

بررسی رابطه هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین

منیره رضایی^۱، سید محمود طباطبایی^۲، رضا ساکی^۳

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین صورت گرفته است. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا از نوع پژوهش‌های همبستگی می‌باشد. کلیه مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین به تعداد ۶۵ نفر و دبیران دبیرستان‌های این شهرستان به تعداد ۵۵۰ نفر، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دادند که از این تعداد، ۵۶ مدیر و ۲۲۵ دبیر با روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای انتخاب شدند. برای سنجش هوش عاطفی از آزمون هوش عاطفی شرینگ و برای سنجش رهبری از پرسش‌نامه چندعاملی رهبری استفاده شد. فرضیه‌های تحقیق وجود رابطه بین پنج بعد هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین را تبیین می‌کنند. بر این اساس، فرضیه کلی تحقیق بیانگر رابطه هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین است. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین هوش هیجانی با مؤلفه‌های خود آگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، همدلی، و مهارت اجتماعی همبستگی مستقیم وجود دارد. یافته‌های کلی تحقیق نیز نشان داد که هوش هیجانی با رهبری تحول آفرین مدیران رابطه دارد.

کلید واژه‌ها: هوش هیجانی، رهبری تحول آفرین، مدیران، مدارس متوسطه

پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۱۰/۱۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۷/۱۲

۱- عضو هیأت علمی پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

۳- عضو هیأت علمی دانشگاه شهید رجایی

مقدمه

سال‌هاست که محققان و متخصصان منابع انسانی بر این موضوع واقفند که آنچه کارکنان متوسط را از افراد برجسته متمایز می‌کند نه مهارت‌های فنی است که به آسانی فراگرفته می‌شود و تشخیص فرد دارای آن‌ها ساده است و نه لزوماً به هوش برمی‌گردد. عامل دیگری وجود دارد که اگر چه شناسایی آن به سادگی مقدور است لیکن تعریف دقیق آن دشوار خواهد بود و آن عامل مهارت‌های اجتماعی است. کسانی که ارزش‌گذاری و سنجش توانایی تفسیر مردم، درک مردم و درک احساسات را به دلیل این که مهارت‌های نرم افزاری هستند ناممکن می‌دانند باید در موضع خود تجدیدنظر کنند چون هوش هیجانی^۱ به عنوان نوعی مهارت اجتماعی یا مجموعه‌ای از قابلیت‌ها در این امر توانایی دارد (کاروسو^۲ ۲۰۰۴، ص ۷۱). شواهد بسیار نشان می‌دهد افرادی که مهارت هیجانی دارند یعنی کسانی که احساسات خود را به خوبی می‌شناسند و هدایت می‌کنند و احساسات دیگران را نیز درک و به طرز اثربخشی با آن برخورد می‌کنند، در هر حیطه‌ای از زندگی ممتازند؛ خواه در روابط عاطفی و خواه در قواعد ناگفته‌ای که در خط مشی سازمانی به پیشرفت می‌انجامد (گلمن^۳ ۲۰۰۱، ص ۱۳). به این ترتیب، هوش هیجانی می‌تواند به عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر شایستگی‌هایی که در توانایی فرد برای سازگاری با نیازها و فشارهای محیطی مؤثر است؛ مطرح شود.

در میان کسانی که برای اولین بار اصطلاح هوش هیجانی را به کار برده‌اند، دانیل گلمن کسی است که بیشتر از همه نامش با موضوع هوش هیجانی گره خورده است (بگشو^۴ ۲۰۰۴، ص ۶۱). وی در تعریف خود، هوش هیجانی را ظرفیت یا توانایی سازماندهی احساسات و عواطف خود و دیگران و کنترل موثر احساسات و استفاده از آن‌ها در روابط با دیگران می‌داند (گلمن، ۱۳۸۲). مدلی که گلمن از هوش هیجانی ارائه کرد بیست و پنج شایستگی را در پنج خوشه جای داده یا به عبارت دیگر مدل هوش هیجانی گلمن دارای ۵ حوزه است:

۱- خودآگاهی^۵: شامل آگاهی هیجانی، اعتماد به نفس

^۱ - Emotional Intelligence

^۲ - Caruso

^۳ - D. Golman

^۴ - Bagshow

^۵ - self - Awareness

- ۲- خود تنظیمی^۱: شامل قابلیت اعتماد، وجدان، انطباق پذیری، نوآوری
 - ۳- انگیزش^۲: شامل گام برداشتن به سوی هدف، پیشگام بودن
 - ۴- همدلی^۳: شامل درک دیگران، آگاهی سیاسی
 - ۵- مهارت‌های اجتماعی^۴: شامل تاثیر گذاری، ارتباطات، مدیریت تعارض، سرعت دادن به تغییر، برقراری پیوند، همکاری و تعاون (استیس و براون^۵، ۲۰۰۴)
- گلمن در کتاب خود با عنوان «کار همراه با هوش هیجانی»^۶ بر نیاز به هوش هیجانی در محیط کار تأکید می‌کند. بنا به ادعای او، اگر چه بهره هوش عمومی^۷ نسبتاً ثابت است اما هوش هیجانی می‌تواند ایجاد شده و آموزش داده شود و سازمان‌ها می‌توانند هوش هیجانی را آزموده و یاد بدهند (گلمن، ۱۳۸۳). بر اساس تحقیقات انجام شده مدیران دارای هوش هیجانی بالا ۱۲۷٪ بهره‌وری بیشتری داشته‌اند. در مشاغلی که به مهارت‌های مکانیکی نیاز دارد کارکنانی که هوش هیجانی بالایی دارند دوازده بار بیشتر از کارکنان با هوش هیجانی پایین بهره‌وری دارند. مطالعات نشان می‌دهد که هوش هیجانی، ۱۵ تا ۴۵ درصد در موقعیت و موفقیت شغلی افراد دخیل است، در حالی که گفته شده بهره هوش عمومی فرد کمتر از ۶۰ درصد در آن سهم دارد (توماس^۸، ۲۰۰۹).
- بررسی‌ها نشان داده است که گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند ربود که بتوانند به طور مؤثر و نتیجه بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند. در این زمینه، هوش هیجانی یکی از مولفه‌هایی است که می‌تواند به میزان زیادی در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش ایفا کند و به گفته گلمن (۱۹۹۸) شرط حتمی و اجتناب ناپذیر در سازمان به حساب می‌آید. بنا به نظر گلمن، در استراتژی‌های توسعه رهبری باید به مفهوم هوش هیجانی توجه داشت. هر چه در سازمان به سطوح بالاتر می‌رویم، اهمیت هوش هیجانی در مقایسه با هوش عقلانی افزایش می‌یابد.

1 - self - Regulation

2 - motivation

3 - empathy

4 - social skills

5 - Stys & Brown

6 - Working with emotional intelligence

7 - General Intelligence Quotient

8 - Thomas

رهبری در یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آن‌ها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. یکی از مهمترین خصیصه‌ها که می‌تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، هوش هیجانی است. مدیران برخوردار از هوش هیجانی، رهبران مؤثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری، رضایتمندی و تعهد کارکنان محقق می‌سازند. امروزه بسیاری از سازمان‌ها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر، نیازمند کارکنان و مدیرانی است که انطباق‌پذیر بوده و با تغییرها سازگار شوند. در این میان تعامل اجتماعی به شیوه‌ای شایسته و ثمربخش برای بیشتر مدیران و رهبران به عنوان عنصر کلیدی در مدیریت تغییرهای سازمانی اهمیت فزاینده‌ای دارد (سید جوادین، ۱۳۸۳). به نظر می‌رسد هوش هیجانی می‌تواند شکل تکامل یافته‌ای از توجه به انسان در سازمان‌ها و ابزاری نوین و شایسته در دستان مدیران و نظریه پردازان علمی برای هدایت افراد و تامین رضایت آن‌ها باشد.

از نقطه نظر سازمانی، رهبری به عنوان یک فرایند، به معنی استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای یک گروه و به عنوان یک صفت، به معنی مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست. رهبری، نفوذ قدرتمندی بر رفتار فرد و گروه در سازمان دارد. هر چه سازمانی از نظر رهبری نیرومندتر باشد، موفقیت آن سازمان بیشتر خواهد بود. طبق نظریه روابط انسانی، وظیفه رهبر آن است که تحقق هدف‌ها را از طریق ایجاد تعاون و همیاری بین زیردستان خود تسهیل کند و فرصت‌هایی برای رشد شخصی به وجود آورد.

امروزه مدیران با چالش‌های متعددی از قبیل نیاز اساسی و حیاتی به رهبری تحول‌گرا، مدیریت منابع انسانی، مدیریت کیفیت، توسعه پایدار و تداوم مزیت رقابتی، تغییر و تحول سازمانی، شکل دهی، اصلاح و بهبود ارزش‌های اصلی سازمان، فلسفه یا رسالت آن مواجه‌اند. این چالش‌ها به طور فزاینده‌ای مدیران را ملزم می‌سازد در داخل سازمان‌های خود برای ایجاد تحول کلی، نقش رهبری را ایفا نمایند (موغلی ۱۳۸۲، ص ۸۴). مدیران موفق فردا از این چالش‌ها گریزان نیستند و باید برای رویارویی با چالش‌های آینده آماده گردند.

رهبری تحول‌آفرین، فرایند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها برای ایجاد تغییر و تحول پیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است. رهبران تحول‌آفرین از طریق گفتار و

کردارشان کل سازمان را متحول می‌کنند و نفوذ فراوانی در میان پیروانشان دارند. این نوع رهبری زمانی محقق می‌شود که رهبران علایق پیروانشان را به کار افزایش دهند، آنان را از اهداف و ماموریت‌ها آگاه سازند و تشویقشان کنند که فراتر از منافع فردی بیندیشند (همان، ص ۸۷). رهبری تحول آفرین زمانی تحقق می‌یابد که یک رهبر پیروان را برای پیش مشتری بر می‌انگیزد، آن‌ها را برای رسیدن به چشم انداز تشویق می‌کند و منابع لازم را برای رشد توانایی شخصی آن‌ها فراهم می‌آورد. رهبران نیز همان طور که بر نیازهای پیروان برای رشد تاکید دارند به عنوان یک مدل، خوش بینی ایجاد کرده و تعهد را بیشتر می‌کنند.

کامیابی در محیط سازمانی دنیای امروز به توانایی مدیران در ایفای نقش رهبری مؤثر بستگی دارد و رهبری تحول آفرین یکی از تازه‌ترین رویکردهای مطرح شده در خصوص رهبری است. نظریه سبک‌های رهبری تحول آفرین یکی از چارچوب‌های نظری در دنیاست که از سوی برنز و بس^۱ مطرح شده است. بس (۱۹۹۰) بیان کرد که رهبران می‌توانند با استفاده از ویژگی‌های رفتاری رهبری تحول آفرین پیروان خود را به سوی عملکردی بیش از انتظار رهنمون شوند (هیگز^۲ ۲۰۰۳، ص ۲۷۸). در سال‌های اخیر نیز توجه زیادی به آزمودن الگوی نوین مدیریتی رهبری تحول‌گرا شده است. به طوری که تنها در طی سال‌های ۱۹۹۰ تا ۱۹۹۵ بیش از یکصد پایان‌نامه و تحقیق، رفتارهای رهبری تحول آفرین را بررسی کرده‌اند.

با توجه به سودمندی رهبری تحول‌گرا، توجهات به مسائلی همچون چگونگی ایجاد و توسعه آن و عوامل مرتبط که ممکن است زمینه را برای استفاده افراد از رهبری تحول‌گرا فراهم سازد، معطوف شده است. هوش عاطفی، یکی از این عوامل و پیش‌نیازی برای رهبری موفق است. دلایل متعددی وجود دارد که چرا افرادی که هوش عاطفی بالایی دارند، به احتمال بیشتر از رفتارهای تحول‌گرا، استفاده می‌کنند. نخست این که، رهبرانی که می‌دانند و می‌توانند عواطف و احساسات خودشان را کنترل کنند و خودکنترل هستند می‌توانند الگویی برای پیروان خود باشند و بنابراین اعتماد و احترام پیروان خود را افزایش می‌دهند. دوم این که، رهبرانی که هوش عاطفی بالایی دارند، با تأکید بر شناخت احساسات و عواطف دیگران، به گونه‌ای ایده‌آل تا اندازه‌ای که

1 - borenze & bass

2 - Higgs

انتظارات پیروان می‌تواند افزایش یابد آن‌ها را تحقق می‌بخشند. سوم این که، رهبرانی که هوش عاطفی بالایی از خود نشان می‌دهند بر همدلی و توانایی مدیریت روابط به شکل خوب و ملاحظات فردی تاکید دارند (بارلینگ و دیگران ۲۰۰۰، ص ۱۵۸).

رهبری که از لحاظ عاطفی باهوش است، می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل کند؛ از طریق خودآگاهی، آن‌ها را بهبود بخشد؛ از طریق همدلی، تأثیر آن‌ها را درک کند؛ و از طریق مدیریت روابط، به شیوه ای رفتار کند که روحیه دیگران را بالا ببرد. چنین رهبری می‌تواند به راحتی با مسائل و مشکلات برخورد کرده و راه حل‌های بهتری ارائه دهد و در تصمیم‌گیری‌های خود نیز خشک و نامنعطف نبوده و شور و اشتیاق، اعتماد و حس همکاری را در پیروان خود ایجاد کند. از این رو در دهه‌های اخیر اکثر محققان هوش عاطفی را به عنوان عاملی برای رهبری اثربخش معرفی کرده اند.

در پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور، صادقی (۱۳۸۳) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی معلمان انجام داد که نشان می‌دهد بین میزان تحول آفرینی مدیران با تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

اسدی (۱۳۸۲) رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی و سلامت روان را بین ۱۵۰ تن از کارکنان شرکت ایران خودرو بررسی کرد. نتایج نشان داد که عامل هوش هیجانی در تبیین و تغییر پراکندگی فرسودگی شغلی ۶۱ درصد و در تبیین و تغییر پراکندگی سلامت روان ۵۱ درصد دخیل است. کوروش بنی‌هاشمیان در سال ۱۳۸۵ رابطه بین هوش هیجانی، سبک رهبری و کارآمدی مدیران مدرسه را بررسی کرد. در این پژوهش، از رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان به عنوان شاخص کارآمدی مدیران استفاده شد. ۸۴ مدیر از ۵ منطقه و ۲۵۲ معلم از همان مناطق پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ و پورینه را تکمیل کردند. نتایج نشان داد سبک رهبری مدیرانی که هوش هیجانی بالاتری دارند مشارکتی تر است. همچنین در این مدارس میزان رضایت شغلی بیشتر است.

در تحقیقات خارجی، بی شیرز^۱ در سال ۲۰۰۵ توانایی هوش هیجانی را در پیش بینی رهبری تحول آفرین بررسی کرد. فرضیه اصلی پژوهش این بود که بخش مهمی از رهبری اثربخش به

توانایی رهبر در کسب تعهد عاطفی از پیروان خود بستگی دارد. جامعه آماری مشتمل بر ۱۰۰ مدیر بود که با تکمیل پرسشنامه به پرسش‌های پژوهش پاسخ دادند. تحلیل رگرسیون نشان داد رابطه‌ای مثبت بین هوش هیجانی و رهبری تحول‌آفرین وجود دارد.

برایسون^۱ نیز در سال ۲۰۰۵ رابطه بین مهارت‌های رهبری و توانایی هوش هیجانی را در بین مدیران بررسی کرده است. نمونه آماری او مدیرانی بودند که در دو برنامه توسعه رهبری که در مرکز رهبری خلاق اجرا شده بود شرکت کردند. ۱۰۳ داوطلب پرسشنامه هوش هیجانی مایر و سالوی را تکمیل نمودند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری با دو شاخص هوش هیجانی یعنی آسان‌اندیشی و مدیریت هیجانات رابطه دارد.

ویلیان لیان^۲ و کارول ژولاف^۳ (۲۰۰۴) رابطه توانایی‌های هوش هیجانی و سبک‌های رهبری تحول‌آفرین را بررسی کردند. نمونه آماری ۲۴ مدیر پروژه و ابزار پرسشنامه مایر و سالوی و بس و آوولیو بود. نتایج نشان داد سبک رهبری تحول‌آفرین یک مدیر پروژه تاثیر مثبتی بر انجام عملی پروژه دارد.

یورباخدر^۴ (۲۰۰۴) تاثیر شاخص‌های هوش هیجانی توانایی محور را بر پیوستار رهبری چند عاملی بررسی کرد. داده از ۱۴۶ مدیر و ۶۴۹ پیرو جمع‌آوری گردید و مشخص گردید بین هوش هیجانی و سبک‌های رهبری رابطه قابل ملاحظه‌ای وجود دارد.

شولت^۵ (۲۰۰۳) رابطه رهبری تحول‌آفرین و سه شاخص هوش هیجانی، شخصیت و توانایی شناختی را بررسی کرد و نتیجه گرفت که هوش هیجانی با توجه با عامل توانایی شناختی و عامل شخصیت قابل پیش‌بینی است اما کمکی به پیش‌بینی رهبری تحول‌آفرین نمی‌کند.

با عنایت به آن چه گفته شد توجه به این مهم و تأکید بر آن ضروری است که اگر قرار است تحولی در عرصه تعلیم و تربیت به وقوع بپیوندد؛ این تحول و دگرگونی باید از مدیریت در آموزش و پرورش آغاز شود. لزوم تغییر در وضعیت فعلی مدیریت در مدارس این سوال را به ذهن متبادر می‌کند که چه کسانی برای شکوفایی نظام آموزش و پرورش و ایجاد تحولی بنیادی در آن

-
2. Braysoun
 3. Willian Leyban
 4. Carol Zhulaaouf
 5. Yurbakhdar
 6. Schulte

مورد نیاز هستند. از سوی دیگر مسئولین و دانشگاهیان در طول این سال‌ها همواره یکی از مشکلات کشور در حوزه آموزش و پرورش را، مدیریت عنوان می‌کنند. در صورت آشکار شدن رابطه میان هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین می‌توان با توجه به نیاز آموزش و پرورش به مدیریت تحول آفرین از سنجش و آموزش در ارتقای هوش هیجانی برای به خدمت گرفتن مدیران شایسته بهره جست. بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین در مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین بود. بررسی رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های هوش هیجانی یعنی خود آگاهی^۱، خود تنظیمی^۲، انگیزش^۳، همدلی^۴، و مهارت‌های اجتماعی^۵ با رهبری تحول آفرین در مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین از جمله اهداف فرعی بوده است که در این پژوهش دنبال می‌شد.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین خود آگاهی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معنا داری وجود دارد.
- ۲- بین خود تنظیمی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین انگیزش و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین همدلی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین مهارت‌های اجتماعی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد.

1 - self - awarness
 2 - self - regulation
 3 - motivation
 4 - empathy
 5 - Social Skills

روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش اجرا از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش کلیه مدیران دبیرستان‌های شهر ورامین شامل ۶۵ نفر می‌باشد که از این تعداد ۴۰ نفر زن و ۲۵ نفر مرد بودند. همچنین دبیران شهرستان ورامین که ۵۵۰ نفر بودند که شامل ۳۳۴ نفر زن و ۲۱۶ نفر مرد می‌شدند. با استفاده از جدول مورگان، از جامعه آماری مذکور ۵۶ مدیر و ۲۲۵ دبیر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای این تحقیق برگزیده گردیدند.

این پژوهش با بهره‌گیری از دو نوع پرسش‌نامه انجام گرفت. اولین ابزار مورد استفاده در این تحقیق، آزمون هوش عاطفی سبیریا شرینگ^۱ است. لازم به ذکر است که این آزمون در سال ۱۳۸۰ توسط منصور (۱۳۸۰) در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد هنجاریابی شده است. در اجرای مقدماتی این آزمون، از قسمت اول که شامل ۴۰ سؤال بود استفاده شده که تعداد هفت سؤال به علت همبستگی کم با نمره کل آزمون حذف شده‌اند. سؤالاتی را که برای اجرای نهایی در نظر گرفته شده‌اند ۳۳ سؤال است. پایایی آزمون ۳۳ سؤالی، در اجرای مقدماتی، با روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۵ بوده است. دومین ابزار مورد استفاده، پرسش‌نامه چند عاملی رهبری (MLQ) است که با در هم آمیختن سؤالات مربوط به سه شیوه رهبری تحول‌آفرین، تبادل و عدم مداخله گر، تکمیل کنندگان پرسش‌نامه را در موقعیتی قرار می‌دهد که آنچه را به واقعیت نزدیک تر است علامت‌گذاری کنند. این پرسش‌نامه شامل ۳۶ سؤال است و در قالب مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت و به دو صورت فرم مخصوص رهبران و فرم مخصوص پیروان تنظیم شده است که شیوه رهبری یک فرد را از دیدگاه خود و پیروانش مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه شامل ۳۶ سؤال می‌باشد که به ارزیابی شاخص‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادل و عدم مداخله گر می‌پردازد.

در این پژوهش، بمنظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از آزمون‌های پیرسون و تحلیل واریانس یک طرفه (AVONA) و رگرسیون چند متغیره که ابزاری مناسب برای یافتن ارتباط و میزان همبستگی میان متغیرهاست، بهره‌گرفته شده است.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان داد که از مجموع ۵۶ نفر از مدیران نمونه آماری که ۲۳ نفر مرد و ۳۳ نفر زن بودند، ۳۰/۴٪ زیر ۱۰ سال و ۴۴/۶٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۵٪ بین ۲۰ تا ۳۱ سال سابقه دارند که این امر نشان از جوان بودن مدیران در مقطع متوسطه دارد. همچنین یافته‌ها بیانگر آن است که بیشتر مدیران با ۳۹/۳٪ فراوانی دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و تعداد کمتری از آن‌ها با ۱۲/۵٪ فراوانی دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر هستند. از مجموع ۲۵۶ نفر دبیران که ۳۵/۱٪ آنان مرد و ۶۴/۹٪ آنان زن بودند ۳۱/۱٪ زیر ۱۰ سال و ۵۲٪ بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۶٪ بین ۲۱ تا ۳۶ سال سابقه دارند و این حکایت از آن دارد که سابقه خدمت دبیران نسبت به مدیران بیشتر است یعنی مدیران نسبت به دبیران جوان تر هستند و شاید یکی از عوامل آن این است که هر چقدر سابقه بیشتر باشد گرایش به پست‌های مدیریتی کمتر می‌شود. یافته‌های حاصل از اجرای آزمون‌های آمار استنباطی به شرح زیر اعلام می‌گردد. برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

فرضیه اول: بین خود آگاهی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد.

H₀(فرض صفر): بین مولفه خود آگاهی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های

شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین خود آگاهی و رهبری تحول آفرین

تعداد	همبستگی	سطح معنی داری
۲۸۱	.۴۷۲	.۰۰۰

با توجه به جدول شماره یک با ۹۹٪ اطمینان فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین مؤلفه خود آگاهی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رد می‌شود. یعنی: $\text{p-value} = 0.01 \cdot \text{Sin}(2\text{-tailed}) < 0.01$ و چون $0 < r < 1$ می‌باشد همبستگی ناقص و معکوس است یعنی با افزایش مقدار X مقدار Y به طور نسبی افزایش می‌یابد. این رابطه بدان معناست که با افزایش مؤلفه خود آگاهی در مدیران رفتارهای رهبری تحول آفرین نیز افزایش یافته و با کاهش خود آگاهی آن‌ها، رهبری تحول آفرین نیز کاهش می‌یابد.

فرضیه دوم: بین خود تنظیمی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 (فرض صفر): بین مولفه خود تنظیمی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین خود تنظیمی و رهبری تحول آفرین

تعداد	همبستگی	سطح معنی داری
۲۸۱	.۵۵۳	.۰۰۰

با توجه به نتایج مندرج در جدول دو فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین مولفه خود تنظیمی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رد می‌شود. یعنی: $p\text{-value} = 0.01 \cdot \text{Sin}(2\text{-tailed}) < 0$ و چون $0 < r < 1$ می‌باشد همبستگی ناقص و معکوس است یعنی با افزایش مقدار X مقدار Y به طور نسبی افزایش می‌یابد. لذا می‌توان گفت با افزایش مولفه خود تنظیمی، رهبری تحول آفرین افزایش و با کاهش آن رفتارهای مربوط به رهبری نیز کاهش می‌یابد.

فرضیه سوم: بین انگیزش و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 (فرض صفر): بین مولفه انگیزش و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین انگیزش و رهبری تحول آفرین

تعداد	همبستگی	سطح معنی داری
۲۸۱	.۵۲۵	.۰۰۰

با توجه به نتایج مندرج در جدول سه، فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنا دار بین مولفه انگیزش و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین است رد می‌شود. یعنی: $p\text{-value} = 0.01 \cdot \text{Sin}(2\text{-tailed}) < 0$ و چون $0 < r < 1$ می‌باشد همبستگی ناقص و معکوس است یعنی با افزایش مقدار X مقدار Y به طور نسبی افزایش می‌یابد. لذا می‌توان گفت با افزایش انگیزش مدیران رفتارهای رهبری تحول آفرین نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه چهارم: بین همدلی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 (فرض صفر): بین مولفه همدلی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین همدلی و رهبری تحول آفرین

تعداد	همبستگی	سطح معنی داری
۲۸۱	.۵۲۵	.۰۰۰

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۴ فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین مولفه همدلی و رهبری رد می‌شود. یعنی:

$0 < r < 1$ و چون $0.01 \cdot \text{Sin}(2\text{-tailed}) = p\text{-value} = .00$ می‌باشد همبستگی ناقص و معکوس است یعنی با افزایش مقدار X مقدار Y به طور نسبی افزایش می‌یابد. در نتیجه با افزایش همدلی مدیران رهبری تحول آفرینی آنها نیز افزایش یافته و با کاهش آنها رفتارهای رهبری تحول آفرین نیز کاهش می‌یابد.

فرضیه پنجم: بین مهارت‌های اجتماعی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 (فرض صفر): بین مولفه مهارت‌های اجتماعی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین مهارت‌های اجتماعی و رهبری تحول آفرین

تعداد	همبستگی	سطح معنی داری
۲۸۱	.۵۲۵	.۰۰۰

با توجه به نتایج مندرج در جدول پنج فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنادار بین مولفه مهارت اجتماعی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رد می‌شود یعنی:

$0.01 \cdot \text{Sin}(2\text{-tailed}) = p\text{-value} = .00 < 0$ لذا می‌توان گفت که با افزایش یا کاهش مولفه مهارت‌های اجتماعی مدیران، رفتارهای مربوط به رهبری تحول آفرین نیز در آنها افزایش یا کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

اولین نتیجه به دست آمده از پژوهش حاضر نشان داد که بین خود آگاهی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به این که خود آگاهی موجب شناخت خود می شود و فرد از توانایی‌ها و ضعف‌های خود آگاهی می یابد، می تواند با دیگران به راحتی رابطه برقرار کند. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های ریف^۱ (۲۰۰۱)، مندل و فروانی^۲ (۲۰۰۳)، پالمر^۳ (۲۰۰۳) و کوپر^۴ (۱۹۹۷) و گلמן (۱۹۹۵) که نشان دادند که هوش هیجانی و سبک رهبری تحول آفرین رابطه مثبت دارند و افراد با هوش هیجانی بیشتر سبک رهبری تحول آفرین دارند همسو و هم جهت است.

نتیجه دیگری که از این پژوهش به دست آمد حاکی از آن است که بین مؤلفه خود تنظیمی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد. خود تنظیمی که به معنای کنترل هیجانات به شیوه ای مناسب می‌باشد مهارتی است که به دنبال خود آگاهی ایجاد می شود. این مؤلفه باعث می‌شود تا مدیران بتوانند از هیجانات منفی نظیر ناامیدی، اضطراب، و تحریک پذیری رهایی یابند و در فراز و نشیب‌های زندگی کمتر با مشکل مواجه شوند و یا در صورت بروز مشکل به سرعت بتوانند از موقعیت مشکل به شرایط مطلوب باز گردند. این موضوع در تحولات رهبری امری مهم به حساب می‌آید. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های دوکت و مک فارلن^۵ (۲۰۰۳)، مندل و فروانی (۲۰۰۳)، گاردنر (۲۰۰۲)، وفاطمه مطلبی (۱۳۸۸) که نشان دادند افرادی که در کنترل احساسات مهارت بالاتری دارند در رهبری تحولی موفق ترند؛ همخوانی دارد.

نتیجه سومی که از این پژوهش به دست آمد نشان داد که بین انگیزش و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد. انگیزش مربوط به تمرکز هیجان‌ها برای دستیابی به اهداف مورد نظر می باشد. رهبران انگیزه را شرط بقا می دانند. مدیران با انگیزه بالا تمایل دارند که همواره موثر و مولد باشند. این مولفه یکی از مهمترین مولفه‌های تاثیر

-
- 1 - Reif
 - 2 - Mendel & Ferovani
 - 3 - Palmer
 - 4 - Kuoper
 - 5 - Ducket & Mack Farlen

گذار در رهبری تحول آفرین می‌باشد. لازم به ذکر است که یافته‌های این پژوهش با یافته‌های گلمن (۲۰۰۳)، محمد مرادی (۱۳۸۴)، ومجید مقدمی (۱۳۸۸) هم سو و هم جهت است.

نتیجه دیگر بیانگر آن است که بین همدلی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد. همدلی در واقع درک احساسات و هیجانات دیگران و به کارگیری یک واکنش مناسب است و هرچه مدیران همدلی بیشتری از خود بروز دهند در سبک رهبری تحول آفرین آن‌ها بیشتر تاثیر دارد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های سیواناتان و فکن^۱ (۲۰۰۲)، محمد مرادی (۱۳۸۴)، وایمان ارسطو (۱۳۸۴) هم سو و هم جهت است.

آخرین نتیجه حاصل از انجام این پژوهش نشان می‌دهد که بین مهارت‌های اجتماعی و رهبری تحول آفرین مدیران دبیرستان‌های شهرستان ورامین رابطه معناداری وجود دارد. مهارت در این حیطه با توانایی کنترل هیجان و تعامل سازگارانه با دیگران همراه است. به نظر گلمن افرادی که می‌خواهند در ایجاد رابطه با دیگران موثر واقع شوند باید توانایی تشخیص، تفکیک، و کنترل احساسات خود را داشته باشند. سپس از طریق همدلی یک رابطه مناسب برقرار کنند و این مولفه می‌تواند به عنوان یکی از خصوصیات مدیران در رفتارهای تحول آفرین آن‌ها نقش مهمی داشته باشد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های گاردنر و استو (۲۰۰۲)، ایمان ارسطو (۱۳۸۴)، مجید مقدمی (۱۳۸۸)، وعلی رضاییان و عبدالعلی کشته گر (۱۳۸۷) هم سو و هم جهت است.

به طور کلی، نتایج این پژوهش نشان داد که هر اندازه هوش هیجانی در مدیران دبیرستان بالاتر باشد بروز رفتارهای رهبری تحول آفرین در آن‌ها بیشتر است. از آنجا که یکی از وظایف مهم مدیران در آموزش و پرورش، توسعه و تحول نظام آموزشی است، افزایش هوش هیجانی مدیران می‌تواند باعث بروز تحول در سبک مدیریت مدیران شده و زمینه را برای توسعه روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی فراهم کند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که آموزش و پرورش با استفاده از شاخص‌های رهبری تحول آفرین، مدیران تحول آفرین را شناسایی کرده و با تشویق آن‌ها و ارائه الگوهای رفتاری آن‌ها به سایر مدیران، زمینه ساز تحولی عظیم در آموزش و پرورش شود.

منابع

- آذر، عادل. مومنی، منصور (۱۳۸۰) **آمار و کاربرد آن در مدیریت**، جلد دوم، انتشارات سمت.
- اسدی، جوانشیر (۱۳۸۲) **بررسی رابطه هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روانی کارکنان شرکت ایران خودرو**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- بنی‌هاشمیان، کوروش (۱۳۸۵) **بررسی رابطه هوش هیجانی، سبک رهبری و کارآمدی مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه (۱۳۸۰) **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری**، چاپ پنجم، انتشارات آگاه.
- سید جوادین، رضا (۱۳۸۳) **مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان** (مفاهیم، تئوری‌ها، اصول) انتشارات نگاه دانش.
- صادقی، مریم (۱۳۸۳) **بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین مدیران با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- صالحی صدقیانی، جمشید. ابراهیمی، ایرج (۱۳۸۱) **تحلیل آماری پیشرفته**، نشر هوای تازه.
- گلمن، دانیل (۱۳۸۲) **هوش هیجانی**، ترجمه نسرین پارسا، انتشارات رشد، چاپ دوم.
- گلمن، دانیل (۱۳۸۳) **دل آگاهی** (هوشمندی احساسی و دلایل برتری آن بر بهره هوشی)، ترجمه پرچهره فرجادی، آئین تفاهم، چاپ اول.
- منصوری، بهزاد (۱۳۸۰) **هنجاریابی پرسشنامه هوش هیجانی سبیریا شینگ در بین دانشجویان ارشد دانشگاه تهران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- موغلی، علیرضا (۱۳۸۲) **طراحی الگوی رهبری تحول آفرین در سازمان‌های اداری ایران، دانش مدیریت**، شماره ۶۲.
- هرسی، پاول. بلانچارد، کنت (۱۳۸۴) **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه علی علاقه بند، انتشارات امیر کبیر، چاپ چهارم.
- Bagshow, M (2000). Emotional Intelligence - Training people to be affective so they can be effective. **Industrial and Commercial Training**, No. 2.
- Barling, J. Slater, F. Kelloway, E. K. (2000) Transformational leadership and emotional intelligence: an exploratory study, **Leadership and Organization Development Journal**, Vol. 21, No. 3.
- Caruso, D.R (2004) **Emotional intelligence leadership**, N, J, Erlbaum.

- Golman, Daniel (2001) **An EI – Based Theory of Performance**, www.eiconrtium.org.
- Golman, Daniel (1998) What makes a leader? **Harvard Business Review**, vol 76, no 6.
- Higgs ,M(2003)How can we make sense of leadership in the 21st century? **Leadership and organization Development journal**, Vol.24, No.5.
- Stys, Yvonne & Brown, Selly (2004) A Review of emotional intelligence literature and implication for **correction, research branch correctional service of Canada**.
- Thomas, Tran (2009) Dose emotional intelligence happen in workplace, **American Psychological Associaton**, vol 38.
- Wong, c. Low ,k (2002) The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study, **The Leadership Quarterly**, vol 13.