

## بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با

### عشق در بین مدارس دوره اول متوسطه شهر ایلام

## The Relationships between Moral Intelligence of Managers and Physical Conflict of Teachers with the Style of Management with Love in the Junior High Schools in the City of Ilam

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۹/۷؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۱۲/۵؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱/۲۳

Z. Tolabi., (Ph.D) & M. Bastampour., (M.A)

**Abstract:** This article tries to study the relationship between managers' moral intelligence and physical conflict of teachers with style of management with love in the junior high schools in the city of Ilam. Style of management with love in general and also, in the form of four separate dimensions of positive emotions, managerial competence, leadership skills, and spirituality were examined. In this study, Correlation research method was used. Statistical community of this research included 225 people from managers and teachers of junior high schools in the city of Ilam. A questionnaire was used for data collection and its validity was confirmed by management experts and also its reliability was calculated through Cronbach's alpha. For the moral intelligence, style of management with love and physical conflict reliability was 0/93, 0/92 and 0/77. To test this hypothesis, Pearson's correlation and regression analysis were used. And the results showed that moral intelligence has a significant impact on the style of management with love and 3 dimensions of management including managerial competence, leadership skills, and spirituality. Also there is an inverse relation between style of management with love and teachers physical conflict.

**Keywords:** moral intelligence, management with love, physical conflict

زینب طولابی<sup>۱</sup> و مریم بسطامی پور<sup>۲</sup>

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با عشق در بین مدارس دوره اول متوسطه شهر ایلام بود، که شیوهی مدیریت با عشق در کل و همچنین در قالب ابعاد ۴ گانه‌ی هیجان مثبت، شایستگی‌های مدیریتی، مهارت رهبری و معنویت مورد بررسی قرار گرفت. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش، همبستگی - تحلیلی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و معلمان مدارس دخترانه دوره اول متوسطه شهر ایلام بود که ۲۲۵ نفر از بین آن‌ها انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه بود که روایی آن‌ها توسط متخصصین مدیریتی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها نیز از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید که به ترتیب برای هوش اخلاقی، شیوه مدیریت با عشق و ناسازگاری جسمانی برابر با ۰/۹۳ و ۰/۹۲ و ۰/۷۷ بوده است. برای آزمون فرضیات پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید. نتایج پژوهش بیانگر آن است که هوش اخلاقی بر شیوه مدیریت با عشق و ۳ بعد شایستگی مدیریتی، مهارت رهبری و معنویت تأثیر معناداری دارد. با توجه به تأثیر مثبت هوش اخلاقی بر شیوه مدیریت با عشق، باید به تقویت این هوش در مدیران پرداخته و از آن‌جا که بین شیوه مدیریت با عشق و ناسازگاری جسمانی رابطه معکوس وجود دارد، می‌توان با تقویت این شیوه مدیریتی جدید بر ناسازگاری جسمانی معلمان تأثیر گذارد و بدین ترتیب به بهبود وضعیت جسمانی معلمان پرداخت.

**کلید واژه‌ها:** هوش اخلاقی، مدیریت با عشق، ناسازگاری جسمانی

۱. نویسنده مسئول: استادیار و عضو هیئت علمی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام ztolabi@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد دانشگاه ایلام

## مقدمه

سازمان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف و نظامی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت‌های خاصی انجام می‌دهد. برای پژوهش اهداف سازمان، نیروی انسانی سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند. به نتیجه رسیدن وظایف سازمان، به‌عهده نیروی انسانی آن سازمان است و عملکرد این افراد، همان عملکرد سازمان است (هوچین، ۲۰۰۰). امروزه صاحب-نظران معتقدند که تحقق اهداف و ایجاد تغییر و تحول در امور، با مدیریت صحیح و علمی میسر است. در یک سازمان، مهارت‌های مدیران و کیفیت آن‌ها تعیین‌کننده موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف است (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۲). از آن‌جا که در محیط کار کنونی به مدیرانی نیاز است که بتوانند درست تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های خلاقانه‌ای برای مسائل ارائه کنند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند (طاهر، ۲۰۰۷). بنابراین برای بقا و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان نوجویی را در سازمان تداوم بخشید (دانگ و همکاران، ۲۰۰۱). و این نوجویی می‌تواند در شیوه‌ی مدیریت مدیران است.

برانگیختن انسان برای هرکاری نیازمند تکان دادن دل‌ها و مغزهای انسان‌هاست. تکان دادن دل‌ها از راه‌های عاطفی، انسانی، احساسی و اعتقادی میسر است و تکان دادن مغز از طریق آموزش مداوم صورت می‌گیرد (کاشانی، ۱۳۸۳: ۳۵). بنابراین مدیران باید دل‌ها و مغزهای کارمندان را در راستای انجام کارها و تحقق اهداف سازمان، به صورت توأمان به کار گیرند و رسیدن به این مهم جز با تکیه بر شیوه‌ی مدیریت با عشق امکان‌پذیر نخواهد بود. از آنجا که یکی از نیازهای کارکنان تأمین سلامت روانی آن‌ها می‌باشد؛ بنابراین، این احتمال وجود دارد که کاهش ناسازگاری جسمانی معلمان به‌عنوان یک بعد از سلامت روانی کارکنان پیامد احتمالی شیوه‌ی مدیریت با عشق باشد. امروزه پژوهشگران به هوش اخلاقی علاقه‌مند هستند؛ زیرا مرز بین نوع-دوستی و خودپرستی را توصیف می‌کند. توجه به هوش اخلاقی، یک ایده‌ی آسمانی است که الهام‌بخش رفتارهای افراد می‌باشد (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۸: ۹۷). پس پیشامد احتمالی مؤثر بر مدیریت با عشق نیز می‌تواند هوش اخلاقی باشد.

## بیان مسأله

عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده‌اند. در عصر حاضر که سازمان‌ها با محیط رقابت جهانی مواجه‌اند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود. نیروی رقابت جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال پیگیری روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدیدی را در پیش بگیرند

بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با...

(گیجسل، ۲۰۰۳). امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند (مارکوس و همکاران، ۲۰۰۵). و مطالعات نشان‌دهنده افزایش استرس، افزایش غیبت از کار و کاهش رضایت شغلی کارکنان در محیط‌های کاری است (کینجرسکی و اسکرپینک، ۲۰۰۶) و موفقیت سازمان‌ها در گرو توجه ویژه به نیروی انسانی و ارضای نیازهای آنهاست (اعرابی و حسین‌کمانی، ۱۳۷۹: ۸۷). مدیران خواه در صنعت، در بازرگانی یا اداره؛ مؤثرترین و مهم‌ترین افراد به‌شمار می‌روند. اقدامات و خصوصیات و رفتارهای مدیران از سطوح پایین تا سطوح بالای مدیریت، همگی در روحیه‌ی کارکنان و میزان کارایی آنها، بیش از هر عامل دیگر، اثر می‌گذارد و مرئوسان آنها نیز چکیده‌ی خط‌مشی‌ها و سیاست‌دستگاه را در مدیران واحد محل کار خود و نحوه رفتار آنها می‌جویند (ساعتچی، ۱۳۸۵؛ به‌نقل از فراهانی‌نژاد، ۱۳۸۷). در این میان، مدارس به‌عنوان سازمان‌های آموزشی که با تربیت انسان‌ها سروکار دارند از این امر مستثنی نبوده و مدیران مدارس باید رهبرانی شایسته و دارای هیجانات مثبت بوده که روح معنویت نیز در آنها دمیده باشد؛ تا بدین‌گونه معلمان تحت مدیریت خود را که شخصیت و تعادل روانی آنها بیش از سایر طبقات اجتماعی موردنظر و بااهمیت است متحول نموده و به اهداف سازمان دست یابند. که همه‌ی این مفاهیم در شیوه‌ای از مدیریت نهفته است که با دل و عشق توأمان گردیده باشد. هدف موضوع نقش دل در مدیریت، احیای نقش مادرانه و عاطفی و مراقبتی<sup>۱</sup> در سازمان در کنار نقش پدرانه و منطقی<sup>۲</sup> به‌منظور ایجاد روحیه، انگیزش، تقویت وجدان کار، نظم و خودکنترلی و یگانگی با اهداف سازمان است. بیان نقش دل در مدیریت از سوی دیگر، توجه و تمرکز شرقی و عرفانی به انسان به ویژه نیاز او به عشق و عاطفه و توجه به معنویت و محبت است و برآن است تا مدیران و کارکنان را قانع کند تا محیط تولید و صنعت را چنان جدی و خشن نپندارند که تنها جسم و مغز خود را وارد آن کنند و از آمدن دل‌های خود به همراه خویش به محیط کار بپرهیزند (کاشانی، ۱۳۸۳: ۶ و ۷). در این میان نقش مدیران در بخش آموزش و پرورش از اهمیتی چندان برخوردار است، چرا که بخش آموزش و پرورش انسان‌ها یکی از مهم‌-سازمان عظیم در سطح کشور به‌دلیل ارتباط مستقیم با آموزش و پرورش انسان‌ها یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار در جوامع بشری به‌شمار می‌رود، و تحقق این امر نیازمند آموزش-دهندگانی سالم، شاداب و بالانگیزه کاری بالا است (عابدی، ۱۳۸۷؛ به‌نقل از خالقی‌نژاد، ۱۳۸۸). با توجه به رسالت فوق‌العاده حساس مدیران آموزشی و نقش‌های پیچیده آنها در اداره امور آموزشگاه و نیز با عنایت به روابط انسانی وسیع مدیران با قشرهای وسیع دبیر، دانش‌آموز،

---

1. Maintenance Behavior

2. Performance Behavior

خانواده و جامعه، مسئولیت‌های آموزشی و پرورشی مدیران فراتر از آن است که بتوان از آن غافل شد. در این میان توجه به مسائل تأثیرگذار بر چگونگی ایفای این وظیفه بسیار مهم است (قلتاش و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۲). هوش اخلاقی مدیران مدارس می‌تواند یکی از عوامل احتمالی مؤثر بر شیوه‌ی مدیریت این مدیران است، مدیریتی که می‌تواند توأم با عشق باشد و بدین ترتیب از طریق مدیریت با عشق، محیطی سرشار از دوستی و محبت، معنویت، خلاقیت، شادی و ... را در سازمان ایجاد نموده و بدین‌گونه بر ناسازگاری جسمانی معلمان تأثیر گذاشت. امروزه موضوع سلامت روان و ناسازگاری جسمانی به‌عنوان یک بعد از آن در پژوهش‌ها زیادی موردتوجه قرار گرفته و مشخص شده است که عوامل متعددی وجود دارند که مستقیم یا غیرمستقیم و به‌گونه‌ی مثبت یا منفی بر آن تأثیر می‌گذارند که از بین عوامل احتمالی مؤثر بر بعد ناسازگاری جسمانی می‌توان به‌شیوه مدیریت با عشق اشاره نمود و بدین دلیل انجام چنین بررسی‌هایی در آموزش و پرورش ضروری و مهم تلقی می‌گردد. بدین ترتیب در اینجا با کمک متخصصین مدیریتی و با بررسی‌های صورت‌گرفته توسط محققین به معرفی چارچوب مدیریت با عشق از طریق جمع‌بندی موارد شناسایی شده در قالب ۴ بعد و ۱۹ مؤلفه می‌پردازیم. هم‌چنین به تأثیر هوش اخلاقی به‌عنوان پیشامد احتمالی مؤثر بر شیوه‌ی مدیریت با عشق و رابطه مدیریت با عشق بر ناسازگاری جسمانی معلمان به‌عنوان پیامد احتمالی مدیریت با عشق پرداخته می‌شود. قابل ذکر می‌باشد که این تحقیق منحصر به فرد است و با بررسی‌های صورت گرفته توسط محققین، تاکنون تحقیقی که متغیرهای مدیریت با عشق، هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان را بررسی کرده باشد؛ چه در داخل و چه در خارج یافت نشد؛ و با توجه به جستجوگری‌های صورت گرفته توسط محققین، لازم به ذکر می‌باشد که متغیر مدیریت با عشق کاملاً جدید می‌باشد و در هیچ تحقیقی به بررسی رابطه این متغیر با متغیر دیگر پرداخته نشده است و تنها رابطه دو متغیر دیگر با متغیرهای دیگر مورد بررسی قرار گرفته است.

### مدیریت با عشق

مدیریت هنر است، یکی به اعتبار اینکه سروکار با انسان پیچیده، لطیف، متغیر و در حال رشد و تکامل، دارد و دیگر به اعتبار این که اصول و نظریه‌های مدیریتی را باید اقتضایی به کار گرفت (کاشانی، ۱۳۸۳: ۲۶). در تمامی سازمان‌ها مهم‌ترین رکنی که در رسیدن به اهداف سازمانی تأثیرگذار می‌باشد "مدیریت" است. "مدیر" به‌عنوان نماینده رسمی سازمان به‌منظور ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی در رأس آن قرار می‌گیرد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف، در گرو چگونگی اعمال مدیریتی اوست (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۶). زندگی بدون کار بی-

بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با...

معنی می‌شود، اما کار بی‌روح، زندگی را تباه کرده و می‌میراند (کریشنا و نیک، ۲۰۰۲)، لذا انجام کار باید توأم با عشق و دل باشد.

بزرگ‌ترین نیاز بشر نیاز به عشق و محبت است و هیچ انسانی بدون آن نمی‌تواند سر کند (پاندر، ۱۳۸۳: ۱۳). عشق انجام عملی از روی اراده است یعنی نیت و عمل همزمان. عشق در ما پویایی، حرکت، جنبش، ارتقاء و ... به‌وجود می‌آورد و در نهایت انگیزه ما را تقویت می‌کند. عشق در ما باعث می‌شود که کلمات را با مفاهیم عمیق‌تری درک نماییم و امید بیشتری به فردا و فراداهایمان داشته باشیم. عشق نیازی مبرم، حیاتی و همگانی است که تبلور آن، شکوفایی و خلاقیت می‌آفریند و کمبود آن انسان را به فساد و تباهی می‌کشاند (کوپر، ۱۳۷۷: ۲۵). گرچه عشق بزرگتر و عمیق‌تر از آن است که حقیقتاً قابل درک، بررسی و محدود شدنی در قالب کلمات باشد (دهدشتیان، ۱۳۸۹: ۵۸). اما از طریق مدیریتی که همراه با عشق باشد، می‌توان فضایی شاد، خلاق، سازنده و سرشار از محبت و دوستی بر سازمان حاکم نمود و از این طریق در کارکنان سازمان انگیزه ایجاد نمود. در ادامه با جمع‌بندی موارد شناسایی شده در ۴ بعد و ۱۹ مؤلفه، چارچوب مدیریت با عشق معرفی می‌شود. در این چارچوب برای شیوهی مدیریت با عشق ۴ بعد هیجان مثبت، شایستگی‌های مدیریتی، مهارت رهبری و معنویت معرفی شده است که برای بعد هیجان مثبت مؤلفه‌های نشاط، خوش‌بینی، عشق و دوستی، قدردانی و برای بعد شایستگی مؤلفه‌های توانایی، دانش، مهارت‌های مدیریتی، تیزبینی، اعتدال، روحیه رقابت و موفقیت‌طلبی، ایجاد انگیزه و برای بعد معنویت مؤلفه‌های عدالت، احترام و فروتنی، اخلاق، گذشت و برای بعد رهبری، مؤلفه‌های جذابیت، مشارکت، شفافیت (مدیریت بی‌ابهام) و مشاوره در نظر گرفته شده است.

## هیجان مثبت

با آغاز جنبش روانشناسی مثبت، مؤلفه‌هایی از قبیل شادی و شادکامی، امید، خوش‌بینی، سرزندگی و عشق و ... اهمیت یافته و موجب شده جهت‌گیری تحقیقات به مؤلفه‌های روانشناسی مثبت معطوف شود (اسپالر، ۲۰۱۲). هیجان‌ها، پاسخ‌های فیزیولوژی درونی هستند که ادراک، یادگیری و عملکرد ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند (وفایی و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۰). هیجان انواع مختلف دارد (پروین، ۱۹۹۶). هیجان‌های مثبت مانند امید، خوش‌بینی، شادی و علاقه برای بهبود عملکرد در محیط کار در نظر گرفته می‌شود (لاتنس، ۲۰۰۲) و تأثیر مهمی بر طول عمر دارند و علاوه بر این خلاقیت و حل مسأله را نیز تسهیل می‌کنند (فیاضی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴). هیجان‌ات مثبت می‌تواند منابع شخصی را غنی‌تر و منجر به ایجاد واکنش خلاق شوند. همچنین

احساسات، چگونگی ارزیابی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند و فرد تجارب روزمره‌ی خود را بهتر ارزیابی می‌کند (فردریکسون و همکاران، ۲۰۰۰). تحقیقات نشان داده است که القای هیجان مثبت می‌تواند اثرات منفی هیجان‌ات منفی پیشین را کاهش دهد (گیل و همکاران، ۲۰۰۴) و در بررسی‌ها روشن شده است که عوامل کامیابی افراد برجسته، ناشی از احساسات مثبت است که آنان در خود ایجاد می‌کنند (کاشانی، ۱۳۸۳: ۱۰). هیجان‌ها نقش مهمی در موفقیت افراد در سازمان‌های امروزی دارند. از این‌رو کسب شناخت نسبت به هیجان‌ات در رفتار سازمانی اهمیت می‌یابد. زیرا که افراد هیجان‌های خود را به سازمان می‌آورند و ابراز هیجان‌های مناسب، بهره‌وری و رضایت افراد را افزایش می‌دهد (قلی‌پور، ۱۳۸۶: ۲۲۲). در محیط‌های کاری ما جای سمت‌های هیجان‌آفرین بسیار خالی است. پدیده‌ای که بتواند بر احساسات منفی، بدبینی، بی‌اعتمادی، احساس تبعیض، احساس بی‌عدالتی، احساس بهره‌کشی و بهره‌دهی و نارضایتی شغلی کارکنان چیره شود و محیط کار را به یک محیط شاداب شبه‌ورزشی و هنری تبدیل کند (کاشانی، ۱۳۸۳: ۱۲). در اینجا شناسایی مؤلفه‌هایی که تشکیل دهنده هیجان مثبت مدیران به‌عنوان افرادی که می‌توانند در سازمان امید، شادی، خلاقیت و ... ایجاد نمایند نیازی ضروری به‌نظر می‌رسد و با بررسی‌های صورت گرفته توسط محققین و با کمک متخصصین مدیریتی برای بعد هیجان مثبت مدیران ۴ مؤلفه نشاط، عشق و دوستی، خوش‌بینی و قدردانی شناسایی گردیده است.

### شایستگی‌های مدیریتی

کلمه Competence یعنی توانایی اجرای دستورالعمل‌های استاندارد شده در یک شغل و جایگاه خاص (هورتن، ۲۰۰۲). در جامع‌ترین تعریف می‌توان گفت، شایستگی که عامل کلیدی در بقای سازمان‌هاست به‌مجموعه دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علائق، تجارب و توانمندی‌های مرتبط با شغل اطلاق می‌شود که فرد را در عملکرد شغلی خود موفق می‌کند (برنت و داچ، ۲۰۰۶). کیو (۱۹۹۳: ۱۲۴) شایستگی را به‌عنوان نتیجه به‌کار بردن دانش و مهارت به‌طور مناسب می‌داند. جهانی شدن و تشدید فشارهای رقابتی، نقش شایستگی‌های مدیریتی را در بهبود عملکرد سازمان، بهره‌وری و در نتیجه مزیت رقابتی برجسته نموده است (اسکاربروگ، ۲۰۰۰). امروزه مدیریت و شایستگی‌های آن در رأس همه مسائل قرار دارد. اگر مدیری تفکر راهبردی نداشته باشد و نتواند راهکارها و روش‌های مناسب را با تفکر سریع درک کند، قادر نخواهد بود سازمان را به تحقق اهداف و به‌کارگیری روش‌های مناسب هدایت کند. اکنون یکی از واقعیت‌های جهان‌شمول این است که افرادی که شایستگی دارند، از توانایی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی بیشتری بهره‌مند هستند، برای حل مسائل جاری، انگیزه‌های قوی‌تری دارند،

بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با...

مسئولیت بیشتری را می‌پذیرند و در نهایت، موجب افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شوند (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۱). امروزه، شایستگی بسیار مورد توجه صاحب‌نظران و صاحبان مشاغل است و شاید تنها تفاوتی که بین صاحب‌نظران وجود دارد، در انواع شایستگی‌های لازم برای یک مدیر باشد. برای مثال به شایستگی‌هایی همچون مدیریت زمان، اولویت‌بندی کردن، برنامه‌ریزی، گوش دادن، سازماندهی، تشخیص و حل مشکل، تصمیم‌گیری، خطرپذیری، مربی‌گری (چانگ، ۲۰۰۸)، مهارت ارتباطی، مسئولیت‌پذیری (بلایر، ۱۹۹۹)، خلاقیت، خودآگاهی، واقع‌بینی، دانش تجاری، ادراک سیاسی (تل و همکاران)، مهارت‌های ارتباطی و بین‌فردی (هابگود و همکاران، ۲۰۰۲)، تفکر انتقادی و نفوذ (مولر و تورنر، ۲۰۱۰) می‌توان اشاره کرد. با توجه به مطالب فوق، اگر در انتصاب مدیران آموزشی، به مهارت‌ها و شایستگی‌های آن‌ها توجه شود و ملاک‌گزینش آن‌ها، تخصص و شایستگی‌های لازم باشد و مدیران نیز به آثار کاربرد شایستگی‌های مذکور در پیشبرد اهداف توجه داشته باشند، زمینه مناسبی فراهم خواهد شد تا از همه امکانات و منابع در سازمان، به نحو مطلوب استفاده شود. نتیجه این امر در درازمدت بهره‌وری هرچه بیشتر نظام آموزش عالی و تحقق اهداف متعالی آن خواهد بود (دابویس و روئول، ۲۰۱۴). در این‌جا برای بعد شایستگی‌های مدیریتی ۷ مؤلفه‌ی توانایی، دانش، مهارت‌های مدیریتی، تیزبینی، روحیه موفقیت و رقابت‌طلبی، اعتدال و ایجاد انگیزه شناسایی شده است.

## مهارت رهبری

ایفای نقش رهبری به‌عنوان جوهره مدیریت شناخته شده است (کازمی و مهرام، ۱۳۹۰: ۱۲۵) و رهبری در یک صد سال اخیر به‌طور فراوانی مورد توجه قرار گرفته و به‌عنوان مهم‌ترین عامل در شکست و موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود (باس، ۱۹۹۷). بنابراین برای این‌که یک سازمان موفق باقی بماند، وجود رهبری واجب و ضروری است، حتی بهترین کارکنان نیز نیاز دارند، بدانند که چگونه می‌توانند در راه رسیدن به اهداف سازمانی مشارکت داشته باشند (چو و سنگ، ۲۰۰۹). رهبری از اساسی‌ترین و کلیدی‌ترین عناصر مدیریت است (تیلف، ۲۰۰۰) و در زندگی و جهان امروز، نیاز بیش از پیش به رهبری احساس می‌شود (لورنکو و همکاران، ۲۰۰۵) و وجود مدیرانی با رهبری انعطاف‌پذیر و انطباق‌پذیر ضروری است (لونا و جولی، ۲۰۰۸). بنابراین سازمان‌های امروزی نیاز به رهبرانی دارند که بتوانند به مدد ویژگی‌های شخصیتی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان برای به کارگیری نهایت استعداد و تلاششان در جهت تحقق اهداف سازمان ایجاد نمایند (باس و استیدمیر، ۱۹۹۸) و به‌طور کلی سبک رهبری تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر

سازمان است (روولد، ۲۰۰۹) و رهبران اثربخش تنها بر یک سبک رهبری متکی نیستند بلکه سبک رهبری خود را با توجه به موقعیت تطبیق می‌دهند. مدیران باید از مهارت رهبری برخوردار بوده تا بتوانند در افراد تحت مدیریت خود نفوذ نموده. در این‌جا برای بعد مهارت رهبری ۴ مؤلفه‌ی جذابیت، مشارکت، شفافیت و مشاوره شناسایی شده است.

### معنویت

در فراخوانی تاریخ اندیشه، انسان و مسائل مربوط به او همواره به‌عنوان یکی از موضوعات تفکر، مورد توجه اندیشمندان بوده است (زکوی، ۱۳۹۰: ۶۰). انسان‌ها وارد دوران جدید و بی-سابقه‌ای در زندگی خود شده‌اند، دورانی که در آن، دنیا به شدت در حال تغییر و تحول است (نیل و بیبرمن، ۲۰۰۳)؛ اما به نظر می‌رسد انسان معاصر، در پیچ‌وخم دنیای جدید، اسیر روزمرگی شده، و در بازار مکاره و دلفریب مکتب‌های فلسفی و هجوم رویکردهای متنوع در حوزه انسان-شناسی، معیارهای انسانیت را به فراموشی سپرده است و گوهر وجودی خویش را در اموری می‌جوید که لحظه به لحظه او را از حقیقت وجودیش دورتر می‌سازد و عطش او را شدیدتر می‌کند (زکوی، ۱۳۹۰: ۶۱). یکی از عناصر انسان بودن معنوی بودن است (مارکوس، ۲۰۰۵) و ورود مفاهیمی هم‌چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروی برتر، درستکاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، ملاحظه، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، احساس صلح و هماهنگی، نعدوستی و نظایر آن به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب‌وکار، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشد و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است؛ پارادایم معنویت می‌باشد (بیبرمن و ویتی، ۱۹۹۷؛ بولمن و دیل، ۱۹۹۵). معنویت نیاز ذاتی انسان برای ارتباط با چیزی فراتر از ماست (کینگ، ۲۰۰۸). مفهوم معنویت در محیط کار در دهه‌های اخیر شهرت قابل توجهی پیدا کرده است (آیدین و سیلان، ۲۰۰۹؛ زیدمن و همکاران، ۲۰۱۱). معنویت از دین جداست (ریو، ۲۰۰۵)؛ محققان در تمایز بین این دو اصطلاح توجه زیادی کرده‌اند، اما بسیاری از افراد احساس می‌کنند که این مفاهیم با هم تداخل دارند. در حقیقت می‌توان گفت پل مشترک بین معنویت و دین، عشق به دیگران و توجه یا علاقه به منافع دیگران می‌باشد (فری، ۲۰۰۳). در این میان مدیران نیز به‌عنوان انسان‌هایی که در سازمان‌ها مسئولیت اداره‌ی مجموعه‌ای از انسان‌های دیگر را عهده‌دار می‌باشند، از این امر مستثنی نیستند؛ و به یقین کندوکاوی عمیق در مورد معیارهای معنویت آن‌ها نیازی ضروری به نظر می‌رسد. با



بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با...

بررسی که انجام گرفت ۴ مؤلفه‌ی احترام و فروتنی، عدالت، گذشت و معنویت به‌عنوان معیارهای معنویت در شیوهی مدیریت با عشق شناسایی شدند.

## هوش اخلاقی

اخیراً اصطلاح جدیدی با عنوان "هوش اخلاقی" توسط بوربا در روان‌شناسی وارد شده است. بوربا، هوش اخلاقی را به‌صورت "طرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کند" (بوربا، ۲۰۰۵). هوش اخلاقی، به‌معنی توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات باز و صادقانه و حقوق شهروندی است. در دنیای امروزی، تنها رهبران با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است. تجارب مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از موسسات خصوصی و شرکت‌های کارآفرینی، نشان داده است که رفتار اخلاقی تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست است (تورنر و بارلینگ، ۲۰۰۲). این نوع هوش، در محیط جهانی مدرن کنونی می‌تواند به مثابه‌ی نوعی جهت‌یاب برای اقدامات عمل نماید. هوش اخلاقی، نه‌تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسان‌ها فراهم می‌کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع، این هوش تمام انواع دیگر هوش را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند (بهشتی فر و همکاران، ۲۰۱۱). شواهد بسیاری وجود دارد که هوش اخلاقی نقش بزرگی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. هنگامی که رهبر پیوسته صادق باشد و همراه با اصول و ارزش‌های اخلاقی عمل کند، نوعاً عملکرد بالایی را در سرتاسر فروش، سود، نگهداری افراد، شهرت و رضایت مشتری ایجاد می‌کند (مانالاک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). افراد باهوش اخلاقی بالا کار درست را انجام می‌دهند، اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۸: ۹۸). اگر مدیران هوش اخلاقی خود را تقویت یا بالا ببرند، می‌توانند در برقراری ارتباط با کارکنان و مشتریان خود به‌صورت مؤثر عمل نمایند (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۶). در دنیای امروزی تنها رهبران با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۸: ۹۹). لنیک و کیل معتقدند که هوش اخلاقی در برگزیده‌ی ۴ بعد اصلی شامل درستکاری، مسئولیت‌پذیری، بخشش و دلسوزی و ۱۰ بعد زیرمجموعه (شایستگی)

---

1. Manallack, 2006

شامل انسجام، صداقت، شجاعت، رازداری، انجام تعهدات فردی / مسئولیت‌پذیری (پاسخگویی) در برابر تصمیمات شخصی، خودکنترلی و خودمحدودسازی، کمک به دیگران (قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران)، مراقبت از دیگران (مهربانی)، درک احساسات دیگران (بشردوستی و رفتار شهروندی) و درک نیازهای روحی خود (ایمان، اعتقاد و تواضع) می‌باشد. آن‌ها براساس این مدل خود، پرسشنامه‌ای برای تعیین سطح هوش اخلاقی و ابعاد زیر مجموعه آن در افراد تدوین کردند (لنیک و کیل، ۲۰۰۸؛ انیک و کیل، ۲۰۱۱).<sup>۱</sup>

### ناسازگاری جسمانی

سلامت روان در واقع جنبه‌ای از مفهوم کلی سلامت است (طهرانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۳). سلامت روان توسط محققان از فرهنگ‌های مختلف، به صورت‌های متفاوتی تعریف شده است. مفهوم سلامت روان شامل احساس درونی خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکاء به خود، ظرفیت رقابت، تعلق بین نسلی و خودشکوفایی توانایی‌های بالقوه فکری و هیجانی و غیره می‌باشد (خاقانی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۴۱). سلامت روان فرد را قادر می‌سازد تا استعدادها و توانایی‌های عقلی و هیجانی خود را بشناسد و در خانه، مدرسه، محیط کاری و جامعه به گونه‌ای موفقیت‌آمیز ایفای نقش کند (رسولی و اسلامی، ۱۳۹۲: ۹۶). ابعاد سلامت روان شامل ناسازگاری جسمی، اضطراب و بی‌خوابی، سوء عملکرد اجتماعی و افسردگی شدید می‌باشد (مصطفوی‌راد و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۶). نشانه‌های جسمانی (ناسازگاری جسمانی) شامل: فرسودگی، سرماخوردگی‌های طولانی مدت، سردردهای مزمن، اختلالات روده‌ای - معده‌ای، کاهش وزن، اختلال خواب و کوتاهی عمر می‌باشد (سیدقراعی‌نی و سیدعباس‌زاده، ۱۳۸۷: ۱۱۲). از آنجا که کارایی و اثربخشی فعالیت‌های سازمان‌های مختلف تابع مستقیمی از کارآمدی نیروی انسانی آن سازمان محسوب می‌شود (حریری و سلطانی، ۱۳۸۹: ۵۹)؛ بی‌شک سلامت جسمانی کارکنان نقش به‌سزایی در پویایی و کارآمدی نیروی انسانی سازمان دارد.

### پیشینه تجربی تحقیق

این تحقیق منحصربه‌فرد است و با بررسی‌های صورت گرفته توسط محقق، تاکنون تحقیقی که متغیرهای مدیریت با عشق، هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان را بررسی کرده باشد؛ چه در داخل و چه در خارج یافت نشد. در رابطه با متغیر مدیریت با عشق نیز باید اذعان نمود که با جستجوگری‌های صورت گرفته در بین پایگاه‌های اطلاعاتی در دسترس محقق،

1. Lennick & Kiel, 2008; Lennick & Kiel, 2011

بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با...

پژوهشی در این خصوص یافت نشد و ایده‌ی استفاده از این متغیر از تجربیات خانم نوال المیهنی در کتاب مدیریت با عشق گرفته شده است. نویسنده در این کتاب به تجربیاتی که در سمت مدیریتی خود کسب نموده، اشاره کرده است و اینکه موفقیت خود در مدیریت را مرهون شیوه‌ای از مدیریت می‌داند که آن را مدیریت با عشق نام‌گذاری کرده است. بنابراین تحقیقاتی که تنها یک مؤلفه از دو متغیر هوش اخلاقی و ناسازگاری جسمانی را بررسی کرده‌اند را بیان می‌کنیم.

رابطه متغیر هوش اخلاقی با متغیرهای زیادی سنجیده شده است که از آن جمله می‌توان به رابطه مثبت و معنادار بین هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی با رهبری تیمی (سیادت، مختاری‌پور و کاظمی؛ ۱۳۸۸)؛ تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی (اسگندری و همکاران، ۱۳۹۱) اشاره نمود. هم‌چنین در خصوص تحقیقات صورت گرفته در رابطه با ناسازگاری جسمانی می‌توان به وجود رابطه معنادار بین ناسازگاری جسمانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های سلامت روانی معلمان و رفتار شهروند سازمانی (سلیمانی و سیری، ۱۳۸۹)، رابطه معکوس و معنادار بین سلامت عمومی معلمان و فرسودگی شغلی (شعبانی بهار و کونانی، ۱۳۹۱)، رابطه مثبت و معنادار بین سلامت جسمی و روانی با معنویت (پول و همکاران، ۲۰۰۳؛ چترس و همکاران، ۲۰۰۵؛ وینک و اسکات، ۲۰۰۵)<sup>۱</sup> و رضایت شغلی (لانسبوری و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴)؛ و رابطه معنادار بین ناسازگاری جسمانی با رضایت شغلی (شفیع‌آبادی و خلیج اسدی، ۱۳۸۹)؛ و همبستگی معنادار بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی با سلامت روانی (رسولی و اسلامی، ۱۳۹۲) اشاره نمود.

### سوالات پژوهش

- ۱) آیا هوش اخلاقی مدیران بر شیوه مدیریت با عشق و ابعاد آن (هیجان مثبت، شایستگی‌های مدیریتی، معنویت و مهارت رهبری) تأثیر معناداری دارد؟
- ۲) آیا شیوه‌ی مدیریت با عشق با ناسازگاری جسمانی معلمان رابطه معناداری دارد؟

### روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی بوده و روش پژوهش از نوع همبستگی - تحلیلی است.

- 
1. Powell et al, 2003; Chatters et al, 2008; Wink & Scott, 2005
  2. Lounsbury et al, 2004

## جامعه آماری، حجم نمونه

جامعه مورد بررسی این تحقیق دبیران و مدیران مدارس دخترانه دوره اول متوسطه شهر ایلام هستند. به دلیل آنکه تعداد مدارس مشخص بود و جامعه‌ی مدیران نیز محدود و قابل شمارش بود، نمونه‌گیری به شیوه تمام شماری انجام شد و همه‌ی مدارس و مدیران آن‌ها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جامعه آماری معلمان نیز شامل ۳۰۰ نفر است که بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۱۶۹ تخمین زده شد و ۲۲۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند و پرسشنامه در بین آنان پخش شد که از این بین ۲۱۲ پرسشنامه قابل استفاده بود.

## روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری این تحقیق تصادفی است. در این نوع نمونه‌گیری، هر یک از افراد جامعه برای انتخاب شدن به‌عنوان یک آزمودنی دارای شانس مساوی و معین هستند (داناایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر به هر عنصر جامعه احتمال مساوی داده می‌شود تا در نمونه انتخاب شود. احتمال انتخاب هر فرد جامعه مساوی  $\frac{1}{N}$  است (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵). با توجه به این‌که تعداد مدیران مشخص بود، همه‌ی آنان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و برای محاسبه حجم نمونه آماری معلمان از فرمول کوکران استفاده شد و ۲۲۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند.

## ابزار جمع‌آوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، ۳ نوع پرسشنامه می‌باشد که که در ذیل به اجمال توضیح داده می‌شوند. برای اندازه‌گیری هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان از پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵) با ۴۰ سؤال و پرسشنامه سلامت روانی گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) با ۲۸ سؤال که ۷ سؤال آن مربوط به ناسازگاری جسمانی است، استفاده گردیده است، که هر دو پرسشنامه داری طیف ۵ تایی (هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، در بیشتر موارد، در همه مواقع) هستند. برای اندازه‌گیری شیوه‌ی مدیریت با عشق نیز از یک پرسشنامه محقق ساخته با ۵۷ سؤال و طیف ۵ تایی (هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، در بیشتر موارد، در همه مواقع) استفاده گردید.

بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با...

### روایی و پایایی پرسشنامه

پرسشنامه هوش اخلاقی و ناسازگاری جسمانی استاندارد بوده و دارای روایی و پایایی هستند و در این تحقیق نیز روایی آن‌ها توسط متخصصین مدیریتی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها نیز با آلفای کرونباخ محاسبه گردید که به ترتیب برابر با ۰/۹۳ و ۰/۷۷ می‌باشد. اما پرسشنامه مدیریت با عشق محقق ساخته بوده که روایی آن توسط متخصصین مدیریتی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز با آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برابر با ۰/۹۲ می‌باشد. همچنین پایایی مرکب پرسشنامه، ۰/۹۵ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی بسیار خوب پرسشنامه تحقیق است.

### روش‌های آماری تحقیق

در این تحقیق برای توصیف ویژگی‌های دموگرافیک از آمار توصیفی و برای پاسخ به سؤالات و تحلیل داده‌ها، از آمار استنباطی و آزمون‌های همبستگی پیرسون، T-TEST، رگرسیون و تحلیل واریانس استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

#### یافته‌های توصیفی

نمونه مورد مطالعه شامل دو گروه ۱۳ نفر مدیر زن و ۲۱۲ نفر معلم زن می‌باشند و از این تعداد در گروه مدیران ۸۴/۶ درصد دارای مدرک لیسانس و ۱۵/۳ درصد مدک فوق لیسانس و در گروه معلم‌ها بیشترین فراوانی بترتیب مربوط به افراد دارای مدرک لیسانس با ۷۸/۳ درصد، فوق دیپلم ۱۶ درصد، فوق لیسانس ۴/۷ درصد و دیپلم ۰/۹ درصد می‌باشند.

#### یافته‌های استنباطی

#### آزمون نرمال بودن

برای بررسی نرمال یا غیر نرمال بودن عامل‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول ۱. بررسی نرمال بودن عامل‌ها

ناسازگاری جسمانی	رهبری	معنویت	شایستگی	هیجان	شیوه مدیریت با عشق	هوش اخلاقی مدیران	
۱/۳۴۵	۰/۶۱۲	۱/۲۳۱	۰/۴۷۱	۰/۵۲۱	۰/۶۱۶	۰/۴۳۵	مقدار Z
۰/۰۵۴	۰/۸۴۸	۰/۰۹۷	۰/۹۸۰	۰/۹۴۹	۰/۸۴۳	۰/۹۹۱	P-VALUE

با توجه به نتایج به دست آمده، مقادیر P-value عامل‌های تحقیق از مقدار ۵ درصد بیشتر می‌باشند، بنابراین تمامی داده‌های عامل‌های هوش اخلاقی مدیران، شیوه مدیریت با عشق، هیجان، شایستگی، معنویت، رهبری، ناسازگاری جسمانی دارای توزیع نرمال هستند.

### بررسی میزان و وضعیت عامل‌های تحقیق

برای بررسی میزان و وضعیت هر یک از عامل‌های تحقیق از آزمون T-TEST استفاده می‌کنیم.

جدول ۲. آزمون T-TEST بررسی وضعیت عامل‌های تحقیق

حد بالا	حد پایین	p-value	T	میانگین	
۱/۴۸۵۹	۰/۹۹۵۷	۰/۰۰۰	۱۰/۹۷۷	۴/۲۴۲۳	هوش اخلاقی مدیران
۱/۵۵۸۹	۱/۲۲۲۷	۰/۰۰۰	۱۸/۰۲۵	۴/۳۹۰۸	شیوه مدیریت با عشق
۱/۴۵۷۶	۰/۹۳۹۹	۰/۰۰۰	۱۰/۰۹۰	۴/۱۹۸۷	هیجان
۱/۴۵۸۷	۱/۰۹۰۸	۰/۰۰۰	۱۵/۱۰۰	۴/۲۷۴۷	شایستگی
۱/۳۳۳۵	۱/۳۶۹۱	۰/۰۰۰	۱۸/۵۵۱	۴/۵۵۱۳	معنویت
۱/۷۷۱۶	۱/۳۰۵۳	۰/۰۰۰	۱۴/۳۷۷	۴/۵۲۸۵	رهبری
-/۲۵۴۹	-/۴۰۰۱	۰/۰۰۰	-۸/۸۹۴	۲/۶۷۲۵	ناسازگاری جسمانی

با توجه به نتایج آزمون T-TEST حد پایین و حد بالا هر یک از عامل‌های هوش اخلاقی مدیران، شیوه مدیریت با عشق، هیجان، شایستگی، معنویت و رهبری، مثبت هستند و با مقدار معناداری  $p\text{-value}=۰/۰۰۰$  می‌توانیم استنباط کنیم میزان این عامل‌ها بالاتر از حد متوسط هستند، کمیت میانگین‌های به دست آمده نیز موید این مطلب است. بنابراین میزان هوش اخلاقی مدیران، شیوه مدیریت با عشق، هیجان، شایستگی، معنویت و رهبری بالا می‌باشند. با توجه به نتایج آزمون T-TEST مربوط به ناسازگاری جسمانی نشان می‌دهد با مقدار  $p\text{-value}=۰/۰۰۰$  در سطح خطای ۱ درصد نیز معنادار بوده و با توجه به منفی بودن حد پایین و حد بالا این

بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با...

آزمون می‌توانیم نتیجه بگیریم میزان یا وضعیت ناسازگاری جسمانی در بین معلم‌ها کمتر از حد متوسط است یعنی ناسازگاری جسمانی در حد پایین است و نتایج آمار توصیفی نیز با مقدار میانگین ۲/۶۷۲۵ موید این مطلب می‌باشد.

### پاسخ به سؤالات تحقیق

- آیا هوش اخلاقی مدیران بر شیوه مدیریت با عشق و ابعاد آن (هیجان مثبت، شایستگی‌های مدیریتی، معنویت و مهارت رهبری، تأثیر معناداری دارد؟

جدول ۳. بررسی خلاصه مدل و تحلیل واریانس

p-value	F	ضریب تعیین اصلاح شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۱	۲۰/۳۴۹	۰/۶۱۷	۰/۶۴۹	۰/۸۰۶	شیوه مدیریت با عشق	هوش اخلاقی مدیران
۰/۱۱۲	۲/۹۹۲	۰/۱۴۲	۰/۲۱۴	۰/۴۶۲	هیجان	
۰/۰۱۷	۰/۸۸۹	۰/۳۶۵	۰/۴۱۸	۰/۶۴۶	شایستگی	
۰/۰۱۴	۸/۴۷۵	۰/۳۸۴	۰/۴۳۵	۰/۶۶۰	معنویت	
۰/۰۰۱	۱۷/۶۶۲	۰/۵۸۱	۰/۶۱۶	۰/۷۸۵	رهبری	

از ضریب تعیین تعدیل شده برای بررسی میزان تغییرپذیری متغیر مستقل در متغیر وابسته استفاده می‌کنیم و همچنین از کمیت  $f$  در سطح معناداری  $p\text{-value} < ۰/۰۵$  برای بررسی فرض خطی بودن روابط بین متغیرها استفاده می‌کنیم. با توجه نتایج آزمون بین هوش اخلاقی مدیران با شیوه مدیریت با عشق و ابعاد شایستگی، معنویت، رهبری با مقادیر آماره  $F$  به ترتیب ۲۰/۳۴۹، ۰/۸۸۹، ۸/۴۷۵، ۱۷/۶۶۲، رابطه خطی برقرار است.

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی هوش اخلاقی مدیران با شیوه مدیریت با عشق

p-value	t	Beta	خطای معیار	B	وابسته	مستقل
۰/۰۰۱	۴/۵۱۱	۰/۸۰۶	۰/۱۲۲	۰/۵۴۹	* شیوه مدیریت با عشق	* هوش اخلاقی مدیران
۰/۱۱۲	۱/۷۳۰	۰/۴۶۲	۰/۲۸۱	۰/۴۸۵	هیجان	
۰/۰۱۷	۲/۸۰۹	۰/۶۴۶	۰/۱۷۲	۰/۴۸۲	شایستگی	
۰/۰۱۴	۲/۹۱۱	۰/۶۶۰	۰/۱۶۷	۰/۴۸۷	معنویت	
۰/۰۰۱	۴/۲۰۳	۰/۷۸۵	۰/۱۷۷	۰/۷۴۲	رهبری	

سطح معناداری هوش اخلاقی مدیران با شیوه مدیریت با عشق، و ابعاد شایستگی، معنویت و رهبری کمتر از ۵ درصد است و فرض تساوی ضرایب رگرسیون با مقدار صفر رد می‌شود، و بدین ترتیب در پاسخ به سؤال اول تحقیق گفته می‌شود که هوش اخلاقی مدیران با ضرایب ۰/۸۰، ۰/۶۴، ۰/۶۶ و ۰/۷۸، بترتیب بر شیوه مدیریت با عشق و ابعاد شایستگی، معنویت و رهبری تاثیر معناداری دارد.

- آیا شیوهی مدیریت با عشق با ناسازگاری جسمانی معلمان رابطه معناداری دارد؟

جدول ۵. همبستگی ناسازگاری جسمانی با شیوه مدیریت با عشق

	* سلامت روان	
p-value	ضریب همبستگی	
۰/۰۴۰	-۱۴۱	* شیوه مدیریت با عشق

در پاسخ به سؤال دوم تحقیق، باید گفت که بین شیوه مدیریت با عشق و ناسازگاری جسمانی، بصورت معکوس و با ضریب -۱۴۱/ رابطه معناداری وجود دارد، به طوری که بهبود شیوه مدیریت با عشق مدیران موجب کاهش ناسازگاری جسمانی در معلم‌ها خواهد شد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با عشق در بین مدارس دوره اول متوسطه شهر ایلام انجام شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که میزان هوش اخلاقی مدیران، شیوه مدیریت با عشق، هیجان، شایستگی، معنویت و مهارت رهبری مدیران بالا بوده و میزان یا وضعیت ناسازگاری جسمانی در بین معلم‌ها کمتر از حد متوسط است یعنی ناسازگاری جسمانی در حد پایین است. هم‌چنین براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی نشان می‌دهد هوش اخلاقی مدیران با شیوه مدیریت با عشق، شایستگی، معنویت و رهبری با ضرایب ۰/۸، ۰/۶۴، ۰/۶۶، ۰/۷۸ و با مقادیر  $p\text{-value} < 0/05$  رابطه معناداری دارد. هم‌چنین نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته نشان می‌دهد هوش اخلاقی مدیران با ضرایب ۰/۸۰، ۰/۶۴، ۰/۶۶ و ۰/۷۸، بترتیب بر شیوه مدیریت با عشق و ابعاد شایستگی، معنویت و رهبری تاثیر معناداری دارد. امروزه سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسأله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی می‌نامند؛ یعنی اوضاع و شرایطی شده که باید یکبار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد؛ زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین



بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوه‌ی مدیریت با...

رفته است. بدین ترتیب، اعضای سازمان شاهد افرادی هستند که در سازمان و اطراف آن وجود دارند و دست به کارهای خلاف می‌زنند. در چنین شرایطی مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند. این امر نیازمند رهبری با هوش اخلاقی بالاست (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۸: ۹۸ و ۹۹). نتایج تحقیق حاضر بیانگر تأثیرگذاری هوش اخلاقی بر شیوه مدیریت با عشق و ابعاد شایستگی، معنویت و رهبری می‌باشد و از آن‌جا که هرچه مدیران هوش اخلاقی خود را تقویت نمایند، شیوه مدیریت با عشق و ابعاد شایستگی، معنویت و رهبری نیز بیشتر خواهد بود و با توجه به مزایایی که اجرای شیوه مدیریت با عشق در مدارس می‌تواند به‌همراه داشته باشد، به این دلیل مدیران باید خود را ملزم به فراگیری و تقویت هوش اخلاقی نمایند. هم‌چنین در بررسی رابطه شیوه مدیریت با عشق و ناسازگاری جسمانی، بین این دو متغیر بصورت معکوس رابطه معناداری وجود دارد، به‌طوری‌که بهبود شیوه مدیریت با عشق مدیران موجب کاهش ناسازگاری جسمانی در معلم‌ها خواهد شد. هم‌چنین با توجه به رابطه معناداری که بین شیوه مدیریت با عشق و علائم جسمانی وجود دارد، می‌توان با تقویت این شیوه مدیریتی جدید بر ناسازگاری جسمانی معلمان تأثیر گذارد و بدین ترتیب به بهبود وضعیت جسمانی معلمان پرداخت.

### پیشنهادهات

۱) از آن‌جا که هوش اخلاقی قابل آموزش است و دارای ابعاد (شایستگی) شامل انسجام، صداقت، شجاعت، رازداری، انجام تعهدات فردی/مسئولیت‌پذیری (پاسخ‌گویی) در برابر تصمیمات شخصی، خودکنترلی و خودمحدودسازی، کمک به دیگران (قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران)، مراقبت از دیگران (مهربانی)، درک احساسات دیگران (بشردوستی و رفتار شهروندی) و درک نیازهای روحی خود (ایمان، اعتقاد و تواضع) است، لذا پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی در قالب کارگاه به صورت آموزش در محیط واقعی برای مدیران مدارس، به تقویت هوش اخلاقی آن‌ها پرداخته و بدین‌گونه بر شیوه‌ی مدیریت با عشق آنان تأثیر گذارد.

۲) با توجه به مزایای شیوه مدیریت با عشق و تأثیر مثبت هوش اخلاقی بر آن، پیشنهاد می‌شود که در فرایندهای جذب و گزینش معلمان و مدیران مدارس تست‌های مربوط به هوش اخلاقی از آن‌ها به‌عمل آید.

۳) پیشنهاد می‌شود در محتوی کتب درسی دوره‌های آموزشی معلمان شیوه‌های خاص مدیریت در آموزش و پرورش را مشخصاً از سایر شیوه‌های مدیریت در سازمان‌های دیگر با ویژگی غالب عشق و محبت‌ورزی تفکیک و آموزش دهند.

۴) پیشنهاد می‌شود تجربیات افرادی که در زمینه کاربرد مدیریت با عشق، موفقیت‌ها یا تغییراتی را در محیط کاری خود احساس نموده‌اند به صورت ماهانه در اختیار مدیران و معلمان مدارس قرار گیرد.

۵) پیشنهاد می‌شود تأثیر مدیریت با عشق بر کاهش ناسازگاری‌های جسمی و روانی معلمان به صورت تحقیقات آزمایشگاهی و یا اقدام پژوهی انجام و نتیجه آن به اطلاع معلمان و مدیران رسانده شود.

## منابع

- اعرابی، سید محمد؛ حسین کمانی، سید محمد. (۱۳۷۹). *رابطه بین احساس امنیت شغلی و عوامل فردی کارکنان*. مدیریت دولتی، شماره ۴۸ و ۴۹. صص ۸۸-۹۴.
- اسکندری، غلامرضا؛ اسکندری، کریم؛ بیک‌زاده، جعفر؛ کردیچه، شیما. (۱۳۹۱). *تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی*. فراسوی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۱، صص ۱۰۵-۱۲۸.
- المیهنی، نوال. (۱۳۸۳). *مدیریت با عشق*، مترجم، مریم حیدری، اهواز، انتشارات رسش، چاپ اول.
- پاندر، کاترین. (۱۳۸۳). *از دولت عشق*، مترجم، گیتی خوشدل، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، چاپ بیست و هشتم.
- حریری، نجلا؛ سلطانی، فهیمه. (۱۳۸۹). *رابطه سلامت روان و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان اصفهان*. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، شماره ۹۴.
- خاقانی‌زاده، مرتضی؛ سیرتی‌نیر، مسعود؛ عبدی، فتنه؛ کاویانی، حسین. (۱۳۸۵). *بررسی سطح سلامت روان در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران*. فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال هشتم، شماره ۳۱ و ۳۲، ۱۴۱-۱۴۸.
- خالقی‌نژاد، مریم. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر نی‌ریز ۸۷-۸۸*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- دانایی‌فرد، حسن، الوانی، مهدی، آذر، عادل. (۱۳۸۸). *روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع*، چاپ اول، تهران: انتشارات صفار-اشراقی
- دهدشتیان، علیرضا. (۱۳۸۹). *مدیریت بر دل‌ها*. صنعت و کارافزینی، شماره ۵۱، ۵۷-۶۰.
- رسولی، زینب؛ اسلامی، رضا. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی با سلامت روانی در کارکنان نیروی زمینی ارتش*. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، سال یازدهم، شماره ۲، ۹۶-۱۰۱.

بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوهی مدیریت با...

زکوی، علی اصغر. (۱۳۹۰). *معیارهای انسانیت در قرآن با تأکید بر تفسیر المیزان*. فصلنامه آفاق دین، سال ۲، شماره ۵.

سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه. (۱۳۸۵). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، چاپ ۱۳، تهران: مؤسسه انتشارات آگاه.

سلیمانی، نادر؛ سیری، محمدحسین. (۱۳۸۹). *رابطه سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان*. فصلنامه روانشناسی تربیتی، سال اول، شماره ۴، صص ۸۷-۱۰۱.

سیادت، سیدعلی؛ مختاری پور، مرضیه؛ کاظمی، ایرج. (۱۳۸۸). *رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیرآموزشی از دیدگاه اعضاء هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، ۱۳۸۷-۱۳۸۸*. مدیریت سلامت، ۳۶(۱۲)، ۶۱-۶۹.

سیدقراعی، خدیجه؛ سیدعباسزاده، میرمحمد. (۱۳۸۷). *بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی دبیران دبیرستان‌های ارومیه در سال تحصیلی ۸۵-۸۶*. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۹۷، ۱۱۱-۱۳۲.

شفیع‌آبادی، عبدالله؛ خلج‌اسدی، شدید. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه*. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره ۲.

شعبانی بهار، غلامرضا؛ کونانی، محمدزمان. (۱۳۹۱). *رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان*. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره ۳  
طهرانی، هادی؛ شجاعی‌زاده، داوود؛ حسینی، سیدمصطفی؛ علیزادگان، شهرزاد. (۱۳۹۱). *ارتباط سلامت روانی با تیپ شخصیتی و رویدادهای زندگی پرستاران شاغل در خدمات اورژانس تهران (تهران ۱۱۵)*. نشریه مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران (نشریه پرستاری تهران)، دوره ۲۵، شماره ۷۵، ۵۲-۵۹.

فراهانی‌نژاد، سپیده. (۱۳۸۷). *بررسی رابطه شخصیت کارافرینی و هوش هیجانی مدیران با سلامت عمومی کارکنان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

فیاضی، مرجان؛ سیما راصل، نسترن؛ کاوه، منیژه. (۱۳۸۹). *استفاده از روانشناسی مثبت‌گرا در مدیریت و رهبری سازمانی (جنبشی رویه گسترش)*. همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات اصفهان.

قلتاش، عباس؛ صالحی، مسلم؛ بهمنی، سمیه. (۱۳۹۰). *رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی مدیران مدارس شهر مرودشت*. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۲، صص ۱۱۷-۱۳۵.

قلی‌پور، آرین. (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)*. تهران: انتشارات سمت.

کاشانی، مجتبی. (۱۳۸۳). *نقش دل در مدیریت*. چاپ سوم، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی

کاظمی، صدیقه؛ مهرا، بهروز. (۱۳۹۰). *تأثیر ایفای نقش رهبری مدیران آموزشی بر تحول نظام ارزشی با تأکید بر رویکرد تک‌نگاشتی روایی*. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۵، صص ۱۲۵-۱۴۷.

کوپر، رابرت. (۱۳۷۷). *مدیریت عشق و عاطفه*. ترجمه علیرضا عزیز، تهران: انتشارات مؤلف (توفیق)، چاپ اول.

محمودی، امیرحسین؛ عابدی، اکرم؛ حیدر، یونس. (۱۳۹۱). *بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی*. فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۱، صص ۶۹-۹۲.

مختاری پور، مرضیه؛ سیادت، سیدعلی. (۱۳۸۸). *بررسی مقایسه‌ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین (ع)*. دوفصلنامه علمی- تخصصی مطالعات اسلام و روانشناسی، س ۳، ش ۴، صص ۹۷-۱۱۸.

مصطفوی‌راد، فرشته؛ تابع‌پردبار، فریبا؛ زاهدی، صدیقه. (۱۳۹۰). *پیش‌بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری*. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال دوم، شماره ششم، صص ۷۵-۷۸.

وفایی، زینب؛ عسگری‌زاده، قاسم؛ رحمتی، عباس. (۱۳۹۰). *رابطه هیجان‌خواهی، شوخ‌طبعی و نگرش دینی با اضطراب مرگ*. روانشناسی و دین، سال چهارم، شماره سوم، صص ۴۹-۶۸.

یزدانی، محمود؛ تنعمی، محمدمهدی؛ بهرامی‌کیا، قاسم. (۱۳۹۱). *تدوین شایستگی‌های رهبری موردنیاز برای ایجاد برنامه جانشین‌پروری (مطالعه‌موردی: شرکت گاز پالایش گاز پارسین)*. سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۰۵-۱۴۰.

Aydin, B & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, vol.3, NO.5, pp. 184-190.

Bass, bm.(1997). Does the transactional – transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American psychologist*, 52, 130-139.

Bass, b. m. & Steidlmeier, p. (1998). *Ethics, character and authentic transformational leadership*. Center for leadership management Binghamton university.

Beheshtifar, M.; Esmaili, Z. & Nekoie moghadam, M. (2011). Effect of Moral Intelligence on Leadership. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 43, 6-11.

Biberman, J. & Whitty, M. (1997). A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.10, No.2, pp.130-138.

Blair, e. h. (1999). Which competencies are most important for safety managers? *Professional safety*, 44, 28-32.

Bolman, L.G. & Deal, T.E. (1995). *Leading with Soul: An Uncommon Journey of Spirit*. Jossey- Bass, San Francisco, CA.

Borba, M. (2005). *The step-by-step plan to building moral intelligence*. Nurturing Rids Heart & Souls. National educator award, national council of self-esteem. Jossey-bass.

Burnett, m. & Dutch, j. d. (2006). *Competency based training and assessment center: strategies, techonology, process, and issues*. Advancess in developing human resource, 8, 141-143.

- Cave, E. & Mc Keown, P. (1993). Managerial effectiveness: The identification of need assessment, *Education and Development*, 24, (2), 1221-37.
- Chatters, L. M.; Bullard, K.M.; Taylor, R.J. Woodward, A.T.; Neighbors, H.W. & Jackson, J.S. (2008). Religious Participation and DSM-IV disorders older African Americans: Finding from the National Survey of American Life. *AM j ceriatr psychiatry*, 16 (2), 957-65.
- Cho, s & Tseng, p. f. (2009). Leadership in the 2008 financial crisis: understanding dimensions of transformational & transactional leadership during financial crisis in financial institutions. M. a thesis, jonkoping university, jonkoping interational business school, jibs, emm (entrepreneurship, marketing, management).
- Chong, e. (2008). Managerial competency appraisal: across- cultural study of American and east Asian managers. *Jouranal of business research*, 61, 191-200.
- Dubois, D & Rothwell, W. (2004). Competency Based Human Resource Management. HRD.
- Dong, w.; Zhongfeng, s. & Dongtao, y. (2011). Organizational culture and knowledge creation capability . *journal of knowlwdge management*, 15 (3), 63-373.
- Fredrickson, bl.; Maynard, ke.; Helms, mj.; Haney, tl.; Siegler, ic. & Barefoot, jc. (2000). Hostility predicts magnitude and duration of blood pressure response to anger. *Journal of behavioral medicine*, 23 (3), 229- 43.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, PP. 693-727.
- Geijsel, f.; Slegers, p.; Leithwood, k. & Jantzi, d. (2003). Transformational leadership effect on teachers commitment and effort toward school reform. *Journal of educational administration*, Vol. 4, No. 3, 228-256.
- Gerald, f. c. (1999). Spirituality for managers: context and critique. *Journal of organizational change management*, Vol. 12, No. 3, 186- 199.
- Gil, km.; Carson, jvv.; Porter, ls.; Cipio, c.; Bediako, sm. & Orringer, e. (2004). Daily mood and stress predict pain, health care use and work activity in african American adults whit sickle- cell disease. *Health psychology*, 23 (3), 267- 74
- Hill, cwl. & Mc shane, s. l. (2008). Principles of management: mc graw- hill, 404-420.
- Hobgood, c. d.; Riviello, r. j.; Jjouriles, n. & Hamilton, g. (2002). Assessment of communication and interpersonal skills competencies. *Academic emergency medicine*, 9, 1257-1269.
- Hochen, t. (2000). The study of survivors employee job stress for privatization of government enterprise-case of Taiwan fertilizer company employee. Masters thesis, human resource management department.
- Horton, S. (2002), the Competency Movement, In S. Horton, A. ICFAI Books
- Jumma, m. o. & Marrow, c. (2008). Nursing leadership development: why should any nurse be led by you? *Nursing management*, 16 (8), 893-7.
- Kinjerski, val. & Skrypnek, B. j. (2006). *Creating organizational conditions that foster employee spirit at work*. *Leadership & organizational development journal*, 27, 280-295.
- King, D. B. (2008). Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: a Definition, Model and Measure. *Applications of Modeling in the Natural and Social Sciences Program*, Trent University, Canada.

- Krishna kumar, s.; Neak, ch. (2002). The “what”, “why”, and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*, 17 (3), 153-164.
- Lennick, d.; Kiel, f. (2008). *Moral intelligence: enhancing business performance & leadership success*. Pennsylvania: Wharton school publishing.
- Lennick, d.; Kiel, f. (2011). *Moral intelligence: enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. New york: prentice hall.
- Lounsbury, J. & et al. (2004). Personality, career satisfaction & life & mental health satisfaction: test of a directional model. *Journal of career assessment*, 12, 395-406.
- Lourenco, m. r.; Shinyashiki, g. t. & Trevizan, m. a. (2005). Management and leadership: analysis of nurse managers knowledge. *Revista latino- Americana de enfermagem*, 13 (4), 469-73.
- Luthans, f. (2002). The need for the meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23, 695-706.
- Luna, b. a.; Jolly, j. (2008). An analysis of the nuances and practical applications of situational leadership in the management and administration of international health care organizations. *International journal of business and management*, 3 (5), 18-25.
- Marques, j.; Dhiman, s.; King, r. (2005). Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition. *The journal of American academy of business*, Vol. 7, NO.1, 81-91.
- Manallack, s. (2006). Is honesty the best form of business risk management? Available at [http:// www, domain-b.com](http://www.domain-b.com).
- Muller, r.; Turner, r. (2010). Leadership competency profiles of successful project managers. *International journal of project management*, 28, 437-448.
- Neal, J. and Biberman, J. (2003) "Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations". *Journal of Organizational Change Management*, Vol.16, No.4, pp.363-366.
- Powell, LH. Shahabi, L. & Thorsen, CE. (2003). Religion and Spirituality Linkages to Physical Health. *Am Physical*, 58 (1), 36-52.
- Pervin, la. (1996). *the science of personality*. United state: wiley & ons.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16, pp.655-687.
- Rowold, j. (2009). Relationship between leadership style and followers emotional experience and effectiveness in the voluntary sector. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 38 (2), 270- 89.
- Scar brough, h. (2000). Recipe for success. *People management*, Vol. 9, No. 2, 32-5.
- Schuller, s. m. (2012). Positive psychology. *Clinical psychology review*, 30 (7), 819-829.
- Taher, samer. (2007). *Competency based human resource management program*. MEIRC consultant and training company.
- Tett, r. p.; Guterman, h. a.; Belier, a. & Murphy, p. j. (2000). *Development and content validation of a hyperdimensional taxonomy of managerial competence*. *Human relations*, 13, 205- 251.
- Thief, m. (2000). Leadership styles in information technology projects. *International journal of project management*, 18, 235- 241.
- Turner, n.; Barlying, j. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal applied psychology*, 87 (2), 304-31.

بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری جسمانی معلمان با شیوه‌ی مدیریت با...

Wink, P.; Scott, J. (2005). *Does religiousness buffer against the fear of death and dying in late adulthood?* Finding from a longitudinal study. *J Gerontol B psychol sci*, 60 (4), 207-14.

Zaidman, N.; Goldstein-Gidoni, O., & Nehemya, I. (2011). *Spirituality as a discarded form of organizational wisdom*. *Group & Organization Management*, 36(5), 630-633.