

«فصلنامه آموزش و ارزشیابی»
سال ششم - شماره ۲۲ - تابستان ۱۳۹۲
ص. ص. ۱۱۱-۱۳۲

رابطه نوع ساختار سازمانی و میزان هوش هیجانی در بین مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران

دکتر بهارک شیرزاد^۱

دکتر پری‌ناز بنی‌سی^۲

سیدنیما میرزا^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۰۴/۰۵
تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۰۲/۲۶

چکیده:

پژوهش حاضر به منظور تعیین رابطه بین نوع ساختار سازمانی و میزان هوش هیجانی در بین مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران انجام شده است. روش تحقیق از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی (همبستگی) و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران به تعداد ۱۹۲ نفر بوده است که حجم نمونه مطابق با جدول «مورگان» ۱۲۷ نفر برآورد شد و این تعداد به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای و تصادفی طبقه‌ای ساده از بین جامعه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مدل ساختار سازمانی ریچارد هال، مشتمل بر ۲۴ سؤال با ضریب آلفای ۰/۸۱ و هوش هیجانی گلمن مشتمل بر ۲۵ گویه با ضریب آلفای ۰/۸۵ در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت بوده است. داده‌های گردآوری شده به کمک روش‌های آمار توصیفی و استنباطی هم‌چون آزمون کالموگروف اسمیرنوف، آتک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج بدست آمده نشان داد که بین نوع ساختار سازمانی و میزان هوش هیجانی در بین مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران، رابطه معنی‌داری وجود دارد. ساختار سازمانی مناطق آموزش و پرورش شهر تهران به میزان زیادی بر قواعد و مقررات و به میزان کمی بر شایستگی فنی استوار است. میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران در حد بالایی می‌باشد.

واژگان کلیدی: ساختار سازمانی، هوش هیجانی، مدیران.

۱- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران.

۲- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران.

۳- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، دانش‌آموخته گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران.

مقدمه:

یکی از مؤلفه‌های روانشناسی که از دهه ۱۹۹۰ میلادی به بعد در ادبیات مدیریت به کار رفته است مفهوم هوش هیجانی است (گلمن^۱ و همکاران، ۱۹۹۵). هوش هیجانی چیزی در درون هر یک از انسان‌ها است که تا حدی نامحسوس تعیین می‌کند که چگونه رفتار خود را اداره کنند، چگونه با مشکلات اجتماعی کنار بیایند و چه تصمیماتی بگیرند که به نتایج مثبت ختم شود (گنجی، ۱۳۸۴، نقل از شریفی، ۱۳۹۰). «گلمن» (۱۹۹۵) که نظریه هوش هیجانی به نام او ثبت شده است، هوش هیجانی را توانایی درک و شناخت صحیح هیجان‌ها و عواطف خود و دیگران آنگونه که هستند، تعریف نموده است. از نظر وی، هوش هیجانی ترکیبی از مهارت‌هاست که این مهارت‌ها به توانایی فرد در اداره و نظارت بر احساسات خود و همچنین در سنجش دقیق حالت‌های احساسی دیگران و نفوذ بر نظارت دیگران، کمک می‌کند. همچنین، هوش هیجانی در توانایی رهبران بر تأثیرگذاری بر خود و زیردستان و توسعه روابط مؤثر، نقش مهم و اساسی بازی می‌کند. «گلمن» مفهوم هوش هیجانی را در دو بعد مهارت‌های فردی و اجتماعی تفسیر کرده است. مهارت‌های فردی شامل سه عنصر خودآگاهی، خودمدیریتی و خودبرانگیختگی و مهارت‌های اجتماعی شامل دو عنصر همدلی و روابط اجتماعی می‌باشد (گلمن، ۱۹۹۵). کوتاه سخن آنکه، هوش هیجانی بیانگر آن است که در روابط اجتماعی و در بده بستان‌های روانی و عاطفی در شرایط خاص چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است. یعنی اینکه فرد در شرایط مختلف بتواند امید را در خود زنده نگه دارد، با دیگران همدلی نماید، احساسات دیگران را بشنود، برای به دست آوردن پاداش بزرگ‌تر، پاداش‌های کوچک را نادیده انگارد، نگذارد نگرانی، قدرت تفکر و استدلال او را مختل نماید، در برابر مشکلات پایداری نماید و در همه حال انگیزه خود را حفظ نماید. هوش هیجانی نوعی استعداد عاطفی است که تعیین می‌کند از مهارت‌های خود چگونه به بهترین نحو ممکن استفاده کنیم و حتی کمک می‌کند فکر را در مسیری درست به کارگیریم (اسلامیه، ۱۳۹۰).

ساختار سازمانی^۲، چارچوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیت‌های اعضای سازمانی آن را ایجاد می‌کنند. ساختار سازمانی سازمان‌های مختلف با هم متفاوت‌اند زیرا شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمان‌ها دنبال می‌کنند با هم تفاوت دارند. ساختار سازمانی الگوهای تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است و نظامی رسمی است زیرا مدیران عالی بطور رسمی آن را پدید می‌آورند. ساختار سازمانی از عواملی چون محیط، فناوری، اندازه و استراتژی سازمان و نحوه توزیع «قدرت کنترل» در آن قرار دارد. در تعریف ساختار سازمانی به سه رکن اصلی اشاره می‌شود: (۱) ساختار سازمانی تعیین کننده روابط رسمی گزارشگری در سازمان است و نشان دهنده سطوحی است که در سلسله مراتب اداری وجود دارد و نیز حیطه کنترل مدیران یا سرپرستان را مشخص می‌کند. (۲) ساختار سازمانی تعیین کننده

1- Goleman

2- Organization structure

افرادی است که به صورت گروهی در دوایر کار می‌کنند و گروه‌بندی دوایری است که در کل سازمان وجود دارند. ۳) ساختار سازمانی در بر گیرنده طرح سیستم‌هایی می‌شود که به وسیله آن‌ها فعالیت‌های همه دوایر هماهنگ و یکپارچه می‌شود و در نتیجه سیستم ارتباط مؤثر (در سازمان) تضمین خواهد شد (حیدری، ۱۳۸۸).

ساختار سازمانی مناسب نقش مهمی در بهره‌وری هر سازمان دارد و طرح‌ریزی صحیح هر ساختار، موجب بهبود عملکرد نیروی انسانی و بالا رفتن بهره‌وری در آن خواهد بود. در عصر حاضر برای بقا و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان پویا و نوآوری را در ساختارهای سازمانی تداوم بخشید تا از رکود و نابودی سازمان جلوگیری شود. همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. هنگامی که از کارکنان در خصوص سازمان سؤال می‌شود، بیشتر آنان به چارت سازمانی اشاره می‌کنند. این چارت، اساساً تشریح توزیع اختیارات و سلسله مراتب آن در سازمان است که روابط بالادست و پایی ندست را مشخص کرده و معمولاً بر تقسیم وظایف سازمانی در صف و ستاد مبتنی است (شریفی، ۱۳۹۰).

ساختارهای سازمانی در طرح‌ریزی فرایندها نقش اساسی ایفا می‌کنند و جریان عملیاتی فعالیت‌ها را به وضوح آشکار می‌سازند با وجود اینکه سیستم‌های مدیریتی با رویکرد فرایندگرایی طرح‌ریزی می‌شوند شواهد نشان می‌دهد که هنوز رویکردهای مبتنی بر ساختارهای سازمانی بر رویکرد فرایندگرایی غالب هستند و اساس سازمان با ساختارهای سازمانی توصیف و تشریح می‌شود. نکته مهم دیگری که در خصوص نظام اداری و ساختاری باید در نظر داشت تعریف علمی ساختار سازمانی از طریق شناسایی اجزا متشکله آن است. چرا که ساختار سازمانی در نمودار تشکیلاتی سازمان خلاصه نمی‌شود. بلکه شامل میزان پیچیدگی، میزان رسمیت و میزان تمرکز یا عدم تمرکز سازمانی نیز خواهد بود. پیچیدگی نشان دهنده میزان تنوع و تعدد وظایف سازمان بوده و هر قدر مأموریت‌ها متنوع‌تر و پیچیده‌تر باشند و تقسیم کار در سازمان بیشتر باشد، سازمان از پیچیدگی بیشتری برخوردار است. میزان رسمیت در ساختار گویای آن است که تا چه حد مقررات و قوانین و دستورالعمل‌ها در سازمان جاری هستند و تا چه میزانی کارها بر اساس استانداردها و ضوابط از پیش تعیین شده صورت می‌گیرند. هر قدر سازمان دارای قوانین و مقررات بیشتری برای انجام امور باشد، میزان رسمیت آن بالاتر خواهد بود. تمرکز و عدم تمرکز نیز نشان دهنده میزان تفویض اختیار به سطوح پایین سازمان در تصمیم‌گیری‌هاست (میرزایی، ۱۳۸۹، ص ۴۶).

هرگاه واحدهای سازمانی از اختیارات بالایی در تصمیم‌گیری برخوردار باشند، سازمان غیرمتمرکز بوده و در حالی که تمام تصمیمات در رأس هرم سازمانی انجام شود، درجه تمرکز ساختاری بالاست. از طرفی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به شاخص‌های مختلفی وابسته است. که مهم‌ترین آنها عبارتند از دانش و مهارت کارکنان، روش‌ها و دستورالعمل‌های کاری، ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی و ساختار سازمانی. پارامتر ساختار سازمانی مهمترین پارامتر مؤثر بر کارایی به شمار می‌رود چرا که سایر پارامترها را

تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. بنابراین اگر ساختار سازمانی دچار ایراد شود طبیعتاً آن سازمان نمی‌تواند کارآمدی و اثربخشی لازم را داشته باشد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۰).

در عصر کنونی، عقلانیت^۱ و کارایی^۲ در همه شئون زندگی ارزش و مطلوبیت پیدا کرده است به گونه‌ای که غالباً انتظار داریم که مردم برای اعمال خود دلایل معقول داشته باشند. برای امور و کارهایی که انجام می‌دهیم، اهداف مقاصد یا انگیزه‌هایی قائل هستیم علاوه بر آن انتظار داریم که کارها با کم هزینه‌ترین و مؤثرترین وسایل انجام پذیرد. همین ارزش‌ها در نهادها و سازمان‌های جامعه نیز مد نظر است. به زعم ماکس وبر^۳، بهترین جلوه‌گاه این ارزش‌ها در سازمان از نوع بوروکراسی است. به عبارت دیگر بوروکراسی سازمانی است که تجسم کارایی و عقلانیت بوده در عین حال بر یک اساس قانونی استوار است. به نظر او توسعه بوروکراسی‌ها در درجه اول مرهون برتری فنی آن‌ها بر سایر اشکال سازمانی است. سازمان بوروکراسی در قیاس با سازمان‌های ما قبل آن مثل ماشین است در مقایسه با وسایل غیر ماشینی تولید (علاقه‌بند، ۱۳۸۱، ص ۹۸-۹۷).

«ماکس ابوت»^۴ (۱۹۶۵) معتقد است سازمان مدارس می‌تواند به عنوان یک بوروکراسی دقیق و توسعه یافته توضیح داده شود. مدل بوروکراسی مدل سازمانی مورد پسند اکثر مدیران مدارس است. مورد استفاده قرار گرفتن این مدل ممکن است در قابلیت پیش‌بینی رفتارها توسط بوروکراسی در مدارس باشد. به جای اینکه فکر کنیم مدارس بوروکراتیک و یا غیر بوروکراتیک هستند، می‌توان از بررسی درجه بوروکراتیک بودن آنها در خصوص اجزاء مهم مدل وبر نتایج سودمندی بدست آورد (ابوت، ۱۹۶۵، نقل از هوی و میسکل، ۱۳۸۲، ص ۶۳).

بسیار گفته شده است که هوش هیجانی ارتباط مستقیمی با اثر بخشی سازمان دارد (چرنیس،^۵ ۲۰۰۰، ص ۸) و به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند (کلویی و دانستوبل،^۶ ۲۰۰۴). هوش هیجانی سعی در تشریح جایگاه و تفسیر هیجانات و عواطف در توانمندی‌های اساسی دارد. گلمن معتقد است هنگامی که سعی در توضیح دلایل اثر بخشی رهبران بزرگ داریم و درباره استراتژی و بینش قوی صحبت می‌کنیم، یک چیز مهم‌تر وجود دارد که رهبران بزرگ از طریق عواطف‌شان کار می‌کنند (گلمن، ۲۰۰۱). در مجموع باید گفت که رهبری و ریاست به معنای تسلط نیست بلکه هنر متقاعد کردن اشخاص برای کار در جهت یک هدف مشترک است. زیرا گلمن و همکارانش (۲۰۰۲) معتقدند رهبرانی که از هوش هیجانی بهره می‌گیرند و از رهبری هیجانی استفاده می‌کنند الگوی سلامتی و روابط کاری مؤثر خلق می‌کنند در نتیجه

-
- 1- Rationality
 - 2- Efficiency
 - 3- Max Weber
 - 4- Max Abbot
 - 5- Cherniss
 - 6- Clough & Dunstable

ضمن اینکه هوش هیجانی نقش مرکزی در فرایند رهبری ایفا می‌کند (گورگی^۱، ۲۰۰۰) باعث تنوع در منابع قدرت سازمانی می‌شود، از اختلالات روانی پیشگیری اولیه به عمل می‌آورد (بار-ان^۲، ۱۹۹۷، ص ۹۳) و باعث توانمندی انسان در بعد شایستگی‌های شخصی و اجتماعی می‌شود (گلمن، ۱۹۹۵، ص ۱۱۷).

پژوهش‌های بسیاری در زمینه دو متغیر تحقیق، در داخل و خارج از کشور انجام شده است که تنها به شرح برخی از آنها می‌پردازیم: شریفی و اسلامی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی (بوروکراتیک و حرفه‌ای) با اخلاق‌گرایی مدیران مدارس شرق استان تهران در سال تحصیلی ۸۹-۹۰ پرداخته‌اند. نتایج بدست آمده نشان داد که بین ساختار سازمانی و اخلاق‌گرایی مدیران مدارس شرق استان تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین تمامی مؤلفه‌های ساختار سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای کنترل اخلاق‌گرایی مدیران مدارس می‌باشند. فیضی و اسمی (۱۳۸۹) پژوهشی را به منظور بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و اخلاقیت سازمانی در مدارس متوسطه شهر شیراز انجام داده‌اند. یافته‌های بدست آمده از تحقیق نشان داده است که بین ساختار سازمانی و اخلاقیت سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. به طوریکه وجود وسیع ساختار مکانیکی در مدارس متوسطه با کاهش میزان اخلاقیت سازمانی همراه بود. همچنین نتایج به دست آمده از آزمون t نیز مبین تفاوت معنی‌دار میزان اخلاقیت سازمانی در مدارس دارای ساختار مکانیکی و ارگانیکی بود به طوریکه میانگین اخلاقیت سازمانی در ساختارهای ارگانیکی بیشتر از مکانیکی بوده است. علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش حاکی از این بوده است که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد و بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد. یعنی هر چه رسمیت، قانون و مقررات و پیچیدگی در سطح (عمودی، افقی، جغرافیایی) و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کمتر می‌شود و بین تخصص‌گرایی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. حافظیان (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش هیجانی مدیران و عملکرد کارکنان در دانشگاه‌های استان مازندران پرداخته است. نتایج بدست آمده رابطه مثبتی را بین دو متغیر یاد شده نشان داده است و در بین مؤلفه‌ها، خود مدیریت و آگاهی اجتماعی تأثیر مستقیم و خود آگاهی و مدیریت رابطه تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان دارند. سلیمانی (۱۳۸۷) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی، روحیه کاری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داده است که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین روحیه کاری و هوش هیجانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. تحصیلات و جنسیت بر هیچ کدام از متغیرهای مورد مطالعه تأثیری ندارد. بین روحیه کاری و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. اسدی و همکاران (۱۳۸۶) به منظور بررسی رابطه بین

عامل‌های هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان، تحقیقی را در شرکت ایران خودرو انجام دادند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که عامل هوش هیجانی نقش تعیین کننده‌ای در تبیین تغییرات و پراکندگی متغیر فرسودگی شغلی ایفا می‌کند و به طور کلی در حدود ۶۱٪ از تغییرات آن را تبیین می‌کند.

مک‌نیل^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقی مشخص نموده است که در مدارس باید رهبری بهتر شود، خدمات بیشتری به مناطق محلی داده شود و بوروکراسی کم شود. ساموئل^۲ (۲۰۰۷) نشان داد که هوش هیجانی و خودکارآمدی معلمان منجر به ارتقاء و بهبود نگرش‌های کاری آنها می‌شود. کاوانا، آلچفسکی و فلیسچمن^۳ (۲۰۰۶) در تحقیق خود مشخص نمودند که اصلاح مدرسه، میزان موفقیت را بالا می‌برد. آنها معتقدند که بهبود بسیاری از مدارس با جایگزین کردن و عوض کردن نوع مرکزی بوروکراسی میسر می‌باشد. آنها برخی پیشنهادها را که مدیران مناطق باید به مرحله عمل در آورند مشخص کرده‌اند که عبارتند از: ۱- ارزشیابی و استانداردهای کار مشترک، ۲- قبول مسئولیت مدل‌های متعدد آموزشی و برنامه‌های تحصیلی ۳- هم‌سو کردن سیستم‌های مدارس منطقه با عدالت و انعطاف‌پذیری ۴- اختیار تصمیم‌گیری قابل توجه در سطح مدرسه. کرانتسون^۴ (۲۰۰۵) در بررسی خود بر روی ساختار سازمانی اداره آموزش و پرورش دولت در استرالیا مشخص کرد که ساختار آنها سلسله مراتبی، متکبر و بوروکراتیک باقی مانده‌اند. با وجود این اساس مدیریت مدارس (تمرکززدایی) در دهه اخیر از این سو به آن سو حرکت کرده است؛ بنابراین اختیار زیادی برای مدارس آشکار ساختند، اما عمدتاً گذشته اصلاح‌ها و دگرگونی‌های ساختار آموزش و پرورش، مدارس و تحصیلات نتیجه زیادی برای بوروکراتیک مرکزی نداشته است. پارکر^۵ و همکاران (۲۰۰۴) در ارتباط با همبستگی بین هوش هیجانی، توانایی شناختی و موفقیت تحصیلی پژوهشی را انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش هیجانی بر کارکرد تحصیلی و توانایی شناختی تأثیرگذار است، همچنین یافته‌ها نشان داد که هوش هیجانی با رفتارهای خلاف مقررات آموزشی مدرسه مانند غیبت غیرمجاز یا اخراج شدن از مدرسه همبستگی منفی دارد، وضعیتی که موفقیت تحصیلی را نیز تحت تأثیر قرار خواهد داد.

با توجه به مطالب گفته شده می‌توان چنین اظهار نمود که یکی از مشکلات اساسی بر سر راه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها در ایران (به ویژه سازمان‌ها و مؤسسات دولتی)، مسائل ساختاری است. به گونه‌ای که ساختارهای سازمان‌ها، ساختارهایی کهنه و مبتنی بر مفروضات سنتی است که با وظایف فعلی آنها سازگاری نداشته، پویایی و تحولات محیط امروزی را مدنظر قرار نداده، علاوه بر آن مطابق با نیازهای

-
- 1- Mcneil
 - 2- Samuel
 - 3- Cavana & olchefske & fleischman
 - 4- Crantson
 - 5- Parker

کنونی جامعه اسلامی ایران بنا نشده و به ابعاد انسانی و انگیزشی نیروی کار نیز توجهی نکرده است. با توجه به اینکه یکی از وظایف مدیران، سازماندهی است و سازماندهی نیز فرآیندی یکباره نمی‌باشد؛ فلذا بایستی هر چند وقت یکبار نسبت به کارا نمودن سیستم ساختاری سازمان‌ها اقدام مقتضی به عمل آید و سازماندهی مجدد^۱ متناسب با متغیرها و عوامل تأثیرگذار صورت پذیرد (مقیم، ۱۳۸۶، ص ۴۴). در کنار این امر، شاید برخورداری مدیران از هوش هیجانی، این میل و توانایی را در کارکنان ایجاد نماید تا آنان از شغل خود اظهار رضایت نموده و با تعهد و وجدان کاری، از زیر بار مسئولیت‌های محول شده خود شانه خالی نکرده و به رشد، بقا و تعالی سازمان کمک نمایند. پژوهش حاضر نیز در این راستا انجام شده است و هدف اصلی آن، تعیین رابطه بین نوع ساختار سازمانی و میزان هوش هیجانی در بین مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران از طریق بررسی سؤالات زیر می‌باشد.

۱. ساختار سازمانی مناطق آموزش و پرورش شهر تهران در هر یک از ابعاد آن چگونه است؟
۲. وضعیت مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران در هر یک از ابعاد هوش هیجانی چگونه است؟
۳. چه رابطه‌ای بین سلسله مراتب اختیار با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟
۴. چه رابطه‌ای بین قواعد و مقررات با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟
۵. چه رابطه‌ای بین تصریح رویه‌ای با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟
۶. چه رابطه‌ای بین غیرشخصی بودن با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟
۷. چه رابطه‌ای بین شایستگی فنی با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟
۸. چه رابطه‌ای بین تخصص با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟
۹. آیا می‌توان از طریق نوع ساختار سازمانی آموزش و پرورش، میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران را پیش‌بینی کرد؟

روش

نوع تحقیق: این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و روش انجام آن، توصیفی از نوع همبستگی است. **جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری:** جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران در نیم‌سال اول تحصیلی ۹۰-۹۱ می‌باشد که تعداد آنها ۱۹۲ نفر می‌باشد و

حجم نمونه مطابق با جدول «گرجسی و مورگان»^۱ ۱۲۷ نفر برآورد شد که این تعداد به شیوه تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای و تصادفی طبقه‌ای ساده از جامعه آماری انتخاب شده است (جدول شماره ۱).

جدول ۱: توزیع جامعه و نمونه تحقیق به تفکیک منطقه

منطقه	جامعه	نمونه	درصد
منطقه ۳	۲۲	۱۴	۱۱/۵
منطقه ۴	۱۹	۱۳	۱۰
منطقه ۵	۱۷	۱۱	۸/۸
منطقه ۶	۲۳	۱۵	۱۲
منطقه ۷	۱۸	۱۲	۹/۳
منطقه ۸	۲۰	۱۳	۱۰/۴
منطقه ۹	۱۷	۱۱	۸/۸
منطقه ۱۱	۱۹	۱۳	۱۰
منطقه ۱۳	۱۸	۱۲	۹/۳
منطقه ۱۴	۱۹	۱۳	۱۰
کل	۱۹۲	۱۲۷	۱۰۰

روش گردآوری اطلاعات: در این تحقیق، برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است:

۱- پرسشنامه ساختار سازمانی: برای اندازه‌گیری نوع ساختار سازمانی، از پرسشنامه محقق ساخته با عنایت به مدل ساختار سازمانی ریچارد هال (۱۹۶۲) که دربرگیرنده شش مؤلفه سلسله مراتب اختیار، قواعد و مقررات، تصریح رویه‌ای، غیرشخصی بودن، شایستگی فنی و تخصص می‌باشد، استفاده شده است. پرسشنامه مذکور، مشتمل بر ۲۴ سؤال است که در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد درجه بندی شده است.

۲- پرسشنامه هوش هیجانی: جهت سنجش میزان هوش هیجانی مدیران مورد مطالعه، از پرسشنامه هوش هیجانی «باران» (۱۹۹۷) استفاده شده است. این آزمون دارای ۱۱۷ سؤال و ۱۵ خرده مقیاس می‌باشد. در هنجاریابی این آزمون در ایران تعداد سؤالات به ۹۰ مورد تقلیل یافته است (دهشیری، ۱۳۸۱) و در پژوهش‌های متعددی از جمله نیکزاد و همکاران ۱۳۸۵، لواسانی و همکاران ۱۳۸۶، حدادی کوهسار و همکاران ۱۳۸۶، محمدخانی و همکاران ۱۳۸۷، حافظیان ۱۳۸۷، علی‌بیگی ۱۳۸۸ و ... در مقیاس‌های ۳، ۵ و ۷ درجه‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. در این پژوهش نیز با توجه به مؤلفه‌های ۵ گانه هوش هیجانی «گلمن» تنها ۲۵ گویه برای هوش هیجانی در نظر گرفته شده است. پرسشنامه مذکور در طیف ۵ درجه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد درجه‌بندی شده است. به طوری که عدد یک نشان دهنده کم‌ترین ارزش و عدد ۵ نشان دهنده بیشترین ارزش می‌باشد.

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روایی صوری و محتوایی استفاده شده است. بدین صورت که پس از تهیه پرسشنامه‌ها، چندین نسخه از آن در اختیار تعدادی از اساتید، متخصصان و کارشناسان ذیربط قرار

گرفت و از آنها درخواست شد تا نظرات اصلاحی خود را در ارتباط با پرسشنامه‌ها بیان نمایند. پس از دریافت نظرات و اصلاح پرسشنامه‌ها، برای اصلاح نهایی، پرسشنامه‌های مذکور در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار داده شد و پس از حذف و اضافه‌های لازم، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها نیز به اجرای آزمایشی هر دو پرسشنامه در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر پرداخته و پایایی آنها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برآورد شد. به طوری که پایایی پرسشنامه، ساختار سازمانی ۰/۸۱ و هوش هیجانی ۰/۸۵ بدست آمد. که این میزان نشان دهنده پایایی بالا و انسجام درونی سئوالات هر دو پرسشنامه می‌باشد. نتایج بدست آمده از هر دو پرسشنامه در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: نتایج ضرایب پایایی پرسشنامه‌های تحقیق

پرسشنامه	مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
ساختار سازمانی	سلسله مراتب اختیار	۴	۰/۸۴
	قواعد و مقررات	۴	۰/۸۰
	تصریح رویه‌ای	۴	۰/۷۷
	غیرشخصی بودن	۴	۰/۸۴
	شایستگی فنی	۴	۰/۷۱
	تخصص	۴	۰/۷۳
	کل مؤلفه‌ها	۲۴	۰/۸۱
هوش هیجانی	خودآگاهی	۵	۰/۷۸
	خودمدیریتی	۵	۰/۷۳
	خودانگیزگی	۵	۰/۹۱
	همدلی	۵	۰/۷۶
	روابط اجتماعی	۵	۰/۸۱
	کل مؤلفه‌ها	۲۵	۰/۸۵

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات: برای تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه و متناسب با سئوالات تحقیق دو دسته فعالیت انجام شده است، برای توصیف وضعیت موجود و دسته‌بندی نمونه‌ها از نظر صفات مختلف و توصیف ویژگی‌های جامعه آماری از روش‌های آمار توصیفی همچون فراوانی، درصد، نمودار، شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکنندگی استفاده شده است. همچنین برای استنباط از داده‌ها از آزمون کالموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون t تک نمونه‌ای، فیشر از طریق نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها

سؤال اول تحقیق) ساختار سازمانی مناطق آموزش و پرورش شهر تهران در هر یک از ابعاد آن چگونه است؟

همانطور که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است، چون تی‌های محاسبه شده با درجه آزادی ۱۲۶ برای آزمون‌های دو دامنه در سطح ۰,۰۵ بزرگتر از مقدار بحرانی تی (۱,۹۶) می‌باشند، بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین‌های مشاهده شده (۳,۸۴، ۳,۸۹، ۳,۶۵، ۳,۷۳، ۳,۲۲ و ۳,۲۵) و میانگین جامعه (۳) رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین میانگین‌های مشاهده شده و میانگین جامعه تفاوت معنی‌داری وجود دارد و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که ساختار سازمانی مناطق آموزش و پرورش شهر تهران به میزان زیادی بر قواعد و مقررات و به میزان کمی بر شایستگی فنی استوار است. جدول شماره ۳: آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه سؤال اول تحقیق

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	T	df	Sig (دو دامنه)	تفاوت میانگین	ضریب اطمینان ۹۵٪ برای تفاوت‌ها حد پایین حد بالا
سلسله مراتب اختیار	۳/۸۴۰۹	۰/۴۷۴۹۹	۰/۰۴۲۱۵	۱۹/۹۵۲	۱۲۶	۰/۰۰۰	۰/۸۴۰۹۴	۰/۷۵۷۵ ۰/۹۲۴۴
قواعد و مقررات	۳/۸۹۲۹	۰/۴۵۵۵۱	۰/۰۴۰۴۲	۲۲/۰۹۱	۱۲۶	۰/۰۰۰	۰/۸۹۲۹۱	۰/۸۱۲۹ ۰/۹۷۲۹
تصریح رویه‌ای	۳/۶۵۰۴	۰/۴۶۸۶۸	۰/۰۴۱۵۹	۱۵/۶۳۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	۰/۶۵۰۳۹	۰/۵۶۸۱ ۰/۷۳۲۷
غیر شخصی بودن	۳/۷۳۰۷	۰/۴۷۳۶۷	۰/۰۴۲۰۳	۱۷/۳۸۵	۱۲۶	۰/۰۰۰	۰/۷۳۰۷۱	۰/۶۴۷۵ ۰/۸۱۳۹
شایستگی فنی	۳/۲۲۳۶	۰/۳۴۵۱۴	۰/۰۳۰۶۳	۷/۳۰۲	۱۲۶	۰/۰۰۰	۰/۲۲۳۶۲	۰/۱۶۳۰ ۰/۲۸۴۲
تخصص	۰/۲۵۳۵	۰/۴۵۶۶۶	۰/۰۴۰۵۲	۶/۲۵۷	۱۲۶	۰/۰۰۰	۰/۲۵۳۵۴	۰/۱۷۳۴ ۰/۳۳۷

سؤال دوم تحقیق: وضعیت مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران در هر یک از ابعاد هوش هیجانی چگونه است؟

همانطور که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است، چون تی‌های محاسبه شده با درجه آزادی ۱۲۶ برای آزمون‌های دو دامنه در سطح ۰,۰۵ بزرگتر از مقدار بحرانی تی (۱,۹۶) می‌باشند، بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین‌های مشاهده شده (۳,۲۶، ۳,۳۰، ۳,۳۳، ۳,۵۲ و ۳,۴۱) و میانگین جامعه (۳) رد می‌شود و نتیجه گرفته می‌شود که بین میانگین‌های مشاهده شده و میانگین جامعه تفاوت معنی‌داری وجود دارد و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران در حد بالایی می‌باشد.

جدول شماره ۴: آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه سؤال دوم تحقیق

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	T	df	Sig (دو دامنه)	تفاوت میانگین	ضریب اطمینان ۹۵٪ برای تفاوت‌ها حد پایین حد بالا
خودآگاهی	۳/۲۶۳۰	۰/۴۰۶۰۷	۰/۰۳۶۰۳	۷/۲۹۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	-۰/۲۶۲۹۹	۰/۱۹۱۷ -۰/۳۳۴۳
خودمدیریتی	۳/۳۰۳۹	۰/۴۱۷۷۴	۰/۰۳۷۰۷	۸/۱۹۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	-۰/۳۰۳۹۴	۰/۲۳۰۶ -۰/۳۷۷۳
خودانگیزگی	۳/۳۳۳۹	۰/۴۲۶۹۲	۰/۰۳۷۸۸	۸/۸۱۳	۱۲۶	۰/۰۰۰	-۰/۳۳۳۸۶	۰/۲۵۸۹ -۰/۴۰۸۸
همدلی	۳/۵۲۶۰	۰/۵۱۵۰۵	۰/۰۴۵۷۰	۱۱/۵۰۹	۱۲۶	۰/۰۰۰	-۰/۵۲۵۹۸	۰/۴۳۵۵ -۰/۶۱۶۴
روابط اجتماعی	۳/۴۱۵۷	۰/۵۰۳۷۰	۰/۰۴۴۷۰	۹/۳۰۲	۱۲۶	۰/۰۰۰	-۰/۴۱۵۷۵	۰/۳۲۷۳ -۰/۵۰۴۲

سؤال سوم تحقیق: چه رابطه‌ای بین سلسله مراتب اختیار سازمانی با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟ همانطور که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است، مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین سلسله مراتب اختیار سازمانی با مؤلفه‌های هوش هیجانی به ترتیب برابر با ۰/۵۷۱، ۰/۵۸۵، ۰/۴۶۳، ۰/۷۵۱ و ۰/۶۳۰ می‌باشد. با توجه به سطوح معنی‌داری محاسبه شده که کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معنی‌داری بین سلسله مراتب اختیار سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. به عبارتی، هر چه ساختار سازمانی بر مبنای سلسله مراتب اختیار استوار باشد، میزان هوش هیجانی مدیران نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۵: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین سلسله مراتب اختیار سازمانی با هوش هیجانی

شاخص‌ها	خودآگاهی	خودمدیریتی	خودانگیزگی	همدلی	روابط اجتماعی
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۷۱**	۰/۵۸۵*	۰/۴۶۳**	۰/۷۵۱**	۰/۶۳۰**
سطح معنی‌داری (آزمون‌های دو دامنه)	۰/۰۰۷	۰/۰۰۰	۰/۰۴۵	۰/۰۰۳	۰/۰۴۱
تعداد	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷

سؤال چهارم تحقیق: چه رابطه‌ای بین قواعد و مقررات سازمانی با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟ همانطور که در جدول شماره ۶ نشان داده شده است، مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین قواعد و مقررات سازمانی با مؤلفه‌های هوش هیجانی به ترتیب برابر با ۰/۴۶۷، ۰/۶۲۸، ۰/۴۲۵، ۰/۶۶۸ و ۰/۶۴۰ می‌باشد. با توجه به سطوح معنی‌داری محاسبه شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معنی‌داری بین قواعد و مقررات سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. به عبارتی، هر چه ساختار سازمانی بر مبنای قواعد و مقررات استوار باشد، میزان هوش هیجانی مدیران نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین قواعد و مقررات سازمانی با هوش هیجانی

شاخص‌ها	خودآگاهی	خودمدیریتی	خودانگیزگی	همدلی	روابط اجتماعی	ضریب همبستگی پیرسون
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۷۶**	۰/۶۲۸**	۰/۴۲۵**	۰/۶۶۸**	۰/۶۴۰**	
سطح معنی‌داری (آزمون‌های دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	
تعداد	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	

سؤال پنجم تحقیق: چه رابطه‌ای بین تصریح رویه‌ای سازمانی با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟

همانطور که در جدول شماره ۷ نشان داده شده است، مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین تصریح رویه‌ای سازمانی با مؤلفه‌های هوش هیجانی به ترتیب برابر با ۰/۵۴۰، ۰/۷۹۳، ۰/۴۶۴، ۰/۵۱۱ و ۰/۴۹۳ می‌باشد. با توجه به سطوح معنی‌داری محاسبه شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشند می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معنی‌داری بین تصریح رویه‌ای سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. به عبارتی، هر چه ساختار سازمانی بر مبنای تصریح رویه‌ای استوار باشد، میزان هوش هیجانی مدیران نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۷: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین تصریح رویه‌ای سازمانی با هوش هیجانی

شاخص‌ها	خودآگاهی	خودمدیریتی	خودانگیزگی	همدلی	روابط اجتماعی	ضریب همبستگی پیرسون
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۴۰**	۰/۷۹۳**	۰/۴۶۴**	۰/۵۱۱**	۰/۴۹۳**	
سطح معنی‌داری (آزمون‌های دو دامنه)	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۲۱	
تعداد	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	

سؤال ششم تحقیق: چه رابطه‌ای بین غیرشخصی بودن سازمانی با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟

همانطور که در جدول شماره ۸ نشان داده شده است، مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین غیرشخصی بودن سازمانی با مؤلفه‌های هوش هیجانی به ترتیب برابر با ۰/۵۹۶، ۰/۷۱۹، ۰/۴۵۶، ۰/۵۴۴ و ۰/۵۳۹ می‌باشد. با توجه به سطوح معنی‌داری محاسبه شده که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشند می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معنی‌داری بین غیرشخصی بودن سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. به عبارتی، هر چه ساختار سازمانی بر مبنای غیرشخصی بودن استوار باشد، میزان هوش هیجانی مدیران نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۸: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین غیرشخصی بودن سازمانی با هوش هیجانی

شاخص‌ها	خودآگاهی	خودمدیریتی	خودانگیزگی	همدلی	روابط اجتماعی	ضریب همبستگی پیرسون
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۹۶**	۰/۷۱۹**	۰/۴۵۶**	۰/۵۴۴**	۰/۵۳۹**	
سطح معنی‌داری (آزمون‌های دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
تعداد	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	

سؤال هفتم تحقیق: چه رابطه‌ای بین شایستگی فنی سازمانی با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟

همانطور که در جدول شماره ۹ نشان داده شده است، مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین شایستگی فنی سازمانی با مؤلفه‌های هوش هیجانی به ترتیب برابر با ۰/۴۲۵، ۰/۴۵۸، ۰/۴۴۴، ۰/۵۲۹ و ۰/۲۸۱ می‌باشد. با توجه به سطوح معنی‌داری محاسبه شده که کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشند می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معنی‌داری بین شایستگی فنی سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. به عبارتی، هر چه ساختار سازمانی بر مبنای شایستگی فنی استوار باشد، میزان هوش هیجانی مدیران نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۹: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین شایستگی فنی سازمانی با هوش هیجانی

شاخص‌ها	خودآگاهی	خودمدیریتی	خودانگیزگی	همدلی	روابط اجتماعی
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۲۵**	۰/۴۵۸**	۰/۴۴۴**	۰/۵۲۹**	۰/۲۸۱**
سطح معنی‌داری (آزمون‌های دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱
تعداد	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷

سؤال هشتم تحقیق: چه رابطه‌ای بین تخصص سازمانی با میزان هوش هیجانی در مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد؟

همانطور که در جدول شماره ۱۰ نشان داده شده است، مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین تخصص سازمانی با مؤلفه‌های هوش هیجانی به ترتیب برابر با ۰/۲۶۸، ۰/۴۹۶، ۰/۳۸۱، ۰/۵۸۸ و ۰/۶۶۲ می‌باشد. با توجه به سطوح معنی‌داری محاسبه شده که کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشند می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معنی‌داری بین تخصص سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. به عبارتی، هر چه ساختار سازمانی بر مبنای تخصص استوار باشد، میزان هوش هیجانی مدیران نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۱۰: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین تخصص سازمانی با هوش هیجانی

شاخص‌ها	خودآگاهی	خودمدیریتی	خودانگیزگی	همدلی	روابط اجتماعی
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۶۳**	۰/۴۹۶**	۰/۳۸۱**	۰/۵۸۸**	۰/۶۶۲**
سطح معنی‌داری (آزمون‌های دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷

سؤال نهم تحقیق: آیا می‌توان از طریق نوع ساختار سازمانی آموزش و پرورش، میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران را پیش‌بینی کرد؟

برای بررسی تأثیر هر یک از مؤلفه‌های ساختار سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بینی کننده بر هوش هیجانی مدیران به عنوان متغیر پیش‌بینی شونده، از آزمون رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن به شرح زیر می‌باشد: همانطور که در جدول شماره ۱۱ نشان داده شده است، ضریب تعیین اصلاح شده

برابر ۰/۶۹۴ می‌باشد. این مقدار نشان می‌دهد که ۶۹/۴ درصد تغییرات هوش هیجانی مدیران را متغیرهای ساختار سازمانی تبیین می‌کنند.

جدول شماره ۱۱: خلاصه مدل رگرسیون بین ساختار سازمانی و هوش هیجانی

مدل	R	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۸۴۳ ^a	۰/۷۰۸	۰/۶۹۴	۰/۲۰۳۶۴

جدول شماره ۱۲ معنی دار بودن رگرسیون بین متغیرها را نشان می‌دهد. همانطور که دیده می‌شود F محاسبه شده ۴۸/۵۸۱ با درجه آزادی ۱۲۶ بزرگتر از مقدار بحرانی F (۲/۱۰) می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین متغیرهای تحقیق (ساختار سازمانی و هوش هیجانی) رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه ناشی از شانس و تصادفی نیست.

جدول شماره ۱۲: آزمون معنی‌داری رگرسیون و رابطه خطی بین ساختار سازمانی و هوش هیجانی

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۲/۰۸۸	۶	۲/۰۱۵		
1	۴/۹۷۶	۱۲۰	۰/۰۴۱	۴۸/۵۸۱	۰/۰۰۰ ^a
کل	۱۷/۰۶۴	۱۲۰			

همانطور که در جدول شماره ۱۳ نشان داده شده است، با توجه به مقدار ضریب بتا مشخص می‌شود که مؤلفه سلسله مراتب اختیار با ضریب ۰/۶۴۰ سهم بیشتری از سایر متغیرها در پیش‌بینی هوش هیجانی مدیران دارد و یک واحد تغییر در این متغیر باعث می‌شود هوش هیجانی مدیران ۰/۶۴۰ واحد تغییر کند، مؤلفه تخصص با ضریب ۰/۲۸۷ در مرحله دوم قرار می‌گیرد و یک واحد تغییر در این متغیر باعث می‌شود هوش هیجانی مدیران ۰/۲۸۷ واحد تغییر کند و در نهایت مؤلفه تصریح رویه‌ای با ضریب ۰/۲۴۳ در مرحله آخر قرار گرفته و یک واحد تغییر در این متغیر باعث می‌شود هوش هیجانی مدیران ۰/۲۴۳ واحد تغییر کند.

جدول شماره ۱۳: نتایج رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده		T	سطح معنی‌داری
	بتا	خطای استاندارد	بتا	بتا		
(ثابت)	۰/۶۹۳	۰/۲۱۵			۳/۲۱۹	۰/۰۰۲
سلسله مراتب اختیار	۰/۴۹۶	۰/۰۷۹	۰/۶۴۰		۶/۳۱۲	۰/۰۰۰
قواعد و مقررات	-۰/۱۷۵	۰/۱۰۱	-۰/۲۱۶		-۰/۱۷۳۳	۰/۰۸۶
تصریح رویه‌ای	۰/۱۹۱	۰/۰۷۳	۰/۲۴۳		۲/۶۳۱	۰/۰۱۰
غیرشخصی بودن	۰/۰۵۸	۰/۰۸۱	۰/۰۷۵		۰/۷۱۸	۰/۴۷۴
شایستگی فنی	-۰/۰۶۷	۰/۰۵۵	-۰/۰۶۳		-۱/۲۱۳	۰/۲۲۷
تخصص	۰/۲۳۱	۰/۰۵۱	۰/۲۸۷		۴/۵۷۱	۱/۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

نتایج مربوط به بررسی سؤال اول تحقیق نشان داد که ساختار سازمانی مناطق آموزش و پرورش شهر تهران به میزان زیادی بر قواعد و مقررات و به میزان کمی بر شایستگی فنی استوار است. این امر نشان دهنده آن است که سازمان آموزش و پرورش تهران، بیشتر بر الگوی بوروکراتیک گرایش دارد تا الگوی حرفه‌ای. طبق تحقیقات مولر^۱ (۱۹۶۲) معلم‌ها در سیستم‌های بسیار بوروکراتیک، احساس قدرت بیشتری می‌کنند (مولر، ۱۹۶۲، نقل از یوسل، ۱۹۹۹). مرتن^۲ (۱۹۵۷) قواعد و مقررات را نقض وظیفه بوروکراسی برچسب زده است. او ادعا کرده است که قواعد و مقررات خشک منجر به روحیه ضعیف می‌شود (مرتن، ۱۹۵۷، نقل از یوسل، ۱۹۹۹). بلو و اسکات^۳ (۲۰۰۳) معتقدند که شایستگی فنی، معلومات لازم برای کنترل عدم اطمینان را فراهم می‌کند (بلو و اسکات، ۲۰۰۳، نقل از هوی و میسکل، ۲۰۰۵). نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط کاظم عابدینی (۱۳۸۷) که عنوان نموده است ویژگی‌های الگوی بوروکراتیک در حد بالایی در ساختار مدارس مورد مطالعه وی به چشم می‌خورد؛ کرانتسون^۴ (۲۰۰۵) که در بررسی خود بر روی ساختار سازمانی اداره آموزش و پرورش دولت در استرالیا مشخص کرده است که ساختار آن‌ها بوروکراتیک باقی مانده‌اند؛ هوی و سوییتلند (۲۰۰۲) که در بررسی‌های خود مشخص کردند که سازمان‌ها با هر اندازه‌ای، به انضمام مدارس، دارای ساختار بوروکراتیک می‌باشند؛ مک‌کی^۵ (۱۹۶۴) که عنوان نمود مدارس بزرگ نسبت به مدارس کوچک بیشتر بوروکراتیک بودند؛ ورتمان^۶ (۱۹۹۰) که در پژوهش خود بر روی دبیرستان‌های انتاریو دریافت که نظام آموزش در مدارس به شدت بوروکراتیزه شده است؛ رضایپور (۱۳۷۹) که عنوان نموده است ساختار مدارس متوسطه شهر کاشان ویژگی‌های بوروکراتیک را در حد بالایی اعلام نموده‌اند؛ هم‌سو می‌باشد.

نتایج مربوط به بررسی سؤال دوم تحقیق نشان داد که میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران در حد بالایی می‌باشد. شواهد حاکی از آن است که هوش هیجانی عامل ضروری برای عملکرد بهتر، بهره‌وری بالاتر، گروه‌های کاری خوب و رهبری استثنایی محسوب می‌شود. در حقیقت، ارتقاء افراد در سازمان و کارشان تا حدودی اهمیت داشتن قابلیت‌هایی مانند خودآگاهی، همدلی، اعتماد به نفس و انگیزش را بیشتر می‌کند. البته بدان معنی نیست که قابلیت‌های شناختی یا فنی بی‌ارزشند؛ بلکه شواهد حاکی از آن است که افراد با بهره هوشی معمولی اما با داشتن مهارت‌های حفظ و کنترل احساسات در مقایسه با افراد دارای بهره هوشی بالا ولی ضعف مهارت‌های روابط انسانی دارای عملکرد برتری هستند (آقایار و شریفی، ۱۳۸۵، ص ۱۱۰). افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند، در

- 1- Moller
- 2- Merton
- 3- Blau&scott
- 4- Crantson
- 5- Mackay
- 6- Wortman

دریافت و فهم علایم هیجانی کلامی و غیرکلامی تواناترند بنابراین واکنش‌های مناسب‌تری انجام می‌دهند (مایر و همکاران، ۲۰۰۲) که این خود موجب تسهیل روابط با دیگران می‌شود و شبکه اجتماعی وسیع‌تر و حمایت اجتماعی بیشتری برای آنها فراهم می‌کند (استروب، ۲۰۰۲، نقل از رفیعیان، ۱۳۸۹). سالووی و همکاران (۱۹۹۹) بر این باورند که افراد با هوش هیجانی بالاتر، مواجهه موفق‌تری دارند، چرا که آنها با دقت حالت‌های هیجانی خود را درک و ابراز می‌کنند، می‌دانند چگونه و چه هنگام احساسات خود را بیان نموده و به گونه‌ای کارآمد حالت‌های خلقی خود را تنظیم کنند (سالووی و همکاران، ۱۹۹۹، نقل از هننا و نیکولا، ۲۰۰۳). نتایج حاصل از این یافته با نتایج تحقیقات انجام شده توسط رفیعیان (۱۳۸۹) که اذعان نموده است وضعیت هوش هیجانی در معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بهشهر، بالاتر از متوسط جامعه بوده است؛ علی‌یگی (۱۳۸۸) که نشان داده است مدیران از هوش هیجانی در سطح مطلوبی برخوردار می‌باشند؛ اکبری و همکاران (۱۳۸۵) که نشان دادند دانشجویان دانشگاه اراک از هوش هیجانی بالاتر از متوسط برخوردار بودند؛ پرکین و همکاران (۲۰۰۷) که دریافتند افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار هستند توانایی بهتری برای اداره کردن و مدیریت نسبت به افرادی که از میزان هوش هیجانی پایینی برخوردار هستند، دارند (پرکین، ۲۰۰۷، نقل از امیری، ۱۳۸۸)؛ مستری و همکاران (۲۰۰۶) که در پژوهش خود دریافتند نوجوانان ۱۵ ساله اسپانیایی که نمرات بالایی در درک و فهم هیجانات داشتند توسط دوستانشان بیشتر مورد توجه قرار گرفتند؛ واتکین (۲۰۰۰) که نشان داده است کاربرد هوش هیجانی موجب پیشرفت و بهبود فرایند تصمیم‌گیری می‌شود و افراد دارای هوش هیجانی بالا در شغل‌های که نیازمند تخصص بیشتر است، کارایی بهتری دارند؛ هم‌سو بوده و مورد حمایت قرار می‌گیرد.

نتایج مربوط به بررسی سؤال سوم تحقیق نشان داد که رابطه معنی‌داری بین سلسله مراتب اختیار سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. امروزه همانگونه که کریسینگ^۲ (۲۰۰۲) بیان می‌دارد به منظور پاسخگویی سریع سازمان‌ها به تغییرات و رقابت‌های محیطی و همچنین به دلیل پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها، باید خودمختاری و تمرکززدایی سازمان‌ها افزایش یابد (کریسینگ، ۲۰۰۲). تحقیقات تجربی و پژوهشی ثابت کرده‌اند زمانی که به کارکنان سازمان گفته می‌شود که در تصمیم‌گیری‌ها، مشارکت داشته باشند، حس تعلق پذیری آنها به سازمان افزایش یافته و سازمان را جزئی از وجود خویش فرض می‌نمایند. رایبیز (۲۰۰۰) از تحقیقات خود به این نتیجه رسید که اطلاعاتی که از چند منبع گرفته می‌شود به گروه این امکان را می‌دهد که بار اطلاعاتی عملیات را سنگین‌تر کند. همچنین نتیجه گرفت که از نظر اثربخشی، تصمیم‌گیری گروهی بهتر است چرا که هر قدر راه حل‌های ارائه شده بیشتر باشد؛ آنها می‌توانند خلاقیت بیشتری داشته، دقیق‌تر و

1- Hannah & Nicola
2- Kreysing

صحیح تر عمل کرده و در مقایسه با تصمیمات فرد از کیفیت بالایی برخوردار باشد (رابینز، ۲۰۰۰). هر قدر اندازه یا بزرگی سازمان بیشتر شود مسأله تفویض اختیار بیشتر می‌شود (بلو و شونن، ۱۹۷۹، نقل از هال، ۱۹۹۷، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۱). نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط شریفی و اسلامیه (۱۳۹۰) که نشان دادند بین سلسله مراتب اختیار سازمانی و سطوح اخلاق‌گرایی (فردی، سازمانی، اجتماعی و قانونی) مدیران مدارس شرق استان تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ ساکنی^۱ (۱۹۷۶) که دریافت روحیه قوی در بین معلمان دبیرستان به درجه کم تمرکز ارتباط داشته است (ساکنی، ۱۹۷۶، نقل از هوی و میسکل، ۲۰۰۵)؛ بیژنی (۱۳۶۹) که نشان داده است تفویض اختیار به معلمان، موجب افزایش انگیزه حرفه‌ای در آنها می‌شود؛ هم‌سو می‌باشد.

نتایج مربوط به بررسی سؤال چهارم تحقیق نشان داد که رابطه معنی‌داری بین قواعد و مقررات سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. سیستم قواعد و مقررات، حقوق و وظایف ذاتی هر سازمانی را تحت پوشش قرار می‌دهد و به هماهنگی فعالیت‌ها در سلسله مراتب کمک می‌کند. هم‌چنین وقتی که تغییراتی (جابجایی و عزل و نصب) در کارکنان صورت می‌گیرد، قواعد و مقررات، تداوم عملیات را تضمین می‌نماید. به عبارت دیگر، قواعد و مقررات، پایداری و همشکلی عملیات کارکنان سازمان را قطعی کرده می‌کند (هوی و میسکل، ۲۰۰۵). برخی از قوانین دست و پا گیر، سبب غرق شدن خلاقیت و مانع از بروز عقاید و پیشنهادات جدید از سوی کارکنان می‌شود (دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۲). بطوریکه در این زمینه آزادگان (۱۳۷۹) طبق مطالعات گسترده خود نشان داده است که معلمان زیادی وجود دارند که به علت قواعد و مقررات حاکم، از بکار بردن همه قابلیت‌ها و توانایی‌های شغلی خویش در امر آموزش امتناع می‌ورزند. نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط شریفی و اسلامیه (۱۳۹۰) که نشان دادند بین قواعد و مقررات سازمانی و سطوح اخلاق‌گرایی (فردی، سازمانی، اجتماعی و قانونی) مدیران مدارس شرق استان تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ هم‌سو می‌باشد.

نتایج مربوط به بررسی سؤال پنجم تحقیق نشان داد که رابطه معنی‌داری بین تصریح رویه‌ای سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. یکی از مهم‌ترین ابعاد سازمان بوروکراتیک، تصریح رویه‌ای است. این بعد بر انضباط کاری و وظیفه‌شناس بودن افراد تأکید بسیار زیادی دارد. برای داشتن سازمانی معقول، استفاده به موقع و به هنگام از تکنیک‌های تعریف شده سازمانی، به اثربخشی و کارایی مطلوب سازمان کمک خواهد نمود. نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط شریفی و اسلامیه (۱۳۹۰) که نشان دادند بین تصریح رویه‌ای سازمانی و سطوح اخلاق‌گرایی (فردی، سازمانی، اجتماعی و قانونی) مدیران مدارس شرق استان تهران رابطه مثبت

و معنی‌داری وجود دارد؛ بشارت (۱۳۸۶) که نشان داده است بین هوش هیجانی و وظیفه‌شناسی همبستگی مثبت معنی‌دار و وجود دارد؛ هم‌سو می‌باشد.

نتایج مربوط به بررسی سؤال ششم تحقیق نشان داد که رابطه معنی‌داری بین غیرشخصی بودن سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. بوروکراسی بر عقلانیت مبتنی است. از اینرو، شرایط کار در یک بوروکراسی، تسلط روحیه رسمی و رفتار غیرشخصی بدون مهر، کین، عاطفه و هیجان را ایجاد می‌کند (علاقه‌بند، ۱۳۸۱). نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط شریفی و اسلامی (۱۳۹۰) که نشان دادند بین غیرشخصی بودن سازمانی و سطوح اخلاق‌گرایی (فردی، سازمانی، اجتماعی و قانونی) مدیران مدارس شرق استان تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ مک‌کی (۱۹۶۴) که اذعان داشته است معلم‌های با سابقه‌تر، غیرشخصی بودن بیشتری را دریافت می‌کنند؛ هم‌سو می‌باشد.

نتایج مربوط به بررسی سؤال هفتم تحقیق نشان داد که رابطه معنی‌داری بین شایستگی فنی سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. از آنجایی که استخدام در سازمان بوروکراتیک، مبتنی بر شایستگی‌های فنی است و مسیر شغلی مشخصی برای کارمند به وجود می‌آورد و از این طریق، ترفیع و ارتقاء کارمند، به موجب سابقه خدمت و موفقیت و یا هر دو، صورت می‌گیرد و این امر، به قضاوت رؤسا و فرادستان بستگی دارد (علاقه‌بند، ۱۳۸۱). مهم‌ترین ویژگی شایستگی فنی این است که از طریق کارآموزی درازمدت حاصل می‌شود (هوی و میسکل، ترجمه عباس زاده، ۱۳۸۲). نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط شریفی و اسلامی (۱۳۹۰) که نشان دادند بین شایستگی فنی سازمانی و سطوح اخلاق‌گرایی (فردی، سازمانی، اجتماعی و قانونی) مدیران مدارس شرق استان تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ هم‌سو می‌باشد.

نتایج مربوط به بررسی سؤال هشتم تحقیق نشان داد که رابطه معنی‌داری بین تخصص سازمانی با میزان هوش هیجانی مدیران مناطق آموزش و پرورش شهر تهران وجود دارد. عنایت خاص به اصل تقسیم کار و تخصص در سازمان به عنوان یکی از اصول و موازین بوروکراسی یک ضرورت است؛ زیرا دامنه گستردگی وظایف آموزش و پرورش و ضرورت وجود نیروهای انسانی شایسته و با کفایت در زمینه‌های مختلف، رعایت همه جانبه این اصل را می‌طلبد (صافی، ۱۳۶۶). با تقسیم و تخصصی نمودن امور، اثربخشی و کارایی سازمان افزایش می‌یابد؛ زیرا افراد مناسب برای انجام کار خاص گمارده می‌شوند و از اتلاف وقت به دلیل عدم تناسب شغل (تخصص) با شخص جلوگیری به عمل خواهد آمد (شریفی، ۱۳۹۰). بلو و شوئن^۱ (۱۹۷۹) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که میزان تخصص یا شرایط لازمی که افراد و اعضای سازمان باید داشته باشند با مسأله تمرکز و عدم تمرکز رابطه مستقیم دارد (بلو و شوئن، ۱۹۷۹، نقل از حال، ۱۳۸۱). در سازمان‌های کوچک‌تر، افراد متخصص گزارش کار خود را به

صورت مستقیم به مدیریت ارشد سازمان می‌دهند، در حالی که در شرکت‌های بزرگ‌تر مسائل در سطوح مختلف مورد اقدام قرار می‌گیرند (منسفیلد،^۱ ۱۹۸۰، نقل از هال، ۱۹۹۷، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۱). نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط شریفی و اسلامی (۱۳۹۰) که نشان دادند بین تخصص سازمانی و سطوح اخلاق‌گرایی (فردی، سازمانی، اجتماعی و قانونی) مدیران مدارس شرق استان تهران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ ساکنی (۱۹۷۶) که دریافت روحیه قوی در بین معلمان دبیرستان به تخصص زیاد ارتباط داشته است (ساکنی، ۱۹۷۶، نقل از هوی و میسکل، ۲۰۰۵)؛ مک‌کی (۱۹۶۴) که اذعان داشته است معلم‌های باسابقه‌تر، تخصص بیشتری را دریافت می‌کنند؛ هم‌سو می‌باشد.

نتایج مربوط به بررسی سؤال نهم تحقیق نشان داد که ۶۹/۴ درصد تغییرات هوش هیجانی مدیران را متغیرهای ساختار سازمانی تبیین می‌کنند و مؤلفه سلسله مراتب اختیار با ضریب ۶۴۰ سهم بیشتری از سایر متغیرها در پیش‌بینی هوش هیجانی مدیران دارد و یک واحد تغییر در این متغیر باعث می‌شود هوش هیجانی مدیران ۶۴۰ واحد تغییر کند، مؤلفه تخصص با ضریب ۲۸۷. در مرحله دوم قرار می‌گیرد و یک واحد تغییر در این متغیر باعث می‌شود هوش هیجانی مدیران ۲۸۷ واحد تغییر کند و در نهایت مؤلفه تصریح رویه‌ای با ضریب ۲۴۳. در مرحله آخر قرار گرفته و یک واحد تغییر در این متغیر باعث می‌شود هوش هیجانی مدیران ۲۴۳ واحد تغییر کند. در نتیجه با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین متغیرهای تحقیق (ساختار سازمانی و هوش هیجانی) رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه ناشی از شانس و تصادفی نیست. نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط شریفی و اسلامی (۱۳۹۰) که اذعان نمودند مؤلفه‌های ساختار سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای کنترل و رعایت اخلاق‌گرایی مدیران مدارس شرق استان تهران می‌باشد؛ عبدخدا (۱۳۸۷) که نشان داده است بین ساختار سازمانی و بهره‌وری در واحدهای منتخب صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران رادیو معارف (رادیو مرکز قم) رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ خنیفر و وکیلی (۱۳۸۷) که نشان داده‌اند بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی اقتصادی در شرکت‌های کوچک و متوسط رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ امیددی و همکاران (۱۳۸۶) که اظهار داشته‌اند بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی ارتباط معنی‌داری وجود دارد؛ هم‌سو می‌باشد.

منابع

- آقایار، سیروس؛ شریفی، پرویز (۱۳۸۵). **هوش هیجانی و مدیریت**. تهران: سپاهان.
- اسدی جوانشیر؛ برجعلی، احمد؛ جمهری، فرهاد (۱۳۸۶). رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو. **فصلنامه تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره**. سال ۶، شماره ۲۲، تابستان ۱۳۸، صص ۴۱-۵۶.
- اکبری، فیض‌اله؛ حسینی، سیدمصطفی؛ پوررضا، ابوالقاسم؛ توفیقی، شهرام؛ حیدری، سمانه (۱۳۸۹). رابطه سطح فناوری اطلاعات با ابعاد سه‌گانه ساختار سازمانی در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران. **فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت**. سال ۴، شماره ۱۷، صص ۳۷۹-۳۸۸.
- امیدی، علیرضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ خبیری، محمد؛ صفری، سمانه (۱۳۸۶). ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. **فصلنامه حرکت**. شماره ۳۳، صص ۱۱۷-۱۰۵.
- بشارت، محمد علی (۱۳۸۶). بررسی رابطه ابعاد شخصیت و هوش هیجانی. دانشگاه فردوسی مشهد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. **مطالعات تربیتی و روانشناسی**. مجله علمی-پژوهشی. دوره هشتم، شماره دوم، حافظیان، مریم (۱۳۸۷). **بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش هیجانی مدیران و عملکرد کارکنان در دانشگاه‌های استان مازندران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. حدادی‌کوهسار، علی‌اکبر؛ روشن، رسول؛ نژادفرید، علی‌اصغر (۱۳۸۶). بررسی مقایسه‌ای رابطه هوش هیجانی با سلامت روانی و پیشرفت تحصیلی در دانشجویان شاهد و غیرشاهد دانشگاه تهران. **مجله علمی**. حسن‌زاده، رمضان (۱۳۸۸). بررسی میزان هوش هیجانی مدیران و ارتباط آن با خصوصیات جمعیت شناختی آنها. **مجله پژوهشنامه تربیتی**. شماره ۲۰.
- خنیفر، حسین؛ وکیلی، فردین (۱۳۸۷). رابطه بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی و اقتصادی در شرکت‌های اقتصادی کوچک و متوسط. **فصلنامه توسعه کارآفرینی**. سال ۱، شماره ۲، صص ۳۵-۵۵.
- حیدری، ابراهیم (۱۳۸۸). **مدیریت مهندسی**. قابل دسترسی در: www.modiryar.com
- دانشنامه آزاد ویکی‌پدیا (۱۳۸۹). **ساختار سازمانی**. قابل دسترسی در: www.fa.wikipedia.org
- دهشیری، غلامرضا (۱۳۸۲). **هنجاریابی پرسشنامه بهر هیجانی بار اون (EQ-I) برای ارزیابی جنبه‌های مختلف هوش دانشجویان دانشگاه‌های تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده.
- رفیعیان شهمیری، هاجر (۱۳۸۹). **بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان معلمان ابتدایی با خلاقیت دانش آموزان شهرستان بهشهر**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- سلیمانی، فاطمه (۱۳۸۷). **بررسی رابطه بین هوش هیجانی، روحیه کاری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

شریفی، اصغر؛ اسلامی، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی (بوروکراتیک و حرفه‌ای) با اخلاق‌گرایی مدیران مدارس شرق استان تهران در سال تحصیلی ۹۰-۸۹. چکیده مقالات اولین همایش ملی مدیریت آموزشی در نظر و عمل. ص ۷۲.

علاقه‌بند، علی (۱۳۸۱). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: روان.

علی‌بیگی، فرزانه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خودکارآمدی مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۵. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. علی‌مردانی، مهرزاد؛ قهرمانی، محمد؛ ابوالقاسمی، محمود (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی). فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال ۱. شماره ۳. صص ۱۴۴-۱۳۱.

غلامی، محمدحسین؛ علیزاده اوصالو، علی؛ آریانی، جهانبخش (۱۳۹۰). نقش ساختار سازمانی در عملکرد واحدهای بهداشت، ایمنی و محیط زیست صنایع نفت، گاز و پتروشیمی. قابل دسترسی در: www.npchse.net

فیضی، مهدی؛ اسمی، کرامت (۱۳۸۹). بررسی تحلیلی رابطه ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی. مجموعه مقالات سومین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران. آبان ۸۹. محمدخانی، شهرام؛ باش قره، رقیه (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی و سبک‌های مقابله‌ای با سلامت عمومی دانشجویان. فصلنامه پژوهش در سلامت روانشناختی. سال دوم، شماره یک، بهار ۱۳۸۷. مختاری‌پور، مرضیه؛ سیادت، سیدعلی؛ امیری، شعله (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و بازدهی‌های رهبری (مدل برنارد باس) مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان. دانشگاه فردوسی مشهد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. مجله مطالعات تربیتی و روانشناسی. مجله علمی-پژوهشی. دوره هشتم. شماره دوم.

مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: ترمه.

میرزایی، آزیتا (۱۳۸۹). بررسی ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تامین اجتماعی تهران بزرگ. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.

هال، ریچارد اچ (۱۳۸۱). سازمان: ساختار، فرآیند و ره آوردها. (ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

هوی، وین.ک؛ میسکل، سیسیل.ج (۱۳۸۲). مدیریت آموزشی: تئوری، تحقیق و عمل. (ترجمه: میرمحمد سیدعباس‌زاده). ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

Crantson, N.C. (2005). Game, set and match: bureaucracy1, schools: time to change the rules?

Cherniss, C. (2001). Emotional intelligence and organizational Effectivness. [Online] AT: www.eiconsortium.org

Goleman, P. B. Y atzis. R. Mckee, A. (2001). Primal Leadership: The Hidden priver of Great performance. *Hardward Business Review*. Pecember.

- Hannah, R., & Nicola, S. (2003). Low emotional intelligence as a predictor of substance-use problems. **Journal of Drug Education**, 33, 391-398.
- Hoy, W.K., Miskel, C. (2005). **Educational administration, theory, research and practice**. New York, MC Grow hill.
- Kreysing, M. (2002). In Search of Structural Excellence Aelita. **Journal of Educational Administration**. Vol 40. No 6. PP: 552-560.
- Mcneil, L.M. (1988). **Contradictions of control, part2: Administrators and teachers**. Phi delta kappan, 69.38-432.
- Mandel & Fervany.(2003). The impact of service provider emotional intelligence on customer satisfaction. **Journal of services marketing**. No19 (6/7), 438-445.
- Mestre, J.M, Guil, R, Lopes, P.N, Salovey, P, Gil-Olarte, P (2006). **Emotional Intelligence and Social Academic Adaptation to School**. Psicothema, 18. PP: 112-117.
- Parker, John. Walker, A (2004).linking emotional intelligence abilities and transformational leadership styles. **Leadership & organizing development Journal**, 25(7/8), 554-564.
- Robbins, S. P. (2000). **Organizational Behavior**. 10th Ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice – Hall