



## بررسی رابطه هوش هیجانی و موفقیت مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان

عین‌اله ملایی<sup>۱\*</sup>، لادن هروی<sup>۲</sup> (M.Sc.)، رضا افتخارالدین<sup>۳</sup> (M.Sc.)، حمید آسایش<sup>۴</sup> (M.Sc.)

۱- دانشگاه علوم پزشکی گلستان- مرکز تحقیقات پرستاری- استادیار، ۲- دانشگاه علوم پزشکی گلستان- کارشناس ارشد مدیریت MBA، ۳- دانشگاه علوم پزشکی قم- دانشکده پرستاری و مامایی- مربی،

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۵/۹، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۲/۱۹

### چکیده

**مقدمه:** هوش هیجانی جدیدترین تحول در زمینه ارتباط میان تفکر و هیجان است و تأثیرات به‌سزایی در موفقیت دارد. هدف از انجام این مطالعه، بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و موفقیت مدیران آموزشی می‌باشد.

**مواد و روش‌ها:** 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 جمع‌آوری شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌های 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:** 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 بیان‌کننده رابطه مستقیم بین هوش هیجانی و موفقیت می‌باشد ( $P < 0/001$ ).

**نتیجه‌گیری:** باتوجه به نتایج حاصل از این تحقیق مبنی بر وجود رابطه مستقیم بین هوش هیجانی مدیران و موفقیت آنان، به برنامه‌ریزان پیشنهاد می‌گردد به‌منظور بهره‌گیری بیشتر از توان مدیریتی مدیران سازمان‌ها، نسبت به برگزاری کارگاه‌هایی در جهت افزایش هوش هیجانی آنان، اقدام کنند.

**واژه‌های کلیدی:** هوش هیجانی، موفقیت مدیران، گلستان.

Original Article

Knowledge & Health 2012;6(4):20-24

## Relationship between Emotional Intelligence and the Success of Educational Managers at Golestan University of Medical Sciences

Einolah Mollaei<sup>1\*</sup>, Ladan Heravi<sup>2</sup>, Reza Eftekharaaldyn<sup>2</sup>, Hamid Asayesh<sup>3</sup>

1- Assistant Professor, Nursing Research Center, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran. 2- M.Sc., in MBA, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran. 3- Faculty Member, School of Nursing & Midwifery, Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran.

### Abstract:

**Introduction:** Emotional intelligence is a new evolution in the field of thought – excitement relationship, which has a major effect on the success of managers. Therefore, the aim of this study was to assess the relationship between emotional intelligence and the success of educational managers at Golestan University of medical sciences.

**Methods:** This study was conducted with all (n=96) educational managers (45 females and 51 males) at Golestan University of Medical Sciences who were selected through census method in 2009. Data collection tools included a demographic data questionnaire, Shring Emotional Intelligence Scale and a success questionnaire. Relationship between emotional intelligence of the educational managers and their success rate was analyzed by spearman correlation coefficient.

**Results:** The findings showed that mean emotional intelligence of successful and unsuccessful managers were 98.74 and 76.74 respectively. The spearman correlation coefficient between emotional intelligence and success of managers was 0.71 which indicates a direct relationship between emotional intelligence and success ( $P < 0.001$ ).

**Conclusion:** With regard to the direct relationship between emotional intelligence of managers and their success demonstrated in this study, organizing some workshops on emotional intelligence are suggested to improve the capabilities of organizational managers.

**Keywords:** Emotional intelligence, Successful managers, Golestan.

Conflict of Interest: No

Received: 31 July 2010

Accepted: 9 May 2011

\*Corresponding author: E. Mollaei, Email: Mollaei@goums.ac.ir

## مقدمه

مفهوم هوش هیجانی درجه جدیدی را در علم روانشناسی گشود. از سال ۱۹۷۰ تحقیقات وسیعی در این زمینه آغاز گشت تا آنکه واژه «هوش هیجانی» به‌عنوان اصطلاحی جدید حتی در دایره‌المعارف آکسفورد نیز آورده شد. اصطلاح هوش هیجانی برای نخستین بار در مجموعه مقالات دانشگاهی جان مایر و پیتر سالوی (۱۹۹۰-۱۹۹۳) هویدا شد. سپس دانیل گلمن (۱۹۹۵) با انتشار کتاب «هوش هیجانی: چرا هوش هیجانی مهم‌تر از هوش عمومی است» مقام پر فروش‌ترین کتاب سال را به خود اختصاص داد. بدین ترتیب، هوش هیجانی از آن تاریخ، واژه فراگیر در محافل عمومی و علمی گشت (۱).

هوش هیجانی به شناخت فرد از خویش و دیگران، ارتباط بین فردی، سازگاری و انطباق با محیط در جهت ارضای نیاز خود و انتظارات اجتماعی، وابسته است و به عبارتی، با هوش هیجانی فرد با مسائل فردی و اجتماعی روزمره سروکار دارد، درحالی‌که هوش شناختی در برنامه‌ریزی درازمدت و اهداف کلی فرد دخیل است. هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده موفقیت فرد در زندگی است؛ چراکه نشان‌دهنده عملکرد فرد در موقعیت‌های اضطراری است (۲).

نگاهی به زندگی انسان‌ها نشان می‌دهد که تنها بهره هوشی، نشان‌دهنده موفقیت فرد در زندگی نیست. در واقع بهره هوشی (Intelligence Quotient) نمی‌تواند پیش‌بینی کند که فرد در فراز و نشیب‌های زندگی چه واکنشی نشان می‌دهد، در مقاطع مختلف چگونه تصمیم‌گیری می‌کند، اطلاعات اجتماعی او در چه حدی است و به‌طور کلی نمی‌توان گفت بهره هوشی بالا تضمین‌کننده موفقیت، رفاه، موقعیت اجتماعی مناسب و احساس رضایت فرد از زندگی است. در واقع هوش هیجانی توانمندی تاکتیکی (عملکرد فردی) است، درحالی‌که هوش شناختی قابلیت استراتژیک (درازمدت) است. هوش هیجانی یک توانایی عالی است که مشخص می‌کند چگونه می‌توانیم از سایر مهارت‌های خود از جمله بهره هوشی به بهترین صورت استفاده کنیم (۳). موفقیت در زندگی بسته به این است که فرد بتواند به تجارب هیجانی خود و دیگران بیندیشد و متقابلاً قادر باشد به استدلال‌هایی که عقل در مورد یک شخص یا یک موقعیت ترسیم می‌کند پاسخ‌های هیجانی سازش‌یافته‌ای بدهد. افراد در این مهارت‌ها باهم متفاوت‌اند، دیگر افراد در توانایی تشخیص احساسات خود و دیگران، نظم بخشیدن به آن‌ها و توانایی استفاده از اطلاعات هیجانی برای برانگیختن یک رفتار سازش‌یافته باهم تفاوت دارند. این توانایی‌ها در چارچوبی به نام هوش هیجانی سازمان یافته‌اند. هوش هیجانی نماینده توانایی تشخیص، ارزیابی و بیان هیجان‌ها به‌نحو صحیح و سازگارانه می‌باشد (۴).

گلمن که از نظریه‌پردازان مدل مختلف هوش هیجانی است، عقیده دارد هوش هیجانی هم شامل عناصر درونی است و هم بیرونی. او مفهوم هوش هیجانی را در ۵ حوزه قرار می‌دهد: ۱- آگاهی از هیجان‌ها خود؛ ۲- کنترل هیجان‌ها؛ ۳- خود انگیختگی؛ ۴- تشخیص هیجان‌ها در دیگران؛ ۵- کنترل (۵). رابطه هوش هیجانی و اثربخشی مدیران نیز از اهمیت خاصی برخوردار است. برخی از مدیران به‌خاطر رابطه ضعیف خود با دیگران قادر نیستند بازخورد دریافت کنند و به بازخوردها پاسخ درست بدهند. مدیران اثربخش و موفق تقریباً در تمام جنبه‌ها با این مدیران متفاوت هستند. آنان نقش رهبر را ایفا می‌کنند. بنابه نظر گلمن رهبر قوی و مؤثر کسی است که الهام‌بخش است، انگیزه ایجاد می‌کند و تعهد به‌وجودمی‌آورد، قابلیت‌های هوش هیجانی خود را به‌طور پیوسته تقویت می‌کند و باتوجه به نیاز، سبک‌های رهبری خود را تغییر می‌دهد. مدیران موفق برانگیزاننده‌های خوبی هستند. در یک کلام، مدیران موفق بر ارتقای هوش عاطفی و پرورش قابلیت‌های عاطفی تأکید دارند (۶). تفاوت مدیر اثربخش و ناموفق در ارتباطات آن‌ها تجلی می‌یابد. مدیران اثربخش با هوش عاطفی بالایی خود در ارتباطات بسیار موفق‌تر از دیگر مدیران عمل می‌کنند و این امر را به‌خوبی به‌اثبات می‌رسانند که مدیری که هوش عقلی (IQ) بالایی دارد، نمی‌تواند تنها با اتکا بر هوش عقلی خوب خود رهبری کند، بلکه مدیری اثربخش است که شنونده و سخنگوی خوبی باشد، رابطه پایدار و مثبت با دیگران برقرار سازد (۷). احساسات خود و دیگران را به‌خوبی درک کند و در ارتباطات خود به‌درستی عکس‌العمل نشان دهد. بنابراین، این مهم را می‌توان چنین بیان کرد که مدیر اثربخش، قابلیت عاطفی بالایی دارد و در تصمیم‌گیری بر عناصر عاطفی تأکید می‌کند. او به‌خوبی می‌داند زمانی رهبری اثربخش است که به کارکنان خود به‌عنوان یک انسان توجه کند و همواره با برقراری رابطه اثربخش و سازنده در صدد رشد و پرورش کارکنان خود برآید (۶).

هدف از انجام این مطالعه بررسی رابطه بین هوش هیجانی و ارتباط آن با موفقیت مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گرگان می‌باشد. نتایج این مطالعه می‌تواند به برنامه‌ریزان کمک کند به‌منظور بهره‌گیری بیشتر از توان مدیریتی مدیران سازمان‌ها، نسبت به برگزاری کارگاه‌هایی در جهت افزایش هوش هیجانی آنان اقدام کنند.

## مواد و روش‌ها

در این مطالعه مقطعی، کلیه مدیران آموزشی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گلستان به‌صورت سرشماری انتخاب شدند (۴۵ نفر زن و ۵۱ نفر مرد).

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌های دموگرافیک، هوش هیجانی شرینگ و موفقیت می‌باشد. پرسش‌نامه هوش هیجانی شرینگ استاندارد بوده و در داخل کشور اعتباریابی شده است (۸).

می‌باشند. در مدیران ناموفق به ترتیب، ۴۷/۸٪ دارای هوش هیجانی متوسط، ۳۴/۸٪ هوش هیجانی کم، ۸/۷٪ دارای هوش هیجانی خوب و ۸/۷٪ دارای هوش هیجانی عالی بودند.

میانگین رتبه هوش هیجانی در زنان  $24/94 \pm 43/0$  و در مردان  $29/57 \pm 53/3$  بوده است که براساس آزمون من‌ویتنی تفاوت معناداری بین جنسیت و هوش هیجانی وجود ندارد ( $P=0/069$ ).

جدول ۱- میانگین هوش هیجانی در دو گروه مدیران موفق و ناموفق و رابطه آن با نمره موفقیت

گروه	تعداد	میانگین هوش هیجانی	انحراف معیار	ضریب همبستگی اسپیرمن
مدیران موفق	۵۰	۹۸/۷	۱۸/۱	۰/۷۱
مدیران ناموفق	۴۶	۷۶/۷	۱۷/۲	
جمع	۹۶	۸۸/۲	۲۰/۸	

ضریب همبستگی اسپیرمن بین هوش هیجانی و سن مدیران ۰/۲۱- گزارش شده است که بیان‌کننده رابطه معکوس بین هوش هیجانی و سن می‌باشد ( $P=0/035$ ).

میانگین رتبه هوش هیجانی در مجردها  $24/27 \pm 40/0$  و در متأهلین  $28/25 \pm 49/7$  می‌باشد که براساس آزمون من‌ویتنی تفاوت معناداری بین وضعیت تأهل و هوش هیجانی وجود ندارد ( $P=0/261$ ).

از نظر سطح تحصیلات، میانگین رتبه هوش هیجانی در مدیران کارشناس  $25/66 \pm 52/1$ ، در کارشناس ارشد  $27/76 \pm 43/9$ ، در پزشکان  $32/73 \pm 55/7$  و در مدیران با مدرک دکتری تخصصی  $33/84 \pm 48/3$  می‌باشد که آزمون کروسکال والیس تفاوت معناداری را بین وضعیت تحصیلی و هوش هیجانی نشان نمی‌دهد ( $P=0/547$ ). میانگین رتبه هوش هیجانی در مدیران ستادی  $25/22 \pm 42/8$  و در مدیران صف  $28/64 \pm 50/5$  می‌باشد که آزمون من‌ویتنی تفاوت معناداری بین محل کار و هوش هیجانی نشان نداد ( $P=0/22$ ) و بین هوش هیجانی با سابقه مدیریتی نیز براساس ضریب همبستگی اسپیرمن رابطه معنادار آماری مشاهده نشد ( $P=0/11$ ).

### بحث

نتایج مطالعه ما نشان می‌دهد میانگین هوش هیجانی در مدیران موفق  $18/1 \pm 98/7$  و میانگین هوش هیجانی مدیران ناموفق  $17/2 \pm 76/7$  می‌باشد. همچنین بین نمره هوش هیجانی و نمره موفقیت مدیران، همبستگی مستقیم مشاهده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پژوهش آقای و همکاران در سال ۱۳۸۵ تحت عنوان "رابطه هوش هیجانی با موفقیت ورزشی در ورزشکاران حرفه‌ای و نیمه حرفه‌ای" نشان داد که بین نمرات کلی هوش هیجانی و موفقیت ورزشی ورزشکاران همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و هوش

پرسش‌نامه هوش هیجانی سیبر یا شیرینگ دارای ۳۳ سؤال با مقیاس لیکرت درجه‌ای می‌باشد و ۵ مؤلفه اصلی خودانگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، همدلی و مهارت اجتماعی دارد. برخی از سؤالات به صورت مثبت و برخی نیز منفی نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل نمره ۳۳ و حداکثر ۱۶۵ بوده است. تقسیم‌بندی هوش هیجانی بدین گونه بوده است که نمره ۱۳۲-۱۶۵ عالی، نمره ۹۹-۱۳۱ خوب، نمره ۶۶-۹۸ متوسط و نمره ۳۳-۶۵ هوش هیجانی کم در نظر گرفته شد. در این پژوهش نیز پس از کسب اعتبار محتوایی، ضرایب پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ  $0.83/2$  گزارش شده است. پرسش‌نامه سنجش موفقیت نیز دارای آیتم‌های: آموزش، تصمیم‌گیری، نقش مشارکت کارکنان و اهداف سازمان بوده که حداقل صفر و حداکثر ۳۵ امتیاز داشته است. Cut off برای موفق و ناموفق بودن، ۵۰٪ امتیاز کسب شده در نظر گرفته شد (۸).

داده‌ها پس از جمع‌آوری، وارد نرم‌افزار SPSS شد. داده‌های کمی به صورت میانگین و انحراف معیار ارائه شده است. با آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، رابطه بین هوش هیجانی مدیران و میزان موفقیت آنان سنجیده شد و با آزمون‌های ناپارامتریک من‌ویتنی و کروسکال والیس ارتباط بین هوش هیجانی و متغیرهای دموگرافیک تجزیه و تحلیل گردید.

### نتایج

نتایج نشان می‌دهد ۴۶/۹٪ شرکت‌کنندگان زن و ۵۳/۱٪ مرد بوده‌اند. ۱۲/۵٪ آنان مجرد و ۸۷/۵٪ متأهل بوده‌اند. از نظر سطح تحصیلات بیشترین شرکت‌کنندگان (۴۱/۷٪) دارای مدرک فوق لیسانس؛ (۴۰/۶٪) لیسانس؛ (۱۱/۵٪) دکتری تخصصی و (۶/۳٪) پزشک بوده‌اند. از لحاظ محل کار ۲۷/۱٪ مدیران ستادی و ۷۲/۹٪ مدیران صفی بوده‌اند. میانگین سن شرکت‌کنندگان در این پژوهش  $38/06 \pm 7/5$  سال (از ۲۵-۵۰ سال) بوده است و به طور متوسط حدود ۴ سال سابقه کار داشته‌اند و سابقه مدیریتی آنان به طور متوسط ۲/۷ سال بوده است.

براساس پرسش‌نامه وضعیت موفقیت، ۵۲/۱٪ (۵۰ نفر) جزء مدیران موفق و ۴۷/۹٪ (۴۶ نفر) آنان در عملکرد مدیریتی ناموفق بودند (جدول ۱). نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین هوش هیجانی در مدیران موفق  $18/1 \pm 98/7$  و میانگین هوش هیجانی مدیران ناموفق  $17/2 \pm 76/7$  می‌باشد. ضریب همبستگی اسپیرمن بین هوش هیجانی و موفقیت مدیران ۰/۷۱ گزارش شده است که بیان‌کننده رابطه مستقیم بین هوش هیجانی و موفقیت می‌باشد ( $P<0/001$ ).

براساس نمره هوش هیجانی کسب‌شده در مدیران موفق، ۳۸٪ آنان از نظر هوش هیجانی متوسط، ۳۲٪ در گروه هوش هیجانی عالی، ۲۸٪ دارای هوش هیجانی خوب و تنها ۲٪ آنان دارای هوش هیجانی کم

هیجانی در پیش‌بینی موفقیت ورزشی از توان قابل توجهی برخوردار است (۹).

یافته‌های پژوهش مهرناز قربانی در خصوص رابطه بین هوش هیجانی و شیوه‌های تصمیم‌گیری نشان می‌دهد که جامعه مدیران از سطح هوش هیجانی خوبی برخوردارند. میان هوش هیجانی مدیران با شیوه تصمیم‌گیری آنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین میان هوش هیجانی مدیران با شیوه تصمیم‌گیری برنامه‌ریزی‌شده و تصمیم‌گیری برنامه‌ریزی‌نشده نیز رابطه معناداری وجود دارد (۱۰).  
 مرضیه مختاری و همکاران در سال ۱۳۸۵ در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین هوش هیجانی و بازدهی‌های رهبری (مدل برنارد باس) مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان" (۸۰ نفر عضو هیئت علمی) به این نتایج دست یافته‌اند: ۱- بین هوش هیجانی و بازدهی‌های رهبری رابطه معناداری وجود دارد. ۲- ضریب همبستگی هیجانی و کوشش مضاعف برابر با  $r=0/371$  می‌باشد. ۳- بین هوش هیجانی و اثربخشی، رابطه معناداری وجود دارد (۱۱). آگوستو لاندو و همکاران ارتباط بین هوش هیجانی، استرس کاری و سلامت پرستاران را روی ۱۹۷ پرستار در اسپانیا بررسی کردند. نتایج نشان داد که پرستاران دارای هوش هیجانی بالا، استرس کمتری را گزارش کرده بودند و در پایان، محققان به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی عاملی محافظت‌کننده در برابر استرس و تسهیل‌کننده سلامت می‌باشد (۱۲).  
 مونتس-برگز و آگوستو در سال ۲۰۰۷ در مطالعه‌ای، ارتباط بین هوش هیجانی با مهارت‌های مقابله‌ای، حمایت اجتماعی و سلامت روان دانشجویان پرستاری (۱۱۹ دانشجوی) را بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد که ارتباط مثبتی بین هوش هیجانی با مهارت مقابله‌ای، حمایت اجتماعی و سلامت روان دانشجویان پرستاری وجود دارد و هوش هیجانی یک پیش‌بینی‌کننده اصلی سلامت روان دانشجویان می‌باشد (۱۳). یافته‌های بشارت و همکاران در سال ۱۳۸۵ روی ۳۶۰ دانش‌آموز پیش‌دانشگاهی نشان داد که هوش هیجانی هم بستگی مثبت و معناداری با موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دارد (۱۴). چنان‌که در پژوهش ما نشان داده شده است، بین هوش هیجانی و موفقیت مدیران رابطه معنادار آماری وجود دارد، مطالعات متعدد نیز وجود رابطه بین هوش هیجانی با موفقیت افراد در زمینه‌های مختلف را تأیید کرده‌اند.

در پژوهش حاضر میانگین رتبه هوش هیجانی در زنان کمتر از مردان بود که این اختلاف معنادار نبود.

در پژوهشی که بار-ان، روی هوش هیجانی انجام داد، دریافت که هوش هیجانی تفاوت معناداری در دو جنس از خود نشان نمی‌دهد. به عبارت دیگر، هوش هیجانی و جنسیت دو عامل مجزایند (۱۵). در مطالعه آقای و همکاران با عنوان "رابطه هوش هیجانی با موفقیت

ورزشی در ورزشکاران حرفه‌ای و نیمه‌حرفه‌ای" نیز بین جنسیت و هوش هیجانی رابطه معنادار آماری وجود نداشت (۹). نتایج مطالعه بشارت (۱۴) نیز با نتایج مطالعه ما همخوانی داشت.

گمینی اصفهانی در تحقیقی با عنوان "بررسی میزان و ویژگی‌های هوش هیجانی دانشجویان دندانبزرگی دانشگاه آزاد اسلامی- واحد تهران و عوامل مرتبط در سال ۱۳۸۴" نشان داد که بین وضعیت تأهل با هوش هیجانی رابطه معناداری وجود ندارد که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد (۱۶).

نتایج مطالعات مختلف نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و متغیرهای جمعیت‌شناختی، رابطه معناداری وجود ندارد که مبین این مطلب است که هوش هیجانی بیشتر جنبه اکتسابی دارد و می‌توان آن را با برنامه‌های آموزشی ارتقا بخشید.

باتوجه به نتایج حاصل از این تحقیق مبنی بر وجود رابطه مستقیم بین هوش هیجانی مدیران و موفقیت، به برنامه‌ریزان پیشنهاد می‌گردد که به منظور بهره‌گیری بیشتر از توان مدیریتی مدیران سازمان‌ها، نسبت به برگزاری کارگاه‌هایی در جهت افزایش هوش هیجانی آنان اقدام نمایند.

### تشکر و قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از کلیه مدیران دانشگاه علوم پزشکی گلستان که در این تحقیق ما را یاری نموده‌اند کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورد.

### References

1. Reeves A. Emotional intelligence: recognizing and regulating emotions. American Association of Occupational Health Nurses Journal 2005;53(4):172-176.
2. Bar-On R. Emotional intelligence and self-actualization. In: Ciarrochi J, Forgas JP, Mayer JD, editors. Emotional intelligence in everyday life. 2nd ed. New York: Psychology Press;2006.p.82-97
3. Salovey P, Bedell B, Detweiler J, Mayer JD. Current directions in emotional intelligence research. In: Lewis M. & Haviland, Jones J. Handbook of emotion. 2nd ed. New York: Guilford Press;2000.p. 504-520.
4. McQueen ACH. Emotional Intelligence in nursing work. Journal of Advanced Nursing 2004;47(1):101-108.
5. Goleman D. Emotional intelligence; why it can matter more than IQ. New York: Bantam books;1995.p.55-68.
6. Babaei MA, Momeni N. The influence of emotional intelligence on the effectiveness of managers. Journal of Tadbir 2007;16.[Persian].
7. Vosoghi Kia E. Emotional Intelligence. Alzahra University 2005.[Persian].
8. Sharyari MA. Review the relationship between succeeds of managers and personality characteristics in government organizations Zahedan County [dissertation]. Kerman Islamic Azad Univ.; 1999.[Persian].
9. Aghaei A. The relation between emotional Intelligence and successfully of athletes. Sports Science Journal International, Tehran, 2007.[Persian].

10. Ghorbani M. Study related to emotional intelligence with the ways of decision-making centers of education [dissertation]. J of pajuhsagar 2009;5(16):30-46[Persian].
11. Mokhtari Poor M, Siadat SA, Amiri Sh. A study of the relation between emotional intelligence and outcomes of leadership (Bernard bass model) of department chairs at university of Isfahan. Studies in Education and Psychology 2006;16(2):95-110. [Persian].
12. Augusto Landa JM, Lopez-Zafra E, Berrios Martos MP, Aguilar-Luzon MC. The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: A questionnaire survey. Int J of Nurs Stud 2008;45(6):888-901.
13. Montes- Berges B, Augusto JM. Explaining the relationship between perceived emotional intelligence, coping, social support and mental health in nursing students. J Psychiatr Ment Health Nurs 2007;14(2):163-171.
14. Besharat MA, Shalchi B, Shamsipoor. Study of relationship between emotional intelligence and educational success in students. J of Andishehaye Novine Tarbiati 2006;3(4):73-84.[Persian].
15. Bar-on R. Emotional and Social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory (EQ-i). Handbook of emotional intelligence. Sanfrancisco: Jossey-Bass;2000.
16. Ghamini Esfahani B. A survey of characteristics of emotional intelligence dentistry students of Islamic Azad University/Tehran unit and related factors [dissertation]. Tehran: Islamic Azad Univ.; 2005.[Persian].