

بررسی میزان تأثیر هوش هیجانی بر نشاط سرمایه انسانی با مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی قزوین

علی اکبر رضایی

استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

dr.rezaei50@yahoo.com

مینا قدمی

دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

mghadami@karafarinbank.ir (مسئول مکاتبات)

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: موضوع این پژوهش بررسی میزان رابطه هوش هیجانی و نشاط با مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه آزاد تهران و قزوین است که ضمن تشریح ادبیات، نظریه‌ها و تعاریف مختلف صاحب‌نظران از هوش هیجانی، به‌عنوان متغیر مستقل و نشاط، به‌عنوان متغیر وابسته تلاش شده است تا به این سؤال پاسخ داده شود که «هوش هیجانی تا چه حدی بر افزایش نشاط بین دانشجویان دانشگاه آزاد تهران و قزوین تأثیرگذار است؟» روش پژوهش: برای سنجش نشاط از مدل راجر مارتین و برای هوش هیجانی از مدل دنیل گلمن استفاده شد. طبق طرح تحقیق و معیارهای اندازه‌گیری شاخص‌ها، پرسشنامه‌ای با شصت سؤال طراحی گردید. سپس با روش نمونه‌گیری کوکران، پرسشنامه محقق ساخته بین ۳۴۷ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، توزیع گردید. پایایی داده‌ها با ضریب آلفای کرونباخ و روایی آن‌ها با تحلیل عاملی تأییدی سنجیده شد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، با آزمون ضریب رگرسیون به آزمون فرضیات پرداخته شد.

یافته‌های پژوهش: یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که هوش هیجانی بالای افراد با امنیت در فرضیه جانبی سوم، قوت بیشتری دارد، سپس به ترتیب با سلامت، هویت و ارزش فرد رابطه معناداری دارد؛ اما بین هوش هیجانی و ثروت رابطه معناداری مشاهده نشد که علیرغم تأیید معناداری آن در ادبیات پژوهش، دلیل اصلی آن می‌تواند تفاوت متغیر ثروت به‌عنوان سرمایه مادی و ملموس با دیگر متغیرها باشد که جزو سرمایه‌های ناملموس هستند و ایجاد رابطه بین این دو بین پرسش شونده‌ها جاری نبوده است.

نتیجه‌گیری: در این پژوهش به این نتیجه رسیدیم که هوش هیجانی در افزایش نشاط تأثیر معنادار مثبتی داشته است و می‌توان هوش هیجانی سرمایه‌های انسانی را با آموزش، بهبود و توسعه داد و از این طریق نشاط بیشتری به وجود آورد. نشاط، این عامل معجزه‌گر با تأثیر ژرف و عمیقی که بر ساختار مغز افراد برجای می‌گذارد، آنان را به سوی کامیابی و سلامت سوق داده و جامعه بانشاط، جامعه دانشگر و موفق را می‌سازد.

واژگان کلیدی: سرمایه‌های ناملموس، نشاط، هوش هیجانی، هوش غریزی، مهارت‌های تعاملی

مقدمه

به منظور درک بهتر مدیریت تغییر، نیاز به کشف پویایی‌های انسانی است که ریشه در عدم توانایی پذیرش تغییر دارد. توجه به نقش احساسات و هیجانات سرمایه‌های انسانی و جهت‌دهی آن برای ایجاد انگیزش و اشتیاق، ذهن را به سمت مفهومی می‌برد که در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری از محققین مدیریت و روانشناسی سازمانی بوده است و آن هوش هیجانی است. با توجه به روند پرشتاب تغییر و تحولات در جهان، این تغییر و آشفتنگی موجب بروز نگرانی سرمایه‌های انسانی می‌شود. توانایی حفظ این تنش و در عین حال عمل مؤثر، علامت مشخصه سرمایه‌های انسانی و سازمان‌های بالغ است (لیبولد و دیگران، ۱۳۹۱، ۳۹۲)

از نظر روانشناسی، نشاط^۱ یک حالت هیجانی مثبت است که با شاخص‌هایی نظیر توازن عاطفی، رضایت از کیفیت زندگی، خوش‌بینی، شادابی روانی، احساس سلامت، احساس کفایت و کارآمدی همراه است (کامپتون و دیگران، ۱۹۹۶، ۴۵)

انسان‌های شاداب و مشتاق، نسبت به زمان‌هایی که در تعارض و فشار هستند، یادگیری و خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند. حتی مشتریان غمگین هم بیشتر تجارب منفی خود را با دیگران سهیم می‌کنند و در این حالت به دلیل عدم رضایتمندی، بر اقتصاد و اشتغال سازمانی تأثیر منفی خواهند داشت (مک کی، ۲۰۱۱، ۱).

جامعه ایرانی به‌عنوان جامعه‌ای جوان و پر از استعداد، هم فرصت و هم تهدید بالقوه است. جوان به اقتضای انرژی‌های نهفته در خویش هم توان جهش‌های بلند به سمت توسعه و پیشرفت را دارد و هم این قابلیت را داراست که در صورت عدم نشاط و عدم توسعه بهداشت روانی جامعه و عدم هدایت مؤثر، مسیر عکس را بپیماید.

نشاط به‌عنوان یکی از جدیدترین ارزش‌هایی که عامل اصلی حرکت ملی، یادگیری، خلاقیت و نوآوری است، چنانچه باهوش هیجانی اعضای جامعه رابطه‌مند شود، یا به عبارت واضح‌تر در جهت تقویت و جهت‌دهی هوش هیجانی بکار گرفته شود، مسیر توسعه ارزش محور و دانش‌محور جامعه و سازمان را موجب می‌شود که در رأس ارتقای نشاط می‌تواند محرک سایر سرمایه‌های ناملموس جامعه اعم از یادگیری، ارتباطات متقابل، تعهد و وفاء، همسویی و یکپارچگی نیز باشد. آسیب‌های فراوری یک جامعه مغموم و افسرده آن چنان گسترده و مهلک است که نمی‌توان آن را به بهانه‌هایی چون مذموم بودن شادی و شادکامی توجیه کرد. اگر عنصر شادی و نشاط در جامعه، تعریف، برنامه‌ریزی و مدیریت نشود چه بسا تلاش دیگران را نیز خنثی نموده و با بروز رفتارهای ترمزی^۲ که بشدت مسری می‌باشد کل جامعه را به‌طرف گوشه‌گیری و عدم مشارکت رهنمون سازد. حرکت جوامع پیشرفته از تمرکز بر سرمایه‌های ملموس به سرمایه‌های ناملموس^۳ ضرورت اساسی دیگری است که لزوم جهت‌دهی تحقیقات را در تعالی جوامع و زندگی اجتماعی و شهروندی را بر اساس سرمایه‌های ناملموس ایجاد می‌نماید (لیبولد و دیگران، ۱۳۹۱، ۵۹).

شاخص نشاط یکی از شاخص‌های کاملاً نوینی است که در ارزیابی دولت‌های زنده^۴ و حاکمیت مطلوب^۵ از دیدگاه انسان‌ها و شهروندان هم به‌عنوان یک متغیر اصلی تأثیرگذار و هم به‌عنوان یک متغیر اولیه و بنیادین در جهت تحقق سایر متغیرهای مربوط به سرمایه‌های ناملموس نقش تأثیرگذاری دارد. بررسی ادبیات موضوع نشان‌دهنده این است که اگرچه علاقه به پژوهش در مورد هوش هیجانی روز به روز در حال افزایش است و محققانی چون واتسون^۶ و دیگران (۲۰۰۳) اهمیت هوش هیجانی را برای اینکه

میزان این اثر در هویت، سلامت، امنیت، ثروت و ارزش درک شده فرد از دید جامعه چقدر است؟

فایده و هدف پژوهش

پژوهش‌های مربوط به هوش هیجانی نشان‌دهنده این واقعیت است که افرادی که دارای هوش هیجانی بالاتری هستند، در موقعیت‌هایی که نیازمند انعطاف‌پذیری و اثربخشی اجتماعی هستند، موفق‌تر عمل می‌کنند. این امر می‌تواند اثربخشی سازمان‌ها را به‌جای سرکوب احساسات از طریق توجه به آن‌ها افزایش دهد. به این ترتیب اهداف اصلی و جانبی این پژوهش به این صورت در نظر گرفته شد:

هدف اصلی:

بررسی تأثیر هوش هیجانی بر نشاط بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین.

اهداف جانبی:

بررسی تأثیر هوش هیجانی بر هویت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین.

بررسی تأثیر هوش هیجانی بر سلامت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین.

بررسی تأثیر هوش هیجانی بر امنیت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین.

بررسی تأثیر هوش هیجانی بر ثروت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین.

بررسی تأثیر هوش هیجانی بر ارزش اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین.

سرمایه‌های انسانی خود را با تغییر شخصی تطبیق دهند، بیان کرده‌اند (جردن ۲۰۰۴) و این مفهوم به‌عنوان یکی از برجسته‌ترین سازه‌های اثربخشی اجتماعی نیز توصیف شده است (پراتی و دیگران ۲۰۰۳؛ والن ۲۰۱۰)، اما یک شکاف پژوهشی خاص در این زمینه وجود دارد و تعداد نمونه‌های عملی^۷ در مورد تأثیر هوش هیجانی بر افزایش نشاط بین سرمایه‌های انسانی محدود است.

بیان مسئله

تأکید سازمان‌های پس از ۲۰۰۰^۸ در جهت تلاش برای کسب و یا حفظ حاشیه رقابتی بر دارایی‌های انسانی سازمان است. همه سازمان‌ها خواهان کسب حاشیه‌ای رقابتی از طریق بکار گماری دانشگرانی بانشاط و یادگیرنده در جهت بهبود مهارت‌های تعاملی^۹ و تخصصی خود و ارتقای اثربخشی هستند. در صورتی که سازمان بر تحلیل موفقیت کارکنان از طریق به‌کارگیری هوش هیجانی^{۱۰} برای ارتقای نشاط تمرکز نماید، مزایای قابل توجهی کسب خواهد نمود.

امروزه هوش هیجانی، حلقه مکشوفه و تعاملی بین هوش غریزی^{۱۱} و طبیعی از یک طرف و انواع هوش‌های تکاملی چون هوش بازار، هوش عملی، هوش سازمانی، هوش فرهنگی و هوش معنوی از طرف دیگر می‌باشد. تحقیق و کاوش روشمند پیرامون پیش‌نیازهای سلامت روانی و موفقیت اجتماعی، دیرزمانی است که کلید زده شده است. محققان در تلاش‌های عملی خود عوامل مختلفی را یافته‌اند که هر یک سهم و نقش مهمی در پیش‌بینی سلامت، اعم از سلامت جسمی و روانی و ذهنی آنان دارد (لیبولد و دیگران، ۱۳۹۱، ۷۸).

بنابراین سؤال اصلی پژوهش این است که هوش هیجانی به چه میزانی بر افزایش نشاط مؤثر است و

مبانی نظری و ادبیات پژوهش

باوجود تعاریف مختلف، هنوز تعریفی کامل و جامعی از هوش وجود ندارد. علت این مناقشه در آن است که هوش یک مفهوم نیست؛ بلکه یک موضوع انتزاعی و سازه^{۱۲} است (لطفی کاشانی، ۱۳۸۵).

می‌توان قدیمی‌ترین ریشه‌های هوش هیجانی را در کار داروین جستجو کرد. داروین موضوع هوش هیجانی را برای اولین بار در سال ۱۸۳۷ مطرح کرد و به این نتیجه رسید که ابراز عواطف در رفتار سازگارانۀ افراد نقشی اساسی ایفا می‌کند (سیاروچی و دیگران ۱۳۸۳).

بررسی هوش هیجانی به طور جدی با پژوهش علمی بار-آن^{۱۳} در اوایل دهه ۱۹۸۰ شروع شد. او برای اولین بار واژه بهره هیجانی را برای این دسته از توانایی‌ها بکار برد و اولین آزمون را در این مورد ساخت (اکبرزاده ۱۳۸۳).

در ادامه این پژوهش‌ها در سال ۱۹۸۳ گاردنر و والکر^{۱۴} کتاب هوش چندگانه^{۱۵} را منتشر کردند. نظریه هوش چندگانه، هوش را «مجموعه‌ای از چگونگی دانستن» می‌داند که انسان‌ها را قادر به شناسایی اهداف و یافتن مسیری مناسب جهت دستیابی به آن‌ها می‌کند (گاردنر ۲۰۰۶).

سپس مبحث هوش هیجانی در سال ۱۹۸۵ توسط و این پاین^{۱۶}، مورد بررسی قرار گرفت. بعد از وی در سال ۱۹۸۹، ساواف^{۱۷}، پژوهش‌هایی را در این زمینه انجام داد و مؤسسه‌ای را در زمینه آموزش‌های مربوط به هوش هیجانی تأسیس کرد. کوپر^{۱۸} و ساواف در این مؤسسه به پژوهش جهانی در این زمینه پرداختند. در نهایت اولین طرح مربوط به هوش هیجانی که از لحاظ آماری و معیار سنجی معتبر است، توسط چهار تن از صاحب‌نظران این حوزه به نام‌های کوپر، ساواف، اوربولی و تروکی^{۱۹} ارائه گردید. در سال ۱۹۹۰ مایر و سالووی با بررسی پژوهش‌های قبلی دریافتند برخی از

سرمایه‌های انسانی در شناخت احساسات خود، دیگران و حل مشکلات احساسی و هیجانی، توانمندتر هستند. آنها به همراه دی پائلو^{۲۰} اولین تست اندازه‌گیری هوش هیجانی را ارائه نمودند. کسی که بیش از همه، نامش با عنوان هوش هیجانی گره خورد، دنیل گلمن^{۲۱} است. گلمن، هوش هیجانی را به‌عنوان بهترین عامل پیش‌بینی کننده موفقیت در زندگی معرفی کرد، که هر کس می‌تواند به آن دست یابد و آن را یک خصیصه شخصیتی به حساب آورد (رهنورد و جویبار ۱۳۸۷).

هوش غریزی نمی‌تواند به خوبی از عهده توضیح سرنوشت افرادی برآید که فرصت‌ها و شرایط تحصیلی مشابهی دارند. یکی از امتیازات هوش هیجانی نسبت به بهره هوشی، اکتسابی بودن آن است که به راحتی قابل یادگیری، تکامل، بهبود و اصلاح است (باب‌الحوائجی و آقاکیشی زاده ۱۳۸۹).

هوش هیجانی و هوش غریزی ضد یکدیگر نیستند، بلکه با هم تفاوت دارند. دستیابی به هوش هیجانی بالا مستلزم حداقل سطح متوسطی از هوش انتزاعی است، اما عکس آن صادق نیست. بنابراین ممکن است افرادی باشند که از هوش غریزی بالایی برخوردار باشند ولی سطح هوش هیجانی پایینی داشته باشند. افرادی که از هوش هیجانی قوی برخوردارند، از نظر اجتماعی متعادل، شاد و سرزنده‌اند و هیچ گرایشی به ترس یا نگرانی ندارند و احساسات خود را به طور مستقیم بیان کرده و راجع به خود مثبت فکر می‌کنند. آنان ظرفیت چشمگیری برای تعهد، پذیرش مسئولیت و قبول چارچوب اخلاقی دارند و در رابطه خود با دیگران بسیار دلسوز و باملاحظه‌اند و از زندگی غنی، سرشار و مناسبی برخوردارند (خائف الهی و دوستار، ۱۳۸۲).

بنا بر عقیده گلمن (۱۹۹۵) هوش هیجانی از پنج مؤلفه تشکیل شده است که عبارتند از:

دیگران را در سمتی که می‌خواهند هدایت کنند، خواه به توافق او برای ایجاد رفتار جدید باشد خواه به برانگیختن او برای ایجاد عملکرد یا تولید جدید باشد. این افراد همیشه درصدد هستند که چرخه وسیعی از اطلاعات را فراهم کنند و خیلی سریع جنبه‌های مشترک افراد پیرامون را شناسایی کرده و یک رابطه مؤثر برقرار کنند (گلمن، ۱۹۹۵).

۵. خود انگیزشی^{۲۶}: به عقیده روانشناسان، انسان سالم هیچ کاری را بدون هدف از پیش تعیین شده انجام نمی‌دهد و برای رسیدن به هدف، خود انگیزشی لازم است. از نظر گلمن (۱۹۹۵) افرادی که این خصیصه را دارا هستند همیشه در کارهای خود نتیجه محورند و تمایل زیادی در آنها برای رسیدن به اهداف و پروراندن اهداف جدید در ذهن خود و قبول مخاطرات احتمالی برای آنها وجود دارد. این افراد اهداف چالش برانگیز را خیلی سریع، مرتب و میزان مخاطرات آنها را حساب می‌کنند، اطلاعات و راهبرهایی را بکار می‌گیرند که باعث افزایش اطمینان بیشتر و عملکرد بهتر آنها شود، خیلی سریع می‌فهمند که چگونه بازده کاری خود را افزایش دهند و با اهداف گروه یا سازمان سازگار شوند. از آنجا که افراد تفاوت‌های فردی زیادی با یکدیگر دارند و از لحاظ نیاز و سائق با هم متفاوت می‌باشند، به همان نسبت عوامل انگیزشی در آنها متفاوت است (بار-آن، ۲۰۰۰).

پژوهش‌های صورت گرفته توسط گلمن و همکاران وی نشان می‌دهد سطوح بالایی از هوش هیجانی، فضایی به وجود می‌آورد که در آن مشارکت اطلاعاتی، اعتماد، خطرپذیری سالم و یادگیری رشد می‌کنند. برعکس هوش هیجانی کم، جوی سرشار از بیم و اضطراب ایجاد می‌کند. از آنجا که کارکنان عصبی یا وحشت‌زده در کوتاه مدت می‌توانند بهره‌وری بالایی داشته باشند، سازمان‌های آنها ممکن است نتایج

۱. خودآگاهی^{۲۲}: اولین مهارت هوش هیجانی است که از طریق مشاهده دقیق وضعیت خویش ایجاد می‌شود. به عبارت دقیق تر توانایی درک صحیح و دقیق هیجان‌ها در همان لحظه‌ای که روی می‌دهند و فهمیدن این که در رابطه با وضعیت‌های متفاوت چه تمایلاتی وجود دارد. این مهارت از طریق شناخت عمیق عواطف، هیجان‌ها، حالات روانی، نقاط قوت و ضعف و همچنین توانایی ارزیابی صحیح از خود به دست می‌آید و به سرمایه‌های انسانی اجازه می‌دهد تا نقاط قوت و محدودیت‌های خود را بشناسند (گلمن، ۱۹۹۸).

۲. خودکنترلی^{۲۳}: دومین مهارت هوش هیجانی است که برای ایجاد نقشه و برنامه و اجرای آن استفاده می‌شود، این مهارت در بردارنده توانایی کنترل و اداره کردن عواطف و هیجان‌ها، توانایی حفظ آرامش در شرایط بحرانی و استرس‌زا، توانایی خود انگیزشی و ابراز منویات درونی است. چیزی که مورد تأکید خودکنترلی است، روش ابراز احساسات است به شکلی که این روش بتواند جریان تفکر را تسهیل کند (گلمن، ۱۹۹۵).

۳. همسویی^{۲۴}: همسویی عبارت است از درک احساسات و جنبه‌های مختلف دیگران و به‌کارگیری یک عمل مناسب و واکنش مورد علاقه برای افرادی که پیرامون ما قرار گرفته‌اند. متخصصین هوش هیجانی عقیده دارند که نشانه اصلی همسویی بالا توان همدلی و همدردی است. افراد دارای این مهارت دقیقاً می‌دانند که گفتار و کردارشان بر دیگران تأثیر می‌گذارد و اگر تأثیر رفتارشان منفی باشد آن را تغییر می‌دهند (گلمن، ۱۹۹۸).

۴. مهارت‌های اجتماعی^{۲۵}: مهارت‌های اجتماعی شامل توانایی افراد برای مدیریت روابط با خود و دیگران می‌شود. افرادی که مهارت‌های اجتماعی بالایی دارند، به راحتی می‌توانند مسیر فکری و رفتاری

«دافعه عاطفی» را در اطراف خویش ایجاد می‌کنند؛ بدین دلیل است که محافل اجتماعی از آنها فاصله می‌گیرند و دور می‌گردند. چنین افرادی اغلب به زیان خویش و سازمانشان تمام می‌شوند (کاننت، ۲۰۰۸).

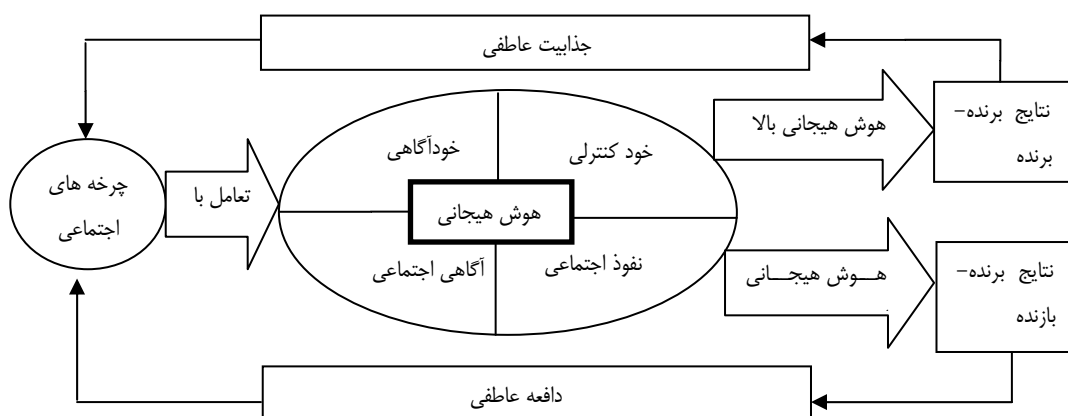
افراد در توانایی‌های هوش هیجانی با یکدیگر متفاوت‌اند. این توانایی‌ها تا حد زیادی نشان‌گر مجموعه عادات و واکنش‌های افرادی است که نقصان آنها را می‌توان با آموزش و تلاش جبران نمود. بسیاری از متخصصان عصب‌شناس معتقدند که ۵۰ درصد از هوش هیجانی سرمایه‌های انسانی به هنگام تولد شکل یافته و قابل تغییر نیست. از سوی دیگر بر این باورند که تلاش‌های فراوانی را می‌توان روی ۵۰ درصد دیگر انجام داد. به اعتقاد مایر هوش هیجانی یک نوع ظرفیت روانی برای معنا بخشی و کاربرد اطلاعات هیجانی است. افراد در این مورد دارای ظرفیت‌های مختلف‌اند. قسمتی از این ظرفیت، غریزی و قسمتی دیگر حاصل آن چیزی است که از تجربه ناشی می‌شود و قسمت اخیر را می‌توان به‌وسیله کوشش و تمرین ارتقا داد. سالوی نیز عقیده دارد که بسیاری از مهارت‌هایی را که قسمتی از هوش هیجانی‌اند، می‌توان از طریق روان‌درمانی، مشاوره و آماده‌سازی و آموزش مهارت‌های زندگی افزایش داد (مایر و سالوی، ۱۹۹۷).

و بازدهی خوبی کسب کنند، اما این نتایج و بازدهی‌ها دوام چندانی نخواهند یافت (مقدمی و دیگران، ۱۳۹۰).

گلمن در کتاب خود به نام کار با هوش هیجانی (۱۹۹۸) بر نیاز به هوش هیجانی در محیط کار یعنی محیطی که اغلب به عقل توجه می‌شود تا قلب و احساسات، تمرکز می‌کند (بابایی و مومنی ۱۳۸۴).

افرادی که دارای هوش هیجانی بالاتری هستند، کارکنانی مولد و شادترند. این گونه کارکنان در کارهای تیمی اثربخش‌تر عمل می‌کنند و با کسب نتایج کاری بهتر، بیشتر به نفع سازمان هستند و نسبت به کارکنان دیگر کمتر نسبت به محل کار خود بدبین هستند. چنین افرادی به خاطر شخصیت مثبتی که دارند و صمیمیتی که در روابط به خرج می‌دهند، میدانی از «جاذبه عاطفی» را در اطراف خویش می‌گسترانند.

این موضوع در حالی است که فردی با هوش هیجانی پایین، در مقابل دیگران رفتارهای عاطفی معکوسی از خود به نمایش می‌گذارد و سرانجام به روابطی از نوع برنده-بازنده دست می‌زند که منجر به کسب نتایجی می‌شود که نفع یک طرف به زیان طرف مقابل تمام می‌شود. آنها با منفی‌گرایی احساسی یا خشی بودن در روابط اجتماعی اغلب ناخواسته زمینه



شکل ۱: هوش هیجانی و تعامل اجتماعی (کاننت، ۲۰۰۸)

رسیده است. گلמן بر این باور است که با بهره‌گیری از هوش هیجانی می‌توان انسان را بدون «عادات منفی احساسی» تربیت کرد، خلاقیت و هوش علمی او را پرورش داد، برای او این امکان را فراهم کرد که شغلی مناسب با روحیات و توانایی‌هایش انتخاب کند، اختلافات خانوادگی را به شکل منطقی حل کرده و به آرامش درونی برسد (گلמן، ۱۳۸۰، ۳۰۰).

اگر سرمایه‌های انسانی، خوشحال و راضی باشند، به‌صورت فیزیکی و روحی به کار و شرکت، وفادار باقی می‌مانند و این امر منجر به بهبود عملکرد و خدمات شرکت و مشتریان وفادارتر می‌شود. مؤلفه‌های نشاط سرمایه انسانی طبق نظریه راجر مارتین به شرح ذیل خواهد بود:

۱. هویت و کرامت: سرمایه‌های انسانی هویت خود را از طریق احساس غرور از جایگاه خود در جامعه مربوطه و احترامی که برای اعتبار آن قائل می‌شوند، شکل می‌دهند. غرور و احترام سودمند باعث می‌شود که فرد خود را در جامعه، با هویت ببیند. نفع یک شرکت از کارمندی که از کار کردن در آن شرکت احساس غرور می‌کند و به آن احترام می‌گذارد و شرکت را می‌شناسد، کارمندی شاد و خوشحال است که به میل خود فراتر از رفتارهای اجباری سخت خود رفته است و داوطلبانه، خود را به انجام رفتارهای مفید متعهد می‌کند (مارتین، ۲۰۰۵، ۸).

۲. سلامت: سلامتی نیازی اولیه و همگانی است و افراد سالم، افراد شادتری هستند. این سلامتی در جهت افزایش شادی و نشاط، هم سلامت جسمی و هم سلامت روحی و روانی را دربر می‌گیرد. سلامت فردی، اعتقاد به اختیار انسان در تغییر شرایط و اعتماد به نفس داشتن، هدفمند بودن، داشتن روابط شخصی و خانوادگی و اجتماعی موفق، رویدادهای مثبت و روشن زندگی مانند ترفیع شغلی، ازدواج موفق، نداشتن

چرنیس و گلמן (۱۹۹۸) معتقدند باید از ترفندهای یادگیری عاطفی و نه شناختی برای آموزش هوش هیجانی استفاده کرد. آن‌ها یک فرایند بهینه‌سازی برای توسعه هوش هیجانی در سازمان ایجاد کردند، این فرایند شامل چهار مرحله آمادگی برای تغییر، آموزش، انتقال و مهارت‌های حفظ و ارزیابی است. آمادگی برای تغییر، شامل ارزیابی صلاحیت‌هایی است که برای اثربخشی فردی و سازمانی ضروری‌اند، در حالی که سرمایه‌های انسانی متقاعد می‌شوند که با بهبود بخشیدن صلاحیت‌های عاطفی خود، به نتایج مطلوب خود دست می‌یابند. مرحله آموزشی؛ بر یادگیری تجربی با تمرین مکرر، الگوسازی و بازخورد اصلاحی تأکید دارد. تداوم بخشیدن به مهارت‌ها از طریق حمایت‌های اجتماعی و محیط کار حمایتی همراه با سیاست‌ها و روش‌های حمایتی که از پرورش هوش هیجانی حمایت می‌کنند، انجام می‌شود. سرانجام، به‌منظور تعیین رضایت فرد از آموزش و همچنین پاسخ دادن به این سؤال که آیا برنامه آموزشی تغییرات معناداری را در رفتار کاری ایجاد کرده است، ارزیابی صورت می‌پذیرد (چرنیس و گلמן، ۲۰۰۰).

امروزه یکی از مهم‌ترین عوامل تغییر در مدل‌های توسعه اعم از ملی، شهری، سازمانی و خانوادگی درک تغییر حرکت از سرمایه‌های ملموس چون پول، ابزار و سخت‌افزار به سرمایه‌های ناملموس همچون یادگیری، ارتباطات، تعامل، نشاط، وفاق، همسویی و یکپارچگی می‌باشد که این نوع سرمایه عمدتاً از انسان‌های ارزشی و دانشگر نشأت گرفته است (لیبولد و دیگران، ۱۳۹۱، ۱۲).

بر اساس تحقیق انجام شده توسط داو جونز (۲۰۰۵) به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مجموعه‌های ارزیاب اقتصاد جهانی، نقش سرمایه‌های ناملموس در اقتصاد جهانی از نیم درصد در دهه هشتاد به هشتاد درصد

پژوهش‌هایی که به بررسی ارتباط بین این دو پرداخته باشد، وجود ندارد. لذا پیشینه حاضر به تحقیقاتی برمی‌گردد که مفاهیمی مرتبط با نشاط یا هوش هیجانی دارند.

الف. پیشینه خارجی

۱. رفیگ و همکاران^{۲۷} (۲۰۱۱) در پژوهش خود تحت عنوان «تأثیر هوش هیجانی بر قابلیت یادگیری سازمانی» که در میان ۲۰۰ کارمند از بانک‌های اسلام‌آباد و راولپندی صورت گرفت، رابطه مثبت و معنی‌داری را بین هوش هیجانی با قابلیت یادگیری سازمانی و ابعاد آن گزارش نمودند. نتایج دیگر بیانگر این بود که هوش هیجانی تسهیل‌کننده قابلیت یادگیری سازمانی است.

۲. والن (۲۰۱۰) در رساله دکترای خود به بررسی «تأثیر هوش هیجانی بر پذیرش تغییر سازمانی در بین کارکنان غیرسرپرستی» در یک سازمان کوچک بهداشتی درمانی که تحت ادغام و تجدید ساختار قرار گرفته بود؛ پرداخت. نتایج حاصل از این مطالعه بیانگر این بود که متوسط بالای سطوح هوش هیجانی همراه با هوش شناختی و خصیصه‌های شخصیتی و رفتار شهروند سازمانی بر پذیرش تغییر سازمانی تأثیر می‌گذارد.

۳. رادکرشون و یودیزرین (۲۰۱۰) در پژوهشی که در میان ۳۰۰ نفر از مدیران در یک سازمان عمومی در جنوب هند انجام دادند، دریافتند که هوش هیجانی ارتباط قابل توجهی با شیوه‌های رهبری دارد.

۴. کویدبک و هنسن (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد و انسجام تیم پرستاری» که در بین ۲۳ تیم پرستاری در مرکز بیمارستان ناحیه لیگه (بلژیک) انجام گرفت؛ به این نتیجه رسیدند که کیفیت مراقبت‌های درمانی به طور مثبتی با انسجام گروهی در ارتباط است. به طور شگفت‌آوری در این پژوهش، ابراز احساسات با کیفیت

اختلاف و دشمنی با اطرافیان و احساس شادمانی را ایجاد و تقویت می‌کند (ان. استیرنز، ۲۰۱۲، ۲).

۳. امنیت: حس امنیت فیزیکی فرد باعث ایجاد شادی می‌گردد، اگرچه بعد از یک سطح مشخص، میزان بیشتر آن باعث افزایش شادی و رضایتمندی نخواهد شد. امنیت می‌تواند شامل امنیت فیزیکی، امنیت شغلی و امنیت روانی فرد در جامعه باشد.

۴. ثروت: ثروت تأثیر شدیدی بر احساس شادی می‌گذارد اما معنایی به زندگی نمی‌دهد. خرید ضروریات یا حتی تجملات با شادی رابطه نزدیک دارد و بی‌ثباتی و بحران اقتصادی، لذت زندگی را کاهش می‌دهد؛ اما دخل و خرج مناسب و هدفمند اثری معکوس دارد. به زندگی معنا می‌دهد ولی شادی نمی‌آورد. تأثیر پول بر زندگی، ارتباط نزدیکی با ارزش‌های فردی دارد و اینکه فرد چگونه خود را در رابطه با پول تعریف می‌کند.

پول و ثروت باعث ایجاد شادی نمی‌شود، ولی می‌تواند وسیله‌ای برای ارزیابی و سنجش شادی فراهم کند (فوکس ۲۰۱۲).

۵. ارزش اجتماعی فرد: عامل اول، ارزش اجتماعی فرد است. دومین عامل، این است که خود فرد، چقدر به جامعه مطرح شده ارزش و اعتبار می‌بخشد. این دو عامل به وجود آورنده شادی و رضایت، با هم در ارتباط بوده و به هم وابسته‌اند و می‌توانند یکدیگر را تقویت یا تضعیف کنند. سومین عامل، میزان ارزشی است که دیگران از خارج آن اجتماع برای آن فرد قائل می‌شوند. اگر شرایط دیگر را برابر بگیریم، هر چه اجتماع توسط افراد خارج از آن با ارزش تر محسوب شود، فرد خوشحال‌تر و راضی‌تر خواهد بود.

پیشینه پژوهش

علیرغم وجود پژوهش‌هایی در ارتباط با هوش هیجانی و نشاط در داخل و خارج از کشور،

را توصیف می‌کند و عواملی را برای ایجاد شادی و نشاط بیشتر کارکنان در محیط کار عنوان می‌کند که عقیده دارد مدیران باید به این موارد توجه خاصی داشته باشند.

۹. گاردینر مورس (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان «نتایج پنهان در پی نشاط کارکنان» نتیجه‌گیری می‌کند که کارکنان زمانی خوشحال تر خواهند بود که برای رسیدن به اهداف سخت و مشکل تلاش می‌کنند؛ ولی این را هم می‌دانند که این اهداف، دست یافتنی هستند و شادی آن‌ها زمانی به اوج می‌رسد که به این اهداف دست یابند؛ که در این حالت از کار خود رضایت کامل دارند.

ب. پیشینه داخلی

۱. حدت (۱۳۸۷) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی «تأثیر هوش هیجانی بر نگرش کارکنان نسبت به تسهیم دانش در شرکت نیروکلر» پرداخت. نتایج نشان داد که هوش هیجانی به‌عنوان یک متغیر مستقل اثر مثبتی بر نوع نگرش کارکنان نسبت به تسهیم دانش در شرکت نیروکلر دارد و برای مؤثر واقع شدن هوش هیجانی بر نگرش کارکنان نسبت به تسهیم دانش باید مؤلفه‌های آن به‌صورت کلی مدنظر قرار بگیرند.

۲. مشبکی و خلیلی شجاعی (۱۳۸۸) در پژوهش خود به «بررسی رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی با فرهنگ سازمانی یادگیری» در شرکت ملی نفت ایران پرداختند. در این پژوهش، ۳۰ مدیر از مدیران صنعت نفت ملی ایران و شرکت‌های تابعه به‌صورت خوشه‌ای انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش بیانگر رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی با فرهنگ سازمان یادگیرنده بود. همچنین نتایج این پژوهش بیانگر رابطه معناداری بین مدل‌های ذهنی، قابلیت‌های شخصی و خودآگاهی

مراقبت‌های درمانی همبستگی منفی داشت. نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌کند که تنظیم احساسات می‌تواند فراهم‌کننده روشی جدید و جذاب برای افزایش انسجام گروهی و فراهم‌کننده ارزش برای مشتری/بیمار باشد.

۵. الگرا و چپوا (۲۰۰۸) در پژوهش خود تحت عنوان «هوش هیجانی و رضایت شغلی: نقش قابلیت یادگیری سازمانی» که در میان ۸ شرکت تولیدکننده سرمایه‌کاشی انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که قابلیت یادگیری سازمانی نقش مهمی در تعیین اثرات هوش هیجانی بر رضایت شغلی دارد.

۶. سولان (۲۰۰۸) در رساله دکتری خود تحت عنوان «روابط بین هوش هیجانی، رهبری الهام‌بخش و رفتار شهروند سازمانی در ادامه تحصیل در سطوح بالاتر» به این نتیجه رسید که روابط ناچیزی بین هوش عاطفی و رهبری الهام‌بخش وجود دارد و نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی بیانگر این بود که رابطه کمی بین هوش هیجانی و رفتار شهروند سازمانی وجود دارد.

۷. سینگ (۲۰۰۷) در پژوهش خود به بررسی «تأثیر هوش هیجانی بر یادگیری سازمانی» پرداخت. این پژوهش در یک سازمان مشاوره کسب‌وکار و ارائه‌دهنده خدمات فناوری صورت گرفت. شرکت مذکور شرکتی چندملیتی بود و داده‌های این پژوهش از دفتر آن در هند جمع‌آوری گردید. نمونه این پژوهش ۲۸۰ نفر از کارکنان این شرکت بودند و نتایج بیانگر این بود که هوش هیجانی به‌طور مثبت و معناداری با یادگیری سازمانی در ارتباط است. همچنین این پژوهش در بردارنده پیشنهادهایی برای مدیران در جهت خلق سازمان یادگیرنده بود.

۸. برانو اس فری (۲۰۱۲) در مقاله خود تحت عنوان «اقتصاد شاد: به کارکنان شادی و نشاط و حس مسئولیت‌پذیری هدیه کن»، نشاط در محیط کار

۳- بین هوش هیجانی و امنیت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

۴- بین هوش هیجانی و ثروت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

۵- بین هوش هیجانی و ارزش اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

در این پژوهش میزان رابطه دو متغیر هوش هیجانی به عنوان متغیر مستقل و نشاط به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته که در مدل مفهومی پژوهش در شکل ۲ ترسیم شده است.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی است و از نظر ماهیت و شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی- پیمایشی است. در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای برای گردآوری اطلاعات مربوط به پیشینه و ادبیات تحقیق و از پرسشنامه برای گردآوری پاسخ‌های جامعه آماری جهت ارزیابی دو متغیر پژوهش استفاده شده است. بر اساس طرح تحقیق و معیارهای

کارکنان، یادگیری جمعی و کار تیمی مبتنی بر گفتگو و مباحثه و تفکر سیستمی کارکنان شرکت ملی نفت ایران با فرهنگ سازمانی یادگیرنده بود.

فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش به دلیل مرجع بودن نظریه‌پردازان، نوتر بودن نظریه‌ها و ایجاد ارتباط مؤثرتر بین متغیر مستقل و وابسته و جامعه و نمونه مورد بررسی، از نظریه هوش هیجانی گلمن (۱۹۹۵) برای متغیر هوش هیجانی و نظریه راجر مارتین (۲۰۰۳) برای متغیر نشاط استفاده شد و ابعاد هویت، سلامت، امنیت، ثروت و ارزش اجتماعی فرد در نظر گرفته شد. بنابراین فرضیات پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

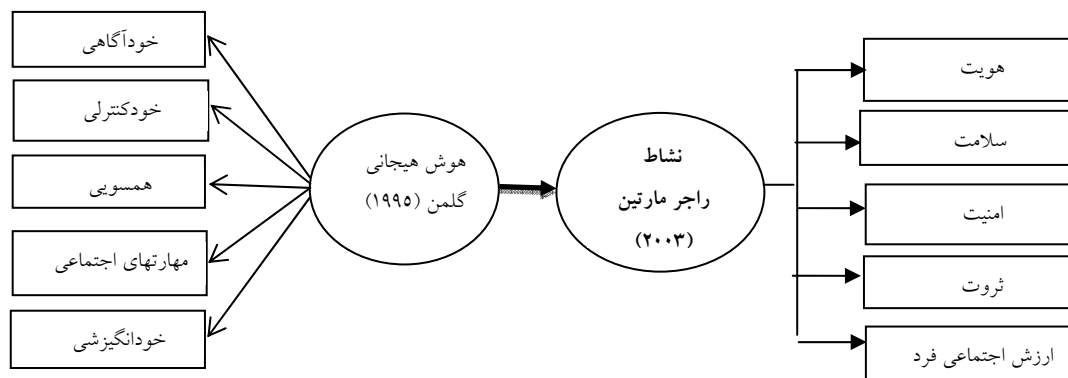
فرضیه اصلی

بین هوش هیجانی و نشاط دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های جانبی

۱- بین هوش هیجانی و هویت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین هوش هیجانی و سلامت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و دانشگاه آزاد قزوین رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش

در جدول زیر یافته‌های جمعیت شناختی تحقیق شامل جنس، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات نمونه آماری مورد مطالعه، نشان داده شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۱۳۵	۳۸/۹
مرد	۲۱۲	۶۱/۶
سن	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۲۰ سال	۱	۰/۳
۲۱ تا ۳۰ سال	۱۶۰	۴۶/۱
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۳۵	۳۸/۹
بیشتر از ۴۰ سال	۴۴	۱۲/۷
سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۵ سال	۴۰	۱۱/۵
۵ تا ۱۰ سال	۹۵	۲۷/۴
۱۱ تا ۱۵ سال	۴۸	۱۳/۸
۱۵ تا ۲۰ سال	۳۸	۱۱/۰
بیشتر از ۲۰ سال	۱۵	۴/۳
مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
کارشناسی	۶۸	۱۹/۶
کارشناسی ارشد	۲۷۷	۷۹/۸
دکتری	۰	-

روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها در جدول ۲ به طور خلاصه بیان گردیده است.

فرضیه مورد استفاده در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، جهت بررسی نرمال بودن مشاهدات، به صورت زیر است:

توزیع مشاهدات نرمال است: H_0

توزیع مشاهدات نرمال نیست: H_1

اندازه‌گیری شاخص‌ها، پرسشنامه‌ای با شصت سؤال طراحی گردید. برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای سؤالات پرسشنامه مقدار ۰/۹۲ به دست آمد و چون این مقدار بالاتر از ۰/۷ است، پس پرسشنامه از اعتبار لازم برخوردار است. برای سنجش نرمال بودن جامعه آماری از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. برای روایی ابعاد متغیرهای مستقل و وابسته و شاخص‌های مربوط به آنها از روایی سازه استفاده شد و با انجام تحلیل عاملی تأییدی، از ۶۰ شاخص مورد بررسی، ۱۱ شاخص به دلیل بار عاملی ضعیف حذف گردید. در نتیجه با ۴۹ شاخص باقیمانده به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری را دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی قزوین و علوم و تحقیقات تهران تشکیل داده‌اند که تعداد آنها ۳۶۲۹ نفر است. انتخاب این سرمایه‌های انسانی به عنوان جامعه آماری به این دلیل بوده است که محقق با بررسی هوش هیجانی در این سرمایه‌های انسانی و با توجه به سطح تحصیلات آنها، بتواند میزان نشاط را اندازه‌گیری کند و به راهکارهای افزایش نشاط دست یابد. در این صورت نشاط و تحرک علمی دانشجویان متناسب با نیازهای جامعه اسلامی و در راستای هدف والای خدمت به مردم، افزون گردیده و می‌کوشد تا از جهت علمی و اخلاقی فردی لایق و کارآمد باشد.

با استفاده از فرمول کوکران، ۳۴۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها به طور تصادفی بین دانشجویان توزیع گردید.

جدول ۲: روش‌های مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش

ردیف	روش مورد استفاده	جهت تعیین	نتیجه حاصله
۱	معادلات ساختاری	متغیرهای قابل مشاهده بکار رفته در مدل همان چیزی را اندازه‌گیری می‌کند که مدنظر محقق است	
۲	روایی محتوا پرسشنامه روش دلفی (نظر خبرگان)	انجام مطالعه پیرامون موضوع پژوهش و مشورت با افراد متخصص و خبره و اساتید راهنما و مشاور	روایی نسبتاً کافی شاخص‌های پرسشنامه.
۳	روایی سازه پرسشنامه	روش تحلیل عاملی تأییدی	حذف ۱۱ شاخص از ۶۰ شاخص به دلیل بار عاملی ضعیف.
۴	پایایی پرسشنامه	آلفای کرونباخ	ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۲۶ می‌باشد که چون از مقدار ۰/۷ بالاتر است نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه است.
۵	شاخص کیسر مایر اولکین و آزمون بارتلت	مناسب بودن تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی	مقدار شاخص کیسر مایر اولکین، ۰/۷۸۸ و مقدار معناداری آزمون بارتلت، ۰/۰۰ شد که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است.
۶	هماندی مدل (برازش کل مدل، برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل)	بررسی وجود اطلاعات لازم برای دستیابی به یک راه حل واحد برای پارامترهایی که باید در مدل تخمین زده شوند	بررسی میزان شاخص‌های ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب، شاخص برازش تطبیقی و شاخص برازش فزاینده که همگی حاکی از برازش قابل قبول این مدل است.
۷	آزمون کلموگروف-اسمیرنوف	اطمینان از نرمال بودن داده‌های پژوهش	سطح معناداری برای داده‌های مربوط به هوش هیجانی ۰/۰۹۵ و برای داده‌های مربوط به نشاط برابر با ۰/۳۴۵ است. به دلیل اینکه این مقدار بیشتر از ۰/۰۵ است، ادعای نرمال بودن یافته‌ها در مورد هر دو متغیر در سطح اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می‌شود.
۸	همبستگی پیرسون	تعیین همبستگی بین متغیرها جهت آزمون فرضیات پژوهش	درجه و نوع رابطه متغیر هوش هیجانی با متغیرهای نشاط
۹	آزمون رگرسیون خطی	آزمون فرضیات تحقیق	برآورد رابطه‌ای ریاضی و تعیین کمیت متغیر نشاط با استفاده از متغیر هوش هیجانی.

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

میانگین	انحراف معیار	معنی‌داری
۴/۰۵۹	۰/۴۲۹	۰/۰۹۵
۴/۰۲۶	۰/۴۳۷	۰/۳۴۵

جدول ۴: مدل رگرسیون هوش هیجانی و هویت

F		t		R ²	R
Sig.	F	Sig.	t		
		۰/۰۰۰	۴/۸۵۷	۰/۷۳۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۴۹۶/۶۶۱	۰/۰۰۰	۲۲/۲۸۶	۰/۵۹۰	هوش هیجانی

در رابطه با فرضیه جانبی اول دیده می‌شود که سطح معناداری اثر هوش هیجانی بر هویت برابر با ۰/۰۰۰ است و با توجه به اینکه این مقدار کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه H₀ رد می‌شود.

بر اساس جدول شماره ۴ می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی میزان هویت برحسب هوش هیجانی تنظیم کرد:

$$\text{هویت} = ۰/۷۳۵ + (۰/۸۲۶) \times \text{هوش هیجانی}$$

آزمون فرضیه جانبی دوم

H₀: بین هوش هیجانی و سلامت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین هوش هیجانی و سلامت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

در رابطه با فرضیه جانبی دوم دیده می‌شود که سطح معناداری اثر هوش هیجانی بر سلامت برابر با ۰/۰۰ است و با توجه به اینکه این مقدار کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه H₀ رد می‌شود.

بر اساس جدول شماره ۵ می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی میزان سلامت برحسب هوش هیجانی تنظیم کرد:

$$\text{سلامت} = -۰/۳۳۶ + (۱/۰۸۹) \times \text{هوش هیجانی}$$

با توجه به نتایج جدول شماره ۳ مقدار سطح معناداری برای داده‌های مربوط به هوش هیجانی ۰/۰۹۵ و برای داده‌های مربوط به نشاط برابر با ۰/۳۴۵ است. به دلیل این که این مقدار بیشتر از ۰/۰۵ است، پس H₀ تأیید می‌شود و ادعای نرمال بودن مشاهدات در مورد هر دو متغیر در سطح اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می‌شود. در نتیجه می‌توان گفت نمونه آماری دارای توزیع نرمال بوده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده نمود. پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی، برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان از برازش قابل قبول مدل داشت. ۱۱ شاخص از شاخص‌ها به دلیل بار عاملی ضعیف حذف گردید، پس با ۴۹ شاخص باقیمانده به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شد. نمودار برازش یافته پژوهش در ادامه نشان داده شده است.

آزمون فرضیات پژوهش

آزمون فرضیه جانبی اول

H₀: بین هوش هیجانی و هویت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین هوش هیجانی و هویت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵: مدل رگرسیون هوش هیجانی و سلامت

F		t			R ²	R	
Sig.	F	Sig.	t	B			
۰/۰۰	۵۷۷/۸۰۶	۰/۰۷۰	-۱/۸۱۶	-۳۳۶	۰/۶۲۸	۰/۷۹۳	مقدار ثابت
		۰/۰۰	۲۴/۰۳۸	۱/۰۸۹			هوش هیجانی

آزمون فرضیه جانبی سوم

H₀: بین هوش هیجانی و امنیت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین هوش هیجانی و امنیت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

در رابطه با فرضیه جانبی سوم دیده می‌شود که سطح معناداری اثر هوش هیجانی بر امنیت برابر با ۰/۰۰ است و با توجه به اینکه این مقدار کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه H₀ رد می‌شود. بر اساس جدول زیر می‌توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی میزان امنیت برحسب هوش هیجانی تنظیم کرد:

$$\text{هوش هیجانی} \times (1/218) + (-1858) = \text{امنیت}$$

آزمون فرضیه جانبی چهارم

H₀: بین هوش هیجانی و ثروت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین هوش هیجانی و ثروت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

در رابطه با فرضیه جانبی چهارم دیده می‌شود که سطح معناداری اثر هوش هیجانی بر ثروت برابر با ۰/۴۱۷ است و با توجه به اینکه این مقدار بیشتر از ۰/۰۵ است، فرضیه H₀ تأیید می‌شود.

جدول ۶: مدل رگرسیون هوش هیجانی و امنیت

F		t			R ²	R	
Sig.	F	Sig.	t	B			
۰/۰۰۰	۷۵۷/۹۳۶	۰/۰۰۰	-۴/۷۵۰	-۱۸۵۸	۰/۶۹۷	۰/۸۳۵	مقدار ثابت
		۰/۰۰۰	۲۷/۵۳۱	۱/۲۱۸			هوش هیجانی

جدول ۷: مدل رگرسیون هوش هیجانی و ثروت

F		t			R ²	R	
Sig.	F	Sig.	t	B			
۰/۴۱۷	۰/۶۶۷	۰/۰۰	۵/۷۶	۲/۳۱۷	۰/۰۰۸	۰/۰۹۰	مقدار ثابت
		۴/۱۷	۰/۸۱۷	۰/۰۹۷			هوش هیجانی

جدول ۸. مدل رگرسیون هوش هیجانی و ارزش اجتماعی فرد

F		t			R ²	R
Sig.	F	Sig.	t	B		
۰/۰۰	۶۰۵/۲۷۱	۰/۰۱۷	۲/۳۹۹	۰/۳۶۵	۰/۶۳۸	۰/۷۹۹
		۰/۰۰	۲۴/۶۰۲	۰/۹۱۶		

H₁: بین هوش هیجانی و نشاط دانشجویان دانشگاه

آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

در جدول ۹ اثر هوش هیجانی به‌عنوان متغیر

مستقل بر نشاط به‌عنوان متغیر وابسته مورد ارزیابی

قرار گرفته است. همان‌طور که در جدول فوق نشان

داده شده است، با توجه به اینکه سطح معناداری برای

این اثر برابر است با ۰/۰۰ و این مقدار کوچک‌تر از

۰/۰۵ است، اثر معنادار و مثبت هوش هیجانی بر

مؤلفه‌های نشاط در سطح اطمینان ۰/۹۵ را می‌توان

نتیجه گرفت و در نتیجه فرضیه H₀ رد می‌شود.

همچنین ملاحظه می‌شود که ضریب بتا برای این اثر

برابر است با $\beta=۰/۹۹۸$ و ضریب تعیین برابر با

$R^2=۰/۹۶۱$ که در سطح ۰/۹۵ معنادار است. در این

قسمت دیده می‌شود که سطح معناداری مربوط به آماره

F از ۰/۰۵ کمتر است و در نتیجه رابطه بررسی شده

بین دو متغیر از نوع خطی است. مدل رگرسیونی

حاصل از تأثیر هوش هیجانی بر مؤلفه‌های نشاط

عبارت است از:

$$\text{هوش هیجانی} \times (۰/۹۹۸) + (-۰/۰۲۶) = \text{نشاط}$$

در شکل ۳ نمودار برازش یافته الگوی پژوهش به

همراه میزان بار عاملی متغیرها نشان داده شده است.

آزمون فرضیه جانبی پنجم

H₀: بین هوش هیجانی و ارزش اجتماعی

دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه

معناداری وجود ندارد.

H₁: بین هوش هیجانی و ارزش اجتماعی

دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه

معناداری وجود دارد.

در رابطه با فرضیه جانبی پنجم دیده می‌شود که

سطح معناداری اثر هوش هیجانی بر ارزش اجتماعی

فرد برابر با ۰/۰۰ است و با توجه به اینکه این مقدار

کمتر از ۰/۰۵ است، فرضیه H₀ رد می‌شود.

بر اساس جدول شماره ۸ می‌توان معادله

رگرسیونی زیر را برای پیش‌بینی میزان ارزش اجتماعی

فرد برحسب هوش هیجانی تنظیم کرد:

$$\text{هوش هیجانی} \times (۰/۹۱۶) + ۰/۳۶۵ = \text{ارزش}$$

اجتماعی فرد

آزمون فرضیه اصلی

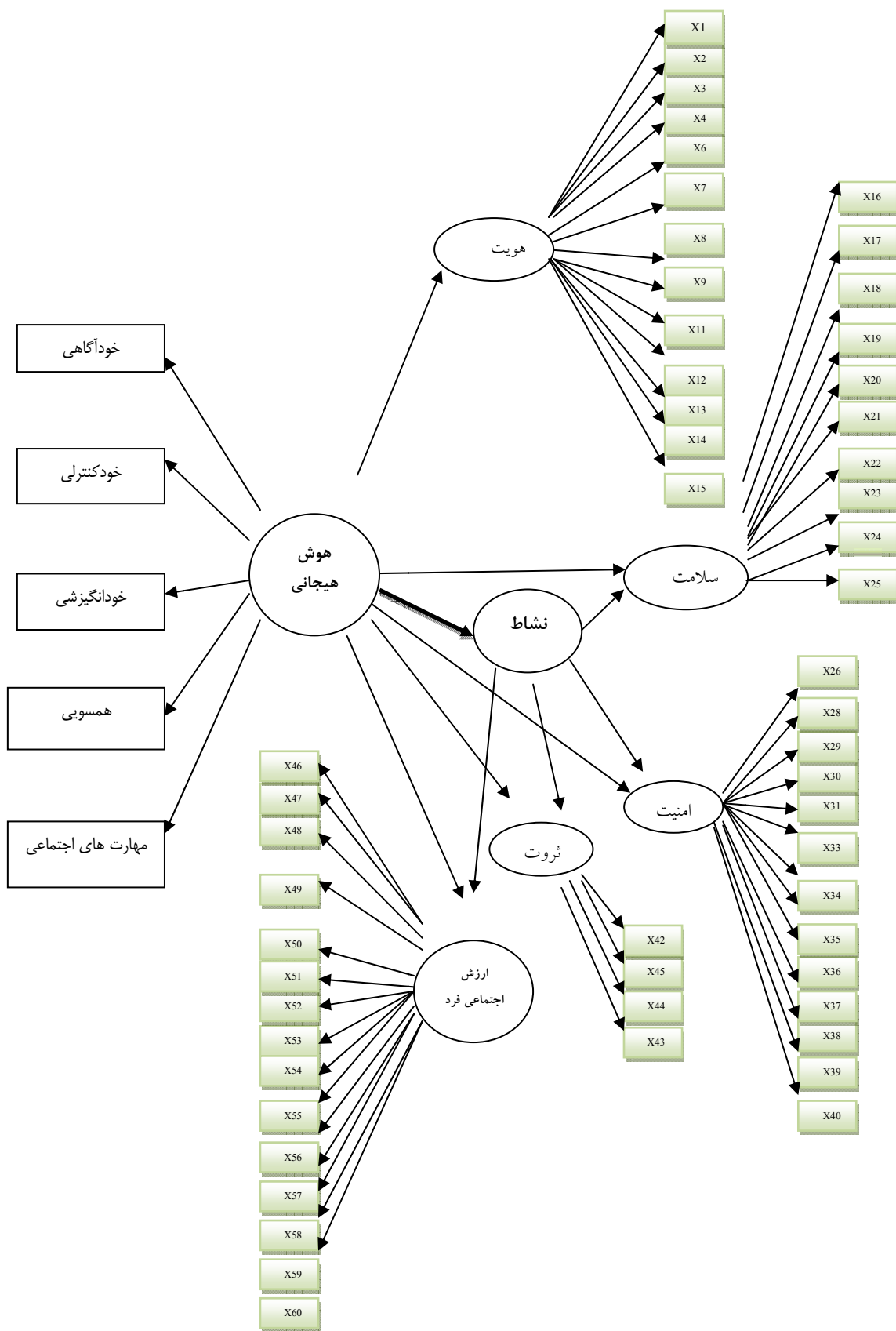
H₀: بین هوش هیجانی و نشاط دانشجویان دانشگاه

آزاد اسلامی تهران و قزوین رابطه معناداری وجود

ندارد.

جدول ۹ - مدل رگرسیون هوش هیجانی و نشاط

F		t			R ²	R
Sig.	F	Sig.	t	B		
۰/۰۰	۸/۵۱۶	۰/۵۶۰	-/۵۸۴	-/۰۲۶	۰/۹۶۱	۰/۹۸۰
		۰/۰۰	۹۲/۲۸۴	۰/۹۹۸		



شکل ۳: نمودار برازش یافته الگوی تحقیق

جدول ۱۰: تأثیر و رابطه متغیر مستقل و ریز متغیرهای نشاط بر اساس ضریب همبستگی پیرسون و میزان بار عاملی متغیرها

فرضیات	متغیرها	میزان بار عاملی متغیرهای تشکیل دهنده فرضیات	رتبه ضریب همبستگی پیرسون	رتبه
فرضیه اصلی	هوش هیجانی و نشاط	۰/۶۳	۰/۹۸۰	۱
فرضیه جانبی ۱	هوش هیجانی و هویت	۰/۵۳	۰/۷۶۸	۵
فرضیه جانبی ۲	هوش هیجانی و سلامت	۰/۶۲	۰/۷۹۳	۴
فرضیه جانبی ۳	هوش هیجانی و امنیت	۰/۵۹	۰/۸۳۵	۲
فرضیه جانبی ۴	هوش هیجانی و ثروت	۰/۳۷	۰/۰۹۰	۶
فرضیه جانبی ۵	هوش هیجانی و ارزش اجتماعی فرد	۰/۶۶	۰/۷۹۹	۳

همانند خودآگاهی، خودکنترلی، همسویی، مهارت‌ها و تعاملات اجتماعی و خود انگیزشی و تقابل آنها با هویت و کرامت، سلامت، امنیت، ارزش اجتماعی فرد و ثروت می‌توان اقتصاد دانایی و اقتصاد خلاقیت را مبتنی بر مدیریت استراتژیک متعادل طراحی و اجرا نمود. لزوم توجه به ایجاد تعامل بین هوش هیجانی و نشاط اعم از نشاط ملی، نشاط شهروندی، نشاط تحصیلی و نشاط فردی در کشور به‌ویژه در نظام دانشگاهی کشور مشاهده می‌گردد که «پیشنهاد می‌شود نتایج این تحقیق در اختیار مراجع پژوهشی، علمی، اداری کشور جهت برنامه‌ریزی، توجه بیشتر و نهادینه‌سازی نشاط به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های ناملموس قرار گیرد.

۲. از آنجایی که فرضیه جانبی میزان تأثیر هوش هیجانی بر هویت از کمترین بار عاملی (۰/۵۳) و همبستگی (۰/۷۶۸) در فرضیه‌های جانبی برخوردار می‌باشد، علیرغم تأکید چون و دیگران (۲۰۰۹) که استقرار جوامع و سازمان‌های دانایی محور و یادگیرنده را مستلزم تمرکز بر سه عامل کلیدی هویت، دانایی و فناوری‌های زنده دانسته و هویت را مقدم بر دو متغیر دیگر می‌داند. «پیشنهاد می‌شود برنامه ارتقای هویت و کرامت دانشجویان به نحوی که با بالاترین حد از نشاط و اشتیاق در دانشگاه حضور یافته و با هم افزایی تصاعدی در ایجاد محیطی با انگیزش و تعهد جهت توسعه آینده به‌ویژه توسعه علمی - پژوهشی

بار عاملی استاندارد، میزان رابطه بین متغیرهای هوش هیجانی و ریزمتغیرهای نشاط را نشان می‌دهد که به دلیل این که متغیر ثروت، کمتر از میزان ۰/۵ است به دلیل بار عاملی ضعیف حذف می‌شود. همان‌گونه که در آزمون فرضیات هم سطح معنی‌داری آن تأیید نمی‌شود.

ضریب همبستگی پیرسون بین ۱ تا ۱- متغیر است. ضرایب ذکر شده نشان از ضریب همبستگی مثبت و معنی‌دار بین متغیرهاست که هر چه به یک نزدیک‌تر باشد، همبستگی بالاتری را نشان می‌دهد. متغیر ارزش اجتماعی فرد، بیشترین میزان همبستگی و متغیر ثروت، کمترین میزان همبستگی را دارد. میزان تأثیر و رابطه بین متغیر مستقل و ریز متغیرهای نشاط بر اساس ضریب همبستگی پیرسون و میزان بار عاملی بین متغیرها در جدول زیر به طور خلاصه نشان داده شده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۱. با توجه به اینکه فرضیه اصلی تحقیق یعنی میزان تأثیر هوش هیجانی بر نشاط از بالاترین ضریب همبستگی (۰/۹۸۰) و دومین بار عاملی (۰/۶۳) برخوردار گردیده است، همان‌گونه که رایس (۲۰۰۳) و گلن (۱۹۹۵) نیز معتقدند با اندازه‌گیری مجموعه‌ای از متغیرهای اساسی سرمایه‌های ملموس و ناملموس

۵. با توجه به عدم تأیید رابطه و بالطبع میزان آن در ارتباط با فرضیه جانبی هوش هیجانی و ثروت (با رتبه ۶ در ضریب همبستگی و بار عاملی) در این پژوهش ثروت به عنوان یکی از سرمایه‌های ملموس، تأثیر چندانی بر ایجاد نشاط از طریق هوش هیجانی نداشته است. پیشنهاد می‌شود تحقیقات دیگری با جایگزینی منفعت و رضایت اجتماعی به جای ثروت و سود به عنوان تحقیق مکمل انجام پذیرد. ضمن اینکه می‌توان با دست کاری متغیرها و استفاده از نظرات سایر دانشمندان و همچنین بررسی بر روی سایر جوامع شهروندی با انجام تحقیقات دیگری، نتایج آن را با تحقیق حاضر مقایسه نمود. هر چند در پژوهش جامعی توسط هدی ورینگ (۱۹۹۸) رابطه پول و طبقه اقتصادی در رضایت از زندگی با نشاط و افسردگی مورد بررسی قرار گرفته و همبستگی معنادار مثبت آن در مورد نشاط و رابطه معنادار منفی آن با افسردگی مورد تأیید قرار گرفته است.

۶. نظر به اخذ رتبه اول در بار عاملی (۰/۶۶) و رتبه سوم در ضریب همبستگی (۰/۷۹۹) توسط فرضیه میزان تأثیر هوش هیجانی و ارزش اجتماعی فرد که رابطه تنگاتنگ و کاملاً نزدیکی با فرضیه هوش هیجانی و هویت دارد، همان‌گونه که ان استرنز (۲۰۱۲) سه عامل ایجاد نشاط را برای تحقق عدالت و رضایتمندی اجتماعی در ارزش اجتماعی فرد از دید جامعه، ارزش جامعه نزد فرد و ارزشی که دیگران خارج از جامعه برای آن جامعه قائل هستند، پیشنهاد می‌شود پروژه‌هایی تحت عنوان ایجاد یکپارچگی در ارزش‌های فردی و اجتماعی دانشجویان، طراحی و مورد اجرا قرار گیرد تا رابطه نحوه استفاده از هوش هیجانی در تجلی و تحقق ارزش‌ها به‌ویژه ارزش اجتماعی که امروزه به‌عنوان آخرین مکتب مدیریت نوین تحت عنوان مدیریت ارزش که به گفته لیبولد (۱۳۹۱) تنها منبع اندازه‌گیری عملکرد سازمان‌های پس از ۲۰۰۰ فارغ از

کشور اقدام نمایند، مورد اجرا قرار گیرد. مسئله ایجاد هویت یکی از بزرگ‌ترین معضلات فعلی مجموعه‌های دانشگاهی می‌باشد.

۳. پیشنهاد می‌گردد بر اساس فرضیه جانبی میزان تأثیر هوش هیجانی بر سلامت که در رتبه ۳ در بار عاملی و رتبه ۴ در ضریب همبستگی قرار گرفته و اهمیت بالای سلامت فکری، روانی و جسمی جامعه مورد بررسی، نسبت به طبقه‌بندی انواع سلامت و مشخص نمودن ارتقای سلامت دانشجویان از طریق مدیریت هوش هیجانی به ویژه فراهم نمودن مسیر ارتقای سلامت فکری آنان برای یادگیری فراگیر و بروز ایده‌ها و خلاقیت و نوآوری مستمر در جهت ایجاد عزم و نشاط از طریق برنامه‌ها و پروژه‌های مورد لزوم اقدام گردد. همان‌گونه که حدادی کوهسار (۱۳۸۳) نیز در پژوهش خود در بین دانشجویان عضو خانواده شهدا و دانشجویان عادی دانشگاه تهران به ابعاد سلامت فکری و روانی و ارتباط آن با هوش هیجانی پرداخته است.

۴. فرضیه جانبی میزان رابطه هوش هیجانی و امنیت که رتبه ۲ ضریب همبستگی و رتبه ۴ بار عاملی را به خود اختصاص داده است از دیگر فرضیه‌های مهم پژوهش می‌باشد که تأثیر هوش هیجانی بر امنیت شهروندی را در بین دانشجویان مورد تأکید قرار می‌دهد. با توجه به ریزمتغیرهای پژوهش پیشنهاد می‌گردد پروژه‌هایی در ارتباط با امنیت شهروندی، امنیت شغلی، امنیت خانوادگی و یکپارچه‌سازی آنها بین دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهشی کشور تعریف و عملیاتی گردد. در تأیید این فرضیه لیبولد و دیگران (۱۳۹۱) معتقدند نشأت گرفته از نشاط موجب توسعه ارزش محور و دانش محور جامعه، سازمان و خانواده شده و می‌تواند محرک سایر سرمایه‌های ناملموسی چون یادگیری، وفاق، همسویی، یکپارچگی و خودکنترلی گردد.

را مورد بررسی قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود که با امکانات و محققین بیشتر اثرات هر ۵ ریز متغیر هوش هیجانی بر ۵ متغیر نشاط با طرح ۲۵ فرضیه مورد بررسی قرار گرفته و یکپارچه شود.

همان طور که از پژوهش حاضر نتیجه گرفته شد، هوش هیجانی بر مؤلفه‌های نشاط اثر مثبت و معناداری دارد. در کنار این موضوع می‌توان متغیرهای واسطه‌ای (همچون فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اشتیاق شغلی و...) را برای بررسی این اثر مورد ارزیابی جداگانه قرار داد.

به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود این پژوهش را در جوامع و حوزه‌های مکانی دیگر از جمله دانشگاه‌ها، سازمان‌ها و شهروندان دیگر انجام شود.

در این پژوهش برای بررسی میزان رابطه دو متغیر هوش هیجانی و نشاط از پرسشنامه محقق ساخته و نظریه‌های گلن و مارتین استفاده شده است. پیشنهاد می‌شود سایر محققین از نظرات اندیشمندان دیگر برای انجام تحقیقات جدید و مقایسه نتایج آن با این تحقیق استفاده نمایند.

منابع و مأخذ

- (۱) اکبرزاده، نسرين. (۱۳۸۳). هوش هیجانی: دیدگاه سالوی و دیگران. (چاپ اول). تهران: نشر فیض اسلام.
- (۲) باب‌الحوائجی، فهیمه؛ آفاکیشی زاده، وحید. (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی با توانمندسازی کارکنان: مورد پژوهی کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان تبریز. فصلنامه دانش‌شناسی. شماره ۱۰.
- (۳) بابایی، محمدعلی و مومنی، نونا. (۱۳۸۴). تأثیر هوش عاطفی بر اثربخشی مدیران. تدبیر. شماره ۱۶۶.
- (۴) خائف‌الهی، احمدعلی؛ دوستار، محمد. (۱۳۸۲). ابعاد هوش هیجانی. مدیریت و توسعه. شماره ۱۸.

نوع فعالیت آنها می‌باشد، مشخص تر شده و با رویکرد عملیاتی سازی مدیریت ارزش^{۲۸} دانشگاه‌های مورد بررسی را مهندسی مجدد نمود.

عمده مدیران نیاز به آموزش هوش هیجانی را درک می‌کنند، به آن باور هم دارند، اما وقت این کار را ندارند؛ اما اگر از کارکنان سازمان شروع کنیم و به آنها ابزارهای لازم برای کارهای ساده را بدهیم، دو اتفاق رخ می‌دهد:

۱- فرد، از دیدگاه روابط و خودآگاهی توسعه می‌یابد. او (فرد و نه کارمند) می‌تواند فرد موفق تری برای همسر، برادر یا فرزند توانمندتر و آگاه‌تری شود. این موضوع به طور غیرمستقیم برای سازمان و جامعه خیلی خوب است. دعواها، تنش‌ها، بدگوئی‌ها، خودخواهی‌ها، به شدت در جامعه و سازمان که جزئی از جامعه است، کم می‌شود.

۲- با درک آنچه از این آموزش‌ها حاصل می‌شود، موجی در سازمان راه می‌افتد. مدیران این موج را حس می‌کنند. هم برای توسعه خودشان، هم برای این که با کارکنان راحت تر باشند و وادار می‌شوند، به آموزش خود فکر کنند و امکان شرکت آنها در این آموزش‌ها بیشتر می‌شود.

ولی این گونه کارها زمان زیادی لازم دارد و تکرار و ممارست، کلید اصلی موفقیت خواهد بود. همکاری و مشارکت کلیه اعضای تیم در یک فرایند، برای موفقیت در دستیابی به فعالیت موفق تیمی، ضروری و الزامی است. در این راستا توانایی‌ها و مهارت‌های اجتماعی اعضای تیم از اهمیت زیادی برخوردار است. هوش هیجانی به ایجاد اعتماد، هویت و اثربخشی گروهی کمک زیادی می‌کند و لذا همکاری، همیاری و تأثیرگذاری را به حداکثر می‌رساند.

در پایان به محققانی که تمایل به انجام پژوهش در زمینه نشاط را دارند پیشنهاد می‌شود، اثر مؤلفه‌ها و متغیرهای دیگری که بر مؤلفه‌های نشاط تأثیر گذارند

- 16) Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. NY: Bantam Books.
- 17) Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books.
- 18) Kunnanatt J T (2008), Emotional Intelligence: Theory and Description – A Competency Model for Interpersonal Effectiveness. Career Development International. 13(7), pp. 614 – 629.
- 19) Martin. Roger. (2005). The power of happiness. Boston: Harvard Business School Press.
- 20) Mayer JD, Salovey P. (1997). What is emotional intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications, Salovey P, Sluyter DJ (eds). Basic Books: New York.
- 21) N. Stearns. Peter. (2012). The history of happiness. Boston: Harvard Business School Press.
- 22) Wallen, D.S.(2010).The influence of Emotional Intelligence on Accaptance of Organizational Change. Dissertation of PhD. Capella University.
- ۵) رهنورد، فرج اله و جویبار، منوچهر. (۱۳۸۷). مقایسه هوش هیجانی در میان سطوح سه گانه مدیریت: (مطالعه موردی). پیام مدیریت. شماره ۲۶.
- ۶) سیاروچی، ژوزف؛ فورگاس، ژوزف و مایر، جان. (۱۳۸۳). هوش عاطفی در زندگی روزمره. ترجمه اصغر نوری امامزاده‌ای و حبیب‌الله نصیری. اصفهان. نشر نوشته.
- ۷) لیبولد، ماریوس؛ پروبت، گیلبرت؛ گیلبرت، مایکل. (۲۰۰۶). مدیریت راهبردی در اقتصاد دانایی. ترجمه قدمی و دیگران (۱۳۹۱). تهران: آرون.
- ۸) گلמן، دانیل. (۱۳۸۰). هوش هیجانی. ترجمه نسرین پارسا. چاپ اول. تهران: انتشارات رشد.
- ۹) لطفی کاشانی، فرح. (۱۳۸۵). هوش هیجانی واقعیت‌ها و ادعاها. فصلنامه اندیشه و رفتار. شماره ۲.

۱۰) مارتین، راجر. (۱۳۹۰). مزایای شاد بودن (قدرت شادی). ترجمه معصومه حریری زاده.

۱۱) مقدمی، مجید؛ حمیدی زاده، علی؛ چاوشی، سید محمدحسین. (۱۳۹۰). نقش مؤلفه‌های هوش عاطفی در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. دو ماهنامه‌ی توسعه انسانی پلیس. شماره ۳۴.

- 12) Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On, & J. D. A. Parker (Eds.). Handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace (pp.363-388). San Francisco: Jossey-Bass.
- 13) Cherniss,C.(2000). Social and emotional competence in the workplace. In R.Bar-On & J.
- 14) Fox. Justin. (2012). The economics of well-being. Boston: Harvard Business School Press
- 15) Gardner, H. (2006). Multiple intelligences: New horizons. NY: Basic Books.

یادداشت‌ها

- ¹ Happiness
- ² Blocking behavior
- ³ Intangible assets
- ⁴ Bionic government
- ⁵ Good Governance
- ⁶ Watson
- ⁷ The best practice
- ⁸ After 2000 organizations
- ⁹ Interactional skills
- ¹⁰ Emotional intelligence
- ¹¹ Intelligence quotient (I.Q.)
- ¹² construct
- ¹³ Bar-on
- ¹⁴ Gardner & Walker
- ¹⁵ Multiple intelligences
- ¹⁶ Wayne PAYNE
- ¹⁷ Sawaf
- ¹⁸ Cooper
- ¹⁹ Orioli & Trocki
- ²⁰ De Paolo
- ²¹ Goleman
- ²² Self-Awareness
- ²³ Self-Control
- ²⁴ Social awareness
- ²⁵ Social Skills
- ²⁶ Self-Motivation
- ²⁷ Rafiq & et al.
- ²⁸ Managing by values