

بررسی تاثیر هوش هیجانی و منبع قدرت مدیران مدرسه بر نحوه ی یادگیری دانش آموزان

حمیدالدین غفاری

کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

چکیده

با توجه به اهمیت نقش مدیران مدارس در کیفیت یادگیری دانش آموزان، این پژوهش به بررسی تاثیر هوش هیجانی و منابع قدرت مدیران بر نحوه یادگیری دانش آموزان می پردازد. روش مطالعه به صورت کتابخانه ای بوده و با تحلیل منابع معتبر علمی انجام شده است. معضل اصلی که این پژوهش به آن پرداخته، ضعف در استفاده صحیح مدیران از مهارت های مدیریتی و تاثیر آن بر انگیزه و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است. یافته ها نشان می دهد که هوش هیجانی مدیران، به ویژه توانایی درک و مدیریت احساسات خود و دیگران، نقشی کلیدی در ایجاد محیط یادگیری سازنده دارد. همچنین، استفاده بهینه از منابع قدرت، به ویژه قدرت تخصصی و قدرت مرجع، می تواند موجب افزایش اعتماد و تعامل مثبت میان مدیران، معلمان و دانش آموزان شود. در نتیجه گیری، بر ضرورت ارتقای مهارت های هوش هیجانی مدیران و آموزش شیوه های صحیح استفاده از منابع قدرت تاکید شده و راهکارهایی برای بهبود عملکرد مدیریتی در مدارس ارائه شده است. واژگان کلیدی: هوش هیجانی، منابع قدرت، مدیران مدارس، یادگیری دانش آموزان، مدیریت آموزشی.

مقدمه

اکثر مردم عضو سازمان هایی با ساختار رسمی و ساختار غیر رسمی هستند. رابینز سازمان را اینگونه تعریف می کند: "سازمان پدیده ای اجتماعی است که به طور آگاهانه هماهنگ شده، دارای حدو مرزهای نسبتاً مشخصی بوده و برای هدف یا مجموعه ای از اهداف بر اساس یک سلسله مبانی دائمی فعالیت می کند." (رابینز، ۱۹۸۷ ص ۳). در سازمانها به جز عامل حیاتی مدیریت، عنصر اساسی دیگری به نام «انسان ها» وجود دارند.

در واقع توفیق سازمانها مستقیماً به استفاده مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد. (حقیقی و دیگران، ۱۳۸۰). «رهبری» به عنوان یک کارکرد اجتماعی مهم، میانجی بین این دو یعنی «مدیریت» و «منابع انسانی» است.

«رهبری»^۳ هنر مدیریت است (دویتری، ۱۹۸۴) به نحوی که رهبری اثر بخش می تواند در افراد که به منظور تعیین و تحقق هدفها نفوذ کند و حس وفاداری و همکاری همراه با احترام در آنها به وجود آورد. (دویتری، ۱۹۸۴ ترجمه میرسپاسی ص ۳۳۷). از سوی دیگر توانایی نفوذ در دیگران به وسیله قدرت بوجود می آید. (هرسی و بلانچارد، ترجمه کبیری ص ۲۲۸).

پس قدرت به عنوان پدیده اجتناب ناپذیر ویژگی اساسی نقش مدیریت است که اثر بخشی او را در سازمان فراهم می سازد. قدرت در سازمان خود به خود پدید نمی آید، بلکه سرچشمه هایی دارد که هر یک در نوع رهبری مدیر اثر می گذارد. (حقیقی و دیگران، ۱۳۸۰ ص ۴۰۲) اهمیت منابع قدرت برای یک مدیر تا آنجا است که حتی از حیث روابط انسانی نیز به آن پرداخته شده است و ضرورت آن در جامعه امروزی ما به اثبات رسیده است. (گریفیث، ترجمه بخشی ص ۱۲۶).

در عین حال همیشه باید در سازمانهای آموزشی و غیر آموزشی این نکته را مدنظر قرار دهیم که آشنایی با شیوه و نوع کاربرد قدرت و استفاده صحیح از آن ما را در تحقق و تأمین هدفهای سازمان کمک می کند، نه خود قدرت. به اعتقاد ابراهام زلنیک^۱ (۱۹۹۷) قدرت در دست افراد خطا و ریسک انسانی به دنبال دارد و گاهی کاربرد نامناسب منابع قدرت از جانب مدیران موجب فشارهای روحی و روانی در سازمان می شود که باعث به خطر انداختن بهداشت روانی معلمان می شود. در نتیجه ناگزیر به استفاده از علم روانشناسی به منظور حل مسائل روحی و روانی در محیط سازمانی خود هستیم. (ساعتچی، ۱۳۸۱).

یکی از مؤلفه های روانشناسی که از دهه ۱۹۹۰ میلادی به بعد در ادبیات مدیریت به کار رفته است هوش هیجانی است. (گلמן و همکاران، ۱۹۹۸). که ارتباط مستقیمی با اثر بخشی سازمان دارد. (چرنیس، ۲۰۰۱، ص ۸) و به بهبود عملکرد سازمان کمک می کند. (Clophil, Dunstable, ۲۰۰۴).

هوش هیجانی سعی در تشریح جایگاه و تفسیر هیجانات و عواطف در توانمندیهای اساسی دارد. (گلמן و دیگران (۲۰۰۲)، گلמן معتقد است هنگامی که سعی در توضیح دلایل اثر بخشی رهبران بزرگ داریم و درباره استراتژی و بینش قوی صحبت می کنیم، یک چیز مهمتر وجود دارد که: «رهبران بزرگ از طریق عواطفشان کار می کنند.» (گلמן 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 گلמן و همکارانش (۲۰۰۲) معتقدند رهبران که از هوش هیجانی بهره می گیرند و از رهبری هیجانی استفاده می کنند الگوی سلامتی و روابط کاری مؤثر خلق می کنند. در نتیجه ضمن اینکه هوش هیجانی نقش مرکزی در فرایند رهبری ایفا می کند؛ (گورگی، ۲۰۰۰) باعث تنوع در منابع قدرت می شود، (کی پرستد، ۱۹۹۹)، از اختلالات روانی پیشگیری اولیه به عمل می آورد (بار-اون، ۱۹۹۹) و باعث توانمندی انسان در بعد شایستگی های شخصی و اجتماعی می شود. (گلמן، ۱۹۹۵)

با توجه به اینکه معلمین یکی از عناصر عمده در شکل گیری سازمانهای آموزشی هستند و حمایت و نگهداری معلم از مهمترین وظیفه مدیران است (عسگریان، ۱۳۷۶) و با توجه به اهمیت و ضرورت هوش هیجان که برای مدیران هر سازمان به اختصار ذکر

شد، مدیران مدارس نه تنها باید نسبت به هوش هیجانی دانش آموزان و معلمان حساس باشند بلکه باید نسبت به هوش هیجان خودشان نیز حساس باشند و به استفاده درست آن توجه نمایند. در این تحقیق با توجه به اهمیت هوش هیجانی مدیر در رهبری مطلوب و با توجه به غیر قابل تفکیک بودن منابع قدرت مدیران برای رهبری آموزشی محقق به بررسی رابطه هوش هیجانی آنان با منابع قدرت می پردازیم.

بیان مسأله

قدرت در نزد همه انسانها و بالتبع در سازمانها وجود داد اما به رغم این گستردگی میزان آن در نزد افراد متفاوت است. تعاریف زیادی برای قدرت وجود دارد. برای مثال:

- تالکوت پارسونز معتقد است که قدرت چیزی است که به گسترده ترین شکل در جهان پخش شده است.
- راسل معتقد است که قدرت ایجاد تأثیرات مورد نظر است (راسل ۱۹۳۸).
- رانگ^۴ قدرت را به کنترل مورد نظر و توفیق آمیز دیگران محدود می کنند (رانگ ۱۹۶۸).
- استگدیل قدرت را ابزار رهبری می داند که با آن رهبر بر رفتار پیروان نفوذ می کند. (استگدیل ۱۹۷۴).
- و به تعریف فرنچ قدرتی که A بر B دارد عبارت است از حداکثر نیرویی که A می تواند در B القا کند منهای حداکثر نیرویی که B می تواند در جهت مخالف بوجود آورد (فرنچ ۱۹۵۶).
- حقیقی و همکاران قدرت را ویژگی اساسی نقش یک مدیر می داند که زمینه اثر بخشی او را در سازمان فراهم می سازد (حقیقی و همکاران ۱۳۸۲). اما کاترین بنزینگر به فرآیند کسب قدرت و کارگیری آن دیدگاهی خاص بخشیده است. (هرسی و بلانچارد ترجمه کبیری ۱۳۷۸).
- بنزینگر قدرت را توانایی انجام کار به میل خود می داند (بنزینگر ۱۹۸۲)، و متذکر می شود میان قدرت شخصی (تخصص - مرجعیت) و قدرت سازمانی (مشروع - پاداش - اجبار) تفاوت های عمده ای وجود دارد. او اختلافات میان قدرت شخصی و قدرت سازمانی را ناشی از آزادی انتخاب در نفوذ می داند. بنزینگر معتقد است قدرت سازمانی شخص باید به گونه ای آگاه سعی در ایجاد اطمینان و احترام در همکاران خویش کند. در اینجا منظور این است که مدیر با قدرت سازمانی نمی تواند اثر بخشی لازم را در رهبری داشته باشد. به همین خاطر به اعتقاد حقیقی و همکاران به کارگیری مؤثر قدرت چالشی دشوار برای رهبران و کارکنان سازمانها است. (حقیقی و همکاران ۱۳۸۲).

در نتیجه چنین به نظر می رسد که سازمانهای پویا و در حال رشد آرام آرام از حالت اتکا به پایگاه های قدرت که بر اطاعت و فرمانبرداری تکیه دارد دور می شوند و به سوی پایگاه های قدرت که هدفشان نفوذ در مردم است حرکت می کنند. (هرسی و بلانچارد ۱۹۳۹).

هرسی و بلانچارد قدرت را مسأله دنیای واقعی می دانند و رهبرانی که قدرت را می شناسند و می دانند چگونه آن را به کار ببرند از کسانی که نمی دانند یا آن را به کار نمی برند اثر بخش تر می دانند. از طرفی رهبر برای تأثیرگذاری بر افکار و اعمال دیگران ناگزیر به استفاده از قدرت است. از زاویه ای دیگر وجود قدرت در دست فرد خطا و ریسک انسانی را در پی دارد. (زلزلیک ۱۹۷۷) یعنی کاربرد غلط آن ممکن است باعث به خطر افتادن بهداشت روانی کارکنان شود. هر مدیری باید بداند که چگونه می تواند ضمن داشتن قدرت، کارایی و بهداشت روانی کارکنان را نیز افزایش دهد. یکی از ویژگی هایی که بر اساس شواهد در این رابطه به مدیران کمک می کند هوش هیجانی است. که هم قدرت رهبری او و هم اثربخشی سازمان را افزایش می دهد.

۱- به طور کلی هوش هیجانی مفهوم جدیدی است که از دهه ۱۹۹۰ میلادی به بعد در ادبیات مدیریت به کار رفته است و یکی از مهارت‌های جدید مدیریت به ویژه مدیریت منابع انسانی به شمار می رود که طی دهه گذشته به طور قابل توجهی نظر عموم را به خود جلب کرده است.

(مایر، کارسو و سالوی ۲۰۰۰، ۱۹۹۹، ۲۰۰۲).

۲- هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجانات و عواطف در توانمندی‌های انسان دارد. که توان انسانی را به عملکرد شغلی عالی تبدیل می کند. (گلمن، ۱۹۹۸).

۳- به اعتقاد سیاروچی و همکاران اگر فرد از لحاظ هیجانی توانمند باشد بهتر می تواند با چالش‌های زندگی مواجه شود و در نتیجه از سلامت روانی بهتری برخوردار باشد. (سیاروچی و همکاران، ۲۰۰۰).

مایر و همکارانش هوش هیجانی را به عنوان مجموعه ای از توانایی ها تعریف کرده که تسهیل کننده ادراک، بیان، جذب و فهم و تنظیم هیجان اوست. که به علاوه رشد فکری و عاطفی را بر می انگیزد. (مایر و سالوی، ۱۹۹۷، مایر و همکاران ۲۰۰۰).

مایر و سالوی (۱۹۹۷) خاطر نشان کرد که هوش هیجانی شامل چهار توانایی است:

۱- توانایی دریافت عواطف در خود و دیگران. (ادراک هیجان)

۲- توانایی ادراک هیجان به منظور استفاده در دیگر فرآیندهای ذهنی. (تسهیل هیجانی افکار)

۳- فهمیدن و علت یابی اطلاعات هیجانی و اینکه هیجانها چگونه با هم ترکیب می شوند و از طریق تعامل و ارتباطات گسترش می یابند. (فهم هیجانی)

۴- توانایی پذیرش هیجانها و تعدیل کردن آنها در خود و دیگران.

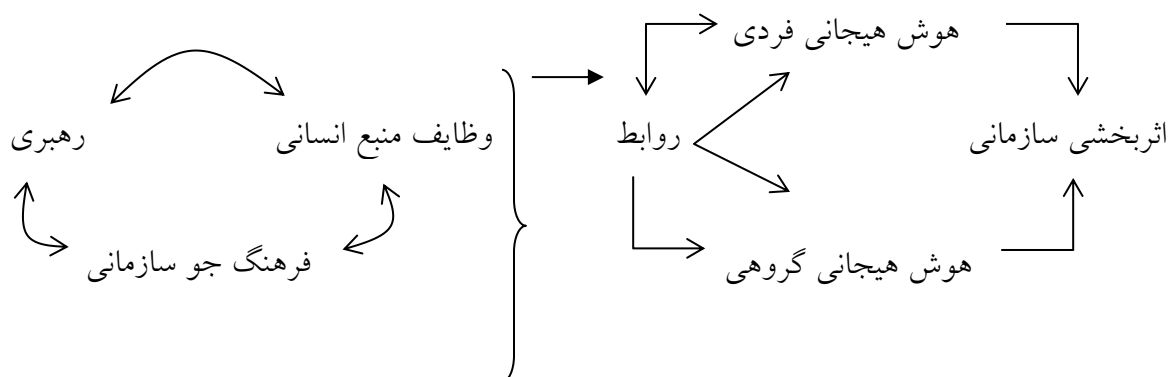
۵- وی سینگر هوش هیجانی را هوش بکارگیری عاطفه و احساسات جهت هدایت رفتار، افکار ارتباط مؤثر با همکاران، سرپرستان، مشتریان و استفاده از زمان در چگونگی انجام دادن کار برای ارتقای نتایج تعریف می کند. (دی سینگر ۲۰۰۰)

۴- گلمن (۲۰۰۱) در تعریف هوش هیجانی می گوید: مهارتی است که دارنده آن می تواند از طریق خود آگاهی روحیات خود را کنترل کند، از طریق خود مدیریتی آن رابهود بخشد، از طریق همدلی تأثیر آنها را درک کند و از طریق مدیریت روابط به شیوه ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد. (گلمن ۲۰۰۱).

گلمن در مقاله «کارکردن با هوش هیجانی» مفهوم هوش هیجانی را برای وضعیت محل کار بکار برده است. در این تجزیه و تحلیل، او استدلال می کند که یک کارمند از هوش هیجانی در دو بعد مهم و کلیدی، مهارت پیدا می کند. این دو بعد عبارتند از: «شایستگی شخصی» یعنی افراد چگونه خودشان را مدیریت کنند و «شایستگی اجتماعی» یعنی، افراد چگونه روابط بین خود و دیگران را مدیریت کنند. (کی پرستد ۱۹۹۹).

در ضمن شواهدی زیادی است که هوش هیجانی باعث اثر بخشی سازمان می شود دورکات دولف بیان می کنند که تیم های دارای هوش هیجانی دارای انواع مشارکت و همکاری، تعهد و خلاقیتی از خود نشان می دهند که به طور فزاینده ای برای اثر بخشی سازمان اهمیت دارد. (چرنیس ۲۰۰۱)

چرنیس (۲۰۰۱) مدلی را برای اثبات ادعای خود ارائه می دهد که سه وظایف و منابع (انسانی- رهبری- فرهنگ، جو سازمانی از طریق تأثیر متقابل بر همدیگر باعث افزایش هوش هیجانی فردی و گروهی می شود که این امر نیز باعث اثربخشی سازمانی می شود.



در کل اینگونه به نظر می رسد که هوش هیجانی مدیران در بعد شایستگی های اجتماعی (آگاهی اجتماعی و مهارت های اجتماعی) می تواند منابع قدرت مدیران را عوض کرده و تنوع در نفوذ قدرت از نظر آگاهی اجتماعی و مهارت های اجتماعی بیاورد. (چرنیس ۲۰۰۱).

تحقیقات انجام شده در زمینه هوش هیجانی در ایران

در سال های اخیر، مطالعات گسترده ای در زمینه هوش هیجانی در ایران صورت گرفته که هر یک از آن ها به بررسی نقش این مهارت در جنبه های مختلف آموزشی، مدیریتی و اجتماعی پرداخته اند. در ادامه، تعدادی از تحقیقات مهم مرتبط با موضوع آورده شده است:

- ۱- پژوهش هایی نظیر تحقیق علیپور و همکاران (۱۳۹۷) نشان داده اند که بین سطح هوش هیجانی دانش آموزان و عملکرد تحصیلی آن ها رابطه مستقیمی وجود دارد. دانش آموزانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، توانایی بهتری در مدیریت استرس، برنامه ریزی و تعامل با معلمان و همکلاسی ها از خود نشان می دهند.
- ۲- در مطالعه ای توسط رضایی و احمدی (۱۳۹۵)، تأثیر هوش هیجانی مدیران بر کارایی معلمان و کیفیت آموزش بررسی شد. نتایج حاکی از آن بود که مدیرانی با سطح بالای هوش هیجانی، محیط کاری مطلوب تری ایجاد کرده و در بهبود ارتباطات میان کارکنان و دانش آموزان نقش مؤثرتری ایفا می کنند.
- ۳- پژوهش کاظمی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که هوش هیجانی معلمان در بهبود شیوه های تدریس و ارتقای سطح یادگیری دانش آموزان مؤثر است. معلمانی که توانایی مدیریت احساسات خود و دانش آموزان را دارند، کلاس های تعاملی تر و پویاتری برگزار می کنند.

۴-تحقیق میرزایی و کریمی (۱۳۹۸) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک‌های رهبری مدیران مدارس پرداخت. این مطالعه نشان داد که مدیرانی با هوش هیجانی بالا بیشتر از سبک‌های رهبری تحولی استفاده می‌کنند که در ایجاد انگیزه و تشویق خلاقیت در دانش‌آموزان تأثیر بسزایی دارد.

۵-پژوهش‌های مقایسه‌ای مانند تحقیق حسینی و مرادی (۱۳۹۶) به بررسی تفاوت سطح هوش هیجانی در بین مدیران مدارس شهری و روستایی پرداختند. نتایج نشان داد که شرایط محیطی، دسترسی به منابع و آموزش‌های تخصصی می‌توانند بر سطح هوش هیجانی تأثیر بگذارند.

تحقیقات انجام‌شده در ایران نشان می‌دهند که هوش هیجانی، چه در مدیران و چه در معلمان و دانش‌آموزان، نقشی کلیدی در موفقیت‌های آموزشی و ایجاد محیط یادگیری مؤثر ایفا می‌کند. با این حال، نیاز به پژوهش‌های بیشتری برای بررسی عمیق‌تر تأثیر این مهارت بر ابعاد مختلف آموزشی، به‌ویژه در مناطق محروم و شرایط خاص آموزشی احساس می‌شود.

مرور پیشینه هوش هیجانی در خارج

مطالعات بین‌المللی در زمینه هوش هیجانی از دهه ۱۹۹۰ و با معرفی این مفهوم توسط سالوی و مایر آغاز شد و پس از آن توسط پژوهشگرانی مانند دانیل گلمن توسعه یافت. این تحقیقات تأثیر هوش هیجانی را در حوزه‌های مختلف از جمله آموزش، مدیریت، روانشناسی و توسعه فردی بررسی کرده‌اند. در ادامه، مروری بر برخی از مطالعات کلیدی در خارج از ایران ارائه می‌شود:

۱-در پژوهشی توسط پتریدس و فرنهم (۲۰۰۱)، رابطه بین هوش هیجانی و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که دانش‌آموزانی با هوش هیجانی بالاتر توانایی بیشتری در مدیریت استرس، حل تعارضات و تمرکز بر اهداف تحصیلی دارند.

۲-گلمن (۱۹۹۸) در کتاب خود با عنوان هوش هیجانی در کار تأکید کرد که هوش هیجانی یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت مدیران در سازمان‌ها است. وی نشان داد که مدیران با هوش هیجانی بالا، توانایی بیشتری در ایجاد محیط‌های کاری مثبت، مدیریت تعارضات و افزایش رضایت کارکنان دارند.

۳-مطالعه‌ای توسط بویاتزیس و مک‌کی (۲۰۰۲) نشان داد که رهبران دارای هوش هیجانی بالا، از سبک‌های رهبری تحولی استفاده می‌کنند که منجر به افزایش انگیزه، خلاقیت و عملکرد کارکنان و دانش‌آموزان می‌شود.

۴-هیلز و پترسون (۲۰۰۶) بررسی کردند که چگونه هوش هیجانی معلمان بر کیفیت تدریس تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان داد که معلمان با هوش هیجانی بالا، در برقراری ارتباط مثبت با دانش‌آموزان و ایجاد محیطی حمایتگر برای یادگیری موفق‌تر عمل می‌کنند.

مطالعات خارجی به‌طور گسترده اهمیت هوش هیجانی را در موفقیت‌های تحصیلی و مدیریتی نشان داده‌اند. این پژوهش‌ها تأکید دارند که هوش هیجانی نه تنها یک مهارت فردی بلکه یک ابزار کلیدی برای تقویت تعاملات اجتماعی و بهبود محیط‌های آموزشی است. همچنین، آموزش و تقویت هوش هیجانی به‌ویژه در رهبران و معلمان، تأثیر مثبتی بر کیفیت یادگیری و رشد دانش‌آموزان دارد.

اهمیت و ضرورت

اهمیت مطالعه قدرت در مدیریت آموزشی به دلیل نقش استراتژیک آن نسبت به سایر مدیریت‌ها می‌باشد چرا که با اصلاح یا فساد نسلها و جامعه سرو کار دارد. (رابینز ۱۹۸۷). اهمیت ویژه دیگری که مدیریت‌های آموزشی در مدارس دارند در این است که تمام اهداف و عوامل این سازمان انسانی است. (احمد صافی، ۱۳۷۱).

به تعبیر دکتر ساموئل جی ساوا پست «مدیریت مدرسه»، فرصتی طلایی برای فعالیت های اجرایی قابل توجه و معتبر است که طی آن مدیریت می تواند یک مدرسه معمولی را به یک مدرسه برجسته و چشمگیر تبدیل کند. (ساموئل جی ساوا ۱۹۹۶).

امروزه نظام آموزشی کشور بابت از یک صد هزار واحد آموزشی و قریب بر هجده میلیون دانش آموز در مقاطع مختلف تحصیلی با تولید انبوه نیرو مواجه است. در این شبکه عظیم مدیر به منزله نقطه اتکایی است که وظیفه برقراری تعادل بین هدفهای سازمانی، شخصی و اجتماعی را بر عهده دارد. بنابراین برآورد میزان توانمندی مدیران در انواع قدرت که بر مبنای نفوذ می باشد حائز اهمیت زیادی است. از طرفی مدیران مدرسه زمانی به تحقق کامل اهداف سازمان نائل می شوند که از نفوذ بالایی بین معلمان برخوردار باشند و از همراهی توأم با رضایت آنها بهره مند شوند. (clophill. Dunstable ۲۰۰۴)

بطور کلی هوش هیجانی درصدد ارتباط مؤثر در سازمان ها است زیرا هوش هیجانی علاوه بر شایستگی در بعد شخصی، در بعد اجتماعی نیز به فرد شایستگی می دهد بطوری که براساس آن می تواند روابط بین خود و دیگران را مدیریت کند. (گلمن ۱۹۹۸)

درمجموع با توجه به اینکه هوش هیجانی یک ضرورت در جامعه امروزی برای مدیران محسوب می شود امید است که نتایج این تحقیق راهگشای کار مدیران در رهبری اثربخش سازمان های آموزش و پرورش قرارگیرد.

اهداف پژوهش

اهداف اصلی:

- ۱- بررسی هوش هیجانی مدیران مدرسه
- ۲- بررسی منابع قدرت مدیران مدرسه
- ۳- شناخت رابطه بین هوش هیجانی و منابع قدرت مدیران مدرسه

اهداف فرعی:

- ۱- مقایسه ابعاد مختلف منابع قدرت مدیران بر حسب جنسیت
- ۲- مقایسه ابعاد مختلف هوش هیجانی مدیران بر حسب جنسیت
- ۳- بررسی رابطه منابع قدرت مدیران حجم نمونه بر حسب سابقه کار
- ۴- بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران حجم نمونه بر حسب سابقه کار

سوالات تحقیق

سوالات اصلی:

- ۱- در ابعاد مختلف هوش هیجانی وضعیت مدیران نمونه تحقیق چگونه است؟
- ۲- اولویت منابع قدرت مدیران نمونه تحقیق چگونه است؟
- ۳- آیا بین ابعاد مختلف هوش هیجانی و منابع قدرت مدیران نمونه تحقیق رابطه معنی داری وجود دارد؟

سوالات فرعی:

- ۱- آیا در ابعاد مختلف هوش هیجانی و مدیران نمونه تحقیق بر اساس زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد؟
- ۲- آیا در ابعاد مختلف منابع قدرت مدیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین هوش هیجانی براساس سابقه کار نمونه تحقیق تفاوت معنی داری وجود دارد؟
- ۴- آیا در منابع قدرت مدیران نمونه تحقیق بر حسب سابقه کار تفاوت معنی داری وجود دارد؟

روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی و روش گردآوری داده ها روش کتابخانه ای است، از منابع موجود مانند کتابها، مقالات علمی، پایان نامه ها و پایگاه های اطلاعاتی استفاده شده است .

مفهوم هوش هیجانی

هوش هیجانی (Emotional Intelligence)، مفهومی است که به توانایی افراد در شناخت، درک، مدیریت و تأثیرگذاری بر هیجانات خود و دیگران اشاره دارد. این مفهوم برای نخستین بار توسط پیتر سالوی و جان مایر معرفی شد و بعدها توسط دانیل گلمن توسعه یافت و به یکی از موضوعات کلیدی در حوزه روانشناسی و مدیریت تبدیل شد.

مولفه های اصلی هوش هیجانی (براساس مدل گلمن):

۱. خودآگاهی: (Self-Awareness)

- توانایی شناخت دقیق احساسات و هیجانات خود.
- درک این که چگونه هیجانات می توانند بر رفتار و تصمیمات تأثیر بگذارند.
- شامل خودشناسی و آگاهی از نقاط قوت و ضعف است.

۲. خودتنظیمی: (Self-Regulation)

- توانایی کنترل و مدیریت هیجانات منفی و مثبت.
- پرهیز از واکنش های عجولانه و مخرب در شرایط استرس زا.
- حفظ تعادل احساسی و رفتار حرفه ای در مواجهه با چالش ها.

۳. انگیزش: (Motivation)

- توانایی ایجاد و حفظ انگیزه درونی برای دستیابی به اهداف.
- تمرکز بر پیشرفت و بهبود مداوم، حتی در مواجهه با موانع.
- اشتیاق به موفقیت و تعهد به ارزش های شخصی و حرفه ای.

۴. همدلی: (Empathy)

- توانایی درک احساسات و نیازهای دیگران.
- ایجاد ارتباط عاطفی با دیگران از طریق گوش دادن مؤثر و پاسخ مناسب.
- توانایی شناسایی احساسات غیرکلامی و تعامل با افراد در سطح عمیق تر.

۵. مهارت های اجتماعی: (Social Skills)

- توانایی برقراری ارتباط مؤثر و ایجاد روابط مثبت با دیگران.
- مهارت در رهبری، مذاکره، مدیریت تعارضات و کار تیمی.
- ایجاد شبکه های اجتماعی قوی و حفظ آن ها.

اهمیت هوش هیجانی

هوش هیجانی نقش مهمی در زندگی شخصی و حرفه ای افراد ایفا می کند. در محیط های کاری و آموزشی، افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند، توانایی بهتری در تعامل با همکاران و دانش آموزان دارند و می توانند تعارضات را به طور مؤثری مدیریت کنند.

مزایای هوش هیجانی بالا:

- ارتباطات بهتر: افراد می توانند احساسات خود را به شکلی مؤثر بیان کنند و به احساسات دیگران پاسخ مناسب دهند.
- مدیریت استرس: توانایی مقابله با شرایط دشوار و حفظ آرامش در بحران ها.

- رهبری مؤثر: ایجاد اعتماد و انگیزه در تیم‌ها از طریق درک نیازهای اعضا.
- تصمیم‌گیری آگاهانه: درک تأثیر هیجانات بر تصمیم‌گیری و کاهش سوگیری‌های احساسی.

کاربردهای هوش هیجانی در مدیریت آموزشی

در مدیریت آموزشی، هوش هیجانی یکی از عوامل کلیدی برای بهبود عملکرد مدیران است. این توانایی به آن‌ها کمک می‌کند:

- محیطی مثبت و انگیزشی برای دانش‌آموزان و معلمان ایجاد کنند.
- تعارضات بین معلمان و دانش‌آموزان را حل کنند.
- استرس‌های شغلی را مدیریت کنند و الگوی مثبتی برای دیگران باشند.

هوش هیجانی مدیران دبیرستان

هوش هیجانی به عنوان یکی از مفاهیم مهم در روان‌شناسی و مدیریت، به توانایی فرد در شناسایی، درک، مدیریت، و تأثیرگذاری بر هیجانات خود و دیگران اشاره دارد. در حوزه مدیریت دبیرستان، هوش هیجانی به مدیران کمک می‌کند تا ارتباطات مؤثرتری برقرار کرده، تنش‌ها را مدیریت کنند و محیطی مثبت و انگیزشی برای معلمان و دانش‌آموزان ایجاد نمایند. مدیرانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، نه تنها قادرند به طور مؤثرتری وظایف اداری و آموزشی خود را انجام دهند، بلکه می‌توانند در بهبود کیفیت یادگیری و تعاملات انسانی نیز نقش کلیدی ایفا کنند.

هوش هیجانی مدیران دبیرستان شامل مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌ها است که در محیط مدرسه مورد نیاز است. این مهارت‌ها شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی، و مدیریت روابط می‌شود. خودآگاهی به معنای شناخت دقیق هیجانات و نقاط قوت و ضعف خود است. مدیرانی که این توانایی را دارند، در تصمیم‌گیری‌های خود از ثبات بیشتری برخوردارند و می‌توانند به طور واقع‌بینانه به مسائل بپردازند. خودمدیریتی نیز به توانایی مدیر در کنترل هیجانات و رفتارهایش اشاره دارد، به گونه‌ای که بتواند در شرایط استرس‌زا یا بحرانی تصمیمات منطقی و متعادلی اتخاذ کند.

آگاهی اجتماعی یکی دیگر از ابعاد هوش هیجانی است که به مدیران اجازه می‌دهد تا هیجانات و نیازهای دیگران را درک کرده و به آن‌ها پاسخ دهند. این توانایی به مدیران کمک می‌کند تا با معلمان، دانش‌آموزان، و والدین ارتباط بهتری برقرار کرده و مشکلات و تعارضات را به شکلی سازنده حل کنند. در نهایت، مدیریت روابط که شامل مهارت‌هایی مانند همدلی، مذاکره، و حل تعارض است، به مدیران اجازه می‌دهد تا روابط کاری سالم و پایداری را در محیط مدرسه حفظ کنند.

تحقیقات نشان داده است که هوش هیجانی بالا در مدیران، با افزایش رضایت معلمان و دانش‌آموزان، کاهش تنش‌های موجود در مدرسه، و بهبود عملکرد کلی سازمانی مرتبط است. مدیرانی که از این توانایی برخوردارند، معمولاً در برقراری اعتماد متقابل و ایجاد محیطی حمایتی موفق‌تر عمل می‌کنند. برای مثال، در شرایطی که تنش یا تعارض میان معلمان و دانش‌آموزان وجود دارد، مدیرانی با هوش هیجانی بالا می‌توانند با استفاده از مهارت‌های ارتباطی خود، موقعیت را به نفع هر دو طرف مدیریت کنند.

در مدارس ایران، اهمیت هوش هیجانی در مدیریت هنوز به طور کامل شناخته نشده است. بسیاری از مدیران ممکن است بر اساس توانایی‌های فنی یا تجربه انتخاب شوند، بدون اینکه آموزش کافی در زمینه مهارت‌های هیجانی دیده باشند. این موضوع می‌تواند موجب کاهش کیفیت ارتباطات و افزایش تعارضات در محیط مدرسه شود. بنابراین، لازم است مدیران دبیرستان به طور خاص آموزش‌هایی در زمینه توسعه هوش هیجانی دریافت کنند. این آموزش‌ها می‌تواند شامل آشنایی با مهارت‌های خودآگاهی، ارتقای توانایی همدلی، و یادگیری روش‌های مدیریت تعارض باشد.

به طور کلی، هوش هیجانی مدیران دبیرستان تأثیر مستقیمی بر نحوه مدیریت آن‌ها، تعاملات درون مدرسه، و کیفیت یادگیری دانش‌آموزان دارد. مدیرانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، نه تنها قادر به ایجاد محیطی پویا و حمایتی هستند، بلکه می‌توانند در تحقق اهداف آموزشی و تربیتی مدرسه نیز نقش مهمی ایفا کنند.

منابع قدرت مدیران دبیرستان

مدیریت در مدارس یکی از پیچیده‌ترین انواع مدیریت است که نیازمند استفاده از منابع قدرت متنوعی برای ایجاد تعادل بین اهداف آموزشی و سازمانی است. قدرت، در مفهوم مدیریتی، به معنای توانایی تأثیرگذاری بر رفتار دیگران به منظور دستیابی به اهداف مشخص تعریف می‌شود. مدیران دبیرستان‌ها برای اجرای قوانین، ایجاد انگیزه، و بهبود تعاملات در مدرسه، از منابع قدرت بهره می‌برند. این منابع بر اساس مدل کلاسیک فرنچ و راون، شامل پنج نوع قدرت قانونی، پاداش، اجبار، مرجع و تخصصی است. هر کدام از این منابع در محیط‌های آموزشی کارکرد خاصی دارند و به مدیران امکان می‌دهند که نقش رهبری خود را به بهترین شکل ایفا کنند.

قدرت قانونی یکی از رایج‌ترین منابع قدرت در مدارس است و ناشی از جایگاه رسمی مدیر به عنوان رهبر مدرسه است. این نوع قدرت مدیر را قادر می‌سازد تا قوانین و مقررات را اجرا کرده و ساختار سازمانی مدرسه را حفظ کند. اما اتکال بیش از حد به این نوع قدرت ممکن است تعامل انسانی را کاهش داده و موجب ایجاد مقاومت در میان کارکنان شود. قدرت پاداش، که به توانایی مدیر در ارائه پاداش‌های مادی و معنوی اشاره دارد، برای ایجاد انگیزه و تشویق کارکنان و دانش‌آموزان مفید است. با این حال، محدودیت منابع مالی در بسیاری از مدارس می‌تواند اثربخشی این قدرت را کاهش دهد. از سوی دیگر، قدرت اجبار که مبتنی بر توانایی مدیر در اعمال محدودیت‌ها و تنبیه‌ها است، بیشتر در شرایط بحرانی کاربرد دارد. استفاده مداوم از این نوع قدرت می‌تواند منجر به ایجاد استرس و کاهش اعتماد در میان دانش‌آموزان و معلمان شود. در مقابل، قدرت مرجع که ناشی از ویژگی‌های شخصیتی و کاریزماتیک مدیر است، تأثیری مثبت بر روابط انسانی دارد. این قدرت، که بر اساس احترام و اعتماد شکل می‌گیرد، به مدیران کمک می‌کند تا به عنوان الگویی مثبت عمل کنند. همچنین، قدرت تخصصی که ناشی از دانش و مهارت‌های مدیر است، نقش مهمی در حل مسائل و هدایت فرآیندهای آموزشی ایفا می‌کند. استفاده مؤثر از این منابع قدرت نیازمند درک عمیق مدیر از نیازها و موقعیت‌های موجود در مدرسه است. در مدارس ایران، چالش‌هایی مانند تمرکز بیش از حد بر قدرت قانونی، کمبود منابع برای ارائه پاداش، و عدم آموزش کافی برای توسعه قدرت تخصصی، محدودیت‌هایی را ایجاد کرده است. برای بهبود عملکرد مدیریتی، لازم است مدیران به تقویت مهارت‌های رهبری و دانش تخصصی خود بپردازند و از روش‌های تعاملی و مشارکتی استفاده کنند. در نهایت، موفقیت مدیران در استفاده از منابع قدرت به توانایی آن‌ها در برقراری تعادل بین منابع مختلف و ایجاد محیطی مثبت و انگیزشی بستگی دارد. مدیرانی که از این قدرت‌ها به طور متوازن و هوشمندانه استفاده می‌کنند، قادر خواهند بود نه تنها نظم و ساختار مدرسه را حفظ کنند، بلکه روابط انسانی را نیز تقویت کرده و فضای یادگیری بهتری برای دانش‌آموزان ایجاد کنند.

کاربرد منابع قدرت در مدیریت دبیرستان

مدیریت دبیرستان به دلیل تنوع نقش‌ها و وظایف، نیازمند استفاده از منابع قدرت مختلف برای تأثیرگذاری بر عملکرد معلمان، دانش‌آموزان، و کارکنان است. منابع قدرت در مدیریت به مدیر این امکان را می‌دهد تا به اهداف سازمانی، آموزشی، و تربیتی

دست یابد. در دبیرستان، منابع قدرت نه تنها برای حفظ نظم و اجرای قوانین ضروری هستند، بلکه در ایجاد انگیزه و ارتقای کیفیت آموزش نیز نقش کلیدی دارند.

قدرت قانونی، که از جایگاه رسمی مدیر در سازمان ناشی می شود، پایه ای ترین منبع قدرت در مدیریت دبیرستان است. مدیران با استفاده از این قدرت، قوانین و مقررات را اجرا کرده و مسئولیت های سازمانی را به معلمان و کارکنان محول می کنند. این نوع قدرت، اگر به درستی استفاده شود، باعث نظم و ثبات در مدرسه می شود. باین حال، اتکای بیش از حد به قدرت قانونی می تواند منجر به کاهش خلاقیت و تعامل انسانی شود.

قدرت پاداش به توانایی مدیر در ارائه پاداش های مادی یا معنوی اشاره دارد. این نوع قدرت برای ایجاد انگیزه در معلمان و دانش آموزان بسیار مؤثر است. برای مثال، مدیر می تواند از تشویق های کلامی، اعطای جوایز، یا ارتقای شغلی برای تشویق معلمان به عملکرد بهتر استفاده کند. همچنین، ارائه فرصت های رشد حرفه ای مانند شرکت در دوره های آموزشی می تواند از طریق قدرت پاداش به بهبود کیفیت آموزش کمک کند.

قدرت اجبار بر توانایی مدیر در اعمال تنبیه ها و محدودیت ها استوار است. این قدرت بیشتر در شرایط بحرانی مانند تخلفات انضباطی یا عملکرد نامناسب به کار گرفته می شود. اگرچه استفاده از این نوع قدرت می تواند در کوتاه مدت مؤثر باشد، استفاده بیش از حد یا نادرست از آن ممکن است باعث کاهش اعتماد و افزایش مقاومت در میان معلمان و دانش آموزان شود. قدرت مرجع، که ناشی از شخصیت کاریزماتیک و رفتار اخلاقی مدیر است، به مدیر امکان می دهد تا با ایجاد احترام و اعتماد، نفوذ بیشتری در مدرسه داشته باشد. این نوع قدرت برای ایجاد ارتباطات مثبت و ارتقای روابط انسانی در محیط مدرسه بسیار مفید است. مدیرانی که از قدرت مرجع بهره می برند، الگوی رفتاری مناسبی برای معلمان و دانش آموزان محسوب می شوند و می توانند فرهنگ سازمانی مثبتی ایجاد کنند. قدرت تخصصی به دانش و مهارت های حرفه ای مدیر اشاره دارد. مدیرانی که از تخصص بالایی برخوردارند، در حل مسائل آموزشی و تربیتی، مدیریت تعارضات، و بهبود عملکرد کارکنان موفق تر عمل می کنند. برای مثال، مدیری که با روش های نوین آموزشی آشنا باشد، می تواند به معلمان کمک کند تا برنامه های درسی بهتری ارائه دهند.

کاربرد عملی منابع قدرت در دبیرستان

۱. حفظ نظم و انضباط: با استفاده از قدرت قانونی و اجبار، مدیر می تواند قوانین مدرسه را به اجرا درآورد و تخلفات انضباطی را کاهش دهد.
۲. ایجاد انگیزه: قدرت پاداش به مدیر اجازه می دهد تا معلمان و دانش آموزان را برای تلاش هایشان تشویق کند و فضای مثبتی ایجاد نماید.
۳. حل تعارضات: با بهره گیری از قدرت مرجع و تخصصی، مدیر می تواند تعارضات میان کارکنان یا دانش آموزان را به شیوه ای سازنده مدیریت کند.
۴. ارتقای عملکرد: از طریق قدرت تخصصی، مدیر می تواند برنامه های آموزشی بهتری طراحی کند و کارکنان را برای دستیابی به اهداف آموزشی هدایت کند.
۵. رهبری و الگوسازی: مدیر با استفاده از قدرت مرجع می تواند نقش رهبری خود را تقویت کند و به عنوان الگویی مثبت برای دیگران عمل کند.

چالش های استفاده از منابع قدرت در مدارس ایران

استفاده از منابع قدرت در مدیریت مدارس ایران، به دلیل ساختار سازمانی، فرهنگی، و اجتماعی خاص، با چالش های متعددی روبرو است. این چالش ها می توانند بر کیفیت مدیریت، روابط انسانی، و تحقق اهداف آموزشی تأثیر بگذارند. در ادامه به بررسی مهم ترین چالش های مرتبط با استفاده از منابع قدرت در مدارس ایران پرداخته می شود:

۱- تمرکز بیش از حد بر قدرت قانونی و اجبار

در بسیاری از مدارس ایران، مدیران تمایل دارند به دلیل جایگاه رسمی خود بیشتر از قدرت قانونی و اجبار استفاده کنند. این تمرکز می تواند محیط مدرسه را بیش از حد ساختارگرا و انعطاف ناپذیر کند. در نتیجه:

- فضای تعامل و خلاقیت کاهش می یابد.
- اعتماد و ارتباطات میان مدیر، معلمان، و دانش آموزان تضعیف می شود.
- انگیزه درونی معلمان و دانش آموزان جای خود را به اجبار و ترس می دهد.

۲- ضعف در استفاده از قدرت پاداش

در مدارس ایران، به دلیل محدودیت های بودجه و منابع، مدیران اغلب نمی توانند از قدرت پاداش به طور مؤثر استفاده کنند.

- کمبود منابع مالی برای ارائه پاداش های مادی یا امکانات رفاهی مناسب.
- عدم شناسایی دقیق تلاش ها و دستاوردهای معلمان و دانش آموزان.
- نادیده گرفتن تأثیر پاداش های غیرمادی (مانند قدردانی کلامی یا فرصت های رشد حرفه ای).

۳- چالش های فرهنگی در استفاده از قدرت مرجع

در فرهنگ آموزشی ایران، تأکید بر سلسله مراتب و اقتدار رسمی مدیران ممکن است مانع از توسعه قدرت مرجع شود.

- برخی مدیران به جای ایجاد اعتماد و احترام از طریق رفتار حرفه ای، به اقتدار قانونی متکی هستند.
- عدم آموزش کافی در زمینه مهارت های ارتباطی و رهبری مدیران باعث می شود قدرت مرجع به طور بالقوه ای استفاده نشود.

۴- ضعف در توسعه قدرت تخصصی

قدرت تخصصی ناشی از دانش و مهارت های حرفه ای مدیران است. در بسیاری از مدارس:

- مدیران ممکن است به طور کامل با روش های نوین مدیریتی و آموزشی آشنا نباشند.
- فرصت های یادگیری و توسعه حرفه ای برای مدیران محدود است.
- نبود ارزیابی عملکرد دقیق برای شناسایی نقاط قوت و ضعف مدیران.

۵- تعارضات در استفاده از قدرت

مدیران ممکن است در انتخاب و ترکیب منابع قدرت دچار تعارض شوند:

- استفاده افراطی از قدرت اجبار می تواند باعث نارضایتی و کاهش بهره وری شود.
- نبود تعادل میان قدرت های قانونی، پاداش، و تخصصی می تواند محیط مدرسه را ناکارآمد کند.
- تضاد ارزش ها و انتظارات معلمان، دانش آموزان، و والدین با شیوه های مدیریتی مدیران.

۶- محدودیت های سیستم آموزشی

ساختار و سیاست های کلان نظام آموزشی ایران نیز در استفاده از منابع قدرت تأثیرگذار است:

- قوانین و مقررات محدودکننده ای که استقلال عمل مدیران را کاهش می دهد.
- بروکراسی پیچیده که باعث تأخیر در اجرای تصمیمات می شود.
- تمرکزگرایی در نظام آموزشی که خلاقیت و نوآوری در مدیریت مدارس را محدود می کند.

۷- مقاومت در برابر تغییر

تغییر در شیوه های مدیریت و استفاده از منابع قدرت، اغلب با مقاومت از سوی معلمان و کارکنان مواجه می شود:

- نگرش های سنتی که به استفاده از قدرت قانونی و اجبار اولویت می دهند.
- عدم پذیرش سبک های رهبری جدید و مبتنی بر هوش هیجانی یا قدرت مرجع.

راهکارها برای غلبه بر چالش ها

برای غلبه بر این چالش ها و استفاده بهینه از منابع قدرت در مدارس ایران، می توان اقدامات زیر را پیشنهاد داد:

۱. آموزش و توسعه مدیران: برگزاری دوره های آموزشی در زمینه هوش هیجانی، مهارت های ارتباطی، و رهبری.
 ۲. افزایش استقلال مدیران: کاهش بروکراسی و فراهم کردن فضای نوآوری برای مدیران مدارس.
 ۳. تعادل در استفاده از منابع قدرت: ترکیب مؤثر قدرت قانونی، پاداش، مرجع، و تخصصی برای ایجاد محیطی تعاملی و سازنده.
 ۴. ایجاد سیستم پاداش کارآمد: طراحی برنامه های تشویقی غیرمادی و مادی متناسب با توانمندی ها و تلاش های معلمان.
 ۵. تشویق فرهنگ همکاری: تقویت ارتباطات مثبت و تعامل سازنده میان مدیران، معلمان، دانش آموزان، و والدین.
 ۶. ارتقای شایستگی های حرفه ای: فراهم کردن فرصت های یادگیری مستمر برای مدیران و معلمان.
- چالش های استفاده از منابع قدرت در مدارس ایران ناشی از عوامل متعددی است که شامل محدودیت های سیستمی، فرهنگی، و فردی می شود. رفع این چالش ها مستلزم آموزش، ایجاد تعادل در استفاده از منابع قدرت، و ارتقای مهارت های مدیریتی است. تنها در این صورت است که مدیران می توانند محیطی حمایتی، منظم، و انگیزشی ایجاد کرده و به اهداف تربیتی و آموزشی مدارس دست یابند.

شناخت رابطه بین هوش هیجانی و منابع قدرت مدیران مدرسه

هوش هیجانی و منابع قدرت، دو مفهوم کلیدی در مدیریت آموزشی هستند که بر نحوه عملکرد و اثربخشی مدیران مدارس تأثیر می گذارند. درک رابطه بین این دو مفهوم می تواند به بهبود شیوه های مدیریتی، ارتقای کیفیت آموزش و ایجاد محیطی مثبت برای یادگیری کمک کند.

هوش هیجانی و مدیریت مدارس

هوش هیجانی به توانایی فرد در شناخت، مدیریت و استفاده مؤثر از احساسات خود و دیگران اشاره دارد. مدیران مدارس با برخورداری از هوش هیجانی بالا، می توانند:

- ارتباطات بهتری با معلمان، دانش آموزان و والدین برقرار کنند.
- در مواجهه با چالش ها و تعارض ها، تصمیمات مؤثرتر و منطقی تری بگیرند.
- محیطی مثبت و حمایتی ایجاد کنند که موجب افزایش انگیزه و بهره وری شود.

منابع قدرت در مدیریت مدرسه

منابع قدرت به ابزارها و شیوه هایی اشاره دارد که مدیران برای اعمال نفوذ و مدیریت دیگران از آن ها استفاده می کنند. این منابع شامل قدرت قانونی، پاداش، اجبار، مرجع، و تخصصی است.

مدیران با استفاده مناسب از این منابع می توانند:

- نظم و ساختار مدرسه را حفظ کنند.
- انگیزه و اعتماد را در کارکنان و دانش آموزان تقویت کنند.
- اهداف آموزشی و تربیتی را محقق سازند.

رابطه بین هوش هیجانی و منابع قدرت

رابطه بین هوش هیجانی و منابع قدرت مدیران مدرسه به این صورت است که هوش هیجانی می تواند نوع و میزان استفاده از منابع قدرت را تحت تأثیر قرار دهد. در ادامه، تأثیر هوش هیجانی بر هر یک از منابع قدرت بررسی می شود:

۱- قدرت قانونی

مدیرانی که هوش هیجانی بالایی دارند، از قدرت قانونی خود به شیوه ای مؤثر و متعادل استفاده می کنند. آن ها به جای تکیه صرف بر موقعیت رسمی خود، با درک احساسات و نیازهای دیگران، احترام و پذیرش را در میان معلمان و دانش آموزان ایجاد می کنند.

۲- قدرت پاداش

هوش هیجانی به مدیران کمک می کند که پاداش ها را به شکلی عادلانه و متناسب با نیازها و تلاش های افراد اختصاص دهند. این امر می تواند موجب تقویت انگیزه در معلمان و دانش آموزان شود.

۳- قدرت اجبار

مدیرانی با هوش هیجانی بالا از قدرت اجبار به عنوان آخرین راه حل استفاده می کنند. آن ها تلاش می کنند با ایجاد تعامل و ارتباط مثبت، از بروز تعارض جلوگیری کنند و نیاز به اجبار را به حداقل برسانند.

۴- قدرت مرجع

یکی از شاخص ترین تأثیرات هوش هیجانی در مدیریت، افزایش قدرت مرجع است. مدیرانی که هوش هیجانی بالایی دارند، با ایجاد اعتماد، احترام و الگوی مثبت، مرجعیت بیشتری در میان کارکنان و دانش آموزان پیدا می کنند.

۵- قدرت تخصصی

هوش هیجانی مدیران باعث می شود که آن ها توانایی ها و دانش خود را به شیوه ای مناسب و الهام بخش ارائه دهند. این امر باعث می شود که دیگران به تخصص و مهارت های آن ها اعتماد کرده و از آن پیروی کنند.

هوش هیجانی و تقویت منابع قدرت

- ارتباطات مؤثر: هوش هیجانی به مدیران کمک می کند که پیام های خود را به شکلی واضح و با درک احساسات مخاطبان منتقل کنند.
- حل تعارض: مدیرانی با هوش هیجانی بالا می توانند تعارض ها را مدیریت کرده و از قدرت خود برای حل آن ها استفاده کنند.
- افزایش اعتماد: هوش هیجانی موجب تقویت اعتماد در میان معلمان و دانش آموزان می شود که این امر استفاده از منابع قدرت را تسهیل می کند.
- تصمیم گیری بهتر: مدیرانی با هوش هیجانی بالا قادرند در شرایط حساس تصمیماتی اتخاذ کنند که مبتنی بر اطلاعات دقیق و احساسات متوازن باشد.

چالش ها و محدودیت ها

هرچند هوش هیجانی می تواند تأثیر مثبتی بر استفاده از منابع قدرت داشته باشد، چالش هایی نیز وجود دارد:

۱. نبود آموزش کافی: بسیاری از مدیران در زمینه تقویت هوش هیجانی آموزش های لازم را دریافت نمی کنند.
۲. فرهنگ سنتی مدارس: در برخی مدارس، تکیه بر قدرت قانونی و اجبار هنوز رایج است.
۳. فشارهای بیرونی: محدودیت های بودجه ای و ساختاری ممکن است نقش هوش هیجانی در مدیریت را کاهش دهد.

مقایسه ابعاد مختلف منابع قدرت مدیران بر حسب جنسیت

جنسیت به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در شیوه استفاده مدیران از منابع قدرت در محیط های آموزشی، تفاوت هایی را در نحوه اعمال مدیریت نشان می دهد. مطالعات نشان می دهند که مدیران زن معمولاً تمایل بیشتری به استفاده از قدرت مرجع و قدرت پاداش دارند. این گرایش به دلیل رویکرد مبتنی بر تعامل، همدلی، و ارتباطات انسانی قوی تر در مدیریت زنان است. آن ها اغلب از قدرت خود برای ایجاد انگیزه، تشویق، و تقویت روحیه همکاری استفاده می کنند.

در مقابل، مدیران مرد گرایش بیشتری به استفاده از قدرت قانونی و قدرت تخصصی دارند. آن ها اغلب به ساختارهای رسمی، قوانین، و جایگاه شغلی خود تکیه می کنند تا کنترل و نظم را در محیط مدرسه برقرار کنند. این تفاوت ممکن است به ویژگی های اجتماعی و انتظارات فرهنگی نسبت داده شود که نقش های مدیریتی را بر اساس جنسیت تعیین می کنند.

همچنین، در مقایسه با مردان، زنان کمتر از قدرت اجبار استفاده می کنند، زیرا تمایل دارند تعارض ها را از طریق گفت و گو و راه حل های سازنده حل کنند. به طور کلی، این تفاوت ها نشان می دهد که جنسیت می تواند بر انتخاب منابع قدرت مدیران تأثیر بگذارد و نحوه تعامل آن ها با معلمان و دانش آموزان را شکل دهد.

جنسیت به عنوان یکی از متغیرهای اجتماعی مهم، نقش تعیین کننده ای در نحوه استفاده مدیران از منابع قدرت ایفا می کند. منابع قدرت شامل قدرت قانونی، پاداش، اجبار، مرجع، و تخصصی است که هر کدام بسته به سبک مدیریتی و ویژگی های فردی مورد استفاده قرار می گیرند. مطالعات حاکی از آن است که زنان و مردان به دلیل تفاوت های فردی، اجتماعی، و فرهنگی، رویکردهای متفاوتی نسبت به اعمال قدرت در مدیریت دارند.

ویژگی های سبک مدیریتی مدیران زن

مدیران زن معمولاً تمایل بیشتری به استفاده از قدرت مرجع و پاداش دارند. این رویکرد ناشی از تأکید آن ها بر ارتباطات بین فردی، همدلی، و ایجاد محیطی حمایتی است. زنان در نقش های مدیریتی اغلب تلاش می کنند تا با برقراری ارتباط مثبت و مبتنی بر اعتماد، انگیزه و مشارکت معلمان و دانش آموزان را افزایش دهند.

- قدرت مرجع: مدیران زن با تقویت احترام و پذیرش در میان کارکنان و دانش آموزان، مرجعیت خود را تثبیت می کنند.
 - قدرت پاداش: آن ها تمایل دارند با شناسایی و پاداش دادن به تلاش ها و موفقیت ها، روحیه کار گروهی را تقویت کنند.
- این سبک مدیریتی مبتنی بر تعامل و درک احساسات، به ویژه در محیط های آموزشی که نیاز به ارتباطات انسانی قوی وجود دارد، بسیار مؤثر است. همچنین زنان کمتر از رویکردهای سخت گیرانه یا کنترل گرانه استفاده می کنند، زیرا باور دارند که حل مسائل با همکاری و تعامل نتیجه بهتری خواهد داشت.

ویژگی های سبک مدیریتی مدیران مرد

در مقابل، مدیران مرد تمایل بیشتری به استفاده از قدرت قانونی و تخصصی دارند. آن ها اغلب به ساختارها و جایگاه های رسمی خود تکیه می کنند تا کنترل و نظم را در مدرسه حفظ کنند. این گرایش به دلیل تأکید بر قوانین، سلسله مراتب سازمانی، و نقش های مدیریتی است که به صورت سنتی با ویژگی های مردانه مرتبط دانسته می شوند.

- قدرت قانونی: مردان معمولاً از قدرت قانونی خود برای اعمال نظم و تقویت انضباط استفاده می کنند.
- قدرت تخصصی: آن ها تمایل دارند که دانش و مهارت های خود را به عنوان مبنای قدرت ارائه دهند و از این طریق اعتماد و پذیرش ایجاد کنند.

مدیران مرد اغلب بر اساس جایگاه شغلی و نقش مدیریتی خود انتظار احترام دارند و کمتر به استفاده از روش های غیررسمی یا تعاملات احساسی متکی هستند.

تفاوت در استفاده از قدرت اجبار

یکی از بارزترین تفاوت های جنسیتی در مدیریت، میزان استفاده از قدرت اجبار است. تحقیقات نشان می دهد که زنان به دلیل تمایل به ایجاد محیط های حمایتی و کاهش تنش ها، کمتر از قدرت اجبار استفاده می کنند. در مقابل، مردان ممکن است در شرایط بحرانی یا برای اعمال سریع نظم، از این نوع قدرت استفاده کنند. با این حال، استفاده مکرر از قدرت اجبار می تواند باعث کاهش اعتماد و انگیزه در کارکنان شود، به ویژه در محیط های آموزشی که تعامل مثبت بسیار مهم است.

نقش انتظارات اجتماعی و فرهنگی

تفاوت های جنسیتی در استفاده از منابع قدرت ریشه در انتظارات اجتماعی و فرهنگی دارد. در بسیاری از جوامع، زنان به عنوان رهبرانی حمایت گر و همدل شناخته می شوند، در حالی که مردان به عنوان رهبرانی قاطع و قانون مدار تلقی می شوند. این انتظارات باعث می شود که زنان بیشتر به قدرت های نرم (مرجع و پاداش) و مردان به قدرت های سخت (قانونی و اجبار) گرایش پیدا کنند. چالش ها و فرصت ها

- چالش ها: زنان ممکن است با موانع فرهنگی و سازمانی مواجه شوند که نقش آن ها را محدود می کند. از سوی دیگر، مردان ممکن است در بهره گیری از قدرت مرجع و ایجاد ارتباطات مثبت ضعیف تر عمل کنند.

- فرصت‌ها: تلفیق ویژگی‌های مثبت هر دو سبک مدیریتی می‌تواند راه‌حلی مناسب برای ارتقای مدیریت در مدارس باشد. زنان و مردان با یادگیری از یکدیگر می‌توانند تعادلی میان قدرت سخت و نرم ایجاد کنند.

مقایسه ابعاد مختلف هوش هیجانی مدیران بر حسب جنسیت

هوش هیجانی (EI) به توانایی درک، کنترل، و مدیریت احساسات خود و دیگران اشاره دارد. این مفهوم توسط Daniel Goleman معرفی شد و به پنج بعد اصلی تقسیم می‌شود: خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، همدلی، و مهارت‌های اجتماعی. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که تفاوت‌هایی در نحوه استفاده از این ابعاد در مدیران زن و مرد وجود دارد. در ادامه، به بررسی این تفاوت‌ها در ابعاد مختلف هوش هیجانی بر حسب جنسیت می‌پردازیم:

۱. خودآگاهی (Self-Awareness)

خودآگاهی به توانایی شناسایی و درک احساسات و هیجانات فردی گفته می‌شود.

- مدیران زن در مقایسه با مردان معمولاً خودآگاهی بالاتری دارند. این به دلیل تمایل بیشتر زنان به تأمل و بررسی احساسات خود در فرآیندهای تصمیم‌گیری است. آن‌ها بیشتر از مردان در ارزیابی احساسات و واکنش‌های خود دقت می‌کنند.
 - مدیران مرد ممکن است کمتر به خودآگاهی توجه کنند و در برخی موارد، تمایل دارند که احساسات خود را سرکوب کنند یا به صورت مستقیم به آن‌ها واکنش نشان ندهند.
- ### ۲. خودتنظیمی (Self-Regulation)

خودتنظیمی به توانایی کنترل و مهار احساسات و رفتارهای تکانشی گفته می‌شود. این بعد به ویژه در موقعیت‌های فشار و استرس حائز اهمیت است.

- مدیران زن تمایل دارند که در مواقع دشوار از روش‌های آرام و دلسوزانه برای مدیریت استرس و حفظ تعادل در محیط کار استفاده کنند. آن‌ها در اغلب موارد قادرند احساسات خود را به خوبی کنترل کنند و تصمیمات منطقی بگیرند.
- مدیران مرد ممکن است در برخی مواقع، به ویژه در شرایط پرچالش، نتوانند احساسات خود را به خوبی کنترل کنند و رفتارهای تکانشی از خود نشان دهند.

۳. انگیزش (Motivation)

انگیزش به توانایی فرد در استفاده از انگیزه‌های درونی برای دستیابی به اهداف و پیشبرد کارها اشاره دارد.

- مدیران زن معمولاً انگیزش درونی بالاتری دارند و بیشتر به دنبال تحقق اهداف بلندمدت هستند. آن‌ها تمایل دارند انگیزه‌های خود را در راستای اهداف تیمی و سازمانی متمرکز کنند و همچنین در ایجاد انگیزه در دیگران موفق‌تر عمل می‌کنند.
- مدیران مرد ممکن است بیشتر به نتایج ملموس و فوری تمرکز کنند. آن‌ها ممکن است از پاداش‌ها و امتیازات خارجی برای تحریک انگیزه‌های خود و تیم استفاده کنند.

۴. همدلی (Empathy)

همدلی به توانایی درک و هم‌احساسی با احساسات و تجربیات دیگران اشاره دارد.

- مدیران زن در زمینه همدلی معمولاً بسیار قوی‌تر از مردان عمل می‌کنند. آن‌ها به طور طبیعی تمایل دارند که درک عمیقی از احساسات و نیازهای دیگران داشته باشند و بیشتر به مشکلات عاطفی کارکنان توجه کنند. این ویژگی آن‌ها را در ایجاد محیط‌های حمایتی و همکاری موفق‌تر می‌کند.

- مدیران مرد ممکن است در زمینه همدلی ضعف داشته باشند و بیشتر بر جنبه های عملی و اهداف سازمانی متمرکز شوند. این عدم توجه به احساسات دیگران ممکن است منجر به کاهش تعاملات مثبت و ایجاد فاصله عاطفی در تیم های کاری شود.

۵. مهارت های اجتماعی (Social Skills)

- مهارت های اجتماعی به توانایی برقراری ارتباط مؤثر، همکاری با دیگران، و حل تعارضات اشاره دارد.
- مدیران زن در این بعد معمولاً مهارت های بالاتری دارند. آنها توانایی خوبی در برقراری ارتباطات میان فردی دارند و می توانند به خوبی از مهارت های خود برای حل تعارضات و ایجاد تعاملات مثبت در محیط کاری استفاده کنند. زنان بیشتر به ساخت روابط پایدار و سالم با همکاران و دانش آموزان تمایل دارند.
 - مدیران مرد ممکن است در این زمینه کمتر به تفاهمات و همکاری های اجتماعی توجه کنند و بیشتر به جنبه های رسمی و ساختاری قدرت تمرکز کنند. این ممکن است گاهی موجب کاهش تعاملات مثبت و همکاری در تیم ها شود.

بررسی رابطه منابع قدرت مدیران حجم نمونه بر حسب سابقه کار

بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با حجم نمونه بر حسب سابقه کار می تواند اطلاعات مهمی درباره چگونگی استفاده مدیران از منابع قدرت در طول دوران شغلی آن ها فراهم کند. منابع قدرت مدیران معمولاً به پنج دسته تقسیم می شوند: قدرت رسمی، قدرت تخصصی، قدرت پاداش، قدرت مرجع و قدرت اجبار. هر یک از این منابع می تواند به طور متفاوتی در طول سال ها و با افزایش سابقه کاری مدیران مورد استفاده قرار گیرد.

مدیران با سابقه کاری کمتر ممکن است به دلیل محدودیت در تجربه و تعاملات اجتماعی، بیشتر به منابع قدرت رسمی (مانند موقعیت شغلی و اختیارات سازمانی) و قدرت پاداش متکی باشند. این منابع برای مدیرانی که هنوز در حال تثبیت موقعیت خود هستند، می تواند ابزارهای مؤثری برای تأثیرگذاری بر رفتار کارکنان و تصمیم گیری های آن ها باشد. به علاوه، ممکن است این مدیران به طور مستقیم تر و با استفاده از اقتدار موقعیت خود به مدیریت مسائل مختلف بپردازند.

از سوی دیگر، **مدیران با سابقه کاری بیشتر** به طور معمول منابع قدرت غیررسمی مانند قدرت مرجع و قدرت تخصصی را بیشتر به کار می گیرند. این مدیران به دلیل داشتن تجربه بیشتر و روابط مستحکم تر با دیگران، توانایی بهتری در ایجاد اعتماد و تأثیرگذاری بر رفتار افراد از طریق اعتبار شخصی و دانش تخصصی خود دارند. این مدیران معمولاً قادر به استفاده مؤثرتر از منابع قدرت اجتماعی و تخصصی هستند، زیرا در موقعیت هایی با پیچیدگی های بیشتر قرار گرفته اند و توانسته اند مهارت های لازم برای مدیریت این منابع را در طول زمان کسب کنند.

در مجموع، **سابقه کاری** می تواند بر نوع و نحوه استفاده از منابع قدرت تأثیرگذار باشد. مدیرانی که سابقه کاری کمتری دارند ممکن است بیشتر به قدرت های رسمی و ملموس اعتماد کنند، در حالی که مدیران با تجربه تر به منابع قدرت غیررسمی و تخصصی رجوع می کنند تا به طور مؤثرتر با چالش ها مواجه شوند و بر رفتار و انگیزه کارکنان و دانش آموزان تأثیر بگذارند. این تفاوت ها می تواند نشان دهنده تغییرات اساسی در سبک رهبری و روش های مدیریتی بر اساس مدت زمان حضور در سازمان باشد.

بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران حجم نمونه بر حسب سابقه کار

بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با حجم نمونه بر حسب سابقه کار می تواند روشن کند که چگونه تجربه و سال ها فعالیت شغلی بر توسعه و استفاده از مهارت های هوش هیجانی تأثیر می گذارد. هوش هیجانی، که به توانایی درک، مدیریت و استفاده از

احساسات خود و دیگران اشاره دارد، شامل پنج مؤلفه اصلی است: خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، همدلی و مهارت های اجتماعی. این مهارت ها نقش حیاتی در رهبری و مدیریت مؤثر در سازمان ها دارند، به ویژه در محیط های آموزشی مانند مدارس. **مدیران با سابقه کاری کمتر** ممکن است در ابعاد مختلف هوش هیجانی، به ویژه در زمینه های خودآگاهی و خودتنظیمی، به تقویت بیشتری نیاز داشته باشند. این مدیران به دلیل تجربه کمتر در مواجهه با شرایط پیچیده و استرس زا، ممکن است کمتر قادر به مدیریت احساسات خود و دیگران در موقعیت های دشوار باشند. به عبارت دیگر، آن ها ممکن است هنوز در حال یادگیری نحوه واکنش به فشارهای روانی و اجتماعی در محیط کار باشند و از این رو نیاز به آموزش های بیشتری در این زمینه دارند. **مدیران با سابقه کاری بیشتر** معمولاً توانایی بیشتری در استفاده از هوش هیجانی خود دارند. این مدیران به دلیل تجربه طولانی تری که در برخورد با موقعیت های مختلف و پیچیده دارند، توانسته اند مهارت های خود در زمینه هایی مانند همدلی و مهارت های اجتماعی را تقویت کنند. آن ها می توانند به خوبی احساسات خود را شناسایی و کنترل کنند و در تعامل با کارکنان و دانش آموزان روابط مثبتی ایجاد کنند. همچنین، مدیران با تجربه قادرند با دقت بیشتری احساسات و نیازهای دیگران را درک کنند و بر اساس این درک، تصمیمات مدیریتی و آموزشی مؤثری اتخاذ نمایند.

در نتیجه، **سابقه کاری** می تواند تأثیر مستقیمی بر هوش هیجانی مدیران داشته باشد. به طور کلی، با افزایش تجربه و سابقه کاری، مدیران قادر به بهبود و تقویت مهارت های هوش هیجانی خود می شوند. این امر باعث می شود که آن ها بتوانند به طور مؤثرتری بر محیط مدرسه تأثیر بگذارند، روابط بهتری با دانش آموزان و معلمان برقرار کنند و در مدیریت چالش ها و موقعیت های پیچیده، تصمیمات بهتری اتخاذ نمایند.

نتیجه گیری:

نتایج بررسی تأثیر هوش هیجانی و منابع قدرت مدیران مدارس بر نحوه یادگیری دانش آموزان نشان می دهد که نقش مدیران فراتر از وظایف اداری و نظارتی است و تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر محیط یادگیری و کیفیت آموزش دارد. **هوش هیجانی مدیران** به عنوان یک عامل کلیدی، توانایی آن ها در مدیریت احساسات خود و دیگران، ایجاد روابط مثبت و حل تعارضات را تقویت می کند. مدیرانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، محیطی حمایتی تر و انگیزشی تر برای دانش آموزان ایجاد می کنند، که این امر می تواند به بهبود تمرکز، انگیزه و عملکرد تحصیلی آن ها منجر شود. از سوی دیگر، **استفاده مؤثر از منابع قدرت** مدیران، به ویژه قدرت تخصصی، مرجع و ارتباطی، می تواند حس اعتماد و احترام در کارکنان و دانش آموزان را افزایش دهد و فرهنگ مدرسه را به سمت پویایی و رشد هدایت کند. اما استفاده بیش از حد از منابع قدرت اجبار یا رسمی ممکن است اثرات منفی بر محیط مدرسه و یادگیری داشته باشد.

این پژوهش نشان می دهد که ترکیب مناسب **هوش هیجانی بالا و استفاده مؤثر و متعادل از منابع قدرت** می تواند به ایجاد فضایی یادگیری محور و مثبت در مدرسه کمک کند. مدیرانی که قادر به ایجاد چنین تعادل هایی هستند، نه تنها به موفقیت تحصیلی دانش آموزان بلکه به رضایت شغلی و انگیزه معلمان نیز کمک می کنند.

پیشنهادهات:**۱. آموزش هوش هیجانی مدیران:**

برگزاری دوره های آموزشی و کارگاه های تخصصی برای مدیران مدارس می تواند به توسعه مهارت های هوش هیجانی آن ها کمک کند. این آموزش ها باید شامل موضوعاتی مانند مدیریت استرس، همدلی، مهارت های ارتباطی و مدیریت تعارض باشد.

۲. تقویت استفاده از منابع قدرت مثبت:

مدیران باید تشویق شوند که از منابع قدرتی مانند قدرت تخصصی و مرجع به جای قدرت اجبار یا صرفاً قدرت رسمی استفاده کنند. این امر نیازمند آموزش در زمینه رهبری تحول گرا و مشارکتی است.

۳. ارزیابی عملکرد مدیران:

سیستم های ارزیابی باید به ابعاد هوش هیجانی و نحوه استفاده مدیران از منابع قدرت توجه داشته باشند. این ارزیابی ها می تواند از طریق نظرسنجی از معلمان، کارکنان و دانش آموزان انجام شود.

۴. ایجاد فرهنگ بازخورد:

ایجاد سیستمی برای دریافت بازخورد مستمر از دانش آموزان و معلمان در خصوص رفتارها و تصمیمات مدیران می تواند به بهبود روابط و ارتقاء محیط مدرسه کمک کند.

۵. مطالعات بیشتر:

انجام پژوهش های گسترده تر با نمونه های متنوع و در سطوح مختلف آموزشی (ابتدایی، متوسطه و دبیرستان) می تواند به درک عمیق تر رابطه بین هوش هیجانی، منابع قدرت و یادگیری دانش آموزان کمک کند.

این پیشنهادات می تواند به ارتقاء نقش مدیریتی در مدارس و تأثیر مثبت بر فرآیند یادگیری دانش آموزان منجر شود.

منابع فارسی:

- ۱- حقیقی، محمد علی (و دیگران): مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، تهران: —، ۱۳۸۰.
- ۲- عسگریان، مصطفی: سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، چاپ هفتم، تهران: امیرکبیر، ۱۳۷۶.
- ۳- میرسپاسی، ناصر: مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، چاپ بیستم، تهران: میر، ۱۳۸۱.
- ۴- گریفیث، دانیل: روابط انسانی در مدیریت آموزشی، خداداد، تهران: محیا، ۱۳۷۳.
- ۵- ساعتچی، محمود: روانشناسی کار، چاپ سوم، تهران: نشر ویرایش، ۱۳۸۱.
- ۶- منصوری، بهزاد: هنجاریابی پرسشنامه هوش هیجانی سیبریا شرینگ در بین دانشجویان دانشگاه تهران: پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی ۱۳۸۰
- ۷- شایانفر، ابوالقاسم: رابطه میان منابع قدرت و سبکهای مدیریت تعارض مدیران در مدارس متوسطه، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد ۱۳۷۹
- ۸- پوریان، خدیار: رابطه بین استفاده مدیر از انواع قدرت و جو سازمانی مدرسه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران ۱۳۷۶
- ۹- سرمد، زهره و همکاران: روشهای تحقیق در علوم رفتاری. چاپ اول تهران: انتشارات آگاه ۱۳۷۶
- ۱۰- میمنندی نژاد، مریم: رابطه بین منبع اقتدار مورد استفاده مدیران مراکز آموزشی استثنایی شهر مشهد و رضایت شغلی معلمان آنان از دیدگاه معلمان، پایان نامه کارشناسی ارشد مشهد. مرکز مدیریت دولتی ۱۳۷۸
- ۱۱- فرنچ، جان و راو، برترام (۱۹۵۹). مطالعات در نظریه قدرت اجتماعی
- ۱۲- گلمن، دانیل (۱۹۹۸). رهبری بر پایه هوش هیجانی.
- ۱۳- احمدی، مریم (۱۳۹۸). بررسی منابع قدرت مدیران مدارس ایران.
- ۱۴- بار-آن، روون، و قاسمی، مهدی. (۱۳۹۰) هوش هیجانی و نقش آن در موفقیت فردی و سازمانی. تهران: انتشارات دانژه.
- ۱۵- حسینی، کریم، و موسوی، نسرين. (۱۳۹۵). رابطه بین هوش هیجانی و سبکهای رهبری مدیران مدارس. فصلنامه مدیریت آموزشی / ایران، ۲۳(۴)، ۳۲-۱۵.
- ۱۶- شریفی، علی، و گنجی، مهدی. (۱۳۹۲). تأثیر منابع قدرت مدیران بر انگیزش کارکنان. مجله مطالعات مدیریت، ۲(۱۰)، ۸۹-۱۰۲.
- ۱۷- گلمن، دانیل. (۱۳۹۰) هوش هیجانی: چرا اهمیت آن بیشتر از هوش شناختی است؟ (محمود سهرابی، مترجم). تهران: انتشارات رشد. اثر اصلی منتشر شده در ۱۹۹۵
- ۱۸- کریمی، یاسر، و محمدی، سحر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه هوش هیجانی و عملکرد مدیران آموزشی. مجله پژوهشهای آموزشی و روانشناختی، ۲۵(۱)، ۶۲-۴۵.
- ۱۹- محمودی، رضا، و احمدی، پریسا. (۱۴۰۰). تأثیر هوش هیجانی مدیران بر بهبود کیفیت آموزشی مدارس. فصلنامه مطالعات روانشناسی، ۱۵(۳)، ۷۴-۵۷.
- ۲۰- میرزایی، محمد، و حیدری، علی. (۱۳۹۷). نقش منابع قدرت مدیران در ایجاد محیط یادگیری مؤثر. مجله آموزش و توسعه، ۳۱(۱)، ۲۲-۳۸.
- ۲۱- ناصری، حسن. (۱۳۹۳) هوش هیجانی در مدیریت آموزشی: مفاهیم و کاربردها. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

منابع انگلیسی:

۱۱. Kierstead, J. (۱۹۹۹) "Emotional intelligence in the work place" www.emerald fulltext.com

۱۲. Cherniss. C (۲۰۰۱) “ Emotional intelligence and orgamzational Effectivness ” www.eiconsortium.org.
۱۳. Golman. P. (۲۰۰۳) “ The Emotional competence ” www.eiconsortium.org.
۱۴. Goleman . P. B. Y atzis . R. ^ Mckee , A. (۲۰۰۱) primal Leadership: The Hidden priver of Greut performance ” Hardward Business Review. pecember.
۱۵. Golmeman, D (۱۹۹۵) Emotional intelligence, NEWYORK: Bankom Books.
- ۱۶.mayer,;j.d.,Caruso,d.r.&salovey,p.(۲۰۰۰).emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence, ۲۷, ۲۶۷-۲۶۹
- ۱۷.mayer,;jd;salorey,p,&Caruso,d.r.(۱۹۹۹)mockup draft of ۱ st education;test manul for the msceit v.۲ multihealth system unpublished manuscript
- ۱۸.mayer;j.d.,Caruso,d.r.&salovey,p(۱۹۹۷).what is emotional intelligence .in p salovey .&d .sluyter(eds),emotional development and
Emotional intelligence.educational implication.new york;basic book
- ۱۹.bar-on.r&parker.j.d.a(eds)(۲۰۰۰).the hand book of emotional intelligence theory.development.assessment.and application at home school and in the workplace .sanfrancisco tossey-bass/wiley
۲۰. cavall.k;emotional competence and leadership excellence at johason&Johnson the emotional intelligence and leadership study.www.corpconsultinggroup.com