

ری کردهای ن آ م و ش ی  
دانشکده عل و م ت پ ه ت ی و روا ه ن س ا ی د ه ش گ اه ا ص ف ه ا ن  
س ا ل ش ش م ش م ا ر ة د و ش م ا ر ف ی ا پ ی ۱۴، پ ل ی ز و ز م ت ا ن ۱۳۹۰  
ص ۸۳-۹۸

## ر ب ا ط ب ی ن س ن ت ح ص ی ل ا ت، س ل ی ق ه خ د م ت و ج ن س ی ت ب ا ه و ش ه ی ج ا ن ی و ه و ش س ن ا خ ت ی م د ی ر ا ن س ه م ق ط ع در م ن ط ا ق ه ل ن ج ل ا ص ف ه ا ن

ی د ا ل ل ه ص ف ر ی د ف و ی، ل ش ج و ی ک ا ر ش ن ا س ی ا ر ش د ر و ا ن ش ن ا س ی ع م و م ی \*

yadollasafari@yahoo.com

ا ح م ع ت ا ب د ی، س ل ت ا د ی ا ر ل ش گ اه ط س ف ه ا ن

### چ ک ی د ه

م ا ل ا ع ه ح ا ض ر ب ا ه د ف ر ا ب ط ب ی ن س ن، ت ح س ی ل ا ت س ا ب ق ه خ د م ت و ج ن س ی ت ب ا ه و ش ه ی ج ا ن ی و ه و ش س ن ا خ ت ی  
م د ی ر ا ن س ه د و ر ه در م ن ط ق ل ن ج ا ن ا ن ج ا م ش د ه ا س ت. در ا ی ن م ا ل ا ع ه ا ز ر و ش ه ی ج ا ن ی گ ی و ب ه ص و ر ت ق ط ع ی ا س ت ف ا د ش د ه  
ا س ت. ج ا م ع ه آ م ا ر ی م و ر د پ ژ و ه ش ۳۰۶ ن ف ی و د ل ن د. ن م ن ه م و ر د پ ژ و ه ش ۴۶ ا ن ف ر ا ز م د ی ر ا ن م د ا ر س س ه ق ط ب ی ت د ا ی ی،  
ر ا ه ن م ا ی ی و ی ر س ت ا ن م ن ط ق ل ن ج ا ف ی و د ن د ک ف ه ص و ر ت ن م و ن گ ی ر ی ع ت ص ا د ف ا ن ت خ ل ش د ن د. د ا د ه ا ی پ ژ و ه ش ب ا س ت ف ا د ه  
ا ز پ ر س ش ن ا م ه و ش ی ج ا ن ی ش ی ر ی ن گ گ پ ر س ش ن ا م ر ی و ن و پ ر س ش ن ا م ع م ل ک ر د ش غ ل ی س ر پ ر س ت م ب و و ی د و ل و ن ا س ک ا ت ر ج م ع  
آ و ی ش د ل ی ف ت ه ه ل ن ش ا ن د ا ج ی ن م و ل ف ه ه و ش ه ی ج ا ن ی، خ و ک ک ن ت ر ل ی و س ا ب ق ه ش غ ل ی ه ی ج ا ن ی گ ی م ن ف ی و م ع ن ا د ا ر (p < ۰/۰۵)  
و ج و د د ا ر د ی ن خ و ک ک ن ت ر ل ی و ج ن س ی ت ه ی ج ا ن ی گ ی ن ب ا ت ی ن خ و د ا گ ی ز ی و ج ن س ی ت ه ی ج ا ن ی گ ی م ن ف ی و م ع ن ا د ا ر (۰/۰۱)  
p < ) و ج و د د ا ر د ی ن س ی ا ب ق ه ش خ ل ی ب ا ه و ش س ن ا خ ت ی ر ا ب ط ب ی ن س ی و م ع ن ا د ا ر و س ا ت ح س ی ل ا ت ر ا ب ط ب ی ن س ی ت و  
م ع ن ا د ا ر (p < ۰/۰۱) و ج و د د ا ر د ی ن س ن، ت ح س ی ل ا ت س ا ب ق ه خ د م ت و ج ن س ی ت ب ا ه و ش ه ی ج ا ن ی و ه و ش  
ش ن ا خ ت ی در م د ی ر ا ن ر ا ه ن م ا ی ی د ی ر س ت ا ن ر ا ب ط ب ی ن س ی ت م ش ا ه د ه ش د.

واژهای کلیدی: ه و ش ه ی ج ا ن ی<sup>۱</sup>، و ش س ن ا خ ت ی<sup>۲</sup>، م د ی ر ا ن م د ا ر س<sup>۳</sup>.

نویسنده مسئول

- 1- emotional intelligence
- 2- cognitive intelligence
- 3- manager

## مقدمه

هوش هیجانی EQ نقش مهمی را در محیط کار ایفا می‌کند، به ویژه بنا بر نظر محققان EQ در کارمندان می‌تواند نتایج مثبت بطنشغل، از قبیل رضایتشغلی و کارآیی‌شغلی رپیشین‌کنند. علاوه بر این ادعای تئوری پردازان EQ در مدیران تاثیر قابل توجهی بر نتایج فوق دارد. به هر حال، شواهد تجربی در این زمینه نماندک‌سخت و هیچ مطالعه‌ای به بررسی تاثیر EQ مدیران و EQ کارمندان وابسته آن با هوش شناختی و عملکردشغلی پرداخته‌سند. توهب‌رانس‌سازمانها هوش هیجانی بالا می‌تواند ادعاساساتوتک‌اننش‌های‌خ‌ویش‌رکنت‌رل‌کنند و محیطی آرام و توابها اعتماد، کمنی و وفاداری را به وجود آورند (آق‌ساروش‌ریفی‌درآمدی، ۱۳۸۵). توس‌ل‌به‌هوش‌شناختی و هئلتن‌مهارت‌ها به تنهایی‌بای‌تبی‌فوقی‌ت‌کافی‌نی‌سند. تحت‌حقوق‌ات‌ش‌ان‌می‌دهند که به‌ترین‌شرایط‌هوش‌شناختی‌تنها ۲۵٪ و در بدترین شرایط ۴٪ فوقی‌توا‌تبی‌ن‌می‌کنند و باقی‌به‌هوش‌هیجانی و اجتماعی و شانس‌س‌تگی‌دارد‌گل‌من، ۱۹۹۵) اگ‌س‌من‌وولیتها‌س‌تخف‌ت‌غی‌ر‌ش‌دند، مهارت‌هان‌یز‌بای‌تغی‌ر‌کن‌ند. راهبردهای‌عملکردان‌سانی‌ت‌کی‌بی‌از‌هوش‌شناختی (EQ) با هوش هیجانی‌غیر‌شناختی (EQ) س‌ت و به‌ر‌ان‌س‌از‌مان‌ک‌م‌ک‌می‌کنند. به‌ترین‌عمل‌کرد‌را‌از طریق‌به‌ترین‌کارکنان‌به‌س‌ت‌آورند. تل‌فیع و هئلت‌این‌قابلی‌ت‌های‌ویژه، پایه‌س‌س‌ب‌ر‌س‌ی‌ره‌بری و س‌یدن‌به‌ح‌اک‌ث‌ر‌توان‌و‌پتانسی‌ل‌س‌ت. به‌س‌ارتی‌س‌ت‌واب‌ه‌زبان‌سادگ‌ف‌ت: ۱۰۰ درصد‌توان‌و‌پتانسی‌ل‌= هوش‌شناختی (IQ) + هوش‌هیجانی (EQ) (ب‌س‌از‌س‌ق‌ی، ۲۰۰۲، به‌نق‌ل‌از آق‌س‌اروش‌فی‌درآمدی، ۱۳۸۵).

از آنجا که س‌ابع‌انسانی‌یک‌سازمان، ا‌ب‌ی‌چ‌یده‌ترین و ارش‌مندترین‌منبع‌مح‌سوب‌می‌شوند و با توجه‌به‌این‌که‌شور‌ما‌دارای‌یک‌فرهنگ‌مذهبی‌س‌ت‌وس‌س‌تم‌ره‌بری و مدی‌تی‌از‌ی‌وب‌س‌از‌در ایران‌تحت‌ت‌ت‌ت‌یر‌و‌گ‌ی‌های‌فرهنگی‌س‌ن‌تی، از‌ج‌م‌له‌اطاعت‌از‌منابع‌دوت‌مان‌ن‌پ‌در، مادر، عمل‌س‌م، رئیس‌اح‌ترام‌ویژه‌ب‌ب‌زرگ‌ترها، منابع‌دوت‌وه‌ب‌ران‌گ‌روه‌های‌مختل‌ف‌ب‌س‌وده‌س‌ت و ه‌چ‌ن‌س‌ین‌ض‌ع‌ف‌آموزش، نحوه‌مدی‌تی‌ت‌برای‌مدیران و عدم‌تح‌صیلات‌دانش‌گاهی‌س‌ی‌اری‌از‌آن‌ها‌در‌ش‌سته‌تح‌صیلی‌خود، امی‌ت‌ب‌ر‌رسی‌س‌ب‌ک‌مدیران‌ما‌را‌کاملاً‌بر‌ج‌سته‌می‌س‌ازد. این‌که‌آیا‌مدیران‌ما‌از

سبک‌های سنتی سل‌تفاده می‌کنند یا از سبک‌های انعطاف‌پذیر و مردمی دنیای امروزی، ن‌کنه‌ای سل‌ت که لزوم انجام‌چنین‌تحقیقاتی را بیش از پیشن مایان می‌سازد. لذا هوش هیجانی بمعن‌وانتکی‌سی از مؤلفه‌های کار آمدی مدیران، رضی‌تش‌غلی زیردستان و عوام‌ل‌ثراگک‌ذار بر آن موضوعی سل‌ت که ه‌مواره مورد توجه پژوهشگران و ع‌لاقه‌م‌ندان این عرصه بوده سل‌ت محقق‌ان‌علاقه م‌ن‌ب‌تبی یرمف‌هوم رضی‌تش‌غلی، محقق‌دند شناخت و درک ع‌میق تر از ع‌ل‌ل و عوامل مؤثر بر عملکرش‌غلی می‌تواند ب‌ه‌توسعه و بهبود کاربری مدل‌هاوبری کم‌کک‌ک‌ند (اصلا‌نخانی، ۱۳۷۵).

ممکن سل‌ت عدم بذل توجه کافی به نقش هیجان در قلاب‌های ارزیابی، در عدم شناخت کافی از اح‌ساسات، داشته باشدهی جان‌های چ‌یزی فراتر از اح‌ساسات‌سمت‌ند. آن‌ها ع‌ل‌ل‌م‌رب‌وط به سطوح ع‌میق اطلاعاتی‌سمت‌ند که نیازند صرف توجه به این‌ن‌کنه‌سمت‌ند که آیا هن‌تیابی بش‌رایط‌مطل‌وب حاصل شده، یا از آن‌ج‌تناب شده سل‌ت. ارزیابی‌چ‌نین‌اطلاعاتی‌مف‌هوم‌وقعی‌ت را به ه‌م‌راه دارد و غالباً آغاز گف‌ظلی‌ت سل‌ت. هیجان‌مف‌هوم، درک و ع‌م‌ل‌رن می‌توان کاملاً از هم‌جداک‌رد. نیازها را بدون درک هیجان‌مف‌هوم فرهنگی آن‌هان می‌توان شناسایی‌ل‌ست‌نباطن‌مودن‌تیجه‌این‌که م‌ک‌ن سل‌ت مدیران‌نیاز را مشاهده‌کن‌ند، اهلف‌هوم آن‌راست خراج‌ک‌گ‌فن‌د و شرک‌س‌ت در سل‌ت خراج‌مف‌هوم، موفقیت را بلش‌ک‌س‌ت ه‌م‌راه می‌ک‌ند (ونگ، ۲۰۰۲). در ارزیابی، مشاهده‌ص‌ح‌ح‌ی‌اد‌آوری‌هر دو موردن‌یاز‌سمت‌ند. ب‌ل‌تحقیقات انجام‌شده‌ی‌اد‌آوری‌رویدادهای هیجانی در زمان تلاش‌عمل‌ک‌رد را کاهش می‌دهد س‌رکوب اطلاعات‌هی‌جانی می‌تواند ی‌شه در ناراحتی‌های شخص‌سی‌یا‌عقل‌د فرهنگی، سازمانی و حرفه‌ای داشته باشد. بنا بر نظریه‌لب‌ستگی‌هی‌جان‌های ناراحت‌کن‌نده‌س‌ی‌گ‌نال‌هایی‌ولب‌نی‌بر خطرحت‌مالی‌کن‌ن‌یاز‌مند توجه و ارزیابی می‌باشد صادر می‌ن‌ع‌ل‌د. فق‌د‌ان‌خوش‌تن‌آگاهی و یلس‌رکوب هیجان‌سبب می‌شود بخش‌مه می‌از اطلاع‌سان‌تپ‌یرامو‌ف‌رد، ارفی‌اب‌ف‌رد را ح‌ح‌ف‌ک‌ند‌سبب هیجان‌ات‌نامن‌ل‌ب در افراد برای‌ق‌ضات و ارزیابی شده، بازدهی‌کار را کاهش دهد (سالووی، ۱۹۹۰). هوش هیجانی یک توانایی واح‌ل‌نس‌ت‌بل که مع‌م‌وعه‌ای از توان‌س‌ایی‌هل‌ت که حوزه‌های متنوعی، از قبیل‌تش‌خیص‌تجلی‌ات هیجانی‌عل‌ل‌ف‌ت‌ط‌ل‌ج‌هی‌جان‌ها، ضعی‌ت‌های هیجانی میان فردی‌ت‌غ‌ت‌یر آن‌ها درانگ‌یزش فرد را شامل می‌شود فاط‌می، ۱۳۸۵).

نتایج پژوهشی با موضوع اب‌طیف‌بین هوش هیجانی و مدیریت تعارض در مدیران‌شان داب‌بین هوش هیجانی و مدیران رابطه معناداری وجود دارد (جهان‌یان، ۱۳۹۱). پژوهش‌ها موضوع اب‌طیف‌بین هوش هیجانی بک‌عهد سازمانی نتایج‌شان داد که هوش هیجانی با تعهد سازمانی کارکنان دارای اب‌طیف‌معنی داری‌سل‌ت. از میان اب‌طیف‌معاد هوش هیجانی یعنی: خودآگاهی عاطفی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط‌کنیز، "مدیریت روابط" بیش‌ترین تاثیر ریلو‌ت‌عهد سازمانی دارد (رضاییان و هم‌کاران، ۱۳۸۷). نتایج پژوهشی با موضوع "بررسی اب‌طیف‌معنی هوش هیجانی و بازدهی‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی" نشان‌داب‌بین هوش هیجانی و بازدهی‌های رهبری اب‌طیف‌معنی داری وجود دارد. همچنین اب‌طیف‌معنی هوش هیجانی و کوشش‌ش‌معنی داری اب‌طیف‌معنی داری وجود دارد (سیادت و هم‌کاران، ۱۳۸۶).

در پژوهشی با موضوع "اثر بخشی آموزش برخی مؤلفه‌های هوش هیجانی بر رضایت‌ش‌غلی و بهره‌وری که با روش آموزش به کارکنان ساخت‌ت‌ت‌لملی سات دریایی انجام شد و این تحقیق به مدت چهار ماهن‌زیرین‌گیری گردید، نتایج نشان داد آموزش بلوف‌زایش رضایت‌ش‌غلی کارکنان و مؤلفه‌های آن و همچنین بهبود ارزیابی اولیه از دید مدیران و مؤلفه‌های آن‌ت‌ریخش نبوده، اما بلوف‌زایش بهره‌وری کارکنان و مؤلفه‌های آن و بهبود ارزیابی کارکنان از دید مدیران و مؤلفه‌های آن، به جز کیفیت کار و ریسک‌پذیری در دراز مدت‌ت‌ت‌لملی معناداری نت‌ت‌ت‌لملی (زه‌ری‌سی، ۱۳۸۵). بل‌می‌ت و ویگبولداس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، در مطالعه‌های خود دریافت‌ند، تفکر انتزاعی‌نیبت به تفکر عینی، به احسان‌س‌ق در تبش‌تری در فرم‌ن‌جر می‌شود و نیز اح‌ساس‌ک‌ت‌ر لبر‌مح‌یط را در ان‌سالف‌ری‌ش می‌دهد. ران‌دریا<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در مطالعه خود پی‌بردش‌ک‌ت‌های معروف‌بین‌للمل‌ل‌ف‌رادای رالیت‌خ‌دام می‌ک‌ن‌د‌کن‌مره هوش هیجانی آن‌هلیش‌تر از ۱۱۰ باشد؛ زیرا مع‌ت‌د‌ند هوش هیجانی دو فوقی‌ت‌ک‌ساری افرابس‌یار با امی‌ت‌تر از هوش شناختی‌سل‌ت، نی‌راف‌رادای که خود‌کن‌ت‌لی‌سی و مه‌ار‌نت‌جت‌ماعی بالاتری دارند در انجام کار و وظیفه موفق‌تر‌ن‌د. ویرنجی‌سا<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) در مطالعه ای خود دریافت در مشاغل مختلف، امی‌ت‌هوش هیجانی دو برابر هوش شناختی و مهارت تخصصی‌سل‌ت و نی‌ز ۸۵٪

1- Smith &amp; Wigboldus

2- Randeria

3- Virginia

عواملی که عملکردش غلی عالی را از متوسط جدا می‌کنند، به هوش هیجانی بر می‌گردد و تنها ۱۵٪ به عوامل هوش شناختی مربوط می‌شود.

نتایج پژوهشی در چین با موضوع نگرار هوش هیجانی روی عملکردش غلی و رضیت م‌ندی از زندگی برای تحقیق و توسعه علم نشان داد که هوش هیجانی تنگ‌یرات‌م‌تقی می‌روی عملکردش غلی توانایی روانی و مان‌د یک‌کفلیت‌ریب‌ر روی عملکردش غلی‌ب‌ر هیت‌قیم می‌گ‌د. دارد کفلی‌ت‌س<sup>۱</sup> و هم‌کاران، ۲۰۰۷) ب‌رم‌بنای آنچه بح‌ش‌د، شنل‌ایرو کف‌ت‌رلهی جان‌های خود و هگ‌گ‌ران‌جن‌به بح‌رانی در هر مرحله از کالجت‌م‌اعی، ازقبیل‌ل‌سلیت‌خدام، ارفی‌بابی، م‌شاهده‌متص‌م‌یم‌گی‌ری، برنامه‌ریزی و مداخله می‌باشد و همچنین، مهارت‌اساسی در توسعه و حفظ عملکرد، خوش‌تن‌آگاهی و بازتاب‌پذیری‌ان‌تقادی برای مدیران امری لازم و ضروری‌س‌ت. هوش هیجانی‌اتوان‌ف‌ندی، مح‌ور اصلی درک‌س‌ب‌همکاری دیگر افراد و خ‌دماتی‌س‌ت که کاون‌د‌الجت‌م‌اعی‌برای‌ح‌س‌ولنت‌ع‌ل‌ج‌خود و بقایش غلی به آن متکی‌س‌ت‌ند، اما بجلی‌گاه روابط و هیجان در کار اجتماعی درم‌ع‌رض‌خطر و در حاشیق‌رارگوف‌تن‌س‌ت. اگر برخ‌لاف محدودیت‌هلمف‌هوم هوش هیجانی را با هیجان‌ف‌من‌وان‌نگ‌رانی اصلی دوف‌ظلی‌ت‌اجتماعی‌ه‌ک‌ای‌بریم‌س‌ودم‌ندی آن‌حاصل خواهد شد (مایر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳).

شایان ذکر‌س‌ت که از مهم‌ترین جنبه‌های درخور توجه‌ی‌تن‌تقی‌ق‌ی‌ن‌س‌ل‌ت‌کف‌ت‌اک‌نون پژوهشی دربارب‌ررسی هوش هیجانی و موش‌ش‌ناختی و متغی‌ر‌های‌جمعی‌ت‌ش‌ناختی‌مدیران م‌دارس، صورت‌نگرفته‌س‌ت، درض‌من، این پژوهش می‌تواند هیل‌نگر‌تحقیقات‌گ‌سترده دیگر در این مورد باشد. ازن‌کات برجسته این پژوهش، این‌س‌ت که در ایران با توجه به اطلاع‌انتب‌ه‌س‌ت‌آمده تاکنون محق‌قی‌ب‌بررسی هوش هیجانی و شناختی‌مدیران م‌دارس سه دورن‌پرداخته و رابطه‌ای را کف‌ین هوش شناختی و هوش هیجانی وجود دارد، را روشن نکرده‌س‌ت. ی‌ر‌پ‌ژوهش‌س‌عی دارد ایزاب‌طه را برجسته‌س‌ازد. بدین‌م‌نظور‌ف‌رضیه زیر آزمون‌پ‌روسی‌م‌ش‌و‌ب‌ین متغی‌ر‌های سن، تحصیلات، سابقه خدمت، جنسی‌ت و هوش هیجانی و موش‌ش‌ناختی و درم‌دیران سه دوره رابطه وجود دارد.

## روش پژوهش

در این مطالعه، از روش توصیفی-مبستگی و به صورت مقطعی استفاده شده است. جامعه مورد پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس مقاطع سه گانه ابتدایی-راهنمایی و دبیرستان (مناطق نجان) است که در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۷ میلادی در اداره مدارس را به عهده دارند. تعداد آنها ۶۰ نفر است و ازلیست تعداد ۱۱ نفر در دوره ابتدایی، ۲۰ نفر در دوره راهنمایی و ۲۹ نفر در دوره دبیرستان است. همچنین، دامنسنی افراد در دوره ابتدایی ۶ تا ۴۵ سال، ۴۵ تا ۵۶ سال، ۴۶ تا ۵۱ سال، ۵۱ تا ۶۶ سال و در دوره دبیرستان ۳۶ تا ۴۵ سال، ۴۵ تا ۵۶ سال است. مدیران در دوره مقطع ۳۶ تا ۴۵ سال و در دوره دبیرستان ۴۵ تا ۵۱ سال و در دوره دبیرستان ۴۵ تا ۵۶ سال است. ۱۴۶ مدیران در دوره مقطع ابتدایی-راهنمایی و دبیرستان مطالعه شدند. آنها به صورت تصادفی ساده از منطقه نجان در استان طبرستان انتخاب شدند.

ابزار پژوهش: داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد زیر جمع‌آوری شد:

۱- پرسشنامه هوش هیجانی-پیرینگ: این آزمون دارای ۳۳ سوال و پنج مقیاس (مقیاس‌های خودآگاهی ۰/۷۴)، خودکنترلی (۰/۷۹)، خودانگیزی (۰/۶۹)، همدلی (۰/۸۰) و مهارت‌های اجتماعی (۰/۷۵) بوده است (همان، ۱۳۸۳). بدین ترتیب، هر آزمودنی در هر یک از مقیاس‌ها که ۵ نمره آن مربوط به هر کدام از مؤلفه‌هاست. پل‌ها به صورت درجه‌ای ترتیبی است (همان مقیاس‌ها). گاهی اوقات، گاهی اوقات بن‌درت‌ها (چوقت) دامن‌ها از ۳ تا ۱۶۵ است. آزمودنی که گزینه همیشه را انتخاب می‌کند ۵ و فردی که گزینه چوقت را انتخاب می‌کند ۱ می‌گردد. البته در سوال‌های من‌فردی برعکس است (پس از پرسشنامه از طریق مقیاس‌های کرونباخ ۰/۸۷ و ۰/۸۳ گزارش شده است (صلاحی تهران، ۱۳۸۱؛ به نقل از عباسی، ۱۳۸۴؛ همان‌جا). خامه، ۱۳۸۲) و منصوری (۱۳۸۰) برهن‌جاری آزمون مربوطه را در دوره ابتدایی-راهنمایی و دبیرستان. این محقق به بررسی همبستگی هوش هیجانی-پیرینگ پرداخت و براساس نتایج به دست آمده (۰/۶۳) گزارش شده است.

۲- پرسشنامه هوش عمومی ریون: این آزمون دارای ۲۰ سوالی تصویب‌شده است و در مدت زمان ۴۵ دقیقه اجرا می‌گردد. در راهنمای اجرای آن آزمودنی‌ها ریسک‌های پیش‌رو ریون و معادل‌های هوش عمومی برای نمره‌های خام در سنین مختلف داده شده است. دامنه سن هوش عمومی ریون از ۹ تا ۱۸ سالگی است. هوش عمومی فرد تا سن بلوغ رشد خواهد کرد. لذا برای افراد بالاتر از ۱۸

سالن مره عادل ۱۸ سالگی که در جدول مشاهده می شود پنج بده خواهش شد. پیش‌نامه ریون توسط کلید ریون مرگ ذاری می شود و س‌وال‌های با پل خ‌ص‌حی حن مره ۱ می‌گی رند و س‌وال‌انتبا پل خ‌غلطن مرص فر می‌گی رند. سپس مره‌های جمع‌ندی می شوند و توسط جدول معادل‌ن‌مره‌های ش‌خص می شود (عباسی، ۱۳۸۴). ضی‌ب پایایی این آزمون به روش بازآزمایی ۰/۹۲ به دست آمده است (رح‌مانی، ۱۳۸۲).

۳- پیش‌نامه عملکرش‌غلی (ارزیابی سرپس‌ت): این پیش‌نامه از ن‌سخ‌ت‌دوین‌ش‌ده به می‌له موتویدلون مل کاتر<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) به‌ن‌قل از خاکس‌ار (۱۳۸۴) گ‌گ‌ف‌ت‌ه‌ش‌ده و دارای ع‌س‌وال و سه‌نی‌م‌قیاس عملکرش‌غلی ع‌مومی، عملکرش‌غلی‌ین فردی و عملکرش‌غلی‌نی‌ست. براساس قی‌اس لیکرات ف‌سی ف = ۱ تلس‌یار عالی (= ۱۰) پل‌خ‌داده می شود؛ بدین صورت‌ست که از فرد سرپس‌ت خواسته می‌ش‌وت‌لمی‌زان‌عمل‌ک‌ر‌ف‌رد‌ت‌ح‌ت‌سرپس‌تی‌خ‌ود را به‌ص‌ورت‌کل‌ی در مقی‌اس‌ف‌ا هم‌کاران‌ش‌ارزیابی‌ن‌ماید. پایایی پیش‌نامه برای عملکرش‌غلی ع‌مومی ۰/۹۳۱، عمل‌ک‌ر‌ش‌غلی‌ین فردی ۰/۹۴۹ و ک‌ل‌پیش‌نامه ۰/۹۴۷ است که ش‌واهدش‌ان‌می‌دهد پل‌ی‌ایی پیش‌نامه ارنی‌ابی سرپس‌ت در شرایط‌س‌یار خوبی‌ست‌ل‌ت‌ل‌خ‌اکس‌ار، (۱۳۸۴) خاکس‌ار (۱۳۸۵) ب‌ر‌ه‌نج‌اری‌ابی آزمون مربوطه اقدام نموده‌ست. جام‌عه آماری اوکل‌یکارک‌نان موجه‌خ‌وت‌اص‌غه‌ان‌بودن‌د. و ک‌ب‌رای تعی‌ین‌روایی از سنجش‌روایی سازه استفاده کرده‌ست و بریل‌اس‌نت‌ع‌ل‌ج‌به‌ست‌آم‌ده (۳=۰/۶۹) است‌ل‌ت‌بن‌ابراین، می‌ت‌و‌ای‌ان‌ک‌رد که آزمون‌عمل‌ک‌ر‌ش‌غلی از ره‌ای‌س‌از‌م‌ک‌افی بر‌خ‌وردار است. روش تج‌زیه‌ت‌حلی‌لی‌اف‌ته‌ها: دو پیش‌نامه ریون و هوش هیجانی به‌ط‌وره‌م‌زمان‌دو‌بین‌آزمودنی‌ه‌ک‌وزیع‌در‌زمان‌م‌قرر جمع‌آوری گردید و سپس پیش‌نامه ارنی‌ابی سرپس‌ت توسط م‌س‌ؤل‌ان‌م‌ت‌ق‌یم‌مدینا‌ت‌کن‌گی‌ل‌شد.

## ی‌ف‌ت‌ه‌های‌پ‌ژوهش

ج‌دول ۱: فراونی و درصد فراوانی‌گروه‌ن‌م‌ونه پژوهش‌بر‌ح‌سب‌جنسیت

وی‌ف	شاخص‌های‌آماری‌گروه‌های‌جنسیت	فراوانی	وص‌د‌فراوانی
۱	زن	۷۸	۴۶/۵۷
۲	م‌رد	۶۸	۵۳/۴۳
۳	ک‌ل	۱۴۶	۱۰۰

همان طور که در جدول مشاهده می شود، از مجموع ۱۴۶ پاسخ گوی این تحقیق، ۴۶/۵۷ درصد مرد و ۵۳/۴۳ درصد زن بودند.

جدول فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه پژوهش بر حسب مدیریت و مقطع تحصیلی

ردیف	شاخص های آماری گروه های مدیریت	فراوانی	دس فراوانی
۱	مدیریت دایی	۴۹	۳۳/۵
۲	مدیر راه نمایی	۴۹	۳۳/۵
۳	مدیرتف و سطره	۴۸	۳۳
۴	کل	۱۴۶	۱۰۰

با توجه به جدول ۲ مدیران سه دوره، ۳۳/۵ درصد مدیران م-دارس است دایی، ۳۳/۵ درصد مدیران م دارس راهنمایی و ۳۳ درصد مدیران م دارس متوسطه بوده اند. مدرک تحصیلی آزمودنی ها تا فوق دیپلم ۱۷/۸ درصد ولی سانس و بالاتر ۸۲/۲ درصد بوده اند. فراوانی گروه نمونه بر حسب سن تا ۳۵ سال ۲۰/۸ درصد، ۳۶ تا ۴۵ سال ۵۶/۲ درصد و ۴۶ سال به بالاتر ۲۲/۹ درصد بوده اند میانگین سابقه کار پاسخگوییان تا ۱۰ سال ۶/۸ درصد، ۱۱ تا ۲۰ سال ۵۶/۲ درصد و ۲۱ سال به بالاتر ۳۷ درصد بوده اند میانگین سنی پاسخگوییان تا ۳۶ درصد بوده اند میانگین سنی پاسخگوییان در مدیریت ابتدایی ۴۹ درصد مرد و ۵۱ درصد زن، مدیران راهنمایی ۴۱ درصد مرد و ۵۹ درصد زن و مدیران متوسطه ۵۰ درصد مرد و ۵۰ درصد زن بوده اند.

جدول ۳: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش در کل گروه نمونه پژوهش

ردیف	شاخص های آماری متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد
۱	خودآگاهی	۱۴۶	۳۱/۴۱	۳/۷۹	۰/۳۱۴
۲	خودکنترلی	۱۴۶	۲۰/۱۹	۳/۵۶	۰/۲۹۵
۳	خودانگیزی	۱۴۶	۱۴/۵۸	۳/۳۴	۰/۲۷۶
۴	هول	۱۴۶	۲۱/۲۲	۳/۱۵	۰/۲۶۱
۵	مهارت های اجتماعی	۱۴۶	۱۸/۷۹	۳/۳۵	۰/۲۷۷
۶	هوش هیجانی	۱۴۶	۱۰۶/۲۱۹	۹/۱۶	۰/۷۵۸
۷	عملکردشغلی عمومی	۱۴۶	۱۶/۲۶	۲/۹۲	۰/۲۴۱
۸	عملکردشغلی فردی	۱۴۶	۱۶/۲۲	۲/۸	۰/۲۳۱
۹	عملکردشغلی بین فردی	۱۴۶	۱۶/۵۹	۲/۸۳	۰/۲۳۵
۱۰	عملکردشغلی کلی	۱۴۶	۴۹/۰۸	۷/۹۶	۰/۶۵۸
۱۱	هوش شغلی	۱۴۶	۱۱۸/۸۸	۹/۹۳	۰/۸۲۵



چنان‌که در جدول ۳ دیده می‌شود میانگین مؤلفه‌های هوش هیجانی درکل گروهن مونه پژوهش (برای خودآگاهی) ۳۱/۴۱، (برای خودآنگیزی) ۱۴/۵۸ و میانگین هوش هیجانی کلی نیز ۱۰۶/۲۱۹ بوده‌ست میانگین عملکرش غلی درکل گروهن مونه پژوهش نیز از ۱۶/۲۲ برای عملکرش غلی فنی) تا ۱۶/۵۹ (برای عملکرش غلیب‌ین فردی) در نوسان بوده‌ست میانگین عملکرش غلی کلی نیز ۴۹/۰۸ بوده‌ست. بالاخر میانگین هوش شناختی‌ک ل گروهن مونه پژوهش ۱۱۸/۸۸ بوده‌ست.

#### جدول ۴: همبستگی بین سابقه شغلی، نس، جنسیت و تحصیلات با مؤلفه‌های

#### هوش هیجانی و هوش شناختی در مدیران

ردیف	مؤلفه‌های هوش هیجانی شناختی	نس			جنسیت			سابقه			سن		
		میانگین	مع ناداری	ارتباط شش‌ت‌ک	میانگین	مع ناداری	ارتباط شش‌ت‌ک	میانگین	مع ناداری	ارتباط شش‌ت‌ک	میانگین	مع ناداری	ارتباط شش‌ت‌ک
۱	خودآگاهی	۰/۰۰۷	۰/۹۶۱	۰	۰/۰۰۹	۰/۲۶۶	۰/۰۷۱	۰/۰۰۷	۰/۲۶۶	۰	۰/۰۰۷	۰/۲۶۶	
۲	خودکنترلی	-۰/۱۲۰	۰/۴۲۵	۰/۱۴۴	-۰/۱۳۳	-۰/۳۵۷	۰/۰۱۴	-۰/۱۲۷	-۰/۳۵۷	۰/۰۱۴	-۰/۱۲۷	-۰/۳۵۷	
۳	خودآنگیزی	-۰/۰۲۴	۰/۸۷۴	۰/۰۰۵	-۰/۰۸۹	۰/۲۵۰	۰/۰۰۹	-۰/۴۲۲	۰/۲۵۰	۰/۰۰۹	-۰/۴۲۲	۰/۲۵۰	
۴	مدلی	۰/۱۱۱	۰/۴۶۴	۰/۰۱۲	۰/۱۱۸	-۰/۱۰۳	۰/۰۴۹	۰/۱۱۴	-۰/۱۰۳	۰/۰۴۹	۰/۱۱۴	-۰/۱۰۳	
۵	مهارهای اجت‌ماعی	۰/۰۱۶	۰/۹۱۴	۰/۰۰۲	۰/۰۲۲	-۰/۱۶۱	۰/۲۸۰	۰/۰۳۵	-۰/۱۶۱	۰/۲۸۰	۰/۰۳۵	-۰/۱۶۱	
۶	هوش هیجانی‌کلی	-۰/۰۰۲	۰/۹۱۴	۰/۰۰۴	۰/۰۵۸	-۰/۲۷۷	۰/۰۵۹	۰/۰۲۴	-۰/۲۷۷	۰/۰۵۹	۰/۰۲۴	-۰/۲۷۷	
۷	هوش‌شناختی	۰/۸۵۹	۰/۰۲۷	۰/۰۰۷	۰/۰۵۹	-۰/۳۰۹	۰/۰۳۵	۰/۰۹۵	-۰/۳۰۹	۰/۰۳۵	۰/۰۹۵	-۰/۳۰۹	

فرضیه اول بین سن، سابقه شغلی، جنسیت و تحصیلات با مؤلفه‌های هوش هیجانی در مدیران ارتباط‌تداییاب‌طه وجود دارد. نتایج بررسی ایرفرضیه در جدول ۴ ارائه‌شده‌ست. چنانکه در جدول دیده می‌شود بین خودکنترلی و سابقه شغلی ( $r = 0/357$ ) همبستگی مثبتی و بین خودکنترلی و جنسیت ( $r = 0/331$ ) در مدیران‌تدایی همبستگی مثبت و مع‌نادار ( $p < 0/05$ ) وجود دارد. همین‌طور بین خودآنگیزی و جنسیت نیز همبستگی مثبتی و مع‌نادار ( $r = 0/422$ ;  $P < 0/01$ ) وجود دارد، اما بین هوش هیجانی با سن، سابقه شغلی، جنسیت و تحصیلات در موارد دیگر اب‌طه مع‌ناداری ( $p < 0/05$ ) وجود ندارد. بنابراین، کلی‌فروضیه پژوهش صرفاً در حوزه رابطه بین خودکنترلی با سابقه شغلی و جنسیت و بین خودآنگیزی با جنسیت تأیید می‌شود و در موارد دیگر تأیید نمی‌شود. شایان ذکر است که برای محاسبه همبستگی جنسیت و تحصیلات با مؤلفه‌های هوش هیجانی و هوش شناختی از ضریب همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای استفاده شده‌ست.

فرضیه دوم بین سن، سابقه شغلی، جنسیت و تحصیلات و هوش شناختی در مدیران مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد. نتیجه بررسی این فرضیه در رهی ف آخرفتم (جدول ۴) ارائه شده است. چنان که مشاهده می شود بین هوش شناختی با سابقه شغلی ( $T=0/309$ ) رابطه معنی دار و تحصیلات و معنادار ( $T=0/383$   $P<0/01$ ) وجود دارد. همچنین هوش شناختی با سن و جنسیت رابطه معناداری ( $p<0/05$ ) وجود نداشته است. بنابراین، این فرضیه صرفاً در حوزه رابطه بین هوش شناختی با سابقه شغلی و تحصیلات قوی می شود.

جدول ۵: همبستگی بین سن، سابقه شغلی، جنسیت و تحصیلات با مؤلفه های

هوش هیجانی و هوش ناخشی در مدیران رانی مای

ردیف	مؤلفه های هوش هیجانی و شناختی	سن			سابقه			جنسیت			تحصیلات		
		رابطه پیرسون	رابطه پارتال	رابطه پارتال	رابطه پیرسون	رابطه پارتال	رابطه پارتال	رابطه پیرسون	رابطه پارتال	رابطه پارتال	رابطه پیرسون	رابطه پارتال	رابطه پارتال
۱	خودآگاهی	-۰/۰۰۷	۰/۹۶۲	۰	-۰/۰۵۷	۰/۶۹۵	۰/۰۰۳	۰/۰۳۱	۰/۸۳۴	۰/۰۰۹	۰/۰۰۸	۰/۵۸۵	۰/۰۰۶
۲	خودکنترلی	-۰/۰۱۸	۰/۹۰۵	۰	-۰/۰۳۳	۰/۸۲۲	۰/۰۰۱	۰/۱۷۰	۰/۲۴۸	۰/۰۲۸	۰/۰۹۸	۰/۵۰۵	۰/۰۰۹
۳	خونگیزی	-۰/۱۴۷	۰/۳۲۸	۰/۰۲۱	۰/۱۳۵	۰/۳۵۴	۰/۰۱۸	-۰/۰۵۶	۰/۷۰۵	۰/۰۰۳	-۰/۰۲۴	۰/۱۵۹	۰/۰۴۱
۴	همدلی	-۰/۰۱۵	۰/۹۲۰	۰/۰۰۲	-۰/۰۳۹	۰/۷۹۲	۰/۰۰۱	-۰/۰۱۷	۰/۹۰۸	۰/۰۰۲	۰/۱۸۰	۰/۲۱۵	۰/۰۳۲
۵	مهارت های اجتماعی	-۰/۰۲۸	۰/۸۵۵	۰/۰۰۷	۰/۰۰۹	۰/۹۵	۰	۰/۱۳۷	۰/۳۵۳	۰/۰۱۸	۰/۱۰۱	۰/۴۸۸	۰/۰۱۰
۶	هوش هیجانی کلی	-۰/۰۴۵	۰/۷۶۵	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۹۸۹	۰	۰/۰۹۵	۰/۵۱۹	۰/۰۰۱	۰/۰۹۶	۰/۵۱۳	۰/۰۰۹
۷	هوش ناخشی	-۰/۰۰۹	۰/۱۶۳	۰/۰۴۳	-۰/۰۱۳	۰/۳۶۱	۰/۰۱۷	-۰/۰۸۴	۰/۵۷۲	۰/۰۰۷	۰/۰۷۶	۰/۶۰۶	۰/۰۰۵

فرضیه سوم بین سن سابقه شغلی، جنسیت و تحصیلات و مؤلفه های هوش هیجانی در مدیران راهن مایر رابطه وجود دارد. نتیجه بررسی این فرضیه در جدول (۶) ارائه شده است. چنانکه در جدول مشاهده می شود بین مؤلفه های هوش هیجانی با سن، سابقه شغلی، جنسیت و تحصیلات رابطه معناداری ( $p<0/05$ ) وجود نداشته است. بنابراین، این فرضیه پژوهش قوی می شود.

فرضیه چهارم بین سن، جنسیت و تحصیلات و هوش شناختی در مدیران راهن مایر رابطه وجود دارد. نتیجه بررسی این فرضیه در رهی ف آخرفتم (جدول ارائه شده است). چنان که ملاحظه می شود بین هوش شناختی با سن، سابقه شغلی، جنسیت و تحصیلات رابطه معناداری وجود نداشته است. بنابراین، این فرضیه پژوهش مورد قوی می گنجد.

جدول ۶: همبستگی بین سن، بلوغ، هوش هیجانی و تحصیلات با مؤلفه‌های هوش هیجانی و هوش شناختی در مدیران متوسطه

ردیف	مؤلفه‌های هوش هیجانی و شناختی	سن		سابقه شغلی				تحصیلات					
		همبستگی	رگرسیونی	همبستگی	رگرسیونی	همبستگی	رگرسیونی	همبستگی	رگرسیونی	همبستگی	رگرسیونی		
۱	خودآگاهی	۰/۱۲۲	۰/۴۴۶	۰/۱۴۸	۰/۰۴۴	۰/۷۷۳	۰/۰۰۱	۰/۱۲۸	۰/۳۹۶	۰/۱۶	۰/۱۷۶	۰/۲۴۲	۰/۰۳۰
۲	توجه‌گری	۰/۰۶۷	۰/۶۷۹	۰/۰۰۴	۰/۰۵۸	۰/۷۰۳	۰/۰۰۳	۰/۱۰۲	۰/۴۹۸	۰/۰۱	۰/۲۸۱	۰/۰۵۹	۰/۰۷۸
۳	خودآگاهی	۰/۰۱۵	۰/۹۲۴	۰/۰۰۲	۰/۰۲۹	۰/۸۴۹	۰/۰۰۸	۰/۰۰۷	۰/۹۶۵	۰	۰/۰۱۸	۰/۹۰۷	۰/۰۰۳
۴	مددگری	۰/۱۸۲	۰/۲۵۵	۰/۰۳۳	۰/۰۱۳	۰/۹۳۳	۰/۰۰۱	۰/۰۲۹	۰/۸۴۸	۰/۰۰۸	۰/۰۷۹	۰/۶۰۱	۰/۰۰۶
۵	مددگری	۰/۱۱۷	۰/۴۶۵	۰/۰۱۳	۰/۲۸۷	۰/۰۵۴	۰/۰۰۸	۰/۰۷۹	۰/۶۰۳	۰/۰۰۶	۰/۱۶۴	۰/۲۷۵	۰/۰۰۷
۶	هوش هیجانی کلی	۰/۱۵۷	۰/۳۲۶	۰/۰۲۵	۰/۱۲۰	۰/۴۷۸	۰/۰۱۴	۰/۱۱۹	۰/۴۳۲	۰/۰۱۴	۰/۱۴۵	۰/۳۳۷	۰/۰۱۲
	هوش شناختی	۰/۲۰۴	۰/۲۰۷	۰/۰۴۱	۰/۰۱۷	۰/۹۱۰	۰/۰۰۲	۰/۱۱۸	۰/۴۴	۰/۰۱۳	۰/۰۸۶	۰/۵۷۵	۰/۰۰۷

فرضیه‌ی چهارم بین سن، سابقه شغلی، جنس و تحصیلات و مؤلفه‌های هوش هیجانی در مدیران مقطع متوسطه وجود دارد. تیجبررسی ایفرضیه در جدول ۶ ارائه شده است. چنانکه در جدول مشاهده می شود بین مؤلفه‌های هوش هیجانی بلسن، سابقه شغلی، جنسیت و تحصیلات رابطه معناداری ( $p < 0/05$ ) وجود دارد لذا ایفرضیه پژوهش تأیید می شود.

فرضیه ششم بین سن، سابقه شغلی، جنس و تحصیلات و هوش شناختی در مدیران مقطع متوسطه وجود دارد. تیجبررسی ایفرضیه در رهی ف آخرف (تم) جدول ۶ ارائه شده است. چنانکه ملاحظه می شود بین هوش شناختی بلسن، سابقه شغلی، جنسیت و تحصیلات رابطه معناداری ( $p > 0/05$ ) وجود دارد، لذا ایفرضیه پژوهش مورد تأیید قرار نمی گیرد.

## بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان می دهد در حوزه های خودکنترل و سابقه شغلی و جنسیت در مدیران رابطه معناداری وجود دارد. اولین نتیجه از مؤلفه های هوش هیجانی با سن، سابقه شغلی و تحصیلات رابطه معناداری وجود دارد. این نتایج با تحقیق تونی (۲۰۰۷) ه مخوان ملت با توجه به خاطر این است که چون هوش هیجانی افراد با توجه به سرفزایش می یابد و نزدیک به ۹۰٪ آزمودنی ها در ۵۰ سال سن قرار دارند. این عامل می تواند فاکتور مهمی در فرض تعقیق بلبلد. هتوان در نتیجه با تحقیق درن مونه ها بلسن بالاتر به بررسی آن پرداخته نتایج تعقیقشان می دلبین

هوش شناختی و سابقه شغلی (۳۰/۳۰۹) اب طعن فی و مع نادار و با تحصیلات رابطه مثبت و معنادار (۳۸۳/۱) وجود دارد. این نتایج تحقیق، مشابه نتایج علمی توی گبوداس (۲۰۰۸) است که متحقق دند تفکر انتزاعی نسبت به تفکر عینی به احساس ق-درت پیش-تری منجر می شود و احساس کف-رلب-ر محیط راف زایش می دهد، اهلین سن و جنسیت رابطه معنادار بوده، فوا تحقیقات مشابه نظری-ر تحقیق خراسانی (۱۳۸۳) گگی ای-کی-ن-مطل-ب-مل-ت-کف-ین-هوش-شناختی-سن-و-جنسیت رابطه معناداری وجود دارد.

بین متغیرهای سن، سابقه شغل، جنسیت، تحصیلات و هوش هیجانی و هوش شناختی در مدیران راهنمایی و دبیرستان اب طه وجود دارد. این بدین معنی است که کف-زایش سابقه کار مدیر، جنسیت، تحصیلات و سن، بلف زایش و یا کاهش هوش هیجانی او بی-اطمینان-دارد، بی-نیاف-ته-هبل-با تحقیقات ما را (۱۳۸۲) می روم ند (۱۳۸۲)، خراسانی (۱۳۸۳) و مظاهری (۱۳۸۲) ه مخوان است. هوش هیجانی و هوش شناختی میر ص-رف-ب-بل-ل-ار-ف-ت-ن-س-ن-وات-خ-دم-تی-ل-ج-ن-س-ت و تحصیلاتی-لس-ن-اف-زایش-ن-می-یابد-بل-که-باید-بخشی-از-آن-را-ذاتی-و-بخش-دیگر-را-با-آموزش-های-خاص-ف-ر-ا-گ-ن-د-شایان ذکر است که نتایج تحقیق را از نظر سابقه خدمت و سرمایه توالف-را-جات-جرب-ف-رض کرد.

از محدودیت های این تحقیق می توان، عدم همکاری مدیران در م-د-ارس، به ویژه مدیران م دارس مناطق کم تر توسعه یافته، محدودیت های مالی و عدم همکاری برخی ادارات آموزش و پرورش، گنس-تر-دگی-منطقه-و-موقعیت-جغرافیای-آندانش-ت-که-از-جمله-ه-ن-کلاتی-بودند-که-در-ام-ر-پژوهش-وجود-داشت-ند. با توجه به نتایج تحقیق باید توجه داشت که به ویژه مدیران آموزش و پرورش به عنوان مسئولین هم-تق-یم-د-ان-ت-ص-اب-مدیران-س-عی-کن-ن-الف-ر-ادی-را-در-مدیریت م دارس و دیگر ادارات قرار دهند که از هوش هیجانی بالایی برخوردار باشند و در دادن واحدهای درسی برای ارتقای هوش هیجانی-ف-راد-در-دروس-دانش-گاهی-و-م-د-ارس، چابو-ت-ک-ن-ش-ر-بر-ش-ور-کی-گان-و-ارزاقی-م-ت-و-آموزش-م-ؤلفه-های-هوش-هیجانی، انج-م-ات-ح-ق-ی-ک-س-ت-ر-د-هر-ت-م-ام-فی-نه-های-هوش-هیجانی-و-س-ل-ت-ف-اده-از-رسانه-ها-و-مطبوعات، به ویژه تلویزیون به عنوان رسانه ای کمبش-ترین-مخاطب-را-دارد، در آموزش هوش هیجانی و مؤلفه های آن نقش کارآمدی دارد. ایرپ-یشن-ها-می-توانند-د-لف-زایش-هوش-هیجانی-و-ارتقای-عملکرد-مدیران-کی-نده-من-ل-ب-ن-د.

## منابع

- آقایاری، س‌یروس و شی‌فی درآمدی، پرویز. (۱۳۸۵). **هوش هیجانی: یک کاربرد هوش در قلمرو هیجان** مبلف‌هائنت‌شارات سپاهان.
- اصلانخانی، مح‌مد علی. (۱۳۷۵). **ت‌ویس‌ی‌س‌ب‌ک‌های ر‌ب‌ری، ج‌و‌سازمانی و ر‌ب‌ط‌اط‌ آن با هی‌زان** **ض‌ای‌ت‌ش‌غلی‌ ازدی‌دگام‌سانی‌د‌ورزش‌دانشک‌اه‌های‌مخ‌تلف‌کش‌ور**، پایان‌نام‌دک‌تری، داش‌گاه‌ته‌ران.
- جهانیان، رم‌ضان. (۱۳۹۰). **ب‌ررسی‌راب‌طب‌ین‌هوش‌هیجانی‌و‌م‌وی‌ت‌ت‌عارض‌در‌مدیران، محل‌ه‌پ‌ژه‌شگ‌ر. ۸، ۱-۸.**
- خاک‌سارف‌خری. (۱۳۸۶). **ب‌ررسی‌رب‌ط‌ه‌هوش‌هیجانی‌ب‌اع‌مل‌کرد‌و‌ب‌ش‌رف‌ت‌ش‌غلی**، پایان‌نام‌ه‌کارشناسی‌ارشد‌رشته‌روانشناسی، دانشکده‌علم‌ت‌وبی‌تی‌داش‌گاه‌آزاد‌خورس‌ل‌گان.
- رح‌مانی، جهانب‌خ‌ش. (۱۳۸۲). **ف‌ج‌اریابی‌آزم‌ون‌ری‌ون‌در‌ش‌هر‌اصفهان**، شورای‌تحقیقات‌اداره‌ک‌کل‌آموزش‌و‌پرورش‌استان‌ت‌لف‌هان.
- رضاییان، علی. (۱۳۸۷). **ب‌ررسی‌راب‌طب‌ین‌هوش‌هیجانی‌ب‌ت‌ع‌هد‌سازمانی، محل‌ه‌چشم‌ک‌دازهای‌م‌یری‌ت‌ب‌لزگ‌انی.**
- زهرایی، شقایق. (۱۳۸۵). **ت‌غی‌ر‌آم‌وزش‌ب‌ر‌خی‌م‌لف‌ه‌های‌هوش‌هیجانی‌ب‌ر‌ض‌ای‌ت‌ش‌غلی‌و‌ب‌ره‌وری‌کارکنان‌ش‌رک‌ت‌م‌ف‌دسی‌وس‌اخ‌ت‌ت‌اس‌ی‌سات‌وی‌ای‌ای‌ان**، پایان‌نام‌ه‌کارشناسی‌ارشد‌داش‌گاه‌الزهر‌ا.
- عباسی، غ‌فور. (۱۳۸۴). **م‌قای‌س‌ه‌هوش‌هیجانی‌م‌ادران‌ب‌فرق‌دان‌ب‌س‌ر‌بدون‌اخت‌لال‌ات‌رفتاری**. پایان‌نام‌ه‌کارشناسی‌ارشد‌رشته‌روانشناسی‌داش‌گاه‌علام‌طب‌اطبایی.
- فاطمی، مح‌سن‌ن. (۱۳۸۵). **هوش‌هیجانی**، ت‌هرائنت‌شارات‌سارگ‌ل.
- مارانی، مح‌مد. (۱۳۸۲). **ف‌ج‌اریابی‌پ‌یش‌نام‌ه‌هوش‌عاطفی‌در‌بین‌م‌ی‌ران‌م‌قطع‌متوسط‌ه‌ش‌هر‌اصفهان**، پ‌ل‌ان‌نام‌ه‌کارشناسی‌ارشد‌داش‌گام‌لف‌هان.
- ماهانیان‌خامنه، م‌هری. (۱۳۸۲). **ب‌ررسی‌رب‌ط‌ه‌هوش‌هیجانی‌و‌ض‌ای‌ت‌ت‌ؤش‌وی‌ی‌م‌علم‌ان‌زن‌راه‌نمایی‌ش‌هر‌ته‌ران**. پایان‌نام‌ه‌کارشناسی‌ارشد‌رشته‌روانشناسی‌داش‌گاه‌علام‌طب‌اطبایی.

سیادت سید علی، مخ تازی پور، مرضیه و ملی ری، شعیه له. (۱۳۸۶) **بررسی رابطه هوش هیجانی و بازدهی رببری (مدل برناداس) می ران گ روه های آموزشی دانشگاه اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی تلف هان.

مظاهری، مریم. (۱۳۸۲). **بررسی رابطه هوش هیجانی و پنج عامل شخصیت در بین دانشجویان دانشگاه**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانش گاه خورسل گان.

منصوری، بهزاد. (۱۳۸۰). **فجاریایی پیش نامه هوش هیجانی سرپر یاشی رینگ در بین دانش جویان اشد دانشگاه تهران**، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی دانش گاه علامه طباطبائی.

میری، مح مدرس ایاک بری، مح مد. (۱۳۸۶) **رابطه بین هوش هیجانی و وطن طراب آموزش گاهای در بین دانش آموزان دبیرستانی استان خراسان جنوبی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانش گاه علوم پزشکی بیرجند.

نیرومند، شهین. (۱۳۸۲) **بررسی رابطه هوش عاطفی و خود شکوفایی در بین دانش جویان دانشگاه آزاد خمینی شهر**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانش گاه آزاد سل لامی خورسل گان.

همایی، رضا. (۱۳۸۳). **بررسی رابطه بین هوش هیجانی و هوش شناختی باع ملکر تحصیلی دانش آموزان دور متوسطه در شهر اصفهان**، شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش تلف هان.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.

Lenneht, S. L. C. & Wong, D. (2008). The effects of emotional intelligence on job performance and life satisfaction. *Journal of Research and Development Scientists in China*.

Meyer, J. D. Caruso, D. R., Salovey, Sitarenios, G. (2003). *Measuring emotional intelligence with the msceit*. Emotion.

Randeria, H. (2008). *What is more important, IQ or EQ? The Global Educator*. Available from: global @ imindia.com.

Salovey, P. & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imag. Cogn. Pers.* 9. 185-211.

- Smith, P. K. & Wigboldus D. H. (2008). Abstract thinking increases one's sense of power. *Journal of Experimental Social Psychology*. 44(2).
- Tony, M. (2007). Emotional intelligence, emotion and social work context, characteristic. *Complications and Contribution*. 33.
- Virginia, D. B. (2009). EQ to IQ: Why smart people fail? available from: [http://Delphi.Louisville.edu/cont\\_prof/prodev](http://Delphi.Louisville.edu/cont_prof/prodev) *General Performance Improvement*.
- Wong, C. & Lav, K. (2002). The effects of leader and follower Emotional intelligence on performance and attitude an exploratory study. *Journal of Lead. Quart.*





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی