

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۴، شماره ۱۴، پاییز ۱۳۹۵

ص ص: ۸۱-۶۹

تبیین الگوی ارتباطی هوش هیجانی، هوش اجتماعی و هوش شناختی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران

لقمان کشاورز^{۱*} - زهرا روزبهانی^۲

۱. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران ۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور،

تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۷/ ۰۱/ ۱۳۹۵، تاریخ تصویب: ۲۷/ ۰۴/ ۱۳۹۵)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین الگوی ارتباطی بین هوش هیجانی، هوش اجتماعی و هوش شناختی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران بود. جامعه آماری تحقیق مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور به تعداد ۹۰ نفر بود که همه آنها به طور کل شمار برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. به منظور دستیابی به اهداف تحقیق از سه پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ، هوش شناختی ریون و هوش اجتماعی سیلورا استفاده شد. روایی هر سه پرسشنامه به تأیید ده تن از متخصصان رسید و پایایی آنها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۱ و ۰/۹۰ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی مانند کولموگروف-اسمیرنوف، تی استودنت تک نمونه‌ای و معادلات ساختاری با کمک نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد بین هوش هیجانی و هوش شناختی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی با هوش شناختی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها رابطه معناداری مشاهده شد و مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوبی برخوردار است.

واژه‌های کلیدی

دانشگاه، مدیر تربیت بدنی، هوش اجتماعی، هوش شناختی، هوش هیجانی.

مقدمه

استعداد، قوه ابتکار و قدرت یادگیری، همگی واژه‌های متنوعی از هوش هستند. در واقع روان‌شناسان در تعریف واژه هوش اتفاق نظر ندارند و برای تعریف آن از ویژگی-هایش استفاده می‌شود. هنگام مطالعه هوش، خود هوش مورد توجه نیست، بلکه رفتار یا عملکرد هوشمندانه است (۶). همان‌طور که ملاحظه می‌شود تعریف هوش به اندازه کافی روشن نیست. بدیهی است که جهت‌بخشی دقیق آن نیز به آسانی میسر نخواهد بود. با این حال محققان تقسیم‌بندی‌های مختلفی از هوش کرده و در تلاش‌اند با دیدگاه‌های مختلف آنها را بررسی کنند و با شناخت ارتباط بین آنها برای افزایش بهره‌وری سازمان‌ها استفاده بهینه ببرند. در این زمینه به نظر می‌رسد سه هوشی که می‌تواند در توفیق منابع انسانی یک سازمان ورزشی نقش داشته باشد، عبارت است از هوش هیجانی، هوش شناختی و هوش اجتماعی. هوش شناختی شاخصی برای اندازه-گیری هوش است که از تقسیم سن ذهنی به سن تقویمی به دست می‌آید. این هوش مبتنی بر توانایی‌های زبان‌شناختی، تحلیل منطقی، هوش ریاضی، سرعت محاسباتی و حافظه بالاست. هوش شناختی ارثی بوده و همان هوشی است که در حل یک مسئله ریاضی، در طرح و اجرای یک پروژه عظیم، در اختراعات و اکتشافات علمی و به طور کلی در کلاس درس به فرد کمک می‌کند (۵). هوش هیجانی نیز فرد را از نظر هیجانی ارزیابی می‌کند. به این معنا که فرد تا چه حد از هیجان‌ها، عواطف و احساسات خود آگاهی و ثبات دارد و چگونه آنها را کنترل و اداره می‌کند. همچنین هوش هیجانی توانایی شناخت احساسات و عواطف خود و دیگران است (۱۱). به بیان دیگر، هوش هیجانی به کارگیری عواطف و احساسات برای هدایت رفتار، افکار و ارتباط مؤثر برای حصول نتایج خوب تعریف شده است (۲۲). در این زمینه مطالعات رادرمین،

هانام، لسل و استید^۱ (۲۰۰۱) نشان می‌دهد مدیریت و رهبری مؤثر یکی از عوامل مهمی است که سازمان‌های موفق را از سازمان‌های غیرموفق تفکیک می‌کند و مدیران سازمان‌های موفق ضمن توجه به متغیرهای فردی و ارتباطی، در مقایسه با سایر مدیران از هوش هیجانی و اجتماعی بالایی برخوردارند (۱۹). چورلی و قزلسفلو (۱۳۹۰) طی تحقیقی دریافتند که هوش هیجانی و خرده‌مقیاس‌های آن تأثیر مستقیمی بر سبک رهبری تحول‌گرای مدیران تربیت بدنی دارد. همچنین در سبک رهبری بی‌خاصیت، نشان داد که رابطه معناداری بین هوش هیجانی و سبک رهبری بی‌خاصیت مدیران تربیت بدنی وجود ندارد. از سوی دیگر هوش اجتماعی عبارت است از توانایی ضروری برای افراد به منظور ارتباط، درک و تعامل مؤثر با دیگران (۱). هوش اجتماعی به عنوان توانایی به انجام رساندن وظایف و کارهای بین فردی و خردمندانه رفتار کردن در رابطه‌ها استفاده می‌شود. به بیان دیگر، هوش اجتماعی قابلیت است که به فرد اجازه می‌دهد رفتار مناسب را به منظور دستیابی به یک هدف مشخص داشته باشد (۱۴). به نظر می‌رسد هوش اجتماعی به معنای باهوش بودن در رابطه‌هاست نه درباره آنها (۹). از سوی دیگر از آنجا که در دانشگاه‌ها مدیران تربیت بدنی برای اینکه بتوانند دانشجویانی را که از فرهنگ‌های مختلف برای ادامه تحصیل وارد دانشگاه‌ها می‌شوند، جذب فعالیت‌های بدنی کنند که این گونه فعالیت‌ها با وجود مهم و بالارزش بودن در اولویت اول دانشجویان قرار ندارد، مستلزم بهره‌مندی از بسیاری از عوامل نامحسوس و توانمندی‌های درونی مدیران هستند. در این زمینه به نظر می‌رسد بهره‌مندی از هوش‌های مختلف مانند هوش هیجانی، شناختی و اجتماعی و نحوه ارتباط بین آنها بتواند به مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها کمک کند.

1 . Ruderman, Hannum, Leslie & Steed

دانشجویان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین هوش اجتماعی دانشجویان بیشتر از هوش هیجانی آنهاست و دانشجویانی که توانایی اجتماعی بالاتری دارند، در آموزش آنلاین موفق‌ترند (۱۲). بولنت^۶ (۲۰۱۳) نیز طی تحقیقی در دانشگاه مرسین ترکیه به بررسی ارتباط بین هوش هیجانی، هوش شناختی و علائم روانی اضطراب در دانشجویان پرداخت و دریافت که بین هوش هیجانی و هوش شناختی دانشجویان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش هیجانی و هوش شناختی و اضطراب دانشجویان همبستگی منفی و معناداری وجود دارد (۷). نتایج پژوهش محاسنه^۷ (۲۰۱۴) مؤید این است که بین هوش هیجانی و هوش شناختی دانشجویان دانشگاه هاشمیه اردن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی و خرده‌مقیاس‌های هوش شناختی ارتباط مثبت معناداری مشاهده شد (۱۵). کارولین و راشاد^۸ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان «تأثیر هوش هیجانی و هوش اجتماعی در انگیزش کارکنان در محل کار چند شرکت تولیدی»، به این نتیجه دست یافتند که بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی کارکنان شرکت‌های مذکور ارتباط معناداری وجود دارد (۸). همچنین وقتی مدیران شرکت‌ها بر ارتباط بین دو هوش تأکید کردند، بهره‌وری شرکت‌های مذکور افزایش یافت. صفری دهنوی و شریفی درآمدی (۱۳۹۰) در تحقیقی رابطه بین سن، تحصیلات، سابقه خدمت و جنسیت با هوش هیجانی و هوش شناختی مدیران سه مقطع در منطقه لنجان اصفهان را تجزیه و تحلیل کردند که نتایج پژوهش بیانگر ارتباط معنادار بین هوش هیجانی و هوش شناختی مدیران مدارس بود (۴). شریفی و همکاران (۱۳۹۰) نیز طی مطالعه‌ای رابطه معناداری بین

در زمینه ارتباط بین سه هوش هیجانی، شناختی و اجتماعی در سازمان‌های ورزشی مطالعات محدودی صورت گرفته و بیشتر مطالعات به بررسی دو هوش از سه هوش مذکور پرداخته است. به‌طوری‌که دی و کرول^۱ (۲۰۰۴) در پژوهش در زمینه بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و اجتماعی، دریافتند که هوش هیجانی نمی‌تواند عملکرد را در تعاملات موفق بین‌فردی و وظایف کاری پیش‌بینی کند. همچنین تنها برخی از خرده‌مقیاس‌های هوش هیجانی با هوش اجتماعی ارتباط معناداری دارند (۱۰). یانگ و چنگ^۲ (۲۰۰۷) طی تحقیقی به بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان پرداختند و نتایج پژوهش آنها مؤید این است که بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی کارکنان ارتباط مستقیم معناداری وجود دارد (۲۱). ویرجنیا^۳ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای در زمینه بررسی و مقایسه هوش شناختی و هوش هیجانی در رده‌های مختلف مشاغل، دریافت که در مشاغل مختلف بین هوش شناختی و هوش هیجانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. اما اهمیت هوش هیجانی دو برابر هوش شناختی و مهارت تخصصی در مشاغل مختلف است (۲۰). نسرين^۴ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی دریافتند بین هوش شناختی و هوش هیجانی دانشجویان دانشگاه‌های ترکیه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و هرچه این رابطه بیشتر باشد، علائم استرس در دانشجویان کمتر است (۱۷). هان و جانسون^۵ (۲۰۱۲) طی تحقیقی به مطالعه و بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی دانشجویان کارشناسی ارشد آنلاین ایالات متحده آمریکا پرداختند که نتایج نشان داد بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی

6 . Bulent

7 . Mahasneh

8 . Caroline & Rashad

1 . Day & Carroll

2 . Yang & Chang

3 . Virginia

4 . Nesrin

5 . Han & Johnson

هوش شناختی و هوش هیجانی دانشجویان مقاطع مختلف تحصیلی به دست آوردند (۳). ناچیپان^۱ و همکاران (۲۰۱۴) طی مطالعه‌ای به بررسی ارتباط بین هوش شناختی، هوش هیجانی و هوش معنوی پرداختند. یافته‌ها نشان داد بین سه هوش ارتباط مثبت معناداری وجود دارد و ادغام هوش شناختی، هوش هیجانی و هوش معنوی در توسعه علوم نرم‌افزاری کامپیوتر ضروری است و کسانی که بین این سه نوع هوش تعامل بیشتری برقرار کرده‌اند، از سطح توسعه مهارت‌های نرم‌افزاری بیشتری برخوردارند (۱۶). شامرادللو (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و هوش شناختی دانش‌آموزان تهران پرداخت و یافته‌ها نشان داد که توان پیش‌بینی هوش هیجانی در پیشرفت تحصیلی تقریباً دو برابر هوش شناختی است. همچنین از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، مؤلفه‌های خودشکوفایی و خودآگاهی هیجانی نقش بیشتری در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی داشتند. در واقع هوش هیجانی کنترل تکانه انگیزش یک مهارت سطح بالاست که هیچ‌گاه در آزمون‌های هوش شناختی و اجتماعی قابل اندازه‌گیری نیست. همچنین بین هوش هیجانی و هوش شناختی دانش‌آموزان ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد (۲). هافمن و فراست^۲ (۲۰۰۶) طی پژوهشی به بررسی ارتباط بین سه هوش هیجانی، هوش شناختی و هوش اجتماعی پزشکان پرداختند و دریافتند که ارتباط معناداری بین هوش‌های شناختی، هیجانی و اجتماعی جامعه پزشکان وجود دارد و هرچه این ارتباط قوی‌تر باشد، ابعاد رهبری تحول و پیشرفت در آن جامعه پزشکان بیشتر است (۱۳).

همان‌طور که مطالعه مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان می‌دهد، هوش هیجانی، شناختی و اجتماعی به‌عنوان سه هوشی که در تعاملات بین‌فردی در سازمان‌ها

نقش دارند، مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است. اما در خصوص ارتباط بین سه هوش مذکور در سازمان‌های ورزشی مطالعات محدودی انجام گرفته است. از این‌رو با توجه به اینکه مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها با دانشجویانی سروکار دارند که در آینده‌ای نه‌چندان دور مسئولیت‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و آموزشی کشور را بر عهده خواهند داشت و چنین افرادی ضروری است در کنار کسب علم و دانش به تقویت جسم و روح خود از طریق فعالیت‌های ورزشی بپردازند، به‌نظر می‌رسد مدیران تربیت بدنی دانشگاه نیاز دارند که از هوش‌های مختلف از جمله هوش هیجانی، اجتماعی و هوش شناختی بهینه‌ای برخوردار باشند تا بتوانند با ایجاد ارتباط مناسب بین سه هوش مذکور تعامل مناسبی با دانشجویان برقرار کنند و آنها را به فعالیت‌های ورزشی بیشتر سوق دهند. از این‌رو پژوهش حاضر درصدد است به این پرسش پاسخ دهد که الگوی ارتباطی هوش عاطفی، هوش شناختی و هوش اجتماعی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور چگونه است؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و تحلیلی بود که به‌صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور به تعداد ۹۰ نفر بود که همه آنها به‌طور کل شمار برای نمونه تحقیق برگزیده شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از سه پرسشنامه ۳۳ سؤالی هوش هیجانی شرینگ^۳ (۱۹۹۶) با خرده‌مقیاس‌های خودآگاهی (سؤالات ۶-۱۰-۱۲-۱۴-۲۴-۲۷-۳۲ و ۳۳)، خودتنظیمی (سؤالات ۲-۵-۱۱-۱۶-۱۸-۲۳-۳۰)، خودانگیزشی (سؤالات ۱-۹-۱۵-۲۰-۲۱-۲۶ و ۳۰)، همدلی (۳-۴-۱۷-۲۲-۲۵ و ۲۹) و مهارت

1. Nachiappan

2. Hoffman & Frost

3. Shearing

اجتماعی (سؤالات ۷-۸-۱۳-۱۹ و ۲۸)، پرسشنامه ۳۶ سؤالی هوش شناختی پیشرفته ریون^۱ (۱۹۴۸) که شامل ۳۶ آزمون تصویری برای نمره آزمودنی‌هاست و پرسشنامه ۲۱ سؤالی هوش اجتماعی سیلورا^۲ (۲۰۰۱) که شامل خرده‌مقیاس‌هایی مانند پردازش اطلاعات فردی (سؤالات ۸-۱)، آگاهی‌های اجتماعی (سؤالات ۱۵-۹) و مهارت‌های اجتماعی (سؤالات ۲۱-۱۶) است، استفاده شد.

روایی هر سه پرسشنامه به تأیید ده تن از متخصصان حوزه مدیریت ورزشی و روان‌شناسی ورزشی رسید و پایایی آنها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۱ و ۰/۹۰ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد، جدول توزیع فراوانی و روش‌های آماری استنباطی مانند کولموگروف-اسمیرنوف، تی استودنت تک‌نمونه‌ای و معادلات ساختاری با کمک دو نرم‌افزار SPSS و AMOS استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها را نشان می‌دهد.

همان‌طور که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد ۹۳ درصد نمونه‌ها را مردان و ۷ درصد را بانوان تشکیل داده‌اند. ۳۶ نفر از نمونه‌ها در دامنه سنی ۳۰-۴۰ سال، ۴۲ نفر در دامنه سنی ۴۱-۵۰ سال و ۱۲ نفر ۵۰ سال به بالا هستند. سابقه کاری ۲۹ نفر آنها تا ۱۰ سال، ۴۷ نفر بین ۱۱-۲۰ سال و ۱۴ نفر بیشتر از ۲۰ سال است. تحصیلات ۳۱ نفر حداکثر کارشناسی، ۴۲ نفر کارشناسی‌ارشد و ۱۷ نفر دکتری است.

1 . Rayon

2 . Silvera

جدول ۱. اطلاعات فردی نمونه‌ها

متغیر	آماره	فراوانی	درصد فراوانی	متغیر	آماره	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۸۴	۹۳	کار(سال)	تا ۱۰	۲۹	۳۲
	زن	۶	۷		۱۱-۲۰	۴۷	۵۲
	کل	۹۰	۱۰۰		بالای ۲۰	۱۴	۱۶
سن	۳۰-۴۰	۳۶	۴۰	مدرک تحصیلی	تا کارشناسی	۳۱	۳۴
	۴۱-۵۰	۴۲	۴۷		کارشناسی/ارشد	۴۲	۴۷
	بیشتر از ۵۰	۱۲	۱۳		دکتری	۱۷	۱۹

جدول ۲. آزمون طبیعی بودن متغیرها

آماره‌ها			متغیرهای پژوهش
آماره	سطح معناداری	توزیع	
۱/۸۴	۰/۲۰۲	طبیعی	هوش هیجانی
۰/۹۰۴	۰/۳۸۸	طبیعی	هوش اجتماعی
۰/۹۳۱	۰/۳۵۲	طبیعی	هوش شناختی

با توجه به نتایج جدول ۲ از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف چنین نتیجه می‌شود که چون مقادیر سطح معناداری برای کلیه متغیرها بزرگ‌تر از سطح آزمون یعنی $\alpha = 0/05$ است، همه متغیرها توزیع طبیعی دارند. به همین دلیل از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۳. تحلیل هوش هیجانی و هوش اجتماعی (مقدار آزمون=۳)

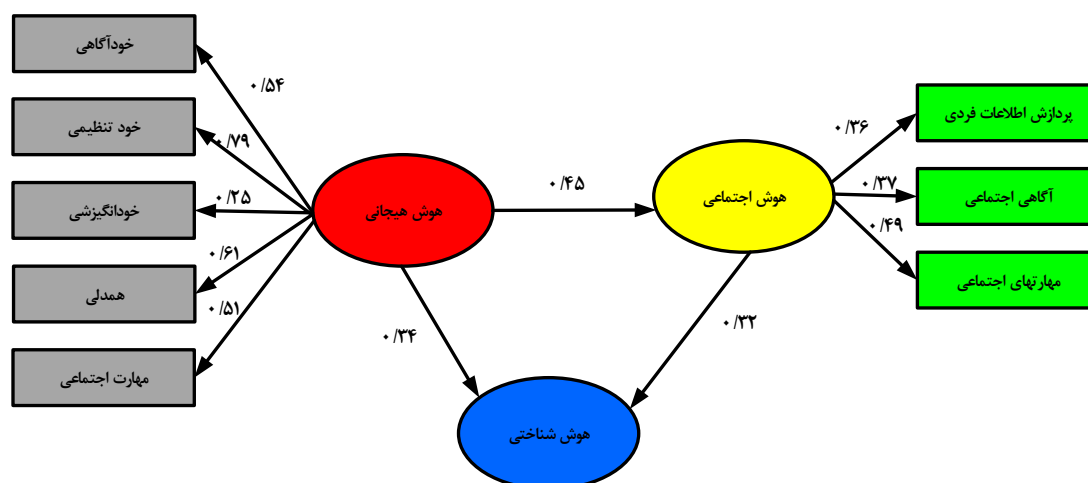
معیارها	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معناداری
هوش هیجانی	۲/۶۸	۰/۳۶۱	۴/۷۸	۸۸	۰/۰۰۱
هوش اجتماعی	۴/۰۴	۰/۳۷	۱۳/۹	۸۸	۰/۰۰۱
هوش شناختی	۳/۷۸	۰/۳۵	۱۴/۷۲	۸۸	۰/۰۰۱

هوش هیجانی مدیران در حد نامطلوب و میانگین محاسبه‌شده هوش اجتماعی و هوش شناختی بیشتر از ۳ است، هوش اجتماعی و هوش شناختی مدیران در حد مطلوب قرار دارد.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد بین میانگین محاسبه‌شده هوش هیجانی، هوش اجتماعی و هوش شناختی و مقدار آزمون به دلیل اینکه $P \leq 0/05$ است، تفاوت آماری معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه میانگین محاسبه‌شده هوش هیجانی کمتر از ۳ است،

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی استاندارد هوش هیجانی، هوش شناختی و هوش اجتماعی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها

ارتباط بین متغیرها	برآورد	t	ارتباط بین متغیرها	برآورد	t
هوش هیجانی - خودآگاهی	۰/۵۴	۵/۱۷	هوش اجتماعی - آگاهی اجتماعی	۰/۳۷	۲/۳۷
هوش هیجانی - خودتنظیمی	۰/۷۹	۸/۵	هوش اجتماعی - مهارت‌های اجتماعی	۰/۴۹	۲/۸۳
هوش هیجانی - خودانگیزی	۰/۲۵	۳/۴۱	هوش اجتماعی - هوش شناختی	۰/۳۴	۳/۸۷
هوش هیجانی - همدلی	۰/۶۱	۶/۴۳	هوش اجتماعی - هوش اجتماعی	۰/۴۵	۴/۷۱
هوش هیجانی - مهارت اجتماعی	۰/۵۱	۵/۲۸	هوش اجتماعی - هوش شناختی	۰/۳۲	۴/۲۱
هوش اجتماعی - پردازش اطلاعات فردی	۰/۳۶	-	-	-	-



شکل ۱. ضرایب برآوردی مدل ارتباطی هوش هیجانی، هوش اجتماعی و هوش شناختی

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل ارتباطی هوش هیجانی، هوش شناختی و هوش اجتماعی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
χ^2	۲۵۰/۴۹ با درجه آزادی ۱۳۴	$\chi^2=1/87$	برآزش مطلوب
p value	۰/۱۲	بیشتر از ۰/۰۵	برآزش مطلوب
شاخص نیکویی برازش	۰/۹۳	بیش از ۰/۹۰	برآزش مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۱	بیش از ۰/۹۰	برآزش مطلوب
شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	۰/۹۲	بیش از ۰/۹۰	برآزش مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۴	بیش از ۰/۹۰	برآزش مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۳۱	کمتر از ۰/۰۵	برآزش مطلوب
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۲۴	بیشتر از ۰/۰۵	برآزش مطلوب

جدول ۶. نتایج تحلیل مسیر مدل ساختاری

مسیر	تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کلی
هوش هیجانی - هوش اجتماعی	۰/۴۵	-	۰/۴۵
هوش هیجانی - هوش شناختی	۰/۳۴	-	۰/۳۴
هوش اجتماعی - هوش شناختی	۰/۳۲	-	۰/۳۲
هوش هیجانی - هوش اجتماعی - هوش شناختی	۰/۳۴	۰/۴۵*۰/۳۲=۰/۱۴۴	۰/۳۴+۰/۱۴۴=۰/۴۸۴

نتایج جداول ۴، ۵ و ۶ و شکل ۱ بیانگر این است که هوش هیجانی با هوش شناختی، هوش هیجانی با هوش اجتماعی، هوش اجتماعی با هوش شناختی و هوش هیجانی با میانجی‌گری هوش اجتماعی با هوش شناختی و همچنین زیرمؤلفه‌های آنها با یکدیگر ارتباط معناداری دارند. همچنین مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوب برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تبیین الگوی ارتباطی بین هوش هیجانی، هوش اجتماعی و هوش شناختی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش هیجانی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور در سطح نامطلوبی قرار دارد که با یافته‌های تحقیقات نسرين و همکاران (۲۰۰۹) و هان و جانسون (۲۰۱۲) که از مطلوب بودن هوش هیجانی در نمونه‌های مورد مطالعه حکایت داشت، همسو نیست (۱۷، ۱۲). به نظر می‌رسد از مهم‌ترین دلایل ناهمسو بودن نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات گذشته تفاوت در نوع سازمان ورزشی و غیرورزشی بودن و همچنین متفاوت بودن کشورهای انجام پژوهش باشد. گلمن بر این باور است که مهارت‌های هوش هیجانی بیش از میزان هوش متعارف یا معمولی می‌تواند در موفقیت‌های شغلی و شخصی نقش داشته باشد (۳).

هوش هیجانی نه تنها موجب موفقیت در مسیر شغلی و روابط بین‌فردی می‌شود، بلکه فقدان آن را می‌توان نتیجه عقب‌ماندگی روانی و سلامت جسمانی دانست که یکی از عوامل موفقیت و جزء توانایی‌های انسانی به‌شمار می‌رود (۳). با توجه به اینکه هوش هیجانی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور در سطح مطلوب نیست و نظر به اینکه هوش هیجانی قابلیت یادگیری و ارتقا را دارد، برای

اینکه مدیران تربیت بدنی بتوانند با دانشجویان رشته‌های مختلف تحصیلی ارتباط مؤثر برقرار کرده و از طریق تعاملات مثبت و مؤثر تعداد بیشتری از دانشجویان را برای مشارکت در فعالیت‌های ورزشی جذب کنند، توصیه می‌شود به تقویت هوش هیجانی خود از طریق شرکت در کلاس‌های آشنایی با هوش‌های مختلف اقدام کنند. در این زمینه برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزش هوش هیجانی ویژه مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها با مشارکت متخصصان روان‌شناسی و مدیریت ورزشی و اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و فدراسیون ملی ورزش دانشگاهی توصیه می‌شود. در صورت انجام چنین رویکردی و با توجه به تعریف هوش هیجانی که آرایه‌ای از قابلیت‌ها، شایستگی‌ها و مهارت‌های غیرشناختی است و بر توانایی افراد تأثیر می‌گذارد، مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها نیز در کنار آمدن با اضطرارها و فشارهای محیطی می‌توانند موفق شوند. در این زمینه مسئولان و مدیران با شرکت در کارگاه‌های هوش هیجانی می‌توانند خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی و مواردی از این دست را توسعه دهند و با تعامل بیشتر با دانشجویان نسبت به توسعه و گسترش ورزش در بین دانشجویان اقدام کنند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش اجتماعی مدیران در وضعیت مطلوب قرار دارد که نتایج پژوهش با نتایج تحقیقات هافمن و فراست (۲۰۰۶) که حکایت از مطلوب بودن هوش اجتماعی پزشکان مورد مطالعه دارد، همسوست (۱۳). از نظر ثرندایک^۱ هوش اجتماعی توانایی درک دیگران، عمل و رفتار هوشمندانه در رابطه با دیگران است. افرادی که از هوش اجتماعی خوبی برخوردارند، به راحتی با دیگران رابطه برقرار می‌کنند، احساسات و واکنش‌های مردم را به خوبی پیش‌بینی کرده و به آن

1 . Thorndike

جهت می‌دهند و مشاگرها را حل‌وفصل می‌کنند. افرادی که دارای هوش اجتماعی مطلوب‌اند، افرادی هستند که همه دوست دارند با آنها ارتباط مناسب داشته باشند و علت آن رفتار دلگرم‌کننده و روحیه‌بخش آنهاست (۹). از این‌رو از آنجا که هوش اجتماعی مدیران تربیت بدنی کشور در حد مطلوبی قرار دارد، به مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور توصیه می‌شود از توانمندی مزبور برای برقراری ارتباط بهتر و درک صحیح احساسات و نیازهای حقیقی افراد در روابط خود با دانشجویان به‌منظور جلب نظر مساعد آنها برای مشارکت در برنامه‌های ورزش دانشجویی استفاده بهینه ببرند. به بیان دیگر، در سطح دانشگاه‌ها دانشجویانی حضور دارند که تا حد زیادی به بلوغ فکری دست یافته‌اند و نظر به اینکه افرادی با چنین ویژگی‌ای نیازمند توجه به نیازهای ثانویه به‌ویژه احترام هستند که چنین نیازی با تعامل سازنده توأم با احترام میسر است، ضروری است مدیران به این مسئله مهم در انجام وظایف خود توجه کافی داشته باشند. همچنین با توجه به اینکه یکی از عوامل مهم برای تأثیرگذاری در نیازهای افراد به‌ویژه دانشجویان رشته‌های مختلف تحصیلی در دانشگاه‌ها، داشتن هوش اجتماعی مطلوب است و مدیران دانشگاه‌ها از چنین قابلیت‌های برخوردارند، مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها می‌توانند از فرصت مزبور برای اثربخش‌تر کردن وظایف خود در قبال دانشجویان استفاده بهینه ببرند.

در بخش دیگری از تحقیق یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش شناختی مدیران در وضعیت مناسبی قرار دارد که نتایج با یافته‌های تحقیقات نسرين و همکاران (۲۰۰۹) که بیانگر بالا بودن هوش شناختی نمونه‌های مورد مطالعه است، همسوست (۱۳). از آنجا که زمینه بسیاری از تعارضات در سازمان‌های مختلف ریشه در عدم شناخت محیط و همچنین افراد از یکدیگر دارد و نظر به

اینکه هوش شناختی با آموزش می‌تواند رشد و پیشرفت داشته باشد، توصیه می‌شود مدیران دانشگاه‌ها علل مطلوب بودن هوش شناختی در بین مدیران تربیت بدنی را شناسایی کرده و با تقویت عوامل مؤثر در هوش شناختی نسبت به افزایش میزان هوش شناختی مدیران تربیت بدنی اقدام کنند. در صورتی که چنین بستری در دانشگاه‌ها فراهم شود، مدیران تربیت بدنی با تأثیر گرفتن از شرایط مناسب می‌توانند هوش شناختی خود را بیشتر تقویت کنند و به سطح مطلوب‌تری ارتقا دهند. در راستای وجود هوش شناختی مطلوب‌تر مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها می‌توانند شناخت بهتر و بیشتری از نیازهای دانشجویان در دانشگاه‌ها به‌دست آورند و از این قابلیت برای توسعه ورزش دانشگاهی استفاده بهینه‌ای ببرند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و هوش شناختی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها ارتباط معناداری وجود دارد که نتایج با یافته‌های تحقیقات ویرجنیا (۲۰۰۹)، محاسنه (۲۰۱۴)، بولنت (۲۰۱۳)، نسرين و همکاران (۲۰۰۹) و شامردلو (۱۳۸۳) که بیانگر ارتباط بین هوش هیجانی و هوش شناختی در نمونه‌های مورد مطالعه است، همسوست (۲۰، ۱۷، ۱۵، ۷، ۲). همان‌طور که مبانی نظری مرتبط با هوش هیجانی نشان می‌دهد، هوش هیجانی بیانگر به‌کارگیری عواطف و احساسات برای هدایت رفتار، افکار و ارتباط مؤثر برای حصول نتایج خوب تعریف شده است (۲۲). در این زمینه عاملی که با هدایت رفتار، افکار و ارتباط مؤثر دانشجویان در دانشگاه‌ها می‌تواند نقش مؤثر ایفا کند، هوش شناختی است، چراکه داشتن سطح مطلوب از توانایی شناخت دانشجویان می‌تواند بستر مناسب و سازنده تعاملات را در بین مسئولان و مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها و دانشجویان فراهم کند. تا زمانی که شناخت بهینه مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها از دانشجویان وجود نداشته باشد،

دوری و بی‌اعتمادی بین آنها به وجود می‌آید. در محیطی که بی‌اعتمادی و عدم شناخت وجود داشته باشد، به طور طبیعی اجرای برنامه‌ها حتی برنامه‌های مفید و اثربخش که تضمین‌کننده سلامت جسم و روح دانشجویان از طریق فعالیت‌های ورزشی و بدنی است، اجرا نخواهد شد. بنابراین به نظر می‌رسد برای افزایش مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های ورزشی شناخت و کسب اطلاعات از هیجانات وارد شده در فضاهای ورزشی بر نسل جوان دانشجو، چگونگی هدایت این نوع هیجانات و مدیریت آنها در شرایط ویژه باید فراهم شده و این شرایط هرچه بیشتر تقویت شود؛ چراکه شاید بسیاری از مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها به دلیل ناآشنایی با مفهوم هوش هیجانی، آشنایی کمتری با این قابلیت دارند و به دلیل عدم شناخت بهینه از مفهوم هوش هیجانی و همچنین نحوه ارتباط آن با هوش شناختی در برقراری ارتباط با دانشجویان با مشکلات عدیده‌ای مواجه‌اند. از این رو از آنجا که نتایج پژوهش حاضر بیانگر ارتباط معنادار هوش هیجانی و هوش شناختی است، توصیه می‌شود مدیران و مسئولان تربیت بدنی دانشگاه‌ها از ایجاد هم‌افزایی از طریق ارتباط مثبت و معنادار هوش هیجانی و هوش شناختی در کنترل هیجانات خود و دانشجویان بیشتر استفاده کنند.

همچنین از این قابلیت برای شناخت نگرش‌ها، باورها، نیازها، هیجانات، راه‌های ارتباطی با دانشجویان بیشتر استفاده کنند. از سوی دیگر، ضمن کنترل هیجانات دانشجویان در دانشگاه‌ها و همچنین ایجاد ارتباط مناسب و بهینه با آنها در زمینه برآورده ساختن نیازها، نگرش‌ها و باورهای آنها از طریق فعالیت‌های بدنی و جسمانی گام-های اساسی بردارند تا این دانشجویان بتوانند با نشاط بیشتری در عرصه یادگیری علم و دانش قدم‌های استواری بردارند و بتوانند برای کشور فرد مؤثرتری در آینده باشند. در بخش دیگری یافته‌های پژوهش نشان داد که بین

هوش هیجانی و هوش اجتماعی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش با نتایج تحقیقات دی و کرول (۲۰۰۴)، یانگ و چنگ (۲۰۰۷)، هان و جانسون (۲۰۱۲)، کارولین و راشاد (۲۰۱۴) و ناچیاپان (۲۰۱۴) که بیانگر ارتباط بین هوش هیجانی و اجتماعی آزمودنی‌های مورد مطالعه در سازمان-های مختلف بود، همخوانی دارد (۲۱، ۱۶، ۱۴، ۱۰، ۸). هوش هیجانی به عنوان یکی از مهم‌ترین مهارت‌های انسانی نقش مهمی را در موفقیت مدیران ایفا می‌کند. مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها برای اینکه بتوانند با رفتار و گفتار خود بر دانشجویان تأثیر مثبتی داشته باشند، باید بتوانند با ارتباط مناسب که از ویژگی‌های هوش اجتماعی است و همچنین احساس همدلی دانشجویان را به برنامه-های تربیت بدنی جذب کنند. از آنجا که در پژوهش حاضر ارتباط معناداری بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی مشاهده شد، به نظر می‌رسد مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها بتوانند علایق و احساسات دانشجویان را با خواسته‌ها و مأموریت‌های بخش ورزش دانشگاه‌ها پیوند دهند و با ایجاد ارتباطی مناسب بین آنها بر دامنه فعالیت‌های همگانی و قهرمانی ورزش دانشجویی بیفزایند. در صورت استفاده از مزیت ارتباط هوش هیجانی و هوش اجتماعی مدیران تربیت بدنی که موجب افزایش ارتباط در بین افراد مختلف در سطوح مختلف سازمانی می‌شود، می‌توان مقدمه پیوند افراد با نگرش‌ها، مذاهب، فرهنگ‌ها و عقاید مختلف را در حوزه ورزش یک دانشگاه به طور خاص و به طور عام در بین دانشگاه‌ها با برگزاری مسابقات دوستانه و قهرمانی ایجاد کرد. از سوی دیگر چنانچه چنین ارتباطی بین دانشجویان دانشگاه‌های مختلف به وجود آید، تعاملات ورزشی بین دانشجویان موجب تعاملات علمی نیز می‌شود و در نتیجه بهره‌وری رشته‌های مختلف تحصیلی نیز می‌تواند افزایش یابد. از این رو توجه به نوع ارتباط بین

هوش هیجانی و هوش اجتماعی و تلاش برای افزایش سطح ارتباط این دو هوش در بین مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها توصیه می‌شود.

یافته‌های پژوهش مبین این است که بین هوش شناختی و هوش اجتماعی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها ارتباط معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش هافمن و فراست (۲۰۰۶) همخوانی دارد (۱۳). پیاژه^۱ معتقد است عملکرد هوشی فرد در مراحل مختلف زندگی به لحاظ کمی و کیفی فرق می‌کند. به نظر وی نمی‌توان مشخص کرد که هوش از کجا آغاز می‌شود، اما می‌توان جریان تحول و هدف نهایی آن را طرح‌ریزی کرد (۱۸). از سوی دیگر به نظر می‌رسد عدم شناخت مناسب مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها از انگیزه‌ها و نیازهای مختلف دانشجویان می‌تواند ریشه در هوش شناختی آنها داشته باشد. همچنین عدم شناخت افراد از یکدیگر موجب دوری از همدیگر و تعامل با یکدیگر خواهد شد. بنابراین از آنجا که نتایج پژوهش حاضر بیانگر ارتباط هوش شناختی و هوش اجتماعی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌هاست، توصیه می‌شود مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها در زمانی که دانشجویان در کلاس‌های درس حضور ندارند و اوقات فراغت خود را سپری می‌کنند، به‌ویژه هنگامی که در خوابگاه‌های دانشجویی هستند، بین آنها حضور بیشتری داشته باشند تا با شناخت بهتر آنها و با بهره‌مندی از هوش اجتماعی خود نسبت به ایجاد ارتباط مناسب با آنها اقدام کنند. چنین ارتباطی به نظر می‌رسد در شناخت بیشتر دانشجویان از متولیان ورزش دانشگاه‌ها نیز بیشتر شود و زمینه همکاری در برنامه‌های ورزشی دانشجویان را افزایش دهد. از سوی دیگر برگزاری نشست‌های هم‌اندیشی بین مدیران و دانشجویان زمینه مناسبی برای تفاهم بیشتر آنها فراهم خواهد کرد.

بخش آخر یافته‌های پژوهش بیانگر این است که بین هوش هیجانی با میانجی‌گری هوش اجتماعی و هوش شناختی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها ارتباط معناداری وجود دارد و مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوب برخوردار است. همچنین در ارتباط بین آنها به‌ترتیب عوامل میان‌فردی، کنترل استرس، مهارت‌های فردی، خلق عمومی، مهارت‌های اجتماعی، آگاهی اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی و سازگاری نقش دارند که نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات ناچاپان و همکاران (۲۰۱۴)، محاسنه (۲۰۱۴)، بولنت (۲۰۱۳) و نسرين و همکاران (۲۰۰۹) که هر کدام به‌نوعی ارتباط دو متغیر از سه متغیر مزبور را در سازمان‌های مختلف نشان داده‌اند، همچنین نتایج پژوهش هافمن و فراست (۲۰۰۶) که ارتباط بین سه هوش مزبور را در بین پزشکان نشان می‌دهد، همسوست (۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۳، ۷). وقتی در ارتباط بین هوش هیجانی و هوش شناختی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها هوش اجتماعی به‌عنوان نقش میانجی ورود پیدا کرد، نتایج پژوهش بیانگر افزایش میزان ارتباط بین هوش هیجانی با هوش شناختی شد. به بیان دیگر، هوش اجتماعی موجب هم‌افزایی در ارتباط بین دو هوش دیگر شد. بنابراین برای ایجاد تعامل بهتر و شایسته بین دانشجویان و مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها ضروری است مدیران مزبور از هر ابزار ممکن برای توانایی درک دانشجویان، عمل و رفتار هوشمندانه در رابطه با آنها، کنترل هیجانات خود و دانشجویان که با استرس‌های ناشی از محیط دانشگاه و همچنین نگرانی در ورود به بازار کار بعد از فراغت از تحصیل مواجه‌اند و همچنین شناخت واقعی نیازهای دانشجویان استفاده کنند. در این زمینه با توجه به اینکه هوش‌های مختلف از جمله هوش هیجانی، اجتماعی و شناختی و نحوه ارتباط بین آنها می‌تواند نقش قابل قبولی در این زمینه داشته باشد، برای توفیق مدیران

اجتماعی مدیران تربیت بدنی دانشگاهها توصیه می‌شود، مدیران تربیت بدنی دانشگاهها برای ایجاد ارتباط مؤثر بین دانشجویان و مدیران دانشگاهها و همچنین توسعه و رونق فعالیت‌های ورزشی در بین دانشجویان نسبت به مدل ارائه شده در پژوهش حاضر توجه کافی داشته باشند و از قابلیت‌های هوش هیجانی، هوش اجتماعی و هوش شناختی که به ارتباط و تعامل بهتر منجر می‌شود، به جذب دانشجویان برای مشارکت در فعالیت‌های ورزشی بیشتر استفاده کنند.

تربیت بدنی در انجام وظایف خود در توسعه و رونق ورزش دانشجویی توجه به سطح مطلوب سه هوش هیجانی، اجتماعی و شناختی و مدل ارتباطی بین آنها توصیه می‌شود. همچنین شناخت مبانی هوش‌های مختلف از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی با حضور متخصصان روان‌شناسی و روان‌شناسی ورزشی توصیه می‌شود. در آخر می‌توان گفت با توجه به ارتباط معنادار هوش هیجانی، هوش اجتماعی و هوش شناختی مدیران تربیت بدنی دانشگاه با یکدیگر و همچنین نظر به نقش میانجی هوش اجتماعی در افزایش ارتباط هوش هیجانی با هوش

منابع و مآخذ

۱. چورلی، علی و قزل‌سفلو، حمیدرضا (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین هوش هیجانی با سبک‌های رهبری تحول‌گرا، عمل‌گرا و سبک رهبری بی‌خاصیت مدیران تربیت بدنی استان گلستان». پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۷، ش ۱۴، ص ۸۷-۱۰۲.
۲. شامرادللو، مهران (۱۳۸۳). «مقایسه نقش هوش هیجانی و هوش شناختی در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی شهر تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، ص ۱.
۳. شریفی، نسترن؛ گنجی، حمزه؛ هاشمیان، کیانوش و نجفی زند، جعفر (۱۳۹۰). «مقایسه سهم هوش شناختی، خلاقیت و هوش هیجانی در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و دانشجویان در سطوح مختلف تحصیلی». فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، دوره ۲، ش ۶، ص ۱۷-۲۹.
۴. صفری دهنوی، یدالله و شریفی درآمدی، پرویز (۱۳۹۰). «مقایسه هوش هیجانی و شناختی مدیران مقاطع سه‌گانه آموزش و پرورش و رابطه آن با عملکرد شغلی آنها در منطقه لنجان اصفهان». رویکردهای نوین آموزشی، دوره ۶، ش ۲، ص ۹۸-۸۳.

5. Batty, D., Deary, I. J., Gottfredson, L. S. (2007). "Premorbid (early life) IQ and later mortality risk: Systematic review". *Annals of Epidemiology*, 17, pp: 278-288.
6. Batty, D., Mortensen, L., Gale, C., Shipley, M., Roberts, B., Deary, I. J. (2009). "IQ in late adolescence/early adulthood, risk factors in middle age, and later cancer mortality in men: The Vietnam experience study". *Psychooncology*, 18, pp: 1122-1126.
7. Bülent, G. (2013). "Emotional intelligence, cognitive flexibility and psychological symptoms in preservice teachers". *Educational Research and Reviews*, 8(13), pp: 1048-1056.
8. Caroline, N. N., Rashad, Y. (2014). "The impact of social and emotional intelligence on employee motivation in a multigenerational workplace". *Global Journals*, 14(3), pp: 31-36.

9. Crowne K. A. (2009). "The relationships among social intelligence, emotional intelligence and cultural intelligence". *Organization Management Journal*, 6, pp: 148-63.
10. Day, A. L., Carroll, S. A. (2004). "Using an ability-based measure of emotional intelligence to predict individual performance and group citizenship behaviors". *Personality and Individual Differences*, 36, pp: 1443-1458.
11. Goleman, D. (1998). "What makes a leader?". *Harvard Business Review*, 76(6), pp: 93-102.
12. Han, H., Johnson, S. D. (2012). "Relationship between students' emotional intelligence, social bond, and interactions in online learning". *Educational Technology & Society*, 15(1), pp: 78-89.
13. Hoffman, B. J., Frost, B. C. (2006). "Multiple intelligences of transformational leaders: an empirical examination". *International Journal of Manpower*, 27(1), pp: 23- 51.
14. John, F. K., Nancy, C. (2011). "Social intelligence". 3rd Edition, England: Cambridge University Press, pp: 359-379.
15. Mahasneh, A. M. (2014). "Investigating the relationship between emotional intelligence and meta-cognition among Hashemite university students". *Review of European Studies*, 6(4), pp: 201-208.
16. Nachiappan, S., Hari, K. A., Velayudhan, P. K., Veeran, A., Iliani, A., Fatimah, H., Mohd, Z. (2014). "Analysis of cognition integration in intelligence quotient (IQ), emotional quotient (EQ) and spiritual quotient (SQ) in transforming Cameron highlands youths through hermeneutics pedagogy". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, pp: 888 - 897.
17. Nesrin, H. Ş., Murat, G. H., Nejat, B. (2009). "The relationship between cognitive intelligence, emotional intelligence, coping and stress symptoms in the context of type A personality pattern". *Turkish Journal of Psychiatry*, 20(3), pp: 243-254.
18. Richard, L. G. (2004). "The Oxford of companion to the mind". 2nd Edition, UK: Oxford University Press, p: 472.
19. Ruderman, M. N., Hannum, K., Leslie, J. B., Steed, J. L. (2001). "Making the connection leadership skills and emotional intelligence". *The Journal of Laser Applications*, 21(5), pp: 3-7.
20. Virginia, D. B. (2009). "EQ to IQ: Why smart people fail?". Available from: URH; <http://global.imsindia.com>.
21. Yang, F., Chang, C. (2007). "Emotional labor, job satisfaction, and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey". *International Journal of Nursing Studies*, 35(7), pp: 215-228.
22. Zeidner, M., Roberts, R. D., Matthews, G. (2008). "The science of emotional intelligence: Current consensus and controversies". *European Psychologist*, 13(1), pp: 64-78.