



Original Article

A Model for Enhancing Emotional and Social Competencies of Primary Education Administrators (Case Study: Bandar Abbas)

Shahpari Zakeri Dehvostanezhad¹, PhD Candidate; Mahmoud Sabahizadeh^{2*}, PhD;
Kolsum Nami¹, PhD; Nadergholi Ghourchian³, PhD

¹Department of Educational Sciences, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran

²Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

³School of Education and Economic, Tehran Branch, Aslamic Azad University, Tehran, Iran

Article Information

Article History:

Received: March 04, 2024

Accepted: April 30, 2024

*Corresponding Author:

Mahmoud Sabahizadeh, PhD;
Department of Educational Sciences,
Farhangian University,
P.O. Box: 14665-889, Tehran, Iran
Email: Mahmoud.sabahizadeh@cfu.
ac.ir

Abstract

Introduction: This study aimed to develop a comprehensive model for improving the emotional and social competencies of primary education administrators in Bandar Abbas, Iran.

Methods: Utilizing a deductive-inductive approach with meta-synthesis methodology, the study employed purposive sampling to select 20 administrators and education specialists. Data collection involved in-depth, face-to-face interviews to empirically determine emotional and social competency variables. Based on a review of the theoretical foundations and research framework, the key components and sub-components influencing emotional and social skills were identified and compiled into a scored checklist. Using a comparative approach alongside content analysis, the study confirmed the validity of these indicators and components. Experimental, face-to-face interviews were conducted with the sample population. During the coding process, approximately 800 codes were initially examined, with 160 codes ultimately retained after the final evaluation. Following the identification of research variables, the units of analysis, including themes, categories, and indicators were established.

Results: The proposed competency enhancement model comprised eight key variables: quality of work life, support orientation, realism, trust-building, social commitment, job competency, individual competency, and social competency. These components emerged as fundamental dimensions for developing administrators' emotional and social skills within educational contexts.

Conclusion: Given the importance of social and emotional competence in enhancing managerial performance and helping leaders achieve organizational goals, the proposed model could be utilized to improve competencies, foster emotional and social skills in managers, and cultivate critical thinking, creativity, and entrepreneurship within the educational system.

Keywords: Social skills, Professional Competence; Mental Competency; managers' competence; School Teachers; Students

Please cite this article as:

Zakeri Dehvostanezhad S, Sabahizadeh M, Nami K, Ghourchian NG. A Model for Enhancing Emotional and Social Competencies of Primary Education Administrators (Case Study: Bandar Abbas). Sadra Med. Sci. J. 2025; 13(2): 383-395. doi: 10.30476/smsj.2025.101951.1506.



مجله علوم پزشکی صدرا

<https://smsj.sums.ac.ir/>



مقاله پژوهشی

ارائه مدلی جهت ارتقای صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی مدیران آموزش و پرورش مقطع ابتدایی (مورد مطالعه: شهرستان بندرعباس)

شه‌پری ذاکری دهوسطی نژاد^۱، محمود صباحی‌زاده^{۲*}، کلثوم نامی^۱، نادرقلی قورچیان^۳

^۱گروه علوم تربیتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

^۲گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

^۳گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و اقتصادی، واحد تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

مقدمه: این پژوهش با هدف تدوین مدل ارتقای صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی مدیران آموزش و پرورش مقطع ابتدایی انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نوع استقرای قیاسی و پژوهش فراترکیبی است. نمونه‌های انتخابی شامل مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش با تعداد ۲۰ نفر به‌صورت هدفمند بود که با نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای تعیین متغیرهای صلاحیت‌های هیجانی و صلاحیت‌های اجتماعی مدیران به روش تجربی از مصاحبه استفاده شد. براساس بررسی مبانی نظری و تئوری تحقیق، مؤلفه‌های اصلی و فرعی و شاخص‌های مؤثر بر صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی شناسایی و در قالب چک‌لیست امتیازی تدوین، و بر مبنای رویکرد قیاسی با روش تحلیل محتوا، شاخص‌ها و مؤلفه‌های تحقیق تأیید گردید. مصاحبه‌های انجام شده به‌صورت تجربی و حضوری با نمونه‌ها صورت گرفت. در مبحث کدگذاری در حدود ۸۰۰ کد سنجش شد و در بررسی نهایی ۱۶۰ کد مشخص گردید. پس از تعیین متغیرهای تحقیق، واحدهای تحلیل (مضمون، مقوله و نشانگرها) مشخص گردید.

یافته‌ها: مضمون‌های تعیین‌شده برای ارائه مدلی جهت ارتقای صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی مدیران، حاوی ۸ متغیر اصلی تحقیق شامل کیفیت زندگی کاری، حمایت‌گرایی، واقع‌گرایی، اعتمادسازی، تعهد اجتماعی، صلاحیت شغلی، صلاحیت فردی و صلاحیت اجتماعی بودند.

نتیجه‌گیری: با توجه به اهمیت صلاحیت اجتماعی و هیجانی در بهبود عملکرد مدیران و کمک به آن‌ها در دستیابی به اهداف خود در سازمان، استفاده از الگوی تدوین‌شده می‌تواند برای بهبود شایستگی‌ها، صلاحیت‌های عاطفی و اجتماعی مدیران، آموزش تفکر، نیروی انسانی خلاق و کارآفرینی در سیستم آموزش و پرورش مورد استفاده قرار گیرد.

کلمات کلیدی: مهارت‌های اجتماعی، شایستگی حرفه‌ای، صلاحیت روانی، شایستگی مدیران، معلمان مدرسه، دانش‌آموزان

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۱

نویسنده مسئول:

محمود صباحی‌زاده،

گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان،

صندوق پستی: ۹۸۸-۵۶۴۱،

تهران، ایران

پست الکترونیکی:

Mahmoud.sabahizadeh@cfu.ac.ir

لطفاً این مقاله را به این صورت استناد کنید:

ذاکری دهوسطی‌نژاد ش، صباحی‌زاده م، نامی ک، قورچیان ن.ق. ارائه مدلی جهت ارتقای صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی مدیران آموزش و پرورش مقطع ابتدایی (مورد مطالعه: شهرستان بندرعباس). مجله علوم پزشکی صدرا. دوره ۱۳، شماره ۲، بهار ۱۴۰۴، صفحات ۳۸۳-۳۹۵.

مقدمه

انسانی، متعهد و وفادار به ارزش‌های سازمان خود باشد و حتی فراتر از وظایف تعیین شده فعالیت نماید. نقش رفتار اخلاقی در عملکردها، رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات درون سازمانی تعیین کننده است. توجه به رفتار اخلاقی می‌تواند ضمن حفظ سودآوری و کارآمدی سازمان، اعتماد و رضایت مشتریان را نیز جلب کند. از طرف دیگر، رفتار غیراخلاقی، منجر به کاهش ارتباطات می‌شود و توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف، غیبت، کم‌کاری و رفتار انحرافی در محل کار خواهد شد. قضاوت افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیراخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد. از طرفی جنبه‌های هوش هیجانی بزرگ‌ترین عامل برای پیش‌بینی عملکرد افراد در محیط کار و قوی‌ترین نیرو برای رهبری و کنترل رفتار هستند. شاید بهترین امتیاز هوش هیجانی این است که بسیار انعطاف‌پذیر است و افراد می‌توانند با تمرین آن را بهبود ببخشند (۸).

بنابراین صلاحیت اجتماعی می‌تواند در بهتر شدن ابعاد عملکرد مدیران تأثیرگذار باشد و آن‌ها را در دستیابی به اهداف سازمان کمک نماید. از این رو این پژوهش با هدف بررسی و ارائه الگو و مدلی از صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی مدیران در نظام آموزش و پرورش شکل گرفت. این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که ارائه الگو و مدلی از صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی مدیران در نظام آموزش و پرورش چگونه است؟

مواد و روش‌ها

جهت شناخت و تبیین طرح تحقیق، مطالعات مقدماتی مربوط به مبانی نظری پژوهش در حوزه صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی مدیران آموزش و پرورش مقطع ابتدایی انجام شد و در فاز اول مقوله‌هایی که می‌توانست روی داده‌های ناشی از مصاحبه و تجزیه و تحلیل اسناد و مقالات مرتبط اعمال شود، استخراج گردید و در فاز دوم (با توجه به یافته‌های فاز اول) مصاحبه‌ها تدوین شد و بعد یک محقق آموزش دیده به انجام مصاحبه‌های عمیق با مدیران، کارشناسان و برنامه‌ریزان سازمان آموزش و پرورش و استادان مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی پرداخت، همچنین مرور تفصیلی ادبیات موضوع تحقیق جهت خروجی داده‌های کیفی جهت تجزیه و تحلیل، و ارائه مدل اولیه انجام شد. مصاحبه‌های پژوهش تا مرحله دستیابی به نقطه اشباع ادامه یافت و بعد با استفاده از

صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی^۱ یکی از توانمندی‌هایی است که با موفقیت در زندگی ارتباط دارد و توانایی فرد را در برقراری و حفظ ارتباط، شناخت احساسات و عواطف دیگران و استفاده از این هیجانات و عواطف در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی ارزیابی می‌کند (۱)، همچنین با صلاحیت انتزاعی که توانایی فهمیدن و به‌کارگیری ماهرانه نمادهای شفاهی، آماری، لغات و استدلال منطقی را در بر دارد، متفاوت است (۲) و شرطی اجتناب‌ناپذیر در سازمان‌ها به حساب می‌آید (۳). با عنایت به اینکه آموزش و پرورش، اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه محسوب می‌شود، مدارس به‌عنوان یک نظام اجتماعی مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند، و در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که بر دوش آن‌هاست به نحو احسن انجام دهند که سالم و پویا باشند. مدارس سالم، خواهان مدیرانی بانفوذ هستند که به کار خود، رشد مهارت‌ها و امنیت عاطفی‌شان متعهد باشند (۴). معلمان به‌عنوان ارکان اصلی نظام آموزشی، نقشی اساسی در تربیت و پرورش نسل آینده ایفا می‌کنند. ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای^۲ معلمان، به‌عنوان ضرورتی انکارناپذیر می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش و در نهایت، به پیشرفت جامعه کمک کند. شناخت و پذیرش احساسات، طرز رفتار صحیح در زمان خاص و مهم‌تر از همه بیان صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی^۳، موضوعاتی است که باید به‌عنوان هسته اصلی این برنامه آموزشی مطرح شوند (۵). شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد آموزش صلاحیت اجتماعی امکان افزایش کنترل احساسات و ارتقای شایستگی و صلاحیت را به همراه دارد (۶). با یکپارچه‌سازی صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی و تدارک دیدن برنامه آموزشی برای مدیران آموزش و پرورش، همراه با انتخاب یک فرصت مناسب برای یافتن و درک کردن خود و همکاران، توانایی برقراری ارتباط سالم با دیگران به دست خواهد آمد. این مسئله به‌عنوان یک نیاز اصلی در ایجاد و گسترش آموزش‌های استراتژیک به‌منظور ارتقای صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی در محیط‌های آموزشی احساس می‌شود (۷).

رفتار اخلاقی کارکنان، اثر مثبتی بر فعالیت‌های سازمانی، از جمله بهره‌وری، پویایی و ارتباطات سازمانی دارد. رفتار اخلاقی سازمانی سبب می‌شود که نیروی

1. Emotional and Social Competencies (ESC)

2. Professional Competency Development

3. Expression of Emotional-Social Competencies

به جهت تعیین متغیرهای صلاحیت‌های هیجانی و صلاحیت‌های اجتماعی مدیران از طریق تجربه، به صورت فردی، رودرو، عمیق و با طرح پرسش‌های باز انجام شد. زمان هر مصاحبه بین ۴۵ دقیقه (حداقل) تا ۲ ساعت (حداکثر) به طول می‌انجامید. تمامی مصاحبه‌ها ضبط و جهت کدگذاری، اصلاح و اخذ بازخورد، بررسی شد.

مصاحبه نیمه ساختاریافته ضمن ایجاد انعطاف لازم با ارائه سؤال‌های باز به منظور کشف و استخراج حقایقی از زمینه مطالعه، نوعی نظم و توالی در جمع‌آوری اطلاعات ایجاد می‌کند. در این تحقیق برای افزایش اعتبار درونی از روش‌های مثلثی^۵، بررسی‌های اعضا و بررسی زوجی استفاده شد (۱۰). اعتبار بیرونی یا تعمیم‌پذیری با این موضوع سروکار دارد که یافته‌های تحقیق را به چه میزان می‌توان به سایر موقعیت‌ها تعمیم داد (۱۰). شایان ذکر است که نظرسنجی از مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش و استادان دانشگاه مدل نهایی پژوهش را به اندازه مناسبی قابل تعمیم ساخت.

محقق با بررسی مبانی نظری و تئوریک تحقیق، مؤلفه‌های اصلی و فرعی و شاخص‌های صلاحیت‌های اجتماعی و هیجانی معلمان شناسایی و در قالب چک‌لیست امتیازی تهیه و تدوین کرد و بر مبنای رویکرد قیاسی تلاش نمود از طریق روش تحلیل محتوا شاخص‌ها و مؤلفه‌های تحقیق تأیید کند، سپس عوامل براساس روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری طراحی گردیدند. در این پژوهش از روش قیاسی برای تحلیل محتوای پرسش‌های باز و مصاحبه‌های ساختاریافته تکمیلی استفاده شد.

برای این کار طبق هماهنگی‌های قبلی، چک لیست‌های امتیازی طراحی شده، در اختیار اعضای پانل (خبرگان) قرار داده شد. بنابراین در مبحث کدگذاری در حدود ۸۰۰ کد مورد بررسی قرار گرفت که در نهایت ۱۶۰ کد مورد بررسی نهایی و در دسته‌بندی مقوله‌ها مورد توجه قرار گرفتند. پس از تعیین متغیرهای تحقیق، واحدهای تحلیل (مضمون، مقوله و نشانگرها) مشخص شد. در مرحله اول، مضمون‌های این پژوهش تعیین شد. این مضمون‌ها عبارت‌اند از ۸ متغیر اصلی تحقیق شامل؛ کیفیت زندگی کاری، حمایت گرای، واقع‌گرایی، اعتمادسازی، تعهد اجتماعی، صلاحیت شغلی، صلاحیت فردی و صلاحیت اجتماعی. پس از مشخص شدن مضامین، مقوله‌های تحلیل تعریف شد.

رویکرد کیفی به مدل‌سازی وجوه مختلف صلاحیت‌های هیجانی و اجتماعی مدیران آموزش و پرورش مقطع ابتدایی پرداخته شد. با توجه به هدف پژوهش، مدل مذکور با رویکرد ترکیبی چندگانه طراحی گردید. در این پژوهش از روش پژوهش فراترکیب (متاسنتز)^۴ استفاده شد. در مرحله طراحی مدل، از خبرگان و صاحب‌نظران دانشگاهی در حوزه قلمرو موضوعی پژوهش استفاده شد.

جامعه آماری

مدیران و کارشناسان آموزش و پرورش شهر بندرعباس و استادان دانشگاه هرمزگان در رشته‌های مدیریت، علوم تربیتی و مدیریت آموزشی جامعه آماری این پژوهش بودند.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

انتخاب نمونه‌ها از نوع هدفمند ارجاعی یا گلوله برفی بود که روشی غیر احتمالی است. در این تحقیق نمونه‌های انتخابی شامل مدیران و کارشناسان سازمان آموزش و پرورش شهر بندرعباس، به تعداد ۲۰ نفر، به شکل هدفمند و براساس تخصص، تحصیلات و تجربیات و مشغله‌های کاری انتخاب گردیدند. از بین دانشگاهیان نیز ۵ نفر از استادان دانشگاه هرمزگان که در رشته‌های مدیریت، علوم تربیتی و مدیریت آموزشی فعالیت دارند، انتخاب و به مصاحبه وارد شدند. مجموعاً ۲۰ مدیر و کارشناس، و ۵ نفر از استادان دانشگاه به عنوان نمونه به مطالعه وارد شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار مورد استفاده در بخش نظری این پژوهش شامل مصاحبه و در بخش کیفی، براساس روش ارزیابی انتقادی و بررسی مقالات و تحقیقات مشابه بود که با استفاده از امتیازبندی مؤلفه‌ها صلاحیت‌های هیجانی و صلاحیت‌های اجتماعی مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش از طریق چک‌لیست امتیازی طراحی شده و روش تحلیل محتوا انجام پذیرفت.

روش جمع‌آوری داده‌ها

در این تحقیق براساس رویه نمونه‌گیری نظری، با خبرگانی مصاحبه شد که در زمینه مدیریت و مدیریت آموزشی دانش، از تجربه لازم برخوردار بودند. مصاحبه‌ها مشتمل بر سه دسته مصاحبه سازمان‌یافته، نیمه سازمان‌یافته و سازمان نیافته بود (۹). مصاحبه‌ها

5. Triangulation

4. Meta-synthesis

جدول ۱. جدول مقوله‌بندی و کد محتوایی و رفرنس

مضمون	مقوله	نشانه‌گر
کیفیت زندگی کاری	تحولات زندگی آرامش کاری	داشتن پول و حتی پول برای اجاره مسکن، داشتن شغل مناسب، بیمه، مقدار درآمد مکفی خرج امروز، داشتن مهارت عدم مشکلات عاطفی، عدم افسردگی از نوع کار، ضعیف نبودن ایمان و اعتقاد، عدم سردرگمی در ندانستن نقش خود در سازمان، حوصلگی، امیدواری
حمایت‌گرا	حمایت مدنی حمایت سازمان	کمک به نگهداری فرزندان و تربیت آن‌ها، حمایت‌های خانواده، تقویت حمایت‌های عاطفی، تغییر نگاه متعصبانه و باورهای غلط نسبت به اشتغال و کار کردن تسهیل در اعطای وام و تسهیلات، تدوین قوانین حمایت اقتصادی، تشکیل صندوق‌های حمایتی
حمایت جامعه	حمایت جامعه	تقویت دید گره‌گشایی و انگیزه خدمت در جامعه، حمایت جامعه از نوع کار افراد، کمک سازمان‌های حمایتی، رها نکردن بعد از ایجاد اشتغال و کمک مالی توسط سازمان حمایتی، تغییر نگرش جامعه از کمک مادی هدف به سمت اشتغال‌زایی
ظرفیت‌سازی	ظرفیت‌سازی	آموزش مهارت، بهبود سبک کار، پرورش استعدادها و تقویت نوآوری، گسترش فرهنگ مطالعه و استفاده از وسایل ارتباط جمعی،
مهارت‌افزایی	مهارت‌افزایی	آموزش‌های فنی- حرفه‌ای، آموزش‌های حقوقی- اقتصادی، آگاهی از تکنولوژی‌های روز
واقع‌گرایی	خودکفایی	تأمین امنیت در محیط کار، تقویت ریسک‌پذیری و تشویق به استقلال، تغییر دیدگاه افراد نسبت به خودشان و ایجاد روحیه در آن‌ها، ایجاد شادابی در افراد از طریق مشارکت در سازمان، کمک به بهبود روابط با همکاران، ایجاد احساس خودکامندی
ارتباط‌سازنده	ارتباط‌سازنده	برقراری ارتباط، برنامه‌ریزی و اجرا، کار گروهی، عملکرد استراتژیک، آگاهی جهانی و خودمدیریتی، پاسخگویی، پویاگر، ارتباطات مؤثر، ایجاد تیم، مذاکره و تصمیم‌گیری
کشف استعداد	کشف استعداد	ارتقای سطح دانش، مهارت‌گرایی، توانمندگرایی، تمایل به انجام کارهای جدید، افزایش خودآزمایشی
اعتمادسازی	تفکرگرایی خودباوری	خودآگاهی، پذیرش ایده‌های نو، رفع ترس از ناگفته‌ها، پذیرش سازمانی، استقلال فکری، تقویت استعدادها، تقویت خودباورزی، توجه به نیاز، حمایت‌های مناسب، تقویت اعتماد دبه نفس، احساس باارزش بودن در کار،
مسئولیت‌پذیری	مسئولیت‌پذیری	آموزش خلاقیت، تأکید بر مسئولیت‌پذیری، رقابت قاعده‌مند، حس اعتمادپذیری
تعهد اجتماعی	عشق به کار حفظ ارزش کاری عزت نفس	تغییر سبک کاری، کاهش استرس‌ها و تنش‌های روحی و روانی، ارتقای شادی با اصلاح باورها و معقول سازی آن‌ها، بروز تأکید بر حقوق کاری، رعایت عدالت و مساوات، دادن فرصت‌های خودباوری، توجه به ارزش‌های وجودی، عدم گوشه‌گیری، میدان دادن به نظرات، پذیرش ایده‌های نو، دادن فرصت‌های مهم، ارج نهادن به فکرهای نو
صلاحیت شغلی	صلاحیت شغلی	برنامه‌ریزی، حل مسئله، جمع‌آوری اطلاعات، تفکر تحلیلی، تفکر انتزاعی، تفکر استراتژیک، یادگیری از تجربیات خود و دیگران، تلاش برای کسب نتیجه، نوآوری، گرایش تجاری، ایجاد ایده، پشتکار، عزم راسخ، مهارت سازمانی، کارگروهی، مهارت‌های مذاکره‌ای، رهبری، مدیریت مناقشه، برقراری ارتباط، آگاهی سازمانی، منطق سیستماتیک، برقراری ارتباطات کتبی، خلاقیت و قابلیت نوآوری، دانش مدرن، مدیریت زمان، ارزیابی ریسک، ریسک‌پذیری
صلاحیت اجتماعی	صلاحیت اجتماعی	برقراری ارتباط و تأثیرگذاری بر دیگران، ارتباطات کلامی، ارتباطات متقاعدکننده، روابط تأثیرگذار، گرایش به سمت مصرف‌کننده، هدف‌گذاری، اعطای صلاحیت‌ها، مدیریت تغییر، مدیریت عملکرد، عدالت، مسئولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری، آگاهی فرهنگی، صلاحیت، ایجاد گروه و توسعه مهارت‌ها
صلاحیت فردی	صلاحیت فردی	اعتماد به نفس، مدیریت تنش، قابلیت اطمینان فردی، وفاداری، کنترل خود، عزت نفس، مدیریت خود، مهارت‌های شنوایی، سیستم ارزش‌های فردی، اهداف شخصی، توسعه فردی مستمر، مسئولیت‌پذیری فردی برای تصمیم‌گیری، آگاهی از روابط اخلاقی در سازمان.

تجزیه و تحلیل آماری

با استفاده از نرم‌افزار SPSS-24 مقدار ضریب کاپا، در مورد صلاحیت‌های هیجانی و صلاحیت‌های اجتماعی مدیران آموزش و پرورش ۰/۸۹۴ محاسبه شد، این یعنی ۹۰ درصد مشابهت یا توافق وجود

داشته است. گرچه میزان ضریب کاپای مورد قبول، به نوع تحقیق بستگی دارد، اما معمولاً در تجزیه و تحلیل محتوا این مقدار باید از ۰/۷ بزرگ‌تر باشد تا بتوان به کدگذاری مقوله‌ها و جامع و مانع بودن آن‌ها و درنتیجه، عینیت تحقیق اطمینان کرد (۱۰).

جدول ۲. ماتریس خودتعاملی ساختاری شاخص‌های تأییدشده

ردیف	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19
V1		A	V	X	A	X	A	A	V	A	A	A	X	A	X	A			
V2			X	V	A	X	A	A	X	A	A	A	X	A	V	X			
V3				A	A	A	X	A	X	A	A	A							
V4					A	A	A	A	X	X	X	A	A	A					
V5						A	A	A	A	A	A	A	A						
V6							A	A	A	V	A	A	A						
V7								A	A	V	X	V							
V8									A	V	X								
V9										X	X								
V10										A									
V11											X								
V12												V							
V13													V						
V14														X					
V15															V				
V16																A			
V17																	X		
V18																		A	
V19																			

V1: تحولات زندگی، V2: آرامش کاری، V3: حمایت مدنی، V4: حمایت سازمانی، V5: حمایت جامعه، V6: ظرفیت‌سازی، V7: مهارت افزایی، V8: خودکفایی، V9: ارتباط سازنده، V10: کشف استعداد، V11: تفکرگرایی، V12: خودباوری، V13: مسئولیت‌پذیری، V14: عشق به کار، V15: حفظ ارزش کاری، V16: عزت نفس، V17: صلاحیت شغلی، V18: صلاحیت اجتماعی، V19: صلاحیت فردی

ملاحظات اخلاقی

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است، همچنین این مقاله برگرفته از رساله مقطع دکتری شه‌پری ذاکری دھوسطی نژاد در رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس با عنوان «ارائه مدلی جهت ارتقای صلاحیت‌های هیجانی مدیران آموزش و پرورش مقطع ابتدایی (مورد مطالعه: شهرستان بندرعباس)» است و از دانشگاه نامبرده نامه تأییدیه اخلاق به شماره نامه ۱۵/۱۱/۱۳/۳۲۶ مورخ ۱۴۰۲/۰۱/۲۰ دریافت نموده است.

یافته‌ها

پس از مشخص شدن سؤالات پژوهشی، منابع از طریق انتخاب کلید واژه‌ها و جستجوی این عبارات، شناسایی شد و پس از تأیید مستندات براساس معیارهای ورودی مشخص، داده‌ها از روش کدگذاری استخراج گردید.

تعداد کل منابعی که براساس معیارهای ورودی تأیید و بررسی و کدگذاری گردیدند، ۹۳ مورد از میان ۲۵۰ مستندی بودند که بنا بر معیار خروجی، از روند بررسی خارج شدند. گام بعدی شامل استخراج اطلاعات از مستندات و منابع مورد تأیید بود. در این مرحله از روش کدگذاری باز و محتوایی (محوری) استفاده شد. بیش از ۸۰۷ کد باز در گام‌های قبلی از منابع تأییدشده استخراج گردید و بعد دسته‌بندی و کدگذاری محوری اجرا شد. پس از بررسی کدهای باز و دسته‌بندی آن‌ها، محقق در قالب ۳۰ مفهوم، با استفاده از پارادایم استراوس و کوربین^۶ ۹ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی را دسته‌بندی نمود و با انجام مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها، درک عمیق‌تری در رابطه با موضوعات مطرح‌شده به دست آورد. سپس بین مقوله‌ها و ویژگی‌های شناخته‌شده در مرحله اول کدگذاری، حرکت رفت و برگشتی انجام داد. مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافت که مقوله‌ها به

6. Strauss and Corbin's paradigm

جدول ۳. ماتریس دستیابی اولیه شاخص‌های پژوهش

ردیف	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19
V1	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V2	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V3	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V4	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V5	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V6	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V7	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V8	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V9	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V10	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V11	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V12	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V13	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱	۱
V14	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱	۱
V15	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱	۱	۱
V16	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱	۱
V17	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۱
V18	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-
V19	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱

V1: تحولات زندگی، V2: آرامش کاری، V3: حمایت مدنی، V4: حمایت سازمانی، V5: حمایت جامعه، V6: ظرفیت‌سازی، V7: مهارت افزایی، V8: خودکفایی، V9: ارتباط سازنده، V10: کشف استعداد، V11: تفکرگرایی، V12: خودباوری، V13: مسئولیت‌پذیری، V14: عشق به کار، V15: حفظ ارزش کاری، V16: عزت نفس، V17: صلاحیت شغلی، V18: صلاحیت اجتماعی، V19: صلاحیت فردی

حد اشباع تئوریک^۷ رسیدند و در (جدول ۱)، قابل مشاهده است. این مقوله‌ها به صورت تم اصلی در مدل دسته‌بندی شد.

نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌های انجام شده نشان داد که عوامل تجربی زیادی بر ارتقای صلاحیت‌های هیجانی و صلاحیت‌های اجتماعی مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان بندرعباس تأثیرگذار هستند. نقش معلمان و وظایف کارکردی آن‌ها یک عامل بسیار تأثیرگذار برای آموزش است. مصاحبه‌شوندگان بارها به عوامل بسیاری در ارتباط با صلاحیت‌های شغلی معلمان تأکید می‌کردند. آن‌ها معتقد بودند که معلمان باید از تجربه و مهارت لازم در خصوص آموزش برخوردار باشند و در جهت رفع مسائل آموزشی و فرهنگی دانش‌آموزان کوشا باشند. طبق مصاحبه‌ها، معلمان یک عامل بسیار مهم و تأثیرگذار بر آموزش جامعه و تعیین نوع رفتارهای

7. Theoretical Saturation

فرهنگی و اجتماعی دانش‌آموزان در جامعه هستند. در مرحله بعدی، به منظور بررسی ارتباط میان شاخص‌های شناسایی‌شده، نظرات ۱۵ متخصص در خصوص روابط بین شاخص‌ها جمع‌آوری و مقایسه گردید. برای این منظور، از شاخص «مد» استفاده شد که در آن، از بین چهار گونه رابطه ممکن بین شاخص‌ها، رابطه‌ای که بیشترین فراوانی را در نظرات متخصصان داشت، در جدول ۲ درج گردید. سپس، ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM) نهایی بر این اساس محاسبه شد. لازم به ذکر است که برای تعیین نوع روابط پیشنهادی از سوی خبرگان و کارشناسان، از تکنیک‌های مدیریتی معتبر از جمله طوفان فکری و تکنیک گروه اسمی استفاده گردید (۱۱). در نهایت، ماتریس SSIM با مشارکت همان ۱۵ نفر از خبرگان (که در مرحله تحلیل محتوا نیز حضور داشتند) و بر مبنای روابط مفروضه، به صورت جامع تکمیل شد.

جدول ۴. ماتریس دستیابی اصلاح شده

ردیف	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	قدرت نفوذ
V1	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۷
V2	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
V3	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
V4	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
V5	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
V6	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۹
V7	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۳
V8	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۴
V9	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۵
V10	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۰
V11	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۲
V12	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۶
V13	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۶
V14	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۹
V15	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۹
V16	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۹
V17	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۷
V18	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۹
V19	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۸
قدرت وابستگی	۱۶	۱۷	۱۹	۱۸	۶	۱۵	۱۶	۱۳	۱۵	۱۷	۱۱	۷	۸	۱۲	۱۲	۱۵	۱۳	۱۳	۶	--

V1: تحولات زندگی، V2: آرامش کاری، V3: حمایت مدنی، V4: حمایت سازمانی، V5: حمایت جامعه، V6: ظرفیت سازی، V7: مهارت افزایی، V8: خودکفایی، V9: ارتباط سازنده، V10: کشف استعداد، V11: تفکرگرای، V12: خودباوری، V13: مسئولیت پذیری، V14: عشق به کار، V15: حفظ ارزش کاری، V16: عزت نفس، V17: صلاحیت شغلی، V18: صلاحیت اجتماعی، V19: صلاحیت فردی

ماتریس دستیابی با جایگزین ساختن نمادهای موجود در ماتریس SSIM با روابط تعریف شده صورت می گیرد و عملاً نمادهای V، A، O و X به مجموعه ای از اعداد صفر و یک تبدیل می شوند (جدول ۳).
برای سازگار ساختن ماتریس دستیابی از قاعده بولین^۸ استفاده شد و ماتریس دستیابی با سازگاری نهایی به صورت (جدول ۴) به دست آمد.

در این مرحله با به دست آمدن ماتریس دستیابی نهایی برای تعیین سطح معیارها، دو مجموعه قابل دستیابی (خروجی) و مجموعه مقدم (ورودی) تعریف شد و سپس اشتراک آن ها به دست آمد. مجموعه قابل دستیابی، مجموعه ای است که در ماتریس دستیابی نهایی، عدد معیارها در سطر به صورت یک ظاهر شده باشد و مجموعه مقدم مجموعه ای است که در آن عدد معیارها در ستون ها،

8. Boolean Rule

به صورت یک ظاهر شده باشد (جدول ۵).
براساس روابط موجود در ماتریس دستیابی و براساس اطلاعات سطح بندی متغیرها، گراف روابط بین متغیرها با حذف موارد تریایی نهایی حاصل شده است. سپس اعداد با معیارهای اصلی تحقیق جایگزین می شوند (شکل ۱).

نمودار MICMAC^۹

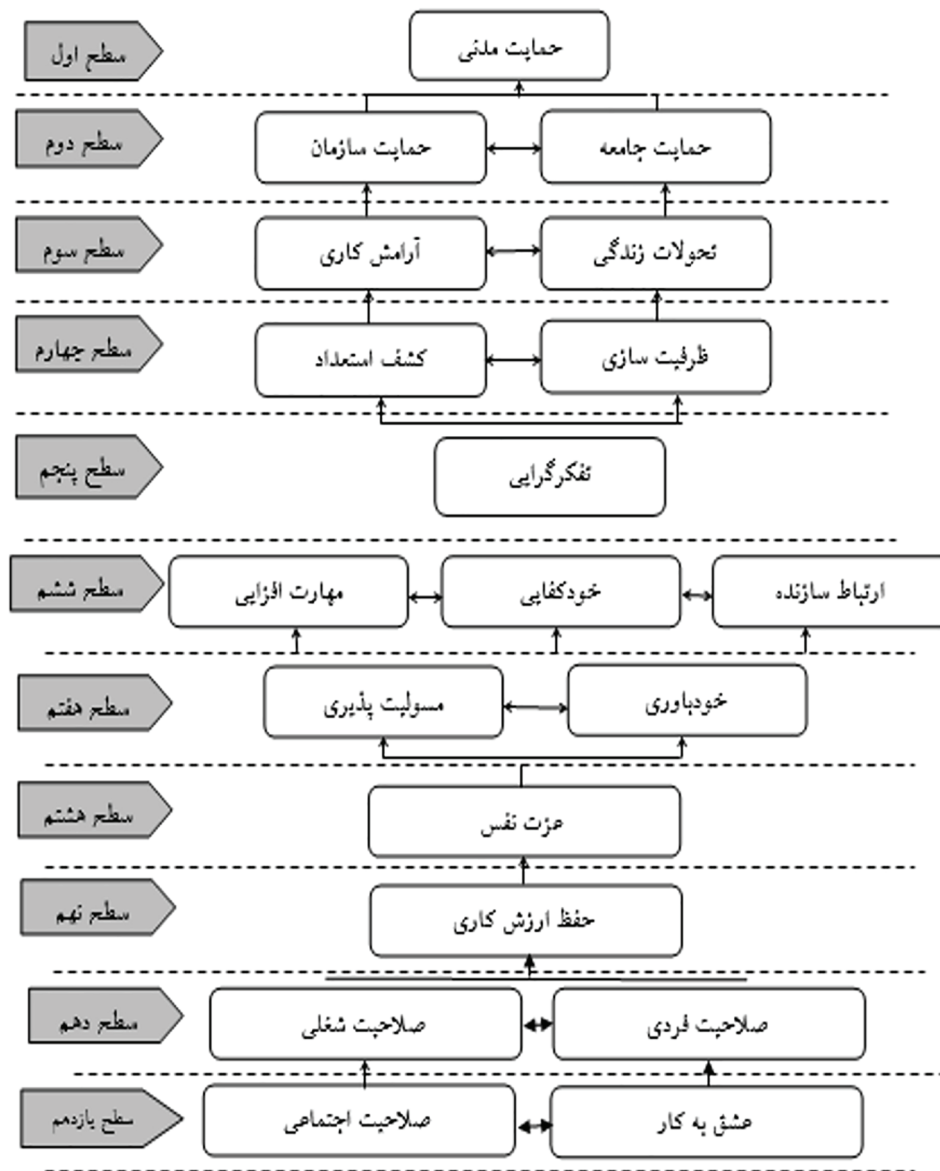
نمودار MICMAC که در (شکل ۲) نشان داده شده است، ماتریس تأثیرات متقابل ضرب شده در یک طبقه بندی است، یک تکنیک تحلیلی در مدل سازی ساختاری تفسیری (ISM) که با ترسیم متغیرها در چهار ناحیه متغیرهای مستقل، پیوندی، وابسته و خودمختار بر اساس محورهای قدرت تأثیرگذاری و

9. Matrice d'Impacts Croisés-Multiplication Appliquée à un Classement
ای Matrix of Cross-Impact Multiplications Applied to Classification

جدول ۵. تعیین سطح شاخص‌های پژوهش

ردیف	مجموعه دستیابی	مجموعه پیش‌نیاز	مجموعه مشترک	سطح
۱	۱ و ۳ و ۴ و ۶ و ۱۰ و ۱۳ و ۱۶	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۱ و ۴ و ۶ و ۱۳ و ۱۶	سوم
۲	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۱۰	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۱ و ۲ و ۶	سوم
۳	۲ و ۳ و ۷ و ۹ و ۱۴ و ۱۵	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۲ و ۳ و ۷ و ۹ و ۱۴ و ۱۵	اول
۴	۱ و ۳ و ۴ و ۸ و ۹ و ۱۰	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۱ و ۴ و ۸ و ۹ و ۱۰	دوم
۵	۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۹ و ۱۰	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۲ و ۴ و ۵ و ۹ و ۱۰	دوم
۶	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۱۰ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸	۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۲ و ۳ و ۶ و ۱۰ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸	چهارم
۷	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۴ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸	۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۳ و ۷ و ۹ و ۱۴ و ۱۶ و ۱۷	ششم
۸	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۱ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸	۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۷ و ۸ و ۹ و ۱۱ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۷	ششم
۹	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸	۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۳ و ۴ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷	ششم
۱۰	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۶	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۱ و ۲ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۶	چهارم
۱۱	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۸ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸	۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۲ و ۸ و ۱۱ و ۱۵ و ۱۷ و ۱۸	پنجم
۱۲	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸	۵ و ۹ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۷	۱۱ و ۱۲ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۷	هفتم
۱۳	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸	۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۹ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۸ و ۱۹	۳ و ۱۱ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۷	هفتم
۱۴	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۱۴	۱۴	یازدهم
۱۵	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۵ و ۱۵	۵ و ۱۵	نهم
۱۶	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۵ و ۱۶ و ۱۹	۱۶ و ۱۹	هشتم
۱۷	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۱۷	۱۷	دهم
۱۸	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۱۸	۱۸	یازدهم
۱۹	۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹	۱۹	۱۹	دهم

۱: تحولات زندگی، ۲: آرامش کاری، ۳: حمایت مدنی، ۴: حمایت سازمانی، ۵: حمایت جامعه، ۶: ظرفیت‌سازی، ۷: مهارت افزایی، ۸: خودکفایی، ۹: ارتباط سازنده، ۱۰: کشف استعداد، ۱۱: تفکرگرای، ۱۲: خودباوری، ۱۳: مسئولیت‌پذیری، ۱۴: عشق به کار، ۱۵: حفظ ارزش کاری، ۱۶: عزت نفس، ۱۷: صلاحیت شغلی، ۱۸: صلاحیت اجتماعی، ۱۹: صلاحیت فردی



شکل ۱. نمودار گراف ISM در راستای سطح بندی شاخص‌ها

به معنای آن است که عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های اجتماعی و هیجانی از قدرت نفوذ ضعیف اما تا حدی از وابستگی بالا برخوردار هستند.

- مؤلفه‌های حمایت جامعه (V5)، در گروه متغیرهای خودمختار قرار می‌گیرند و این یعنی عوامل مؤثر صلاحیت‌های اجتماعی و هیجانی از قدرت نفوذ ضعیف و وابستگی پایینی برخوردار هستند.
- مؤلفه‌های خودباوری (V12)، مسئولیت‌پذیری (V13) و صلاحیت فردی (V19) در گروه متغیرهای مستقل قرار می‌گیرند و این امر نشانگر آن است که عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های اجتماعی و هیجانی از قدرت نفوذ بالا اما تا حدی از وابستگی پایینی برخوردار هستند.

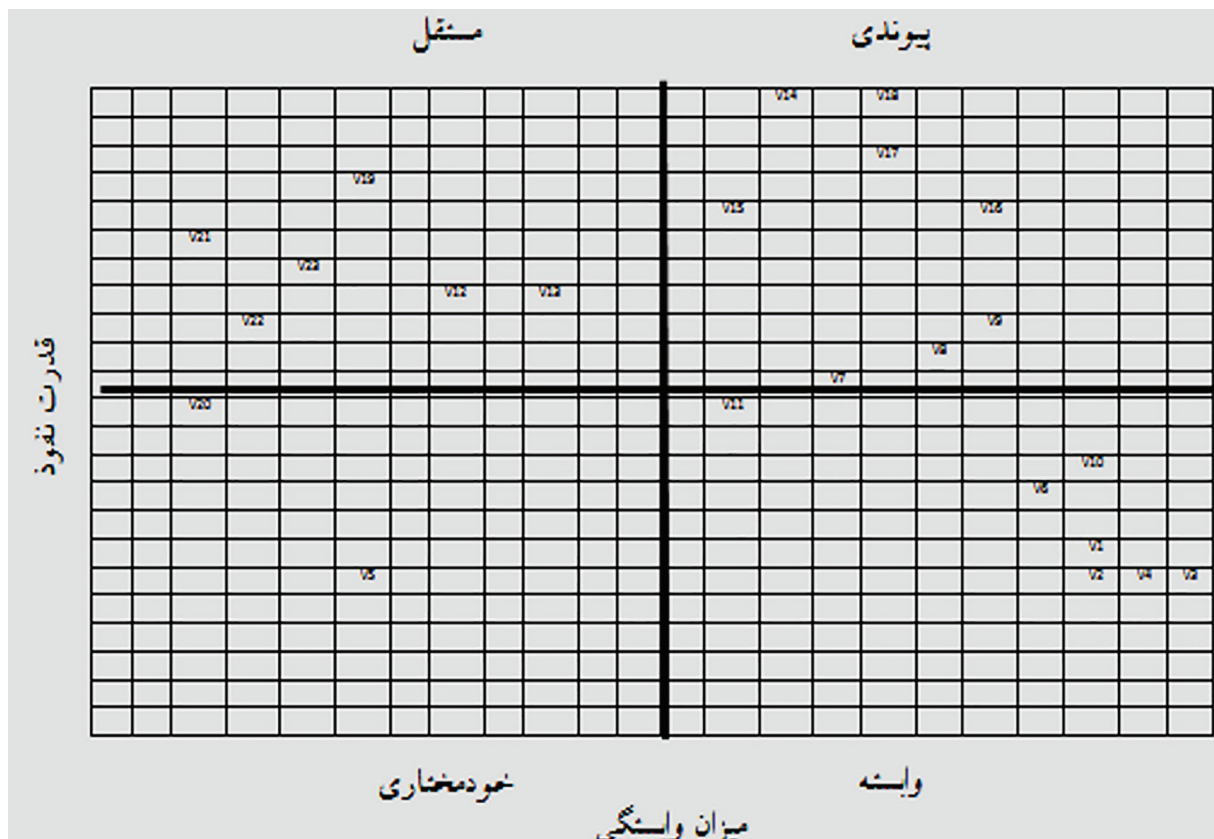
- مؤلفه‌های خودکفایی (V8)، ارتباط سازنده (V9)، عشق به کار (V14)، حفظ ارزش کاری (V15)، عزت نفس (V16)، صلاحیت شغلی (V17) و صلاحیت اجتماعی (V11) در گروه متغیرهای وابسته قرار می‌گیرند و این

میزان وابستگی به شناسایی عوامل کلیدی سیستم می‌پردازد و در حوزه‌ای مانند مدیریت پروژه، زنجیره تأمین و سیاست‌گذاری کاربرد دارد.

بحث

در این پژوهش ۱۹ مقوله اصلی تعریف شد. با توجه به سؤالات مطرح‌شده، مضمون‌ها و مقوله‌های تعریف شده، پاسخ‌های هر یک از پاسخگویان در زیرمجموعه یکی از مقولات قرار گرفت. متغیرهای تحقیق براساس دو بعد قدرت نفوذ و میزان وابستگی به ۴ متغیر مستقل، پیوندی، خودمختار و وابسته دسته‌بندی شدند.

- مؤلفه‌های تحولات زندگی (V1)، آرامش کاری (V2)، حمایت مدنی (V3)، حمایت سازمان (V4)، ظرفیت‌سازی (V6)، کشف استعداد (V10) و تفکرگرایی (V11) در گروه متغیرهای وابسته قرار می‌گیرند و این



شکل ۲. نمودار (MICMAC) (Matrix of Cross-Impact Multiplications Applied to Classification) با تحلیل ساختاری تفسیری (ISM) متغیرها را بر اساس میزان تأثیرگذاری و وابستگی در چهار ناحیه مستقل، وابسته، پیوندی و خودمختار طبقه‌بندی می‌کند و به شناسایی عوامل کلیدی سیستم کمک می‌نماید.

معلم در تعلیم و تربیت اسلامی باید معلم را مورد آزمون قرار داد و متناسب با توانمندی‌های تخصصی و حرفه‌ای و شایستگی‌های فردی و اجتماعی او رتبه‌ای مناسب برایش در نظر گرفت (۱۴). فلاحی و رستمی، در تحقیق خود آموزش صلاحیت اجتماعی به معلمان و تأثیر آن بر خودکارآمدی آنان و در آخر رابطه صلاحیت اجتماعی و اثربخشی تدریس و قدرت پیش‌بینی استرس معلمان را تأیید کردند (۱۵). پژوهشی دیگر ثابت کرد که بین صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزگاران با سطح خودکارآمدی آنان در انجام وظایف شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. افرادی که صلاحیت حرفه‌ای (شامل صلاحیت‌های پایه/عمومی و صلاحیت‌های شخصی) بالاتری دارند، هنگام انجام وظایف شغلی احساس خودکارآمدی بیشتری از خود نشان می‌دهند (۱۶). معلمان و مربیان در ایجاد صلاحیت حرفه‌ای شاگردان نقش بسیار مهمی دارند. معلمانی که از آموزش‌های دریافت‌شده رضایت ندارند، قادر به بازآموزی و تقویت دوباره نقش حرفه‌ای خود نیستند (۱۷).

محدودیت‌های پژوهش

- از مهم‌ترین محدودیت‌های این تحقیق که

اجتماعی (V18) در گروه متغیرهای پیوندی قرار می‌گیرند و این به معنای آن است که عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های اجتماعی و هیجانی از قدرت نفوذ و وابستگی بالا برخوردار هستند.

لانگاس مایایو^{۱۰} و همکاران نیز در پژوهش خود نشان دادند که رتبه‌بندی معلمان درباره صلاحیت‌های حرفه‌ای به ترتیب مربوط به صلاحیت‌های فناوری اطلاعات، اجتماعی، تدریس، ارتباطی، آموزشی-ارزشیابی، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت در کلاس و شخصیتی می‌شوند که مدیریت در کلاس و و مسایل شخصیتی در اولویت آخر قرار دارند (۱۲). سادات میرحسینی در پژوهش خود، تعداد ۵۳ گویه در یازده مؤلفه (آموزش‌های تخصصی، ویژگی‌های شخصی، علاقه‌مندی، توجه به تفاوت‌ها، دانش و مهارت تخصصی، نقش انگیزه دهنده خلاقیت، الگو بودن، ارتباطی، راهنمایی دهنده و ایمن‌ساز) و چهار بعد (صلاحیت رفتاری، عاطفی، شناختی و مهارتی) را بیان نمود که همسو با پژوهش حاضر است (۱۳). عابدی و همکاران، نیز نشان دادند که در یک نظام شایسته‌سالاری مبتنی بر ارزیابی‌های کاربردی و رقابتی برای ارتقای شأن معلم در نظام اجرایی، و برای توسعه و پیشرفت همه‌جانبه کشور به‌خصوص نقش

10. Longás Mayayo

• نحوه ارزیابی صحیح و علمی به معلمان آموزش داده شود تا از کار خود به نحو شایسته ارزیابی به عمل آورند و از بازخورد آن بهره‌مند گردند و همچنین نظارت و ارزشیابی اداری را از حالت بازرسی که شیوه‌ای دیگر کنترلی است به شیوه خودکنترلی درآورند؛

• روش‌های نوین آموزشی از طریق آموزش ضمن خدمت و کتاب‌ها و نشریات متعدد برای معلمان شناسانده شود تا از آن‌ها برای بهبود کیفیت تدریس خویش استفاده نمایند؛

• همچنین پیشنهاد می‌شود که تحقیقات بعدی موضوع پژوهش را بر جوامع آماری مفصل‌تر و شهرهای متنوع قرار دهند و علاوه بر پرسشنامه از روش‌های حضوری جمع‌آوری داده بهره گیرند، تا نتایج قابل تعمیم گردد.

نتیجه‌گیری

آموزش و پرورش زیربنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه است. در این میان برترین نقش بر عهده معلمان است و نقطه آغاز هر تحول و آموزش و پرورشی به شمار می‌روند. طبق تحقیقات، معلمان با انگیزه از ویژگی‌هایی همچون احترام به ضوابطی که جایگاه معلم و دستگاه‌های تعلیم و تربیت را در جامعه والا می‌نماید، عشق ورزیدن به شغل معلمی، ارتباط صمیمانه با اولیای دانش‌آموزان، نظم و ترتیب در کارها، کوشا بودن در فزون‌سازی معلومات حرفه‌ای و درجه تخصص، همچنین شناختن استعدادها و علایق دانش‌آموزان، و نشان دادن توانایی‌ها و استعدادهای فردی آن‌ها برخوردارند.

به طور کلی می‌توان گفت جستجو در مسئله انگیزش پاسخ چراهای رفتاری آدمی است. بررسی عوامل صلاحیت به زبان ساده، پی بردن به این مطلب است که چرا مردم هر یک از کارها را به گونه‌ای ویژه به انجام می‌رساند و اصولاً چه چیز سبب فعالیت آنان می‌شود؟ از این رو تعلیم و تربیت مقامات و مسئولان اجرایی، و سیاست‌گذاران آموزشی قابل توجه و پراهمیت است.

تعارض منافع

هیچ گونه تضاد منافع وجود ندارد.

از ویژگی‌های خاص علوم اجتماعی است، تأثیر متغیرهایی است که کنترل آن‌ها خارج از دسترس پژوهشگر است و امکان تأثیرگذاری آن‌ها بر نتایج پژوهش دور از ذهن نیست. همانند اغلب مطالعات مبتنی بر نظریه برخاسته از داده‌ها، یافته‌های این مطالعه در بخش کیفی با اتکا به دیدگاه‌ها و تجربیات افراد نسبتاً محدودی حاصل شد که این نارسایی می‌تواند تعمیم‌پذیری نظری یافته‌های تحقیق را با محدودیت‌هایی همراه کند.

• همچنین پژوهش حاضر محدود به مدارس ابتدایی شهر بندرعباس بود که نتایج را از تعمیم‌پذیری خارج می‌کند.

• تحلیل‌های کیفی متکی بر دیدگاه‌های کارشناسان و خبرنگاران نیازمند افراد صاحب‌نظر و با انگیزه است که متأسفانه همانند بسیاری از تحقیقات داخلی، این تحقیق هم با کمبود خبره واقعی و نیز فرصت تعامل و بهره‌مندی از نظرات آن‌ها مواجه بود.

• از محدودیت‌های دیگر پژوهش می‌توان به محدودیت جمع‌آوری داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه اشاره کرد. محدودیت‌هایی مانند، محدودیت ذاتی مصاحبه و کمبود زمان پاسخگویی معلمان و درنتیجه امکان بی‌دقتی در پاسخگویی آن‌ها به سوالات.

پیشنهادهای پژوهش

• با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد که مسئولان آموزش و پرورش معلمان موفق را شناسایی نمایند و تجربیات آن‌ها را از طریق دایر کردن کارگاه‌های آموزشی و تحقیقی در اختیار دیگر معلمان قرار دهند؛

• امکانات آزمایشگاهی، سمعی و بصری و کتابخانه مجهز در مدارس تأمین گردد؛

• امکان ادامه تحصیل و ارتقای سطح علمی معلمان از طریق آموزش عالی و آموزش ضمن خدمت ایجاد گردد؛

• فرصت استقلال فکر و عمل در تدریس و ارتباط نزدیک با مسئولین آموزش و پرورش و اولیای دانش‌آموزان در غالب سیاست ایجاد مدرسه محوری به وجود آید؛

• مدیران روابط انسانی را در مدرسه ایجاد و معلمان را از تشویق‌های مناسب و پاداش‌های معنوی و مادی بهره‌مند سازند.

منابع

1. Dehvostanezhad SZ, Sabahizadeh M, Nami K, Ghourchian N. Indicators of social and emotional health competence of education department administrators: a case study in Bandar Abbas. *Social Determinants of Health*. 2023;9(1):1-12.
2. Mayer JD, Salovey P. Emotional intelligence: Imagination, cognition, and personality. *American Journal of Educational Research*. 1990; 9(3): 185-211.
3. Zamani F, Zanimoghdam A, Nasiri GB, Sourani YR, Mosleh M. Providing a model to enhance the professional competence of educational managers in all universities. *Teb Va Tazkieh*. 2020;28(4):52-68. [Persian].
4. Beikzade J, Khedevi E, Hosseinpour Sonboli AR, Mohammadnejad Asl R. A study of the relationship between managers emotional intelligence with their self- efficacy and mental health. *Instruction and Evaluation*. 2012;5(19):127-41.
5. Birks Y, McKendree J, Watt I. Emotional intelligence and perceived stress in healthcare students: a multi-institutional, multi-professional survey. *BMC Med Educ*. 2009;9:61.
6. Lally P, Van Jaarsveld CH, Potts HW, Wardle J. How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. *European journal of social psychology*. 2010;40(6):998-1009.
7. Sharif F, Rezaie S, Keshavarzi S, Mansoori P, Ghadakpoor S. Teaching emotional intelligence to intensive care unit nurses and their general health: a randomized clinical trial. *Int J Occup Environ Med*. 2013;4(3):141-8.
8. Tanoto SR, Tangkawang GE. The Influence of Ethical Leadership on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior and Intrinsic Motivation. *Petra International Journal of Business Studies*. 2023;6(2):122-32.
9. Narimani B, Mehrdad H, Jalili R. Designing a model for improving the performance of primary school principals: A qualitative study. *Journal of Psychological Science*. 2021;20(99):471-84.
10. Creswell JW, Poth CN. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. 5th ed. Thousand Oaks: Sage Publications; 2023. p. 259-61.
11. Sengupta A, Venkatesh D, K. Sinha A. Developing performance-linked competency model: a tool for competitive advantage. *International Journal of Organizational Analysis*. 2013;21(4):504-27.
12. Longás Mayayo J, Riera Romaní J, de Querol Duran R. Management and leadership of networks for educational success: Analysis of emerging networks in Spain. *School Leadership & Management*. 2020;40(2-3):183-202.
13. Sadat Mirhosseini F. Designing a professional qualification model for physical education teachers in Iran. *Khwarazmi University doctoral thesis*. 2023.
14. Abedi H, Ahanchian MR, Babaei B, Davoodipour A. Investigation of the relationship between emotional intelligence and dimensions of power sources of high school principals of Neishabour city in academic year 2005-2006. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. 2013;6:1274-9.
15. Fallahi V, Rostami K. On the role of emotional intelligence in secondary teachers' teaching effectiveness. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2012;3(9):167-88.
16. Chi Keung C. The Effect of Shared Decision-Making on the Improvement in Teachers' Job Development. *New horizons in Education*. 2008;56(3):31-46.
17. Afsari A, Anarinejad A, Ghasemi F, Shiri AS. Investigating the Relationship between Emotional Intelligence, Creativity and Mental Health in University Students. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2022;13(3):197-208.