



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بررسی رابطه سبک های رهبری تبدیلی و تبادلی با هوش هیجانی مدیران یک شرکت صنعتی در خوزستان

امین معاشری، پروا اسدی

سازمان تعاون هویزه

دانشگاه پیام نور واحد سنقر

Aries_p_21@yahoo.com

چکیده

در این پژوهش رابطه بین سبک رهبری تبدیلی و تبادلی با هوش هیجانی در مدیران یک شرکت صنعتی در خوزستان مورد بررسی قرار گرفت. تعداد ۱۵۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی به عنوان آزمودنی انتخاب شدند و پرسشنامه های رهبری چندعاملی MLQ و نیز هوش هیجانی بار - آن را تکمیل نمودند.

نتایج نشان دادند که رهبری تبدیلی و ابعاد آن (تأثیر آرمانی ، انگیزش الهامی ، تحریک عقلانی و ملاحظه فردی) با اکثر حیطه های هوش هیجانی از جمله هوش درون فردی ، هوش بین فردی ، سازگاری ، کنترل استرس و خلق کلی روابط معنی داری دارد. چنین نتیجه ای برای دو بعد رهبری تبادلی یعنی پاداش اقتضائی و مدیریت فعال - انتظار نیز حاصل شده است. روابط بین مدیریت منفعل - انتظار و بی بند و باری از حیطه های رهبری تبادلی با ابعاد هوش هیجانی به سطح معنی دار نرسیده و یا روابط منفی بوده اند.

واژگان کلیدی: سبک های رهبری تبدیلی و تبادلی ، هوش هیجانی ، مدیران.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه:

جدیدترین سبک های رهبری معرفی شده در وضع موجود سبک رهبری تبدیلی^۱ و تبدیلی^۲ می باشند. از آنجا که رهبران تبدیلی فرهمند هستند لذا وجوه اشتراک بسیاری با رهبران فرهمند دارند، این نوع رهبران پیروان خود را هدایت می کنند یا آنها را تحریک نموده و موجب می شوند تا اهداف سازمان تأمین گردد. رهبران تبدیلی (رهبران تغییر) کارکنان را تشویق می کنند تا مفروضات اصلی و مشکل گشایی را از منظری نو مورد سؤال قرار دهند. این کار موجب می شود تا کارکنان فراتر از منافع شخصی فکر کنند و به منافع سازمان توجه داشته باشند. رهبران تبدیلی (رهبران تغییر) کارکنان را حول یک هدف یا مأموریت مشترک متحد و آنها را تشویق می کنند تا چالش های جدید را فرصت های جدید تلقی کنند.

کارکنان از رهبران تبدیلی (رهبران تغییر) که آنها را در جهت اهداف مطلوب متقابل بر می انگیزانند، حمایت و پیروی می کند. به علاوه، بسیاری از کارکنان در تفکر، در مواجهه با چالش ها و در اتخاذ روش های خلاق برای پرورش خود، احساس حمایت و پشتیبانی می کنند.

یکی از تأثیرات مهم سبک های رهبری در روابط بین فردی می باشد. وجود روابط بین فردی مناسب که حاصل هوش هیجانی است می تواند روابط دوستانه، صمیمانه و توأم با انسجام و یکپارچگی ایجاد کند. که در نهایت باعث افزایش باروری سازمان و تأمین سلامت روحی و روانی کارکنان می شود. مطالعات زیادی در مورد هوش هیجانی انجام شده که می توان به پژوهش های انجام شده به وسیله گاردنر^۳، باس^۴، زالزنیک^۵، ۱۹۸۶؛ شامیر و همکاران^۶، ۱۹۹۳ اشاره داشت. همچنین در مورد سبک های رهبری، تحقیقاتی توسط باس و آولیو^۷، ۱۹۹۷؛ کانگر و کانانگو^۸، ۱۹۸۸ انجام شده است.

مطالعات همچنین بر ارتباط هوش هیجانی و رهبری (گئورگ^۹، ۲۰۰۰) پی برده اند و نشان دادند که مؤلفه های هوش هیجانی نظیر همدلی چگونه برای رهبری صفاتی با اهمیت هستند (کلت^{۱۰}، هامفری^{۱۱} و اسلیث^{۱۲}، ۲۰۰۲؛ ولف^{۱۳}، پسکو سولید^{۱۴} و دراسکات^{۱۵}، ۲۰۰۲).

جامعه آماری و روش نمونه برداری

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدیران یک شرکت صنعتی در خوزستان (۲۰۰ نفر) است که در فاصله زمانی اجرای تحقیق (۱۳۸۷-۱۳۸۶) مشغول به کار بوده اند که تعداد ۱۵۰ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار جمع آوری اطلاعات (داده ها)

۱- پرسشنامه سبک رهبری چند عاملی (MLQ)

این پرسشنامه توسط باس و آولیو (۱۹۹۴) ساخته شده است. بر اساس مطالعات آولیو و همکاران (۱۹۹۵) این پرسشنامه دارای پایایی قابل توجهی است. بر اساس ۱۴ مطالعه مستقل که به وسیله باس و آولیو (۱۹۹۷) انجام شده پایایی پرسشنامه بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۴ گزارش شده است. در ایران پایایی

¹ - Transformational leadership

² - Transactional leadership

³ - Gardner

⁴ - Bass

⁵ - Zalzenik

⁶ - Shamir et all

⁷ - Bass & Avolio

⁸ - Conger & Kanungo

⁹ - George

¹⁰ - Kellett

¹¹ - Hamphrey

¹² - Sleeth

¹³ - Wolff

¹⁴ - Pescosolido

¹⁵ - Druskat



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

این پرسشنامه توسط ستاری، شکرکن و نعیمی (۱۳۸۶) مطلوب گزارش شده است. در ضمن اعتبار پرسشنامه نیز ۰/۳۰ گزارش شده که در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی دار می باشد. ضرایب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر برای رهبری تبدیلی برابر با ۰/۹۱، برای برانگیختگی عقلانی ۰/۷۹، برای انگیزش الهامی ۰/۷۹، برای نفوذ آرمانی ۰/۷۵ و برای ملاحظه فردی ۰/۸۱ محاسبه شده است.

۲- پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن (EQ-i):

پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن در سال ۱۹۹۷ ساخته شد و می توان گفت که نخستین ابزار معتبر فرافرهنگی جهت سنجش هوش هیجانی به شمار می آید (تیرگری، ۱۳۸۳). این پرسشنامه یک ابزار ۱۳۳ سؤالی برای سنجش هوش هیجانی با طیف لیکرت پنج درجه ای است. تخمین هایی که از پایایی این پرسشنامه به عمل آمد (به شکل پایایی باز آزمایشی با فواصل ۴ و ۱ ماهه) به ترتیب برابر ۰/۸۵ با (N= ۴۴) و ۰/۷۵ (N= ۲۷) گزارش شده اند. همسانی درونی به شکل آلفای کورنباخ از ۰/۶۹ تا ۰/۸۶ برای ۱۵ خرده مقیاس متوسط همسانی درونی کلی ۰/۷۶ گزارش شده است (بار-آن، ۲۰۰۲). در ایران پایایی و روایی این پرسشنامه توسط شمس آبادی (۱۳۸۳)، به نقل از نورعلی، (۱۳۸۳) بر روی نمونه ای از دانش آموزان مقطع دبیرستان محاسبه شده است ..

یافته های توصیفی:

یافته های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار متغیرهای سبک رهبری تبدیلی و هوش هیجانی هستند که در جدول های ۱ و ۲ ارائه شده اند.

جدول ۱: شاخص های توصیفی سبک های رهبری

سبک رهبری	میانگین	انحراف معیار
رهبر تبدیلی	۶۶/۸۲	۱۵/۵۸
نفوذ آرمانی	۲۷/۴۹	۷/۵۵
انگیزش الهامی	۱۴/۰۷	۳/۷۶
بر انگیختگی عقلانی	۱۳/۹۵	۳/۶۳
ملاحظه فردی	۱۳/۰۴	۲/۷۰

جدول ۲: شاخص های توصیفی هوش هیجانی

هوش هیجانی	میانگین	انحراف معیار
هوش درون فردی	۳۴/۲۵	۱۹/۳۲
هوش بین فردی	۳۹/۱۷	۱۸/۲۵
سازگاری	۷۱/۹۱	۶/۱۴
کنترل استرس	۶۲/۹۱	۱۱/۴۸
خلق کلی	۳۱/۷۵	۸/۲۵

فرضیه شماره ۱: بین رهبری تبدیلی و ابعاد آن (تأثیر آرمانی، انگیزش الهامی، تحریک عقلانی و ملاحظه فردی) با هوش درون فردی رابطه معنی داری وجود دارد.

در جدول ۳: نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون مؤلفه های سبک رهبری تبدیلی با هوش درون فردی آورده شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون حیطة های رهبری تبدیلی با هوش درون فردی



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

P	F	ضریب تعیین	همبستگی چند گانه	شاخصهای آماری
				ابعاد سبک رهبری تبدیلی
۰/۰۲	۵/۵۵	۰/۰۷	۰/۲۶	برانگیختگی عقلانی
۰/۰۲	۳/۱۵	۰/۰۹	۰/۳۱	انگیزش الهامی
۰/۰۱	۳/۵۳	۰/۱۳	۰/۳۶	ملاحظه فردی
۰/۰۳	۲/۷۴	۰/۱۴	۰/۳۶	نفوذ آرمانی

جدول شماره ۳ نشان می دهد که همبستگی چند گانه ابعاد سبک رهبری تبدیلی با هوش درون فردی برابر با ۰/۳۶ است. متغیرهای پیش بین ۰/۱۴ واریانس متغیر ملاک را تبیین می کند و با $F=۲/۷۴$ در سطح ۰/۰۳ معنی دار است.

فرضیه شماره ۲: بین سبک رهبری تبدیلی و ابعاد آن (تأثیر آرمانی، انگیزش الهامی، تحریک عقلانی و ملاحظه فردی) با هوش بین فردی رابطه معنی داری وجود دارد

در جدول ۴ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون مؤلفه های سبک رهبری تبدیلی با هوش بین فردی آورده شده است.
جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ابعاد سبک رهبری تبدیلی با هوش بین فردی

P	F	ضریب تعیین	همبستگی چند گانه	شاخصهای آماری
				ابعاد سبک رهبری تبدیلی
۰/۰۱	۶/۳۰	۰/۰۸	۰/۲۸	برانگیختگی عقلانی
۰/۰۱	۴/۵۲	۰/۱۱	۰/۳۳	انگیزش الهامی
۰/۰۱	۳/۷۲	۰/۱۳	۰/۳۷	ملاحظه فردی
۰/۰۳	۲/۸۵	۰/۱۴	۰/۳۷	نفوذ آرمانی

جدول شماره ۴ نشان می دهد که همبستگی چند گانه ابعاد رهبری تبدیلی با هوش بین فردی برابر با ۲/۸۵ است که در سطح ۰/۰۳ معنی دار است.

فرضیه شماره ۳: بین سبک رهبری تبدیلی و ابعاد آن (تأثیر آرمانی، انگیزش الهامی، تحریک عقلانی و ملاحظه فردی) با سازگاری رابطه معنی داری وجود دارد.

در جدول ۵ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون مؤلفه های سبک رهبری تبدیلی با سازگاری آورده شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ابعاد سبک رهبری تبدیلی با سازگاری



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

P	F	ضریب تعیین	همبستگی چند گانه	شاخصهای آماری
				ابعادسبک رهبری تبدیلی
۰/۰۹	۲/۸۰	۰/۰۳	۰/۱۹	برانگیختگی عقلانی
۰/۰۸	۲/۶۰	۰/۰۶	۰/۲۶	انگیزش الهامی
۰/۱۷	۲/۸۶	۰/۰۷	۰/۲۷	ملاحظه فردی
۰/۰۵	۳/۴۰	۰/۰۷	۰/۲۷	نفوذ آرمانی

جدول ۵ نشان می دهد که همبستگی چند گانه ابعاد رهبری تبدیلی با سازگاری ۳/۴۰ بوده به سطح معنی داری ۰/۰۵ رسیده است .
فرضیه شماره ۴: بین سبک رهبری تبدیلی و ابعاد آن (تأثیر آرمانی ، انگیزش الهامی ، تحریک عقلانی و ملاحظه فردی) با کنترل استرس رابطه معنی داری وجود دارد .

در جدول ۶ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون مؤلفه های سبک رهبری تبدیلی با کنترل استرس آورده شده است.
جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ابعاد سبک رهبری تبدیلی با کنترل استرس

P	F	ضریب تعیین	همبستگی چند گانه	شاخصهای آماری
				ابعادسبک رهبری تبدیلی
۰/۰۷	۳/۲۶	۰/۰۴	۰/۱۹	برانگیختگی عقلانی
۰/۰۲	۳/۵۸	۰/۰۹	۰/۳۰	انگیزش الهامی
۰/۰۴	۳/۲۲	۰/۰۹	۰/۳۰	ملاحظه فردی
۰/۰۵	۳/۲۱	۰/۱۰	۰/۳۲	نفوذ آرمانی

جدول ۶ نشان می دهد که همبستگی ابعاد سبک رهبری تبدیلی با کنترل استرس برابر با ۳/۲۱ است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است .

فرضیه شماره ۵
بین سبک رهبری تبدیلی و ابعاد آن (تأثیر آرمانی ، انگیزش الهامی ، تحریک عقلانی و ملاحظه فردی) با خلق عمومی رابطه معنی داری وجود دارد .

در جدول ۷ نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون مؤلفه های سبک رهبری تبدیلی با خلق عمومی آورده شده است.

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ابعاد سبک رهبری تبدیلی با خلق عمومی



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

P	F	ضریب تعیین	همبستگی چند گانه	شاخصهای آماری
				ابعادسبک رهبری تبدیلی
۰/۲۲	۱/۴۷	۰/۰۱	۰/۱۳	برانگیختگی عقلانی
۰/۰۸	۲/۵۵	۰/۰۶	۰/۲۴	انگیزش الهامی
۰/۱۱	۲/۰۴	۰/۰۷	۰/۲۷	ملاحظه فردی
۰/۱۹	۱/۵۵	۰/۰۷	۰/۲۷	نفوذ آرمانی

جدول ۷ نشان می دهد که همبستگی چند گانه ابعاد سبک رهبری تبدیلی با خلق عمومی برابر با ۱/۵۵ است که به سطح معنی دار نرسیده

است .

بحث و نتیجه گیری :

در پژوهش حاضر رابطه سبک رهبری تبدیلی با هوش هیجانی مورد بررسی قرار گرفت . بر اساس یافته‌های پژوهش، فرضیه‌های مطرح شده مورد تأیید واقع شدند.

اصولاً یکی از ویژگی‌های رهبران تبدیلی احترام به خود است ، افرادی که قادرند دیگران را بر انگیزانند، نفوذ فوق العاده ای بر دیگران داشته باشند و روابط مطلوبی با افراد دیگر داشته باشند ، به تدریج نوعی عزت نفس و احترام به خود پیدا می کنند . اصولاً احترام به خود و عزت نفس تا حدود زیادی نتیجه اعمال و رفتارهای فردی است . بنابراین چنانچه فردی اقدام به برانگیختگی دیگران کند و طوری رفتار کند تا دیگران به او احترام بگذارند کم کم زمینه برای افزایش عزت نفس ، اعتماد به نفس و احترام به خود افزایش می یابد . ویژگیها و خصوصیات رهبران تبدیلی به گونه ای است که آنها را به سمت خودشکوفایی سوق می دهد . معمولاً افرادی که در ذهن افراد تصویر جالب از خود خلق می کنند ، امیدها و نویدهای زیادی می دهند ، از هدفها و مقاصد بزرگ سخن می گویند ، موجب افزایش دانایی و بصیرت پیروان می شوند . به هر یک از کارکنان و زیر دستان توجهی خاص می نمایند و همانند یک مربی عمل می کنند ، همه این ویژگیها زمینه را برای خود شکوفایی فراهم می کنند . مدیران تبدیلی تمایل دارند تا تغییرات شگرفی در سازمانهای خود ایجاد کنند و از حداکثر توان خود و نیز توان زیر دستان خود جهت دستیابی به آنها استفاده کنند . معمولاً چنین تمایلاتی بیشتر در افرادی است که به مرحله خود شکوفایی رسیده و یا حداقل در راستای خود شکوفایی قرار دارند مشاهده می شود .

به طور کلی رهبران تبدیلی توانایی تعیین اهداف شخصی و هدایت خود به سمت دستیابی آنها به منظور شکوفا ساختن خود بالقوه را دارند ، تلاش برای شکوفا ساختن خود بالقوه متضمن توسعه فعالیت‌های لذت بخش و با معناست و می تواند به معنای تلاشی طولانی و تعهد مشتاق نسبت به اهداف بلند مدت باشد . رهبران تبدیلی با تلاشی پیشرونده و پویا به سمت توسعه بیشینه شایستگی ها و مهارتها و استعدادهای خود می باشند .

اصولاً رهبران تبدیلی می توانند شناخت خوب و مناسبی از دیگران پیدا کنند . رفتارهای خاص که رهبران تبدیلی از خود نشان می دهند حاکی از بالا بودن هوش میان فردی آنان می باشد . اصولاً رهبران تبدیلی می توانند تصویر منحصر به فرد و ویژه ای از آینده برای زیردستان ایجاد کنند . رهبران تبدیلی برای تبدیل این بینش به نتایج ، کمک و همکاری دیگران را نیاز دارد ، وقتی چنین بینشی در سرتاسر سازمان جاری شود ، کارکنان و مدیران همگی زبان مشترکی پیدا می کنند ، در این صورت تصورات ذهنی که در اذهان پیروان ایجاد می شود ، شبیه تصورات ذهنی رهبر است . این بینش مشترک همان هوش بین فردی است که رهبران تبدیلی به میزان زیاد از آن برخوردارند .



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

به طور کلی می توان گفت که رهبران تبدیلی توانایی لازم را برای آگاه بودن از احساسات، نگرانی ها و نیازهای دیگران را دارند. علاوه بر آن توانایی لازم برای ایجاد و حفظ روابط خشنود کننده متقابل مشارکتی و سازنده را دارند. رهبران تبدیلی مسئولیت پذیر و قابل اتکا هستند. آنها دیگران را می فهمند و به خوبی با سایرین ارتباط برقرار می کنند.

رهبران تبدیلی توانایی سازگاری بسیار بالایی دارند، آنها می توانند ناکامیها را تحمل کنند و با تلاش و کوشش بر آنها فائق می آیند. رهبران تبدیلی می توانند تغییرات را به شکل مناسبی مدیریت کنند. مدیران تبدیلی می توانند به شیوه ای کارآمد با الزامات روزمره مقابله کنند، این افراد منعطف و واقع گرا هستند و در فهم موقعیتهای گیج کننده کارآمد هستند. و برای رسیدن به راه حل هایی بسنده از خود جدیت نشان می دهند، به طور کلی رهبران تبدیلی می توانند شیوه های خوبی برای پرداختن به مشکلات روزمره بیابند، بنابراین رهبران تبدیلی می توانند مشکلات را به چنگ آورند و راه حل های کار آمدی را تدبیر کنند.

اصولاً رهبران تبدیلی می توانند به مدیریت و کنترل هیجانات خود بپردازند، رهبران تبدیلی می توانند در برابر استرس ایستادگی کنند و به طور کارآمدی با آن مقابله کنند، بدون اینکه کنترل خود را از دست بدهند، رهبران تبدیلی نوعاً خونسردند، ندرتاً تکانشی هستند، و به خوبی تحت فشار کار می کنند. رهبران تبدیلی می توانند فعالیتهای پر استرس، اضطراب برانگیز و حتی خطرناک را اداره کنند.

رهبران تبدیلی گرایشی مثبت نسبت به تجارب جدید و به طور کلی نسبت به تغییر و همچنین به سمت توانایی برای غلبه موفق بر مشکلات را دارند. رهبران تبدیلی ظرفیت بالایی برای آرام بودن، خونسرد بودن و مواجهه خونسردانه با مشکلات را دارند، رهبران تبدیلی ظرفیت خوبی برای تحمل استرس دارند، به جای اینکه تسلیم احساسات درماندگی و ناامیدی شوند، تمایل به مواجهه با مشکلات بحرانی را دارند.

رهبران تبدیلی از خلق عمومی مطلوبی برخوردارند، این رهبران توانایی لذت بردن از خود، دیگران و به طور کلی زندگی را دارند، رهبران تبدیلی نوعاً افرادی بشاش، امیدوار، مثبت و خود انگیزه هستند و می دانند که چگونه از زندگی لذت ببرند.

نتایج حاصل از این پژوهش با تحقیقات انجام گرفته به وسیله محققان مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. (کایسو، پتی و لوج و کیم^۱، ۱۹۸۶؛ شامیر^۲، ۱۹۹۱؛ کوپر^۳، ۱۹۹۷؛ مادوک و فالتون^۴، ۱۹۹۸؛ بارلینگ^۵ و همکاران، ۲۰۰۰؛ پالمروهمکاران ۲۰۰۱؛ گاردنر، استاک^۶ ۲۰۰۲).

به طور کلی پژوهش حاضر و پژوهش های قبلی نشان دادند که رهبران تبدیلی می توانند حالت های هیجانی خود را مانند خشم، استرس، اضطراب و ناکامی را به خوبی در محل کار کنترل کنند، نقش رهبران تبدیلی مانند توانایی انگیزش و الهام بخشیدن به دیگران، پرورش نگرش های مثبت در محل کار و ایجاد مشارکت در میان کارکنان، ایجاب می کند تا رهبران تبدیلی از هوش هیجانی استفاده کنند، همچنین رهبران تبدیلی برای اثرگذاری بر دیگران از روش همدلی برای تشویق کارکنان به ابراز ناراحتیهای خود استفاده می کنند، این همدلی با اثر بخشی در روابط بین فردی همراه است، معمولاً مدیرانی که شیوه مدیریت روابط مدار دارند، از همدلی استفاده می کنند، رهبران تبدیلی از ثبات هیجانی، توانایی در تنظیم احساسات و هیجانات خود و ایجاد انگیزش در دیگران برخوردارند و می توانند در تصمیم گیری از اطلاعات هوش هیجانی جهت دستیابی به خلاقیت و دیگر پیامدهای مثبت استفاده کنند.

منابع:

- 1 - Cacioppo & Petty & Losch & Kim
- 2 - Shamir
- 3 - Cooper & Sawaf
- 4 - Maddock & Fulton
- 5 - Barling
- 6 - Gardner & Stough



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- تیرگری ، عبدالحکیم (۱۳۸۳) رابطه ی ساختاری هوش هیجانی با سازگاری زناشویی تدوین و کاربرد برنامه مداخل تقویت هوش هیجانی جهت کاهش نا سازگاری زناشویی. پایان نامه ی دکترای تخصصی روان شناسی بالینی . انستیتو روانپزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران .
- ستاری، فاطمه، شکرکن، حسین، نعامی، عبدالزهره. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی با سبک های رهبری تبدیلی و تبدیلی. . پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- نور علی ، زهره (۱۳۸۳). بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی ، سبک اسنادی و راهبرد های مقابله ای با موفقیت و شکستدر آزمون ورودی سال ۸۳-۸۲ دانشگاه های سراسری در شهر تهران . پایان نامه ی کارشناسی ارشد روان شناسی بالینی ، انستیتو روانپزشکی تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران .

- Avolio , B.J., Bass , B.M. and jung , D.I.(1995) , MLQ Multifactor leadership questionnaire , mind garden , Redwood city , CA.
- Barling , J., Slater , F. and kellowy , k .(2000) , transformational leadership and emotional intelligence : an exploratory study .
- Bass , B.M(1985) . Leadership and performance beyond expectations , free press new york NY.
- Bass , B.M., & Avolio , B . J. (1997) . Full – range of leadership development : manual for the multifactor Leadership Questionnaire. palo Alto , CA: *Mind Garden*.
- Bass, B. M, & Avolio, B. J. (1997). Manual for the multifactor Leadership Questionnaire. Redwood city, C.A: Mind Garden.
- Cacioppo, J. T., Petty, R. P., Losch, M. E., & Kim, H. S. (1986). Electromyographic activity over facial muscle regions can differentiate the valence and intensity of affective reactions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 260-268.
- Conger, J.A. and Kanungo, R.N (1988). “ Behavioral Dimensions of charismatic leadership,” in J.A. Conger and R. N, Kanungo, *charismatic leadership* (san Francisco: Jossy-Bass,).p. 91
- Cooper, R.K.(1997), “ Applying emotional intelligence in the workplace “, *training & Development* , Vol. 51, pp. 31-8.
- Cooper , R.K. and Sawaf, A.(1997) , *Executive EQ:Emotional intelligence in Leadership and organizations* , Berkeley , New York , NY.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind : The theory of multiple intelligence*. New York , NY:Norton(Original work published 1940).
- Gardner , L . and stough , c. (2002) , *Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers* , *leadership & organization development journal* vol.23.No2,pp.68-78.
- George, J.M.(2000),”Emotion and leadership : the role of emotional intelligence “, *Human Relations* , Vol . 53, pp. 1027-55.
- Kellett , J. B ., Humphrey , R. H ., & sleeth , R.G.(2002) . *Empathy and complex task performance : two routes to leadership* . *leadership quarterly* ,13,523-544.
- Maddock, R.C.and Fulton, R .L .(1998), *Motivation, Emotions and leadership:the silent side of management*, Quorum Books, Connecticut, NY.
- Palmer , B., Walls , M.,Burgess, Z. and stough , C. (2001), “Emotional intelligence and effective leadership “, *the Leadership & Organization Development Journal* , Vol .22, pp.5-10.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- Shamir , B.(1991), “the charismatic relationship : alternative explanations and predictions “, leadership Quarterly , Vol . 2, pp.81-104.
- Shamir , B., House , R. & Atrhur , M . (1993). The motivational effects of charismatic leadership :A self- concept based theory . organizational science, 4,(2),1-17.
- Wolff , S . B., Pescosolido, A. T., & Druskat, V.U. (2002). Emotional intelligence as the basis of leadership emergence in self-managing teams. Leadership Quarterly, 13,505-522.
- Zalzenik,A.(1986)Except from managers and leaders: Are they Different? *Harvard Business Review*.p54.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.