

The Role of Emotional Intelligence on Transformational Leadership of Educational Department Managers of Farhangian University

1. Farideh Khajepour[✉]: Assistant Professor, Department of Persian Language and Literature, Farhangian University, Tehran, Iran
2. Narges Kosiayi^{✉*}: Assistant Professor, Department of Persian Language and Literature, Farhangian University, Tehran, Iran
- *Corresponding Author's Email: n.kosiayi!@cfu.ac.ir

Received: 2024-10-26

Revised: 2024-12-10

Accepted: 2025-01-22

Published: 2025-02-28



Abstract

Introduction and Aim: Transformational leadership plays an effective role in improving organizational behaviors and creating a competitive advantage for the organization. As a result, this research was conducted with the aim of the role of emotional intelligence on transformational leadership of educational departments managers of Farhangian University.

Methodology: This research was applied in terms of purpose and descriptive from type correlational in terms of implementation method. The population of the present research was the educational departments managers of Farhangian University campuses in Tehran and Alborz provinces, which all of them were selected as samples using census sampling method. The research tools included the Emotional Intelligence Questionnaire (Goleman, 2001) and Transformational Leadership Questionnaire (Bass and Avolio, 2000). The data of this study were analyzed using Pearson correlation coefficient and regression in SPSS software.

Findings: The findings of the present study showed that the contribution of emotional intelligence in predicting transformational leadership was 51%, and the contribution of emotional intelligence components including self-awareness, self-management, social awareness, and relationship management in predicting transformational leadership was 18, 24, 15, and 38%, respectively, in the educational departments managers of Farhangian University ($P < 0.01$).

Conclusion: The results of this research showed that emotional intelligence played an effective role in predicting transformational leadership of educational departments managers of Farhangian University. Therefore, to improve transformational leadership can seek to improve emotional intelligence through training courses and workshops.

Keywords: Emotional Intelligence, Transformational Leadership, Managers, Educational Department, Farhangian University.

How to Cite: Khajepour, F., & Kosiayi, N. (2025). The Role of Emotional Intelligence on Transformational Leadership of Educational Department Managers of Farhangian University. *Psychology of Motivation, Behavior, and Health*, 2(4), 1-11.



Copyright: © 2025 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Extended Abstract

Introduction and Aim

Higher education as a center of science, thought, and innovation has important tasks and responsibilities such as developing and promoting science, training, and providing specialized human resources, and provides the basis for increasing general knowledge at the community level, renewing organizations, and building culture (Mousavi et al., 2023). The university is one of the social environments where students spend a lot of time and are greatly influenced by it in terms of education, motivation, and skills. Farhangian University as a large university with a large audience and numerous educational fields, trains the country's future teachers in addition to its missions and missions (Haghkhah et al., 2022). Farhangian University is the main training base for teacher training and new teacher training in the country; so that this university is responsible for the development and training of skilled and educated human resources in the education system (Delghandi et al., 2024).

One of the variables that can be examined in educational managers of Farhangian Universities is transformational leadership. This leadership style is part of the new leadership paradigm and represents a process that transforms employees and followers and improves and promotes values, goals, and ethical characteristics (Ulrich & Reis, 2025). Transformational leadership refers to the process of influencing and making fundamental changes in the attitudes and beliefs of organization members and creating commitment to achieving the organization's goals and missions (Collins et al., 2020). Transformational leadership is formed when leaders can promote and develop employee interest, promote employee acceptance and awareness, help employees understand group and organizational interests, and improve employee creativity and self-actualization (Gonzalez, 2025).

Transformational leaders motivate and inspire their followers and employees to higher levels of organizational performance through idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized considerations (Al-Thawabiya et al., 2023). In idealized influence emphasized on self-confidence, the importance of commitment and purpose, understanding values, and recognizing the ethical consequences of decision-making. In inspirational motivation, leaders motivate their followers and employees by expressing visions and encouraging and expressing ideas to do new

things beyond the norm. In intellectual stimulation, leaders encourage their followers to be creative and innovative by questioning assumptions, challenging traditions, old beliefs, reframing problems, and moving from old situations to new ways. In individualized considerations focus on the needs, abilities, and aspirations of followers (Lappalainen et al., 2020). Transformational leaders are leaders who, by creating new ideas and perspectives, set a new path for growth and prosperity for the organization, and by creating commitment and enthusiasm and improving the readiness and capabilities among the organization's members, pave the way for fundamental changes and transformation in the organization and achieving competitive advantage (Blumenthal et al., 2024).

One of the factors associated with transformational leadership is emotional intelligence (Korakis & Poulaki, 2025), which refers to the ability to monitor one's own and others' feelings and emotions, differentiate between them, and use related mental assumptions to guide thoughts and actions (Pienimaa et al., 2022). Emotional intelligence means understanding one's own feelings and perceptions of others' feelings in order to communicate better and more effectively with others in order to enhance personal value and self-esteem (Glassie & Schutte, 2024). Emotional intelligence has four components of self-awareness, self-management, social awareness, and relationship management (Romero-Mesa et al., 2021). Self-awareness refers to the ability to recognize and be aware of one's own values, goals, and mental states and to reflect on them. Self-management refers to a person's ability to adapt, take initiative, strive for success, work conscientiously, internal confidence, flexibility, and a holistic approach to all in order to resist sudden impulses. Social awareness refers to being in tune with the feelings of others when making decisions and making moral judgments. Relationship management refers to being aware of and recognizing the emotions and feelings of others and listening actively and effectively when communicating with others (Fletcher et al., 2024).

Transformational leadership plays an effective role in improving organizational behaviors and creating a competitive advantage for the organization. As a result, this research was conducted with the aim of the role of emotional intelligence on transformational leadership of educational departments managers of Farhangian University.

Methodology

This research was applied in terms of purpose and descriptive from type correlational in terms of implementation method. The population of the present research was the educational departments managers of Farhangian University campuses in Tehran and Alborz provinces, which all of them were selected as samples using census sampling method. In the census or total census sampling method, all individuals in the population are selected as a sample, and the main reason for using this sampling method is the relatively small size of the research population.

The research tools included the Emotional Intelligence Questionnaire (Goleman, 2001) and Transformational Leadership Questionnaire (Bass and Avolio, 2000). The data of this study were analyzed using Pearson correlation coefficient and regression in SPSS software.

Findings

The results of the relationship between emotional intelligence and its components with transformational leadership in educational departments managers of Farhangian University showed that there was a positive and significant correlation between emotional intelligence and all four of its components, including self-awareness, self-management, social awareness, and relationship management with transformational

leadership in educational departments managers of Farhangian University ($P < 0.001$).

Also, the results of regression showed that the contribution of emotional intelligence in predicting transformational leadership was 51%, and the contribution of emotional intelligence components including self-awareness, self-management, social awareness, and relationship management in predicting transformational leadership was 18, 24, 15, and 38%, respectively, in the educational departments managers of Farhangian University ($P < 0.01$).

Discussion and Conclusion

In general, the results of the present study indicated a positive and significant relationship between emotional intelligence and all four of its components, including self-awareness, self-management, social awareness, and relationship management, with transformational leadership in educational departments managers of Farhangian University and their significant role and contribution in predicting their transformational leadership. These results have practical implications for specialists and planners in the higher education system, especially at Farhangian University. Based on these results, they can seek to emotional intelligence for improve transformational leadership through training courses and workshops.

نقش هوش هیجانی بر رهبری تحول آفرین مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان

۱. فریده خواجه پور[✉]: استادیار، گروه آموزشی زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه فرهنگیان، ایران، تهران

۲. نرگس کوسیایی^{*}: استادیار، گروه آموزشی زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه فرهنگیان، ایران، تهران

*ایمیل نویسنده مسئول: n.kosiayi@cfu.ac.ir

انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۱۰

پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۳

بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰

دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۵

چکیده

مقدمه و هدف: رهبری تحول آفرین نقش موثری در بهبود رفتارهای سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان دارد. در نتیجه، این پژوهش با هدف تعیین نقش هوش هیجانی بر رهبری تحول آفرین مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان انجام شد.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر مدیران گروه‌های آموزشی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان‌های تهران و البرز بودند که همه آنها با روش نمونه‌گیری سرشماری به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه هوش هیجانی (گلنن، ۲۰۰۱) و پرسشنامه رهبری تحول آفرین (بس و آوولیو، ۲۰۰۰) بودند. داده‌های این مطالعه با روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که سهم هوش هیجانی در پیش‌بینی رهبری تحول آفرین ۵۱ درصد و سهم مولفه‌های هوش هیجانی شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط در پیش‌بینی رهبری تحول آفرین به ترتیب ۱۸، ۲۴، ۱۵ و ۳۸ درصد در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان بود ($P < ۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که هوش هیجانی نقش موثری در پیش‌بینی رهبری تحول آفرین مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان داشت. بنابراین، برای بهبود رهبری تحول آفرین می‌توان به دنبال بهبود هوش هیجانی از طریق دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی بود.



نحوه استناددهی: خواجه پور، فریده و کوسیایی، نرگس. (۱۴۰۳). نقش هوش هیجانی بر رهبری تحول آفرین مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان. *روان‌شناسی انگیزش، رفتار و سلامت*، ۲(۴)، ۱-۱۱.

کلیدواژگان: هوش هیجانی، رهبری تحول آفرین، مدیران، گروه‌های آموزشی، دانشگاه فرهنگیان.



مجاز و حق نشر: © ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC) صورت گرفته است. (4.0)

مقدمه

آموزش عالی به‌عنوان کانون علم، تفکر و نوآوری وظیفه‌ها و مسئولیت‌های مهمی مانند توسعه و ارتقای علوم و تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص را برعهده دارد و زمینه افزایش دانش عمومی در سطح جامعه، نوسازی سازمان‌ها با توجه به تحولات جهانی در عرصه‌های علم و فناوری و مشاوره به جامعه و فرهنگ‌سازی را فراهم می‌آورد (Mousavi et al., 2023). دانشگاه یکی از محیط‌های اجتماعی است که دانشجویان زمان زیادی را صرف آن می‌کنند و به لحاظ آموزشی، انگیزشی و مهارتی تأثیر زیادی از آن می‌پذیرند. دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان دانشگاهی وسیع، با مخاطبان زیاد و رشته‌های متعدد آموزشی تربیت‌کننده معلمان آینده کشور در کنار رسالت‌ها و مأموریت‌های خویش است (Haghkhah et al., 2022). دانشگاه فرهنگیان اصلی‌ترین پایگاه تربیت نیروهای تربیت معلم و پرورش نو معلمان کشور است؛ به‌طوری که این دانشگاه مسئولیت رشد و پرورش نیروی انسانی ماهر و فرهیخته در نظام آموزش و پرورش را برعهده دارد (Delghandi et al., 2024).

یکی از متغیرهای قابل بررسی در مدیران آموزشی دانشگاه‌های فرهنگیان، رهبری تحول‌آفرین است. این سبک رهبری بخشی از پارادایم جدید رهبری و بیانگر فرآیندی می‌باشد که کارکنان و پیروان را متحول می‌سازد و سبب بهبود و ارتقای ارزش‌ها، هدف‌ها و ویژگی‌های اخلاقی می‌شود (Ulrich & Reis, 2025). سازه رهبری تحول‌آفرین برای تمایز بین آن گروهی از رهبران که رابطه قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان دارند و آن گروهی از رهبران که به‌طور گسترده متمرکز بر مبادله یا تعامل سازمانی هستند، ایجاد شد (Alanazi et al., 2023). رهبری تحول‌آفرین به فرآیند نفوذ و تغییرهای اساسی در نگرش‌ها و باورهای اعضای سازمان و ایجاد تعهد برای تحقق هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان اشاره دارد (Collins et al., 2020). سازمان‌های موفق امروزی برای هدایت و رهبری بهینه سازمان خود به رهبرانی نیاز دارند که بتوانند با ژرف‌نگری، مسیر آینده سازمان را مشخص نمایند و ضمن ایجاد انگیزه، سازمان را در مسیر مناسب هدایت کنند. به عبارت دیگر، سازمان‌های امروزی برای موفقیت نیاز به رهبرانی تحول‌آفرین دارند (Considine et al., 2024). رهبری تحول‌آفرین زمانی شکل می‌گیرد که رهبران بتوانند

علاقه کارکنان را ارتقاء و توسعه دهند، پذیرش و آگاهی کارکنان را ارتقاء ببخشند، کارکنان را به درک منافع گروهی و سازمانی برسانند و خلاقیت و خودشکوفایی کارکنان را بهبود ببخشند (Gonzalez, 2025). با توجه به پویایی‌های سازمانی و محیطی، رهبران تحول‌آفرین بر اساس رفتارهایی که از خود در تعامل با کارکنان نشان می‌دهند سبب افزایش ظرفیت‌های روان‌شناختی کارکنان و کاهش نگرش‌های منفی در آنان می‌شوند. این رهبران، پیروان و کارکنان خود را در جهت سطوح بالاتر عملکردهای سازمانی از طریق نفوذ آرمانی یا کاریزماتیک‌بودن، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب و برانگیختگی ذهنی و ملاحظات فردی تشویق و ترغیب می‌نمایند (Al-Thawabiya et al., 2023). در نفوذ آرمانی بر اعتماد به نفس، اهمیت تعهد و هدف، درک ارزش‌ها و شناخت پیامدهای اخلاقی تصمیم‌گیری‌ها تأکید می‌شود. در انگیزش الهام‌بخش، رهبران با بیان چشم‌اندازها و تشویق و بیان ایده‌ها برای انجام کارهای جدید فراتر از هنجار به پیروان و کارکنان خود انگیزه می‌دهند. در ترغیب و برانگیختگی ذهنی، رهبران از طریق زیرسوال‌بردن مفروض‌ها، به‌چالش کشیدن سنت‌ها، عقاید قدیمی، شکل‌دهی مجدد به مسائل و گذر از وضعیت‌های قدیمی به روش‌های جدید، پیروان خود را ترغیب به داشتن خلاقیت و نوآوری می‌کنند. در ملاحظات فردی به نیازها، توانایی‌ها و آرمان‌های پیروان توجه می‌شود (Lappalainen et al., 2020). رهبران تحول‌آفرین رهبرانی هستند که با خلق ایده‌ها و چشم‌اندازهای جدید مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فراروی سازمان قرار دهند و با ایجاد تعهد و اشتیاق و ارتقاء آمادگی‌ها و توانمندی‌ها در بین اعضای سازمان زمینه را برای ایجاد تغییرهای بنیادین و تحول در سازمان و دستیابی به مزیت رقابتی فراهم آورند (Blumenthal et al., 2024).

یکی از عوامل مرتبط با رهبری تحول‌آفرین، هوش هیجانی است (Korakis & Poulaki, 2025). این نوع هوش، مهارتی است که افراد دارای آن می‌توانند خود را کنترل و مدیریت نمایند و روحیه خود و دیگران را بهبود ببخشند (White et al., 2023). سازه هوش هیجانی نشان‌دهنده توانمندی‌هایی درباره نظارت بر احساس‌ها و عاطفه‌های خود و دیگران، تفاوت بین آنها و استفاده از پیش‌فرض‌های ذهنی مرتبط با آن برای هدایت افکار و اعمال می‌باشد

عاطفی یا هیجانی با سبک رهبری تحول آفرین مدیران ادارات ورزش و جوانان رابطه مثبت و معنادار داشت و توانست آن را پیش‌بینی نماید.

دانشگاه به‌عنوان یک سازمان اجتماعی پیچیده به رغم شباهت‌هایی که با دیگر سازمان‌ها دارد، از بسیاری از جهات با سازمان‌های دیگر متفاوت است. یکی از متغیرهای بسیار مهم در بررسی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه، رهبری تحول آفرین است که درباره رهبری تحول آفرین در دانشگاه‌ها پژوهش‌های اندکی انجام شده است و پژوهشی در این زمینه بر روی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان یافت نشد. نتایج این پژوهش می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی در شناخت بهتر وضعیت موجود در دانشگاه به‌ویژه دانشگاه فرهنگیان کمک نماید و راهکارهایی برای بهبود رهبری تحول آفرین آنان ارائه دهد. بررسی‌ها حاکی از آن است که رهبری تحول آفرین نقش موثری در بهبود رفتارهای سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان دارد. در نتیجه، این پژوهش با هدف تعیین نقش هوش هیجانی بر رهبری تحول آفرین مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان انجام شد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر مدیران گروه‌های آموزشی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان‌های تهران و البرز بودند که همه آنها با روش نمونه‌گیری سرشماری به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در روش نمونه‌گیری سرشماری یا تمام‌شماری همه افراد جامعه به‌عنوان نمونه انتخابی می‌شوند و دلیل اصلی استفاده از این شیوه نمونه‌گیری، حجم نسبتاً اندک جامعه پژوهش می‌باشد.

روند اجرای پژوهش به این شرح بود که ابتدا آمار مدیران گروه‌های آموزشی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان‌های تهران و البرز تهیه و سپس با توجه به حجم نمونه نسبتاً اندک برای پژوهش‌های همبستگی، همه آنان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای نمونه‌ها اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح شد و درباره رعایت نکات و ملاحظات اخلاقی توجیه شدند. در مرحله بعد از آنان خواسته شد تا به ابزارهای پژوهش حاضر به‌صورت کامل و صادقانه پاسخ دهند.

(Pienimaa et al., 2022). هوش هیجانی به معنای درک احساس‌ها و ادراک‌های خود از احساس‌های دیگران برای برقراری ارتباط بهتر و مطلوب‌تر با دیگران در راستای تقویت ارزش شخصی و عزت نفس است (Glassie & Schutte, 2024). هوش هیجانی دارای چهار مولفه خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط است (Romero-Mesa et al., 2021). خودآگاهی به معنای شناخت و آگاهی از ارزش‌ها، هدف‌ها و حالت‌های روانی خود و تفکر درباره آنها است. خودمدیریتی به معنای توانایی شخص در سازگاری، ابتکار عمل، میل به موفقیت، وجدان کاری، اعتماد درونی، انعطاف‌پذیری و نگرش جامع به همه در راستای مقاومت در برابر انگیزه‌های ناگهانی می‌باشد. آگاهی اجتماعی به معنای هماهنگی با احساس‌های دیگران در هنگام تصمیم‌گیری‌ها و قضاوت‌های اخلاقی است. مدیریت روابط به معنای آگاهی و شناخت نسبت به هیجان‌ها و احساس‌های دیگران و گوش دادن فعال و موثر در هنگام ارتباط با دیگران است (Fletcher et al., 2024). هوش هیجانی در تفسیر و تشریح جایگاه هیجان‌ها و احساس‌ها در توانمندی‌های انسانی جایگاه مهمی دارد و مدیران و رهبران برخوردار از هوش هیجانی بالا، رهبران موثرتری هستند و در راستای تحقق هدف‌های سازمانی، رضایت مشتریان و بهره‌وری و رضایت کارکنان گام برمی‌دارند (Rico-Gonzalez et al., 2023).

پژوهش‌هایی درباره روابط هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین انجام شده است. برای مثال، Korakis & Poulaki (2025) ضمن پژوهشی مروری گزارش کردند که بین هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین یک همبستگی معنادار مثبت وجود داشت. Pandey et al (2024) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی اثر مستقیم و معناداری بر رهبری تحول آفرین داشت. در پژوهشی دیگر Omidi (2024) گزارش کرد که هوش هیجانی با رهبری تحول آفرین رهبران و کارمندان موسسه‌ها و سازمان‌های آموزشی رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین، نتایج پژوهش Cavaletti et al (2023) نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین در مدیران و مدیریت پروژه‌های نوآورانه وجود داشت. Tavasoli et al (2021) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین رهبری تحولی بر هوش هیجانی مدیران مدارس اثر مستقیم و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر Paimozd et al (2017) گزارش کردند که هوش

لازم به ذکر است که برای آنان توضیح داده شد که هیچ پاسخ صحیح یا غلطی وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویای وضعیت واقعی آنها باشد. در نهایت از مدیران گروه‌های آموزشی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان‌های تهران و البرز به دلیل شرکت در پژوهش تقدیر و تشکر به عمل آمد. ابزارهای پژوهش حاضر به شرح زیر می‌باشند.

الف) پرسشنامه هوش هیجانی (Emotional Intelligence Questionnaire)

پرسشنامه هوش هیجانی را Goleman (2001) با ۳۳ گویه در ۴ مولفه خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط طراحی کرد. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از یک تا پنج استفاده شد و نمره هر مولفه با مجموع نمره گویه‌های آن مولفه و نمره کل پرسشنامه با مجموع نمره همه گویه‌ها محاسبه می‌شود. Goleman (2001) روایی سازه پرسشنامه هوش هیجانی را تایید و پایایی را با روش آلفای کرونباخ برای کل و مولفه‌های آن بالاتر از ۰/۷۰ گزارش نمود. در ایران، Abbaszadeh & Mokhtari (2014) گزارش کردند که نتایج تحلیل عاملی برای پرسشنامه هوش هیجانی حاکی از وجود چهار عامل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط و بار عاملی همه عامل‌ها بالاتر از ۰/۳۰ بود و پایایی را با روش ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه هوش هیجانی ۰/۸۶ و برای مولفه‌های خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۶۵، ۰/۶۱ و ۰/۶۲ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، مقدار پایایی با روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه هوش هیجانی و مولفه‌های آن شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۹، ۰/۷۱، ۰/۸۰ و ۰/۷۵ به دست آمد.

ب) پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین (Transformational Leadership Questionnaire)

پرسشنامه رهبری

تحول‌آفرین را Bass & Avolio (2000) با ۲۰ گویه طراحی کردند. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از یک تا پنج استفاده شد و نمره پرسشنامه با مجموع نمره همه گویه‌ها محاسبه می‌شود. Bass & Avolio (2000) روایی سازه پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین را تایید و پایایی را با روش آلفای کرونباخ برای آن ۰/۹۴ گزارش نمودند. در ایران، Hadavifar (2023) گزارش کرد که روایی محتوای پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین را بر اساس نظر متخصصان و خبرگان تایید و پایایی آن را با روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، مقدار پایایی با روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین ۰/۸۸ به دست آمد.

داده‌های این مطالعه با روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم‌افزار SPSS در سطح معناداری ۰/۰۵ تحلیل شدند.

یافته‌ها

نمونه‌های این پژوهش مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان بودند. پیش از تحلیل داده‌ها با روش همبستگی و رگرسیون، پیش‌فرض‌های آن بررسی شد. فرض نرمال بودن هوش هیجانی و مولفه‌های آن و رهبری تحول‌آفرین بر اساس نتایج کجی و کشیدگی به دلیل قرارداشتن در دامنه ± 1 رد نشد. همچنین، فرض هم‌خطی چندگانه بر اساس آماره عامل تورم واریانس به دلیل کمتر از ۱۰ بودن رد شد. علاوه بر آن، فرض همبستگی باقی‌مانده‌ها بر اساس آماره دورین-واتسون و به دلیل قرارداشتن در دامنه ۱/۵ تا ۲/۵ رد شد. بنابراین، شرایط برای تحلیل با روش‌های مذکور وجود داشت. در جدول ۱ نتایج میانگین و انحراف معیار هوش هیجانی و مولفه‌های آن و رهبری تحول‌آفرین در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان گزارش شده است.

جدول ۱. نتایج میانگین و انحراف معیار هوش هیجانی و مولفه‌های آن و رهبری تحول‌آفرین در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان

شاخص/متغیر	خودآگاهی	خودمدیریتی	آگاهی اجتماعی	مدیریت روابط	هوش هیجانی	رهبری تحول‌آفرین
میانگین	۲۷/۶۳	۳۱/۲۰	۲۵/۱۸	۲۲/۷۶	۱۰۶/۷۷	۵۶/۳۸
انحراف معیار	۳/۳۴	۴/۰۸	۳/۶۸	۳/۴۰	۱۲/۵۴	۶/۹۱

در جدول ۱ نتایج میانگین و انحراف معیار هوش هیجانی (مولفه های آن شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط) و رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان قابل مشاهده است. در جدول ۲ نتایج ضرایب همبستگی هوش هیجانی و مولفه های آن با رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان گزارش شده است.

جدول ۲. نتایج ضرایب همبستگی هوش هیجانی و مولفه های آن با رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان

متغیر ملاک	شاخص	خودآگاهی	خودمدیریتی	آگاهی اجتماعی	مدیریت روابط	هوش هیجانی
رهبری	ضریب همبستگی	۰/۲۹	۰/۳۴	۰/۲۲	۰/۴۹	۰/۶۳
تحول آفرین	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

در جدول ۲ نتایج ضرایب همبستگی هوش هیجانی و مولفه های آن با رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان قابل مشاهده است که بر اساس آن بین هوش هیجانی و هر چهار مولفه آن شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط با رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت ($P < ۰/۰۰۱$). در جدول ۳ نتایج رگرسیون برای تعیین نقش هوش هیجانی در پیش بینی رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج رگرسیون برای تعیین نقش هوش هیجانی در پیش بینی رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان

مدل	ضریب غیراستاندارد			t	سطح معناداری
	B	SE	Beta		
مقدار ثابت	۱/۹۱	۰/۱۵	-----	۱۴/۳۲	۰/۰۰۰
هوش هیجانی	۰/۵۰	۰/۰۷	۰/۵۱	۳/۲۵	۰/۰۰۰

در جدول ۳ نتایج رگرسیون برای تعیین نقش هوش هیجانی در پیش بینی رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان قابل مشاهده است که بر اساس آن سهم هوش هیجانی در پیش بینی رهبری تحول آفرین ۵۱ درصد در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان بود ($P < ۰/۰۰۱$). در جدول ۴ نتایج رگرسیون برای تعیین نقش مولفه های هوش هیجانی در پیش بینی رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج رگرسیون برای تعیین نقش مولفه های هوش هیجانی در پیش بینی رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان

مدل	ضریب غیراستاندارد			t	سطح معناداری
	B	SE	Beta		
مقدار ثابت	۲/۵۴	۰/۲۳	-----	۹/۲۲	۰/۰۰۰
خودآگاهی	۰/۰۵	۰/۰۳	۰/۱۸	۱/۴۲	۰/۰۰۴
خودمدیریتی	۰/۱۱	۰/۰۳	۰/۲۴	۳/۲۶	۰/۰۰۰
آگاهی اجتماعی	۰/۰۷	۰/۰۳	۰/۱۵	۲/۲۲	۰/۰۰۲
مدیریت روابط	۰/۰۹	۰/۰۳	۰/۳۸	۲/۶۲	۰/۰۰۱

در جدول ۴ نتایج رگرسیون برای تعیین نقش مولفه های هوش هیجانی در پیش بینی رهبری تحول آفرین در مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فرهنگیان قابل مشاهده است که بر اساس آن سهم مولفه های هوش هیجانی شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی

اجتماعی و مدیریت روابط در پیش‌بینی رهبری تحول‌آفرین به‌ترتیب ۱۸، ۲۴، ۱۵ و ۳۸ درصد در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان بود ($P < 0.01$).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت پژوهش بر روی مدیران گروه‌های آموزشی به‌ویژه در دانشگاه فرهنگیان و نقش موثر رهبری تحول‌آفرین در بهبود رفتارهای سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان، این پژوهش با هدف تعیین نقش هوش هیجانی بر رهبری تحول‌آفرین مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان انجام شد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و هر چهار مولفه آن شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط با رهبری تحول‌آفرین در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت. همچنین، هم هوش هیجانی و هم مولفه‌های هوش هیجانی (شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط) سهم معناداری در پیش‌بینی رهبری تحول‌آفرین در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان داشتند. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های [Korakis & Poulaki \(2025\)](#)، [Pandey et al \(2024\)](#)، [Omidi \(2024\)](#)، [Cavaletti et al \(2023\)](#)، [Tavasoli et al \(2021\)](#) و [Paimozd et al \(2017\)](#) همسو بود.

در تبیین و تفسیر یافته‌های فوق می‌توان گفت که رهبری تحول‌آفرین با خلق ایده‌ها و چشم‌اندازهای تازه و با ایجاد تعهد و اشتیاق وافر در بین مدیران و کارکنان مسیری نو از رشد و شکوفایی را برای سازمان به ارمغان می‌آورند. رهبری تحول‌آفرین نوعی رهبری است که در آن علاقه‌ها و منافع پیروان و کارکنان توسعه می‌یابد و در آنها احساس آگاهی و پذیرش نسبت به هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان به‌وجود می‌آید. در دنیای امروزی، رهبری تحول‌آفرین با توجه به شرایط محیطی با الگو قراردادن خود و برانگیختن کارکنان به رفتارهای مطلوب و ترغیب آنان به خلاقیت و نوآوری باعث افزایش خودباوری، ارزش‌های اجتماعی و احساس مسئولیت در کارکنان می‌شود. افراد دارای هوش هیجانی بالا می‌توانند به خوبی انگیزه خود را در راستای دستیابی به هدف‌ها حفظ و برای دستیابی به آنها از خود

تلاش و پشتکار زیادی نشان دهند. این افراد در برابر ناملایماتی‌ها از خود مقاومت، انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری بالایی نشان می‌دهند و توانایی بالایی در مهار، کنترل و مدیریت رفتارهای خود دیگران دارند. همچنین، افراد با خودآگاهی بالا نسبت به حالت‌های روانی خود آگاه هستند، به زندگی خود حساس می‌باشند، مستقل و دارای اعتمادبه‌نفس بالایی هستند و از سلامت خوبی برخوردار می‌باشند. بنابراین، هر چقدر افراد تجربه‌ها و رویدادها را بهتر تحلیل، توصیف و طبقه‌بندی کنند نسبت به عوامل، فرآیندها و پیامدهای افکار، عواطف و اعمال خودآگاهی بیشتری می‌یابند و در زندگی فردی و شغلی به‌صورت موفق‌تر عمل می‌نمایند. خودمدیریتی به توانایی مهار و مدیریت هیجان‌ها و حفظ آرامش برای کمک به تصمیم‌گیری و بهره‌گیری از توانمندی‌های شناختی به نحوه مناسب و هماهنگی با هیجان‌ها برای تسهیل امور اشاره دارد. بنابراین، مدیرانی که بتوانند در کنترل و مدیریت احساس‌های خود موفق باشند و شناخت مناسبی از توانایی‌های خود داشته باشند در شغل خود از انضباط و انسجام فکری مطلوبی برخوردار خواهند بود. آگاهی اجتماعی به معنای هماهنگی با احساس‌های دیگران در هنگام تصمیم‌گیری‌ها و قضاوت‌های اخلاقی است و نوعی توانمندی لازم برای مدیریت می‌باشد که توانایی مدیریت، رهبری و نفوذ شخصی را بهبود می‌بخشد. مدیریت روابط به معنای آگاهی و شناخت نسبت به هیجان‌ها و احساس‌های دیگران و گوش‌دادن فعال و موثر در هنگام ارتباط با دیگران است و به تنظیم روابط با دیگران اشاره دارد و افراد دارای مدیریت روابط بالا دارای تمایل بالایی برای برقراری ارتباط با دیگران هستند و چنین افرادی در مدیریت و رهبری گروه‌ها موفق می‌باشند. در نتیجه، این عوامل سبب می‌شوند که هوش هیجانی و مولفه‌های آن با رهبری تحول‌آفرین رابطه مثبت و معناداری در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان وجود و سهم و نقش موثری در پیش‌بینی رهبری تحول‌آفرین در آنان داشته باشد.

هر پژوهشی در هنگام اجرا با محدودیت‌هایی مواجه است و از محدودیت‌های مهم این مطالعه می‌توان به استفاده از ابزارهای خودگزارشی، عدم بررسی نتایج به‌تفکیک جنسیت و محدودشدن نمونه پژوهش به مدیران گروه‌های آموزشی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان‌های تهران و البرز اشاره کرد. بنابراین، بررسی روابط

- Open, 10(6), 3440-3446.
<https://doi.org/10.1002/nop2.1636>
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2000). *MLQ multifactor leadership questionnaire*. Redwood City: Mind Garden. <https://www.sciepub.com/reference/219069>
- Blumenthal, M., Vander Heijden, B. I. J. M., Dautzenberg, R. L., & Boot, C. R. L. (2024). Transformational leadership and employability among support staff workers with long tenure. *Work*, 78(3), 807-815. <https://doi.org/10.3233/wor-230371>
- Cavaletti, S., & Bizarrias, F. S. (2023). Transformational leadership and emotional intelligence, and their connections in management and innovative projects management. *International Journal of Innovation*, 11(2), e24232. <https://doi.org/10.5585/2023.24232>
- Collins, E., Owen, P., Digan, J., & Dunn, F. (2020). Applying transformational leadership in nursing practice. *Nursing Standard*, 35(5), 59-66. <https://doi.org/10.7748/ns.2019.e11408>
- Considine, J., Dempster, J., Wong, N. M. W., Kiprillis, N., & Boyd, L. (2024). Personal and organisational attributes that support transformational leadership in acute healthcare: Scoping review. *Australian Health Review*, 48(3), 274-282. <https://doi.org/10.1071/ah23179>
- Delghandi, K., Rahimi, H., Vakili, N., & Imani, M. (2024). Presenting the pattern of school administrators' interaction with educated new teachers of Farhangian University. *Sociology of Education*, 10(1), 424-433. <https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2016284.1503>
- Fletcher, K. A., Fridman, A., & Wongworawat, M. D. (2024). Understanding emotional intelligence to enhance leadership and individualized well-being. *Hand Clinics*, 40(4), 531-542. <https://doi.org/10.1016/j.hcl.2024.06.003>
- Glassie, S. L., & Schutte, N. S. (2024). The relationship between emotional intelligence and optimism: A meta-analysis. *International Journal of Psychology*, 59(3), 353-367. <https://doi.org/10.1002/ijop.13108>
- Goleman, D. (2001). *Emotional intelligence: Issues in paradigm building*. In D. Goleman, & C. Cherniss (Eds.), *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations* (pp. 13-26). San Francisco, CA: Jossey-Bass. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2949297>
- Gonzalez, A. T. (2025). The use of assessment centers as a means to develop transformational leadership. *Psychological Services*, 22(2), 377-382. <https://doi.org/10.1037/ser0000877>
- Hadavifar, M. H. (2023). The effect of transformational leadership on job performance in CSR as a mediator and the results of its performance in SMEs (case study: centers under the supervision of Sabzevar welfare department). *Journal of Accounting and*

متغیرهای پژوهش حاضر با ابزارهای دیگر گزارشی، به تفکیک جنسیت و بر روی مدیران گروه‌های آموزشی سایر استان‌ها و دیگر گروه‌ها پیشنهاد می‌شود. به طور کلی، نتایج پژوهش حاضر حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین هوش هیجانی و هر چهار مولفه آن شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط با رهبری تحول آفرین در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان و نقش و سهم معنادار آنها در پیش‌بینی رهبری تحول آفرین در آنان بود. این نتایج دارای تلویدات کاربردی برای متخصصان و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی به ویژه در دانشگاه فرهنگیان است. بر اساس این نتایج، آنان می‌توانند برای بهبود رهبری تحول آفرین به دنبال بهبود هوش هیجانی از طریق دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی باشند.

تعارض منافع

در این پژوهش هیچ تضاد منافی وجود ندارد.

حامی مالی

این مقاله حامی مالی نداشت و با هزینه شخصی انجام شد.

ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه تلاش شد که همه موازین اخلاقی رعایت گردد.

مشارکت نویسندگان

بین نویسندگان مقاله حاضر مشارکت وجود داشت.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از همه کسانی که سهمی در انجام این پژوهش داشتند، تشکر می‌شود.

References

- Abbaszadeh, M., & Mokhtari, M. (2014). Emotional intelligence construct a missing link in explanation of social physique anxiety. *Journal of Applied Sociology*, 25(3), 103-118. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20085745.1393.25.3.7.8>
- Alanazi, N. H., Alshamlani, Y., & Baker, O. G. (2023). The association between nurse managers' transformational leadership and quality of patient care: A systematic review. *International Nursing Review*, 70(2), 175-184. <https://doi.org/10.1111/inr.12819>
- Al-Thawabiya, A., Singh, K., Al-Lenjawi, B. A., & Alomari, A. (2023). Leadership styles and transformational leadership skills among nurse leaders in Qatar, a cross-sectional study. *Nursing*

- Tavasoli, D., Ghalei, A., Mohajeran, B., & Ahmadi Balutaki, K. (2021). Investigating the mediating role of emotional intelligence in the relationship between transformational leadership style and the level of accountability of school principals. *Applied Educational Leadership*, 2(2), 79-96. https://ael.uma.ac.ir/article_1536.html?lang=en
- Ulrich, J. W., & Reis, T. C. (2025). Transformational leadership in physical therapy: a qualitative study. *Leadership in Health Services*, 38(2), 230-244. <https://doi.org/10.1108/lhs-07-2024-0070>
- White, B. A. A., & Quinn, J. F. (2023). Personal growth and emotional intelligence: Foundational skills for the leader. *Clinics in Sports Medicine*, 42(2), 261-267. <https://doi.org/10.1016/j.csm.2022.11.008>
- Management Vision, 5(69), 116-137. https://www.jamv.ir/article_163912.html?lang=en
- Haghighi, S., Asadollahifard, E., & Barkhordari Aliabad, A. (2022). From the Dream to the Reality of Teaching: An Analysis of the Life Experiences of a Graduate of Farhangian University. *Quarterly Research in Educational Studies*, 8(28), 25-36. https://basicscience.cfu.ac.ir/article_2435.html
- Korakis, G., & Poulaki, I. (2025). A systematic literature review on the relationship between emotional intelligence and transformational leadership-A critical approach. *Businesses*, 5(4), 1-17. <https://doi.org/10.3390/businesses5010004>
- Lappalainen, M., Hakanen, M., & Kvist, T. (2020). The relationship between nurse manager's transformational leadership style and medication safety. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 34(2), 357-369. <https://doi.org/10.1111/scs.12737>
- Mousavi, R., Mohammadinejad Ganji, A., & Imani, M. N. (2023). Designing a pattern of organizational structure based on educational improvement and development indicators in the Farhangian University. *Sociology of Education*, 9(1), 287-302. <https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>
- Omidi, S. (2024). Investigating the relationship of transformational leadership and emotional burnout of leaders of educational organizations with an emphasis on the contribution of emotional intelligence and role playing. *Journal of Innovation in Teaching, Learning and Evaluation*, 1(3), 33-48. <https://doi.org/10.22034/jitle.2024.485011.1014>
- Paimozd, M., Seyed Ameri, M. H., & Noori, A. (2017). The relationship between emotional intelligence and transformational leadership style in managers of sport and youth offices of Qom province. *Sport Management Journal*, 9(2), 243-258. <https://doi.org/10.22059/jsm.2017.100692.1122>
- Pandey, D. L., Risal, N., & Luitel, M. K. (2024). Emotional intelligence and transformational leadership strategy: The study of the financial sector governance in the emerging market. *Journal of Governance & Regulation*, 13(4), 284-296. <https://doi.org/10.22495/jgrv13i4siart7>
- Pienimaa, A., Haavisto, E., & Talman, K. (2022). Emotional intelligence instruments used in health care education. *The Journal of Nursing Education*, 61(1), 6-11. <https://doi.org/10.3928/01484834-20211130-01>
- Rico-Gonzalez, M. (2023). Developing emotional intelligence through physical education: A systematic review. *Perceptual and Motor Skills*, 130(3), 1286-1323. <https://doi.org/10.1177/00315125231165162>
- Romero-Mesa, J., Pelaez-Fernandez, M. A., & Extremera, N. (2021). Emotional intelligence and eating disorders: A systematic review. *Eating and Weight Disorders*, 26(5), 1287-1301. <https://doi.org/10.1007/s40519-020-00968-7>