

بررسی رابطه هوش هیجانی و با وجدان بودن

سمیه فقیهی پور^۱، جواد فقیهی پور^۲،
محسن آذرافروز^۳ و سیدحسین آتشی^۴

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و با وجدان بودن بود. این پژوهش از حیث هدف، پژوهش کاربردی، از دیدگاه زمان گردآوری، از نوع پیمایشی و از نظر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، از نوع میدانی است. پرسش‌نامه هوش هیجانی شات و پرسش‌نامه شخصیتی NEOPI - R بر روی ۳۲ نفر از فرماندهان و تعداد ۵۳۹ نفر از افراد تحت امر آنان که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده بودند، توزیع گردید. داده‌ها، توسط نرم افزار SPSS و به کمک روش‌های آماری همبستگی پیرسون و روش رگرسیون خطی تحلیل گردیدند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان دادند که بین هوش هیجانی فرماندهان گروهان و با وجدان بودن آنان رابطه مثبت ($r=0/317$) وجود دارد که در سطح $0/05$ ، این رابطه معنادار است.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، با وجدان بودن، نظم و ترتیب، تلاش برای موفقیت، خویشتن‌داری، محتاط در تصمیم‌گیری، وظیفه‌شناسی.

۱- دانشجوی کارشناسی اقتصاد بازرگانی دانشگاه مازندران.

۲- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی و مدرس دانشگاه امام علی (ع)

۳- کارشناس ارشد مدیریت دفاعی و مدرس دانشگاه امام علی (ع)

۴- دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی دانشگاه تبریز، مدرس دانشگاه امام علی (ع)

مقدمه

هر سازمانی، اعم از انتفاعی و غیر انتفاعی یک فلسفه وجودی دارد که در واقع، فلسفه‌ی وجودی هر سازمان، دلیل به وجود آمدن آن سازمان است؛ به عبارتی دیگر، اهدافی است که یک سازمان به دنبال آن‌ها است؛ بنابراین رسیدن به اهداف سازمانی اولین اولویت در نظر گرفته شده توسط مدیران ارشد است. در این باره، هر مدیر باید بتواند از طریق افراد تحت امر خود، به اهداف سازمانی نایل آید. سال‌هاست به مدیران می‌آموزند که توانایی آن‌ها برای دستیابی به اهداف، رابطه‌ی مستقیم با توانایی آن‌ها با برانگیختن افراد تحت امر خود دارد. این امر، امروزه اهمیت بیشتری یافته است زیرا مسائل انسانی، ارتباطات و روابط بین مدیر و کارکنان افزایش یافته است. چرا که انسان، محوری‌ترین عنصر در عرصه مدیریت است که در اعصار مختلف مورد توجه خاص دانشمندان مدیریت قرار گرفته است. نیروی انسانی یک سازمان، یکی از مهم‌ترین منابع و دارایی‌های آن سازمان به شمار می‌آید. در سازمان‌ها و یگان‌های نظامی نیز نیروی انسانی ارزشی ویژه دارد. حتی با وجود پیشرفته‌ترین تجهیزات و سلاح‌ها، این نیروی انسانی آموزش دیده و متعهد است که موفقیت یک عملیات، کارایی و اثربخشی یک سازمان را تضمین خواهد کرد. در این راستا، هر سازمانی جهت به کارگیری و استخدام نیروی انسانی مناسب و درخور، بایستی از معیارها و شاخص‌های متناسبی استفاده کند. برای مثال، برگزاری آزمون‌های هوش به عنوان معیاری مناسب برای تعیین عملکرد آینده افراد در مشاغل مختلف که ریشه در مطالعات تیلور دارد، هنوز هم مورد توجه سازمان‌ها است. (عابدی و جعفری، ۱۳۸۴: ۶۴)

بیان مسأله: در دهه‌های اخیر استفاده از آزمون‌های هوش شناختی یا ضریب هوشی به عنوان شاخصی جهت انتخاب، استخدام و به کارگیری نیروی انسانی متداول است. لیکن علاوه بر ضریب هوشی، اخیراً هوش هیجانی^۱ نیز توجه بیشتر دانشمندان را جلب

1- Emotional Intelligence (EI)

کرده است، نتایج حاصل از تحقیقات گلمن^۱ (۱۹۹۶) نشانگر آن است که در موفقیت افراد و کارایی سازمان‌ها هوش هیجانی دست کم به اندازه‌ی ضریب هوشی افراد دخیل است. از نظر گلمن هوش شناختی در بهترین شرایط تنها ۲۰ درصد از موفقیت‌ها را باعث می‌شود و ۸۰ درصد از موفقیت‌ها به عوامل دیگر وابسته است و سرنوشت افراد در بسیاری از موقعیت‌ها، در گرو مهارت‌هایی است که هوش هیجانی را تشکیل می‌دهند. متغیر با وجدان بودن که یکی از زیرمجموعه‌های شخصیت محسوب می‌شود بر چگونگی فرماندهی و مدیریت افسران ارتش تأثیرگذار است. در این پژوهش متغیر با وجدان بودن و هوش هیجانی فرماندهان و اوامر تحت امر آنان بررسی شد. در واقع مسأله تحقیق این است که آیا متغیر هوش هیجانی فرماندهان بر متغیر با وجدان بودن آنان تأثیر دارد و به عبارتی آیا فرماندهانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، می‌توانند متغیر با وجدان بودن را در سطح بالایی داشته باشند.

اهمیت و ضرورت پژوهش: تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که هوش هیجانی برخلاف هوش شناختی قابل آموزش است. یعنی مدیران سازمان‌ها می‌توانند هوش هیجانی را به افراد سازمان خودشان آموزش دهند. بدیهی است که مأموریت و فلسفه وجودی دانشگاه افسری امام علی (ع) تربیت و پرورش افسران و فرماندهان ارتش است. از آن جایی که متغیر با وجدان بودن می‌تواند به عنوان یکی از شاخصه‌های یک افسر توانمند کارساز باشد لذا چنین به نظر می‌رسد که اهمیت و ضرورت تحقیق قابل توجه است.

پیشینه نظری: از آن‌جا که متغیرهای اصلی این پژوهش، هوش هیجانی و با وجدان بودن است لذا در ابتدا به اختصار، متغیر هوش هیجانی و سپس متغیر با وجدان بودن تشریح خواهند شد. در واقع، ریشه‌ی هوش هیجانی از مفهوم هوش اجتماعی^۲ نشأت می‌گیرد که اولین بار در سال ۱۹۲۰ توسط ثرندایک^۳ در دانشگاه کلمبیا مطرح شد.

1- Golman

2- Social Intelligence

3- Thorndike

(حبيب پور، ۱۳۸۳: ۴) هوش اجتماعی، به توانایی‌های فرد که ایجاد روابط اجتماعی مناسب را میسر می‌سازد، اطلاق می‌شود. در سال ۱۹۹۰ جان مایر^۱ و پیتیر سالوی^۲ با آگاهی که از کارهای انجام شده در زمینه جنبه‌های غیرشناختی هوش داشتند، اصطلاح هوش هیجانی را به کار بردند. این دو استاد دریافتند که برخی از افراد در شناخت احساسات خود و دیگران و حل مشکلات احساسی و عاطفی توانمندتر هستند. (همان: ۲) دنیل گلن فردی است که عنوان هوش هیجانی با نام وی بر سر زبان‌ها افتاد، وی در سال ۱۹۹۵ با انتشار کتابی تحت عنوان «هوش هیجانی: چرا ممکن است این عنصر از بهره‌وری مهم‌تر باشد؟» چالش جدیدی در عرصه‌ی زندگی فردی و سازمانی پدید آورد و توجه جهانیان را به این پدیده نوظهور جلب کرد. گلن بر نیاز به هوش هیجانی در محیط کار - محیطی که اغلب به عقل توجه می‌شود تا قلب و احساسات - تمرکز کرد. او معتقد است نه تنها مدیران و رؤسا نیازمند هوش هیجانی هستند بلکه هر کسی که در سازمان کار می‌کند، نیازمند هوش هیجانی است. (موری^۳، ۱۹۹۸: ۲) هوش هیجانی که به اختصار EI گفته می‌شود و معمولاً معیار ارزیابی آن را ضریب هوش هیجانی^۴ یا EQ می‌نامند، به توانایی، ظرفیت یا مهارت ادراک، سنجش و مدیریت هیجانات خود و دیگران، دلالت دارد. هوش هیجانی استفاده‌ی هوشمندانه از هیجانات است و در زمینه‌ی حرفه‌ای به این معنا است که احساسات و ارزش‌های خود را نادیده نگیریم و تأثیرشان را بر رفتارمان بشناسیم و در عین حال افرادی را که مثل ما نیستند درک کنیم. گلن، هوش هیجانی را چنین توصیف می‌کند: هوش هیجانی نوع دیگری از هوش است. این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویش و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی است. توانایی اداره‌ی مطلوب خلق و خوی و وضع روانی و کنترل تکانش‌هاست. عاملی است که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به

1- John Mayer

2- Peter Salovey

3- Murray

4- Emotional Quotient (EQ)

هدف، در شخص ایجاد انگیزه و امید می‌کند. از نظر دنیل گلמן (۲۰۰۱) هوش هیجانی، مهارتی است که دارنده‌ی آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل کند، از طریق خودمدیریتی آن را بهبود بخشد، از طریق هم‌دلی، تأثیر آن‌ها را درک کند و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌ای رفتار کند که روحیه‌ی خود و دیگران را بالا ببرد. (دوستار، ۱۳۸۲: ۵۴) به زعم جان مایر و پیتر سالوی، هوش عاطفی توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم عاطفه خود و دیگران و استفاده کارآمد از آن است. (همان: ۵۴) بار- آن^۱ هوش هیجانی را، توانایی‌های یک شخص در مواجهه با چالش‌های محیطی می‌داند که موفقیت‌های فرد را در زندگی پیش‌بینی می‌کند. (وٹوقی کیا، ۱۳۸۳: ۲)

متغیر اصلی دیگر این پژوهش، با وجدان بودن است که زیرمجموعه‌ی شخصیت قرار می‌گیرد. مشهورترین آزمونی که گسترده‌ترین پژوهش‌ها را در مورد شخصیت به خود اختصاص داده است، شخصیت‌سنج NEO^۲ است که در حال حاضر شکل تجدیدنظرشده‌ی آن، یعنی، NEO-PI-R، در دست است. (کاستا^۳ و مک کرا،^۴ 1992 b) ساخت و پرورش این آزمون در دهه‌ی ۱۹۷۰ با شناسایی ابعاد روان‌رنجورخویی^۵ (N)، برون‌گرایی^۶ (E) و گشودگی (انعطاف‌پذیری)^۷ (O) آغاز گردید. بعدها، عامل مطبوع بودن (دلپذیر بودن)^۸ (A) و با وجدان بودن^۹ (C) به این آزمون اضافه شد. (لانیون و گود اشتاین، ۱۳۸۲: ۸۹) شاخص با وجدان بودن که «تمایل به موفقیت» نیز نامیده شده است، می‌تواند به مفهوم قدرت طرح‌ریزی خیلی فعال، سازماندهی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب باشد. فرد با وجدان و وظیفه‌شناس، فردی هدفمند، با اراده و مصمم است.

-
- 1- Bar-on
 - 2- NEO Personality Inventory
 - 3- Costa
 - 4- Mc Crae
 - 5- Neuroticism
 - 6- Extraversion
 - 7- Openness
 - 8- Agreeableness
 - 9- Conscientiousness

نمرات بالا در این شاخص، با موفقیت شغلی و تحصیلی همراه است و نمرات پایین ممکن است موجب شود که فرد از باریکبینی لازم و دقت زیاد اجتناب کند. افراد با نمره‌ی بالا در این شاخص، دقیق، خوش‌قول و مطمئن هستند اما افراد با نمرات پایین، لزوماً فاقد اصول اخلاقی نیستند اما در به کارگیری آن‌ها باید دقت شود. همچنین آن‌ها در تلاش‌شان برای رسیدن به هدف‌ها بی‌حال هستند. مدارکی وجود دارد که نشان می‌دهد که این افراد (با نمرات پایین) خیلی لذت‌گرا هستند و علاقه به امور جنسی دارند. صفات با وجدان بودن شامل، نظم و ترتیب^۱، وظیفه‌شناسی^۲، تلاش برای موفقیت^۳، خویشتن‌داری^۴، محتاط در تصمیم‌گیری^۵ و باکفایت^۶ است. نمره‌ی بالا در نظم و ترتیب نشانه‌ی تمیزی، آراستگی و مرتب بودن است. افرادی که نمره بالایی در مقیاس وظیفه‌شناسی می‌گیرند، به اصول اخلاقی‌شان پایبند بوده و تعهدات اخلاقی‌شان را به طور دقیق انجام می‌دهند. افرادی که نمره بالایی در مقیاس تلاش برای موفقیت کسب می‌کنند، سطح آرزوی بالایی دارند و خیلی سخت کار می‌کنند تا به اهداف خود برسند. این افراد سعی و هدفمند بوده و قدرت جهت‌دهی خوبی دارند. منظور از خویشتن‌داری، توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه‌ی آن علی‌رغم دل‌تنگی‌ها و آشفتگی‌ها است. احتیاط در تصمیم‌گیری مربوط به حد تمایل افراد به فکرکردن قبل از اقدام است. کفایت نیز به این احساس مربوط می‌شود که فرد تا چه حد قابل، حساس و مؤثر است. (آتشی، ۱۳۷۷: ۹۹-۱۰۰)

پیشینه تجربی: رامو، ساریس و بویاتسیز^۷ (۲۰۰۹) در تحقیق که بر روی نمونه‌ای متشکل از ۲۲۳ سازمان اسپانیایی انجام دادند، نتایج حاصله حاکی از این بود که هوش

-
- 1- Order
 - 2- Dutifulness
 - 3- Achievement Striving
 - 4- Self - Discipline
 - 5- Deliberation
 - 6-Competence
 - 7- Ramo & Saris & Boyatzis

هیجانی و صفات شخصیتی^۱ شاخص‌های با ارزشی جهت پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. رحیم و مینورس^۲ (۲۰۰۳) در پژوهشی روابط بین سه بعد هوش هیجانی (خودآگاهی، خودتنظیمی یا خودکنترلی، هم‌دلی یا آگاهی اجتماعی) و رفتار حل مشکل^۳ مدیران را در هنگام تعارض بین مرئوسان، بررسی کردند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی^۴ نشان داد که بین خودآگاهی و خودتنظیمی با پارامتر حل مشکل رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. افولابی و هیگی^۵ (۲۰۰۵) طی یک تحقیق پیمایشی که بر روی نمونه‌ای شامل ۵۴ کار تیمی حفاری‌های نفتی در نیجریه صورت گرفت، نشان دادند که بین هوش هیجانی و تعاملات کارهای تیمی، رابطه‌ی معناداری وجود دارد. اسمعیلی و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی که بر روی ۳۰ نفر از مراجعان زن و مرد مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره انجام دادند، بیان کردند که آموزش مولفه‌های هوش هیجانی سبب ارتقای سلامت روان می‌شود. سارنی^۶ (۱۹۹۸) نیز در بررسی ۴۰۰ نفر از کارکنان دریافت افرادی که هوش هیجانی بالاتری داشته‌اند، از شادابی، نشاط، سرزندگی و استقلال بیشتری در کار برخوردار بوده و عملکرد بهتری داشته‌اند. همچنین نسبت به زندگی خوشبین‌تر، در برابر استرس مقاوم‌تر و از پیشرفت و موفقیت بیشتری در زندگی برخوردار بوده‌اند. (به نقل از اسمعیلی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۵۹) زارعان، اسدالله‌پور و بخشی‌پور (۱۳۸۶) در پژوهشی که بر روی ۶۹ نفر از دانشجویان سال اول رشته‌های علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تبریز انجام دادند، نشان دادند که بین هوش هیجانی و سلامت عمومی، همبستگی مثبت معنی‌داری (p < ۰/۰۰۱) وجود دارد. هیگز^۷ (۲۰۰۴) در بررسی‌ای که بر روی ۲۸۹ نفر از کارکنان سه سازمان انگلیسی به عمل

-
- 1- Personality Traits
 - 2- Rahim & Minors
 - 3- Problem - Solving Behavior
 - 4- Hierarchical Regression Analysis
 - 5- Afolabi & Ehigie
 - 6- Saarni
 - 7- Higgs

آورد، به یک رابطه‌ی بسیار قوی بین هوش هیجانی و عملکرد فردی دست یافت. در تحقیق دیگری از سارنی و همکاران (۲۰۰۰) بر روی کارکنان چند شرکت بزرگ در ایالات اوکلاهاما و کالیفرنیا محققان سعی داشتند رابطه بین هوش هیجانی و انواع متغیرهای شغلی را مورد بررسی قرار دهند. جدای از نیرومندی روابط بین متغیرهای مختلف، تعدادی از آن‌ها در همه این شرکت‌ها معنادار بود:

- کارکنان با هوش هیجانی بالاتر شاداب‌تر، با نشاط‌تر و سرزنده‌تر بودند.

- کارکنان با هوش هیجانی بالاتر از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند.

کارکنان با هوش هیجانی بالاتر نسبت به زندگی خوشبین‌تر و در برابر استرس و

فرسودگی شغلی مقاوم‌تر بودند. (اسدی و همکاران، ۱۳۸۶: ۴۵)

متغیرها: در این پژوهش متغیرهای اصلی، هوش هیجانی و با وجدان بودن است. متغیر هوش هیجانی شامل سه شاخص و متغیر با وجدان بودن دارای پنج شاخص به شرح زیر است:

۱- هوش هیجانی: از نظر «مایر» و «سالوی» مهم‌ترین جزء تشکیل‌دهنده هوش هیجانی عبارت است از توانایی ارزیابی و بیان صحیح هیجان‌ها، توانایی تشخیص هیجان‌ها در خود و توانایی اظهار و بیان احساسات خود. (اکبرزاده، ۱۳۸۳: ۱۰۸)

- ارزیابی و ابراز هیجان: بازشناسی و وارد کردن اطلاعات کلامی و غیر کلامی از سیستم هیجانی.

- تنظیم و مدیریت هیجان: مدیریت هیجان‌ها در خود و افراد دیگر.

- بهره‌برداری از هیجان: به کارگیری هیجان‌ها به عنوان قسمتی از جریان شناختی مانند خلاقیت و حل مسئله.

۲- باوجدان بودن: نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت،

خویش‌داری، محتاط در تصمیم‌گیری.

ذ- اهداف تحقیق: با توجه به متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر، هدف اصلی تحقیق عبارت است از تعیین رابطه‌ی هوش هیجانی فرماندهان گروهان (ابعاد مختلف آن) با با وجدان بودن آنان. ضمناً متغیرهای هوش هیجانی و با وجدان بودن فرماندهان با متغیر با وجدان بودن افراد تحت امر آنان نیز به عنوان اهداف فرعی پژوهش مورد نظر قرار گرفته‌اند، که به شرح زیر اند:

۱- بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی فرماندهان گروهان با متغیر با وجدان بودن آنان.

۲- بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی فرماندهان گروهان با متغیر با وجدان بودن افراد تحت امر آنان.

۳- بررسی رابطه‌ی با وجدان بودن فرماندهان گروهان با متغیر با وجدان بودن افراد تحت امر آنان.

ر- فرضیه‌ها: با توجه به اهداف و نتایج مورد انتظار و بر اساس مدل‌های ارائه شده در حوزه‌ی هوش هیجانی و با وجدان بودن، فرضیه‌های پژوهش، به شرح زیر تدوین شده است:

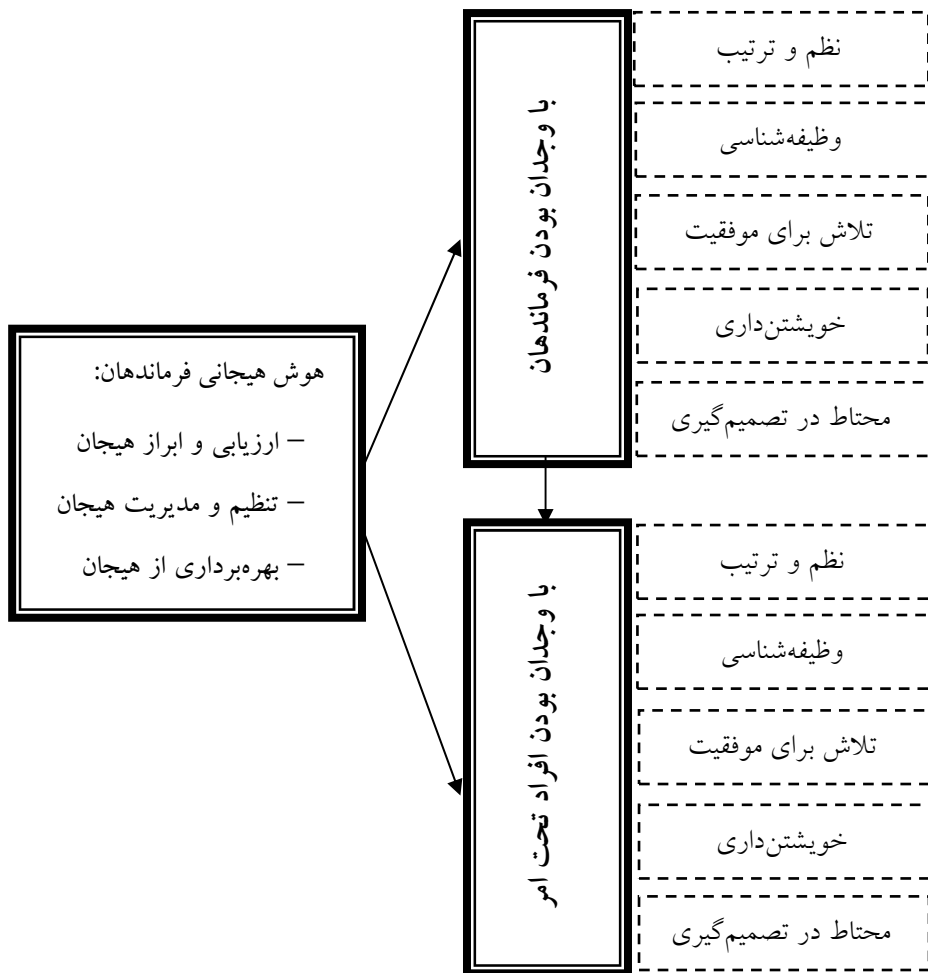
۱- بین هوش هیجانی فرماندهان گروهان (ابعاد مختلف آن) با با وجدان بودن آنان، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین ابعاد هوش هیجانی فرماندهان گروهان (ابعاد مختلف آن) با با وجدان بودن افراد تحت امر آنان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

۳- بین با وجدان بودن فرماندهان گروهان با با وجدان بودن افراد تحت امر آنان، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

ضمناً با توجه به متغیرها و فرضیه‌های مطرحه، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر خلاصه می‌شود:

متغیر وابسته متغیر مستقل.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش اجرای پژوهش

الف- روش تحقیق: پژوهش حاضر از حیث هدف، پژوهش کاربردی، از دیدگاه زمان گردآوری، از نوع پیمایشی و از نظر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از نوع میدانی است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه‌ی آماری این تحقیق، مشتمل بر کلیه فرماندهان گروهان و افراد تحت امر آنان در دانشگاه امام علی (ع) است. جهت تعیین حجم نمونه افراد تحت امر، با استفاده از جدول نمونه‌گیری کریجکی و مورگان^۱ تعداد ۳۵۷ نفر در نظر گرفته شدند. همچنین، حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، برابر ۳۵۶/۸۱ به دست می‌آید. در زیر فرمول کوکران نشان داده شده است.

۵۰۰۰	N	جامعه کل
۰/۵	q	احتمال عدم وجود صفت
۰/۵	p	احتمال وجود صفت
۰/۰۵	d	دقت احتمالی مطلوب
۳۵۷	n	اندازه نمونه

$$n = \frac{\frac{t^2 p \cdot q}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2} \right) - 1 \right]} = \frac{\frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}}{1 + \frac{1}{5000} \left[\left(\frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} \right) - 1 \right]} = \frac{384.16}{1.076632} = 356.81$$

لذا با عنایت به فرمول فوق، حجم نمونه افراد تحت امر، ۳۵۷ نفر در نظر گرفته شد، همچنین تعداد ۳۲ نفر از فرماندهان گروهان به صورت طبقه‌ای انتخاب گردیدند. لیکن جهت افزایش اعتبار و صحت نتایج پژوهش، تعداد ۶۰۰ پرسش‌نامه بین افراد تحت امر، توزیع گردید که در نهایت تعداد ۵۳۹ پرسش‌نامه جهت تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

ابزارهای پژوهش: جهت اندازه‌گیری میزان وظیفه‌شناسی از پرسش‌نامه شخصیتی NEOPI - R (بُعد با وجدان بودن) و برای اندازه‌گیری هوش هیجانی نیز از پرسش‌نامه‌ی هوش هیجانی شات^۱ و با استفاده از مقیاس ترتیبی کیفی پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، تاحدودی، موافقم، کاملاً موافقم) استفاده گردید. البته، مقیاس نهایی جهت آنالیز داده‌ها، مقیاس فاصله‌ای است. پرسش‌نامه هوش هیجانی شات دارای ۳۳ پرسش و ۳ بُعد است. اعتبار پرسش‌نامه هوش هیجانی شات با استفاده از روش آلفای کرونباخ توسط سیاروچی و همکاران (۲۰۰۰)، محمدی و خسرو جاوید (۱۳۸۱) به ترتیب برابر ۰/۸۴ و ۰/۸۱ گزارش شده است. روایی آن نیز بر روی دانشجویان کانادایی مورد آزمایش و در نهایت مورد تأیید قرار گرفت. پرسش‌نامه شخصیتی NEOPI - R (بُعد با وجدان بودن) دارای ۳۰ پرسش و ۵ شاخص است. این پرسش‌نامه بر روی مجموعه‌ای متشکل از ۲۰۰۰ نفر از دانشجویان دانشگاه‌های تبریز و شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر، هنجاریابی شده است. (آتشی، ۱۳۷۷: ۱۰۰)

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: با توجه به این که مقیاس مورد استفاده در این پژوهش از نوع فاصله‌ای/فاصله‌ای است بنابراین داده‌های گردآوری‌شده از طریق توزیع پرسش‌نامه، با استفاده از نرم‌افزار آماری علوم اجتماعی^۲، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

در راستای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا به بررسی آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ پرداخته شده است.

1- Schutte

2. Statistical Package for Social Sciences (SPSS)

جدول شماره ۱- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

ابعاد	دامنه	کم‌ترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
با وجدان بودن	نظم و ترتیب	۱۳	۱۶	۲۹	۲/۷۴۷	۵/۴۴۷
	وظیفه‌شناسی	۱۵	۱۵	۳۰	۳/۱۱۹	۹/۷۲۶
	تلاش برای موفقیت	۱۱	۱۸	۲۹	۲/۹۳۸	۸/۶۲۹
	خویشتن‌داری	۸	۲۰	۲۸	۲/۲۵۴	۵/۰۸۰
	محتاط در تصمیم‌گیری	۱۰	۱۷	۲۷	۲/۶۵۱	۷/۰۲۸
هوش هیجانی	ارزیابی و ابراز هیجان	۱۳	۳۵	۴۸	۳/۳۹۲	۱۱/۵۰۷
	تنظیم و مدیریت هیجان	۱۷	۳۲	۴۹	۳/۳۰۲	۱۰/۹۰۳
	بهره برداری از هیجان	۱۳	۳۵	۴۸	۳/۳۰۰	۱۰/۸۸۷

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون^۱ (r) و رگرسیون استفاده گردید، که نتایج آن به شرح زیر است:

۱- ارتباط بین هوش هیجانی فرماندهان گروهان (ابعاد مختلف آن) با با وجدان بودن آنان، به شرح جدول شماره ۲ است.

1. Pearson product-moment Correlation Coefficient

جدول شماره ۲- همبستگی بین ابعاد هوش هیجانی فرماندهان گروهان با ابعاد با وجدان بودن آنان

متغیرها	ارزیابی و ابراز هیجان	تنظیم و مدیریت هیجان	بهره‌برداری از هیجان	هوش هیجانی
نظم و ترتیب	۰/۱۰۸	۰/۳۷۲*	-۰/۱۵۸	۰/۱۳۱
وظیفه‌شناسی	۰/۱۸۸	۰/۵۲۹**	۰/۰۱۴	۰/۲۹۶*
تلاش برای موفقیت	۰/۲۵۶*	۰/۳۱۳*	۰/۰۵۸	۰/۲۵۴*
خویشتن‌داری	۰/۴۱۶*	۰/۳۶۵*	-۰/۰۱۱	۰/۳۱۴*
محتاط در تصمیم‌گیری	۰/۰۴۴	۰/۱۰۱	۰/۰۴۷	۰/۰۷۸
با وجدان بودن	۰/۲۹۰*	۰/۵۰۴**	-۰/۰۱۳	۰/۳۱۷*

** . رابطه در سطح ۰/۰۱ (دو دامنه) معنادار است.

* . رابطه در سطح ۰/۰۵ (دو دامنه) معنادار است.

. رابطه معنادار نیست.

همان‌طور که مشاهده می‌شود بین هوش هیجانی فرماندهان گروهان و با وجدان بودن آنان رابطه مثبت ($r=0/317$) وجود دارد که در سطح ۰/۰۵ رابطه معنادار است. همچنین بین ابعاد ارزیابی و ابراز هیجان، تنظیم و مدیریت هیجان فرماندهان با با وجدان بودن آنان رابطه‌ی مثبت وجود دارد که این ارتباط در سطح ۰/۰۵ و ۰/۰۱ معنی‌دار است لیکن بین بعد بهره‌برداری از هیجان با با وجدان بودن فرماندهان رابطه منفی ($r=0/013$) وجود دارد که البته میزان ارتباط، ضعیف بوده و از لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

علاوه بر این، ارتباط ابعاد مختلف با وجدان بودن با ابعاد مختلف هوش هیجانی فرماندهان نیز مورد محاسبه قرار گرفته است که نتایج حاصله نشانگر آن است که رابطه بُعد نظم و ترتیب با تنظیم و مدیریت هیجان ($r=0/372$)، بُعد وظیفه‌شناسی با تنظیم و مدیریت هیجان ($r=0/529$)، بُعد تلاش برای موفقیت با ارزیابی و ابراز هیجان ($r=0/256$) (= و تنظیم و مدیریت هیجان ($r=0/313$) و در نهایت بُعد خویشترداری با ارزیابی و ابراز هیجان ($r=0/416$) و تنظیم و مدیریت هیجان ($r=0/365$) رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

برای پیش‌بینی میزان با وجدان بودن فرماندهان، بر اساس میزان هوش هیجانی آنان، از رگرسیون خطی ساده استفاده شد. نتایج حاصل از رگرسیون خطی ساده متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از روش همزمان^۱ به شرح جداول زیر است. در جدول شماره ۳، به ترتیب مقادیر ضریب همبستگی چندگانه^۲، مجذور ضریب همبستگی چندگانه^۳ یا ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل‌شده^۴ و خطای استاندارد برآورد، گزارش شده است. ضریب همبستگی چندگانه (R)، میزان همبستگی چندگانه بین مجموعه متغیرهای مستقل (ابعاد هوش هیجانی) و متغیر وابسته (با وجدان بودن) را نشان می‌دهد. مقدار این ضریب بین صفر تا یک نوسان دارد. مقدار آن $0/317$ گزارش شده است. ضریب تعیین (R^2) میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر وابسته توسط مجموعه متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. مقدار این ضریب نیز، بین صفر تا یک نوسان دارد. ضریب تعیین تعدیل‌شده (R^2_{adj})، مقدار ضریب تعیین را به منظور انعکاس بیشتر میزان نکوئی به رازش مدل تصحیح می‌کند. برای تفسیر ضریب تعیین، معمولاً از

-
1. Enter Method
 2. Multiple R
 3. R Square
 4. Adjusted R Square

این مقدار استفاده می‌شود. چون در این ضریب، مقدار ضریب تعیین با درجات آزادی تعدیل شده است. در این پژوهش مقدار آن برابر $0/07$ گزارش شده است، این بدان معنی است که ابعاد هوش هیجانی (ارزیابی و ابراز هیجان، تنظیم و مدیریت هیجان، بهره‌برداری از هیجان)، 7% از کل واریانس متغیر وابسته (باوجدان بودن) را تبیین می‌کنند و مابقی تغییرات، تحت تاثیر متغیرهای خارج از مدل است. مقدار خطای استاندارد برآورد، نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون است که برابر $8/957$ گزارش شده است.

جدول شماره ۳- خلاصه آمارهای مربوط به رازش مدل^۱

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	^a $0/317$	$0/100$	$0/070$	$8/957$

جدول شماره ۴ نتایج تحلیل واریانس را نشان می‌دهد. در این جدول، منبع تغییرات متغیر وابسته (با وجدان بودن) در دو منبع رگرسیون^۲ و باقیمانده^۳ نشان داده شده و برای هر یک از این منابع، مجموع مجذورات، درجه آزادی و میانگین مجذورات آورده شده است. منبع رگرسیون، اطلاعات مربوط به میزان تغییرات متغیر وابسته را که در نتیجه مدل پژوهش ماست، نشان می‌دهد و منبع باقیمانده نیز، نشان‌دهنده اطلاعات مربوط به میزان تغییرات متغیر وابسته را که خارج از مدل پژوهش ماست، هست. مقدار F (آماره فیشر) نشان‌دهنده آن است که آیا مدل رگرسیونی پژوهش، مدل مناسبی است یا خیر. به عبارتی، آیا متغیرهای مستقل قادرند به خوبی تغییرات متغیر وابسته را

-
1. Model Fit
 2. Regression
 3. Residual

توضیح دهند یا خیر. مقدار F بر اساس نتایج جدول زیر، برابر ۳/۳۴۳ و در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵۴ معنی‌دار است.

جدول شماره ۴- نتایج تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معناداری
۱	۲۶۸/۲۲۸	۱	۲۶۸/۲۲۸	۳/۳۴۳ ^a	۰/۰۵۴ ^a
	۲۴۰۶/۹۹۱	۳۰	۸۰/۲۳۳		
	۲۶۷۵/۲۱۹	۳۱			
	کل				

در جدول شماره ۵ نتایج مربوط به ضرایب تاثیر رگرسیونی متغیر مستقل بر متغیر وابسته پژوهش نشان داده شده است. اولین آماره‌ای که در این جدول به چشم می‌خورد، عدد ثابت^۱ است، که همان عرض از مبدا است و میزان متغیر وابسته را بدون دخالت متغیرهای مستقل نشان می‌دهد. در جدول زیر، ضرایب تأثیر رگرسیونی به دو صورت ضرایب استاندارد شده^۲ (به تا^۳) و ضرایب استاندارد نشده^۴ (B) ارائه شده است. ضرایب استاندارد نشده، ضرایب مربوط به مدل رگرسیونی برآورد شده اند که در این پژوهش، مدل برآورد شده عبارت است از:

$$\text{(هوش هیجانی)} = ۰/۳۵۸ + ۷۵/۰۷۸ \times \text{با وجدان بودن}$$

-
1. Constant
 2. Standardized Coefficients
 3. Beta
 4. Unstandardized Coefficients

ضرایب استاندارد شده، جهت تعیین سهم نسبی هر متغیر مستقل در تبیین تغییرات متغیر وابسته مورد استفاده قرار می‌گیرد. مدل رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد شده به صورت زیر است:

$$\text{(هوش هیجانی)} = ۰/۳۱۷ \times \text{با وجدان بودن}$$

ضریب به تایی ۰/۳۱۷، نشان می‌دهد که تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر هوش هیجانی، باعث تغییر ۰/۳۱۷ انحراف استاندارد در متغیر با وجدان بودن می‌شود.

جدول شماره ۵- نتایج مربوط به ضرایب تأثیر رگرسیونی

سطح معنی داری	مقدار (t)	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	B	
۰/۰۵	۳/۰۰۶	۰/۳۱۷	۲۴/۹۷۸	۷۵/۰۷۸	مقدار ثابت
۰/۰۵۴	۱/۸۲۸		۰/۱۹۶	۰/۳۵۸	هوش هیجانی

۲- ارتباط بین هوش هیجانی فرماندهان گروهان (ابعاد مختلف آن) با با وجدان بودن افراد تحت امر آنان، به شرح جدول شماره ۶ است.

جدول شماره ۶- همبستگی بین ابعاد هوش هیجانی فرماندهان گروهان با ابعاد با وجدان بودن افراد تحت امر آنان.

متغیرها	ارزیابی و ابراز هیجان	تنظیم و مدیریت هیجان	بهره‌برداری از هیجان	هوش هیجانی
نظم و ترتیب	۰/۰۳۵	۰/۰۰۷	۰/۲۵۹*	-۰/۰۸۷
وظیفه‌شناسی	۰/۱۰۵	۰/۱۱۷	-۰/۰۶۳	۰/۰۶۵
تلاش برای موفقیت	۰/۰۴۹	۰/۰۳۰	-۰/۱۳۲	-۰/۰۲۱
خویشتن‌داری	-۰/۰۶۶	-۰/۰۶۰	۰/۲۵۲*	-۰/۱۵۲
محتاط در تصمیم‌گیری	۰/۰۸۴	-۰/۰۷۳	۰/۲۷۵*	-۰/۱۰۵
با وجدان بودن	۰/۰۴۲	۰/۰۰۳	۰/۲۱۷*	-۰/۰۶۸

** رابطه در سطح ۰/۰۱ (دو دامنه) معنادار است.

* رابطه در سطح ۰/۰۵ (دو دامنه) معنادار است.

. رابطه معنادار نیست.

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین هوش هیجانی فرماندهان با با وجدان بودن افراد تحت امر آنها رابطه منفی ($r = 0/068$) وجود دارد که میزان آن ضعیف بوده و از نظر آماری معنی‌دار نیست. همچنین بُعد ارزیابی و ابراز هیجان فرماندهان با خویشتن‌داری افراد تحت امر ($r = -0/066$)، بُعد تنظیم و مدیریت هیجان با خویشتن‌داری و محتاط در تصمیم‌گیری افراد تحت امر (به ترتیب $r = -0/060$ و $r = -0/073$)، بُعد بهره‌برداری از هیجان فرماندهان با ابعاد نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، خویشتن‌داری و محتاط در تصمیم‌گیری افراد تحت امر (به ترتیب $r = -0/259$ ، $r = 0/063$ ،

=، $r = -0/132$ ، $r = -0/252$ و $r = -0/275$) رابطه منفی دارند که از بین روابط فوق، رابطه بین ابعاد وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، از نظر آماری معنی‌دار نیستند و رابطه‌ی بین ابعاد نظم و ترتیب، خویشن‌داری و محتاط در تصمیم‌گیری از نظر آماری معنی‌دار اند. به طور کلی، بین بُعد بهره‌برداری از هیجان فرماندهان با با وجدان بودن افراد تحت امر ($r = -0/217$)، رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد. لازم به ذکر است که سایر ابعاد هوش هیجانی فرماندهان با سایر ابعاد با وجدان بودن افراد تحت امر آنان رابطه‌ی مثبت وجود دارد لیکن از لحاظ آماری این رابطه، معنادار نیست.

۳- ارتباط بین با وجدان بودن فرماندهان گروهان (ابعاد مختلف آن) با با وجدان بودن افراد تحت امر آنان، به شرح جدول شماره‌ی ۷ است.

جدول شماره‌ی ۳- همبستگی بین ابعاد وظیفه‌شناسی فرماندهان گروهان با ابعاد با وجدان بودن افراد تحت امر آنان

متغیر با وجدان بودن	محتاط در تصمیم‌گیری	خویشن‌داری	تلاش برای موفقیت	وظیفه‌شناسی	نظم و ترتیب	ابعاد
۰/۱۱۳	۰/۰۰۸	۰/۱۷۴	۰/۱۵۰	۰/۱۳۴	-۰/۰۸۰	نظم و ترتیب افراد تحت امر
۰/۰۹۰	-	۰/۱۶۸	۰/۰۵۹	۰/۱۵۰	-۰/۰۴۹	وظیفه‌شناسی افراد تحت امر
۰/۱۴۶	۰/۰۵۲	۰/۲۵۲*	۰/۱۵۱	۰/۰۹۴	-۰/۰۳۱	تلاش برای موفقیت افراد تحت امر
۰/۱۸۳	۰/۰۹۵	۰/۲۶۲*	۰/۰۹۳	۰/۱۲۳	۰/۰۷۳	خویشن‌داری افراد تحت امر
۰/۰۴۹	۰/۱۱۵	۰/۲۷۴*	۰/۱۰۷	۰/۱۲۵	۰/۰۷۹	محتاط در تصمیم‌گیری افراد تحت امر
۰/۱۲۶	۰/۰۰۵	۰/۲۳۹*	۰/۱۱۹	۰/۰۹۰	۰/۰۰۵	متغیر با وجدان بودن افراد تحت امر

** رابطه در سطح ۰/۰۱ (دو دامنه) معنادار است.

* رابطه در سطح ۰/۰۵ (دو دامنه) معنادار است.

. رابطه معنادار نیست.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بین با وجدان بودن فرماندهان و با وجدان بودن افراد تحت امر آنان رابطه مثبت ($r=0/126$) وجود دارد ولی مقدار آن ضعیف بوده و از لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

همچنین بُعد نظم و ترتیب فرماندهان با ابعاد نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی و تلاش برای موفقیت افراد تحت امر (به ترتیب $r=-0/080$ ، $r=-0/049$ و $r=-0/031$) و بُعد وظیفه‌شناسی فرماندهان با محتاط بودن در تصمیم‌گیری افراد تحت امر ($r=-0/125$) و نیز محتاط بودن در تصمیم‌گیری فرماندهان با وظیفه‌شناسی و محتاط بودن در تصمیم‌گیری افراد تحت امر (به ترتیب $r=0/018$ و $r=0/115$) رابطه منفی و سایر ابعاد متغیر با وجدان بودن فرماندهان با ابعاد مختلف با وجدان بودن افراد تحت امر رابطه مثبت وجود دارد لیکن میزان آن ناچیز بوده و از لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

نتیجه‌گیری

تفسیر و ارزیابی نتایج: به زعم رامو و همکارانش (۲۰۰۹) هوش هیجانی و صفات شخصیتی شاخص‌های با ارزشی جهت پیش‌بینی عملکرد شغلی هستند. هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و با وجدان بودن بود. نتایج حاصله از پژوهش حاضر درباره‌ی فرضیه اول نشان داد که بین هوش هیجانی فرماندهان گروهان و با وجدان بودن آنان رابطه مثبت ($r=0/317$) وجود دارد که در سطح ۰/۰۵، این رابطه معنادار است. نکته جالب توجه این است که از بین شاخص‌های هوش هیجانی، شاخص بهره‌برداری از هیجان رابطه معناداری با متغیر با وجدان بودن ندارد که این مهم، نشان‌دهنده این مطلب است که فرماندهان در بهره‌برداری از هیجانات خود، توانایی لازم ندارند که در این باره برگزاری آموزش‌های مقتضی ضروری به نظر

می‌رسد. همچنین نتایج حاصله نشانگر آن است که رابطه بُعد نظم و ترتیب با تنظیم و مدیریت هیجان ($r=0/372$)، بُعد وظیفه‌شناسی با تنظیم و مدیریت هیجان ($r=0/529$)، بُعد تلاش برای موفقیت با ارزیابی و ابراز هیجان ($r=0/256$) و تنظیم و مدیریت هیجان ($r=0/313$) و در نهایت بُعد خویشن‌داری با ارزیابی و ابراز هیجان ($r=0/416$) و تنظیم و مدیریت هیجان ($r=0/365$) رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. برای پیش‌بینی میزان با وجدان بودن فرماندهان، بر اساس میزان هوش هیجانی آنان، از رگرسیون خطی ساده استفاده شد. مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده (R^2_{adj})، در این پژوهش مقدار آن برابر $0/07$ گزارش شده است، این بدان معنی است که ابعاد هوش هیجانی (ارزیابی و ابراز هیجان، تنظیم و مدیریت هیجان، بهره‌برداری از هیجان)، 7% از کل واریانس متغیر وابسته (با وجدان بودن) را تبیین می‌کنند و مابقی تغییرات، تحت تاثیر متغیرهای خارج از مدل است. ضرایب تاثیر رگرسیونی به دو صورت ضرایب استاندارد شده (به تا) و ضرایب استاندارد نشده (B) هستند. ضرایب استاندارد نشده، ضرایب مربوط به مدل رگرسیونی برآورد شده اند که در این پژوهش، مدل برآورد شده عبارت است از: (هوش هیجانی) $0/358 + 75/078 =$ با وجدان بودن

ضرایب استاندارد شده، جهت تعیین سهم نسبی هر متغیر مستقل در تبیین تغییرات متغیر وابسته مورد استفاده قرار می‌گیرد. مدل رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد شده به صورت زیر است: (هوش هیجانی) $0/317 =$ با وجدان بودن

ضریب به تایی $0/317$ ، نشان می‌دهد که تغییر یک انحراف استاندارد در متغیر هوش هیجانی، باعث تغییر $0/317$ انحراف استاندارد در متغیر با وجدان بودن می‌شود.

درباره‌ی فرضیه دوم نتایج حاصله از پژوهش حاضر نشان داد که بین هوش هیجانی فرماندهان با با وجدان بودن افراد تحت امر آنها رابطه منفی ($r=-0/068$) وجود دارد که میزان آن ضعیف بوده و از نظر آماری معنی‌دار نیست. شایان ذکر است که شاخص بهره‌برداری از هیجان‌ات با برخی از شاخص‌های متغیر با وجدان بودن رابطه معناداری

دارد لیکن این رابطه منفی است. رابطه بین ابعاد نظم و ترتیب، خویشتن‌داری و محتاط در تصمیم‌گیری از نظر آماری معنی‌دار است و به طور کلی، بین بُعد بهره‌برداری از هیجان فرماندهان با با وجدان بودن افراد تحت امر ($r = -0/217$)، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. درباره‌ی فرضیه سوم و به استناد یافته‌های پژوهش، بین با وجدان بودن فرماندهان و با وجدان بودن افراد تحت امر آنان رابطه مثبت ($r = 0/126$) وجود دارد ولی مقدار آن ضعیف بوده و از لحاظ آماری معنی‌دار نیست لیکن درباره‌ی شاخص خویشتن‌داری با ابعاد متغیر با وجدان بودن رابطه معنادار و مثبتی تأیید گردید؛ لذا چنین به نظر می‌رسد که فرماندهان خویشتن‌دار می‌توانند دانشجویان خویشتن‌داری را تربیت و پرورش کنند.

محدودیت‌های پژوهش: باید توجه به این که در واقع جامعه‌ی آماری پژوهش یک واحد نظامی محسوب می‌شود لذا نتایج این نوع تحقیقات، قابلیت تعمیم به سایر جوامع را ندارد.

پیشنهاد‌های پژوهش: با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها موارد زیر به عنوان پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش قابل تأمل و ارایه‌اند:

۱- نتایج حاصل از فرضیه‌های اول و دوم پژوهش نشان داد که فرماندهان از توانایی لازم در بهره‌برداری از هیجان‌ات خود برخوردار نیستند لذا برگزاری آموزش‌هایی در خصوص افزایش این توانایی، پیشنهاد می‌شود.

۲- نتایج مستخرجه از فرضیه‌ی سوم ادعان می‌دارد که متغیر خویشتن‌داری فرماندهان تأثیر بسزایی بر میزان خویشتن‌داری دانشجویان دارد؛ لذا تأکید بر این متغیر در فرماندهان، بی‌شک منجر به تربیت و پرورش افسران خویشتن‌دار در آینده خواهد شد.

منابع

۱. اسدی، جوانشیر و برجعلی، احمد و جمهری، فرهاد (۱۳۸۶)، رابطه‌ی بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو، نشریه‌ی تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، جلد ۶، شماره ۲۲.
۲. اسمعیلی، معصومه و احدی، حسن و دلاور، علی و شفیع آبادی، عبدا... (۱۳۸۶)، تاثیر آموزش مؤلفه‌های هوش هیجانی بر سلامت روان، مجله‌ی روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره‌ی ۲.
۳. اکبرزاده، نسرين (۱۳۸۳)، «هوش هیجانی: دیدگاه سالوی و دیگران»، تهران، انتشارات فارابی.
۴. آتشی، سیدحسین (۱۳۷۷)، بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دوره‌ی راهنمایی شهر یزد، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
۵. حبیب پور، الله‌وردی (۱۳۸۳)، هوش عاطفی و اثر بخشی سازمانی، تهران، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره‌ی ۲۱.
۶. دوستار، محمد و خائف‌الهی، احمدعلی (۱۳۸۲)، ابعاد هوش هیجانی، مدیریت و توسعه، شماره‌ی ۱۸.
۷. زارعان، مصطفی و اسدالله‌پور، امین و بخشی‌پور رودسری، عباس (۱۳۸۶)، رابطه هوش هیجانی و سبک‌های حل مساله با سلامت عمومی، مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره‌ی ۲.
۸. عابدی جعفری، حسن و مرادی، محمد (۱۳۸۴)، بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و رهبری تحول‌آفرین، دانش مدیریت، شماره‌ی ۷۰.

۹. لانیون، ریچارد آی و گود اشتاین، لئونارد دی (۱۳۸۲)، ارزیابی شخصیت، ترجمه دکتر سیامک نقشبندی و علی قربانی و حمید رضا حسین شاهی برواتی و الهام ارجمند، تهران، چاپ اول، نشر روان.

۱۰. وثوقی کیا، الهام (۱۳۸۳)، هوش هیجانی، دانشگاه الزهراء.

11. Afolabi, Olukayode & Ehigie, Benjamin Osayawe (2005). "Psychological diversity and team interaction processes "Team Performance Management". Vol. 11, No. 7/8, pp. 280 - 301.
12. Golman, Daniel (1996). "A conversation with Daniel Golman ", Educational Leadership. Vol. 56, No. 1, pp. 6 - 11.
13. Golman, Daniel. Boyatzis ,Richard. McKee, Annie (2001). "Primal Leadership: The Hidden Driver of Great Performance", Harvard Business Review, December, 43-53.
14. Heins, S (2003). "Definition and History of Emotional Intelligence", Stere Heins Emotional Intelligence Homepage.
15. Higgs, Malcolm (2004). "A study of the relationship between emotional intelligence and performance in UK call centre". Journal of Managerial Psychology. Vol. 19, No. 4, pp. 442 - 454.
16. Murray, Bridget (1998). "Does Emotional Intelligence Happen in work place ?", American Psychological Association, www.google.com
17. Rahim, M Afzalur & Minors, Patricia (2003). "Effects of emotional intelligence on concern for quality and problem solving", Managerial Auditing journal. Vol. 18, No. 2, pp.150 - 155.
18. Ramo, Laura Guillen & Saris, Willem .E & Boyatzis, Richaed. E (2009). "The impact of social and emotional competencies on effectiveness of Spanish executives", journal of Managerial Development. Vol. 28, No. 9, pp. 771 - 793.
19. Saarni, C (1998). "Issues of cultural meaningfulness in emotional development". Development Psychology. Vol. 34, pp. 647 - 652.
20. Saarni, D & All (2000). "Emotional intelligence in the prediction of placement success in the company". Business Incentives. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.

