فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۲۲، شماره ۲۶، پاییز ۱۴۰۳

تعیین مدل علی ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای بر اساس هوش هیجانی و سبک‌های ابراز هیجان با میانجیگری تفکر استراتژیک در کارمندان بانک‌ها

زینب غیاثی[۱]، پرستو آقایی گلدیانی[۲]

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: هدف از انجام این پژوهش تعیین مدل علی ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای بر اساس هوش هیجانی و سبک‌های ابراز هیجان با میانجیگری تفکر استراتژیک در کارمندان بانک‌ها بود. **مواد و روش کار**: پژوهش حاضر ازنظر هدف کاربردی و ازنظر روش، توصیفی از نوع همبستگی(رابطه‌ای) بود. جامعه شامل کارمندان مرد ۳۰ الی ۴۵ ساله بانک‌های منطقه ۱ شهر تهران بود که از میان آن‌ها ۲۵۰ نفر به‌عنوان نمونه به‌صورت در دسترس انتخاب‌شده و پرسشنامه‌های ابراز گری هیجانی کینگ و امونز (۱۹۹۰)، هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۴)، تفکر استراتژیک گلمن (۲۰۰۷) و ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای لابستل و همکاران (۲۰۱۰) را تکمیل نمودند. **یافته‌ها**: یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل برای اندازه‌گیری متغیرهای پنهان از کفایت و برازش لازم نسبی برخوردار است. علاوه بر این تفکر استراتژیک و ذهنیت‌های طرح‌واره‌های دارای تناسب پیش‌بینی متوسط و قوی می‌باشند. همچنین ۶۱/۱ درصد از تغییرات متغیر تفکر استراتژیک توسط هوش هیجانی و سبک‌های ابزار هیجان و ۷۰/۴ درصد از تغییرات ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای توسط هوش هیجانی، سبک‌های ابزار هیجانی و تفکر استراتژیک تبیین می‌شود. **بحث و نتیجه‌گیری**: با تکیه‌بر ساختار تفکر استراتژیک و آموزش پذیر بودن آن؛ دخالت دادن این نوع تفکر می‌تواند مسیر رابطه‌ی بین ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای باهوش هیجانی و سبک‌های ابراز هیجان را بازتعریف نماید.

کلید واژه‌ها: ذهنیت‌های طرح‌واره، هوش هیجانی، سبک‌های ابراز هیجان، تفکر استراتژیک

[۱] کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه دانش البرز، آبیک، ایران (نویسنده مسئول) pa.aghaee@gmail.com
[۲] کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه ایوان کی، ایوان کی، ایران

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

مقدمه

رشد و شکوفایی یا رکود اقتصادی کشور با طرز کار مؤسسات بانکی ارتباط نزدیکی دارد. نظام بانکی خدماتی عرضه می‌نماید که بدون آن سیستم اقتصادی کشور از حرکت بازمی‌ماند، سرمایه موجود در بانک‌ها منبع اصلی خرید محصولات و خدمات و وام‌های اعطایی آن‌ها، منبع ایجاد اعتبار برای تمام واحدهای اقتصادی است. بنابراین فعالیت بهینه بانک‌ها و استفاده مؤثر از امکانات در دسترس آن‌ها برای رسیدن به اهدافشان ازجمله بهره‌برداری از سرمایه و تجهیز آن، بر فعالیت‌های مختلف اقتصادی و وضع کلی اقتصاد کشور بسیار مؤثر می‌باشد. از سوی دیگر به نظر می‌رسد کارکنان راضی و سالم نسبت به کارکنان ناراضی و دارای مسائل روان‌شناختی، انگیزه بیشتری داشته و بهتر کار می‌کنند، خدمات بهتری عرضه نموده و بنابراین بازدهی بیشتری نیز دارند (نایب زاده و صنیعی،۱۳۹۱).

اقتصاددانان یکی از عوامل مهم توسعه و رشد اقتصادی را سرمایه‌گذاری مولد می‌دانند. برای انجام یافتن این امر نیاز به منابع مالی و پولی و نیز تجهیز و هدایت این منابع در جهت فرآیند توسعه اقتصادی است که در این میان نقش بانک‌ها مهم و تعیین‌کننده می‌باشد. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، عامل مهم بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. ازنظر دراکر رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان است(داشگرزاده، حق‌شناس کاشانی و مهدی نژاد،۱۳۹۱). میرباقری، منیر پور و ضرغام حاجبی(۱۳۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که ازجمله عواملی که بر ارتقای سطح عملکرد کارمندان و اثربخشی آن‌ها اثرگذار است، مقوله طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه[1] می‌باشد. طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه الگوهای هیجانی و شناختی خودشکننده‌ای هستند که در جریان رشد آغاز می‌گردند و در سرتاسر زندگی تکرار می‌شوند. از سوی دیگر، آسیب‌شناسی فرد می‌تواند، بازتاب طرح‌واره‌های ناسالم وی باشد. بنابراین طرح‌واره‌های منفی و ناسازگار که بیشتر در پی تجربه‌های ناگوار دوران کودکی پدید می‌آیند می‌توانند به‌عنوان هسته اصلی اختلال شخصیت و بسیاری از بیماری‌های محور I ایفای نقش کنند. ازآنجاکه طرح‌واره‌ها، هسته خود پنداره[2] فرد را شکل می‌دهند اگر دارای محتوای ناسازگار باشند افراد را نسبت به گستره‌ای از کاستی‌ها و مشکلات آسیب‌پذیر می‌کنند. بررسی‌های چندی که در این زمینه انجام‌شده است نشان می‌دهد که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در شکل‌گیری و گسترش بسیاری از مشکلات روان‌شناختی همچون اختلال‌های شخصیت[3]، افسردگی مزمن[4] و اختلال‌های اضطرابی[5] نقش دارند (یانگ، کلوسکو و ویشار، ترجمه حمید پور و اندوز، ۱۳۹۹). یانگ و همکاران (۲۰۰۸) بر اساس طرح‌واره‌های ناسازگار، ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای[6] را معرفی کردند. ذهنیت طرح‌واره‌ای عبارت است از طرح‌واره‌ها یا عملکردهای طرح‌واره‌ای (سازگار یا ناسازگار) که در حال حاضر در سیستم پردازش اطلاعات فرد فعال‌شده‌اند. ذهنیت طرح‌واره‌ای ناکارآمد را می‌توان به‌عنوان بخشی از خویشتن در نظر گرفت که با طرح‌واره‌ها یا عملکردهای طرح‌واره‌ای خاصی ارتباط دارد و هنوز به‌طور کامل با سایر بخش‌های خویشتن یکپارچه نشده است(یانگ، ترجمه صاحبی و حمید پور،۱۳۹۹).

یانگ مدل ذهنیت طرح‌واره‌ای را برای توضیح و فهم بهتر نوسان‌های خلقی در نظر گرفته است که این ایده را قبلاً بک[7] در یک ورکشاپ بالینی استفاده کرده بود. ذهنیت طرح‌واره‌ای یک الگوی سازمان‌یافته از تفکر، احساس و رفتار است که منشأ آن مجموعه‌ای از طرح‌واره‌هاست که از سایر ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای، مستقل می‌باشد (آقایی گلدیانی و غیاثی،۱۳۹۹). فرض بر این است که افراد از یک ذهنیت به ذهنیت دیگر پرش می‌کنند و یا یک ذهنیت را به‌طور عمیق در خود احساس می‌کند (اخوتی و جمشیدی،۱۳۹۶). این ذهنیت‌ها حالات هیجانی و پاسخ‌های مقابله‌ای لحظه‌به‌لحظه‌ای هستند که توسط موقعیت‌ها (گره‌های هیجانی) برانگیخته می‌شوند و شامل چهار گروه کلی ذهنیت‌های کودکانه، ذهنیت‌های مقابله‌ای ناکارآمد، ذهنیت‌های والد ناکارآمد و ذهنیت بزرگسال سالم[8] هستند (ایرانی،۱۳۹۸).

طرح‌واره‌ها نقش عمده‌ای در تفکر، احساس، رفتار و نحوه برقراری ارتباط با دیگران بازی می‌کنند و به‌گونه‌ای متناقض و اجتناب‌ناپذیر، زندگی بزرگسالی را به شرایط ناگوار دوران کودکی می‌کشانند که غالباً برای فرد زیان‌بخش می‌باشد (نعمی پور و پورمیدانی،۱۳۹۶). رامتین فر و علیزاده (۱۳۹۹) طی پژوهشی نشان دادند که طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه به‌واسطه متغیرهایی همچون هوش هیجانی[9] قابل پیش‌بینی می‌باشند. نتایج پژوهش‌های دیگری (جاوید پشکه و جوادی،۱۳۹۸؛ موسی زاده و عظیمی،۱۳۹۸ و قنبری، میرزا حسینی و ستایشی اظهری،۱۳۹۷) نیز بین طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه و هوش هیجانی رابطه معناداری به دست آوردند. هوش هیجانی توانایی درک هیجانات و عواطف به‌منظور دستیابی و ایجاد هیجاناتی است تا ضمن کمک به تفکر بهتر، بتواند به شناخت هیجانات و عواطف بپردازد. ضمناً هماهنگی لازم میان عواطف و احساسات برای ارتقا عاطفی و هوشی را فراهم آورد (سانچ و رویس[10]،۲۰۱۷). درواقع هوش هیجانی نوعی پردازش

[1] Early Maladaptive Schemas
[2] Self-concept
[3] Personality disorders
[4] chronic depression
[5] anxiety disorders
[6] Schema Modes
[7] Beck
[8] Healthy Adult Schema Mode
[9] emotional intelligence
[10] Sanche & Ruis

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

عاطفی است که شامل ارزیابی صحیح عواطف خود و دیگران، بیان مناسب عواطف و تنظیم مناسب آن‌هاست؛ به‌نحوی‌که بـه بهبـود جریـان زندگی منجر شود (الشماری، پسیان، گنزالس و تورس[1]،۲۰۲۰). نلسون و لاو[2] (۲۰۰۳)، هوش هیجانی را نقطه تلاقی توانایی‌ها و مهارت‌های مهارت‌های پیشرفته در شناخت دقیق خود و نقاط قوت و ضعف شخصی، ایجاد تداوم روابط سالم و اثربخش، همکاری مفید و ثمـربخش بـا دیگران، برخورد اثربخش و سالم با خواسته‌ها و فشارهای زندگی روزمره می‌دانند. داماسیو[3] در تعیین قدرت اثربخشـی هیجـان‌هـا در رفتـار معتقد است که هیجان‌ها و پایه‌های بیولوژی آن، هم به‌صورت مثبت و هم به‌صورت منفی و اغلب ناآگاهانه در تصمیم‌گیـری درگیـر بـوده و چارچوبی برای شناخت اجتماعی فراهم می‌کنند و برای پردازش خود که آگاهی را تقویت می‌کننـد، ضـروری هسـتند. او هیجـان را پاسـخ فیزیولوژیک بدن و احساس را برداشت مغز از این پاسخ می‌داند(داماسیو، ترجمه سهرابی و عباسی فر، ۱۳۹۰).

گلمن[4] (۲۰۰۵) هوش هیجانی را عامل مهمی در شکوفایی توانایی افراد برای کسب موفقیت در زندگی تلقـی مـی‌کنـد و آن را بـا سـلامتی عاطفی و درمجموع، سلامتی روانی مرتبط می‌داند. به باور مایر و سالوی[5]، هوش هیجانی عبارت است از توانایی نظاره کردن احساسات خـود و دیگران، فرق گذاشتن میان احساسات خود با دیگران، استفاده از این امر به‌منظور هدایت افکار و اعمال خود (مایر و سالوی، ۱۹۹۷).

روست و سیاروچی[6](۲۰۰۵)، در تحقیقات خود نشان دادند، کارمندانی که در درک احساسات خویش و زیردستانشان ماهر هستند، احتمـال زیادی دارد تا بازده‌های تجاری بالایی را کسب کنند و توسط کارمندان و مدیرانشان به‌عنوان رهبر مـؤثر موردتوجـه قـرار گیرنـد. بـر طبـق نظریات دیکتر[7](نقل از سلیمان و آل شیخ[8]،۲۰۰۷)، عالی‌ترین کارمندان و مدیران باید هوش هیجانی داشته باشند تا بر اساس ترکیـب خـود مدیریتی و مهارت‌های ارتباطی و آگاهی از اینکه چگونه رفتار آن‌ها در سازمان، بر دیگران تأثیرگذار است، تصمیمات مناسب را اتخاذ کننـد. از طرفی نیز ایزدی، اشرفی و فتحی آشتیانی (۱۳۹۷) در طی پژوهشی بیان کردند که باورها و طرح‌واره‌های افراد در مورد هیجانات می‌تواند تعیین‌کننده‌ی راهبردهای به‌کاربرده شده‌ی تنظیم هیجان مانند سبک‌های ابراز هیجان باشد. سـبک‌هـای ابـراز هیجـان بـه‌عنـوان یکـی از مؤلفه‌های اصلی هیجان به نمایش بیرونی هیجان بدون توجه به ارزش مثبت یا منفی یا شیوه تجلی آن (چهره‌ای، کلامی، بدنی یا رفتـاری)، اطلاق می‌شود. کینگ و امونز[9] (۱۹۹۰)، سه بعد اساسی در ابراز گری هیجانی مطرح کرده‌اند که این سه بعد شامل ابـراز هیجـان مثبـت[10]، ابراز هیجان منفی[11] و ابراز صمیمیت[12] است. بعضی افراد هیجان‌هایشان را آزادانه و ظاهراً بدون نگرانی از پیامدهای آن ابراز می‌کنند؛ ولـی برخی دیگر در انتقال حالت‌های هیجانی خود محافظه‌کار هستند (امونز و کلبی[13]، ۲۰۱۳)؛ تفاوتی که اگر شناخته نشود، می‌تواند در ارتباط-های بین فردی مشکل‌آفرین باشد. در حقیقت، وقتی هیجان‌ها به سبک غلطی ابراز شوند، در بافتی نامناسب رخ دهند، خیلی شدید باشند و زیاد به طول بینجامند، مشکل‌آفرین و آسیب‌زا می‌شوند (ورنر و کروس[14]، ۲۰۱۰؛ بـه نقـل از صـبحی قراملکـی، مشـایخ، بوربـور و عباسـی، ۱۳۹۹). گرتز(۲۰۱۹) در پژوهشی رابطه بین تفکر استراتژیک در بین کارمندان سازمان و سبک‌های ابراز هیجان را بررسی کـرد و نشـان داد که بین تفکر استراتژیک و سبک‌های ابراز هیجان رابطه مثبتی وجود دارد. درواقع تفکـر اسـتراتژیک یـک فراینـد تحلیـل، ارزیـابی، بازتـاب طبیعت کسب‌وکار، درک موقعیت فعلی و وضعیت‌های ممکن آینده، خلق چشم‌انداز از آینده‌ی سازمان، توسعه‌ی ابزارها و روش‌های ممکـن برای دستیابی به این چشم‌انداز، وزن دادن به انتخاب‌ها و تصمیم‌گیری در مورد نحوه‌ی عمل است(پالماتیر[15]،۲۰۰۸). تفکر استراتژیک یـک فرآیند مداوم است که هدف آن رفع ابهام و معنا بخشیدن به یک محیط پیچیده می‌باشد. این فرآینـد تجزیـه‌وتحلیـل موقعیـت و همچنـین ترکیب خلاقانه نتایج تحلیل در قالب یک برنامه استراتژیک موفقیت‌آمیز را در برمی‌گیرد(بون[16]،۲۰۰۵). در الگـوی لیـدکا[17](۱۹۹۸) عناصـر اصلی تفکر استراتژیک به‌صورت مشخص و بامعنا ارائه‌شده است که شامل نمایی از سیستم، تمرکز بر هدف (عزم استراتژیک)، فرصت‌جـویی هوشمندانه، پیشروی با فرضیه و تفکر در زمان می‌باشد. تفکر استراتژیک، فرایندی خلاقانه و واگرا[18] است و با چشم‌انداز و دورنمای طراحـی مدیران مرتبط است که این امر، مستلزم فراتر رفتن اندیشه مدیران و کارمندان از عملیات روزمره، باهدف تمرکز بر قصد استراتژیک می‌باشد (بازیاری و مهدیزاده اشرفی،۱۴۰۰).

---

[1] Alshammari, Pasay-an, Gonzales & Torres
[2] Nelson & Low
[3] Damasio
[4] Goleman
[5] Mayer & Salovey
[6] Rosete & Ciarrochi
[7] Dictor
[8] Suleiman & Al-shaikh
[9] King & Emmons
[10] Expressing positive emotion
[11] Express negative emotion
[12] Express your sincerity
[13] Colby
[14] Werner & Gross
[15] Palmatier
[16] Bonn
[17] Liedtka
[18] divergent

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

گلدمن و کاسی[1] (۲۰۱۰) تفکر استراتژیک را به‌صورت یک تفکر ادراکی، سیستم محور، هدایت‌کننده و یک تفکر فرصت طلبانه که افراد و سازمان را به‌سوی اکتشافات جدید و استراتژی‌های آرمانی هدایت می‌کند تعریف می‌کنند. در ایجاد و توسعه‌ی توانایی استراتژیکی فکر کردن نیاز به این دارد که واقعاً درک کنیم که و چه چیز اتفاق می‌افتد و چه چیز می‌خواهیم(به نقل از تبیانیان، علیرضایی، عبدوستی و مصباح، ۱۴۰۰).

با تکیه‌بر ساختار تفکر استراتژیک و آموزش پذیر بودن آن؛ به نظر می‌رسد دخالت دادن این نوع تفکر بتواند مسیر رابطه‌ی بین ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای باهوش هیجانی و سبک‌های ابراز هیجان را بازتعریف نماید؛ ادعایی که در قالبی فرضیه بوده و نیازمند مطالعات بیشتری است. با توجه به مباحث مطرح‌شده و ارتباط چندگانه‌ی متغیرهای بیان‌شده (هوش هیجانی، سبک‌های ابراز هیجان و تفکر استراتژیک و تأثیر احتمالی ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای بر آن‌ها) در این پژوهش به بررسی این متغیرها پرداخته و با توجه به گستردگی مبحث، این سؤال اصلی را مطرح نموده است که آیا مدل پیشنهادی پژوهشگر باهدف تعیین مدل علی ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای بر اساس هوش هیجانی و سبک‌های ابراز هیجان با میانجیگری تفکر استراتژیک در کارمندان بانک‌ها دارای برازش می‌باشد؟

مواد و روش کار

پژوهش حاضر ازنظر هدف کاربردی و ازنظر روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه این پژوهش شامل کارمندان مرد ۳۰ الی ۴۵ ساله بانک‌های منطقه ۱ شهر تهران بود. با عنایت به نظر متخصصان آماری، در مطالعات مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری، تعداد بالاتر از ۲۰۰ نفر مناسب تشخیص داده‌شده است (شوماخر و لومکس[2]، ترجمه قاسمی، ۱۳۸۸)؛ لذا در این پژوهش تعداد ۲۵۰ نفر به‌عنوان نمونه به‌صورت در دسترس انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات تئوری به‌صورت کتابخانه‌ای و داده‌های پژوهش به‌صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح ذیل بود.

- پرسشنامه ابراز گری هیجانی (EEQ)

این پرسشنامه توسط کینگ و امونز در سال ۱۹۹۰ طراحی‌شده است که سه مؤلفه و ۱۶ ماده دارد. ۷ ماده آن مربوط به مؤلفه ابراز هیجان مثبت(۷-۱)، ۵ ماده آن مربوط به مؤلفه ابراز صمیمیت (۱۲-۸) و ۴ ماده آن مربوط به مؤلفه ابراز هیجان منفی (۱۶-۱۳) است. کینگ و امونز (۱۹۹۰) آلفای کرون باخ را ۰/۷۰ به دست آوردند و روایی همگرای معنی‌داری بین آن و مقیاس عاطفه مثبت و پرسشنامه شخصیت چندبعدی به دست آوردند ($p<۰/۰۵$). حسنی و یزدی (۱۳۹۴)، ضریب‌های آلفا برای خرده مقیاس‌های مثبت، ابراز صمیمیت، ابراز هیجان منفی و کل راه به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۴، ۰/۸۲ و ۰/۷۸ به دست آوردند.

- پرسشنامه هوش هیجانی

این پرسشنامه توسط برادبری- گریوز (۲۰۰۴) تهیه‌شده و دارای ۲۸ ماده است که به ۵ مقیاس هوش هیجانی کلی، خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط، تقسیم می‌شود. شیوه‌ی نمره‌گذاری آزمون بر مبنای مقیاس لیکرت، نمره‌گذاری می‌باشد؛ یعنی هر یک از گزینه‌ها امتیازی بین ۱ تا ۶ دارند(هرگز (۱ امتیاز)، به‌ندرت (۲ امتیاز)، گاهی (۳ امتیاز)، معمولاً (۴امتیاز)، تقریباً همیشه (۵ امتیاز) و همیشه (۶ امتیاز). جمع نمراتی که آزمودنی در هر یک از سؤالات کسب می‌کند نمره کل آزمون را تشکیل می‌دهد که عددی بین ۲۸ تا ۱۶۸ می‌باشد. به‌طور جزئی‌تر، هر خرده مقیاس شامل تعدادی از سؤالات می‌گردد که مجموع نمرات سؤالات مربوطه، نمره‌ی خام آن خرده مقیاس را تشکیل می‌دهد. خرده مقیاس‌ها شامل خودآگاهی شامل سؤالات ۱ تا ۶، خود مدیریتی شامل سؤالات ۷ تا ۱۵، آگاهی اجتماعی شامل سؤالات ۱۶ تا ۲۰ و مدیریت رابطه شامل سؤالات ۲۱ تا ۲۸ می‌باشند. برای تعیین روایی، این آزمون به همراه آزمون هوش هیجانی بار- ان در یک گروه ۹۷ نفری اجرا شد که ضریب همبستگی در سطح ۹۹/۰ معنی‌دار بود. همچنین ضرایب پایایی مؤلفه‌های هوش هیجانی به ترتیب برابر با ۷۳/۰، ۷۸/۰ ، ۷۶/ ۰ و ۷۶/ ۰ بود. به‌علاوه آزمون در گروه ۲۸۴ نفری دیگر (۱۱۵ پسر، ۱۳۹ دختر) فقط یک‌بار اجرا شد و ضریب پایایی آن با استفاده از آلفای کرون باخ ۸۸/۰ بود.(برادبری و گریوز، ترجمه گنجی، ۱۴۰۰). گنجی و همکاران (۱۳۸۵) پایایی چهار مؤلفه‌ی خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه را به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸۷، ۰/۷۸ و ۰/۷۶ به دست آوردند. همچنین، ضریب پایایی کل پرسشنامه را ۰/۹۰ به‌دست‌آمده و همسانی درونی آن را با استفاده از روش آلفای کرون باخ به‌اندازه‌ی ۰/۸۳۱ تعیین کردند. برای به دست آوردن روایی آزمون، گنجی و همکاران (۱۳۸۵) از روش همبستگی پیرسون بین دو آزمون هوش هیجانی برادبری گریوز و بار-آن استفاده کردند. همبستگی کلی بین دو آزمون ۰/۶۷ بوده و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار بود.

- پرسشنامه تفکر استراتژیک

پرسشنامه تفکر استراتژیک توسط گلمن[3] (۲۰۰۷) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۲ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه چهار بعد تفکر مفهومی، تفکر سیستمی، تفکر هوشمندانه و تفکر آینده‌نگر را موردسنجش قرار می‌دهد. طیف مورداستفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، تااندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد. روایی پرسشنامه در پژوهش گلدمن (۲۰۰۷) از طریق تحلیل عاملی مورد تائید قرار گرفت. در مطالعه کریمیان (۱۳۹۳) برای به دست آوردن

[1] Cassi
[2] Schumacker & Lomax
[3] Goldman

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده‌شده است و از آن‌ها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل‌فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آن‌ها را موردسنجش قرار می‌دهد، نظرخواهی شد و مورد تائید قرار گرفت. گلدمن (۲۰۰۷) برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرون باخ استفاده کرد و پایایی پرسشنامه را ۰/۸۹ گزارش کرد. در مطالعه کریمیان (۱۳۹۳) پایایی پرسشنامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری پایایی پرسشنامه ۰/۷۷ محاسبه شد.

- پرسشنامه ذهنیت‌های طرحواره‌ای

این پرسشنامه توسط لابستل[1] و همکاران (۲۰۱۰) طراحی‌شده و دارای ۱۲۴ سؤال بوده و هدف آن سنجش ۱۴ ذهنیت طرحواره‌ای (ذهنیت کودک آسیب‌پذیر، ذهنیت کودک عصبانی، ذهنیت کودک غضبناک، ذهنیت کودک تکانشی، ذهنیت کودک بی‌انضباط، ذهنیت کودک شاد، ذهنیت تسلیم‌شده مطیع، ذهنیت محافظ بی‌تفاوت، ذهنیت خود آرام‌بخش بی‌تفاوت، ذهنیت خود بزرگ‌منش، ذهنیت زورگو و تهاجمی، ذهنیت والد تنبیه گر، ذهنیت والد پرتوقع، ذهنیت بزرگ‌سال سالم) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که از(۱ هیچ‌وقت تا ۶ همیشه) نمره‌گذاری شده و نمرات بالا نشانگر حاکمیت آن ذهنیت بر سیستم پردازش اطلاعات است. ذهنیت‌ها به ۴ حوزه کلی‌تر تقسیم می‌شوند که عبارت‌اند از: ذهنیت‌های کودک آسیب‌دیده، ذهنیت‌های منتقد درونی (والد ناکارآمد)، ذهنیت‌های مقابله‌ای ناسازگار، و ذهنیت‌های سالم. طبق تحقیقات انجام‌شده (لابستل و همکاران،۲۰۱۰) در مورد پایایی این آزمون، همبستگی درونی خرده مقیاس‌ها، که از طریق آلفای کرون باخ به‌دست‌آمده از ۰/۷۶ تا ۰/۹۶ با میانگین ۰/۸۹ است. حنایی و همکاران(۱۳۹۴) در پژوهشی جهت برآورد پایایی، از روش محاسبه همبستگی درونی (آلفای کرون باخ) و روش آزمون - بازآزمون استفاده نمود که آلفای کرون باخ به‌دست‌آمده، ۰/۹۰ می‌باشد.

یافته‌ها

میانگین سنی گروه نمونه ۳۸/۶۲ (۴/۲۷) بود. ۳۲/۴ درصد افراد گروه نمونه مجرد و ۷۶/۶ درصد متأهل بودند. همچنین ۷/۲ درصد افراد گروه نمونه دارای مدرک کارشناسی، ۵۸/۸ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۲۶/۸ درصد دارای مدرک دکتری و ۷/۲ درصد دارای مدرک پست DBA بودند.

جدول (۱): شاخص‌های توصیفی و نرمالیته بودن متغیرها

مؤلفه‌ها	میانگین	k-s	مؤلفه‌ها	میانگین	k-s
خودآگاهی	۲۳/۳۸	۰/۰۹۱	کودک عصبانی	۱۹/۳۸	۰/۰۹۳
خود مدیریتی	۲۳/۸۵	۰/۰۸۵	کودک غضبناک	۱۵/۰۱	۰/۱۷۵
آگاهی اجتماعی	۱۴/۹۴	۰/۱۷۹	کودک تکانشی	۱۲/۸۳	۰/۱۷۲
مدیریت رابطه	۲۴/۲۵	۰/۰۸۸	کودک بی‌انضباط	۱۰/۸۸	۰/۲۰۶
مجموع میانگین‌های هوش هیجانی	۸۶/۴۴	۰/۱۰۰	کودک شاد	۲۳/۱۲	۰/۱۰۶
تفکر مفهومی	۱۰/۰۱	۰/۱۸۴	تسلیم‌شده مطیع	۲۶/۸۷	۰/۲۶۶
تفکر سیستمی	۹/۲۶	۰/۱۵۷	محافظ بی‌تفاوت	۸/۲۲	۰/۱۰۶
تفکر هوشمندانه	۹/۱۱	۰/۱۶۴	خود آرام‌بخش بی‌تفاوت	۲۴/۳۳	۰/۰۶۵
تفکر آینده‌نگر	۹/۷۵	۰/۲۰۲	خود بزرگ‌منش	۲۳/۱۶	۰/۰۶۸
تفکر استراتژیک	۳۸/۱۵	۰/۱۰۰	زورگو و تهاجمی	۲۴/۳۴	۰/۰۵۹
ابراز هیجان مثبت	۱۷/۱۷	۰/۱۶۵	والد تنبیه گر	۲۳/۰۴	۰/۰۷۲
ابراز صمیمیت	۱۵/۲۱	۰/۱۱۹	والد پرتوقع	۱۹/۲۳	۰/۱۱۰
ابراز هیجان منفی	۱۰/۳۶	۰/۱۵۱	بزرگ‌سال سالم	۲۱/۰۶	۰/۱۲۲
مجموع میانگین‌های ابراز گری	۴۲/۷۶	۰/۰۸۸	مجموع میانگین‌های ذهنیت‌ها	۲۸۲/۱۴	۰/۲۰۰
کودک آسیب‌پذیر	۳۰/۶۱	۰/۱۶۹			

از مؤلفه‌های هوش هیجانی، آگاهی اجتماعی دارای پایین‌ترین میانگین (۱۴/۹۴) و مدیریت رابطه دارای بالاترین میانگین (۲۴/۲۵) می‌باشد. مجموع میانگین‌های هوش هیجانی نیز ۸۶/۴۴ است. از مؤلفه‌های تفکر استراتژیک، تفکر هوشمندانه دارای پایین‌ترین میانگین (۹/۱۱) و تفکر مفهومی دارای بالاترین میانگین (۱۰/۰۱) می‌باشد. مجموع میانگین‌های تفکر استراتژیک ۳۸/۱۵ است. از مؤلفه‌های ابراز هیجان، ابراز هیجان مثبت دارای بالاترین میانگین (۱۷/۱۷) و ابراز هیجان منفی دارای پایین‌ترین میانگین (۱۰/۳۶) می‌باشد. مجموع میانگین‌های ابراز هیجان نیز ۴۲/۷۶ است. از میان ذهنیت‌های طرحواره‌ای، کودک آسیب‌پذیر دارای بالاترین میانگین (۳۰/۶۱) و محافظ بی‌تفاوت دارای پایین‌ترین میانگین (۸/۲۲) می‌باشد. مجموع میانگین‌های ذهنیت‌های طرحواره‌ای نیز دارای میانگین ۲۸۲/۱۴ می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه داده‌های آماره کولموگروف اسمیرنوف بزرگتر از ۰/۰۵ است، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند.

[1] Lobbestael

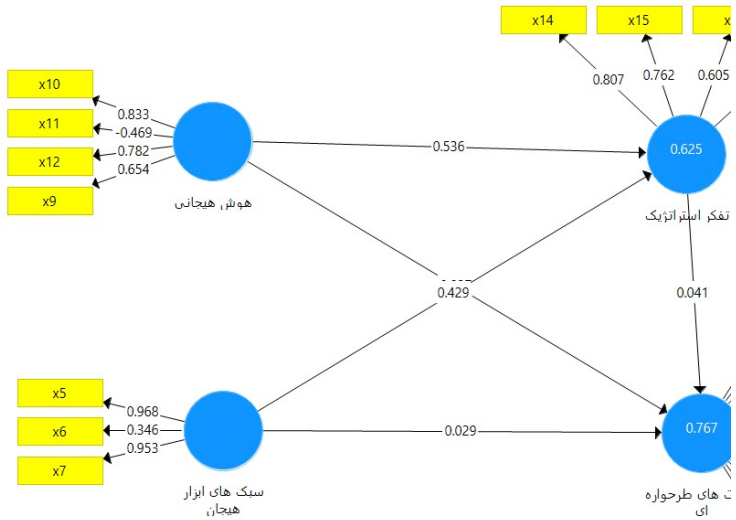
[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

جدول (۲): ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴
سبک‌های ابراز هیجان (۱)	-			
هوش هیجانی (۲)	۰۰/۳۰۹**	-		
تفکر استراتژیک (۳)	۰/۴۸۰**	۰/۶۸۶**	-	
ذهنیت‌های طرحواره‌ای (۴)	۰/۱۸۳**	۰/۴۵۱**	۰/۲۵۷**	-

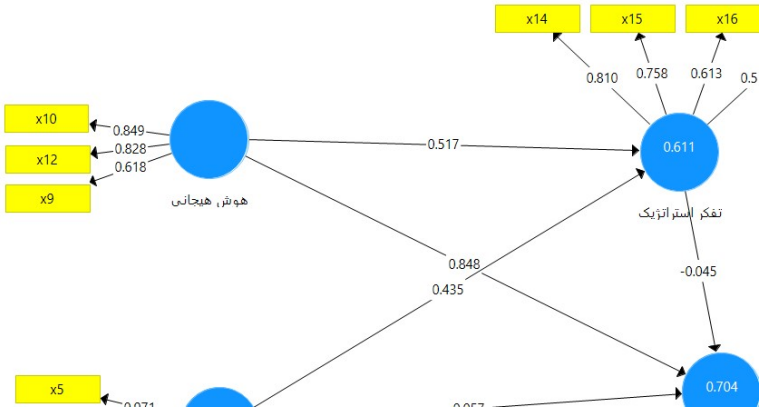
**<۰/۰۱, *<۰/۰۵

در جدول فوق مقادیری که علامت ستاره در بالای آن درج‌شده نشان از معنی‌داری رابطه بین دو متغیر دارد. به بیانی دیگر بین تمام متغیرها با یکدیگر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.



شکل (۱): بررسی برازش مدل

همان‌طور که در مدل فوق مشاهده می‌شود، بارهای عاملی بعضی از گویه‌ها زیر ۰/۴ و حتی منفی هستند. این مسئله برازش مدل را دچار مشکل می‌کند. به همین علت، گویه‌های منفی و زیر ۰/۴ حذف شدند. مدل اصلاح‌شده به شرح زیر است:



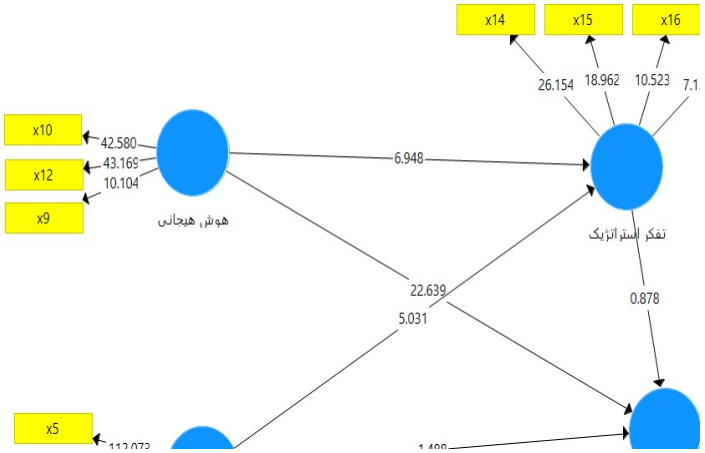
شکل (۲): ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل پژوهش

با توجه به مدل برازش داده‌شده فوق، ضریب رگرسیونی استانداردشده تأثیر هوش هیجانی بر تفکر استراتژیک و ذهنیت‌های طرحواره‌ای به ترتیب برابر ۰/۵۱۷ و ۰/۸۴۸ است. ضریب رگرسیونی استانداردشده تأثیر سبک‌های ابراز هیجان بر تفکر استراتژیک و ذهنیت‌های

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

طرح‌واره‌ای به ترتیب برابر ۰/۴۳۵ و ۰/۰۵۷ است. همچنین ضریب رگرسیونی استانداردشده تأثیر تفکر استراتژیک بر ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای برابر ۰/۰۴۵- است. مقدار ضریب تعیین تعدیلی (R^2) برای متغیرهای تفکر استراتژیک و ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای به ترتیب برابر ۰/۶۱۱ و ۰/۷۰۴ است. به این معنی که ۶۱/۱ درصد از تغییرات متغیر تفکر استراتژیک توسط هوش هیجانی و سبک‌های ابزار هیجان و ۷۰/۴ درصد از تغییرات ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای توسط هوش هیجانی، سبک‌های ابزار هیجانی و تفکر استراتژیک توجیه می‌شود.

با توجه به این‌که در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس از مقدار آماره تی برای بررسی معنی‌دار بودن روابط استفاده می‌شود و این مقدار برای خطای ۵ درصد ۱/۹۶ می‌باشد برای بررسی معنی‌داری از مقایسه مقدار آماره تی روابط با مقدار۱/۹۶ استفاده می‌گردد، به‌طوری‌که اگر مقدار آماره تی از مقدار مذکور بیشتر باشد، رابطه نشان داده‌شده معنی‌دار است. شکل زیر مدل مقادیر t-value را نمایش می‌دهد:



شکل (۳): مقادیر T-Value مدل پژوهش

جدول (۳) ضرایب رگرسیونی متغیرهای مدل

شرح			ضریب	آماره تی
تفکر استراتژیک	-->	هوش هیجانی	۰/۵۱۷	۶/۹۴۸
ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای	-->	هوش هیجانی	۰/۸۴۸	۲۲/۶۳۹
تفکر استراتژیک	-->	سبک‌های ابزار هیجان	۰/۴۳۵	۵/۰۳۱
ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای	-->	سبک‌های ابزار هیجان	۰/۰۵۷	۱/۴۸۸
ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای	-->	تفکر استراتژیک	-۰/۰۴۵	۰/۸۷۸

همان‌طور که مقادیر تی مشاهده می‌شود، سه متغیر اول معنادارند، اما دو متغیر آخر معنادار نیستند. به‌عبارت‌دیگر هوش هیجانی بر تفکر استراتژیک و ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای تأثیرگذار است. همچنین سبک‌های ابزار هیجان بر تفکر استراتژیک تأثیرگذار است.

جدول (۴) نتایج سه معیار آلفای کرون باخ، پایایی و روایی همگرا

متغیرها	ضریب آلفای کرون باخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Cr>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
تفکر استراتژیک	۰/۶۱۸	۰/۷۷۴	۰/۴۶۹
ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای	۰/۶۷۷	۰/۸۲۲	۰/۶۰۷
سبک‌های ابزار هیجان	۰/۹۲۹	۰/۹۶۵	۰/۹۳۳
هوش هیجانی	۰/۶۵۲	۰/۸۱۳	۰/۵۹۶

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

الف-با توجه به اینکه اعداد پایایی ترکیبی (سازگاری درونی) و AVE همگی در بازه مربوطه قرارگرفته‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای مدل پژوهش را تائید کرد. البته باید به اینکه نکته توجه کرد که میانگین واریانس استخراجی برای تفکر استخراجی کمتر از ۰/۵ است، اما می‌توان با اغماض آن را تائید کرد. ضریب آلفای کرون باخ نیز تقریباً برای سه متغیر نزدیک ۰/۷ (ناحیه مجاز) است.

جدول (۵): معیارهای نیکویی برازش مدل

متغیرها	محدوده قابل‌قبول	مقدار مشاهده‌شده	نتیجه
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۱۱۹	برازش نامناسب
d-ULS	کمتر از ۰/۹۵	۱/۱۰۲	برازش نامناسب
d-G1	کمتر از ۰/۹۵	۰/۵۷۸	برازش مناسب
Chi-square	بیشتر از ۱/۹۶	۷۲۹/۹۱۴	برازش مناسب
NFI	بیشتر از ۰/۲۵	۰/۵۷۴	برازش مناسب

با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده، داده‌های جمع‌آوری‌شده برای اندازه‌گیری متغیرهای پنهان از کفایت و برازش لازم نسبی برخوردارند.

جدول (۶): مقادیر آماره استون گیسر متغیرها

متغیرها	معیار استون گیسر	وضعیت
تفکر استراتژیک	۰/۱۶۸	متوسط
ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای	۰/۲۴۱	قوی
سبک‌های ابزار هیجان	۰/۵۸۶	قوی
هوش هیجانی	۰/۲۳۶	قوی

مقدار آماره Q^2 (استون-گیسر) قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل‌قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف‌شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر می‌گذارند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان مقادیر قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. این مقدار برای متغیر تفکر استراتژیک برابر ۰/۱۶۸ برای متغیر ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای برابر ۰/۲۴۱، برای متغیر سبک‌های ابزار هیجان برابر ۰/۵۸۶ و برای متغیر ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای برابر ۰/۲۳۶ است که متوسط و قوی بودن این مقادیر نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین برای این سازه‌ها می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد مدل برای اندازه‌گیری متغیرهای پنهان از کفایت و برازش لازم نسبی برخوردارند. علاوه بر این تفکر استراتژیک و ذهنیت‌های طرح‌واره‌های دارای تناسب پیش‌بینی متوسط و قوی می‌باشند. همچنین ضریب رگرسیونی استانداردشده تأثیر تفکر استراتژیک بر ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای برابر ۰/۰۴۵- است. مقدار ضریب تعیین تعدیلی (R^2) برای متغیرهای تفکر استراتژیک و ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای به ترتیب برابر ۰/۶۱۱ و ۰/۷۰۴ است. به این معنی که ۶۱/۱ درصد از تغییرات متغیر تفکر استراتژیک توسط هوش هیجانی و سبک‌های ابزار هیجان و ۷۰/۴ درصد از تغییرات ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای توسط هوش هیجانی، سبک‌های ابزار هیجانی و تفکر استراتژیک توجیه می‌شود. این نتایج با نتایج پژوهش پاگانی و اوتو (۲۰۲۱) و سولمون[1] (۲۰۲۱) ناهمسو و با نتایج پژوهش‌های انوری پور (۱۴۰۰)، بشارت، خلیلی خضرآبادی، رضازاده و حسینی (۱۳۹۶)، رشیدی (۱۳۹۸)، امانی (۱۳۹۸) و هیونگ[2] (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

ایجاد ارتباط در زمینه هوش هیجانی و ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای بر این‌گونه است که پیشبرد و جهت‌دهی مسائل و مشکلات بر اساس طرح‌واره‌های ذهنی ما سمت و سویی متفاوت در هر انسان را پایه‌گذاری نموده و باعث بروز و طرح راه‌حل‌های متفاوت در جهت حل مسئله با توجه به طرح‌واره‌های هر فرد می‌شود. ازاین‌رو می‌توان معادله‌های راه‌حلی متفاوتی را در زمینه هوش هیجانی از افراد انتظار داشت. چراکه تصمیم‌گیری مؤثر بر اساس طرح‌واره‌ها باوجود این‌که محدودیت‌های خود را دارا می‌باشند، نقش قابل‌توجهی در پیشبرد این موضوع دارند(آرنتز[3]،۲۰۱۷). اما میانجی‌گری تفکر استراتژیک در رد این فرضیه کمک شایانی کرده است. چراکه خود این مدل از تفکر دارای ویژگی برنامه‌ریزی و دستورالعمل برای ارزیابی انتخاب‌ها و تطابق تصمیم‌گیری باهدف نهایی است به همین دلیل هر میزان که طرح‌واره‌ها دخالت داشته باشند تفکر استراتژیک میزان اثرگذاری آن‌ها را کاهش داده و با ساخت یک برنامه مدون، پیش‌زمینه‌های ذهنی فرد را برای تصمیم‌گیری نهایی تحت‌الشعاع قرار داده و به هوش هیجانی راهکاری متفاوت و متنوع ارائه می‌دهد که در راستای بازدهی و نتیجه دهی

[1] Solmon
[2] Hiung
[3] Arntz

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

قدم بر دارد و فارغ از تأثیرات بیرونی، طرح‌واره‌های ذهنی آن‌ها را به کنار رانده و اثر متقابل خود را بر هوش هیجانی بگذارد. تقابل تفکر استراتژیک و طرح‌واره‌های ذهنی اثرپذیری خود را بر هوش هیجانی با طرح مسیر تفکری نشان داده و باعث تغییر جهت تصمیمات فرد برخلاف رویکردهای محدود طرح‌واره‌های ذهنی می‌شود و بر بنیان‌گذاری تفکری چندلایه و مسیرهای مختلف برای اثربخشی مستقیم یا غیرمستقیم بر نتیجه یک مسئله که چندین بعد را دربرمی گیرد تأکید داشته و محدودیت‌ها را کنار میزند.

با توجه به طرح‌واره‌های ذهنی متفاوت در هر فرد که البته مشابهت‌هایی در دسته و گروهی از افراد در آن‌ها نیز دیده می‌شود(لابستل و همکاران،۲۰۱۰)، مسئله واگویی هیجانی و ابراز هیجانات می‌تواند بر اساس دسته‌بندی طرح‌واره‌های مختلف به شکل‌های متنوع و البته مختص به هر فرد با توجه به پیش‌زمینه‌های ذهنی افراد ابراز و برون‌ریزی داشته باشد که در این راستا سبک‌های مختلفی از ابراز هیجانات بر اساس پیش‌زمینه‌های ذهنی متناسب و در تطابق با انسان صورت می‌پذیرد. هرچند که میانجی‌گری تفکر استراتژیک بر بروز هیجانات مثبت و منفی تأثیرپذیر بوده و اثربخشی طرح‌واره‌های افراد را دستخوش تغییرات بنیادین قرار می‌دهد. باید توجه داشت ایجاد یک شالوده فکری-راهبردی دارای برنامه‌ریزی و دستورالعمل که همراه با نگرش سیستماتیک، تفکر در زمان، فرضیه‌سازی، تمرکز بر هدف و فرصت‌جویی هوشمندانه است، از برون‌ریزی هیجانات به هر شکل و سببی جلوگیری کرده، چراکه با توجه به ویژگی‌های فوق بر طرح‌واره‌های ذهنی فرد اثرگذار بود و مدل ابراز گویی هیجانات را با توجه به دستورالعمل‌های چندلایه در راستای نتیجه‌گیری و بازدهی به بهترین شکل به‌صورت متفاوت تبدیل می‌کند. همچنین پیش‌زمینه‌های ذهنی غایتی در فرد است که تفکر استراتژیک بنا بر ذات چندبعدی بودن خود بر مبنای برنامه‌ریزی و الگوهای مختلف مدل‌های فکری ارائه‌دهنده آن را دچار تحول نموده و بر خروجی طرح‌واره تأثیرگذار است. شکل بروز هیجان را با توجه به غلبه تفکر راهبردی بر احساسات بازنویسی کرده و در رد ارتباط سبک‌های مختلف ابراز هیجان با طرح‌واره‌های ذهنی فرد بر اساس جهت‌دهی چند شاخه‌ای خود بر پایه ثبات و پایداری در محیط، فرصت‌جویی و ارزیابی یک مسئله از چند جهت و مسیر و ایجاد یک نتیجه که متشکل از تصمیم‌گیری‌های چندگانه با برنامه‌ریزی و تدوین استراتژیک در قالب یک سیستم است، مؤثر می‌باشد.

در این پژوهش اطلاعات و داده‌ها از طریق خود گزارش دهی شرکت‌کنندگان و به‌وسیله پرسشنامه جمع‌آوری شد، که ممکن است تحت تأثیر عوامل متعدد مثل گرایش پاسخ‌دهندگان به ارائه تصویر مثبت باشد. توصیه می‌شود دوره آموزش مهارت‌های مبتنی بر سبک‌های ابراز هیجان را به‌صورت برنامه‌ریزی‌شده در سازمان‌ها اجرایی کنند. همچنین به‌منظور ارتقای بهداشت روانی در جامعه، پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها و مؤسسات از طرح‌های آموزشی روانی، مانند آموزش ارتقاء هوش هیجانی و بهبود ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای استقبال نموده، با مجریان این طرح‌ها کمال همکاری را به عمل‌آورند.

منابع

اخوتی، ف و جمشیدی، س (۱۳۹۶). ماهیت طرح‌واره و تشریح طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه، *اولین همایش ملی پژوهش‌های علوم اجتماعی و علوم رفتاری ایران*، ۱۴-۱

امانی، ا. (۱۳۹۸). *بررسی مقایسه‌ای طرح‌واره‌های هیجانی و ابراز گری هیجانی در دانشجویان متأهل و مجرد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت‌معلم تهران.

ایرانی، ش (۱۳۹۸). پیش‌بینی کیفیت زندگی بیماران مبتلابه ویتیلیگو بر اساس ذهنیت‌های طرح‌واره‌ای، *پوست و زیبایی*، ۱۰(۲)، ۸۰-۶۹

ایزدی، ف؛ اشرفی، ع و فتحی آشتیانی، ع (۱۳۹۷). الگوی ساختاری رابطه بین طرح‌واره‌های هیجانی منفی و نشانه‌های بدنی با میانجی‌گری ناگویی هیجانی و ابراز گری هیجانی، *تحقیقات علوم رفتاری*، ۱۶ (۳)، ۳۲۳-۳۱۱

آقایی گلدیانی، پ و غیاثی، ز (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی بازی‌درمانی و طرح‌واره درمانی بر روی ذهنیت کودک آسیب‌پذیر در کودکان دارای اختلالات یادگیری، *مجله پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش‌وپرورش*، ۳(۳۲)، ۴۴-۳۷

بازیاری، ب و مهدی زاده اشرفی، ع (۱۴۰۰). تأثیر تفکر استراتژیک مدیران بر توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان فیروزکوه، *چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، تهران

برادبری، ت و گریوز، ج (۱۴۰۰) *هوش هیجانی (مهارت‌ها و آزمون‌ها)*. ترجمه مهدی گنجی. چاپ چهارم، تهران: ساوالان، انتشار به زبان‌اصلی (۲۰۰۵)

بشارت، م؛ خلیلی خضرآبادی، م؛ رضازاده، م و حسینی، ا (۱۳۹۶). نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین روان سازه‌های ناسازگار اولیه با ناگویی هیجانی، *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۸، ۳(۲۹). ۲۰۶-۱۸۳

تبیانیان، ح؛ علیرضایی، ز؛ عبدوستی، ب و مصباح، ا (۱۴۰۰). تفکر استراتژیک در سازمان‌ها؛ مدل‌ها، ابعاد و کارکردها، *دومین کنفرانس بین-المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری*، دامغان.

جاوید پشکه، ف و جوادی، م (۱۳۹۸). پیش‌بینی اضطراب اجتماعی بر اساس طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه دانش آموزان، پنجمین کنفرانس ملی نوآوری‌های اخیر در روانشناسی، *کاربردها و توانمندسازی با محوریت روان‌درمانی*، تهران

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

داشگرزاده، خ؛ حق‌شناس کاشانی، ف و مهدی نژاد، ش (۱۳۹۱). تفکر استراتژیک مدیران و توانمندسازی کارکنان (در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی)، نشریه مدیریت کسب‌وکار، ۴(۱۵)، ۹-۳۳

داماسیو، آ (۱۳۹۷). *اشتباه دکارت*، ترجمه مهوش سهرابی و فاطمه عباسی فر، چاپ سوم، تهران: نشر دایره، انتشار به زبان‌اصلی (۱۹۹۴)

رامتین فر، ه و علیزاده، م (۱۳۹۹). رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه باهوش هیجانی و تنظیم هیجانی در سالمندان مبتلابه دیابت، *فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی*، ۶(۳)، ۸۷-۷۸

رشیدی، س (۱۳۹۸). *پیش‌بینی ذهنیت‌های طرحواره‌ای بر اساس ناگویی هیجانی و سبک‌های ابراز هیجان در دانشجویان دانشگاه آزاد واحد تهران غرب*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران

شوماخر، رندال، ای.، و لومکس، ریچارد، جی. (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*. ترجمه وحید قاسمی. چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه شناسان.

صبحی قراملکی، ن؛ مشایخ، ف؛ بوربور، و عباسی، م (۱۳۹۹). مقایسه ابراز گری هیجان، سیستم‌های بازداری / فعال‌ساز رفتاری و عدم تحمل بلاتکلیفی در نوجوانان بزهکار و عادی، *رویش روان‌شناسی*، ۵۳، ۱۵۲-۱۴۳

قنبری، م؛ میرزا حسینی، ح و ستایشی اظهری، م (۱۳۹۷). رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه و استرس شغلی با نقش میانجی‌گری هوش هیجانی در کارمندان بانک، *پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری*، ۳(۲۷)، ۱-۱۶

موسی زاده، ت و عظیمی، ص (۱۳۹۸). رابطه طرحواره‌های ناسازگار اولیه و هوش هیجانی با پرخاشگری دانش آموزان پسر متوسطه دوم شهرستان پارس‌آباد، *دومین همایش ملی آسیب‌های اجتماعی*، اردبیل

میرباقری، م؛ منیر پور، ن و ضرغام حاجبی، م (۱۳۹۹). ارتباط طرحواره‌های ناسازگار اولیه با عملکرد سازمانی: نقش میانجی سکوت سازمانی و راهبردهای مقابله‌ای مدیران زن، پژوهش‌نامه زنان، *پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*، ۱۱(۱)، ۱۲۷-۱۱۳

نایب زاده، ش و صنیعی، س (۱۳۹۱). بررسی رضایت کارکنان و رابطه آن با عملکرد بانک، *همایش علوم مدیریت نوین*، گرگان

نعمی پور ع و پورمیدانی س (۱۳۹۶). پیش‌بینی گرایش به آرایش بر اساس طرحواره‌های ناسازگار اولیه در زنان و دختران شهر اصفهان. *تحقیقات روانشناسی اجتماعی*. ۷ (۲۷): ۷۸-۶۷.

یانگ، ج (۱۳۹۹). *شناخت درمانی اختلالات شخصیت: رویکرد طرحواره محور*، ترجمه علی صاحبی و حسن حمید پور، تهران: ارجمند

یانگ، ج؛ کلوسکو، ژ و ویشار، م (۱۳۹۹). *طرحواره درمانی*، ترجمه: حمید پور، حسن؛ و اندوز، زهرا . تهران: ارجمند. تاریخ انتشار اثر به زبان‌اصلی ۲۰۰۳.

Alshammari F, Pasay-an E, Gonzales F, Torres SH. (2020). Emotional intelligence and authentic leadership among Saudi nursing leaders in the Kingdom of Saudi Arabia. *J Prof Nurs*; 4: In Press.

Arntz A. (2017). Schema therapy for personality disorders: a qualitative study of patients' and therapists' perspectives. Behav Cog Psycho Ther; 45(1): 31-45

Bonn, I. (2005). Improving Strategic Thinking: A Multilevel Approach. *Leadership and Organizational Development Journal,* 26(5), 336-345.

Emmons, R. A., & Colby, P.M. (2013). Emotional conflict and well-being, relation to perceived availability. Daily utilization and observer report of social support. *Journal of Personalityand Social Psychology*, 68(5), 947 – 959.

Hiung, C. (2020). Investigating the relationship between emotional intelligence and organizational commitment and strategic thinking in government employees and managers. *International journal of environmental research and public health*; (11):40-65.

Lobbestael J, van Vreeswijk M, Spinhoven P, et al. (2010). Reliability and validity of the short Schema Mode Inventory (SMI). Behav Cog Psychother; 38(4): 437-58

Mayer, J.D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence? In P.Salovey & D. Sluyter (Eds.),* Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators. New York: Basic Books.

Nelson,D., & Low, G. (2003). Emotional skill assessment process: Interpretation & Intervention, Kingsville, Texas: *learning system*, 4(3): 197-208.

Palmatier, G., (2008) *Strategic Planning: An Executive's Aid for Strategic, Thinking,* Development and Deployment, Outsourced Logistics

Sanche D, Ruis J. (2017). Increasing emotional intelligence: (How) is it possible? *Pers Individ Dif;* 47: 36-41

Solmon, A. J. (2021). The relationship between early maladaptive schemas and interpersonal problems: a meta-analytic review. *Clinical Psychology Psychotherapy*, 27(3), 408-447

Suliman, A, & Al-shaikh, N; (2007). Emotional Intelligence at work: *links to conflict ND INNOVATION*.29, (2). 758-762

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]

Determining the Causal Model of Schematic Mentalities Based On Emotional Intelligence and Emotion Expression Styles Mediated By Strategic Thinking in Bank Employees

Zeinab Ghiasi[1], Parastoo Aghaie Galdiani[2]

Abstract

Background & Aims: The purpose of this study was to determine the causal model of schema mentalities based on emotional intelligence and emotional expression styles mediated by strategic thinking in bank employees. **Materials & Methods:** The present study was applied in terms of purpose and descriptive in terms of method, correlational (relational) type. The population consisted of male employees aged 30 to 45 years of banks in District 1 of Tehran, from which 250 people were selected as a convenience sample and completed the King and Emmons (1990) Emotional Expressiveness Questionnaire, Bradbury and Graves (2004) Emotional Intelligence, Goleman's Strategic Thinking (2007) and Labstel et al.'s Schematic Mentalities (2010) Questionnaires. **Results:** The research findings showed that the model has the relative adequacy and necessary fit for measuring latent variables. In addition, strategic thinking and schema mentalities have moderate and strong predictive fit. Also, 61.1% of the changes in the strategic thinking variable are explained by emotional intelligence and emotional instrumental styles, and 70.4% of the changes in schema mentalities are explained by emotional intelligence, emotional instrumental styles, and strategic thinking. **Conclusion:** Discussion and Conclusion: Based on the structure of strategic thinking and its trainability, involving this type of thinking can redefine the path of the relationship between schema mentalities with emotional intelligence and emotional expression styles.

Keywords: Schema Mentalities, Emotional Intelligence, Emotional Expression Styles, Strategic Thinking

[1] Master of Educational Psychology, Danesh Alborz University, Abiq, Iran (Corresponding Author)
[2] Master of Educational Psychology, Ivan Kay University, Ivan Kay, Iran

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-16]