

## بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران مدارس با پذیرش تحول بنیادین در آموزش

### و پروش

#### آسیه آشنایی رودی

کارشناسی ارشد جغرافیا، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه- ایران

#### چکیده

دنیای امروزی دنیای تحولات و تغییرات مداوم و عصر عدم تداوم هاست که بر سازمان ها تاثیر عمیقی دارند. لذا ضرورت دارد سازمان بصورت مستقیم یا غیرمستقیم برای حفظ، بقا و تداوم حیات خود با تغییراتی که سازمان را با تهدید مواجه می نمایند تطبیق یابد. سهم نهاد تعلیم و تربیت در حیات فردی و اجتماعی غیر قابل انکار است. به همین دلیل اندیشمندان از نهاد تربیتی بعنوان مدار توسعه یاد نموده و بر نقش آموزش و پروش تأکید دارند قطعاً هیچ نهاد تربیتی موفق به این نقش کارا نیست. جز اینکه سیاستگذاران، تصمیم گیران، مدیران ارشد اجرایی و مدیران مدارس با رویکردی محققانه به پدیده تعلیم و تربیت بنگرند. بدیهی است تحقق این هدف نیازمند ترسیم نقشه راهی است که در آن نحوه طی مسیر، منابع و امکانات لازم، تقسیم کار در سطح ملی و الزامات در این مسیر به صورت شفاف و دقیق مشخص شده باشد. با توجه به اهمیت هوش هیجانی به عنوان یکی از عواملی که رفتار سازمانی راتحت تاثیر قرار می دهد و همانطور که بیان شد تغییر و تحول در نظام آموزشی کشور ضرورتی انکار ناپذیر است. مدیران مدارس به عنوان گروهی که قرار است این تغییرات به کمک آنها انجام شود سهم مهمی در موفقیت یا عدم توفیق سندها دارند. این پژوهش از نظرهدف کاربردی و از نظرروش جمع آوری اطلاعات توصیفی است جامعه آماری مورد بررسی مدیران مدارس متوسطه دوم شهرستان خواف درسال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۲۱۰ نفر بوده و از این میان تعداد ۱۳۲ نفر از مدیران با استفاده از جدول انتخاب نمونه مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند. به منظور نظرسنجی از نمونه آماری ذیربط درباره موضوع از دو پرسشنامه پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن (۱۹۹۹) و پرسشنامه نگرش به تحول سازمانی جان فدا (۱۳۸۱) استفاده شد به منظور تأمین روایی این پرسشنامه ها از روایی صوری و محتوایی استفاده شد و بدین ترتیب برای پایایی پرسشنامه طبق نظر اساتید و مدیران باتجربه در دوره متوسطه اول مورد تایید قرار گرفت. داده ها با استفاده از آمار توصیفی شامل ( توزیع فراوانی و درصد ) و آمار استنباطی ( واریانس، رگرسیون و...) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جهت تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از نرم افزار آماری SPSS استفاده شد .

**واژه های کلیدی:** هوش هیجانی، سند تحول بنیادین، آموزش و پروش، متوسطه دوم، شهرخواف.

## مقدمه

امروزه ضرورت ایجاد تغییر و نوآوری شناخته شده و هیچ مدیری نمی تواند به مدت طولانی نسبت به نوآوری بی توجهی نشان دهد و واقعیت این است که وجود تغییر در مدارس مشهود است و مدیران باید با شهامت، نوآوری ها را بپذیرند و بدانند که هستی نظام آموزش و پرورش وابسته به تغییر و نوآوری است. همانگونه که صافی می گوید: "از سازمانهایی که امروزه بیش از سایر سازمان ها در زمینه پرورش خلاقیت و نوآفرینی مسئولیت دارند، سازمان آموزش و پرورش است زیرا آموزش و پرورش زیر بنای اصلی و عمده ی شخصیت و دیدگاههای مردمی و رشد ابعاد وجود آدمی است (تسلیمی، ۱۳۷۶).

امروزه مسأله ی تغییر و تحول یکی از مسایل بسیار مهم و حیاتی است که سازمانهای کنونی خصوصاً آموزش و پرورش درگیر آن بوده و بقا و دوام خود را وابسته به آن می دانند، اگر نگاهی جامع و به دور از تعصب به سیستم آموزشی کشور داشته باشیم باید بگوییم که وضع آموزش فعلی در کشور نمی تواند حداقل های یک سیستم آموزشی موفق را کسب کند. به عبارت بهتر نظام آموزش فعلی نه تنها با معیارهای اسلامی قابل تطبیق نیست بلکه استانداردهای آموزشی نوین را نیز کسب نمی کند. در واقع فرایند آموزشی فعلی در کشور میراث به جا مانده از رسوبات اندیشه های سلطنتی و غربی است. نظام آموزشی ما، نظام وارداتی است و بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی مبتنی و استوار نمی باشد. همین دلیل بسیاری از چالش ها، کاستی ها و مسائلی که آموزش و پرورش ما با آن دست و پنجه نرم می کند، ریشه در مبانی نظری این نظام دارد. زیرا این مبانی با اعتقادات، باورها، انتظارات و فرهنگ مردم مؤمن و خداجوی ما این همخوانی ندارد این ناهمخوانی پس از پیروزی انقلاب اسلامی خودنمایی فزون تری کرد و به رغم تلاش قابل تقدیر و زحمات تحسین برانگیز مسئولان، مدیران و معلمان عزیز در جای جای این مرز و بوم در دهه های پس از انقلاب اسلامی، این کاستی هنوز به قوت خود باقی است و بر تمام سیاست گذاری ها، سند ریزی ها، فرایندها و روندها سایه افکنده است. مدارس ما از کاستی های، نرم افزاری و سخت افزاری فراوانی رنج می برند و کارایی و اثربخشی آن ها کاهش فراوان یافته است. معلمان در تحقق رسالت خطیر خویش و تربیت مترقیان مؤمن، خلاق، فعال، توانمند با مشکلات روبرو هستند. فعالیت های اصلاحی و تلاشی که برای بهبود اجزاء و عناصر آن در طول سه دهه بعد از انقلاب اسلامی در آن صورت گرفته است دلیل عدم ابتناء بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی نتوانسته است کارکرد مورد انتظار را داشته باشد، بگونه ای که بتواند تربیت یافتگانی در تراز جمهوری اسلامی پرورش دهد که از شایستگی ها و توانمندی های اعتقادی، عاطفی و رفتاری هماهنگ با نیازهای جامعه برخوردار باشند. همچنین لزوم هماهنگی با حرکت شتابان و تحولات سریع اجتماعی و بهره گیری از تجارب موفق آموزشی و تربیتی عصر حاضر تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت کشور را بیش از پیش نمایان می نماید (حاجی بابایی، ۱۳۹۰).

تحقق این هدف نیازمند ترسیم نقشه راهی است که در آن نحوه طی مسیر، منابع و امکانات لازم، تقسیم کار در سطح ملی و الزامات در این مسیر به صورت شفاف و دقیق مشخص شده باشد. خوشبختانه با درک عمیق و کارشناسانه از این نیاز اساسی آموزش و پرورش و در پاسخ به ندای رهبر معظم انقلاب اسلامی در راستای تحقق سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی به عنوان سند تحول بنیادین در دی ماه ۱۳۸۸ در دستور کار « سند ملی آموزش و پرورش » شورای عالی آموزش و پرورش قرار گرفت. در تدوین این طرح بزرگ، سترگ، و کم نظیر در تاریخ آموزش و پرورش، بیش از ۶۰۰ نفر از متخصصان، صاحب نظران و کارشناسان آموزش و پرورش، حوزه های علمی، دانشگاه ها مشارکت جدی داشته اند تا پس از چند سال فعالیت روشمند مطالعاتی و تلاش خستگی ناپذیر، در سایه مساعدت و معاضدت خبرگان تعلیم و تربیت و بسته تدوین به مراجع قانون گذار تقدیم شود. این بسته تحول آفرین « سند ملی آموزش و پرورش حاوی مبانی نظری تحول بنیادین و نیز سند تحول راهبردی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی می باشد که با الهام از آموزه های وحیانی و معارف بلند مکتب اسلام و تعالیم حیات بخش اهل البیت علیهم السلام، ضمن وفاداری به اندیشه های حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری تدوین شده است (مخبرنژاد و حاجی بابایی، ۱۳۹۰).

تحول یعنی فرایند ذوب شدن اندیشه ها، باورها و رفتارهای سنتی و تثبیت ارزش های نوین و استقرار نظام های جدید، یعنی منطبق کردن سازمان ها با آخرین پدیده های روز با توجه به اهمیت و شکل گیری زیرساختهای اصلی در عصر کنونی، یکی از

عوامل اصلی پیشرفت و توسعه در کشورها، توسعه امر آموزش و پژوهش است. بنابراین در زمره تغییر در ارکان پایه می‌بایست جایگاه حقیقی پژوهش در تمامی جوانب و ساختارهای آموزش و پرورش روشن و شفاف باشد. همراهی افراد در مسیر زندگی با مشکلات و موانعی مواجه می‌شوند. نوع برخورد انسا نها با این موانع و مشکلات به ویژگیهای شخصیتی آنها بازمی‌گردد. باورهای افراد دنیای آنها را سازمان می‌دهد و به تجربیاتشان معنا می‌بخشد. اینکه چگونه این باورها می‌تواند دنیای روانشناختی را در افراد ایجاد کند و آنها را در موقعیتهای مشابه به تفکر، احساس و عمل متفاوتی هدایت کند، موضوعی بسیار مهم است.

هوش هیجانی نوعی پردازش اطلاعات عاطفی است که شامل ارزیابی صحیح عواطف خود و دیگران و بیان مناسب عواطف و تنظیم سازگارانه است، گلمن هوش را به نحوی عنوان می‌کند که به بهبود جریان زندگی منجر می‌شود. هوش هیجانی قادر است در محیط‌های کاری، روابط عاطفی معنی دار به وجود آورده ضمن هماهنگ کردن عواطف کارکنان در محیط‌های کاری، زمینه تبادل احساسات مثبت بین آنها را تسهیل نماید (گلمن، ۱۹۹۷).

هوش هیجانی به توانایی شناسایی و تشخیص مفاهیم و معانی هیجان‌ها، روابط بین آنها، استدلال کردن و حل مسأله اشاره دارد (مایر سالوی، ۲۰۰۰).

هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌ها و خصوصیات فردی است که خودکارآمدی افراد را تعیین می‌کند. با توجه به اهمیت هوش هیجانی به عنوان یکی از عوامل که رفتار سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و همانطور که بیان شد تغییر و تحول در نظام آموزشی کشور ضرورتی انکارناپذیر است. مدیران مدارس به عنوان گروهی که قرار است این تغییرات به کمک آنها انجام شود سهم مهمی در موفقیت یا عدم توفیق سند هادارند. به یقین آگاهی متولیان آموزش از تفاوت‌های شخصیتی افراد می‌تواند در مدیریت تحولات موثر باشد. بنابر این، این تحقیق بدنبال یافتن پاسخ برای این سوال است که آیا میان هوش هیجانی مدیران مدارس با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد؟

### روش تحقیق و مدل تحلیلی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات توصیفی است جامعه آماری مورد بررسی مدیران مدارس متوسطه دوم شهرستان خواف بوده اند که تعداد ۲۱۰ نفر بودند و از این میان تعداد ۱۳۲ نفر از مدیران با استفاده از جدول انتخاب نمونه مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی شامل (توزیع فراوانی و درصد) و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از نرم افزار آماری spss استفاده شد.

### ابزار سنجش

**پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن:** برای سنجش هوش هیجانی ابزارهای مختلفی وجود دارد. یکی از معتبرترین آنها پرسشنامه ی هوش هیجانی (EQ-i) بار-آن است که نتیجه ی چندین سال تلاش مستمر پژوهشگری به نام دکتر بار-آن می‌باشد. تا کنون مطالعات زیادی در مورد این پرسشنامه انجام گرفته و در کشورها و فرهنگ‌های مختلف هنجاریابی شده و اعتبار و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. پرسشنامه شامل ۱۳۳ سؤال است که به صورت طیف لیکرت نمره گذاری میشود و توانایی سنجش ۱۵ مقیاس زیر را دارد: بار-آن (۱۹۷۷-۱۹۹۹) اعتبار مقیاسهای پانزده گانه ی پرسشنامه را از طریق محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ بین ۰.۶۹ تا ۰.۸۶٪ با میانگین ۰.۷۶٪ تعیین نمود. او سپس آن را از طریق بازآزمایی پس از یک ماه ۰.۸۵٪ و پس از چهار ماه ۰.۷۵٪ گزارش کرده است. همچنین برای بررسی روایی پرسشنامه، ضریب همبستگی نمره های حاصل از این پرسشنامه با سایر پرسشنامه های معتبر هوش هیجانی محاسبه شده که نشان دهنده روایی قابل قبول برای پرسشنامه می‌باشد (مخبریان نژاد، ۱۳۸۶) در این پژوهش از ۴ مولفه هوش هیجانی بار آن استفاده گردیده است که به شرح زیر می‌باشد: ۱- خود آگاهی ۲-مسئولیت پذیری ۳-انعطاف پذیری ۴-حل مسئله. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال می‌باشد که بصورت طیف لیکرت نمره گذاری گردیده است این ۲۴ سؤال، ۴ مولفه مورد نظر را می‌سنجد هر مولفه شامل ۶ سؤال می‌باشد، سؤال ۱ تا ۶

مربوط به مولفه اول (خودآگاهی)، سوال ۷ تا ۱۲ مربوط به مولفه دوم (مسئولیت پذیری)، سوال ۱۳ تا ۱۸ مربوط به مولفه سوم (انعطاف پذیری) و سوال ۱۹ تا ۲۴ مربوط به مولفه حل مسئله می باشد. خلاصه آنچه گفته شد در جدول زیر آورده شده است.

مولفه	شماره سوال
خود آگاهی	۱-۲-۳-۴-۵-۶
مسئولیت پذیری	۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲
انعطاف پذیری	۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸
حل مسئله	۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴

**پرسشنامه نگرش نسبت به تحول سازمانی:** پرسشنامه نگرش به تحول سازمانی شامل ۱۸ سوال می باشد این پرسشنامه، نگرش افراد را نسبت به تحول سازمانی اندازه گیری می کند و آزمودنی باید پاسخ مورد نظر را با عددی که بیشتر بیانگر احساس وی است مشخص کند گویه های این پرسشنامه مشخص می نماید که هر کارمند چه نگرشی نسبت به اعمال تغییر در سازمان دارد نمره گذاری پرسشنامه نگرش به تغییر سازمانی براساس یک مقیاس ۷ درجه ای انجام می گیرد بدین ترتیب که "کاملاً مخالفم" امتیاز ۱، "نسبتاً مخالفم" امتیاز ۲، "کمی مخالفم" امتیاز ۳، "نظری ندارم" امتیاز ۴، "کمی موافقم" امتیاز ۵، "نسبتاً موافقم" امتیاز ۶ و "بسیار موافقم" امتیاز ۷ می گیرد بنابراین بیشترین امتیاز این پرسشنامه ۱۲۶ و کمترین امتیاز آن، ۱۸ می باشد. در تحقیقی که توسط جان فدا (۱۳۸۱) برای تعیین اعتبار پرسشنامه نگرش به تغییر سازمانی انجام گرفت از آلفای کرونباخ برای تعیین میزان اعتبار پرسشنامه استفاده شد در این تحقیق، ضریب اعتبار برای شاخص مجموع نگرش های مربوط به تغییر سازمانی (۰/۸۷) و برای شاخص های فرعی شناختی (۹/۸۴)، عاطفی (۰/۷۲) و رفتاری (۰/۸۱) به دست آمد ضرایب بدست آمده نشان می دهد که این پرسشنامه از اعتبار لازم برخوردار است.

شاخص های فرعی	ضریب همبستگی با نمره کل
نگرش عاطفی	۰/۷۲
نگرش شناختی	۰/۸۸
نگرش رفتاری	۰/۸۲

### یافته ها

آزمون فرضیه ۱: میان هوش هیجانی مدیران با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد. به منظور آزمون فرضیه مذکور از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن به شرح ذیل می باشد.

جدول ۱: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه بین هوش هیجانی با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

متغیر	مقدار همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
پیش بین ملاک	۰/۲۷۳	۰/۰۰۱
پیش بین هوش هیجانی		

با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار  $p$  به دست آمده کمتر از  $0/01$  می باشد، بنابراین فرضیه پژوهشی تایید می شود و نتیجه می گیریم که بین هوش هیجانی مدیران با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد

جدول ۲: خلاصه مدل رگرسیونی

روش	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
Enter	۰/۲۷۳	۰/۰۷۵	۰/۰۶۷	۰/۴۶۷

برای بررسی رابطه بین هوش هیجانی با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از آزمون رگرسیون ساده به روش هم زمان استفاده شد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای هوش هیجانی با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش برابر ۰/۲۷۳ می باشد و ضریب تعیین آن برابر ۰/۰۷۵ می باشد. به عبارت دیگر ۰/۰۷۵ از تغییرات واریانس متغیر ملاک پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به وسیله متغیر پیش بین هوش هیجانی تبیین می شود و ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که مدل مورد استفاده ۰/۰۶۷ تغییرات در پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را بحساب آورده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل واریانس

منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۲/۰۷۹	۱	۲/۰۷۹	۲/۵۲۴	۰/۰۰۳
باقیمانده	۲۵/۷۵۶	۱۱۸	۰/۲۱۸		
کل	۲۷/۸۳۴	۱۱۹			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود اثر رگرسیونی متغیر هوش هیجانی با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد معنادار بوده است. این اثر رگرسیونی با مقدار  $F=2/524$ ، در سطح آلفای ۰/۰۰۳ معنا دار بدست آمد. به عبارت دیگر مجموع مجذورات باقیمانده به آن میزان نبود که اثر رگرسیونی را خنثی نماید و موجب عدم تفاوت معنادار گردد و به این معنی است که تغییر نشان داده شده به وسیله مدل رگرسیونی بر اثر اتفاق و تصادف نیست. در رابطه مثبت به دست آمده، بهترین ترکیب خطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته وجود دارد.

جدول ۴: ضرائب

متغیر	B	خطای استاندارد	مقدار بتا	مقدار T	Sig
Constant	۳/۳۶۶	۰/۲۷۹		۱۲/۰۷۴	۰/۰۰۰
پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	۰/۲۱۸	۰/۰۷۱	۰/۲۷۳	۳/۰۸۶	۰/۰۰۳

جدول ضرائب معادله رگرسیونی فوق سهم متغیر پیش بین را در پیش بینی متغیر ملاک نشان می دهد همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود متغیر هوش با مقدار بتای ۰/۲۷۳ و  $t=3/086$ ، در سطح آلفا ۰/۰۰۳  $a=0/0$  پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به حساب می آید. به عبارت دیگر به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر هوش هیجانی ۰/۲۷۳ در انحراف معیار متغیر پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش تغییر ایجاد می شود. آزمون فرضیه ۲: میان خودآگاهی هیجانی مدیران با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد. به منظور آزمون فرضیه مذکور از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن به شرح ذیل می باشد.

جدول ۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه بین خودآگاهی هیجانی با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

متغیر	مقدار همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
پیش بین	۰/۳۱۴	۰/۰۰۰
خودآگاهی هیجانی شغلی	ملاک	
	پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	

با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار  $p$  به دست آمده کمتر از  $0/01$  می باشد، بنابراین فرضیه پژوهشی تایید می شود و نتیجه می گیریم که بین خودآگاهی هیجانی مدیران با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد

جدول ۶: خلاصه مدل رگرسیونی

روش	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
Enter	۰/۳۱۴	۰/۰۹۸	۰/۰۹۱	۰/۴۶۱

برای بررسی رابطه بین خودآگاهی هیجانی با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از آزمون رگرسیون ساده به روش هم زمان استفاده شد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای خودآگاهی هیجانی با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش برابر  $0/314$  می باشد و ضریب تعیین آن برابر  $0/098$  می باشد. به عبارت دیگر  $0/098$  از تغییرات واریانس متغیر ملاک پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به وسیله متغیر پیش بین خودآگاهی هیجانی تبیین می شود و ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که مدل مورد استفاده  $0/091$  تغییرات در پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را بحساب آورده است.

جدول ۷: نتایج تحلیل واریانس

منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۲/۷۳۸	۱	۲/۷۳۸	۱۲/۸۷۵	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۵/۰۹۶	۱۱۸	۰/۲۱۳		
کل	۲۷/۸۳۴	۱۱۹			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود اثر رگرسیونی متغیر خودآگاهی هیجانی با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد معنادار بوده است. این اثر رگرسیونی با مقدار  $F 12/875$ ، در سطح آلفای  $0/000$  معنادار بدست آمد. به عبارت دیگر مجموع مجذورات باقیمانده به آن میزان نبود که اثر رگرسیونی را خنثی نماید و موجب عدم تفاوت معنادار گردد و به این معنی است که تغییر نشان داده شده به وسیله مدل رگرسیونی بر اثر اتفاق و تصادف نیست. در رابطه مثبت به دست آمده، بهترین ترکیب خطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته وجود دارد.

جدول ۸: ضرائب

متغیر	B	خطای استاندارد	مقدار بتا	مقدار T	Sig
Constant	۳/۴۶۷	۰/۲۱۳		۱۶/۲۷۶	۰/۰۰۰
پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	۰/۱۷۹	۰/۰۵۰	۰/۳۱۴	۳/۵۸۸	۰/۰۰۰

جدول ضرائب معادله رگرسیونی فوق سهم متغیر پیش بین را در پیش بینی متغیر ملاک نشان می دهد همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود متغیر خودآگاهی هیجانی با مقدار بتای  $t=۳/۵۸۸$  و  $۰/۳۱۴$ ، در سطح آلفا  $\alpha=۰/۰۰۰$  پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به حساب می آید. به عبارت دیگر به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر خودآگاهی هیجانی  $۰/۳۱۴$  در انحراف معیار متغیر پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش تغییر ایجاد می شود.

آزمون فرضیه ۳: میان مسئولیت پذیری مدیران با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد. به منظور آزمون فرضیه مذکور از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن به شرح ذیل می باشد.

جدول ۹: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه بین مسئولیت پذیری با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

متغیر	مقدار همبستگی پیرسون		سطح معنی داری
	ملاک	پیش بین	
مسئولیت پذیری	پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	$۰/۰۸۳$	$۰/۱۸۴$

با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار  $p$  به دست آمده بیشتر از  $۰/۰۱$  می باشد، بنابراین فرضیه پژوهشی رد می شود و نتیجه می گیریم که بین مسئولیت پذیری مدیران با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱۰: خلاصه مدل رگرسیونی

روش	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
Enter	$۰/۰۸۳$	$۰/۰۰۷$	$۰/۰۰۲$	$۰/۴۸۴$

برای بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از آزمون رگرسیون ساده به روش هم زمان استفاده شد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای مسئولیت پذیری با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش برابر  $۰/۰۸۳$  می باشد و ضریب تعیین آن برابر  $۰/۰۰۷$  می باشد. به عبارت دیگر  $۰/۰۰۷$  از تغییرات واریانس متغیر ملاک پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به وسیله متغیر پیش بین مسئولیت پذیری تبیین می شود و ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که مدل مورد استفاده  $۰/۰۰۲$  تغییرات در پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را بحساب آورده است.

جدول ۱۱: نتایج تحلیل واریانس

منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	$۰/۱۹۱$	۱	$۰/۱۹۱$	$۰/۸۱۵$	$۰/۳۶۸$
باقیمانده	$۲۷/۶۴۴$	۱۱۸	$۰/۲۳۴$		
کل	$۲۷/۸۳۴$	۱۱۹			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود اثر رگرسیونی متغیر مسئولیت پذیری با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد معنادار بوده است. این اثر رگرسیونی با مقدار  $F=۰/۸۱۵$ ، در سطح آلفای  $۰/۳۶۸$  غیرمعنادار بدست آمد.

جدول ۱۲: ضرائب

متغیر	B	خطای استاندارد	مقدار بتا	مقدار T	Sig سطح معنی داری
Constant	۴/۰۰۹	۰/۲۳۳		۱۷/۱۷۲	۰/۰۰۰
پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	۰/۰۵۵	۰/۰۶۱	۰/۰۸۳	۰/۹۰۳	۰/۳۶۸

جدول ضرائب معادله رگرسیونی فوق سهم متغیر پیش بین را در پیش بینی متغیر ملاک نشان می دهد همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود متغیر مسئولیت پذیری با مقدار بتای  $0/083$  و  $t=0/083$ ، در سطح  $\alpha=0/368$  پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به حساب نمی آید.

آزمون فرضیه ۴: میان انعطاف پذیری مدیران با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد. به منظور آزمون فرضیه مذکور از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن به شرح ذیل می باشد.

جدول ۱۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه بین انعطاف پذیری با پذیرش سند تحول بنیادین

آموزش و پرورش

متغیر	مقدار همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
ملاک		
پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	۰/۰۶۵	۰/۲۳۹

با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار  $p$  به دست آمده بیشتر از  $0/01$  می باشد، بنابراین فرضیه پژوهشی رد می شود و نتیجه می گیریم که بین انعطاف پذیری مدیران با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود ندارد

جدول ۱۴: خلاصه مدل رگرسیونی

روش	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
Enter	۰/۰۶۵	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴	۰/۴۸۴

برای بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از آزمون رگرسیون ساده به روش هم زمان استفاده شد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای انعطاف پذیری با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش برابر  $0/318$  می باشد و ضریب تعیین آن برابر  $0/065$  می باشد. به عبارت دیگر  $0/065$  از تغییرات واریانس متغیر ملاک پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به وسیله متغیر پیش بین انعطاف پذیری تبیین می شود و ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که مدل مورد استفاده  $0/004$  تغییرات در پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را بحساب آورده است.

جدول ۱۵: نتایج تحلیل واریانس

منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۰/۱۱۹	۱	۰/۱۱۹	۰/۵۰۵	۰/۴۷۹
باقیمانده	۲۷/۷۱۶	۱۱۸	۰/۲۳۵		
کل	۲۷/۸۳۴	۱۱۹			



همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود اثر رگرسیونی متغیر انعطاف پذیری با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود ندارد معنادار بوده است. این اثر رگرسیونی با مقدار  $F=0/505$ ، در سطح آلفای  $0/479$  معنا دار بدست آمد.

جدول ۱۶: ضرائب

متغیر	B	خطای استاندارد	مقدار بتا	مقدار T	Sig
Constant	۴/۰۸۰	۰/۱۹۶		۲۰/۸۶۷	۰/۰۰۰
پذیرش سند تحول بنیادین و آموزش و پرورش	۰/۰۳۸	۰/۰۵۳	۰/۰۶۵	۰/۷۱۱	۰/۴۷۹

جدول ضرائب معادله رگرسیونی فوق سهم متغیر پیش بین را در پیش بینی متغیر ملاک نشان می دهد همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود متغیر انعطاف پذیری با مقدار بتای  $0/065$  و  $t=0/711$ ، در سطح آلفا  $0/479$   $a$  پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به حساب نمی آید. به عبارت دیگر به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر انعطاف پذیری  $0/065$  در انحراف معیار متغیر پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش تغییر ایجاد می شود.

آزمون فرضیه ۵: میان مهارت حل مسئله مدیران با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد. به منظور آزمون فرضیه مذکور از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن به شرح ذیل می باشد.

جدول ۱۷: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه بین حل مسئله با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

متغیر	مقدار همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	پیش بین	
			ملاک	حل مسئله
	۰/۳۵۴	۰/۰۰۰	پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	

با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار  $p$  به دست آمده کمتر از  $0/01$  می باشد، بنابراین فرضیه پژوهشی تایید می شود و نتیجه می گیریم که بین حل مسئله مدیران با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد

جدول ۱۸: خلاصه مدل رگرسیونی

روش	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
Enter	۰/۳۵۴	۰/۱۲۵	۰/۱۱۸	۰/۴۵۴

برای بررسی رابطه بین حل مسئله با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از آزمون رگرسیون ساده به روش هم زمان استفاده شد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای حل مسئله با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش برابر  $0/354$  می باشد و ضریب تعیین آن برابر  $0/125$  می باشد. به عبارت دیگر  $0/125$  از تغییرات واریانس متغیر ملاک پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به وسیله متغیر پیش بین حل مسئله تبیین می شود و ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که مدل مورد استفاده  $0/118$  تغییرات در پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را بحساب آورده است.

جدول ۱۹: نتایج تحلیل واریانس

منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۳/۴۸۰	۱	۳/۴۸۰	۱۶/۸۶۲	۰/۰۰۰
باقیمانده	۲۴/۳۵۴	۱۱۸	۰/۲۰۶		
کل	۲۷/۸۳۴	۱۱۹			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود اثر رگرسیونی متغیر حل مسئله با پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش رابطه معنی داری وجود دارد معنادار بوده است. این اثر رگرسیونی با مقدار  $F=16/862$ ، در سطح آلفای  $0/000$  معنا دار بدست آمد. به عبارت دیگر مجموع مجذورات باقیمانده به آن میزان نبود که اثر رگرسیونی را خنثی نماید و موجب عدم تفاوت معنادار گردد و به این معنی است که تغییر نشان داده شده به وسیله مدل رگرسیونی بر اثر اتفاق و تصادف نیست. در رابطه مثبت به دست آمده، بهترین ترکیب خطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته وجود دارد.

جدول ۲۰: ضرائب

متغیر	B	خطای استاندارد	مقدار بتا	مقدار T	Sig
Constant	۳/۳۴۴	۰/۲۱۶		۱۵/۴۵۹	۰/۰۰۰
پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	۰/۲۱۵	۰/۰۵۲	۰/۳۵۴	۴/۱۰۶	۰/۰۰۰

جدول ضرائب معادله رگرسیونی فوق سهم متغیر پیش بین را در پیش بینی متغیر ملاک نشان می دهد همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود متغیر حل مسئله با مقدار بتای  $0/354$  و  $t=4/106$ ، در سطح آلفا  $0/000$  پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به حساب می آید. به عبارت دیگر به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر حل مسئله  $0/354$  در انحراف معیار متغیر پذیرش سند تحول بنیادین آموزش و پرورش تغییر ایجاد می شود.

### بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج و یافته های پژوهش، در این بخش خلاصه ای از نتایج حاصل از آزمون فرضیات بیان می شود.

فرضیه اول با عنوان " میان هوش هیجانی با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران رابطه معنی داری وجود دارد " به با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار  $p$  به دست آمده کمتر از  $0/05$  می باشد فرضیه پژوهشی تایید می شود و نتیجه می گیریم که بین هوش هیجانی با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران رابطه معنی داری وجود دارد

فرضیه دوم با عنوان میان خودآگاهی هیجانی با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران رابطه معنی داری وجود دارد با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار  $p$  به دست آمده کمتر از  $0/05$  می باشد، این فرضیه پژوهشی تایید می شود و نتیجه می گیریم که بین خودآگاهی هیجانی با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران رابطه معنی داری وجود دارد

فرضیه سوم با عنوان میان مسئولیت پذیری با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران رابطه معنی داری وجود دارد با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار  $p$  به دست آمده بیشتر از  $0/05$  می باشد، بنابراین فرضیه پژوهشی رد می شود و نتیجه می گیریم که بین مسئولیت پذیری با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد

فرضیه چهارم با عنوان میان انعطاف پذیری با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران رابطه معنی داری وجود دارد با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار  $p$  به دست آمده بیشتر از  $0/05$  می باشد، بنابراین فرضیه پژوهشی رد می شود و نتیجه می گیریم که بین انعطاف پذیری با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد

فرضیه پنجم با عنوان میان حل مسئله با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران رابطه معنی داری وجود دارد با توجه به مقدار همبستگی به دست آمده و اینکه مقدار  $p$  به دست آمده کمتر از  $0/05$  می باشد، بنابراین فرضیه پژوهشی تایید می شود و نتیجه می گیریم که بین حل مسئله با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران رابطه معنی داری وجود دارد

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش جباری (۱۳۹۲)، مدنی پور و صیادی (۱۳۹۲)، بیک نژاد اصل (۱۳۹۱)، نورالهی (۱۳۹۱)، پایمزد (۱۳۹۱)، نارویی (۱۳۹۰)، جعفری و همکاران (۱۳۸۹)، محمد امینی و همکاران (۱۳۸۷)، همسویی دارد شد مدنی پور و صیادی نشان دادند بین عوامل خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی، خودانگیزی، و مهارت اجتماعی با رضایت شغلی پرستاران رابطه معنادار وجود دارد. در دنورالهی نشان داد که مربیان زن دارای هوش هیجانی بالاتر بیشتر تمایل به رهبری تحول آفرین دارند. همچنین بین خرده مقیاس های خودآگاهی، خودانگیزی و مهارت های اجتماعی هوش هیجانی با همه خرده مقیاس های رهبری تحول آفرین (انگیزش الهام بخش، تاثیر ایده آل، تحریک ذهنی و توجه فردی) رابطه معناداری یافت جعفری و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه که رابطه معنادار میان هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین بود، دست یافت جباری در پژوهش خود به این نتیجه که هوش هیجانی بر رهبری تحول آفرین و خودآگاهی تاثیر مثبت دارد رسیده است. نتایج پایمزدحاکمی از وجود رابطه ای قوی بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین در مدیران ادارات ورزش و جوانان استان قم است. بیک زاد اصل نشان داد که بین هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان در مدارس مقاطع سه گانه تحصیلی آموزش و پرورش نواحی پنجگانه تبریز رابطه معنی داری وجود نارویی نشان داد که بین هوش هیجانی و گرایش کارآفرینانه و همچنین هوش سازمانی و گرایش کارآفرینانه رابطه ی معناداری وجود دارد. نتایج محمد امینی و همکاران نشان داد که بین هوش هیجانی، خودکارآمدی و سلامت روان در هر دو گروه از دانش آموزان مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش هیجانی، باورهای خودکارآمدی و سلامت روان دانش آموزان ممتاز و عادی تفاوت معناداری وجود دارد.

## پیشنهادهات

- ۱- برگزاری دوره های ضمن خدمت در خصوص هوش هیجانی با توجه معنی دار بودن رابطه هوش هیجانی با پذیرش برنامه تحول بنیادین آموزش و پرورش در بین مدیران
- ۲- شفاف سازی ارکان سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جهت پذیرش آن توسط مدیران
- ۳- برگزاری دوره ها و همایش ها در استان جهت تشریح ضرورت و لزوم برنامه تحول بنیادین در آموزش و پرورش
- ۴- بومی سازی روش های پذیرش تغییر و اجرا و پیاده سازی آن بر روی مدیران و عوامل موثر در پذیرش تغییر
- ۵- درخواست حمایت همه جانبه مدیران سطوح عالی و مدیرکل سازمان متبوع از برنامه پذیرش تحول بنیادین در محافل عمومی و خصوصی جهت ترغیب مدیران برای پذیرش تحول بنیادین آموزش و پرورش

## منابع

- ۱- ابراهیم نیا، فاطمه (۱۳۸۸)، بررسی اثربخشی آموزش مولفه های هوش هیجانی بر افزایش باورهای خودکارآمدی شغلی زوج های دارای شغل مشترک شهر تربت حیدریه (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه علامه طباطبائی - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
- ۲- ابراهیمی مقدم، حسین، پوراحمد، فاطمه (۱۳۹۱)، فصلنامه علمی تخصصی طب کار دوره چهارم شماره سوم
- ۳- اقدمی، علیرضا، نجات پور، سعید (۱۳۸۸)، فصلنامه علوم تربیتی، سال دوم شماره ۷، ص ۹۹

- ۴- امیر کبیری، علی رضا (۱۳۸۵). رویکردهای سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی تهران: نگاه دانش اهواز: دانشگاه شهید چمران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۵- ایزری، مهدی، یزدخواستی، علی (۱۳۸۵) فرهنگ مدیریت تغییر و بهبود کیفیت در آموزش و پرورش دکتر مهدی ایزری دانشیار دانشگاه اصفهان علی یزدخواستی عضو هیأت علمی دانشگاه کاشان و دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان ص [ هفتمین کنفرانس بین المللی مدیران کیفیت ] .
- ۶- آذری، مهرا، حیدری کاپدان، ژیلا (۱۳۸۸) رابطه هوش هیجانی و راهبردهای یادگیری زبان انگلیسی با مهارت زبان انگلیسی در دانشجویان یافته های نو در روان شناسی ص ۹۷.
- ۷- آقایی فیثانی، تیمور (۱۳۷۷)، خلایقیت و نوآوری در انسانها وسازمانها، چاپ اول، تهران، نشر ترمه
- ۸- بابایی، مؤمنی (۱۳۸۴). " تأثیر هوش هیجانی بر اثربخشی مدیران "، تدبیر، شماره ۱۶۶.
- ۹- بابایی، محمد علی، مؤمنی، نونا (۱۳۸۴). " تأثیر هوش هیجانی بر اثربخشی مدیران "، تدبیر، شماره ۱۶۶
- ۱۰- باقرزاده، داوود، عیوضی، زهرا (۱۳۸۷) هوش هیجانی: ابزاری برای مدیران کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی دومانهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۷، خرداد و تیر
- ۱۱- بخشایی، فرح (۱۳۸۶) رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خود کارآمدی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
- ۱۲- برادبری، تراویس و گریوزف جین (۱۳۸۶). " هوش هیجانی "، ترجمه مهدی گنجی . تهران: انتشارات ساوالان .
- ۱۳- بیگ زاد، جعفر، نژاد اصل، احله (۱۳۹۱) رابطه هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان، فصلنامه علوم تربیتی سال پنجم شماره ۱۹
- ۱۴- بیگ زاد، جعفر، خدیوی اسدالله (۱۳۹۱) رابطه هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی باسلامت روانی آنان، فصلنامه علوم تربیتی - شماره ۱۹.
- ۱۵- پایمزد، مرتضی (۱۳۹۱) ارتباط بین هوش عاطفی با سبک رهبری تحول آفرین مدیران ادارات ورزش و جوانان استان قم (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه ارومیه - دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
- ۱۶- تافلا، الوین (۱۳۷۳)، شوک آینده، ترجمه حشمت الله کامرانی، تهران، چاپخانه گلشن
- ۱۷- تسلیمی، محمد سعید. (۱۳۷۶). مدیریت تحول سازمانی، تهران: انتشارات سمت
- ۱۸- تیرگری، عبدالحکیم (۱۳۸۳) هوش هیجانی و سلامت روان: رویکردها، راهبردها و برنامه های پیش گیری در بهسازی زندگی، فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی سال چهارم، شماره ۱۴.
- ۱۹- جباری، صدق (۱۳۹۲) بررسی نقش هوش هیجانی بر روی رهبری تحول آفرین در سازمان نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس استان تهران (پایان نامه کارشناسی ارشد) دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت.
- ۲۰- جلالی، سید احمد (۱۳۸۱) هوش هیجانی، فصلنامه تعلیم و تربیت، نشریه پژوهشکده تعلیم و تربیت، وزارت آموزش و پرورش، سال هیجدهم، شماره ۶۹ و ۷۰، صفحات ۱۰۵-۸۹
- ۲۱- حاجی بابایی حمید رضا (۱۳۹۰) سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران.
- ۲۲- حاجی میرزایی، مرضیه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه خلایقیت و خودکارآمدی تحصیلی بر نگرش به مدرسه در دانش آموزان دختر مدارس راهنمایی و عادی شبانه روزی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
- ۲۳- حاجی میرزایی، مرضیه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه خلایقیت و خودکارآمدی تحصیلی بر نگرش به مدرسه در دانش آموزان دختر مدارس راهنمایی و عادی شبانه روزی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
- ۲۴- حجازی، الهه و شکوری فر، معصومه (۱۳۸۷)، رابطه پاسخ های رفتاری به محرک اجتماعی با اسناد نسبت، هدف اجتماعی و ادراک خودکارآمدی کودکان، روانشناسی و علوم تربیتی دوره ی جدید، سال چهارم، شماره ۲
- ۲۵- حسن رحیمیان کلاته بالی، الهام قادری (۱۳۹۲) سیر تحول مدیریت تغییر سازمانی: تغییر هدایت شونده رویکردی نوین برای بهبود سریع، مستمر و پایدار .
- ۲۶- حسنی، محمد (۱۳۸۵) زمینه یابی اجرای ارزشیابی توصیفی در مدارس شهر تهران، آموزش و پرورش، شورای تحقیقات آموزش و پرورش شهر تهران .
- ۲۷- حسین زاده، سمانه، فلاحی، مسعود (۱۳۹۰)، مدیریت ارتقای سلامت دوره ی ۱ (شماره ۱) زمستان ۱۳۹۰
- ۲۸- خامنه ای، علی، ۱۳۸۵، بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار وزیر، معاونان و مدیران آموزش و پرورش ۱۳۸۵/۵/۳

- ۲۹- خائف الهی، بیک زاد، جعفر، نژاد اصل، راحله (۱۳۹۱)، رابطه هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان، فصلنامه علوم تربیتی سال پنجم شماره ۱۹.
- ۳۰- خضری، آذر (۱۳۸۸)، نقش خودکارآمدی ارزش تکلیف اهداف پیشرفت و درگیری شناختی در پیشرفت ریاضی، آزمون مدل علمی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- ۳۱- خنیفر، حسین، (۱۳۸۹)، مبانی تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش - دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش.
- ۳۲- داوودباقرزاده، زهرای، عیوضی، ۱۳۸۷، هوش هیجانی: ابزاری برای مدیران کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی دومهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۷، خرداد و تیر.
- ۳۳- دوبرین، اندروچی (۱۳۸۷)، روانشناسی کاربردی اثربخشی فردی و سازمانی، ترجمه غلامرضا معمارزاده، تهران: اندیشه های گوهربار.
- ۳۴- رایینز، استیفن پی. و دیوید ای. دی سنزو (۱۳۷۹). مبانی مدیریت ترجمه سیدمحمد اعرابی، حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشاد. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ۳۵- رحمانی، زهرا (۱۳۹۰)، تاثیر هوش هیجانی بر احساس خودکارآمدی در مربیان ورزشی (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
- ۳۶- سلیمانی، نادر، علی بیگی، فرزانه (۱۳۸۸)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار سال سوم شماره ۴.
- ۳۷- سمندی اصفهانی، پرستو (۱۳۸۴)، مقاومت در برابر تغییر افراد با بکارگیری تئوری محدودیت ها، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی ۱۳۹۰، اذرمه مخبرنژاد و حاجی بابایی
- ۳۹- سهرابی شهلا، علوی سیدمحمد (۱۳۸۷) هوش هیجانی در مدیریت، مطالعات نقد ادبی (پژوهش ادبی): تابستان ۱۳۸۷، دوره ۱، شماره ۱۳.
- ۴۰- سیاروچی، ژوزف، فورگاس، ژوزف، مایر، جان (۱۳۸۳) هوش هیجانی در زندگی روزمره مترجم: نوری امام زادهای، اصغر، نصری حبیب الله انتشارات نوشته، اصفهان
- ۴۱- سیما، اصل، نسرين، فیاضی، مرجانه، قلی پور، آرين (۱۳۸۹)، تبیین پیامدهای عوامل روان شناختی مثبت در سازمان، علوم مدیریت ایران، سال پنجم، شماره ۵.
- ۴۲- شامراد لو، مهران (۱۳۸۳)، مقایسه نقش هوش هیجانی و هوش شناختی در پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پیش دانشگاهی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی تربیتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی تهران
- ۴۳- شکوهی، محسن، کرمی، رضا (۱۳۹۲) آموزش هوش هیجانی و اثربخشی آن بر دانش آموزان با آسیب بینایی، فصلنامه افراد استثنایی، سال سوم شماره ۱۰
- ۴۴- شیرازی، علی (۱۳۷۳)، مدیریت آموزشی، مشهد، انتشارات جهاد دانشگاهی
- ۴۵- صافی، احمد (۱۳۸۳)، سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش، تهران، ارسباران.
- ۴۶- طوسی، محمد علی (۱۳۸۰)، بررسی موانع مشارکت در نظام اداری ایران، تهران: مرکز آموزشی مدیریت دولتی
- ۴۷- طهماسبیان، کارینه و اناری، آسیه (۱۳۸۸)، رابطه بین ابعاد خودکارآمدی و افسردگی در نوجوانان، روانشناسی کاربردی سال ۳، شماره ۱ ی
- ۴۸- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۴)، طراحی الگوی توانمندسازی روان شناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم تحقیقات و فناوری، رساله دکتری دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ۴۹- عبداللهی، بیژن و عبدالرحیم نوه ابراهیم (۱۳۸۵). توانمند سازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر ویرایش
- ۵۰- عبداللهی، محمد؛ موسوی، میرطاهر، (۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی در ایران، نشریه آیین، شماره شهریور و مهر ۱۳۸۸
- ۵۱- عیوضی، خدیجه (۱۳۹۱) اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر مدیریت استرس، مدیریت زمان و خودکارآمدی در دانش آموزان دبیرستان های دخترانه شهرستان هیر (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه محقق اردبیلی
- ۵۲- غفاری، علی (۱۳۹۰)، ارتباط بین هوش هیجانی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی شهر کرمانشاه (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه رازی - کرمانشاه - دانشکده تربیت بدنی علوم ورزشی
- ۵۳- فرجی حرانی، کبری (۱۳۹۱)، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره پنجم شماره ۱۵ تابستان.
- ۵۴- فیروزبان، محمود و دود هقان نیری، محمود (۱۳۸۶) علل مقاومت کارکنان در برابر برنامه های بهبود (تغییر) سازمانی، دو ماهنامه مدیریت، شماره ۱۳۴.
- ۵۵- قاسمی پویا، اقبال (۱۳۸۰)، مشارکتهای مردمی در آموزش و پرورش، تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت - پاتریشیا مک لگان (۱۳۷۷). عصر مشارکت، ترجمه مصطفی اسلامی، تهران دفتر پژوهشهای فرهنگی
- ۵۶- قلی پور، کبری (۱۳۹۰) ارتباط هوش هیجانی با رهبری تحول آفرین مدیران منطقه کهریزک آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده علوم انسانی دانشگاه پیام نور استان تهران

- ۵۷- کرمی نوری، رضا و نیکدل، فریبرز (۱۳۸۸)، بررسی نقش خودکارآمدی بر حافظه رویدادی و معنایی، مجله تازه های علوم شناختی، سال ۱۱، شماره ۲
- ۵۸- کندری، مجید (۱۳۸۱)، مقایسه باورهای خود کارآمدی دانش آموزان پسر پایه دوم مقطع متوسطه شاخه های نظری و فنی حرفه ای شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
- ۵۹- کیاروچی، ج.، فورگاس، ج. و میبیر، ج. (۱۳۸۵). هوش هیجانی در زندگی روزمره کندوکاوی علمی. مترجم: جعفر نجفی زند، تهران: انتشارات سخن (جوزف فورگاس، جوزف کیاروچی، جان میبیر، جعفر نجفی زند (مترجم)، جعفر نجفی زند (مترجم))
- ۶۰- گودرزی، محمد علی (۱۳۸۸)، طراحی مدل توسعه و توانمند سازی مدیران مراکز آموزش عالی علمی کاربردی - کاربردی جهاد دانشگاهی، رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
- ۶۱- گولمن، دانیل. (۱۳۸۳). هوش هیجانی در کار. ترجمه بهمن ابراهیمی، محسن جوینده. انتشارات بهین دانش.
- ۶۲- محمدمبینی، زرار، نیرماني، محمد، برهمند، تراوشا، صبحی قراملکی، ناصر (۱۳۸۷) : دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی « بهار و تابستان ۱۳۸۷ - شماره های ۳۵ و ۳۶ صفحه - از ۱۰۷ تا ۱۲۲
- ۶۳- مخبرنژاد، محمد رضا، و حاجی بابایی، حمیدرضا، (۱۳۹۰)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مصوبه شورای عالی انفلاب فرمگی اذرمه
- ۶۴- مختاری پور، سیادت (۱۳۸۴). " مدیریت و رهبری با هوش هیجانی ". تدبیر، شماره ۱۶۶
- ۶۵- مدنی پور، نادیا، صیادی، غلامعلی، (۱۳۹۲، ۶۳) | فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه دوره ی اول شماره ۲
- ۶۶- میرکمالی، سید محمد و حسینی، سیدرسول (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین روحیه و خودکارآمدی مدرسان مراکز تربیت معلم، آموزش عالی، دوره ی جدید سال اول، شماره ی ۴
- ۶۷- نادر سلیمانی، فرزانه علی بیگی، فصل نامه رهبری و مدیریت آموزشی / دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار / سال سوم / شماره چهارم / زمستان ۱۳۸۸
- ۶۸- نارویی، مریم (۱۳۹۰) بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و سازمانی با گرایش کارآفرینانه (مطالعه موردی: صنایع غذایی زاهدان) (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه سیستان و بلوچستان
- ۶۹- نوراللهی، هانیه (۱۳۹۱) ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری تحول آفرین در مربیان ورزشی زن استان گلستان (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده تربیت بدنی علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- ۷۰- نوروزی، محمدتقی (۱۳۹۱) مدیریت تحول در قرآن، اسلام و پژوهش های مدیریتی، سال اول، شماره چهارم
- ۷۱- نوری زیبا (۱۳۸۶) بررسی رابطه هوش عاطفی مدیران با عملکرد آنان در مدارس متوسطه دخترانه دولتی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران
- ۷۲- نوید ادهم، مهدی، ۱۳۹۱، الزامات مدیریتی تحول بنیادین در آموزش و پرورش فصلنامه راهبرد فرهنگ، سال پنجم، شماره ۱۷-۱۸
- ۷۳- نوید، مهدی، (۱۳۸۰)، مجموعه مقالات آسیب شناسی تربیت دینی، تهران: انتشارات مدرسه.
- ۷۴- نوید، مهدی، (۱۳۸۹)، مجموعه مقالات آسیب شناسی تربیت دینی، تهران: انتشارات مدرسه.
- ۷۵- وثوقی کیا، الهام (۱۳۸۳)، " هوش هیجانی"، دانشگاه الزهرا
- ۷۶- هانگر و ویلن (۱۳۸۶) مبانی مدیریت استراتژیک ترجمه دکتر اعرابی و ایزدی دفتر پژوهش های فرهنگی
- ۷۷- همتی فاخر، زهرا (۱۳۹۱) بررسی تأثیر آموزش مهارت های هوش هیجانی بر خودکارآمدی، افسردگی و ارتقاء هوش هیجانی دانش آموزان راهنمایی محروم از پدر (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه الزهراء علیها السلام - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
- ۷۸- هنس، مارک. (۱۳۷۰) «مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی»، ترجمه محمدعلی نائی، چاپ سوم، اهواز، انتشارات دانشگاه شهید چمران، ۱۳۷۰
- ۷۹- الهیاری، رحمت الله (۱۳۸۹) بررسی توانمندسازی مدیران، کارکنان و یادگیری سازمانی در حوزه ستادی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- ۸۰- هین، استیو (۱۳۸۴). " هوش هیجانی برای همه ". ترجمه رویا کوچک انتظار و مؤگان موسوی شوشتری، تهران: تجسم خلاق
- 81- Bandura, A. (1994), *Self-Efficacy*, In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, Vol. 4, pp. 71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- 82- Bandura, A. (1994), *Self-Efficacy*, In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, Vol. 4, pp. 71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- 83- Bandura, A. (1995), *Self-Efficacy in changing societies*, Cambridge University press
- 84- Bandura, A (1999). "Social cognitive theory: An agentic perspective" *Asian Journal of Social Psychology* (2), 21-41

- 85- Bandura, A. (2000). "Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy". *Current Directions in Psychological Science*, 9(2), 76-81.
- 86- Bar-on, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.
- 87- Ellis, J.R., Hartley, C.L. *Nursing in today's world*. 8th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2008.
- 88- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: why it can matter more than IQ*. London: Bloomsbury.
- 89- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*, New York: McGraw-Hill.
- 90- Locke, Edwin A. (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior*, Blackwell Business.
- 91- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: implications for educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- 92- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: implications for educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- 93- Moïra Mikolajczak and Olivier Luminet. (2008). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study, *Personality and Individual Differences*, Volume 44, Issue 7, Pages 1445-1453.
- 94- Pintrich, P.R. & De Groot, E.V. (1990). Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance, *Journal of Educational Psychology* 82(1), pp. 33-40.
- 95- Richardson, E.D. (1999). *Adventure Based Theory and Self Efficacy Theory: Test of Treatment Model for Late Adolescents with Depressive Symptomatology*, Dissertation of Virginia Polytechnic Institute and State University.