

ارتباط فرهنگ یادگیری و توانمند سازی روانشناختی با میانجی‌گری هوش هیجانی

در بین مدیران پیش‌دبستانی شهرستان فردوس

عالمه ستوده^{1*}

کارشناسی ارشد علوم تربیتی، گرایش آموزش و پرورش ابتدایی

چکیده

هدف: مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط فرهنگ یادگیری و توانمندسازی شناختی با میانجی‌گری هوش هیجانی در مدیران پیش‌دبستانی شهرستان فردوس انجام شد. روش کار: روش پژوهش حاضر، کاربردی و پیمایشی است. جامعه آماری متشکل از کلیه مدیران پیش‌دبستانی شهرستان فردوس در سال تحصیلی 1398-1399 می‌باشد. به دلیل محدودیت در تعداد مدیران پیش‌دبستانی از طریق روش نمونه‌گیری سرشماری هر 30 نفر در نمونه



MDPI 2026.0394
DOI: 10.3390/2026-0394A0B

پیش‌دبستانی شرکت کردند. در این پژوهش آزمودنی‌ها به سه پرسشنامه استاندارد فرهنگ یادگیری سازمانی (فرهنگ یادگیری)، پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی توسط اسپریتزر و پرسشنامه هوش هیجانی (هوش هیجانی) پاسخ دادند. داده‌ها در تمامی مراحل در نرم‌افزار SPSS22 تجزیه و تحلیل و از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، t مستقل و تحلیل واریانس جهت آزمودن فرضیات استفاده گردید. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد بین متغیر مستقل (فرهنگ یادگیری سازمانی) با متغیر وابسته (توانمندسازی روانشناختی) ضریب همبستگی برابر $r = 0/717$ ، همچنین بین متغیر مستقل (فرهنگ یادگیری سازمانی) با متغیر میانجی‌گر (هوش هیجانی) ضریب همبستگی برابر $r = 0/624$ و نیز ضریب همبستگی بین متغیر میانجی‌گر (هوش هیجانی) با متغیر وابسته (توانمندسازی روانشناختی) برابر $r = 0/713$ است و همه‌ی آنها در سطح 0/001 معنی دار هستند. **نتیجه‌گیری:** با القای هر ارزشی نظیر یادگیری سازمانی لازم است تغییرات مناسب نیز در فرهنگ سازمان ایجاد شود تا به صورت یک فرهنگ سازگار با مقتضیات سازمانی جدید درآید. بنابراین، تلفیق دانش مدیریتی و توانایی‌های هیجانی در مدیریت می‌تواند در سوق دادن افراد به سوی دستیابی به هدف کارساز و مفید باشد.

کلید واژگان: فرهنگ یادگیری، توانمندسازی شناختی، هوش هیجانی، مدیران پیش‌دبستانی.

1- مقدمه

به نظر می‌رسد واژه یادگیری سازمانی برای اولین بار توسط سایرت و مارچ¹ در مطالعه اولیه آنان روی جنبه‌های رفتاری تصمیم‌گیری سازمانی در سال (1963) به‌کار رفته است (دیوز²، 2003)؛ اما برخی بر این باورند که توجه محافل دانشگاهی به چگونگی یادگیری سازمانها به دهه (1950) برمی‌گردد (بیراکتاروخلو و کتانیز³، 2003). یادگیری افراد در درون سازمان را یادگیری سازمانی گویند. یادگیری سازمانی برای توصیف انواع خاصی از فعالیت‌هایی که در سازمانی جریان دارد به کار گرفته می‌شود (صابری، 1392). همگان بر این قول متفقند که یادگیری سازمانی مفهومی پیچیده و چندبُعدی است که از منظر رشته‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. به دلیل میان‌رشته‌ای بودن مفهوم یادگیری سازمانی یافتن تعریفی که به‌طور وسیع مورد پذیرش قرار گیرد، مشکل است؛ اما همانگونه که سنگه⁴ خاطرنشان کرده است، تقریباً تمام تعاریف ارائه شده از یادگیری سازمانی دربرگیرنده دو نوع تغییر شناختی و رفتاری⁵ هستند. جنبه شناختی تغییر با مفاهیمی چون کسب دانش، فهم و بینش‌های جدید سروکار دارد. در حالی که جنبه رفتاری تغییر به ایجاد تغییر واقعی یا بالقوه در رفتار فرد یادگیرنده اشاره دارد (دیوز، 2003). الوانی یادگیری سازمانی فرآیند یافتن خطاها و اشتباهات و رفع و اصلاح آنها می‌داند. از نظر او یادگیری سازمانی از طریق بینش مشترک و هم‌ذهنی، الگوهای ذهنی و دانش، حاصل شده و بر تجربه و آگاهی گذشته و رویدادهای پیشین استوار است و یادگیری سازمانی فرآیندی است که با کسب دانش و بهبود عملکرد در طول زمان رخ می‌دهد (ماجد، 2019). از طرفی در کنار یادگیری سازمانی، توانمندسازی نیز به‌عنوان یک تکنیک نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان به شمار رفته و جزء اساسی اثربخشی مدیریت مؤسسات بوده و ابزاری مناسب برای کمک به ایجاد رفتار برانگیخته و ارتقای بهره‌وری در سازمانهای آموزشی محسوب می‌شود (سلاجقه و شیخی، 1398). کارکنان سازمانها به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت نهفته می‌باشد. در حقیقت یادگیری سازمانی تلاش در جهت افزایش دانش‌ورزی در سازمان بوده و توانمندسازی به عنوان تکنیکی فوق‌العاده ظرفیت‌های بالقوه‌ای برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی کارکنان را در اختیار سازمانی نظیر دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی قرار می‌دهد (گاموسلوگلو، ایلسو⁶، 2009).

اصطلاح توانمندسازی در اواسط دهه‌ی 1970 در آموزش و پرورش مورد بحث قرار گرفت که بر معانی مانند: کنترل بر سرنوشت، افزایش دانش، مشارکت در تصمیم‌گیری، قادر ساختن دیگران، فراهم کردن منابع، مسئولیت‌پذیری، شأن و احترام دلالت می‌کرد. این معانی توانمندسازی به‌طور ویژه بر رفاه انسان تمرکز می‌کنند. اصطلاح توانمندسازی متکی بر اصولی است که افراد می‌توانند بر زندگی‌شان کنترل بیشتری داشته باشند، اتکایشان را به متخصصان کاهش دهند و به نفع سلامت خودشان عمل کنند. اشمید (2007) کارآمدی نظریه توانمندسازی را به عنوان ساختاری برای برنامه‌ها و خدمات مشاوره در مدرسه می‌داند. وتن و کمرون⁷ (2005) ضمن تأیید چهار بعد یاد شده، بعد احساس اعتماد را به آن افزودند. لذا بررسی پژوهشهای مختلف نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری و توانمندسازی شناختی با نقش واسطه‌ی هوش هیجانی مدیران پیوند متقابل دارند. بنابراین می‌بایست در کنار این سازمان‌ها، عامل مهم هوش هیجانی مدیران نیز حتماً در نظر گرفته شوند (سنجی، فرهی و امیراحمدی، 1395). از سوی دیگر، رهبری یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به‌منظور بقا و رشد در محیط‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. یکی از مهم‌ترین خصیصه‌ها که می‌تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این نوآوری‌ها کمک کند، هوش هیجانی است. امروزه هوش هیجانی به عنوان نوعی از هوش تبیین شده است که هم شامل درک دقیق هیجانهای خود شخص و هم تعبیر دقیق حالات هیجانی دیگران است. هوش هیجانی، فرد را از نظر هیجانی ارزیابی می‌کند، به این معنی که فرد به چه میزانی از هیجانها و احساس‌های خودآگاهی دارد و چگونه آنها را کنترل و اداره می‌کند (سنجی،

1 - March & Syert

2 - Dawes

3 - Bayraktaroglu & Kutanziz

4 - Senge

5 - Cognitive & Behavioral

6 - Gumusluoglu & Ilsev

7 - Whetten & Cameron

فرهی و امیر احمدی، 1395). نکته قابل توجه در راستای هوش هیجانی این است که توانایی‌های هوش هیجانی ذاتی نیستند، آنها می‌توانند آموخته شوند (قاسمی و همکاران، 2018). بررسی موارد مطرح شده نشان می‌دهد که در حوزه متغیرهای پژوهش، تنها به بررسی رابطه بین هر یک از متغیرهای پژوهش پرداخته شده است و درباره رابطه همزمان آنها و نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه با فرهنگ یادگیری و توانمندسازی روانشناختی پژوهش صورت نگرفته است. لذا پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی ارتباط فرهنگ یادگیری و توانمندسازی شناختی با میانجی‌گری هوش هیجانی در بین مدیران پیش دبستانی شهرستان فردوس بپردازد.

2- اهمیت و ضرورت پژوهش

در محیط کسب و کار امروزی، تغییرات با گام‌های سریع به وقوع می‌پیوندد. سازمانها در عرصه رقابت، در محیط کسب و کار جهانی ملزم هستند تا نسبت به تغییرات مستمر واکنش مطلوب داشته و یا از بین بروند. دنیای کسب و کار از تسلط سرمایه به توفیق دانش تغییر می‌یابد. یک سازمان به منظور برتری یافتن از سایر سازمان‌ها باید منابع انسانی را توسعه داده و میزان اطلاعات و دانش در دسترس آنها را افزایش دهد. کارکنان و دانشی که در سر آنهاست، منابع بسیار ارزشمندی برای سازمان هستند. دانش و چگونگی کسب آن منابع استراتژیک سازمان هستند که باید مدیریت شده و توسعه داده شوند. از این رو یادگیری سازمانی و تولید دانش در طول چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته است (پاچانن و کانتولا¹، 2008)، اهمیت یادگیری مستمر و قوی در سازمانها هرگز تا به اندازه حیاتی نبوده است. به دلیل وجود پدیده‌هایی همچون جهانی شدن و فناوری، سرعت و پیچیدگی تحولات به گونه‌ای افزایش یافت که سازمان‌ها مجبور شدند برای ادامه حیات همواره چیزهای بیشتری یاد بگیرند (بوکاری، 2016).

از سوی دیگر چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف پذیری، سازمانها را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است. در این میان بسیاری از سازمانها، راه حل را افزایش قابلیت یادگیری سازمانی و اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده اند با اجرای این برنامه ها، ضمن اصلاح متغیرهای مؤثر بر احساس افراد، با بهره گیری از یادگیری و توانمندسازی فرد، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کرده و زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را به وجود آورند (اسلام و همکاران، 2014). آنچه که مدیران امروزی در پی آن هستند، یافتن راه حل مشکلات کاری با استفاده از منابع کمتر و صرف زمان کوتاهتر است و از طرف دیگر انتظارات و نیازهای کارکنان امروزی، احساس مالکیت، خودباور و امکان رشد و توسعه می‌باشد که در این راستا توانمندسازی، کلیدی برای بهره برداری از تمامی ظرفیت منابع انسانی یک سازمان و پاسخگویی به نیازهای جدید کارکنان می‌باشد. امروزه در بسیاری از مطالعات با توجه به نقش هیجانات با موضوع هوش هیجانی روبرو می‌شویم. هوش هیجانی شامل شناخت و کنترل عواطف و هیجان‌های خود فرد است. به عبارت دیگر، شخصی که هوش هیجانی بالایی دارد، سه مؤلفه هیجان را به طور موفقیت آمیزی با یکدیگر تلفیق می‌کند: مؤلفه شناختی، مؤلفه فیزیولوژیکی و مؤلفه رفتاری و با داشتن هوش هیجانی بالا توانایی دوری از هیجانات تحصیلی منفی و بهره از هیجانات مثبت برای فرد ایجاد می‌گردد و باعث پیشرفت تحصیلی وی می‌گردد. پس هوش هیجانی پیش‌بینی کننده موفقیت افراد در زندگی و نحوه برخورد مناسب با استرس ها است (صبری، البرزی و بهرامی، 1392). لذا افرادی باهوش هیجانی بالا دارای ویژگی‌های منحصربه فردی هستند که آنها را از دیگران متمایز می‌کند و ضامن موفقیت آنها در زندگی و در جمع خانواده است. افرادی باهوش هیجانی بالا در ضمن تعارض قادرند به طور عمیق و منطقی بیندیشند و به جای اینکه واکنش نشان دهند، گوش کنند و خواسته‌هایشان را به شکل مناسب اظهار نمایند. این افراد احساسات یا افکار خشم را سرکوب نمی‌کنند، بلکه به جای آن، این احساسات و افکار را با روش سازنده اظهار می‌کنند. همچنین این افراد بهتر می‌توانند خود را کنترل کرده و به خود انگیزه دهند. چنین افرادی احساسات خود را با روشی غیر خصمانه اظهار می‌دارند و از احساساتی که در افراد دیگر به وجود آمده نیز آگاهی دارند و به طور کلی افرادی باهوش هیجان بالا از ارتباطات بین فردی رضایت بخشی، لذت می‌برند. افرادی باهوش هیجانی بالا دارای ویژگی‌های منحصربه فردی هستند که آنها را از دیگران متمایز می‌کند و ضامن موفقیت آنها در زندگی است (پیشین، 1392). لذا ضرورت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده که با افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی، افزایش عدم اطمینان در محیط سازمان‌ها و در نتیجه نیاز بیشتر

سازمان‌ها به دانش و آگاهی گسترده تري از عوامل محیطی به منظور توانایی برای تطبیق خود با تغییر و تحولات محیطی، شدت یافته است. در دنیای در حال تغییر، فرایند یادگیری نیز متحول شده است و در حال دگرگون شدن می‌باشند و همین امر پیش بینی آینده را دشوارتر نموده است و تنها راه پیش روی سازمان‌ها یادگیری و کسب عادات جدید است. و این امر توسط یادگیری سازمانی به عنوان ظرفیت یا فرایندی در سازمان برای نگهداری و بهبود عملکرد بر پایه ای از تجربه ممکن می‌گردد. اصلی ترین واکنش در مقابل تغییرات فزاینده کنونی تغییر و تطبیق مداوم می‌باشد و روش صحیح برای چنین واکنشی ساختن محیطی یادگیرنده و افزایش قابلیت‌های یادگیری منابع انسانی می‌باشد. بنابراین لازم است منابع انسانی نهادها و موسسات آموزشی نیز باتوجه به شرایط و مقتضیات خود، سازوکارهای مناسب در جهت پرورش نیروی انسانی دانا و توانمند را شناسایی و توسعه دهند. این تحقیق در صدد بررسی دیدگاه مدیران پیش دبستانی آموزش و پرورش فردوس در خصوص ارتباط فرهنگ یادگیری و توانمندسازی روانشناختی با میانجی‌گری هوش هیجانی می‌باشد. از آنجا که منابع انسانی شاغل یعنی کارکنان، اصلی ترین سرمایه‌های هر سازمان بوده و بیشترین سهم را در تحقق اهداف برعهده دارند، ارزیابی‌ها و اتخاذ تدابیر و راه کارهای مفید و سازنده در رابطه با فرهنگ یادگیری و بهبود برنامه‌های توانمندسازی به ارمغان می‌آورد. با اذعان به این مسائل به نظر می‌رسد انجام پژوهش‌هایی در زمینه وضعیت فرهنگ یادگیری، توانمندسازی شناختی با نقش واسطه ای هوش هیجانی در مدیران باعث می‌شود تا مدیران این مراکز به شناخت و فهم عمیقی درباره وضعیت این شاخص‌ها برنامه ریزی‌های لازم را انجام دهند.

3- روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری متشکل از کلیه مدیران پیش دبستانی آموزش و پرورش شهرستان فردوس می‌باشد. طبق آمار رسمی اداره آموزش و پرورش شهرستان فردوس تعداد آنها 30 نفر می‌باشد. (به دلیل حجم کم جامعه مدیران مراکز) پیش دبستانی از طریق روش سرشماری به عنوان نمونه انتخاب و هر 30 نفر در نمونه مورد بررسی شرکت کردند. که ابزار اندازه گیر زیر را تکمیل کردند.

الف) پرسشنامه فرهنگ یادگیری سازمانی

پرسشنامه استاندارد فرهنگ یادگیری سازمانی توسط واتکین و مارسیک (1997) طراحی شده است. این پرسشنامه 21 گویه و 7 بعد که عبارتند از ایجاد یادگیری مداوم (سوالات 1 تا 3)، ارتقاء کاوش و مباحثه (سوالات 4 تا 6)، یادگیری تیمی (سوالات 7 تا 9)، سیستم‌های تسهیمی (سوالات 10 تا 12)، توانمندسازی افراد (سوالات 13 تا 15)، سیستم ارتباطی (سوالات 16 تا 18) و تدارک رهبری (سوالات 19 تا 21) می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم: 1؛ مخالفم: 2؛ نظری ندارم: 3؛ موافقم: 4؛ کاملاً موافقم: 5) امتیازبندی شده است. دامنه نمرات حاصل این پرسشنامه بین 21 تا 105 می‌باشد. به طوری که نمره بین 21 تا 35: میزان فرهنگ یادگیری سازمانی در این سازمان در حد پایین؛ نمره بین 35 تا 70: میزان فرهنگ یادگیری سازمانی در این سازمان در حد متوسط و نمره بالاتر از 70: میزان فرهنگ یادگیری سازمانی در این سازمان در حد بالایی می‌باشد. اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می‌گیرد که ما فکر می‌کنیم (سرمد و همکاران، 1390). در پژوهش چپو (2011) روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است. همچنین چپو پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ 84% به دست آورد. همچنین محقق برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده کرد بدین صورت که پرسشنامه به تائید 5 نفر از اساتید متخصص رسید و برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان پایایی 86% به دست آمد.

ب) پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی، توسط اسپریتزر در سال (1995) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای 12 سوال و 4 بعد احساس معنی داری شغل گویه‌های (1-6-11)، احساس شایستگی گویه‌های (7-5-2)، احساس مؤثر بودن گویه‌های (12-9-4)، احساس داشتن حق انتخاب گویه‌های (10-8-3) است را مورد بررسی قرار می‌دهد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد با امتیاز 5 تا خیلی کم با امتیاز 1) به سنجش توانمندسازی روانشناختی می‌پردازد. دامنه نمرات حاصل این پرسشنامه بین 12 تا 60 می‌باشد. به طوری که نمره بین 12 تا 20: میزان توانمندسازی روانشناختی در حد پایینی می‌باشد. نمره بین 20 تا 40: میزان توانمندسازی روانشناختی در حد متوسطی می‌باشد. نمره بالاتر از 40: میزان توانمندسازی روانشناختی در حد بالایی می‌باشد. پایایی پرسشنامه بر مبنای ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش احمدی

(1394) برابر با 83% حاصل گردید و چون عدد به دست آمده بالاتر از 70% می‌باشد بیانگر پایایی خوب برای پرسشنامه می‌باشد و نیز در پژوهش (احمدی، 1394) روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. همچنین محقق برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده کرد بدین‌صورت که پرسشنامه به تائید 5 نفر از اساتید متخصص رسید و برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان پایایی 74% به دست آمد.

ج) پرسشنامه هوش هیجانی

پرسشنامه هوش هیجانی سبیریا شرینگ، یکی از ابزارهای مورد استفاده می‌باشد که در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. فرم اصلی این آزمون دارای 70 سؤال است و از دو قسمت تشکیل شده، قسمت اول دارای 40 سؤال و قسمت دوم دارای 30 سؤال می‌باشد. لازم به ذکر است که این آزمون توسط منصور (1380) به صورت پایان نامه کارشناسی ارشد هنجاریابی شده ولی از قسمت دوم این آزمون به علت عدم همخوانی داستان‌های آن با فرهنگ ما استفاده نشده است. در اجرای مقدماتی این آزمون، از قسمت اول که شامل 40 سؤال بود استفاده شده که تعداد هفت سؤال به علت همبستگی کم با نمره کل آزمون حذف شده اند. سؤالاتی را که برای اجرای نهایی در نظر گرفته شده‌اند 33 سؤال است. هر آزمودنی، پس از پاسخگویی به این آزمون، 6 نمره جداگانه دریافت می‌کند. که 5 نمره آن مربوط به هر کدام از مؤلفه‌ها و 1 نمره به صورت کلی است. سؤالات منطبق با هریک از مؤلفه‌ها به این ترتیب است که: خودانگیزی سؤالات (31 - 26 - 21 - 20 - 15 - 9 - 1)؛ آگاهی خود شامل سؤالات (6 - 10 - 12 - 14 - 24 - 27 - 32 - 33)؛ سؤالات خود تنظیمی (2 - 5 - 11 - 16 - 18 - 23 - 30)؛ سؤالات همدلی (3 - 4 - 17 - 22 - 25 - 29) و سؤالات اجتماعی مهارت‌های (7 - 8 - 19 - 28) می‌باشند. اگر آزمودنی در سؤالات (33,82,22,02,81,41) 21,01,9, گزینه الف را انتخاب کند، نمره 5 گرفته و اگر گزینه‌های ب، ج، د، ه را انتخاب کند، به ترتیب نمرات 4، 3، 2، 1 می‌گیرد. نمره گذاری سؤالات دیگر برعکس (الف = 1؛ ب = 2؛ ج = 3؛ د = 4؛ ه = 5) است. (پاسخ‌ها براساس مقیاس لیکرت درجه بندی شده‌اند). همچنین بیشترین مقدار نمره در این آزمون 165 و کمترین مقدار نمره 33 می‌باشد. میزان همسانی آزمون 33 سؤالی، در اجرای مقدماتی توسط منصور (1380) به روش آلفای کرونباخ 85% گزارش شد. همچنین محقق برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده کرد بدین‌صورت که پرسشنامه به تائید 5 نفر از اساتید متخصص رسید و برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان پایایی 83% به دست آمد.

در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی توسط نرم افزار spss نسخه 22 استفاده شد. از آمار توصیفی جهت محاسبه میانگین، انحراف معیار و واریانس داده‌ها استفاده شد. همچنین از آزمون آماری همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، t مستقل و تحلیل واریانس جهت آزمون فرضیات استفاده گردید.

4- یافته‌ها

در این پژوهش، جامعه آماری شامل 30 نفر از مدیران پیش‌دبستانی بود که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها به شرح زیر است: از نظر جنسیت، اکثریت شرکت‌کنندگان (63.3 درصد، 19 نفر) زن و 36.7 درصد (11 نفر) مرد بودند. به لحاظ سابقه خدمت، بیشترین فراوانی مربوط به مدیران با سابقه 21 سال و بیشتر (46.7 درصد، 14 نفر) بود، پس از آن گروه دارای سابقه 11 تا 20 سال (43.3 درصد، 13 نفر) و در نهایت افراد با سابقه کمتر از 10 سال (10 درصد، 3 نفر) قرار داشتند. از نظر میزان تحصیلات نیز، اکثریت پاسخگویان (70 درصد، 21 نفر) دارای مدرک لیسانس، 26.7 درصد (8 نفر) فوق‌لیسانس و بالاتر و تنها 3.3 درصد (1 نفر) فوق‌دیپلم و پایین‌تر بودند. به طور کلی می‌توان گفت اکثریت نمونه مورد بررسی را مدیران زن، با تحصیلات لیسانس و سابقه خدمت بالای 21 سال تشکیل می‌دادند. در ادامه ابتدا متغیرهای اصلی تحقیق توصیف شده و در ادامه به بررسی فرضیه تحقیق پرداخته می‌شود. در جدول زیر مشخصه‌های آماری نمرات آزمودنی‌ها در پرسشنامه‌های فرهنگ یادگیری سازمانی، توانمندسازی روانشناختی و هوش هیجانی برای پاسخگویان (مدیران پیش‌دبستانی) ارائه شده است.

جدول 1 شاخص‌های مرکزی (میانگین، انحراف معیار) نمره‌های مدیران در متغیرهای فرهنگ یادگیری سازمانی،

توانمندسازی روانشناختی و هوش هیجانی

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ یادگیری سازمانی	30	53	96	69.53	10.74
توانمندسازی روانشناختی	30	27	60	42.70	8.01

هوش هیجانی	30	71	165	106.27	23.54
------------	----	----	-----	--------	-------

همان طور که در جدول 1 ملاحظه می‌شود در پرسش‌نامه فرهنگ یادگیری سازمانی میانگین نمرات کل مدیران 69.53 و انحراف معیار 10.74 است. در بررسی نمرات حاصله از پرسش‌نامه توانمندسازی روانشناختی میانگین نمره کل مدیران 42.70 و انحراف معیار 8.01 است و در نمرات حاصله از پرسش‌نامه هوش هیجانی، میانگین نمره کل مدیران 106.27 و انحراف معیار 23.54 است.

در بخش تحلیل داده‌ها پس از بررسی مشخصه‌های متغیرها، به منظور بررسی ارتباط بین متغیرها و با توجه به نوع مقیاسی که نمره‌های فاصله‌ای، فراهم می‌سازد از روش همبستگی پیرسون استفاده شد؛ و به منظور تعیین نقش واسطه‌گری هوش هیجانی در رابطه بین فرهنگ یادگیری و توانمندسازی شناختی از تحلیل رگرسیون چندمتغیری کمک گرفته شد. ابتدا جهت بررسی نرمال بودن نمرات آزمون کالموگروف اسمیرنوف اجرا شد که نتایج آن در جدول 2 ارائه شده است.

جدول 2 آزمون جهت بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار K-s	سطح معناداری
توانمندسازی روانشناختی	30	42.70	8.01	0.099	0.200 0.071
یادگیری فرهنگ سازمانی	30	69.53	10.74	0.153	
هوش هیجانی	30	106.27	23.54	0.072	0.200

همانگونه که در جدول 2 ملاحظه می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد توانمندسازی روانشناختی به ترتیب برابر با 42.70 و 8.01 است. مقدار کالموگروف اسمیرنوف برابر با 0.099 و سطح معناداری برابر 0.200 و بزرگتر از 0/05 است و تفاوت معنی داری میان تابع توزیع تراکمی مشاهده شده با تابع توزیع تراکمی نرمال مشاهده نمی‌شود. همچنین میانگین و انحراف استاندارد یادگیری فرهنگ سازمانی به ترتیب برابر با 69.53 و 10.74 است. مقدار کالموگروف اسمیرنوف برابر با 0.153 و سطح معناداری برابر 0.071 و بزرگتر از 0/05 است و تفاوت معنی داری میان تابع توزیع تراکمی مشاهده شده با تابع توزیع تراکمی نرمال مشاهده نمی‌شود و میانگین و انحراف استاندارد هوش هیجانی نیز به ترتیب برابر با 106.27 و 23.54 است. مقدار کالموگروف اسمیرنوف برابر با 0.072 و سطح معناداری برابر 0.200 و بزرگتر از 0/05 است و تفاوت معنی داری میان تابع توزیع تراکمی مشاهده شده با تابع توزیع تراکمی نرمال مشاهده نمی‌شود، بنابراین توزیع نمرات در تمام متغیرها نرمال است.

بین فرهنگ یادگیری و توانمندسازی شناختی با میانجی‌گری هوش هیجانی رابطه وجود دارد.

جهت آزمون این فرضیه یعنی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین فرهنگ یادگیری و توانمندسازی شناختی از تحلیل رگرسیون چندمتغیری استفاده شده است. از مفروضه‌های مدل‌های میانجی گر (واسطه‌ای) عبارتند از:

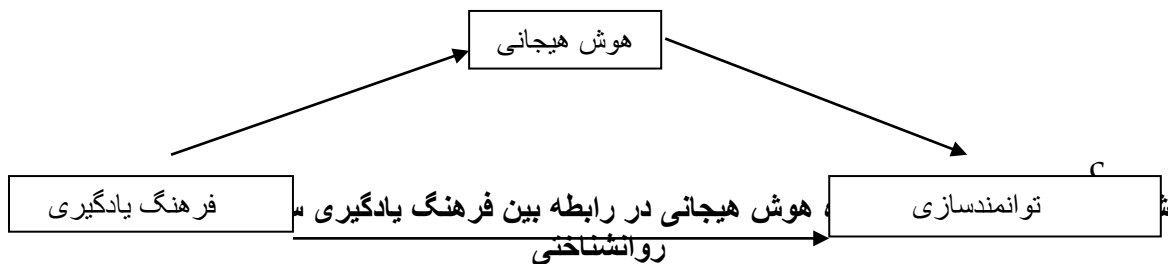
- 1- وجود ارتباط معنی دار میان متغیر مستقل با متغیر وابسته
- 2- وجود ارتباط معنی دار میان متغیر مستقل با متغیر میانجی گر
- 3- وجود ارتباط معنی دار میان متغیر میانجی گر با متغیر وابسته

جدول 3 ماتریس همبستگی پیرسون بین هوش هیجانی، فرهنگ یادگیری و توانمندسازی شناختی

توانمندسازی شناختی	فرهنگ یادگیری	هوش هیجانی	
$r = /585$ $p = /001$	$r = /624$ $p = /001$	1	هوش هیجانی
$r = /713$ $p = /001$	1	$r = /624$ $p = /001$	فرهنگ یادگیری
1	$r = /713$ $p = /001$	$r = /585$ $p = /001$	توانمندسازی شناختی

با

توجه به نتایج جدول 3 این سه مفروضه برقرارند زیرا؛ همبستگی بین متغیر مستقل (فرهنگ یادگیری سازمانی) با متغیر وابسته (توانمندسازی روانشناختی) برابر ($r = 0/717$)، همبستگی بین متغیر مستقل (فرهنگ یادگیری سازمانی) با متغیر میانجی گر (هوش هیجانی) برابر ($r = 0/624$) و همبستگی بین متغیر میانجی گر (هوش هیجانی) با متغیر وابسته (توانمندسازی روانشناختی) برابر ($r = 0/713$) است و همه ی آنها در سطح $0/001$ معنی دار هستند. در این قسمت جهت درک هر چه بهتر تحلیل انجام شده، نمودار مدل میانجی گری ساده هوش هیجانی در رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی با توانمندسازی روانشناختی ارائه شده است.



در شکل 1 فرهنگ یادگیری سازمانی به عنوان متغیر مستقل، توانمندسازی روانشناختی به عنوان متغیر وابسته و هوش هیجانی به عنوان متغیر میانجی گر قابل مشاهده است که رابطه دو به دو آنها با مسیرهای a، b و c مشخص شده است.

جدول 4 ضرایب رگرسیون مدل میانجی گر

سطح معنی داری	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		بتا	خطای انحراف معیار	B	
0.431	0.800		6.905	5.522	مقدار ثابت
0.001	5.446	0.717	0.098	0.535	فرهنگ یادگیری
0.536	0.628		6.165	3.869	مقدار ثابت
0.006	2.976	0.446	0.112	0.332	فرهنگ یادگیری
0.007	2.902	0.435	0.51	0.148	هوش هیجانی

در جدول 4- مشاهده می شود که ضریب رگرسیون متغیر مستقل با متغیر وابسته در اولین بلوک برابر ($\beta = 0/717$) است. در دومین بلوک، وقتی که متغیر میانجی گر به همراه متغیر مستقل وارد معادله ی رگرسیون می شود، ضریب رگرسیون متغیر مستقل از ($\beta = 0/717$) به ($\beta = 0/446$) کاهش پیدا می کند، چنانچه در بررسی میزان کاهش در ضریب رگرسیون (یعنی اختلاف میان $0/717$ و $0/446$) معنی دار باشد، می توان فرضیه ی چهارم یعنی وجود نقش واسطه ای هوش هیجانی در رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی با توانمندسازی روانشناختی را تایید کرد، به بیان دیگر، می توان به میانجی گر بودن جزئی متغیر هوش هیجانی صحت گذاشت. جهت آزمون و تایید و یا عدم تایید این فرض و برآورد مقادیر مربوطه از فرمول سوبلاستفاده شده است که در نهایت مقدار t برابر با 2.073 به دست آمد. نسبت t با درجه آزادی $n-3$ ($3-30=27$) در جدول و با خطای آلفای $0/05$ و آزمون یک دامنه برابر با $2/052$ است. بنابراین t به دست آمده ($2/073$) در مقایسه با t جدول ($2/052$) بیشتر است و با توجه به این نتایج، فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه هوش هیجانی در رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی با توانمندسازی روانشناختی مدیران نقش واسطه ای دارد، تایید می شود.

5- بحث و نتیجه گیری

امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمانها و کشورها است. به طوری که در طی نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کار آموده بوده است. تجارب شایسته سازمانهای موفق درباره ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه های انسانی شاغل در آنها

است. آنها عظمت و بزرگی سازمانهای خود را به اندازه کسانی می‌دانند که برایشان کار می‌کنند انسان را سرچشمه تمامی خلاقیت‌ها، توانایی‌ها و زیبایی‌ها می‌دانند و معتقدند چنانچه فضا و شرایط برای انسان در سازمان فراهم شود توانایی او شکوفا و متجلی می‌گردد. این گونه سازمانها کامیابی یا شکست سازمان خود را به میزان وفاداری و شایستگی نیروی انسانی خود نسبت می‌دهند و در نهایت بر این عقیده اند که اگر سازمانی شایستگی حفظ نیروی وفادار و مشخص خود را نداشته باشد به آرامی به افول کشیده خواهد شد (رفیعی مهر، 1395). مسائل و مشکلات زندگی بشر از طریق وابستگی به سازمانها ی کوچک و بزرگ موجود در جامعه بر طرف می‌شود. جامعه به عنوان یک ابر سیستم خود از زیرسیستم‌های بسیار تشکیل یافته که هر یک از این زیر سیستم ها در جاي خود داراي اهميت می‌باشند. اما در بین آنها سیستم‌های آموزشی که تامین کننده نیروی انسانی آینده جامعه هستند از اهمیت والایی برخوردار می‌باشند. بی شک یکی از مهم ترین عناصر می‌باشد و مدیران از مهم ترین آنها می‌باشند و نقش والایی در کارایی انسانی سیستم آموزش عنصر فردی و اثربخشی سیستم آموزشی دارند. به دلیل حساسیت و اهمیت نقش مدیران مدارس در اموری از قبیل رهبری کارکنان در آموزش و پرورش استعدادهاي بالقوه دانش‌آموزان، انتقال فرهنگ جامعه، تربیت دینی و معنوی، کمک به هویت یابی اغنا روحی، تعلیم، راه و رسم زندگی به طور خلاصه انسان سازی و تربیت نسل آینده است، و از طرف دیگر به دلیل بافت متفاوت مدارس از سایر سازمانها و تعارضات حاصل از ساختار بوروکراتیک و حرفه ای الگوی رفتاری ویژه ای از مدیران انتظار می‌رود که این عوامل در کنار سایر عوامل فشارزا نظیر عدم وجود امکانات رفاهی رضایت بخش، کافی نبودن حقوق و مزایا و غیره سبب تحلیل رفتگی، فشارهای روحی و روانی می‌شود. که این عوامل نیز به نوعی با فرهنگ سازمانی موجود در آموزش و پرورش مرتبط است.

بین فرهنگ یادگیری و توانمندسازی شناختی با میانجی گری هوش هیجانی رابطه وجود دارد.

نتیجه این تحقیق با استفاده از رگرسیون ساده نشان از وجود نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و توانمندسازی شناختی مدیران دارد. یافته‌های این پژوهش تقریباً همسو با نتایج تحقیقات است. همچنین این نتایج به نوعی با نتایج پژوهش کاوه، سلاجقه و شیخی (1398)، سنجقی، غضنفری و سعیدی زاده (1393)، فرهی بوزجانی، سنجقی، بازرگانی و سلطانی (1392)، چپو (2020) همسو است. نتایج متضاد با نتایج این پژوهش یافت نشد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت که هوش هیجانی در رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و توانمند سازی مدیران گروه‌های آموزشی نقش واسطه ای دارد. به عبارت دیگر ایجاد فرهنگ یادگیری سازمانی در واحدهای آموزشی، برنامه‌های توانمند سازی مدیران گروه‌های آموزشی را تحت تاثیر قرار داده و موجب بهبود توانمندیهای مدیران گروه می‌گردد و همچنین اگر همراه با ایجاد فرهنگ یادگیری سازمانی در تهیه و اجرای برنامه‌های توانمند سازی مدیران گروه‌های آموزشی به هوش هیجانی آنها نیز توجه گردد، به دلیل نقش واسطه‌ای و تقویت کننده‌ای که این متغیر دارد، اثربخشی برنامه‌های توانمند سازی مدیران بیشتر شده و با افزایش توانمندیهای آنان واحدهای آموزشی تحت مدیریت آنان از مواهب آن بهره مند خواهند شد و اثربخشی فعالیت‌های مدیران گروه نیز بیشتر خواهد بود. یافته‌ها نشان دهنده این است که در محیط‌های آموزشی، در صورتی که مدیران از مؤلفه‌های هوش هیجانی بهره مند باشند، قادر خواهند بود پاره‌ای از بحران‌های روابط انسانی را از میان بردارند، برخی دیگر را به نحوی مؤثر اداره کنند و با استفاده از یادگیری سازمانی از توانمندی بالایی برخوردار شوند. به بیان دیگر با توجه به ارتباط بین متغیرهای پژوهش، زمانی که بین هوش هیجانی و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد، مدیران با برداشت درست از واقعیت‌های خویش، مدیریت فشار روانی، همکاری مؤثر با دیگران، آگاهی نسبت به نقاط ضعف و قوت و... می‌توانند در سازمان، یادگیری خود و همکاران خویش را بهبود بخشند. وجود هر سه متغیر سازمانی مورد نظر در پژوهش حاضر در محیط‌های آموزشی ضروری است؛ چراکه هدف غایی هر سیستم انسانی حرکت در جهت پیشرفت، تکامل و تعالی است و تکامل و تعالی آن به رشد، پیشرفت، توسعه و تکامل اجزای آن بستگی دارد و منابع انسانی عامل مهمی برای تحقق اهداف این سازمان‌ها به شمار می‌روند. در حقیقت این نیروهای انسانی هستند که سازمان‌های یادشده را به سوي اهداف موردنظر سوق می‌دهند و زمانی که آن‌ها به اهداف خود نائل شوند، موجبات دستیابی جامعه و سرانجام دولت‌ها را به اهداف خود فراهم می‌سازند. مدیریت این گونه سازمان‌ها بسیار حساس و پیچیده است. بقا و بهبود عملکرد شغلی، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آن‌ها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. در این زمینه، یکی از مؤلفه‌های مهم شخصیتی که می‌تواند به

رهبران و مدیران کمک کند، هوش هیجانی است. با توجه به نتایج بدست آمده از روابط بین متغیرهای پژوهش و مشخص شدن وجود نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در ارتباط بین فرهنگ یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی مدیران گروه‌های آموزشی، پیشنهاد می‌گردد آموزش و پرورش در طراحی و اجرای برنامه‌های توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی به نقش تاثیرگذار و تقویت کننده هوش هیجانی در بهبود اهداف توانمندسازی توجه بیشتری نموده و با در نظر گرفتن ابعاد هوش هیجانی به جنبه‌های انگیزشی برنامه‌ها برای آنان، برنامه‌هایی مطابق با سلايق و انگیزه‌های مدیران گروه طراحی و اجرا شود تا دسترسی به اهداف توانمندسازی آنان میسر شود. به مدیران پیشنهاد می‌شود فرهنگ یادگیری موجود در سازمان خود را تجزیه و تحلیل کنند، سازمان مطلوب خود را از لحاظ یادگیری تعریف فرهنگ و ارزش‌های مناسب و همچنین به تبادل اطلاعات خود با سایر مدیران بپردازند، و از طریق برنامه‌هایی همچون جلسات آموزشی، کارگاه‌ها و استفاده از تابلوهای اطلاعاتی و ... در جهت افزایش توانمندسازی مدیران و بالا بردن سطح فرهنگ یادگیری مدیران موثر واقع شوند.

منابع

- ابراهیمی کوه بنانی، شهین، پاییز (1390)، رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی بارضایت از زندگی در دانش‌آموزان تیز هوش دختر دبیرستانی شهر بیرجند، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قاینات.
- اسماعیلی، احمد؛ فهیم دوین، حسن؛ اسماعیلی، محمد. (۱۳۹۳). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان و بهبود رفتار شهروندی کارکنان اداره ورزش و جوانان خراسان رضوی. سومین همایش ملی دانشجویی علوم ورزشی دانشگاه شهید بهشتی.
- آبدری، حدیثه؛ شریعتمداری، مهدی (1394) بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خودکارآمدی با رضایت شغلی معلمان زبان انگلیسی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، مجتمع دانشگاهی ولیعصر (عج) - دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- آقاجانی، علی اکبر؛ شفتت، ابوطالب و نازک تبار، حسین (1391). الگویابی اثر گذاری عوامل فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت نفت (مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان مازندران). فصلنامه بهبود مدیریت، 6 (2)، ص 27-2.
- آئینی، جواد (1389). تاثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان شرکت گاز استان چهار محال و بختیاری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان.
- تسلیمیان، محمدهادی (1393). رابطه بین الگوهای ارتباطی خانواده و هوش هیجانی با خودکارآمدی تحصیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد مرودشت.
- حسنقلی پوریاسوری، طهمورث و همکاران. (1393). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با یادگیری سازمانی؛ مطالعه موردی: بانک پارسیان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. 17، 27-19.
- حیدری، حامد؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی با میزان تنیدگی جانبازان شاغل، مجله علمی- پژوهشی جانباز، ۴ (۱۵)، صص ۳۵-۳۸.
- خفاجه، فرامرز، (1393). تاثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی معلمان با میانجی‌گری مدیریت دانش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان.
- ذبیحی محمدرضا، ابراهیمی پور حسین، عارفی نیا حسن، (1392)، بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد توانمندی روان شناختی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مدیریت پرستاری، دوره 2، شماره 1، صص 48-58.
- رحیم نیا. فربرز (1390) تاثیر فرهنگ یادگیری بر یادگیری در محیط کار. بهبود مدیریت. شماره 3. صفحه 102-121
- رستمی رضا، محمدی عبدالمجید، نظری محمد، ویسمرادی اکبر، بحرینی سیدصادق، (1394)، بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد گشغلی با میانجگری توانمندسازی روانشناختی شهروندان، مدیریت گشهری، شماره 41، صص 309-322.
- رضایی دولت آبادی، حسین و بهارستان، امید، (۱۳۹۱)، تحلیل ارتباط فرهنگ یادگیری سازمانی، فرهنگ نوآورانه و ابداع در صنایع غذایی کرمان (مورد مطالعه: شرکتهای زمزم، روغن و پیگاه کرمان).
- رفیعی مهر، رقیه. (1395). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تناسب شخصیت-شغل و کیفیت زندگی کاری در معلمان شهرستان ملارد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- زارعی، عزیزاله. (1390). بررسی رابطه بین توانمند سازی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش مرودشت و دروزن، پایان نامه کارشناسی ارشد گرایش صنعتی و سازمانی.
- زارعی، عظیم، مقدم، علیرضا، مهمانوازان، سهیلا، شهریاری، مهری. (1395). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، 5(4)، 32-1.
- زاهد نژادحسین، منوچهری هومان، زاغری تفرشی منصوره، فرخ نژاد افشار پویا، قانع قشلاق رضا، (1394)، ارتباط بین عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در پرستاران، نشریه مرکز تحقیقات مراقبتهای پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران (نشریه پرستاری ایران)، دوره 28، شماره 94-93، صص 86-78.
- ساعدی، رسول، ریزوندی، پرپسا و اصلانی، امید، (1394). بررسی تاثیرات فرهنگ غالب در مدرسه و ارتباط آن با آموزش و یادگیری فراگیران، اولین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- سلاجقه، سنجر؛ پوررشیدی، رستم؛ موسایی، محمود (۱۳۹۲). تحلیل توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳ (۷۲)، صص ۹۹-۱۱۸.

سلطانی ایرج، صریحی اسفستانی، عباسی حمیده، (1392)، نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم شماره 70، صص 229-209.

سیاسر. اسما (1393). فرهنگ یادگیری و رابطه آن با خودکارآمدی شخصی و جمعی دبیران مقطع متوسطه شهر بیرجند وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. دانشگاه بیرجند. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

شیرازی، علی؛ فیض محمدی، شیرین، سالمی، مهدیه؛ کاظمی، علی؛ (۱۳۹۲)، بررسی اثر هوش هیجانی و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی بانقش میانجی رفتار شهروند سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارافرینی و توسعه اقتصادی، تهران

صابری، وحید؛ اول، وحید (۱۳۹۲)، تأثیر هماهنگی فرآیند و فرهنگ یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده مدیریت.

عابدی دهکردی، هما (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی، سازمانهای یادگیرنده و مدیریت دانش، اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، بابل، شرکت پژوهشی طرود شمال.

عسگری، بهمن و همکاران. (1393). ارتباط یادگیری سازمانی یا توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی. 23، 163-178.

فتحی گونا، جوانک ماندانا، طاهری ماهدخت، شهودی مریم، (1393)، مدلیابی روابط بین رهبری اخلاقی و حاکمیت بالینی با توانمندسازی روانشناختی در پرستاران، ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، سال 18، شماره 4، صص 212-204.

فرهمند، سهیلا و فولاد چنگ، محبوبه، (1395). تبیین علی سرزندگی تحصیلی بر اساس الگوهای ارتباطی خانواده: نقش واسطهگری ابرازگری هیجانی. روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، 13(50)، 257-269.

فیلی، راحله و نادری، محمدعلی (1390). رابطه و ویژگیهای شخصیتی باهوش هیجانی و رفتارهای ضد تولید در کارخانه لبنی شهر شیراز. فصلنامه روشها و مدل‌های روانشناختی، 6(2)، 69-82.

قنبرپور نصرتی، امیر؛ ساعت چیان، وحید؛ سلیمانی، سجاد و پورسلطانی زرنیدی، حسین، (۱۳۹۰)، ارتباط بین فرهنگ یادگیری سازمانی، انگیزه برای یادگیری و کیفیت خدمات داخلی در فدراسیون های منتخب، ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، تهران، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

قنبری، سیروس. (1393) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی و خلاقیت با اثربخشی سازمانی مدارس دوره متوسطه شهرستان. نشریه مدیریت مقاله 7، دوره 4، شماره 2، پاییز 1393، صفحه 135-151.

کاوه، داود، سلاجقه، سنجر، شیخی، ایوب. (1398). طراحی مدل فرهنگ سازمانی و بررسی رابطه آن با توانمندسازی روانشناختی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی خراسان رضوی). فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، 10(39)، 293-314.

لطافتی، رؤیا و زرینی، عاطفه (1394). همدلی الگوهای رفتاری مؤثر در رابطه متقابل مدرس و زبان‌آموز. جستارهای زبانی، 1(22)، 229-252.

موسوی، سیدحسین؛ طالب‌زاده نوبریان، محسن؛ میرلو، محمدمهدی؛ اسدزاده، سمیه (۱۳۹۲). نقش مولفه‌های هوش معنوی و توانمندسازی روانشناختی در ابعاد رفتار مدنی سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۲ (۵)، صص ۹۹-۱۲۳.

مهربان فریدین، احمدی نژاد ماندانا، طاهری ماهدخت (1395). رابطه هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان مراکز بهداشت استان گیلان. پژوهش در آموزش علوم پزشکی. ۸ (۳): ۴۵-۵۲

نصیری پور امیراشکان، نوه ابراهیم عبدالرحیم، طبیبی سیدجمال الدین، ابرازیه علی، ایزدی احمدرضا، (1392)، بررسی وضعیت توانمندسازی روانشناختی در بیمارستان های استان قم، مجله دانشگاه علوم پزشکی قم، دوره 7، شماره 4، صص 62-56.

نصیری‌پور، امیراشکان؛ نوه رحیم، عبدالرحیم؛ طبیبی، سید جمال‌الدین؛ ابرازیه، علی؛ ایزدی؛ احمدرضا (۱۳۹۲). بررسی وضعیت توانمندسازی روانشناختی در بیمارستان‌های استان قم، مجله دانشگاه علوم پزشکی قم، ۷ (۴)، صص ۵۶-۶۲.

هداوند، سعید (۱۳۹۱) همسوسازی فرهنگ یادگیرنده و یادگیری سازمانی، عاملی اثربخش در بهبود عملکرد نیروی انسانی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال هفتم شماره ۲۵، صص ۵۹-۷۸.

هدایتی. آتنا (1393) تأثیر فرهنگ یادگیری بر میزان نوآوری سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی سمنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی. تهران.

همایون نیا، مرتضی؛ همایونی، علیرضا؛ شیخ، محمود؛ نظری، سعید. (۱۳۹۱). ارتباط بین هوش هیجانی و تاب‌آوری روانشناختی در بین کشتی‌گیران لیگ برتر ایران. رشد و یادگیری حرکتی-ورزشی، دوره ۶، شماره ۱-ص: ۲۳-۳۶.

- الهوی. الهه (1391) بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر روی فرهنگ نوآوری و خلاقیت در بانک صادرات. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور. تهران
- Alegra, J&Chiva, R.(2008). Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance: An Emprical Test, *Technovation* 28,pp315-326.
- Alegre, A. (2011). Parenting Styles and Children's Emotional intelligence: what Do We Know? *Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, (19)1, 56-62.
- Alonderiene, R. (2010). Enhancing informal learning to improve job satisfaction: Perspective of SMEs managers in Lithuania. *baltic journal of management*, 5(2), 257-287.
- Bar-on, R. (2006). The bar-on model of emotional intelligence skills development training , program and student achievement and retention. Unpublished raw data , Texas A & M university-Kingsville
- Bar-on, R.(2000). The handbook of emotional intelligence Tossed – Bass, wiley company, san an Cisco.
- DeCicco, J. Laschinger, H. Kerr, M. (2006) Perceptions of empowerment and respect: Effect on nurses' organizational commitment in nursing homes. *Journal of Gerontological Nursing*; ۳۲ (۵), pp ۴۹-۵۶.
- Dominik Froehlich, Mien Segers, Piet Van den Bossche(2014)” Informal Workplace Learning in Austrian Banks: The Infl uence of Learning Approach, Leadership.
- Egan, T. M., Yang, B. M., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), pp. 279–301.
- Ergenli. Aziz, Saglam. Guler and Metin. Selin, (2007). “Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers”, *Journal of business research*, Vol.60, PP 41-49.
- faulkner J & laschinger H. (2008). The effect of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses. *journal of nursing management* , vol 16 , issue 2 , 214 - 221 .
- Goleman D. Emotional intelligence. New York. Bantam Books, 1995.Goleman D. Working with emotional intelligence, New York. Bantam Books, 1998.
- Islam, T., Khan, S. U. R., Ahmad, U. N. B. U., Ali, G., & Ahmed, I. (2014). Organizational learning culture and psychological empowerment as antecedents of employees’ job related attitudes: a mediation model. *Journal of Asia Business Studies*.
- Joo, B. K., & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human resource development international*, 13(4), 425-441.
- Joseph S, Grimshaw G, Amjad N & Stanton A. (2005). Self-motivation for Smoking cessation among teenagers:Preliminary development of a Scale for assessment of controlled and autonomous regulation, *PerSonality and Individual Differences*, 39 :895–902
- Lee , M., & Koh, J. (2001). Is empowerment really a new concept. *International Human Resource Management*, ۱۲ (۴), pp ۹۵-۶۸۴.
- Lee,J. A. (2001). the empowerment approach to social work practice : Building the beloved community (2 ended). New York : Columbia University press.
- Markman, G.D & Baron, R.A, (2003). Person–entrepreneurShip fit: why Some people are more successful as entrepreneurs than others.*Human Resource Management Review*, 13,(2), : 281–301
- Mayer , J.D , salovevy , P. & Caruso , D. R (2004) Emotional intelligence-theory,finds and implication. *Psychological inquiry*, 15,3(NO), 197-215

- Ravangard, R., Sajjadnia, Z., Farmani, M., & Bahadori, M. (2014). Relationship between organizational learning and employees' empowerment: A case study among medical sciences staff. *Health Scope*, 3(2): pp. 1-6.
- Rezaie, A., & Bagheri, GH. (2014). Studying the link between organizational learning and employees' empowerment: A case of Qom maskan ban. *International Journal of Management & Organizational Studies*, 3(3): pp. 2305-2600.
- Shon off J, Phillips, D. (2000). From neurons to neighborhoods: The Science of early childhood development. A report of the National Research Council. Washington, DC: National Academies: 112
- Wolters, CA. (2003). Regulation of motivation: Evaluating an under emphasized aspect of Self-regulated learning. *Educ PsychologiSt*; 38(4): 189-205



سازمان آموزش عالی و پژوهش

Abstract

Objective: The aim of this study was to determine the relationship between learning culture and cognitive empowerment mediated by emotional intelligence in preschool principals of Ferdows city. **Methods:** The present research method is applied and in terms of data collection method is descriptive-correlational. The statistical population consists of all preschool education principals of Ferdows city in the academic year 2019-2020. Due to the small size of the community, the managers of preschool centers participated in the study sample through the census sampling method of every 30 people. In this study, subjects answered three standard questionnaires of organizational learning culture by Watkin and Marsik and the psychological empowerment questionnaire by Spritzer and the Siberia Schering emotional intelligence questionnaire. Data were analyzed at all stages in SPSS₂₂ software and Pearson correlation, regression analysis, independent t-test and analysis of variance were used to test the hypotheses. **Results:** The results showed that there was a correlation coefficient between the independent variable (organizational learning culture) and the dependent variable (psychological empowerment) ($r = 0.717$), as well as between the independent variable (organizational learning culture) and the mediator variable (emotional intelligence). The correlation coefficient is equal to ($r = 0.624$) and the correlation coefficient between the mediator variable (emotional intelligence) and the dependent variable (psychological empowerment) is equal to ($r = 0.713$) and all of them mean 0.001. They are. **Conclusion:** By inducing any value such as organizational learning, it is necessary to make appropriate changes in the culture of the organization to become a culture compatible with new organizational requirements. Therefore, combining managerial knowledge and emotional abilities in management can be effective in motivating people to achieve the goal.

Keywords: learning culture, cognitive empowerment, emotional intelligence, preschool principals.