



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.22517758.1402.13.2.1.5>

## رابطه بین هوش هیجانی با موفقیت سازمانی با استفاده از سلامت روانی در کارکنان دانشگاه UTM مالزی

جمه‌هور طرفی<sup>۱</sup>، حسن جرفی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۰۹

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و موفقیت سازمانی با استفاده از سلامت روانی کارکنان صورت پذیرفت. روش پژوهش توصیفی، همبستگی بود. جامعه آماری شامل کارمندان دانشگاه‌های مالزی به تعداد ۴۵۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی مرحله‌ای انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی (۱۹۸۰) بار-آن و پرسش‌نامه محقق ساخته موفقیت سازمانی استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از روش محتوایی و سازه و صوری تأیید گردید و پایایی اندازه‌گیری، از طریق فرمول آلفای کرونباخ به اندازه ۰/۸۷ تأیید شد. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری PLS 3 و نیز نرم افزار آماری Spss استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین هوش هیجانی با موفقیت سازمانی با استفاده از سلامت روانی در کارکنان دانشگاه UTM مالزی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** سلامت روانی، هوش هیجانی، موفقیت سازمانی، سلامت روانی، کارکنان دانشگاه مالزی.

۱- دکترای تخصصی برنامه ریزی درسی، استادیار آموزش و پرورش. [torfijomhoor@gmail.com](mailto:torfijomhoor@gmail.com)

۲- دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، استادیار دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان. [Hassan.jorfi@gmail.com](mailto:Hassan.jorfi@gmail.com)

## مقدمه

کسب آرامش و اطمینان و دوری از افسردگی و اضطراب از اساسی‌ترین نیازهای فطری آدمی است و از دیرباز جزء مسائل اساسی بشر بوده است. همین امر موجب شده تا در ادیان الهی و آیین‌های کهن بشری، ضمن تشریح علل آرامش روحی و روانی، راه‌کارهایی برای پاسخ به این نیاز اساسی بشر ارائه گردد. از طرف دیگر، بهداشت و سلامت روانی یکی از نیازهای اجتماعی نیز هست؛ چرا که عملکرد مطلوب جامعه مستلزم برخورداری از افرادی است که از حیث سلامت و بهداشت روانی در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشند. بر همین اساس، یکی از اهداف و برنامه‌های نظام‌های اجتماعی، تلاش برای بالا بردن رفاه و بهزیستی افراد جامعه است. در این میان با تأملی کوتاه در شرایط کنونی جامعه و در نظر گرفتن گسترش و تعمیق روزافزون ارتباطات انسانی در سطوح بین‌المللی و جهانی، این نکته احساس می‌شود که عوامل برهم‌زننده تعادل، آرامش و سلامت روان و علل پدیدآورنده بحران‌های روانی، افزایش و پیچیدگی خاصی یافته و متقابلاً احساس نیاز فردی و اجتماعی به سلامت و آرامش روانی افزایش روزافزونی پیدا کرده است. به‌طور کلی سلامت روانی عبارتند از: وضعیت رفاه و بهبودی که طی آن هر فرد بتواند توانایی‌های بالقوه خویش را تحقق بخشد، بتواند با استرس‌های معمول در زندگی مقابله کند، بتواند به شکل مثمرتر و سازنده‌ای به کار و فعالیت بپردازد و در اجتماعی که به آن تعلق دارد نقش مؤثری ایفا کند. سلامت روان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در ارتقا و تکامل انسان‌ها محسوب می‌شود (چو، هسلام، ۲۰۱۰). درباره مفهوم سلامت روان در میان روانشناسان اختلاف نظرهای زیادی وجود دارد. بنابر تعریف سازمان جهانی بهداشت، سلامت روان عبارت است از: قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب. در واقع، سلامت روانی چیزی بیش از عدم وجود بیماری روحی است؛ بدین معنا که صرفاً به لحاظ نداشتن بیماری روحی نمی‌توان سلامت روانی را در فرد صد در صد تأیید کرد (خلعتبری و همکاران، ۱۳۹۰). سلامت روانی، مفهومی است که چگونگی تفکر، احساس و عملکرد ما را در مواجهه با موقعیت استرس‌زا نشان می‌دهد، به عبارت دیگر، به میزان برخورداری از سلامت روانی، عملکرد افراد در کنترل

استرس، برقراری ارتباط با دیگران، ارزیابی و انتخاب راهبردهای مقابله متفاوت است (جوهانسن و همکاران، ۲۰۰۹). بر اساس نظر روانشناسان، یکی از عواملی که باعث ارتقای سلامت روان افراد می‌شود و نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در این زمینه دارد، هوش هیجانی می‌باشد (قادری، شمسی، ۱۳۹۴). هوش هیجانی امروزه از جایگاهی رفیع، مطمئن و غیر قابل انکاری در عرصه ورزش برخوردار است و دیدگاه جدیدی را درباره پیش‌بینی عوامل مؤثر بر موفقیت فراهم می‌کند. از این رو، هوش هیجانی بزرگترین عامل برای پیش‌بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی‌ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است و بهترین امتیاز هوش هیجانی این است که به عنوان یک مهارت بسیار انعطاف‌پذیر، افراد می‌توانند با تمرین، آن را بهبود بخشند (صبحی قراملکی، ۱۳۹۱). هوش هیجانی نوعی استعداد عاطفی است که تعیین می‌کند از مهارت‌های خود چگونه به بهترین نحو ممکن استفاده کرد- حتی کمک می‌کند فکر در مسیری درست به کار گرفته شود (لی، هاوانگ، ۲۰۱۶). هوش هیجانی بیانگر آن است که در روابط اجتماعی و در بده‌بستان‌های روانی و عاطفی در شرایط خاص چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است (پون مالی و الکس، نگپال، موسیل، ۲۰۱۸).

برخی مطالعات نشان داده‌اند که مؤلفه‌های هوش هیجانی یک پیش‌بینی عمده بر شاخص‌های سلامت روانی (از جمله موفقیت سازمانی) و عملکرد بین فردی محسوب می‌شوند. هوش هیجانی اولین بار در سال ۱۹۹۰ توسط روانشناسی به نام سالوی برای بیان کیفیت درک احساسات افراد همدردی احساسات دیگران و توانایی مطلوب خلق و خو بکار رفت. در این راستا بار-آن هوش هیجانی را مجموعه توانایی‌های غیر شناختی، توانش‌ها و مهارت‌هایی تعریف می‌کند که بر توانایی رویارویی موفقیت‌آمیز با خواسته‌ها، مقتضیات و نشانه‌های محیطی تأثیر می‌گذارند. (بار-آن، ۲۰۰۹). هوش هیجانی ما را قادر می‌سازد تا بتوانیم احساسات خود را شناخته و آن را به صورت مطلوبی ابراز و اداره کنیم. هوش هیجانی ما را نسبت به حالات هیجانی گروه و رویدادها و ارتباطات حساس می‌سازد. هوش هیجانی موجب افزایش آگاهی و مهارت‌های ارتباطی می‌شود و نتیجه‌اش اثربخشی کار گروهی و برقراری ارتباط با دیگران است. تعریف هوش هیجانی از نظر گلن عبارتند از: توانایی برانگیختگی خود،

زمان، انگیزه، بینش و ارتباط. شما می‌توانید به شیوه‌های مختلف از هوش هیجانی، برای بهبود موفقیت سازمانی، استفاده کنید. هوش هیجانی آنقدر برای موفقیت سازمانی ضروری است که ۶۰ درصد عملکرد در انواع شغل‌ها در سازمان را شامل می‌شود. هوش هیجانی به تنهایی بزرگترین عامل برای پیش‌بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی‌ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است. پژوهش انجام شده در دانشگاه کوئینزلند (Queensland) استرالیا نشان می‌دهد، کسانی که هوش هیجانی خود را رشد می‌دهند، معمولاً در سازمان خود موفقند و کسانی که هوش هیجانی و سلامت روانی ضعیفی دارند می‌توانند تنها با تلاش برای بهبود هوش هیجانی خود به پای همکارانی که در هر دو بسیار عالی هستند برسند. هوش هیجانی و موفقیت سازمانی دست در دست یکدیگر دارند. این یافته‌ها در کارکنان همه صنایع در همه سطوح و در همه جای دنیا صدق می‌کند. تاکنون شغلی پیدا نشده که در آن عملکرد ربطی به هوش هیجانی نداشته باشد. امروزه اهمیت هوش هیجانی بیش از پیش مطرح شده است. دانیل گلمن در اثر برجسته خود، به نام "چه چیزی یک رهبر را می‌سازد" درباره قدرت هوش هیجانی چنین می‌گوید: زمانی که نسبت مهارت‌های تکنیکی بهره هوش را با هوش هیجانی به عنوان اجزای عملکرد مطلوب ارزیابی کردم، اهمیت هوش هیجانی دو برابر سایر عوامل بود، علاوه ارزیابی نشان داد که بین موفقیت سازمانی و هوش هیجانی مدیران آن ارتباط مستقیم وجود دارد. لذا سوال اصلی این تحقیق آن است که چه رابطه‌ای بین هوش هیجانی با موفقیت سازمانی با استفاده از سلامت روانی در کارکنان دانشگاه UTM مالزی وجود دارد؟

### مروری بر ادبیات نظری:

#### موفقیت:

موفقیت چیست؟ تعاریف زیادی برای موفقیت وجود دارد. یک تعریف "بالفعل کردن استعدادهای نهانی است". تعریف دیگر "دستیابی به هدفی است که در نظر انسان می‌باشد و با رسیدن به آن هدف برای خود موقعیت و اعتباری کسب می‌کند". پس، فرد موفق، کسی است که به آرزوهایش می‌رسد و احساس رضایت خاطر می‌کند که این امر، خود حاصل تلاش و کوشش مداوم در زندگی است. با توجه به اینکه موفقیت، حوزه گسترده‌ای دارد

پایداری در مواقع شکست، توانایی کنترل انگیزه‌های ناگهانی و تمایلات، به تأخیر انداختن و ارضاء تمایلات، توانایی نظم بخشیدن به حالت‌های روحی و توانایی اصرار ورزیدن و امیدواری می‌داند (گلمن، ۲۰۱۰). هوش هیجانی عبارتند از: درک احساسات خود و درک احساسات طرف مقابل و ایجاد ارتباط متقابل بین آن دو به صورت مؤثر (بار - آن، ۲۰۰۹). همچنین هوش هیجانی نقش کلیدی را در اثربخش شدن سازمان‌ها در دنیای امروزین ایفا می‌کند (بارچارد و کریستین، ۲۰۰۹). هوش هیجانی عاملی جهت بالا بردن توانایی‌های فردی در کنترل احساسات و هیجانات و بررسی این احساسات جهت درک آنها می‌تواند باشد (گلوئیز و همکاران، ۲۰۰۸). از طرفی دیگر، هوش هیجانی بالا، باعث می‌شود افراد، مهارت‌های حل مسأله - مقابله با فشارها و سازگاری تفکرات خاص، خلاقیت بالا، روحیه همکاری و کمک به دیگران و تشخیص موقعیت‌های خطرناک و عکس‌العمل در مقابل آنها را به خوبی انجام دهند (دویس و کراس، ۲۰۰۳). ارتقاء سطح تعاملات سرپرستان و کارکنان تا این سطوح باعث رسیدن به موفقیت سازمانی شده و سلامت روانی را افزایش می‌دهد. در ارتباط بین هوش هیجانی و موفقیت سازمانی وانگ ولورتاثر تاثیر مهارت‌های مدیریت هوش هیجانی را در سلامت روانی و موفقیت سازمانی بررسی کرده‌اند آنان دریافتند که هوش هیجانی با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی رابطه مستقیم دارد. هوش هیجانی به ما کمک می‌کند که فرد مسئولیت‌پذیری در جامعه باشیم بالا بودن هوش هیجانی، افراد را شادتر و از نتایج عملکرد خود راضی و خشنود و سبب موفقیت سازمانی می‌شود و به تبع آن سلامت روانی در چنین سازمان‌هایی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی خواهد گذاشت. دولویکس و هیکس در حمایت از نظریه هوش هیجانی در تحقیقات علمی خود نشان دادند که هوش هیجانی با پیشرفت و موفقیت فردی و سازمانی در محیط سازمان و نیز با سلامت روانی همبستگی زیادی دارد (گلمن، ۲۰۱۱).

بکارگیری زیاد از هوش هیجانی، روش بسیار خوبی است که انرژی را در یک جهت متمرکز می‌کند و نتیجه بسیار عالی در پی دارد. محققان هوش هیجانی را در کنار سی و سه رفتار شغلی مهم آزمایش کردند و متوجه شدند که هوش هیجانی، اکثر آنها را در درون خود جای می‌دهد و جزئی از وجود خودش می‌کند، از جمله در مدیریت

مجسم کنند منتشر شد و در اختیار اندیشمندان، روان‌شناسان قرار گرفت. این که تلاش جدید تا چه اندازه روشنگر بخش دیگری از واقعیت‌های پیچیده ذهن آدمی است موضوعی است که آینده به آن پاسخ خواهد گرفت (شریفی، ۱۳۷۶).

### تعریف و پیشینه هوش هیجانی:

تعریف هوش هیجانی نیز مانند هوش غیر شناختی دشوار است این اصطلاح از زمان انتشار کتاب معروف گلمن (۱۹۹۵) به گونه‌ای گسترده به صورت بخشی از زبان روزمره درآمد و بحث‌های بسیاری را برانگیخت گلمن مصاحبه‌ای با جان اینل (۱۹۹۶) هوش هیجانی را چنین توصیف می‌کند: «هوش هیجانی نوع دیگری از هوش است این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویشتن و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی است توانایی اداره مطلوب خلق و خوی با وضعروانی، کنترل و تکانش‌ها است عاملی که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف در شخص ایجاد انگیزه و امید می‌کند. هم‌حسی یعنی آگاهی از احساسات افراد پیرامون شماست مهارت اجتماعی یعنی خوب کنار آمدن با مردم و کنترل هیجانهای خویش در رابطه با دیگری و توانایی تشویق و هداست آنان است. گلمن در همین مصاحبه ضمن مهم شمردن هوش شناختی و هیجانی می‌گوید هوش بهر در بهترین حالت خود تنها عامل ۲۰ درصد از موفقیت‌های زندگی است، ۸۰ درصد موفقیت‌ها به عوامل دیگر وابسته است و سرنوشت افراد در بسیاری از موارد در گروه مهارت‌هایی است که هوش هیجانی را تشکیل می‌دهد. هوش غیر شناختی ابعاد شخصی هیجانی اجتماعی و حیاتی هوش را که اغلب بیش از جنبه‌های شناختی آن در عملکردهای روزانه مؤثرند مخاطب قرار می‌دهد. هوش هیجانی با توانایی درک خود و دیگران (خودشناسی و دیگرشناسی) ارتباط با مردم و سازگاری فرد با محیط پیرامون خویش و پیوند دارد. به عبارت دیگر هوش غیر شناختی پیش‌بین موفقیت‌های پیرامون خویش و پیوند دارد. به عبارت دیگر هوش غیر شناختی پیش‌بین موفقیت‌های فرد رادر میسر می‌کند و سنحش و اندازه‌گیری آن به منزله اندازه‌گیری و سنحش و توانایی‌های شخص براس سازگاری با شرایط زندگی و ادامه‌حیات در جهان است. (بار - آن، ۱۹۹۷)

می‌توان آن را از دو بعد بررسی کرد: یکی بعد فردی است که در آن موفقیت به تلاش و کوشش خود فرد برمی‌گردد. بعد دیگر که کمی هم پیچیده‌تر است موفقیت سازمانی است. عامل این نوع موفقیت تنها تلاش خود فرد نیست، بلکه اطرافیان و همکاران هم در موفقیت سهیم هستند و موفقیت تنها به خود فرد بر نمی‌گردد، بلکه متوجه همکاران یا سازمان او نیز می‌شود (گنجی، ۱۳۸۶).

### هوش هیجانی:

#### تاریخچه هوش هیجانی:

اصطلاح هوش هیجانی در سال (۱۹۹۵) توسط دانیل گلمن مطرح شد و بحث‌های بسیاری را برانگیخت هوش هیجانی ۲ با توانایی درک خود و دیگران یعنی شناخت هرچه بیشتر احساسات، عواطف خویش و ارتباط و سازگاری فرد با مردم و محیط که پیوند دارد. پژوهشگران با ارزیابی مفاهیمی چون مهارت‌های اجتماعی. توانایی‌های بین فردی، رشد روانی و وقوف فرد بر هیجانهای خویش و توان کنترل آن هیجان‌ها توصیف و تبیین هوش هیجانی غیر شناختی پرداخته‌اند. بار - آن هوش هیجان، هوش غیر شناختی، را عامل مهمی در شکوفایی توانایی‌های افراد برای کسب موفقیت در زندگی تلقی می‌کند آن را با سلامت عاطفی و در مجموع با سلامت روانی مرتبط می‌داند. باز آن را برای اولین بار در سال ۱۹۸۰ هوش بهر هیجانی را مطرح کرد و در همان سال به تدوین پرسشنامه هوش هیجانی پرداخت به اعتقاد بار آن هوش شناختی تنها شاخص عمده برای پیش‌بینی موفقیت افراد نسبت، زیرا بیشماری از افراد با هوش شناختی بالایی دارند ولی آن‌طور که باید در زندگی موفق نیستند. با وجود این سنحش بهر اجتماعی به نحوی روز افزون در تعیین و تشخیص حدود و توانایی‌های ذهنی و رفتاری افراد اعم از هنجار و ناهنجار مورد استفاده قرار می‌گیرد. بدیهی است با توجه به اشاره مختصری که به کاستی‌های این مقیاس شده توقع پافشاری بر نتایج مرتبت مرتب بر آن از احتیاط علمی به دور است. شایان به ذکر است که با همه تلاشهایی که از سال ۱۹۹۵ تا کنون برای تبیین و تعریف هوش به عمل آمده، بعد عاطفی یا هیجانی آن بدان گونه که باید مورد توجه قرار نگرفته است. از این تاریخ به بعد گزارش کسانی که از دیر باز در اندیشه تدوین ابزاری برای سنحش این حیطه ذهنی غیر شناختی بودند و می‌خواستند آن را با معیار مناسب دیگری محک بزنند و جلوه‌های آن را با عدد و رقم

## پیشینه تحقیق:

تحقیق در در شهر نیکشهر از حجم آماری معین و روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی از ۶۰ نفر از دانش آموزان پایه های هفتم، هشتم و نهم، مدارس پسرانه متوسطه اول باروش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای گزینش شدند مورد پژوهش و بررسی قرار گرفتند فرض اصلی این پژوهش در این بود که هوش هیجانی عاطفی و مولفه‌های آن و با سلامت روان رابطه معناداری دارد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل هوش هیجانی ماییر و سالووی (۱۹۶۶) که در قالب سیاست ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است، استفاده کرده و برای تجزیه و تحلیل داده‌های سلامت روان هم از آزمون گلدبرگ (۱۹۷۲، به نقل از تقوی ۱۳۸۰) در قالب پاسخ‌های ۴ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. نتایج حاصله رابطه معنادار هوش هیجانی و سلامت روانی در دانش آموزان متوسطه اول پسرانه را مورد تایید قرار دارد. ملایی و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله‌ای تحت عنوان (ملایی، عین اله، هروی، لادن، افتخارالدین، رضا، و آسایش، حمید. ۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش هیجانی و موفقیت مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان به تحقیق و بررسی پرداختند. جامعه آماری در این تحقیق کلیه مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان به تعداد ۹۶ نفر (۴۵ نفر زن و ۵۱ نفر مرد) بوده است که به روش سرشماری اطلاعات در سال ۱۳۸۷ جمع آوری شد. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسش نامه‌های دموگرافیک، هوش هیجانی شرینگ و موفقیت بود. رابطه بین میزان هوش هیجانی و میزان موفقیت با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بررسی شد. نتایج نشان داد میانگین هوش هیجانی مدیران موفق ۹۸٫۷ و میانگین هوش هیجانی مدیران ناموفق ۷۶٫۷ بوده است. ضریب همبستگی اسپیرمن بین هوش هیجانی و موفقیت مدیران ۰/۷۱ بوده است که بیان کننده رابطه مستقیم بین هوش هیجانی و موفقیت می باشد ( $P < 0.001$ ). نتیجه گیری: باتوجه به نتایج حاصل از این تحقیق مبنی بر وجود رابطه مستقیم بین هوش هیجانی مدیران و موفقیت آنان، به برنامه ریزان پیشنهاد می گردد به منظور بهره گیری بیشتر از توان مدیریتی مدیران سازمان ها، نسبت به برگزاری کارگاه هایی در جهت افزایش هوش هیجانی آنان، اقدام کنند. همچنین در تحقیقی دیگر لباغ و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی هوش هیجانی و اهمیت آن

آهنگ و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای به بررسی رابطه میان هوش هیجانی و ترومای سازمانی: رویکردی اسلامی به تحقیق پرداختند. روش این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی می‌باشد که مطابق جدول مورگان تعداد ۸۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های پژوهش، با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد هوش هیجانی و ترومای سازمانی جمع‌آوری و از طریق روش معادلات ساختاری به‌وسیله نرم افزار Smart-PLS تجزیه و تحلیل شد. روایی داده‌های جمع‌آوری شده از طریق آزمون متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) و پایایی آنها نیز از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. نتایج پژوهش نشان داد هوش هیجانی تأثیر منفی و معناداری به میزان منفی شصت درصد بر ترومای سازمانی دارد. همچنین در تحقیقی دیگر اکبری و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای به نقش واسطه‌ای سلامت معنوی در ارتباط بین هوش هیجانی و اعتیاد به تلفن همراه به تحقیق پرداختند. روش کار روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش تمامی دانش آموزان پسر دوره متوسطه مدارس دولتی شهرستان اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۸ بود که از میان آنان نمونه‌ای به حجم ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شد و به پرسش نامه‌های اعتیاد به تلفن همراه، هوش هیجانی و سلامت معنوی پاسخ دادند. داده‌ها نیز با شاخص‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و الگوی روابط ساختاری تحلیل شد. در این پژوهش همه موارد اخلاقی رعایت شده است و مولفان تضاد منافی گزارش نکرده‌اند. یافته‌ها: نتایج ضریب همبستگی نشان داد که اعتیاد به تلفن همراه با نمره کل هوش هیجانی و مولفه‌های آن و با سلامت معنوی ارتباط منفی داشت. همچنین سلامت معنوی با نمره کل هوش هیجانی و مولفه‌های آگاهی و خودانگیزی ارتباط مثبت داشت. رئیسی و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله‌ای به بررسی رابطه هوش هیجانی با سلامت روان دانش آموزان متوسطه اول شهر نیکشهر به تحقیق و بررسی پرداختند. این

سلامت روانی و ابعاد آن با سازگاری اجتماعی دانشجویان ورزشکار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه ارتباط معناداری و معکوسی وجود دارد. ( $p \geq 0/05$ ) به منظور پیش بینی سازگاری اجتماعی دانشجویان ورزشکار از طریق هوش هیجانی و سلامت روانی از ضریب رگرسیون استفاده گردید که ضریب رگرسیون چندگانه بین هوش هیجانی و سلامت روانی با سازگاری اجتماعی دانشجویان ورزشکار معادل  $0/327$  می‌باشد. این مقدار نشان دهنده این واقعیت است که هوش هیجانی و سلامت روانی توانسته اند حدود  $0/327$  درصد از واریانس تغییرات سازگاری اجتماعی را پیش بینی کنند. میزان تعیین تاثیر متغیر های هوش هیجانی و سلامت روان به عنوان متغیر پیش بین و سازگاری اجتماعی به عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون تحلیل شدند ( $F = 59/56, p < 0/01$ ) با توجه به نتایج این تحقیق مشارکت در فعالیت های ورزشی، راهی مؤثر برای کاهش اضطراب و افسردگی و تنظیم هیجانات و بالا بردن سازگاری اجتماعی است. از این رو، هوش هیجانی با تقویت سلامت روان، زمینه بهزیستی عاطفی و بهبود روابط بین فردی و سازگاری اجتماعی را فراهم می‌کند و به دانشجویان کمک می‌نماید تا در زمینه های مختلف زندگی موفق تر عمل کنند.

#### فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی:

بین هوش هیجانی کارمندان دانشگاه UTM مالزی با موفقیت سازمانی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین مهارت‌های درون فردی با موفقیت سازمانی دانشگاه UTM مالزی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین مهارت‌های میان فردی با موفقیت سازمانی دانشگاه UTM مالزی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین مهارت‌های سازگاری با موفقیت سازمانی دانشگاه UTM مالزی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین مهارت‌های کنترل استرس با موفقیت سازمانی دانشگاه UTM مالزی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین مهارت‌های خلق عمومی با موفقیت سازمانی دانشگاه UTM مالزی رابطه معناداری وجود دارد.

در موفقیت سازمانی پرداختند. در عصری که با نام تغییر عجین شده است، آنچه که باعث ادامه حیات و کسب مزیت رقابتی پایدار برای سازمان ها می‌گردد، استفاده اثربخش از منابع انسانی است. سال ها این تفکر حاکم بود که وجه تمایز افراد موفق از سایرین، بهره هوشی آن ها است، اما تحولات اخیر در علوم رفتاری و سازمانی توجه همگان را به سوی عامل اصلی تری تحت عنوان «هوش هیجانی» سوق داده است. امروزه هر مدیری که سعی در تحقق اهداف سازمانی خود دارد باید به هوش هیجانی افراد به مثابه سرمایه ای باارزش بنگرد و فرصت پرورش آن را برای منابع انسانی خود فراهم کند. هدف دقیق این مقاله تشریح دقیق مفهوم هوش هیجانی، بررسی ابعاد، اهمیت و کاربرد آن در توسعه توانایی های نیروی انسانی در سازمان هاست. بدین منظور الگو های گوناگون هوش هیجانی تشریح می‌شود و در جمع بندی مباحث، الگویی برای پرورش هوش هیجانی در سازمان ارائه شد. موسوی و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله ای به ارتباط هوش هیجانی و سلامت روانی با سازگاری اجتماعی دانشجویان ورزشکار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه به بررسی و تحقیق پرداختند. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط هوش هیجانی و سلامت روانی با سازگاری اجتماعی دانشجویان ورزشکار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه صورت پذیرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کل دانشجویان ورزشکار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه به تعداد ۱۵۰ نفر بود که با توجه به محدود بودن جامعه آماری به روش سرشماری، تعداد ۶۰ نفر از ورزشکاران رشته های انفرادی و ۹۰ نفر ورزشکار رشته های گروهی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها، از پرسشنامه های هوش هیجانی ویزینگر (۱۹۹۸)، پرسشنامه سلامت عمومی گلدبیرک و هیلر (۱۹۷۹) و پرسشنامه سازگاری اجتماعی کراون و مارلو (۲۰۰۰) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل یافته ها، از آمار توصیفی (جداول، میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌هایی همچون آزمون کولموگراف اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده شد. یافته ها نشان داد که بین هوش هیجانی و ابعاد آن با سازگاری اجتماعی دانشجویان ورزشکار دانشگاه آزاد اسلامی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ( $p \geq 0/05$ ) و همچنین بین

## روش تحقیق:

پرسشنامه هوش هیجانی: این پرسشنامه در سال ۱۹۸۰ توسط بار- آن ساخته شده و ۱۱۷ سؤال و ۱۵ زیر مقیاس دارد که بر روی ۳۸۳۱ نفر از ۵ کشور آرژانتین، آلمان، هند، نیجریه و آفریقای جنوبی پایایی و روایی سنجی شده است. نتایج این بررسی‌ها نشان داد که آزمون از اعتبار و پایایی کافی برخوردار است. پرسشنامه هوش هیجانی بار - آن را سموعی و همکاران (۱۳۸۲) از نظر روان‌سنجی بررسی و اعتبار و پایایی آن را تأیید نموده‌اند. در پژوهش حاضر، نیز آلفای کرونباخ، ضریب اسپیرمن- براون، ضریب گاتمن و ضریب بازآزمایی با فاصله ۶ تا ۸ هفته روی ۴۰ نفر انجام گرفته است که نتایج آن در جدول ۱ دیده می‌شود.

روش این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از منظر پژوهش توصیفی، همبستگی بود. جامعه آماری شامل کارمندان دانشگاه‌های مالزی به تعداد ۴۵۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی مرحله‌ای انتخاب شدند شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی می‌باشد. بدین منظور، تعداد ۴۵۰ نفر (۴۰۰ مرد و ۵۰ زن) از کارمندان دانشگاه‌های مالزی با روش تصادفی مرحله‌ای انتخاب شدند. روایی پرسشنامه با استفاده از روش محتوایی و سازه و صوری تأیید گردید و پایایی اندازه‌گیری، از طریق فرمول آلفای کرونباخ به اندازه ۰/۸۷ تأیید شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش نامه استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۱- آلفای کرونباخ و ضرایب تنصیف و بازآزمایی پرسشنامه هوش هیجانی بار - آن

زیر مقیاس‌ها	آلفای کرونباخ	ضریب اسپیرمن-براون	ضریب گاتمن	ضریب بازآزمایی
حل مسأله	۰/۶۹۹	۰/۶۷۵	۰/۶۷۴	۰/۶۲۳
شادمانی	۰/۶۳۲	۰/۷۳۴	۰/۷۳۴	۰/۸۲۳
استقلال	۰/۵۸۰	۰/۵۶۷	۰/۵۶۷	۰/۷۵۶
تحمل فشار روانی	۰/۶۸۰	۰/۷۳۴	۰/۷۳۵	۰/۸۳۵
خود شکوفایی	۰/۵۷۰	۰/۵۹۷	۰/۵۹۷	۰/۷۲۱
خودآگاهی هیجانی	۰/۵۴۰	۰/۵۸۷	۰/۵۸۷	۰/۷۱۳
واقع‌گرایی	۰/۵۱۲	۰/۵۶۷	۰/۵۶۷	۰/۷۸۲
روابط بین فردی	۰/۷۵۰	۰/۵۳۴	۰/۵۳۴	۰/۸۱۰
خوش‌بینی	۰/۶۸۰	۰/۷۱۲	۰/۷۱۰	۰/۸۰۸
عزت نفس	۰/۶۶۰	۰/۶۹۰	۰/۶۹۰	۰/۷۷۷
کنترل تکانش	۰/۷۵۶	۰/۶۴۳	۰/۶۴۵	۰/۶۶۶
انعطاف‌پذیری	۰/۵۸۷	۰/۶۰۹	۰/۶۰۹	۰/۵۵۷
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۷۵۴	۰/۶۳۲	۰/۶۳۱	۰/۶۶۷
همدلی	۰/۶۷۸	۰/۶۶۶	۰/۶۶۶	۰/۸۴۳
خودابرازی	۰/۴۷۶	۰/۴۶۵	۰/۴۶۶	۰/۷۴۳
کل آزمون EQ	۰/۹۵۴	۰/۹۳۲	۰/۹۳۲	۰/۸۶۲

پرسشنامه موفقیت سازمانی: در این پژوهش، محقق پرسشنامه‌ای به تعداد ۱۷ سؤال در زمینه موفقیت سازمانی در مدیران و کارکنان شاغل در دانشگاه UTM مالزی ابداع کرد. روایی پرسشنامه با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ اندازه‌گیری گردید که میزان آن (۰/۸۸) می‌باشد که مقدار قابل قبولی می‌باشد و نتایج آن در

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، در مجموع، ضریب آلفای کرونباخ برای پانزده زیرمقیاس پرسشنامه هوش هیجانی بار - آن در حد نسبتاً قابل قبول و در سطح کل آزمون در حد بسیار بالاتر و برابر با ۰/۹۵۴ می‌باشد.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود آلفای کرونباخ جهت تعیین روایی پرسشنامه (۰/۸۸۱) می‌باشد که از اعتبار بالایی برخوردار است.

#### یافته‌های تحقیق:

پژوهشگر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرها استفاده کرده است. نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق در جدول ۳ زیر بیان شده است.

جدول ۲ دیده می‌شود و همچنین پایایی این پرسشنامه با استفاده از نظرات هفت صاحب‌نظر به میانگین (۰/۸۷) اعلام شد.

جدول ۲- اندازه پایایی پرسشنامه موفقیت سازمانی با

استفاده از فرمول آلفای کرونباخ

N of Items	Cronbach's Alpha
۱۷	۰/۸۸۱

جدول ۳- وضعیت نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	کولموگروف - اسمیرنوف Z	sig	وضعیت نرمال بودن	نوع آزمون‌های مورد استفاده
موفقیت سازمانی	۰/۸۰۲	۰/۷۰۷	نرمال *	پارامتریک
مهارت درون فردی	۰/۸۷۶	۰/۳۲۱	نرمال *	پارامتریک
مهارت میان فردی	۰/۶۵۴	۰/۶۱۵	نرمال *	پارامتریک
مهارت‌های سازگاری	۰/۸۹۸	۰/۷۷۵	نرمال *	پارامتریک
مهارت‌های کنترل استرس	۰/۷۸۹	۰/۸۵۶	نرمال *	پارامتریک
خلق عمومی	۰/۸۷۹	۰/۶۲۶	نرمال *	پارامتریک
هوش هیجانی	۰/۷۳۵	۰/۸۵۲	نرمال *	پارامتریک

است و جهت بررسی این داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

نتایج توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری توصیفی مانند، میانگین، واریانس و انحراف معیار می‌باشد که برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود و با توجه به اینکه یکی از پیش فرض‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف فرض نرمال است، تمام سطح معناداری حاصل در جدول فوق از ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشند و این نشان دهنده این است که فرض نرمال بودن داده‌ها رد نشده

جدول ۴- آمار توصیفی داده‌ها بر حسب متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
موفقیت سازمانی	۴۹,۵۲۱	۳,۶۵	۱۲,۸۷	۴۰	۵۳	۳۰
مهارت‌های درون فردی	۱۲۳,۴۵	۶,۲۳	۳۵,۷۶	۱۳۵	۱۶۵	۳۰
مهارت‌های میان فردی	۸۸,۰۹۸	۶,۳۵	۳۳,۲۱	۷۱	۹۷	۳۰
مهارت‌های سازگاری	۷۹,۸۷	۷,۶۳	۵۸,۸۹	۷۵	۱۰۶	۳۰
مهارت‌های کنترل استرس	۶۵,۸۷	۶,۰۲	۳۳,۴۵۶	۴۷	۷۰	۳۰
مهارت‌های خلق عمومی	۵۳,۲۳	۵,۱۲	۴۵,۶۵۲	۴۷	۷۲	۳۰
هوش هیجانی	۴۴۱,۸۷	۲۱,۵۶	۴۴۲,۲۳	۳۸۸	۴۷۱	۳۰

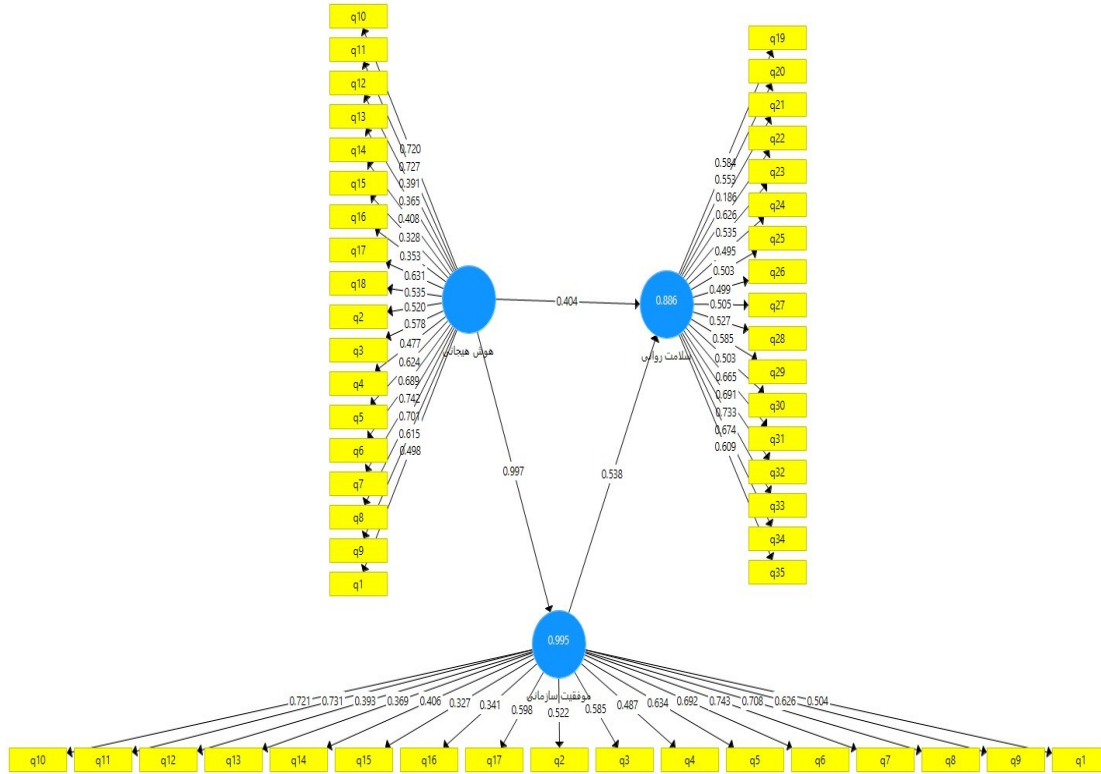
(۶,۲۳)، مهارت‌های میان فردی (۸۸,۰۹۸)، (۶,۳۵)، مهارت‌های سازگاری (۷۹,۸۷)، (۷,۶۳)، مهارت‌های کنترل استرس (۶۵,۸۷)، (۶,۰۲)، مهارت‌های خلق

نتایج جدول ۴ نشانگر این است که به ترتیب میانگین و انحراف معیار متغیر موفقیت سازمانی (۴۹,۵۲۱)، (۳,۶۵)، مهارت‌های درون فردی (۱۲۳,۴۵)،

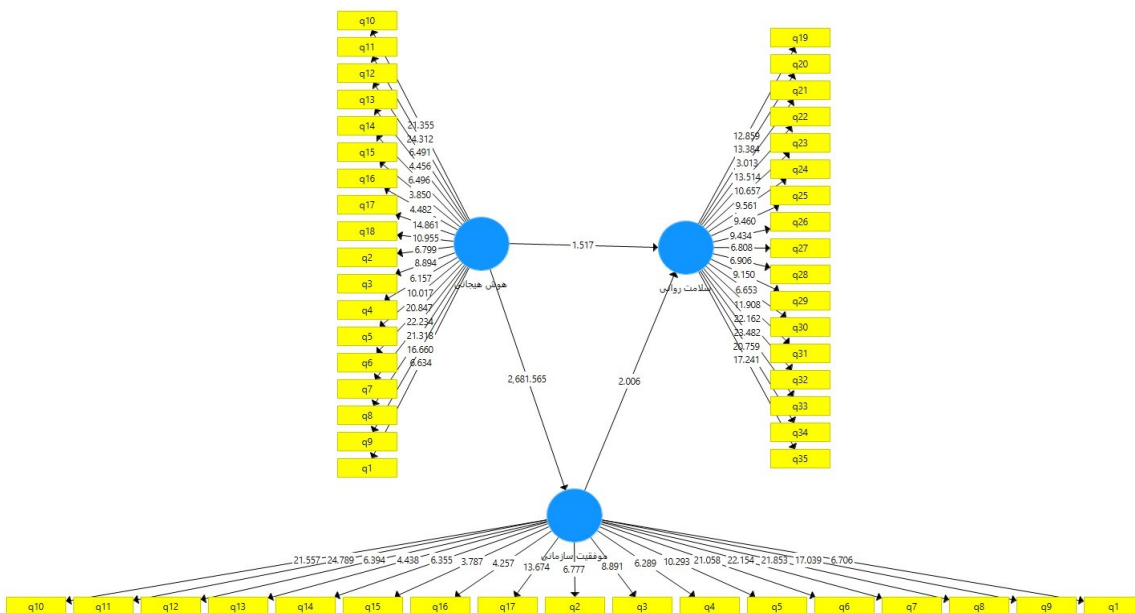


کارکنان دانشگاه UTM مالزی در قالب شکل‌های (۲) و (۳) ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برون‌داد نرم افزار پی ال اس ترسیم شده است.

عمومی (۵۳،۲۳)، (۵،۱۲) و هوش هیجانی (۴۴۱،۸۷) ، (۲۱،۵۶) می‌باشد. مدل معادلات ساختاری برای رابطه بین هوش هیجانی با موفقیت سازمانی با استفاده از سلامت روانی در



شکل ۲- ضریب مسیر متغیرهای پژوهش



شکل ۳- آماره t متغیرهای پژوهش

مؤلفه‌های هوش هیجانی بر موفقیت سازمانی افراد مطالعه و تعیین شد.

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و موفقیت سازمانی با استفاده از سلامت روانی کارکنان صورت پذیرفت. روش پژوهش توصیفی، همبستگی بود. جامعه آماری شامل کارمندان دانشگاه‌های مالزی به تعداد ۴۵۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی مرحله‌ای انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی (۱۹۸۰) بار-آن و پرسش‌نامه محقق ساخته موفقیت سازمانی استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از روش محتوایی و سازه و صوری تأیید گردید و پایایی اندازه‌گیری، از طریق فرمول آلفای کرونباخ به اندازه ۰/۸۷ تأیید شد. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری PLS 3 و نیز نرم افزار آماری Spss استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین هوش هیجانی با موفقیت سازمانی با استفاده از سلامت روانی در کارکنان دانشگاه UTM مالزی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

بدین ترتیب با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر و تحقیقات مشابه دیگر، پیشنهاد می‌شود که در محیط‌های اداری و آموزشی در کنار توجه به هوش و استعدادها، شناختی، از طریق جلسه‌های آموزش مهارت‌های اجتماعی و زندگی، ارتقاء سطح رشد هیجانی، اجتماعی فراگیران اقدامات عملی انجام داد به نحوی که بتوان به فراگیران علاوه بر موفقیت سازمانی کارمندان دانشگاه UTM مالزی در زمینه ارتقاء سطح سلامت و بهداشت روانی آنها نیز کمک کرد. همچنین این پژوهش بر روی جمعیت نمونه وسیع‌تری صورت گیرد تا نتایج، از اعتبار بیشتر و مطلوب‌تری برخوردار گردد و در این پژوهش رابطه هوش هیجانی با متغیرهای دیگر از جمله مواد مخدر، درون-گرایی، برون‌گرایی، شادی و نشاط، جایگاه مهار، حمایت اجتماعی، سلامت عمومی، سبک‌های اسنادی، شوخ طبعی و نظایر آن مورد بررسی قرار گیرد و در آخر از ابزارهای دیگر، برای سنجش هوش هیجانی استفاده شود.

در این بخش با استفاده از الگوریتم بوت استرپ به محاسبه آماره T پرداخته شد. در صورتی که مقدار آماره T از ۱.۹۶ بیش‌تر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید سوالات پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. نتایج این الگوریتم در شکل ۲ نشان داده شده‌است. برای محاسبه ضرایب استاندارد مسیر بین سازه‌ها باید از الگوریتم پی ال اس استفاده نمود. شکل ۱ ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از سوالات را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، نتایج نشان می‌دهد که، که روابطی که در آن مقدار آماره تی آن‌ها بیش‌تر از ۱/۹۶ باشد؛ تأیید می‌شوند و روابطی که مقدار آماره تی آن‌ها کمتر از ۱/۹۶ باشد مورد تأیید واقع نمی‌شوند. لذا با توجه به اینکه تمامی مقادیر آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ است، فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرند.

#### بحث و نتیجه‌گیری:

برخوردار از کارکنانی متعهد، آگاه و وفادار مهم‌ترین عامل موفقیت در هر سازمان است. اولویت اصلی در هر شرکتی باید جلب و حفظ کارکنان متعهد و شایسته باشد. ناکامی در تحقق این امر، به معنای از دست دادن کارایی، عدم رشد و از دست دادن کسب و کار است. موفقیت در دنیای رقابتی، متعلق به شرکت‌هایی است که کارکنان متعهد و وفادار را بزرگترین سرمایه خود بدانند. بعد از مطالعه بسیار در موضوع سلامت روانی، مشاهده شده که هوش هیجانی، یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمانی در عصر کنونی است؛ اما متأسفانه مطالعات انجام شده در این زمینه، بسیار محدود است. همچنین بعد از بررسی‌های دقیق در این پژوهش، مشاهده شده که مهارت‌های درون فردی، میان فردی، انطباق‌پذیری، خلق عمومی و مدیریت استرس مهم‌ترین ابعاد هوش هیجانی به‌شمار می‌آیند. این پژوهش به منظور بررسی رابطه هوش هیجانی با موفقیت سازمانی در بین کارمندان دانشگاه UTM مالزی انجام شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در مقاله حاضر، رابطه هوش هیجانی با موفقیت سازمانی کارمندان دانشگاه UTM مالزی بررسی شد و سهم هر یک از عوامل و

## منابع:

- ملایی، عین اله، هروی، لادن، افتخارالدین، رضا، و آسایش، حمید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش هیجانی و موفقیت مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان. (دانش و تندرستی در علوم پایه پزشکی (مجله دانش و تندرستی، ۶(۴)، ۲۰-۲۴. <https://sid.ir/paper/107945/faSID>.
- موسوی، فرانک، حیدری، فرهاد، عظیمی، سازگاری اجتماعی دانشجویان ورزشکار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۱۷(۴۲)، ۱۲۹-۱۴۴.
- Barchard, K. A., & Christensen, M. M. (2009). Dimensionality and higher-order factor structure of self-reported emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 971-985.
- Bar-On, R; & Maree, J.G (Ed.) (2009). "Educating People to be Emotionally Intelligent". U.S, Mauriee. Jesse Elias.
- Cho YB, Haslam N. (2010). **Suicidal ideation and distress among immigrant adolescents: the role of acculturation, life stress, and social support**. New School University, New York, New York, USA.
- Davis, M.H., & Kraus, L.A. (2003) managing conflict dynamics. A practical approach sty. Petersburg/FL: Eckerd college management Development institute.
- Goleman, D. (2011). Working with emotional intelligence. New York: Bantam.
- Goleman, D., & Boyatzis, R.E. (1999). Competence in emotional intelligence insights from inventory.
- Golman, D, (2010). Emotional intelligence, New York, Bantam books.
- Gülerüz, G., Güney, S., Aydın, E. M., & Asan, Ö. (2008). "The Mediating Effect of Job Satisfaction between Emotional Intelligence and Organizational Commitment of Nurses: A Questionnaire Survey," and *Social Science*, 561.1, pp.81 - 95.
- Lee, J. J., Ok, C. M., & Hwang, J. (2016). "An emotional laborperspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction". *International Journal of Hospitality Management*, 54, 139-150.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*, Sixth Edition, New Jercoy; Mc Grow.Hill
- Poonamallee, L. Alex M. Nagpal, M. Musial, A. (2018) **Improving Emotional Intelligencethrough Personality Development: The Effect of the Smart PhoneApplication based Dharma LifeProgram on E Seervers**.
- استیفن پی، رابینز، (نویسنده)، پارسایان، علی و اعرابی، سید محمد، (مترجمان)، ۱۳۷۸، رفتار سازمانی مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، چاپ ششم، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اکبری، تقی، احمدی، شیرین، جاویدپور، مرتضی، و تقوی، حسین. (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای سلامت معنوی در ارتباط بین هوش هیجانی و اعتیاد به تلفن همراه. پژوهش در دین و سلامت ۸، (۱)، ۱۲-۲۱. <https://sid.ir/paper/1014166/faSID>.
- آهنگ، فرحناز، مالکی طبس، فاطمه، غفاری، حسن، پورانجنار، گلپهار. (۱۴۰۱). بررسی رابطه میان هوش هیجانی و ترومای سازمانی: رویکردی اسلامی. *دو فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، ۹(۱۷)، ۲۷۱-۲۹۱. doi: 10.30471/im.2021.7226.1225
- خلعتبری، جواد و عزیززاده حقیقی، فرشته. (۱۳۹۰). «تأثیر آموزش های مهارت های زندگی و راهبردهای مقابله با فشار روانی بر سلامت روانی دانشجویان دختر». دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. سال دوازدهم. شماره ۲، پیاپی ۴۴، صص ۳۷-۲۹.
- رئیس، بلوچی، زیبا، رئیس. (۲۰۲۲). بررسی رابطه هوش هیجانی با سلامت روان دانش آموزان متوسطه اول شهر نیکشهر. پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۵۰(۵)، ۴۵۴-۴۷۸.
- سموعی، راحله و همکاران، (۱۳۸۲). آزمون هوش هیجانی بار- آن. تهران: انتشارات روان سینا.
- شریفی، حسن پاشا، نجفی زند، جعفر، (۱۳۷۶)، روشهای آماری در علوم رفتاری، تهران، انتشارات سخن.
- شفیع آبادی، ع، (۱۳۷۵)، نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات سروش، ۷۵
- صبحی قراملکی، ناصر. (۱۳۹۱). «پیش بینی انگیزه پیشرفت تحصیلی بر اساس هوش هیجانی دانش آموزان». فصلنامه روانشناسی مدرسه. دوره ۱، شماره ۳، صص ۶۲-۴۹.
- ظهوری، ق، (۱۳۸۴)، مدیریت: نظریه‌ها اخلاقیات، فلسفه و جامعه‌شناسی چاپ اول شیراز: انتشارات کوشامهر.
- قادری، مصعب و شمسی، افضل. (۱۳۹۴). «همبستگی بین هوش هیجانی و سلامت روان در دانشجویان شهر جیرفت». فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت. شماره ۵، پیاپی (۱)، صص ۷۲-۶۲.
- گلن، دانیل، (۱۳۸۲). هوش هیجانی، ترجمه شریف پارسا، تهران، انتشارات رشد.
- گنجی، حمزه، (۱۳۸۶)، بهداشت روانی، تهران، انتشارات ارسباران.
- لیاف، حسن، انصاری، محمداسماعیل، و مسعودی، معصومه. (۱۳۹۰). هوش هیجانی و اهمیت آن در موفقیت سازمانی. توسعه انسانی پلیس، ۸(۳۶)، ۶۱-۸۷. SID. <https://sid.ir/paper/132879/fa>

