

ارتباط هوش هیجانی و سبک رهبری تحول آفرین - تبادلی در مدیران گروه های آموزشی پرستاری دانشگاه های علوم پزشکی کشور در سال ۱۳۹۱

دکتر شایسته صالحی^۱، زهره قزلسفلی^{۲*}، دکتر سید علی ناجی^۳، دکتر لیلا جویباری^۴

۱. دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، دانشیار دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری داخلی جراحی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، باشگاه پژوهشگران جوان، اصفهان، ایران

۳. عضو هیئت علمی، دانشکده پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، اصفهان، ایران

۴. دکترای تخصصی پرستاری، دانشیار، مرکز تحقیقات پرستاری دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران

چکیده

زمینه و هدف: هوش هیجانی یکی از عوامل موفقیت مدیران در رهبری به ویژه در مدیران پرستاری، است. این پژوهش با هدف تعیین رابطه مولفه های هوش هیجانی و سبک رهبری تحول آفرین تبادلی در مدیران گروه های آموزشی پرستاری دانشگاه های علوم پزشکی کشور انجام شد.

روش بررسی: در این مطالعه تحلیلی از نوع مقطعی، ۶۸ مدیر گروه آموزشی پرستاری دانشگاه های علوم پزشکی کشور به روش نمونه گیری در دسترس وارد مطالعه گردیدند. داده ها با استفاده از ابزار هوش هیجانی Bar-on و پرسشنامه سبک رهبری چند عاملی باس اخذ شد و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تحلیل واریانس و آزمون t-student مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و سبک رهبری، رابطه مستقیم مثبت و معناداری دارد ($r = 0/360$ و $P < 0/05$). مولفه حل مسئله، خوشبختی، استقلال، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، روابط بین فردی، خوشبینی و مسئولیت پذیری با تمام سبک های رهبری رابطه معنی داری داشته است ($P < 0/05$). مولفه کنترل تکانش با هیچ یک از سبک های رهبری رابطه معنی داری نداشته است ($P > 0/05$).

نتیجه گیری: با توجه به اینکه بین مولفه های هوش هیجانی و سبک رهبری، ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد، لذا آموزش شناخت هوش هیجانی و مولفه های آن و ایجاد زمینه ای برای تقویت مولفه های هوش هیجانی، روش مکملی جهت ارائه ی سبک رهبری است، که مدیریت بهتری را برای آنان به ارمغان خواهد آورد.

کلید واژه ها: هوش هیجانی، سبک رهبری تبادلی، سبک رهبری تحول آفرین، مدیر گروه، علوم پزشکی

* نویسنده مسئول: زهره قزلسفلی

نشانی: باشگاه پژوهشگران جوان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران

پست الکترونیک: zghezselfli@yahoo.com

مقدمه:

اما در رهبری تحولی که دارای چهار مولفه نفوذ آرمانی (کاریزما)، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی است. رهبر تلاش می کند زبردستان خود را برانگیزاند تا بیشتر از آنچه از آن ها انتظار می رود کار کنند. باس رهبری تحولی را نتیجه توسعه رهبری تعاملی که تا ماوراء موافقت نامه ها و معاوضه ها امتداد می یابد تفسیر می کند. رهبران تحولی افرادی پویا، تحریک کننده سطوح آگاهی پیروان راجع به مجموعه علائق الهام بخش و کمک کننده به پیروان برای بدست آوردن بازده عملکرد غیرمعمول هستند (۵).

مدیران معمولاً با این تفکر پا به عرصه ی تعلیم و تربیت می گذارند تا بتوانند افرادی کوشا و جامعه ای سالم را تربیت کنند و با توسل به هوش هیجانی درصدد موفقیت و به دست آوردن رتبه های علمی بالا باشند. گفته می شود که موفقیت و کسب مهارت به چندین نوع هوش کنترل هیجان ها بستگی دارد (۶). در بیان اهمیت بحث هوش هیجانی و سبک رهبری ذکر همین نکته کافی است که بسیاری از روانشناسان نه تنها هوش هیجانی را به عنوان عاملی برای پیش بینی موفقیت فردی می دانند، بلکه آن را به عنوان یکی از مهمترین عوامل موفقیت مدیران در محیط کار و بر سبک رهبری آن ها می دانند (۷). در این پژوهش ما درصدد بررسی این موضوع هستیم که افراد دارای هوش هیجانی بالاتر از چه سبک تصمیم گیری برخوردار می باشند. نتایج این تحقیق از این اهمیت برخوردارند که راه جدیدی را برای افزایش هوش هیجانی مدیران از طریق آموزش و تمرین سبک های رهبری، معیار جدیدی را برای انتصاب مدیران مناسب پیش روی آموزش عالی علوم پزشکی کشور قرار دهد و با آموزش سبک های رهبری که با هوش هیجانی ارتباط دارد و تمرین آنها، هوش هیجانی مدیران آموزش پرستاری را افزایش دهند.

نقش عواطف در فرایند رهبری موضوعی است که در تحقیقات به آن توجهی نمی شد، چرا که محققان بر این اعتقاد بودند که عواطف، احتمال بروز رفتارهای موثر را کاهش می دهند. تئوری های رهبری برگرفته از نظریه پردازان کلاسیک ریشه در این امر داشت که رهبران باید به صورت منطقی و به دور از هر گونه تاثیر پذیری از احساسات خود تفکر کرده و سپس برنامه ریزی کنند. حال آنکه امروزه، دیگر توجه صرف به برنامه ریزی و فرایندها کافی نیست، زیرا این افرادند که برنامه ها را تدوین و فرایندها را کنترل و اجرا می کنند (۷).

تحقیقات نشان داده که هوش هیجانی تا حدودی در تمامی نقش ها و جنبه های زندگی مهم تر و حیاتی تر از هوش شناختی است. Stough در سال ۱۹۹۵ هوش هیجانی را توانایی خود انگیزی، مقاومت در برابر ناکامی ها، کنترل تکانه ها و به تعویق انداختن کامروایی به منظور تنظیم خلق و حفظ قدرت تفکر در کشاکش آشفتگی، همدلی و امیدواری تعریف نموده است (۱). اهمیت هوش هیجانی در نقش های رهبری و مدیریتی به ویژه در مدیران پرستاری چندین برابر است. بعضی از نظریه پردازان رهبری بر این عقیده هستند که هوش هیجانی برای رهبران و مدیران بسیار پراهمیت و ضروری است. زیرا تعامل، شناخت و ویژگی های شخصیتی افراد و انعطاف پذیری، جزء ویژگی های مهم رهبران مؤثر است (۲).

از آنجا که پرستاری، حرفه ای مهم و در عین حال مبتنی بر فرایندهای روابط بین فردی است، نقش هوش هیجانی در این حرفه پررنگ تر به نظر می رسد (۳). مبحث رهبری و تاثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان از جمله مباحثی است که سابقه ای بس طولانی داشته و نظریات گوناگونی در خصوص آن ارائه شده است، لیکن مرور آثار نظریه پردازان عرصه مدیریت آشکار می سازد که عموم آنان بر این امر توافق دارند که رهبری فراگرد، تاثیرگذاری بر فعالیت های یک فرد یا یک گروه است که در وضعیت معینی در جهت تحقق هدفی کوشش می کنند. از تعریف فوق این گونه استنباط می شود که فراگرد، رهبری تابعی از متغیرهای رهبر، پیرو و سایر متغیرهای وضعیتی است. محیط کسب و کار مدرن اقتضا می کند رهبرانی داشته باشیم که بتوانند رهبری خردمندانه ای را ایفا کرده و بذر اعتماد را در سازمان بکارند که هدف نهایی از این امر، همانا تضمین موفقیت سازمانی و عملکرد بهینه است (۴). گفته می شود سبک رهبری یکی از عوامل تعیین کننده رفتار سازمانی می باشد. سبک های رهبری چندگانه یکی از نظریه های رفتاری است که توسط برنارد باس ارائه شد. در این مدل سه سبک رهبری تحولی، تبادلی و عدم مداخله وجود دارد. باس برای توضیح این مفاهیم از مقایسه دو نوع رفتار رهبری تبادلی و تحولی استفاده کرده است. رهبران تبادلی، الزامات کار زبردستان برای دستیابی به هدف های خود و هدف های سازمان را مشخص می سازند و بر حسب دستاوردهای آن ها به زبردستانشان پاداش می دهند و دارای سه مولفه پاداش های مشروط، مدیریت بر مبنای استثنا (فعال) و مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل) می باشد.

برای سنجش و اندازه گیری سبک رهبری از پرسشنامه سبک رهبری چند عاملی باس (MLQ) استفاده گردید. ضریب پایایی سبک رهبری تحول آفرین ۰/۸۰ است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت. جهت توصیف اطلاعات از روش های آمار توصیفی مشتمل بر جدول فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است و به منظور تحلیل از روش آمار استنباطی، شامل ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد.

یافته ها:

میانگین سنی مدیرگروه ها ۴۸ سال بود که ۵۵ درصد مشارکت کنندگان مرد و ۴۵ درصد زن بودند. با توجه به جدول شماره یک، مسولیت پذیری با امتیاز ۲۵/۷۷ بیشترین و کنترل تکانش با امتیاز ۱۸/۸۰۲۲ کمترین مقدار را در بین مولفه های هوش هیجانی دارا بوده است. همچنین میانگین هوش هیجانی برابر $۲۲/۸۷ \pm ۳۴۰$ شد. با توجه به جدول شماره دو، ترغیب ذهنی با امتیاز $۰/۴۷ \pm ۱۷/۷۷$ بیشترین و مدیریت بر مبنای استثناء (منفعل) با امتیاز ۸/۹۱ کمترین مقدار در بین مولفه های سبک رهبری بود. میانگین سبک رهبری برابر با ۱۲۹/۲۲ شد. بین مولفه های حل مسئله، خوشبختی، استقلال، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، روابط بین فردی، خوشبینی و مسولیت پذیری با تمام سبک های رهبری، با توجه به سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵، رابطه معنی داری وجود داشت. مولفه کنترل تکانش با هیچ یک از سبک های رهبری با توجه به سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵، رابطه معنی داری نداشت (جدول شماره ۳).

جدول (۱): امتیاز واحدهای مورد پژوهش از هوش هیجانی

حداکثر	حداقل	انحراف از معیار	میانگین	حل مسئله
۳۰/۰۰	۱۹/۲	۰/۴۳	۲۵/۲۴	خوشبختی
۲۵/۹۸	۱۵	۰/۳۳	۲۰/۴۸	استقلال
۳۷	۱۶/۰۲	۰/۳۹	۲۲/۲۹	تحمل فشار روانی
۲۵/۰۲	۱۶/۰۲	۰/۴۰	۲۰/۷۷	خود شکوفایی
۲۷	۱۶/۹۸	۰/۳۳	۲۲/۱۳	خود آگاهی هیجانی
۲۸/۰۲	۱۶/۹۸	۰/۴۱	۲۳/۰۸	واقع گرایی
۲۸/۰۲	۱۸/۰۰	۰/۴۱	۲۲/۳۷	روابط بین فردی
۳۰/۰۰	۱۸/۰۰	۰/۵۴	۲۵/۳۷	خوش بینی
۳۰/۰۰	۱۶/۹۸	۰/۵۱	۲۴/۹۵	عزت نفس
۲۸/۹۸	۱۵/۰۰	۰/۴۰	۲۰/۱۳	کنترل تکانش
۲۲/۹۸	۱۸/۰۰	۰/۳۶	۱۸/۸۰	انعطاف پذیری
۳۰/۰۰	۱۶/۹۸	۰/۴۳	۲۵/۷۰	مسئولیت پذیری
۳۰/۰۰	۱۶/۹۸	۰/۴۸	۲۵/۷	همدلی
۲۵/۹۸	۱۵/۰۰	۰/۳۶	۲۰/۲۷	خود ابرازی
۳۰/۰۰	۱۵/۰۰	۰/۵۴	۲۴/۵۱	هوش هیجانی
۳۷۴/۰۰	۲۷۵/۰۰	۲۲/۸۷	۳۴۰/۰	

باید توجه داشت که دانش، مهارت و تجربه افراد سازمان، عوامل موثری در موفقیت سازمان هستند و در نتیجه انتظار می رود که مدیران آینده توجه بیشتری را به بهسازی افراد به منظور بهبود عملکردشان در سازمان ها مبذول دارند. محققان دریافته اند که مهارت های متعدد رهبری نوین، نیازمند مدیریت راهبردی هیجانات و توانایی تجزیه و تحلیل عواطف خود و دیگران است (۷). توانایی رهبران در درک و مدیریت هیجانات و احساسات خود و دیگران باعث افزایش مشارکت و تعهد کارکنان، ارتقای انگیزه و بهره وری افراد و در نهایت سودآوری بالاتر سازمان می شود. همچنین سطح بالای هوش هیجانی در رهبر، منتهی به نتایج فراتر از انتظار از جانب کارکنان خواهد شد. در همین راستا، رهبرانی که از سطح بالاتری از هوش هیجانی برخوردار هستند، قادر به تدوین ارزش هایی خواهند بود که مورد قبول کارکنان و سازمان بوده و این امر فرایند بهبود پتانسیل نیروی کار را تسهیل می کند (۸). Bar-on در تحقیقات خود در رابطه با رهبری نیز به این نتیجه رسید که همبستگی متوسط تا بالایی بین هوش هیجانی و رهبری وجود دارد. همچنین وی در تحقیقی نشان داد که رهبری موفق تا حد زیادی (حدود ۶۷ درصد) بستگی به هوش هیجانی دارد (۹). این پژوهش با هدف تعیین ارتباط هوش هیجانی و سبک رهبری در مدیران گروه های آموزشی پرستاری دانشگاه های علوم پزشکی کشور در سال ۱۳۹۱ انجام شد.

روش بررسی:

مطالعه حاضر تحلیلی از نوع مقطعی است و جمعیت مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه مدیر گروه های آموزش پرستاری دانشگاه های علوم پزشکی کشور تشکیل داده بوده اند. از جامعه آماری ۱۷۰ نفر، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۱۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند که از این تعداد ۸۶ نفر به سوالات پرسشنامه پاسخ دادند (۷۳ درصد پاسخ دهی). نحوه توزیع به این صورت بود که پرسشنامه ها به همراه معرفی نامه توسط ایمیل به مدیران گروه ها ارسال شد. نمونه هایی که از طریق ایمیل پرسشنامه را ارسال نمودند در زمان برگزاری کنگره ها و همایش های دانشگاه های علوم پزشکی کشور (همایش آموزش پزشکی تهران، همایش علوم پزشکی قزوین و) با مراجعه حضوری خود پژوهشگر در همایش های قید شده، پرسشنامه ها را تکمیل نمودند.

جدول (۲): امتیاز واحدهای مورد پژوهش از سبک رهبری

حداکثر	حداقل	انحراف از معیار	میانگین	
۲۰/۰۰	۹/۰۰	۰/۶۵	۱۵/۲۷	ویژگی های آرمانی
۲۰/۰۰	۹/۰۰	۰/۵۰	۱۷/۶۵	رفتارهای آرمانی
۲۰/۰۰	۹/۰۰	۰/۴۷	۱۷/۷۷	ترغیب ذهنی
۱۱/۰۰	۱۱/۰۰	۰/۵۶	۱۷/۷۰	انگیزش الهام بخش
۲۰/۰۰	۱۴/۰۰	۰/۴۲	۱۷/۵۲	توجه و ملاحظه فردی
۲۰/۰۰	۱۲/۰۰	۰/۴۹	۱۶/۸۸	پاداش مشروط
۲۰/۰۰	۷/۰۰	۰/۶۱	۱۵/۶۳	مدیریت بر مبنای استثنا (فعال)
۲۰/۰۰	۴/۰۰	۰/۷۷	۸/۹۱	مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل)
۱۵۶/۰۸	۸۹/۰۸	۱۱/۱۵	۱۲۹/۲	سبک رهبری

بر اساس نظر Judge، رهبرانی که از لحاظ هیجانی هوشمند هستند می توانند اثربخشی را در تمام سطوح سازمان ارتقا دهند (۱۲). از آنجا که مدیر در نقش رهبری سازمان می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی به کار گیرد، لذا هوش هیجانی در بکارگیری سبک های رهبری موثر است. در این پژوهش سبک رهبری تحول آفرین بیشترین امتیاز را دارد که این یافته با نتایج پژوهش های متعددی که نشان می دهند سبک رهبری تحول آفرین بیشترین کاربرد را خواهد داشت، همخوانی دارد (۱۳).

بر اساس نتایج حاصل از نمونه آماری می توان دریافت که بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول آفرین و تبادلی مدیر گروه های آموزش پرستاری ارتباط معنی دار وجود دارد که این یافته ها با مطالعات متعدد همخوانی دارد (۱۴ و ۱۵). شریفی در کتاب خود با عنوان « هوش هیجانی سازمانی » مطرح نمود که مطالعات انجام گرفته در خصوص هوش هیجانی نشان داده اند که مدیران و رهبرانی که عملکرد عالی دارند نسبت به سایر مدیران از هوش هیجانی بالایی برخوردارند (۱۶). همچنین در بین مدیر گروه های آموزش پرستاری دانشگاه های علوم پزشکی کشور، گرایش بیشتری به سبک رهبری تحول آفرین با مولفه ترغیب ذهنی دیده می شود. که این یافته ها با مطالعه مرتضوی همسو بوده است (۱۷).

مولفه حل مسئله، خوشبختی، استقلال، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، روابط بین فردی، خوشبینی و مسئولیت پذیری با سبک های رهبری رابطه معنی داری دارند. از اینرو بر اساس نتایج به دست آمده از این تحقیق و با توجه به این واقعیت که هوش هیجانی پیشرفته می تواند در بسیاری از زمینه های زندگی کاری مفید واقع شود، ارزیابی و آموزش مهارت های عاطفی ضرورت می یابد و این امر بویژه در خصوص مدیران و مدیر گروه های آموزش پرستاری حائز اهمیت است. پژوهش هایی که پیرامون هوش هیجانی انجام شده است نشان دهنده آن است که هوش هیجانی را بر خلاف هوش شناختی که نسبتاً ثابت و تغییر ناپذیر می پندارند، می توان از طریق یادگیری بهبود بخشید (۱۸).

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی میان مولفه های هوش هیجانی و سبک رهبری

سبک های رهبری		سبک رهبری تحول آفرین		سبک رهبری تبادلی
		N=86		
مولفه های هوش هیجانی		r	P	r
حل مسئله	۰/۰۰۰	۰/۴۱۸	۰/۰۰۱	-۰/۳۶۵
خوشبختی	۰/۰۰۰	۰/۵۲۶	۰/۰۱۵	۰/۲۶۲
استقلال	۰/۰۰۱	۰/۳۶۰	۰/۰۰۰	-۰/۴۶۶
تحمل فشار روانی	۰/۰۴۵	۰/۲۱۷	۰/۸۲۰	-۰/۰۲۵
خود شکوفایی	۰/۰۰۰	۰/۴۲۶	۰/۰۰۱	-۰/۳۶۲
خود آگاهی هیجانی	۰/۰۰۰	۰/۳۸۲	۰/۰۰۰	-۰/۴۰۳
واقع گرایی	۰/۱۴۹	۰/۱۵۷	۰/۰۰۰	-۰/۳۷۹
روابط بین فردی	۰/۰۰۰	۰/۴۷۸	۰/۰۰۸	-۰/۲۸۵
خوش بینی	۰/۰۰۰	۰/۵۲۲	۰/۰۳۰	-۰/۲۳۵
عزت نفس	۰/۳۷۳	۰/۰۹۷	۰/۰۰۰	-۰/۴۵۶
کنترل تکانش	۰/۶۴۹	-۰/۰۵۰	۰/۵۷۶	-۰/۰۶۱
انعطاف پذیری	۰/۰۰۲	۰/۳۲۷	۰/۰۶۶	-۰/۱۹۹
مسئولیت پذیری	۰/۰۰۰	۰/۴۵۹	۰/۰۰۰	۰/۴۴۰
همدلی	۰/۰۵۵	۰/۲۰۷	۰/۴۲۰	-۰/۰۸۸
خود ابرازی	۰/۰۰۰	۰/۴۲۰	۰/۱۲۵	-۰/۱۶۷

بحث و نتیجه گیری:

در این پژوهش مدیر گروه ها از هوش هیجانی بالایی (۳۴۰ امتیاز) برخوردار بودند که این یافته با نتایج حاصل از پژوهش هایی که میزان هوش هیجانی بالایی دارند همسو و هماهنگ است (۱۱ و ۱۰).

References:

- 1-Stough C, Saklofske D, Parker J. A Brief Analysis of 20 Years of Emotional Intelligence: An Introduction to Assessing Emotional Intelligence: Theory, Research, and Application. *Assessing Emotional Intelligence*. 2009;3(40):56-62.
- 2-Maxwell LF. Emotional Intelligence What Works at Work? *Law Library Journal*. 2010;102(1):155-9.
- 3-Rezaie A, Bahreini M, Sarvghad S, Shahamat A. Prediction of nurses Job satisfaction by their emotional intelligence and competence. 2013;16(2):128-37.
- 4-Rezaeian A. *Management Organizational Behavior*. Tehran; Semat Publication: Second edition. 2009.
- 5-Bass B, Riggio E. *Transformational Leadership*. Second Edition. Mahwah Publication. Newjersey. 2006.
- 6-Aghayar S, Sharifi daramadi P. Emotional intelligence; Intelligence applications in the domain of emotion. Isfahan. Sepahan Publication. 2006. Page 204.
- 7-Rosete D. Emotional Intelligence and its Relationship with Workplace. *Leadership and Organization Development Journal*. 2005;26(3):27-31.
- 8-Kerr R. Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness. *Leadership and Organization Development Journal*. 2006;27(2):228-32.
- 9-Bar-on R. The BarOn Model of Social and Emotional Intelligence (ESI). *Psicothema*. 2006; 18 (2);13-25.
- 10-Brackett MA, Rivers SE, Salovey P. Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic, and Workplace Success. *Soc Personal Psychol Compass*. 2011;5(1):88-103.
- 11-Janati Y, Musavi A, Azimi H, Fani Saberi L, Hamta A, Feyzi S, et al. Investigating emotional intelligence and self esteem Level among nursing and midwifery students of Mazandaran University of Medical Sciences in 2010. *J Mazandaran Univ Med Sci*. 2012;22(1):254-60.
- 12-Judge TA, Bono JE. Five-factor model of personality and transformational leadership. *J Appl Psychol*. 2000;85(5):751-65.
- 13-Sahidur R, Shameema F, Uddin A. Exploring the Relationships between Emotional Intelligence Leadership Styles and Gender: An Empirical Study. *SIU Journal of Management*. 2012;2(2):2229-44.
- 14-Stanescul D, Catalina C. Leadership Styles and Emotional Intelligence of Romanian Public Managers Evidences from an Exploratory Pilot Study. *Revista de cercetare si interventie sociala*. 2012;38(2):107-121.
- 15-Yaghobo NM, Ouraei Yazdani D, Moghadami M. The effect of emotional intelligence on the leadership Style. *J Exec Manage*. 2009;9(2):119-44.
- 16-Sharifi Daramadi P, Aghayar S. *Organization Emotional Intelligence*. Sepahan Publication. 2007.
- 17-Mortazavi S, Nazemi SH, Mahmoodi Fakhrabad S. Empirical study of the relationship between emotional intelligence and Leadership style (Transformational-Transactional). *Modarres J Manage Res*. 2005;9(42):167-90.
- 18-Suliman A. Emotional Intelligence at Work: Links to Conflict & Innovation. *Employee Relations Journals*. 2007;29(4):230-38.
- 19-Hisfa A. Emotional Intelligence and self Esteem as determinats of Transformational leadership style. *The international Journal of Social Sciences*. 2013;13(1):2305-4557.
- 20-Wong C, Low K.S. The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leade Q*. 2003;13(3):243-74.

Hisfa با ارائه نتایج ارزیابی های عینی متعدد در زمینه بهبود چشمگیر و گسترده آموزش های هیجانی تصریح می کند که برنامه های آموزش مهارت های هیجانی، توانایی مدیریتی را نیز افزایش می دهند (۱۹) هوش هیجانی موجب بهبود عملکرد رهبران و زیر دستان آن ها خواهد شد (۲۰). بنابراین هوش هیجانی و سبک رهبری می تواند به عنوان یک موضوع مهم آموزشی مورد توجه قرار گیرد. دیگر آنکه پیشنهاد می شود وزارت بهداشت و درمان، در زمان انتصاب مدیر گروه های دانشگاه های علوم پزشکی کشور، ضریب هوش هیجانی مدیر گروه ها را از طریق آزمون هوش هیجانی مورد سنجش قرار داده و افرادی را برگزینند که از ضریب هوش هیجانی مناسبی برخوردارند. ضرورت ایجاب می کند که توانمندیهای هوش هیجانی که در بهبود عملکرد مدیر گروه ها تاثیر گذار است، شناسایی شوند و آموزش توانمندیهای هوش هیجانی به طور مستمر و به ویژه بر روی اولویت ها، صورت پذیرد.

تشکر و قدردانی:

از تمامی مسئولین که شرایط انجام پژوهش را مهیا نمودند و نیز کلیه مدیر گروه های آموزش پرستاری شرکت کننده در این مطالعه که با تکمیل پرسشنامه ها ما را یاری نمودند تشکر و قدردانی فراوان می گردد. این مقاله برگرفته از پایان نامه دانشجویی در مقطع کارشناسی ارشد بوده است.

The relationship between emotional intelligence and transformational-transactional leadership style among the heads of nursing education departments in Iranian medical universities, 2012

Salehi Sh¹(PhD), Ghezelsefli Z^{2*}, Naji SA³ (PhD), Jouybari L⁴ (PhD)

1. PhD of Educational Management, Associate Professor, School of Nursing and Midwifery, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
2. MSc Student, Department of Nursing Education, Young Researchers Club, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
3. Faculty Member, School of Nursing, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
4. PhD of Nursing, Associate Professor, School of Nursing and Midwifery, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.

Abstract:

Background and objectives: Emotional intelligence contributes to the success in leadership, especially among nursing managers. This study sought to determine the relationship between the components of emotional intelligence and transformational-transactional leadership style among the heads of nursing education departments of Iranian medical universities.

Methods: This cross-sectional study used convenience sampling to select the managers of 68 nursing education departments from the country's universities of medical sciences. Data were collected using the Bar-On Emotional Quotient Inventory and Bass's Multifactor Leadership Questionnaire. Data analysis was performed with Pearson's correlation coefficient, analysis of variance, and Student's test in SPSS version 16.

Results: There was a direct, positive correlation between emotional intelligence and leadership style ($P < 0.05$; $r = 0.36$). The components of problem solving, happiness, independence, self-actualization, emotional self-awareness, interpersonal relationship, optimism, and accountability showed significant correlations with all leadership styles. However, impulse control was not significantly correlation with any of the leadership styles.

Conclusion: Considering the significant positive correlation between the components of emotional intelligence and leadership styles, training about emotional intelligence and its components and reinforcing the components of emotional intelligence can be beneficial to presenting leadership styles and thus more successful management.

Keywords: Emotional Intelligence, Transactional Leadership Style, Transformational Leadership Style, Department Manager, Medical Sciences

*Corresponding Author: Zohre Ghezelsefli

Address: Young Researchers Club, Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan, Iran.

Email: zghezelsefli@yahoo.com