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد خرد آردلت (۲۰۰۳)، شادی آکسفورد آرگایل و همکاران (۱۹۸۹) و هوش هیجانی مایر و همکاران (۱۹۹۹) استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار و ... و از طریق نرم‌افزار Spss-۲۱ و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار LISREL-۷۸،۸۰ انجام پذیرفت. ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید. ضرایب مسیر و ضرایب معناداری نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج نشان داد، درجه تناسب مدل ارائه شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب بود؛ هم‌چنین خرد رهبران بر شادکامی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی تأثیر داشت.

**کلیدواژگان:** خرد رهبران، شادکامی، هوش هیجانی

<sup>۱</sup> دانشگاه آزاد اسلامی

<sup>۲</sup> گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

<sup>۳</sup> دانشگاه آزاد اسلامی واحد فراهان، فراهان، ایران

## مقدمه

شکوفایی، خلاقیت و نوآوری، واژگان ارزشمندی در جهان امروز به حساب می‌آیند و توسعه و پیشرفت هر کشور مرهون همین عوامل است. این عوامل می‌تواند اثرات شاد زیستن باشد که جوامع در به‌وجود آوردن آن نقش مهمی ایفا می‌کنند (خسرو جردی و محمودی، ۱۳۹۳). در واقع، انسان از بدو پیدایش همیشه در جستجوی شادی<sup>۱</sup> بوده و شادی به زندگی او معنا بخشیده است (گوکلر، گورگان و تاستان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). بر اساس دیدگاه آرگایل<sup>۳</sup> (۲۰۱۳)، شادی و نشاط یک پدیده و ویژگی انسانی است که دارای سه مؤلفه اصلی (عاطفه مثبت<sup>۴</sup>، رضایت از زندگی<sup>۵</sup> و نبود احساسات منفی<sup>۶</sup>) هست.

شادی، یکی از مفاهیم مهم زندگی هر فرد است که تأثیر مهمی بر سبک زندگی و میزان موفقیت وی دارد (مردان‌شاهی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). همچنین، شادی از مؤثرترین عوامل تأثیرگذار در روند زندگی است و بدون آن، زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود (صمدی رجایی پور، آقا حسینی و قلاوندی، ۱۳۸۸). در واقع، شاد زیستن با ایجاد آرامش در محیط زندگی فرد، منجر به بهبود روابط شده و در نتیجه تأثیر مثبتی بر احساسات، عواطف و محیط اجتماعی می‌گذارد. بسیاری از مطالعات نشان می‌دهند که شادی به‌عنوان یک اثر مثبت در زندگی، روابط بین فردی را تسهیل می‌کند و پیامدهای مثبت بی‌شماری بر دانش، سلامت اجتماعی و فعالیت‌های فرد دارد (علی پور، هاشمی و باباپور، ۲۰۰۳، به نقل از مردان‌شاهی، ۲۰۱۵).

از طرف دیگر، منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین و مهم‌ترین منابع سازمانی محسوب می‌شوند که می‌توانند منجر به تقویت مزیت رقابتی سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها شوند. در دنیای امروز که با تغییر و تحولات سریع همراه هست، منابع انسانی اثربخش در یک سازمان، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود در سازمان هستند و رشد اقتصادی سازمان وابسته به توانمند کردن آن‌هاست

---

<sup>۱</sup> -Happiness

<sup>۲</sup> -Gokler., Gurgan & Tastan

<sup>۳</sup> - Argyle

<sup>۴</sup> -Positive emotions

<sup>۵</sup> -Life satisfaction

<sup>۶</sup> -Negative emotions

<sup>۷</sup> -Mardanshahi

تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: شهر تهران) □ ۶۱

(ماتیس، جکسون، ولنتاین و مگلیچ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶)، از این رو توجه به شادی و نشاط آن‌ها از ملزومات می‌باشد.

امروزه بی‌توجهی به نشاط و شادی و به تبع آن کاهش انگیزه‌های فرد از نگرانی‌های عمده جوامع است. پیش‌بینی سلیگمن<sup>۲</sup> (روانشناس مثبت‌گرا) حاکی از آن است که تا سال ۲۰۱۵ از هر دو نفر انسان ساکن کره زمین یک نفر دچار افسردگی می‌شود، به همین دلیل مسئله‌ی اصلی امروز بشر توجه به عوامل اثرگذار بر شادی می‌باشد.

شادی ابعاد وسیع فردی، اجتماعی و سیاسی / فرهنگی را در برمی‌گیرد. بنا به گفته وینهوون<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) شادی فعالیت فرد را برمی‌انگیزد و ارتباطات اجتماعی و مشارکت سیاسی را تسهیل می‌کند و موجب سلامتی فرد می‌شود. فرانسیس، اوک و رابینز<sup>۴</sup> (۲۰۱۶)، بیان می‌کنند داشتن عقاید مذهبی قوی بر میزان شاد بودن دانش‌آموزان اثر می‌گذارد.

با توجه به نقش مدیریت و رهبری در ایجاد شادی در بین کارکنان که در دین اسلام نیز به‌وفور از آن یاد شده است (نصر اصفهانی، فرخی و امیری، ۱۳۹۱) و با وجود عدم قطعیت‌های محیطی که امروزه تمام سازمان‌ها و جوامع را احاطه کرده است، مدیران و رهبران سازمان‌ها را با چالش‌های فراوان روبه‌رو کرده است (شفرد و مک مولان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). مدیران در این سازمان‌ها بیش از هر چیز خواستار کسب مزیت رقابتی و شادکامی کارکنان خود می‌باشند. بر این اساس، رفتارهای رهبری‌شان بر این اصل استوار می‌باشد که کارکنان شادی داشته باشند تا به خلاقیت و نوآوری در سازمان بهبود یابد (هوانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). اوبرین<sup>۷</sup> (۲۰۱۶)، خردمندی رهبران را بر شادی پایدار در سازمان مؤثر می‌داند. برگسما و آردلت<sup>۸</sup> (۲۰۱۲) نیز، خرد مدیران را عامل مؤثری بر احساس شادکامی در آنان می‌داند. همچنین، زاچر، مک کنا و رونی (۲۰۱۳)، یکی از عواملی که بر شادکامی

---

<sup>۱</sup> - Mathis., Jackson, Valentine & Meglich

<sup>۲</sup> -Seligman

<sup>۳</sup> -Veenhoven

<sup>۴</sup> -Francis., Ok & Robbins

<sup>۵</sup> - Shepherd., McMullen& Ocasio

<sup>۶</sup> - Huang

<sup>۷</sup> - O'Brien

<sup>۸</sup> - Bergsma & Ardelt

تأثیر می‌گذارد را خرد می‌داند، خرد رهبران در سازمان می‌تواند منجر به ایجاد حس شادی در بین کارکنان گردد.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که گاهی تصمیمات نابخردانه رهبران کم‌خرد، سازمان‌ها را به تباهی کشانده و موجب ترک کار و کاهش رضایت شغلی کارکنان می‌شود. از طرف دیگر انتخاب افراد خردمند موجب کسب مزیت رقابتی در سازمان می‌گردد (کوپرز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

وایل<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) نیز عنوان می‌کند که مدیران موفق حتماً باید از دانش تخصصی برخوردار باشند و حال آنکه در عصر جهانی شدن، دانش حرفه‌ای و تخصصی رهبران در اداره موفق سازمان کافی نیست و اگر رهبران از عنصر مهم خرد برخوردار نباشند، نمی‌توانند سازمان را در جهت کسب مزیت رقابتی پیش ببرند.

خرد، نقطه برتر توسعه فردی و ترکیبی از ویژگی‌های انسانی است که امکان انجام عمل بهتر را ایجاد می‌کند (استاودینگر و پاسوپاتی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳، به نقل از لو و استودینگر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). بیرن و کلیتون<sup>۵</sup> (۱۹۸۰) خرد را به‌عنوان ویژگی‌ای تعریف می‌کنند که ترکیبی از ویژگی‌های کلی شناختی<sup>۶</sup>، عاطفی<sup>۷</sup> و تعمقی<sup>۸</sup> است.

کوپرایدر و سریواستا<sup>۹</sup> (۱۹۹۸)، خرد<sup>۱۰</sup> را یک فرایند پویای قضاوت ماهرانه<sup>۱۱</sup> تعریف کردند با آگاهی از این مسئله که باید همیشه بازتنظیمی<sup>۱۲</sup> و بازساختاردهی<sup>۱۳</sup> در آن صورت گیرد تا درک سازمانی به وجود آید. همچنین، آن‌ها عنوان کردند که خرد چیزی نیست که افراد آن را دارا باشند

---

<sup>۱</sup> - Küpers

<sup>۲</sup> - Vail

<sup>۳</sup> - Staudinger & Pasupathi

<sup>۴</sup> - Law & Staudinger

<sup>۵</sup> - Clayton & Birren

<sup>۶</sup> - Cognitive

<sup>۷</sup> - Affective

<sup>۸</sup> - Reflective

<sup>۹</sup> - Cooperrider & Srivastva

<sup>۱۰</sup> - wisdom

<sup>۱۱</sup> - Skill-full judgement

<sup>۱۲</sup> - rearranging

<sup>۱۳</sup> - Restructuring

بلکه آن چیزی است که توسط روابط خلق می‌گردد. خرد سازمانی می‌تواند به‌عنوان ابزاری کارا برای پاسخگویی به محیط نامطمئن باشد.

لو و استودینگر<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، ضمن تفاوت قائل شدن بین افراد شاد و خردمند معتقدند که خردمندی افراد می‌تواند منجر به ایجاد شادکامی در آنان گردد. در ایجاد درک سازمانی بین کارکنان، رهبران خردمند و ماهر، نقش مهمی ایفا می‌کنند. آنان قادر هستند تا منافع افراد مختلف در سازمان را متوازن می‌سازند (کوپرز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

پاشنو<sup>۳</sup> (۲۰۱۶)، معتقد است که بروز شادکامی در بین کارکنان بدون توجه به نقش مدیریت و رهبری خردمند میسر نخواهد شد. شولکا و مکس ول<sup>۴</sup> (۲۰۱۶)، فرهنگ و خردمندی رهبران را بر میزان شادکامی مؤثر می‌دانند. آردلت و اوه<sup>۵</sup> (۲۰۱۶)، خرد را بسیار بر شادکامی تأثیر می‌گذارد.

رهبری هر سازمان برای انطباق با تغییرات و به‌منظور بقاء و رشد در محیط‌های متلاطم، مستلزم ویژگی‌های خاصی است که عموماً مدیران برای دستیابی به آن با مشکلاتی مواجه می‌شوند بر این اساس، هوش هیجانی از مهم‌ترین خصیصه‌هایی است که ممکن است به مدیران در فرآیند دستیابی به رهبری کمک کند (گلنن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). کریشناکومار، هاپکینز، سمرکوسکی و رایبسون<sup>۷</sup> (۲۰۱۶) معتقدند که خرد کاربردی رهبران خردمند باعث ایجاد شرایط هیجانی در سازمان می‌شود و درنهایت منجر به ارتقاء هوش هیجانی کارکنان می‌گردد. آردلت و اوه (۲۰۱۶)، نیز خردمندی را بر هوش هیجانی مؤثر می‌داند. کانزمن<sup>۸</sup> (۲۰۱۶) نیز خردمندی را بر ایجاد هوش هیجانی مؤثر می‌داند.

از طرف دیگر، هوش هیجانی به‌عنوان یک ویژگی روان‌شناختی، نقش ارزنده‌ای در شکل‌گیری محیط‌های کاری بهینه و کارآمد دارد. تأثیرگذاری هوش هیجانی با تحت تأثیر قرار دادن شاخص‌های

---

<sup>۱</sup> - Law & Staudinger

<sup>۲</sup> - Küpers

<sup>۳</sup> - PAUCEANU

<sup>۴</sup> - Schuelka & Maxwell

<sup>۵</sup> - Ardelt & Oh

<sup>۶</sup> - Goleman

<sup>۷</sup> - Krishnakumar., Hopkins., Szmerkovsky & Robinson

<sup>۸</sup> - Kunzmann

مهم محیط کار مانند شاخص رضایت شغلی، موجب ایجاد شادکامی در بین کارکنان می‌شود (دودانگه، ذاکریان، دهقانی، قاضی طباطبایی و پیرمند، ۱۳۹۵). دودانگه و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهش خود رابطه مثبتی را بین هوش هیجانی و رضایت و شادکامی کارکنان گزارش کرده‌اند. طاهریان، فیض و حیدرخانی (۱۳۹۳) و همچنین، زیدنر و ماتيو<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، داشتن هوش هیجانی را موجب ایجاد سلامت روانی و شادکامی می‌دانند.

سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های آموزشی، بدون داشتن کارکنان شاد قادر به ادامه کار و موفقیت نمی‌باشند. صاحب‌نظران ضمن تأکید بر اهمیت شادی کارکنان در زندگی کاری، عوامل مختلفی را در شادابی معرفی می‌کنند که از آن جمله می‌توان به مواردی همچون عوامل سازمانی اشاره کرد. در بین عوامل سازمانی، رهبری نقش ارزنده‌ای ایفا می‌کند. در سازمان‌های آموزشی، تولید دانش، انتقال و تسهیم آن از مهم‌ترین اهداف به‌شمار می‌رود که بیشترین مسئولیت آن بر عهده اساتید می‌باشد. تمایل داوطلبانه اساتید دانشگاه‌ها به مشارکت و ایجاد محیط شاد و دوستانه موجب تسهیل فرایند انتقال دانش و تجربیات و تسهیم آن می‌گردد. وجود رهبران خردمند و ایجاد جو سازمانی مناسب نیز می‌تواند این مهم را تقویت کرده و حرکت به سمت دانش‌محوری که یکی از نیازهای توسعه دانشگاه است را محقق کند. مدیران خردمند در دانشگاه با نگرش مثبت نسبت به دانشگاه و اعضای هیئت‌علمی و کارکنان، همچنین با ایجاد جو سازمانی حمایت‌کننده که در آن داشتن هوش هیجانی به‌عنوان یک متغیر روان‌شناختی نوین مطرح است، موجب ارتقای حس وظیفه‌شناسی و رضایت شغلی اساتید و کارکنان خود شده و یک مزیت رقابتی مهم نسبت به سایر واحدهای دانشگاهی به دست می‌آورد. بر این اساس این مطالعه تلاش دارد تا به این سوالات پاسخ دهد که با توجه به نقش هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی، خرد رهبران چه تأثیری بر شادکامی اعضای هیئت‌علمی این دانشگاه خواهد داشت؟

---

<sup>۱</sup> - Zeidner & Matthews

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش (توسعه مدل و فرضیه‌ها)

خرد، حالتی است که در آن، گروه، واحد اصلی اقدام شجاعانه و خردمندانه در امور سازمانی است (وایل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷، گرگن و گرگن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸). برلی، کسلر و کریستین<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) تعریف مختصری از خرد سازمانی ارائه کردند: آن‌ها خرد را ظرفیت قضاوت و گزینش دانش خاص در یک زمینه خاص و برای یک کار خاص می‌دانند.

خرد دارای سه بعد کلی شناختی<sup>۴</sup>، عاطفی<sup>۵</sup> و تعمقی<sup>۶</sup> است. بعد شناختی دارای مؤلفه‌های دانش<sup>۷</sup> (هم‌افزایی ذهن و شخصیت و هماهنگ‌سازی دانش و فضیلت (بالتز و استادینگر، ۲۰۰۰)، قضاوت<sup>۸</sup> (توانایی تخصصی و راهنمایی در زمینه موقعیت‌های مختلف زندگی (بالتز و استادینگر<sup>۹</sup>، ۲۰۰۰؛ مایکلر و استادینگر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸) و توازن<sup>۱۱</sup> (تشخیص عدم اطمینان زندگی و محدودیت‌های دانش فردی (آردلت، ۲۰۰۳؛ بالتز و استادینگر، ۲۰۰۰). بعد عاطفی شامل شاخص‌های تنظیم هیجانی<sup>۱۲</sup> (دارای انگیزه مثبت به سمت درک دیگران، حساس نسبت به نیازهای آن‌ها و مشتاق به اشتراک‌گذاری خرد جهت کمک به آن‌ها (آردلت، ۲۰۰۴؛ کلایتون و بیرن، ۱۹۸۰)، همدردی<sup>۱۳</sup> (بیان همدردی از طریق تجربیات مشترک و متوازن‌سازی منافع درون-فردی، بین-فردی و فرا-فردی (استادینگر و بالتز، ۱۹۹۶؛ استرنبرگ، ۱۹۹۸) و مشارکت اجتماعی<sup>۱۴</sup> (بیان همدردی از طریق تجربیات مشترک و متوازن‌سازی منافع درون-فردی، بین-فردی و فرا-فردی (استادینگر و بالتز، ۱۹۹۶؛ استرنبرگ،

---

<sup>۱</sup> - Vail

<sup>۲</sup> - Gergen & Gergen

<sup>۳</sup> - Bierly, Kessler, & Christensen

<sup>۴</sup> - Cognitive

<sup>۵</sup> - Affective

<sup>۶</sup> - Reflective

<sup>۷</sup> - Knowledge

<sup>۸</sup> - Judgement

<sup>۹</sup> - Baltes & Staudinger

<sup>۱۰</sup> - Mickler & Staudinger

<sup>۱۱</sup> - Balance

<sup>۱۲</sup> - Emotional regulation

<sup>۱۳</sup> - Sympathy

<sup>۱۴</sup> - Social participation

۱۹۹۸) می‌باشد. بعد سوم، خرد تعمقی است که شامل دیدگاه<sup>۱</sup> (یادآوری و مشاهده مسائل از یک دیدگاه بلندمدت و گسترده‌تر (بالتز و استادینگر، ۲۰۰۰؛ وبستر، ۲۰۰۳)، بصیرت<sup>۲</sup> (توانایی اجتناب از قضاوت، تعمقی بر اختیارات موجود و درک اینکه چرا مسائل اتفاق می‌افتند و اینکه چرا تصمیمات اخذ می‌شوند (کلایتون و بیرن، ۱۹۸۰؛ استرنبرگ، ۱۹۹۸) و عینیت<sup>۳</sup> (توانایی اجتناب از قضاوت، تعمقی بر اختیارات موجود و درک اینکه چرا مسائل اتفاق می‌افتند و اینکه چرا تصمیمات اخذ می‌شوند (کلایتون و بیرن، ۱۹۸۰؛ استرنبرگ، ۱۹۹۸) است.

شادی از اهداف مشترک همه انسان‌هاست و همه در تلاش برای به دست آوردن آن هستند. شادی، درواقع، ارزش‌یابی افراد از خود و زندگی‌شان است. شادمانی احساس رضایتمندی از زندگی و توانایی لذت بردن از تجربیات فردی کارکنان است و دارای اجزای عاطفی، هیجانی، اجتماعی و شناختی است. شادی تا حدودی، با داشتن ثروت و اشتغال به وجود می‌آید؛ اما عوامل ذهنی مانند تصور کارکنان از شرایط پیرامون و انعطاف‌پذیری آنان در ایجاد شادی نقش دارند (پیری و پیری، ۱۳۹۴). افراد شاد، افکار و رفتارهای سازگار و حمایت‌کننده‌ای داشته، دیدگاهی روشن دارند و از افکار بدبینانه دوری می‌کنند. آنان، معمولاً سالم، فرهیخته، برون‌گرا، مذهبی، خوش‌بین و باهوش هستند (گراهام<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). شادی و سلامت افراد هم با یکدیگر ارتباط دارند. افرادی که از سلامت جسمی و روانی برخوردارند، شادمانی بیشتری احساس می‌کنند و آن‌هایی که شادمان‌ترند، به نسبت افراد افسرده، کمتر با بیماری و مرگ ناشی از آن روبرو می‌شوند (امیدنیا، خرازی‌ها، افسری، وارث وزیریان، جعفری، ارشادی و باشتی، ۱۳۸۹).

جامع‌ترین و عملیاتی‌ترین تعریف شادی را وینهوون (۱۹۹۳) ارائه می‌دهد به نظر او شادمانی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کلی زندگی اطلاق می‌شود. در تعریف وینهوون موارد زیر مهم است: درجه یا میزان شادی که حدی ندارد، فرد یعنی ارزیابی ذهنی فرد و رضایت از زندگی،

---

<sup>۱</sup> - point of view  
<sup>۲</sup> - Intuition  
<sup>۳</sup> - Realism  
<sup>۴</sup> -Graham



قضایوت کلی فرد از زندگی، زندگی یک کلیت است، مطلوبیت یا خوشایندی تجربه عاطفی مثبت (وینهوون، ۲۰۱۶).

آرگیل<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، چهار بعد اصلی شادکامی شامل خشنودی از زندگی، هیجانات مثبت، نبود هیجانات منفی، عزت نفس و احساس شکوفایی معرفی می کند.

در دهه ۸۰ میلادی، سالوی و مایر (۱۹۹۰)، راجع به ویژگی های کیفی انسان مانند همدلی<sup>۲</sup>، خودآگاهی<sup>۳</sup>، کنترل هیجان<sup>۴</sup> و عواطف<sup>۵</sup> انجام دادند که بعدها در دهه ۹۰ میلادی، گلن، این مفاهیم را تحت عنوان هوش هیجانی مطرح کرد. گلن معتقد است که در نهاد هر انسان، دو هوش مستقل وجود دارد: هوش عقلانی<sup>۶</sup> و هوش هیجانی. این دو هوش در عین استقلال، با یکدیگر همکاری دارند و نتیجه کنش متقابل بین آنها، درواقع، تعیین کننده اعمال و رفتار افراد است. از طرف دیگر، هوش هیجانی را می توان مجموعه ای از استعدادهای غیرشناختی و مهارتهایی دانست که باعث افزایش توانایی فرد در سازگاری با مقتضیات محیطی و عدم قطعیت ها می گردد. سالوی و مایر، هوش هیجانی را شامل ابعاد آگاهی از هیجانات خود، مدیریت هیجانات خود، شناسایی هیجانات دیگران و تنظیم روابط خود با دیگران می دانند.

سالوی و مایر (۱۹۹۰) همچنین، عنوان می کنند که هوش هیجانی را می توان از چند منظر، به طور مفهومی مورد بررسی قرار داد. هوش هیجانی به معنی طرز تفکر یک دوره که درواقع، اولین و کلی ترین معنی هوش هیجانی است و شامل خصوصیات فرهنگی - معنوی یا احساسی است که یک دوره را مشخص می کند. هوش هیجانی به مفهوم شخصیت که بیشتر جنبه عمومی داشته و به مجموعه ای از خصوصیات شخصیتی که برای موفقیت در زندگی لازم است، اشاره دارد. مفهوم دیگر هوش هیجانی از منظر توانایی ذهنی مورد بررسی قرار گرفته است. رویکردهای علمی، هوش هیجانی

---

<sup>۱</sup> - Argyle

<sup>۲</sup> - sympathy

<sup>۳</sup> - Consciousness

<sup>۴</sup> - Emotion control

<sup>۵</sup> - Emotions

<sup>۶</sup> - Rational intelligence

را بیشتر با عنوان توانایی‌های ذهنی تعریف می‌کنند و در آن به مجموعه‌ای از توانایی‌های اشاره دارند که در پردازش اطلاعات هیجانی بکار می‌روند (مایر، ۲۰۱۶).

مایر، کاروسو و سالوی<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، در اشاره به مدل هوش هیجانی سالوی و مایر، عنوان می‌کنند که هوش هیجانی، مفهوم هوش تجربی به معنی توانایی احساس کردن، پاسخگویی و استفاده مناسب از اطلاعات هیجانی و مفهوم استراتژیک به معنی توانایی در درک و مدیریت هیجان را در بر می‌گیرد که هرکدام از این ابعاد به ترتیب دارای مؤلفه‌های احساس و ابراز هیجان، تسهیل تفکر توسط هیجان و درک هیجان و همچنین تنظیم و مدیریت هیجان می‌باشد. مروری بر سابقه پژوهش‌های انجام شده در موضوع خرد رهبران، شادکامی و هوش هیجانی، نشان داد که بیشتر تحقیقات در این حوزه، به بررسی مفاهیم رهبری، نحوه مدیریت، شادی کارکنان و رضایت شغلی و هوش هیجانی، پرداخته‌اند و پژوهشی مبنی بر بررسی نقش خرد رهبران بر این متغیرها یا تأثیرات خرد بر سایر مؤلفه‌های سازمانی یافت نشده است.

با توجه به موارد عنوان شده می‌توان فرضیه اول را این‌گونه نوشت:

### فرضیه ۱. خرد رهبران بر شادکامی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.

در یک سطح مفهومی، خرد رهبران در جهت ارتقای شادمانی به کار گرفته می‌شوند (برگسما و آردلت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). رضایت از زندگی و همچنین عاطفه مثبت و منفی به عنوان نشانگرهای اصلی شادمانی یا بهزیستی ذهنی پذیرفته می‌شوند (دیئر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰؛ ریان و دسی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). رضایت از زندگی، یک جنبه شناختی شادمانی می‌باشند که به ارزیابی‌های جهانی افراد از زندگی‌شان اشاره می‌کند که با خردمندی رهبران بهبود می‌یابد. سطوح بالای رضایت از زندگی و عاطفه مثبت بالا و منفی پایین نشان‌دهنده سطوح بالای شادمانی هستند و بین خرد رهبران و شادمانی مستقل از سن، جنسیت و آموزش آنان رابطه وجود دارد (برگسما و آردلت، ۲۰۱۲). رهبران خردمند در یک سازمان، کارکنان را به داشتن انگیزه و ارتباط با یکدیگر سوق می‌دهند (هاموند و همکاران، ۲۰۱۶). خرد رهبری به

---

<sup>۱</sup> - Mayer., Caruso & Salovey  
<sup>۲</sup> - Bergsma & Ardelt  
<sup>۳</sup> - Diener  
<sup>۴</sup> - Ryan and Deci

مدیران کمک می‌کند تا موجب تغییر نگرش کارکنان نسبت به منافع فردی و همسان کردن آن با منافع جمعی شوند، (حسینی سرخوش، ۱۳۸۹). همین امر موجب بروز رفتارهای متنوع کارکنان مانند پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های اضافی، پیروی از مقررات و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در محل کار می‌شود. مرتضی، عباس، راجا، رکوع، خالد و مشتاق<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) نیز معتقدند که رهبران اخلاق مدار، نیت خوب، دانش و خرد را درهم آمیخته و رفتارهای آنان موجب ترغیب کارکنان به بروز رفتارهای مناسب و شادی آفرین می‌گردد.

با توجه به موارد عنوان شده می‌توان فرضیه دوم را این‌گونه نوشت:

## فرضیه ۲. خرد رهبران بر هوش هیجانی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.

خرد رهبران و هوش هیجانی، موضوعات رایجی در میان پژوهشگران حوزه شادی هستند. خرد رهبران به‌عنوان عاملی مهم معرفی شده است که به توسعه مطلوب کارکنان در سازمان کمک می‌کند (بالتز و اسمیت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸) خرد نشان‌دهنده یک ویژگی فردی بی‌نظیر و تجربه محور می‌باشد که شامل توسعه شناختی، تعمقی و عاطفی است و به زندگی‌ای منتهی می‌گردد که برای فرد، دیگران و جامعه به‌عنوان یک کل، سودمند است (بالتز و استادینگر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰؛ ججست و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰).

خرد رهبری و هوش هیجانی از این حیث شبیه به هم می‌باشند که هر دو سازه شامل سطوح پیشرفته آگاهی هیجانی و تنظیم هیجانات می‌باشند (برگسما و آردلت، ۲۰۱۲). برای مثال در یک پژوهش تجربی که توسط کونزمان و بالتس<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) صورت گرفته، مشخص شده است که خرد رهبران به‌طور مثبت با ویژگی‌هایی مانند نوسان و پیچیدگی عاطفی که شبیه به هوش هیجانی هستند، در ارتباط می‌باشد. رهبران دارای سطوح بالای خرد و هوش هیجانی باید بهتر قادر باشند تا هیجانات خود را بشناسند و آن‌ها را تنظیم کنند و به‌کارگیرند، باید در زندگی خود نسبت به افرادی که خرد و هوش هیجانی کمتری دارند احساس شادمانی بیشتری داشته باشند.

<sup>۱</sup> - Murtaza., Abbas., Raja., Roques., Khalid & Mushtaq

<sup>۲</sup> - Baltes & Smith

<sup>۳</sup> - Baltes & Staudinger

<sup>۴</sup> - Jeste et al

<sup>۵</sup> - Kunzmann & Baltes

کریشناکومار و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود عنوان کردند که توانایی مدیران در کنترل هیجانات با استفاده از خرد کاربردی<sup>۱</sup> در آنان امکان پذیر است. رئیسلی، هنرور، فلاح و بهنود<sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهش خود که در مورد رابطه بین سبک‌های رهبری و هوش هیجانی انجام شده بود، عنوان کردند که خرد رهبران در سازمان با هوش هیجانی آنان رابطه معناداری دارد. با توجه به موارد عنوان شده می‌توان فرضیه سوم را این‌گونه نوشت:

### فرضیه ۳. هوش هیجانی بر شادکامی اعضای هیئت علمی تأثیر دارد.

هوش هیجانی متغیری است که توجه پژوهشگران در زمینه شادمانی و سایر پژوهش‌گران اخیر را به‌طور روزافزون به خود جلب کرده است. هوش هیجانی به‌عنوان یک مجموعه از فرایندهای روان‌شناختی دارای روابط درونی تعریف شده است که با پردازش عاطفی اطلاعات در ارتباط هستند و شامل آگاهی و تنظیم هیجانات خود و دیگران و همچنین کاربرد هیجان جهت دستیابی به اهداف خویش می‌باشد (دیویس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸؛ مایر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). هافن و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) نشان داده‌اند که هوش هیجانی در رابطه بین دو متغیر پنج ویژگی بزرگ شخصیتی (مثل بی‌ثباتی و وجدان) و شادمانی نقش میانجی دارد.

جاسوال<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) نیز در مطالعه خود نشان داد که هوش هیجانی رابطه مثبت و معناداری با شادکامی در افراد دارد. فرناندز بروکال و اکستریمر<sup>۷</sup> (۲۰۱۶)، رابطه داشتن هوش هیجانی و افسردگی و اضطراب را منفی ارزیابی کرده‌اند. مدیران را اوزر، هامارتا و دنیز<sup>۸</sup> (۲۰۱۶)، هوش هیجانی را یکی از فاکتورهای مؤثر بر رضایت شغلی و شادکامی اساتید می‌دانند.

---

<sup>۱</sup> - Practical Wisdom

<sup>۲</sup> - RaesLi., Honarvar., Fallah & Behnood

<sup>۳</sup> - Davies

<sup>۴</sup> - Mayer

<sup>۵</sup> - Hafen

<sup>۶</sup> - Jaswal

<sup>۷</sup> - Fernández-Berrocal & Extremera

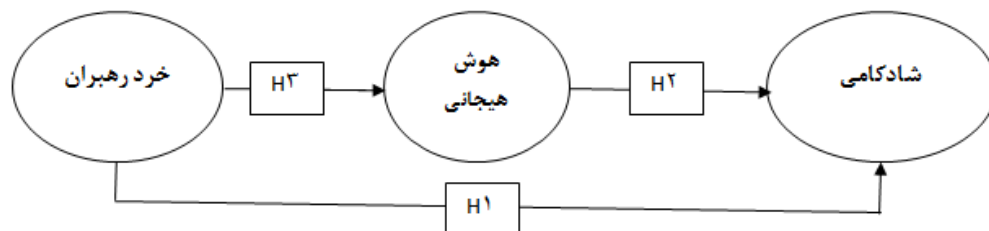
<sup>۸</sup> - Özer., Hamarta & Deniz

تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: شهر تهران) □ ۷۱

با توجه به مطالب فوق که برگرفته از ادبیات و پیشینه در این حوزه است و اینکه متغیر مستقل خرد رهبران بر متغیر وابسته شادکامی؛ متغیر مستقل خرد رهبران بر هوش هیجانی و متغیر مستقل هوش هیجانی بر شادکامی تأثیر دارد، می‌توان فرضیه زیر را تدوین کرد:

**فرضیه ۴: خرد رهبران بر شادکامی اعضای هیئت‌علمی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی تأثیر دارد.**

**درنهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است:**



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

### روش پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی نقش خرد رهبران بر شادکامی با نقش میانجی هوش هیجانی پرداخت، **روش پژوهش** برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. **جامعه آماری** پژوهش حاضر شامل کلیه اساتید هیئت‌علمی تمام‌وقت دانشگاه‌های آزاد شهر تهران به تعداد ۴۳۰۰ نفر بود. **روش نمونه‌گیری** تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای بود. در پژوهش حاضر، ابتدا، واحدهای دانشگاهی شهر تهران به پنج خوشه کلی (واحدهای تهران شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب) تقسیم شدند. سپس با توجه به پراکندگی جغرافیایی دانشکده‌های هر واحد دانشگاهی و عدم تجانس بین گروهی دانشکده‌های هر واحد به‌عنوان خوشه‌ها در نظر گرفته شد که پژوهش‌گر در هر دانشگاه سه دانشکده را تصادفی انتخاب کرد و درنهایت در هر دانشکده دو رشته را به‌صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها را به‌صورت تصادفی در دسترس در بین اعضای هیئت‌علمی این رشته‌ها توزیع کرد. در مدلیابی معادلات ساختاری تعیین **حجم نمونه** می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری

شده تعیین شود:  $۱۵q \leq n \leq ۵q$ ؛ که در آن  $q$  تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سؤالات) پرسشنامه و  $n$  حجم نمونه است (هومن، ۱۳۸۴). در این پژوهش حجم نمونه برای هر سؤال ۸ آزمودنی و به‌طور کلی ۷۰۰ نفر در نظر گرفته شد.

برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده شد. پرسشنامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه کار و بخش دیگر شامل سه پرسشنامه استاندارد می‌شود که عبارت‌اند از: خرد رهبر آردلت (۲۰۰۳)، دارای ۳۹ گویه شامل سه مقیاس، بعد شناختی (۱۴ گویه)، بعد عاطفی (۱۳ گویه) و بعد تعمقی (۱۲ گویه)، با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد نمره‌گذاری شده است، شادکامی آکسفورد آرگایل و لو (۱۹۸۹)، دارای ۲۹ گویه شامل پنج مقیاس، رضایت از زندگی (۶ گویه)، خلق مثبت (۶ گویه)، سلامتی (۶ گویه)، کفایت (۵ گویه) و عزت‌نفس (۶ گویه) با مقیاس ۶ درجه‌ای، از ۱ تا ۶ نمره‌گذاری شده است. هوش هیجانی مایر و سالوی (۱۹۹۵)، ۳۰ گویه شامل ۳ مقیاس توجه به احساسات (۱۰ گویه)، شفاف‌سازی احساسات (۱۰ گویه) و بازسازی خلق (۱۰ گویه) است با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده است.

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری<sup>۱</sup>، محتوایی<sup>۲</sup> و سازه<sup>۳</sup> استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین آموزش عالی) به‌دوراز ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... تدوین گردید. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی و سازمانی، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و.. محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های متغیرهای خرد، شادکامی و هوش هیجانی از نقطه‌نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰,۷۹ بود)؛ همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰,۶۲ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲,۵۸ بود یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹

<sup>۱</sup> -Faced Validity

<sup>۲</sup> -Content Validity

<sup>۳</sup> - Construct Validity

تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: شهر تهران) □ ۷۳

درصد معنادار بود؛ ضرایب تمام بارهای عاملی بالای ۰,۵ بود؛ میانگین واریانس استخراج شده<sup>۱</sup> (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰,۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی<sup>۲</sup> (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر توسط ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ هم‌چنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰,۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود. پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۳</sup> و با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده است، محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای هر سه سازه پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. البته شایان ذکر است که پایایی و روایی هر سه ابزار توسط پژوهش‌های پیشین تأیید شده است. اطلاعات پرسشنامه، ضرایب پایایی و روایی در جدول زیر قابل مشاهده است.

**جدول ۱: اطلاعات پرسشنامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار**

شادکامی	هوش هیجانی	خرد رهبران	ASV	MSV	AVE	CR	آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها	منبع	بعد
---	---	۰,۷۰۹	۰,۳۱۳	۰,۴۴۵	۰,۵۸۵	۰,۸۲۴	۰,۸۰۱	۳۹	آردلت (۲۰۰۳)	خرد رهبران
۰,۷۸۰	۰,۴۲۱	۰,۰۱۷	۰,۱۹۸	۰,۵۳۸	۰,۸۸۴	۰,۸۵۷	۳۰	مایر و سالوی (۱۹۹۵)	هوش هیجانی	
۰,۷۴۲	۰,۳۸۱	۰,۶۳۹	۰,۲۴۱	۰,۴۴۴	۰,۵۳۷	۰,۸۶۹	۰,۸۴۷	۲۹	آرگایل و لو (۱۹۸۹)	شادکامی

<sup>۱</sup> -Average Variance Extracted

<sup>۲</sup> -Cross Loadings

<sup>۳</sup> -Composite Reliability (CR)

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی سازه‌ها مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰,۷ است و همچنین  $AVE > 0,5$  است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا  $CR > 0,7$ ؛  $CR > AVE$ ؛  $AVE > 0,5$  و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا  $MSV < AVE$  و  $ASV < AVE$ .

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جداول و ... با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۲۱ و در بخش استنباطی از همبستگی پیرسون، آزمون تی تک گروهی با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۲۱ و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL-۷۸,۸۰ استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel و در دو حوزه تجزیه و تحلیل (توصیفی و استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود.

#### ۴-۱- توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

در جدول زیر به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته می‌شود:

---

<sup>۱</sup> - Maximum Shared Squared Variance (MSV)

<sup>۲</sup> - Average Shared Squared Variance (ASV)



تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: شهر تهران) □ ۷۵

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۴۶	۷۸	کمتر از ۵ سال	۹۱	۱۳
	زن	۱۵۴	۲۲	۵ تا ۱۰ سال	۱۶۸	۲۴
رشته تحصیلی	علوم انسانی و اجتماعی	۳۰۸	۴۴	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۰۳	۲۹
	علوم فنی و مهندسی	۱۳۳	۱۹	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۷۵	۲۵
	علوم پایه	۱۱۲	۱۶	بالای ۲۰ سال	۶۳	۹
	علوم پزشکی	۴۲	۶	کمتر از ۳۵	۴۹	۷
	سایر	۱۲۶	۱۸	۳۶ تا ۴۰	۱۴۰	۲۰
متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره چولگی	آماره کشیدگی	۴۱ تا ۴۵	۳۸
	۳,۶۲	۰,۷۸۷	-۰,۸۸	۰,۵۱۹	۴۶ تا ۵۰	۲۵
	۳,۸۱	۰,۷۱۸	-۱,۸۱	۲,۵۶	بیشتر از ۵۰	۱۰
	۳,۵۲	۰,۷۱۰	-۰,۸۰۷	۰,۸۳۹		

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) که در جدول فوق قابل مشاهده است، نشان داد، بیشترین درصد افراد مورد مطالعه مرد (۷۸ درصد)؛ رشته بیشتر افراد شرکت کننده علوم انسانی و اجتماعی (۴۴ درصد)؛ بیشترین رده سنی ۴۱-۴۵ سال (۳۸ درصد)؛ بیشترین فراوانی سابقه کاری مربوط به ۱۱-۱۵ سال (۲۹ درصد) بود. میانگین و انحراف استاندارد همه مؤلفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۵، -۵ می‌باشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نیست؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۳، -۳ و حتی بین ۲، -۲ قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. درنهایت می‌توان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مؤلفه‌ها نرمال می‌باشد و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و ... برای بررسی فرضیه‌ها استفاده کرد.

#### ۴-۲- استنباط آماری داده‌ها

در این بخش فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون مناسب مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد. در ادامه قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

#### ۴-۲-۱ بررسی وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای و هم‌چنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها آورده شده است.

جدول ۳: وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

بعد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	۱	۲	۳
۱. خرد رهبران	۰,۰۰۱	۰,۱۳۵۱	۰,۴۷۳۱	مناسب	-----	۰,۴۲	۰,۶۴
۲. هوش هیجانی	۰,۰۰۱	۰,۴۷۴۲	۰,۸۳۴۹	مناسب	۰,۴۲	-----	۰,۳۸
۳. شادکامی	۰,۰۰۱	۰,۱۲۹۸	۰,۲۵۲۷	مناسب	۰,۶۴	۰,۳۸	-----

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ( $p < ۰,۰۱$ ). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر سه بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد.

#### ۴-۲-۲ بررسی مدل‌های اندازه‌گیری سازه‌های پژوهش

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل‌های مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (خرد رهبران)، متغیر میانجی (هوش هیجانی) و متغیر وابسته (شادکامی) اطمینان حاصل شود. لذا در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری این سه بعد آورده می‌شود که این کار توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم صورت گرفته است. تحلیل عاملی تأییدی یکی از قدیمی‌ترین روش‌های آماری است که برای بررسی ارتباط بین متغیرهای مکنون و متغیرهای مشاهده شده (سؤالات) به کار برده می‌شود و بیانگر مدل اندازه‌گیری است (براین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴). در جداول ۴ و ۵ و ۶ نتایج مدل اندازه‌گیری برای هر یک از ابعاد پژوهش آورده شده است:

<sup>۱</sup> - Byrne

تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: شهر تهران) □ ۷۷

جدول ۴: تحلیل عاملی تأییدی برای بعد خرد رهبران، فرهنگ سازمانی و رفتار شهروند سازمانی

شاخص	مؤلفه	بار عاملی	شاخص	مؤلفه	بار عاملی	شاخص	مؤلفه	
Cog۱	مؤلفه توجه به احساسات هوش هیجانی	۰,۷۶	CTF۱	رضایت از زندگی شادکامی	۰,۵۸	SAT۱	مؤلفه شناختی خرد	
Cog۲		۰,۷۲	CTF۲		۰,۴۹	SAT۲		
Cog۳		۰,۸۰	CTF۳		۰,۷۶	SAT۳		
Cog۴		۰,۸۱	CTF۴		۰,۸۴	SAT۴		
Cog۵		۰,۶۵	CTF۵		۰,۶۴	SAT۵		
Cog۶		۰,۹۲	CTF۶		۰,۶۶	SAT۶		
Cog۷		۰,۷۷	CTF۷	۰,۸۰	POS۱	مؤلفه خلق مثبت شادکامی		
Cog۸		۰,۷۱	CTF۸	۰,۷۳	POS۲			
Cog۹		۰,۷۳	CTF۹	۰,۷۴	POS۳			
Cog۱۰		۰,۶۳	CTF۱۰	۰,۸۱	POS۴			
Cog۱۱	مؤلفه شفاف‌سازی احساسات هوش هیجانی	۰,۷۱	ARF۱	مؤلفه سلامتی شادکامی	۰,۷۱	POS۵	مؤلفه عاطفی خرد	
Cog۱۲		۰,۷۰	ARF۲		۰,۷۰	POS۶		
Cog۱۳		۰,۸۱	ARF۳		۰,۶۳	HEL۱		
Cog۱۴		۰,۶۵	ARF۴		۰,۴۶	HEL۲		
Aff۱		۰,۶۹	ARF۵		۰,۸۳	HEL۳		
Aff۲		۰,۷۵	ARF۶		۰,۸۱	HEL۴		
Aff۳		۰,۷۸	ARF۷	۰,۸۹	HEL۵			
Aff۴		۰,۷۴	ARF۸	۰,۷۶	HEL۶			
Aff۵		۰,۷۰	ARF۹	۰,۶۳	مؤلفه کفایت شادکامی	۰,۶۳		ADQ۱
Aff۶				۰,۸۱		ADQ۲		۰,۷۱
Aff۷	۰,۶۷	ARF۱۰	۰,۸۱	مؤلفه عزت نفس شادکامی	۰,۸۰	ADQ۳		
Aff۸			۰,۵۰		ADQ۴	۰,۸۰		
Aff۹			۰,۷۱		ADQ۵	۰,۸۱		
Aff۱۰			۰,۹۲		SLE۱	۰,۸۱		
Aff۱۱	۰,۸۱	ARF۱۱	۰,۸۱	مؤلفه عزت نفس شادکامی	۰,۸۰	SLE۲		
Aff۱۲			۰,۸۳		SLE۳	۰,۸۳		

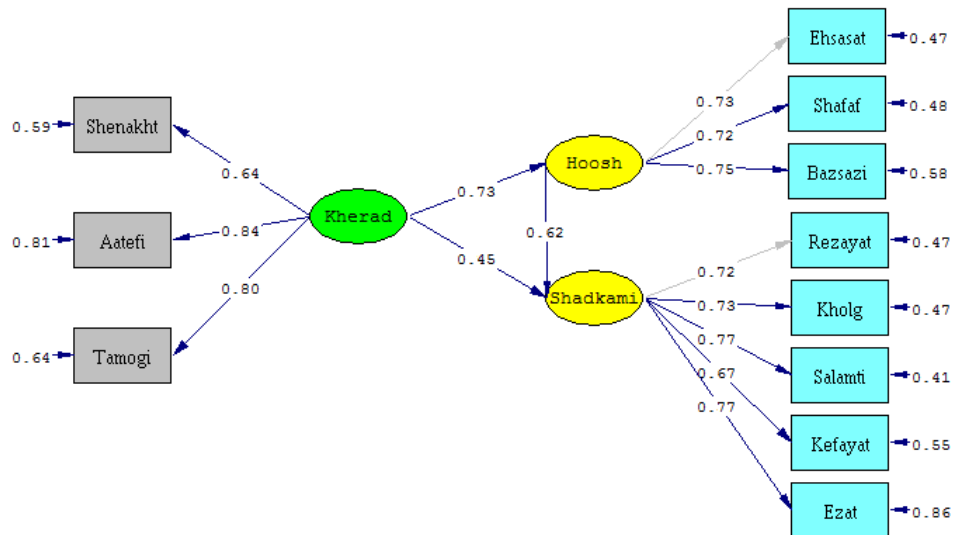
	۰,۸۶		SLE۴	۰,۸۸		Aff۱۰	
	۰,۸۴		SLE۵	۰,۹۹		Aff۱۱	
	۰,۴۸		SLE۶	۰,۹۱		Aff۱۲	
	۰,۷۹		RCO۱	۰,۹۶		Aff۱۳	
	۰,۷۱		RCO۲	۰,۷۹	مؤلفه تعمقی خرد	Ref۱	
	۰,۶۲		RCO۳	۰,۷۱		Ref۲	
	۰,۷۷		RCO۴	۰,۷۶		Ref۳	
	۰,۵۹		RCO۵	۰,۸۱		Ref۴	
	۰,۸۱	مؤلفه بازسازی خلق هوش هیجانی	RCO۶	۰,۸۸		Ref۵	
	۰,۷۹		RCO۷	۰,۸۵		Ref۶	
	۰,۶۳		RCO۸	۰,۸۴		Ref۷	
	۰,۹۲		RCO۹	۰,۸۳		Ref۸	
	۰,۶۷		RCO۱۰	۰,۸۲		Ref۹	
				۰,۸۰		Ref۱۰	
				۰,۷۶	Ref۱۱		
				۰,۷۵	Ref۱۲		
شاخص‌های برازش مدل خرد رهبران: $X^2$ :۲۵۱,۱۴ df:۹۹ RMSEA:۰,۰۶۵ GFI:۰,۹۱ AGFI:۰,۹۷ NFI:۰,۹۵							
شاخص‌های برازش مدل هوش هیجانی: $X^2$ :۳۶۱,۸۲ df:۱۵۶ RMSEA:۰,۰۷۹ GFI:۰,۹۴ AGFI:۰,۹۳ NFI:۰,۹۱							
شاخص‌های برازش مدل شادکامی: $X^2$ :۲۳۸,۹۹ df:۹۳ RMSEA:۰,۰۵۱ GFI:۰,۹۷ AGFI:۰,۹۲ NFI:۰,۹۱							

نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد خرد رهبران، شادکامی و هوش هیجانی نشان داد، کلیه مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. در بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، مؤلفه توجه به احساسات؛ در بین مؤلفه‌های خرد رهبران مؤلفه عاطفی؛ و در بین مؤلفه‌های شادکامی، مؤلفه رضایت از زندگی دارای بیشترین اهمیت می‌باشد. همچنین شاخص‌های تناسب مدل اندازه‌گیری نشانگر مناسب بودن کلیه مدل‌های اندازه‌گیری است.

## ۴-۲-۲ بررسی مدل‌های ساختاری پژوهش

پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به‌منظور تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با نقش میانجی هوش هیجانی آورده شده است:

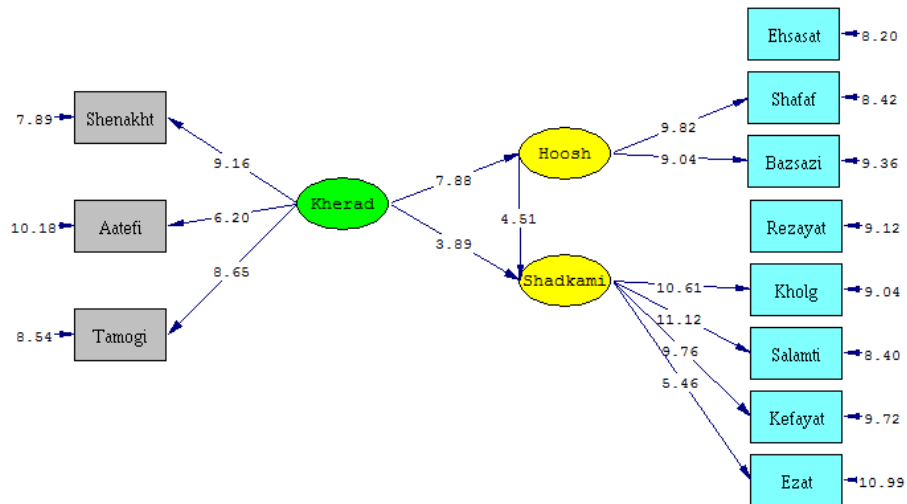
تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: شهر تهران) □ ۷۹



Chi-Square=1890.84, df=841, P-value=0.00001, RMSEA=0.069

### شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

در شکل زیر نیز مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری آورده شده است که تمامی ضرایب به دست آمده معنادار می باشد؛ زیرا مقدار آزمون معناداری تک تک مسیرها از عدد ۲,۵۸ بزرگ تر و از عدد ۲,۵۸- کوچک تر است.



Chi-Square=1890.84, df=841, P-value=0.00001, RMSEA=0.069

### شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل ۲ به بررسی فرضیات پژوهش می‌پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۵: نتایج آزمون مدل پژوهش

پذیرش / رد فرضیه‌ها	t-value	ضرایب استاندارد شده	بررسی فرضیه‌ها	
پذیرش	۳,۸۹	۰,۴۵	تأثیر خرد رهبران بر شادکامی	۱
پذیرش	۷,۸۸	۰,۷۳	تأثیر خرد رهبران بر هوش هیجانی	۲
پذیرش	۴,۵۱	۰,۶۲	تأثیر هوش هیجانی بر شادکامی	۳

براساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هر یک از متغیرهای پژوهش را در اعضای هیئت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد شهر تهران مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند.

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۶- تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

اثر			متغیر مستقل	متغیر وابسته
کل	غیرمستقیم	مستقیم		
۰,۷۳	----	۰,۷۳	خرد رهبران	هوش هیجانی
۰,۶۲	-----	۰,۶۲	هوش هیجانی	شادکامی
۰,۹۰	* ۰,۶۲ = ۰,۴۵ ۰,۷۳	۰,۴۵	خرد رهبران	شادکامی

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر خرد رهبران بر شادکامی از طریق هوش هیجانی به میزان ۰,۹ است.

#### ۴-۳- بررسی برازش مدل پژوهش

آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هر چند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای دو مدل ( $P=0/000$ ) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود. حال که شاخص‌ها برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی دارای معنا دارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	$\chi^2$	۱۸۹۰٫۸۴	-
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰٫۹۷	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
نیکویی برازش	GFI	۰٫۹۴	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰٫۹۷	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰٫۰۶۹	کمتر از ۸ درصد
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	۲٫۲۵	بین ۱ تا ۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۰٫۹۰	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص نرم شده برازندگی	NFI	۰٫۹۵	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد

#### بحث و نتیجه‌گیری

امروزه با وجود متغیرهای محیطی، تمام سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی، با عدم قطعیت‌های بسیاری روبرو هستند که نظام آموزش عالی و همچنین سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی را در راه توسعه و کسب مزیت رقابتی با مشکلات عدیده‌ای روبرو کرده است و متعاقباً مدیران، به‌عنوان رهبران آموزشی در کلیه سطوح با چالش‌های متعددی مواجه هستند. در این شرایط استفاده از خرد رهبری به‌منظور بهبود و ارتقاء رضایتمندی و شادکامی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد می‌تواند نه

تنها موجب ایجاد حس مشارکت، انعطاف‌پذیری، توجه به قوانین گردد بلکه با کنترل هیجانات و استفاده درست از آن‌ها، زمینه ایجاد رفتارهای دگر دوستانه را در آن‌ها تقویت کند. بر همین اساس، پژوهش حاضر نیز، درصدد بررسی تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با نقش میانجی هوش هیجانی بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی نظام آموزش عالی و همچنین رضایت اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان یکی از ارکان اساسی نظام آموزش عالی باشد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر فرضیات پژوهش پرداخته می‌شود.

نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد خرد رهبران بر شادکامی اعضای هیئت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از خرد رهبران و مدیران در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش شادی در اعضای هیئت‌علمی خواهیم بود.

کوپرز (۲۰۱۶) بیان می‌کند که در ایجاد درک سازمانی بین کارکنان، رهبران خردمند نقش مهمی دارند چراکه منافع افراد مختلف در سازمان را متوازن می‌نمایند، چنین رهبری می‌تواند منافع همه افراد را در نظر بگیرد و موجب جلب نظر تمام اعضای گروه شود و همچنین، رفتارهای عاقلانه و فداکارانه را به آن‌ها آموزش دهد تا ضمن برآوردن نیاز همه اعضا، به‌سوی بهبود تعهد و مسئولیت‌پذیری، رضایت و شادکامی اعضای هیئت‌علمی و نهایتاً رشد همه‌جانبه سازمانی گام بردارد. رهبر خردمند از ایده‌های مختلف جهت ایجاد تغییر و تطبیق با محیط‌های پیرامون استفاده می‌کند (استرنبرگ، ۲۰۱۶). با توجه به گفته برگسما و آردلت (۲۰۱۲)، وجود رهبر خردمند در دانشگاه صرف‌نظر از سن و جنسیتش، موجب شادکامی اعضای هیئت‌علمی و متعاقباً شادی دانشجویان می‌شود.

نتایج حاصل با مطالعات، آردلت و او (۲۰۱۶)، لو و استودینگر (۲۰۱۶) پاشنو (۲۰۱۶)، شولکا و مکس ول (۲۰۱۶)، همسو است.

همچنین، نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد خرد رهبران بر هوش هیجانی اعضای هیئت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از خرد رهبران در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش هوش هیجانی در اعضای هیئت‌علمی خواهیم بود. ابعاد شناختی، عاطفی و تعمقی خرد، انطباق نظری ویژه و مشترکی با هوش هیجانی دارد (دیویس و همکاران، ۱۹۹۸). خرد شناختی که همان درک رویدادهای بین‌فردی و درون‌فردی می‌باشد، بسیار به ابعاد هوش هیجانی که سنجش حالات هیجانی و تجربیات فرد و دیگران می‌باشد، نزدیک است. همچنین، بعد تعمقی خرد به توانایی خودبینشی، خود-بررسی و درک رویدادها اشاره دارد که این بعد نیز به لحاظ مفهومی به آگاهی از هیجان خود و دیگران مرتبط می‌باشد علاوه بر آن، بعد



خرد عاطفی نیز در بردارنده ملاحظه فرد، هم‌دردی و عشق نوع‌دوستانه او نسبت به دیگران است (آردلت، ۲۰۰۴) که به ابعاد آگاهی و تنظیم هیجانات خود و دیگران اشاره دارد. افزایش هوش هیجانی در اعضای هیئت‌علمی که منجر به بروز رفتارهای خودآگاهی و کنترل هیجانات است، وجود رهبر باهوش و خردمند را می‌طلبد تا با ارائه راهکارهای مؤثر در جهت یکسان‌سازی منافع فردی و سازمانی موجب ترقی دانشگاه را فراهم آورد. نتایج حاصل با مطالعات کریشناکومار و همکاران (۲۰۱۶)، گلن (۲۰۱۶)، آردلت و او (۲۰۱۶)، کانزمن (۲۰۱۶)، همسو است.

از طرف دیگر، نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد که هوش هیجانی بر شادکامی اعضای هیئت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با ایجاد هوش هیجانی و آموزش در جهت تنظیم این سازه، در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش شادکامی در اعضای هیئت‌علمی خواهیم بود. شادی افراد به‌ویژه اساتید دانشگاه که یکی از ارکان اصلی آموزش در سطح دانشگاه هستند، بسیار مهم است، چراکه افزایش یا کاهش آن، سلامت فیزیکی، روانی و هیجانی اساتید و میزان غیبت و ترک کار در آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به جز عوامل فردی مؤثر بر افزایش شادکامی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، عوامل مختلف مدیریتی و سازمانی زیادی نیز می‌توانند آن‌را تحت تأثیر قرار دهند. متغیرهایی مانند حقوق و پاداش، سبک رهبری و همچنین توانایی کنترل هیجانات و خودآگاهی می‌توانند موجب افزایش تعامل، تعهد، رضایت‌مندی و اشاعه شادکامی بین اساتید شوند. هوش هیجانی با تحت تأثیر قرار دادن شاخص‌های مهم محیط کار مانند شاخص رضایت شغلی، موجب ایجاد شادکامی در بین کارکنان می‌شود (دودانگه و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج حاصل با مطالعات زیدنر و ماتیو (۲۰۱۶)، دودانگه و همکاران (۱۳۹۵) و طاهریان و همکاران (۱۳۹۳) همسو است.

## منابع

- امیدنیا، سهیلا، خرازی‌ها، شهرام، افسری، معصومه، وارث وزیریان، مهدیه، جعفری، فیروزه، ارشادی، مونا و باشتی، شهناز. (۱۳۸۹). آموزش همگانی سلامت روان: مجموعه مقالات. تهران: شاسوسا
- حاجی‌زاده، ابراهیم و اصغری، محمد. (۱۳۹۰). روش‌های و تحلیل‌های آماری با نگاه به روش تحقیق در علوم زیستی و بهداشتی. تهران: جهاد دانشگاهی.
- خسروجردی، نرجس و محمودی، مسعود. (۱۳۹۳). مدرسه خانه ای امن برای زندگی کردن و زندگی آموختن. نهمین سمپوزیوم پیشرفت علوم و تکنولوژی. مشهد پیری، پروین و پیری، معصومه (۱۳۹۴). ارتباط بین

- رضایت شغلی و شادابی و نشاط بین کارکنان (مطالعه موردی دبیران دبیرستان ها)، *تحقیقات جدید در علوم انسانی*، ۱ (۶)، ۹۹-۹۳.
- دودانگه، سجاد، ذاکریان، سید ابوالفضل، دهقانی، محمد، قاضی طباطبایی، سید محمود و پیرمند، رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یکی از صنایع نفت تهران. *فصلنامه بهداشت و ایمنی محیط کار*، ۶ (۱)، ۴۲-۳۱.
- صمدی، پروین، رجایی پور، سعید، آقاسینی، تقی و قلاوندی، حسن. (۱۳۸۷). تعیین جو یادگیری اثربخش بر اساس مؤلفه‌های مدیریت کلاس درس در مدارس راهنمایی شهر ارومیه، اندیشه‌های نوین تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، ۴ (۱ و ۲)
- طاهریان، حسین، فیض، داوود و حیدرخانی، زهرا. (۱۳۹۳). عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادابی و نشاط در دانشگاهها و تأثیر آنها بر تولید علم. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۷۲، ۱۱۶-۹۹
- نصر اصفهانی، علی، فرخی، مجتبی و امیری، زینب (۱۳۹۱). تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادابی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی. *دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی*، ۲۰ (۱)، ۷۹-۶۱
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۴). *مدلیابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل*. تهران: سمت.
- Ardelt, M., & Oh, H. (۲۰۱۶). Correlates of Wisdom. *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*.
- Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (۱۹۸۹). Happiness as a function of personality and social encounters. *Recent advances in social psychology: An international perspective*, ۱۸۹-۲۰۳.
- Argyle, M. (۲۰۱۳). *The psychology of happiness*. Routledge.
- Bierly III, P. E., Kessler, E. H., & Christensen, E. W. (۲۰۰۰). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of organizational change management*, ۱۳(۶)، ۵۹۵-۶۱۸.
- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (۲۰۰۰). Wisdom: A metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American psychologist*, ۵۵(۱)، ۱۲۲.
- Baltes, P. B., & Smith, J. (۲۰۰۸). The fascination of wisdom: Its nature, ontogeny, and function. *Perspectives on psychological science*, ۳(۱)، ۵۶-۶۴.
- Bergsma, A., & Ardel, M. (۲۰۱۲). Self-reported wisdom and happiness: An empirical investigation. *Journal of Happiness Studies*, ۱۳(۳)، ۴۸۱-۴۹۹.
- Byrne, B. M. (۱۹۹۴). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows: Basic concepts, applications, and programming*. Sage.
- Clayton, V. P., & Birren, J. E. (۱۹۸۰). The development of wisdom across the life span: A reexamination of an ancient topic. *Life-span development and behavior*, ۳، ۱۰۳-۱۳۵.
- Davis, J. (۲۰۱۶). *The Greats on Leadership: Classic Wisdom for Modern Managers*. Nicholas Brealey Publishing.
- Diener, E. (۲۰۰۰). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, ۵۵(۱)، ۳۴-۴۳.

- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (۲۰۱۶). Ability emotional intelligence, depression, and well-being. *Emotion Review*, ۸(۴), ۳۱۱-۳۱۵.
- Francis, L. J., Ok, Ü., & Robbins, M. (۲۰۱۶). Religion and Happiness: A Study Among University Students in Turkey. *Journal of religion and health*, ۱-۱۳.
- Gergen, M. M., & Gergen, K. J. (۱۹۹۸). The relational rebirthing of wisdom and courage. *Organizational wisdom and executive courage*, ۱۳۴-۱۵۶.
- Gokler, R., Gurgan, U., & Tastan, N. (۲۰۱۵). The effect of quality of school life on sense of happiness: A study of university students. *Educational research and reviews*, ۱۰(۷), ۹۶۷-۹۷۴
- Goleman, D. (۲۰۱۶). What Makes a Leader?. *Organizational Influence Processes*.
- Hammond, M. M., Lester, G., Clapp-Smith, R., & Palanski, M. (۲۰۱۷). Age Diversity and Leadership: Enacting and Developing Leadership for All Ages. In *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. ۷۳۷-۷۵۹). Palgrave Macmillan UK.
- Hafen, C. A., Singh, K., & Laursen, B. (۲۰۱۱). The happy personality in India: The role of emotional intelligence. *Journal of Happiness Studies*, ۱۲(۵), ۸۰۷-۸۱۷.
- Huang, C. J. (۲۰۱۶). The Impact of Governance on Happiness: Evidence from Quantile Regressions. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, ۱۰(۷), ۲۴۸۴-۲۴۸۷.
- Jaswal, V. (۲۰۱۶). Comparative study of psychosocial characteristics of only children VS children with siblings.
- Jeste, D. V., Ardelt, M., Blazer, D., Kraemer, H. C., Vaillant, G., & Meeks, T. W. (۲۰۱۰). Expert consensus on characteristics of wisdom: A Delphi method study. *The Gerontologist*, ۵۰(۲), ۲۱۲-۲۲۲.
- Kernion, A. K. (۲۰۱۶). *A Year of Spiritual Companionship: ۵۲ Weeks of Wisdom for a Life of Gratitude, Balance and Happiness*. SkyLight Paths Publishing.
- Krishnakumar, S., Hopkins, K., G. Szmerekovsky, J., & Robinson, M. D. (۲۰۱۶). Assessing workplace emotional intelligence: Development and validation of an ability-based measure. *The Journal of psychology*, ۱۵۰(۳), ۳۷۱-۴۰۴.
- Kunzmann, U. (۲۰۱۶). Wisdom, Berlin Model. *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*.
- Küpers, W. (۲۰۱۶). *A handbook of practical wisdom: Leadership, organization and integral business practice*. Routledge.
- Law, A., & Staudinger, U. M. (۲۰۱۶). Eudaimonia and wisdom. In *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (pp. ۱۳۵-۱۴۶). Springer International Publishing.
- Mardanshahi, M. M. (۲۰۱۵). The role of life skills training on happiness and entrepreneurship characteristics of incoming students in Sari Agricultural Sciences and Natural Resources University students. *International Journal of Agriculture and Crop Sciences*, ۸(۳), ۴۰۶-۴۱۱

- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (۲۰۱۶). *Human resource management*. Nelson Education.
- Meyer, D. K. (۲۰۱۶). EMOTION REGULATION IN K-۱۲ CLASSROOMS. *Handbook of Social Influences in School Contexts: Social-Emotional, Motivation, and Cognitive Outcomes*, ۱۹۲.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (۲۰۱۶). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, ۸(۴), ۲۹۰-۳۰۰.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (۲۰۱۶). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, ۸(۴), ۲۹۰-۳۰۰.
- Mickler, C., & Staudinger, U. M. (۲۰۰۸). Personal wisdom: validation and age-related differences of a performance measure. *Psychology and aging*, ۲۳(۴), ۷۸۷.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (۲۰۱۶). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, ۱۳۳(۲), ۳۲۵-۳۳۳.
- O'Brien, C. (۲۰۱۶). *Education for Sustainable Happiness and Well-Being*. Routledge.
- Özer, E., Hamarta, E., & Deniz, M. E. (۲۰۱۶). Emotional Intelligence, Core-Self Evaluation, and Life Satisfaction. *Psychology*, ۷(۰۲), ۱۴۵.
- PAUCEANU, A. M. (۲۰۱۶). Leadership through Spiritual Wisdom: The Case of Romania. *Purushartha: A Journal of Management Ethics and Spirituality*, ۸(۲).
- Raesli, I., Honarvar, M. S., Fallah, M. F., & Behnood, V. (۲۰۱۶). The Relationship between Different Leadership Styles and Emotional Intelligence (EI) in Managers of Educational Groups (Case Study: Tehran Schools). *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN ۲۳۵۶-۵۹۲۶, ۵۱۴-۵۲۷*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (۲۰۰۱). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, ۵۲(۱), ۱۴۱-۱۶۶.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (۱۹۹۰). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, ۹(۳), ۱۸۵-۲۱۱.
- Schuelka, M. J., & Maxwell, T. W. (Eds.). (۲۰۱۶). *Education in Bhutan: Culture, Schooling, and Gross National Happiness* (Vol. ۳۶). Springer.
- Shepherd, D. A., McMullen, J. S., & Ocasio, W. (۲۰۱۶). Is that an opportunity? An attention model of top managers' opportunity beliefs for strategic action. *Strategic Management Journal*.
- Srivastva, S., & Cooperrider, D. L. (۱۹۹۸). *Organizational wisdom and executive courage*. Lexington Books.
- Staudinger, U. M., & Pasupathi, M. (۲۰۰۳). Correlates of wisdom-related performance in adolescence and adulthood: Age-graded differences in "paths" toward desirable development. *Journal of Research on Adolescence*, ۱۳(۳), ۲۳۹-۲۶۸.

تأثیر خرد رهبران بر شادکامی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: شهر تهران) □ ۸۷

- Staudinger, U. M., & Baltes, P. B. (۱۹۹۶). Interactive minds: A facilitative setting for wisdom-related performance?. *Journal of Personality and social psychology*, ۷۱(۴), ۷۴۶.
- Sternberg, R. J. (۱۹۹۸). A balance theory of wisdom. *Review of general psychology*, ۲(۴), ۳۴۷.
- Vaill, P. B. (۲۰۰۷). Interpersonal Relations in Organizations and the Emergence of Wisdom. *Handbook of organizational and managerial wisdom*, ۳۲۷.
- Veenhoven, R. (۲۰۱۵). Social conditions for human happiness: A review of research. *International Journal of Psychology*, ۵۰(۵), ۳۷۹-۳۹۱.
- Zeidner, M., & Matthews, G. (۲۰۱۶). Ability emotional intelligence and mental health: Social support as a mediator. *Personality and Individual Differences*, ۹۹, ۱۹۶-۱۹۹.

۸۸ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال نهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۷