

بررسی نقش تعدیل گر هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی (مطالعه موردی: اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان) هاشم کارگر^۱، آرزو صفری^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۹

چکیده:

مدیران سازمان های امروزی با چالش های زیادی روبرو هستند، اما شاید یکی از مهمترین و اساسی ترین آنها؛ افزایش عملکرد کارکنان باشد. توانایی افزایش بهره وری و تقویت اثربخشی سازمانی به جنبه های بسیاری بستگی دارد. در این زمینه، اهمیت سلامت روان و هوش هیجانی در کارمندان را نمی توان نادیده گرفت، زیرا مطابق مطالعات انجام شده این دو عامل به عنوان عوامل محوری در تلاش برای بهبود عملکرد شغلی شناخته می شوند و سازمان ها می توانند با تمرکز بر توسعه و ارتقاء این مولفه های حیاتی، راه را برای دستیابی به اهداف و آرزوهای کلی خود هموار کنند. تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل گری هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان انجام شده است. داده ها از بین نمونه ای به تعداد ۱۰۰ نفر از کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان و با استفاده از پرسشنامه استاندارد، جمع آوری شده و آزمون فرضیه ها نیز با استفاده از نرم افزار SmartPLS و مبتنی بر معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی صورت گرفته است. نتایج حاصل حاکی از آن است که هوش هیجانی رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش فنی و حرفه ای استان همدان را تعدیل می کند. علاوه بر آن نشان داده شد که رابطه مثبت و معناداری بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش فنی و حرفه ای استان همدان وجود دارد؛ از اینرو در پایان پیشنهاداتی در راستای بهبود این مؤلفه ها ارائه گردید.

واژگان اصلی: سلامت روانی، هوش هیجانی، عملکرد شغلی، توانمندسازی روان شناختی.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی و خط مشی گذاری عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

مقدمه

در دنیای پرتلاطم امروز سلامت روانی به عنوان تعادلی پویا بین افکار، احساسات و رفتارهای فرد تعریف می‌شود که به او در سازگاری با محیط و چالش‌های زندگی کمک می‌کند. (اصغر نژاد، ۱۳۸۹) سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان نقشی کلیدی در ارتقای بهره‌وری و اثربخشی سازمان‌ها ایفا می‌کنند. با توجه به نقش تعدیل‌گر هوش هیجانی، ارتقای هوش هیجانی کارکنان می‌تواند به بهبود سلامت روانی و عملکرد شغلی آنها و در نهایت به افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان‌ها منجر شود. (شریفی و همکاران، ۱۳۹۳) عملکرد شغلی نیز به توانایی فرد در انجام وظایف و تعهدات شغلی به طور موثر و کارآمد اشاره دارد. (کالیسکان و کوراوغلو^۱، ۲۰۲۳) تحقیقات نشان داده است که بین سلامت روانی و عملکرد شغلی رابطه‌ای قوی و دوسویه وجود دارد. به عبارت دیگر، سلامت روانی خوب می‌تواند منجر به عملکرد شغلی بهتر شود. (مورتی و همکاران^۲، ۲۰۲۳؛ کریکو و همکاران^۳، ۲۰۲۱، کاندی و همکاران^۴، ۲۰۲۱) در این میان، هوش هیجانی به عنوان مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای درک، مدیریت و استفاده از هیجانات خود و دیگران، نقشی کلیدی در تعدیل این رابطه ایفا می‌کند. (کاندی و همکاران، ۲۰۲۱) هوش هیجانی بالا به افراد کمک می‌کند تا با استرس‌های شغلی به طور مؤثرتری مقابله کنند، روابط بین فردی قوی‌تر و سالم‌تر در محیط کار ایجاد کنند و در شرایط چالش‌برانگیز انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشند. (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۴) به همین دلیل، هوش هیجانی به عنوان یک مهارت کلیدی برای موفقیت در دنیای کار در نظر گرفته می‌شود. (رادوشویچ^۵، ۲۰۱۸) مطالعات متعددی به بررسی نقش تعدیل‌گر هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی پرداخته‌اند. نتایج این مطالعات نشان داده است که هوش هیجانی می‌تواند رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی را به طور قابل توجهی تعدیل کند. (یولیانتی و فیتدیارینی^۶، ۲۰۲۳؛ چن^۷، لو و همکاران^۸، ۲۰۲۳) به عبارت دیگر، هوش هیجانی بالا می‌تواند اثرات منفی سلامت روانی ضعیف بر عملکرد شغلی را تا

¹ Çalişkan and Köroğlu

² Moorthy and et, al.

³ Chirico and et, al.

⁴ Kundi ane et, al.

⁵ Radošević

⁶ Yulianti and Fitdiarini

⁷ Chen

⁸ Lu ane et, al.

حدی جبران کند.

در این مقاله، به بررسی نقش تعدیل گر هوش هیجانی بر رابطه سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان خواهیم پرداخت. در این راستا، ابتدا به تعریف و مفهوم پردازی هر یک از این مفاهیم پرداخته و سپس به بررسی شواهد علمی موجود در این زمینه را انجام می دهیم. در نهایت، با توجه به یافته‌های تحقیقاتی، به ارائه پیشنهادات و راهکارهایی برای ارتقای هوش هیجانی و بهبود سلامت روانی و عملکرد شغلی افراد خواهیم پرداخت.

بیان مسئله و مبانی نظری

امروزه یکی از مهمترین موضوعات در علم مدیریت و رفتار سازمانی مباحث مرتبط با عملکرد و عوامل مؤثر بر آن است. به زعم باسامالاه و همکاران^۱ (۲۰۲۳) توسعه منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. در دنیای پر مشغله و پرتنش امروز، سلامت روانی و عملکرد شغلی دو مقوله کلیدی و به هم پیوسته هستند که توجه فزاینده‌ای را به خود جلب کرده‌اند. از سویی، سلامت روانی به عنوان حالتی از تعادل عاطفی و روانی تعریف می‌شود که به افراد در مقابله با چالش‌های زندگی، حفظ روابط سالم و ایفای نقش‌های اجتماعی و شغلی یاری می‌رساند. از سوی دیگر، عملکرد شغلی به عنوان سطح کارایی و اثربخشی فرد در وظایف و مسئولیت‌های شغلی شناخته می‌شود. (سالانوا و لورنزا^۲، ۲۰۲۳) شواهد نشان می‌دهد که سلامت روانی و عملکرد شغلی رابطه‌ای دوسویه و هم‌افزا دارند. به عبارت دیگر، سلامت روانی خوب می‌تواند به ارتقای عملکرد شغلی و بالعکس، عملکرد شغلی مناسب می‌تواند به تقویت سلامت روانی فرد کمک کند. با این حال، عوامل متعددی می‌توانند بر این رابطه پیچیده و پویا اثر بگذارند. یکی از این عوامل که در سال‌های اخیر مورد توجه فزاینده‌ای قرار گرفته است، هوش هیجانی نام دارد. (شاوفلی و تاریس^۳، ۲۰۲۳) هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای درک، مدیریت و استفاده از هیجانات خود و دیگران است. افراد با هوش هیجانی بالا قادرند هیجانات خود را به طور دقیق شناسایی و درک کنند، آنها را به طور مناسب مدیریت و تنظیم کنند و از آنها برای ارتقای روابط و عملکرد خود در زمینه‌های مختلف زندگی، از جمله محیط

¹ Basalamah and et, al.

² Salanova and Lorens

³ Schaufeli and Taris

کار، استفاده کنند. (گولمن^۱، ۲۰۲۳) در این راستا مطالعات متعددی نشان داده‌اند که هوش هیجانی می‌تواند به عنوان یک عامل تعدیل‌گر، رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار دهد. به این معنا که هوش هیجانی بالا می‌تواند اثرات منفی استرس شغلی، فشار کاری و سایر عوامل مخرب بر سلامت روانی را تعدیل کند و به حفظ سلامت روان افراد در محیط کار کمک کند. لذا از آنجایی که شناخت و تبیین روابط موجود بین متغیرهای یاد شده می‌تواند برای ارتقای سلامت روان و عملکرد شغلی افراد در محیط کار تأثیر قابل توجهی داشته باشد؛ موجب می‌شود که مدیران این سازمان ها بر توسعه منابع انسانی خود بیافزایند و عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشند.

از این رو این پژوهش در پی پاسخ به این پرسش خواهد آمد که آیا هوش هیجانی در تأثیر سلامت روان با عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان ارتباط معناداری دارد یا خیر؟

عملکرد شغلی^۲

عملکرد شغلی به عنوان یک مفهوم کلیدی در مدیریت منابع انسانی، به سطح کارایی و اثربخشی فرد در وظایف و مسئولیت‌های شغلی اشاره دارد. این مفهوم از دیرباز مورد توجه صاحب نظران و مدیران بوده است، چرا که به طور مستقیم با موفقیت و سودآوری سازمان مرتبط است. (موچینسکی، ۲۰۲۳) تعاریف متعددی از عملکرد شغلی ارائه شده است. به طور کلی، عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌های مرتبط با شغل در نظر گرفت که به طور مستقیم یا غیرمستقیم به اهداف سازمان کمک می‌کنند. (کاسیکو^۳، ۲۰۲۳) عملکرد شغلی یک جنبه مهم ارزیابی کارکنان و موفقیت سازمانی است و مطالعات متعددی برای درک و اندازه گیری عملکرد شغلی در زمینه های مختلف انجام شده است. عملکرد شغلی به اثربخشی کلی و بهره وری یک کارمند در انجام مسئولیت ها و وظایف شغلی خود اشاره دارد. عملکرد شغلی به فعالیت ها و وظایف خاص مربوط به شغل اشاره دارد که انتظار می رود یک کارمند انجام دهد، مانند رعایت زمانبندی انجام کار، دستیابی به اهداف و تکمیل وظایف محول شده به طور مؤثر و کارآمد. (کالیسکان و کوروغلو، ۲۰۲۳)

هوش هیجانی^۴

¹ Goleman

² Job Performance

³ Cascio

⁴ Emotional Intelligence

متون علم مدیریت بر این باورند که رهبران و مدیران، با هوش‌های هیجانی بالاتر، توان بیشتری برای هدایت سازمان تحت کنترل‌شان دارند. یافته‌های جدید نشان می‌دهد کارکنانی که دارای وجدان کاری و احساس وظیفه‌شناسی بالایی هستند، اما فاقد هوش احساسی و اجتماعی‌اند، در مقایسه با کارکنان مشابهی که از هوش احساسی بالایی برخوردارند، عملکرد ضعیف‌تری دارند. (کاندی و همکاران، ۲۰۲۱) هوش هیجانی، که به استعداد افراد در طیف گسترده‌ای از حوزه‌های شامل خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی، انگیزه و مهارت‌های اجتماعی و همچنین زیرمجموعه‌های مختلف تشکیل دهنده آنها اشاره دارد، شامل ویژگی‌های حیاتی و چندوجهی است که نقش اساسی در شکل دادن به رفتار انسان و تعامل با دیگران دارد. (وان و همکاران، ۲۰۱۴) هوش هیجانی به عنوان میزانی تعریف شده است که افراد می‌توانند تحت فشار آرام و پایدار باشند و کمتر با حالت‌های هیجانی منفی مانند اضطراب، افسردگی و خشم مواجه شوند. (باجاج و همکاران، ۲۰۱۹) علاوه بر این هوش هیجانی به عنوان یک ویژگی شخصیتی نقش اساسی در تأثیرگذاری و شکل دادن به رفتار کارکنان دارد. (راجرز و باربر، ۲۰۱۹)

سلامت روانی^۳

مطابق نظر سازمان بهداشت جهانی^۴، سلامت روان شامل بهزیستی ذهنی، خودکارآمدی ادراک شده، خودمختاری، توانمندی، وابستگی بین نسلی و خود شکوفایی توانایی‌های فکری و عاطفی فرد و همچنین موارد دیگر است. (گزارش سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۴) محققان بر این باور هستند که سلامت روان را می‌توان به عنوان ارزیابی جامع و دقیق از بهزیستی روانشناختی فرد تعریف کرد که شامل تجزیه و تحلیل پیچیده از وضعیت سلامت روان او است که به نوبه خود اغلب شامل فرآیند شناسایی و تشخیص تشخیص‌های خاص و به دنبال آن اجرای مداخله‌ها و درمان‌های متناسب با هدف نهایی دستیابی به بهینه‌ترین تعادل ذهنی قابل دستیابی است. (بوفکوین و همکاران، ۲۰۲۱) از دیدگاه روان‌شناسی مثبت‌گرا یا کل‌نگر، سلامت روان شامل توانایی فرد در لذت بردن از زندگی و ایجاد تعادل بین فعالیتهای زندگی و تلاش برای دستیابی به تاب‌آوری روانشناختی است. (کریکو و

¹ Bajaj and et, al.

² Rogers and Barber

³ Mental health

⁴ WHO

⁵ Bufquin and et, al.

همکاران، ۲۰۲۱) علاوه بر این، اغلب مشاهده می شود که خدمات بهداشت روان با فرکانس کمتری در محیط کار استفاده می شود، عمدتاً به دلیل انگاره‌های اجتماعی غالب مرتبط با افرادی که با مشکلات سلامت روان دست و پنجه نرم می کنند. در نتیجه، توانمندسازی روان شناختی برای اعمال اصلاحات در مزایای ارائه شده به کارمندان در محل کار نمایان می گردد.

ارتباط بین توانمندسازی روان شناختی سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان

توانمندسازی روان شناختی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و احساسات درونی افراد تعریف می شود که به آنها احساس شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری در محیط کار را می دهد. کارکنانی که احساس توانمندسازی می کنند، درک می کنند که در انجام وظایف خود اختیار دارند، از مهارت‌های لازم برای انجام کار خود برخوردارند و می توانند در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار خود مشارکت کنند. (آلفس و همکاران^۱، ۲۰۲۳) تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که کارکنانی که احساس توانمندسازی می کنند، از سلامت روانی بهتری برخوردارند. این امر به این دلیل است که توانمندسازی روان شناختی به افراد احساس شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری می دهد که به نوبه خود، عزت نفس و اعتماد به نفس آنها را افزایش می دهد و به آنها در مقابله با استرس و فشارهای کاری کمک می کند. (کوج و همکاران^۲، ۲۰۲۳؛ ونگ و هو^۳، ۲۰۲۳) همچنین، مطالعات دیگری نشان داده‌اند که کارکنانی که احساس توانمندسازی می کنند، عملکرد شغلی بالاتری دارند. این امر به این دلیل است که توانمندسازی روان شناختی به افراد انگیزه و تعهد بیشتری برای انجام وظایف خود می دهد و به آنها کمک می کند تا به طور خلاقانه با چالش‌های کاری مقابله کنند. (مورتی و همکاران، ۲۰۲۳) علاوه بر این، کارکنانی که از سلامت روانی بهتری برخوردارند، عملکرد شغلی بالاتری دارند. این امر به این دلیل است که سلامت روانی به افراد تمرکز، دقت و حافظه بهتری می دهد و به آنها کمک می کند تا به طور موثری با استرس و فشارهای کاری مقابله کنند. (سینگه، ۲۰۲۳)

اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان همدان دارای بیش از ۲۰ مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح استان است. این مراکز در شهرها و شهرستان‌های مختلف استان واقع شده‌اند و آموزش‌های

¹ Alfes and et, al.

² Cudjoe and et, al.

³ Weng & Hu

مختلف فنی و حرفه‌ای را به متقاضیان ارائه می‌کنند و یکی از سازمانهای دولتی پرکار کشور است. بهزیستی ذهنی کارمندان این سازمان دولتی به دلیل حجم کار زیاد، استرس شغلی و فشار کاری بالا که تجربه می‌کنند و همچنین ماهیت متنوع و حساس وظایفی که در سازمان محول می‌شوند، می‌تواند به خطر بیفتد. بسیار مهم است که اذعان داشته باشیم که وقتی کارمندان سطح سلامت روانی پایینی دارند، توانایی آنها برای انجام مسئولیت‌های شغلی و عملکرد بهینه به شدت مختل می‌شود. این امر به ویژه با توجه به نقش حیاتی که پرسنل در عملکرد و موفقیت کلی یک سازمان ایفا می‌کنند مهم است، زیرا عملکرد نشان داده شده توسط کارمندان یکی از عوامل اساسی است که عملکرد کلی و دستاوردهای سازمان را تعیین می‌کند.

پیشینه پژوهش

در حوزه‌های مرتبط با موضوع تحقیق پژوهش‌های قابل توجهی صورت گرفته است که در ابتدا به بررسی تعدادی از تحقیقات خارجی و سپس به چند مورد از پژوهش‌های مرتبط داخلی اشاره می‌شود:

تحقیقات خارجی

مورتی و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای با عنوان «هوش هیجانی بر عملکرد شغلی: مطالعه بر روی کارمندان مالزیایی» به بررسی تأثیر ویژگیهای شخصیتی و هوش هیجانی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که تمامی خرده مقیاس‌های هوش هیجانی به‌جز استفاده از هیجان‌ها، از طریق تأثیر سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارند. این تحقیق همچنین با موفقیت یک مدل مناسب را توسعه داد و کاربرد آنها را بر عملکرد محل کار تأیید کرد.

کوج و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه خود با عنوان «توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی هتل‌های ستاره دار: نقش واسطه‌ای هوش هیجانی» این نتیجه رسیدند که مدیریت سازمان مورد مطالعه باید به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به عنوان یک منبع شغلی توجه جدی داشته باشد، زیرا هوش هیجانی را بهبود می‌بخشد و عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد.

پرنتیس و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در مطالعه با عنوان «می‌خواهید احساس بهتری داشته باشید، آنچه را که می‌دانید به اشتراک بگذارید» از نظریه‌های مقابله فعال و نوع دوستی استفاده می‌کند تا بررسی کند که

¹Prentice and et, al.

چگونه می‌توان از اشتراک دانش برای رسیدگی به عملکرد کارکنان و رفاه روانی استفاده کرد. . هوش هیجانی به عنوان یک تعدیل کننده در این روابط مدل می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که تنها اهدای دانش تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد، در حالی که هر دو نوع اشتراک دانش به طور معناداری با بهزیستی روانی مثبت مرتبط هستند. این مطالعه ادبیات اشتراک دانش را با ادغام در روانشناسی موقعیت غنی می‌کند. سینگه^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین هوش هیجانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی: شواهد تجربی از مؤسسات آموزش عالی دولتی» بررسی کردند که هوش هیجانی کارکنان با رضایت شغلی و عملکرد همبستگی مثبت و معناداری دارد، اما رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی ناچیز بود. به همین ترتیب، ارتباط بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی در محل کار با رضایت شغلی بدون واسطه است. یافته‌ها اهمیت هوش هیجانی و تأثیر آن بر موقعیت‌های محل کار را برجسته می‌کند. در طول مرحله استخدام، صنایع خدماتی باید قویاً استفاده از آزمون هوش هیجانی را برای ارزیابی ظرفیت افراد در کنترل احساسات و شناخت احساسات دیگران در نظر بگیرند و در نتیجه رضایت شغلی و عملکرد را افزایش دهند.

الوالی و الوالی^۲ (۲۰۲۰) در پژوهش با عنوان «رابطه بین هوش هیجانی، رهبری تحول آفرین و عملکرد: آزمون از نقش میانجی رضایت شغلی» به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی پزشکان بیمارستانهای دولتی عراق می‌پردازند. این مقاله نقش میانجی رضایت شغلی بر رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی و همچنین ارتباط بین رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی را تعیین می‌کند. نتایج نشان داد رضایت شغلی رابطه مثبتی با عملکرد شغلی دارد و رضایت شغلی میانجی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی و همچنین بین رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی است.

تحقیقات داخلی

حیدری و فیض الهی (۱۳۹۵) در مقاله با عنوان «هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان با تعدیل گری مدیریت تعارض (مورد مطالعه: شرکت پالایش گاز ایلام)» به بررسی تأثیر تعدیل کنندگی هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان و متغیرهای راهبرد مدیریت تعارض پرداخته‌اند. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل‌های آماری نشان داد که هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان در شرکت پالایش گاز ایلام، ارتباط مستقیم وجود دارد و راهبردهای مدیریت تعارض، رابطه بین هوش هیجانی و

¹ Singh

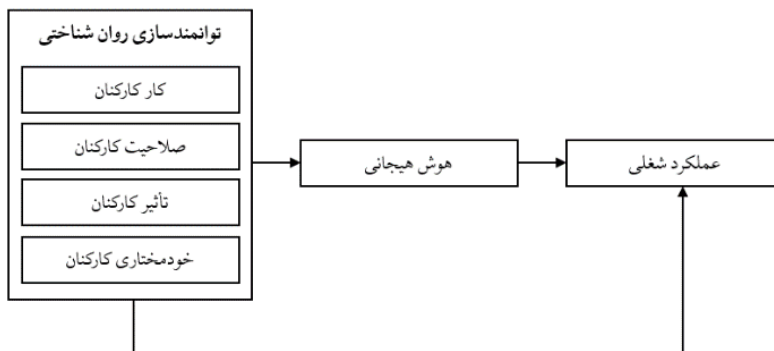
² Alwali and Alwali

عملکرد شغلی کارکنان را تعدیل می کند.

دودانگه و همکاران، (۱۳۹۵) در پژوهش با عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یکی از صنایع نفت تهران» به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی به عنوان یک متغیر روانشناختی میزان رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و با توجه به ارتباط مستقیم این دو متغیر با یکدیگر با آموزش و افزایش میزان هوش هیجانی کارکنان می توان میزان رضایت شغلی ایشان و بالطبع میزان راندمان و بهره وری را در محیط کار افزایش داد بازوند و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله با عنوان «رابطه هوش هیجانی تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان» به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد این موضوع به این معنی است که کارکنانی که هوش هیجانی بالاتری دارند. احتمالاً تعهد بیشتری به سازمان خود خواهند داشت. همچنین نتیجه پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد کارکنانی که هوش هیجانی بالاتری دارند احتمالاً سطح رضایت شغلی بالاتری خواهند داشت.

روش شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت این پژوهش و به منظور دستیابی به اهداف، روش این تحقیق توصیفی - تحلیلی است. و از آنجایی که به مطالعه در اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان می پردازد و نتایج این پژوهش در آن سازمان قابلیت تعمیم دارد؛ کاربردی است. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش هایی است که هدف آنها توصیف شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. برای اجرای این پژوهش از نتایج پژوهش کوچ و همکاران (۲۰۲۳) استفاده شده است و در این پژوهش به تبیین و توصیف نقش هوش هیجانی به عنوان تعدیل گر در رابطه سلامت روانی با عملکرد شغلی پرداخته شده است. شکل زیر مدل مفهومی مورد استفاده در این تحقیق را نشان می دهد.



شکل ۱ - مدل مفهومی تحقیق (کوج و همکاران، ۲۰۲۳)

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مواردی که در بالا بیان شد؛ در این تحقیق دو فرضیه وجود دارد:

فرضیه اول:

هوش هیجانی رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند؛

فرضیه دوم:

بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان بوده که تعداد ایشان حدود ۱۱۷ نفر می‌باشد. برای انتخاب نمونه آماری و با توجه به توزیع پرسشنامه در سطح اداره از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است. از این رو با توجه به محدود بودن تعداد اعضای جامعه با استفاده از فرمول نمونه گیری جامعه محدود کوکران اقدام به تعیین اعضای نمونه به شرح ذیل گردید.

$$n = \frac{N \times (Z_{\alpha/2})^2 \times p \times q}{(Z_{\alpha/2})^2 \times p \times q + N} = \frac{117 \times (1.96)^2 \times 0.25 \times 0.75}{(1.96)^2 \times 0.25 \times 0.75 + 117} \cong 100$$

n = حجم نمونه

N = تعداد کل جامعه آماری

t = مقدار تی استیودنت موقعی که سطح معنی داری از ۰,۰۵ کمتر باشد (درصد خطای معیار)

D = درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب و مورد نظر

P = نسبتی از جمعیت که دارای صفت معین و مورد نظر می‌باشند.

Q = نسبتی از جمعیت که دارای صفت معین و مورد نظر نمی‌باشند.

جمع آوری داده‌ها و ابزار پژوهش

جهت جمع آوری داده‌های مربوط به فرضیات تحقیق از پرسشنامه استفاده گردید. بدین صورت که برای اندازه گیری عملکرد کارکنان با استفاده از پرسشنامه کاسیکو (۲۰۲۳) برای اندازه گیری هوش هیجانی از پرسشنامه کاندی و همکاران (۲۰۲۱) و برای اندازه گیری سلامت روانی با استفاده از

پرسشنامه سلامت روانی بوفکونین و همکاران (۲۰۲۱) نسبت به جمع آوری داده ها اقدام شد. پرسشنامه این تحقیق حاوی ۲۱ سوال بوده است که به ترتیب ۶ سوال مربوط به عملکرد شغلی ۸ سوال مرتبط با هوش هیجانی و ۷ پرسش نیز در رابطه با سلامت روانی می باشد که با استفاده از طیف لیکرت پنج گزینه ای امتیاز گذاری و به تعداد ۱۰۰ عدد بین اعضای جامعه توزیع شد.

روایی و پایایی ابزار جمع آوری داده ها

روایی صوری بیانگر این است که سؤالات پرسشنامه از نظر ظاهری آیا مفهوم مورد نظر را مورد سنجش قرار می دهند یا خیر؟ که این امر از طریق روش قضاوتی با استفاده از نظرات خبرگان مورد بررسی قرار می گیرد. (خاکی، ۱۴۰۱) در این تحقیق برای بررسی روایی پرسشنامه و اطمینان از اینکه سؤالات طرح شده دقیقاً مفهوم مورد نظر را اندازه می گیرند؛ از روش روایی صوری و نظرات برخی از متخصصین و اساتید آشنا به موضوع استفاده شده و نتایج نیز روایی آن را تأیید نموده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه تهیه شده نیز با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۲ ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتیجه حاصل به شرح جدول زیر است.

جدول ۱ - ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
عملکرد شغلی	۰,۷۸
هوش هیجانی	۰,۹۱
سلامت روانی	۰,۸۴

همانگونه که ملاحظه می شود مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر یک از متغیرها بیشتر از مقدار استاندارد ۰,۷ است که نشانگر مقدار قابل قبول پایایی آن می باشد.

یافته های پژوهش

آزمون فرضیه ها و تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده ها از دو بخش تحلیل توصیفی و استنباطی استفاده شده است. پس از بررسی مشخصات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان؛ ابتدا داده های مربوط به هر فرضیه با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و سپس با توجه به نتیجه آزمون نرمال بودن داده ها از آزمون فرض آماری مناسب استفاده

گردید. همچنین جهت بررسی و تأیید مدل مفهومی پژوهش و به دنبال آن آزمون فرضیات پژوهش از تکنیک معادلات ساختاری (SME) با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم افزار SmartPLS ورژن ۳ استفاده شد. جداول زیر نتایج را به طور خلاصه ارائه نموده است:

جدول ۲- تحلیل توصیفی داده های تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
عملکرد شغلی	۹۴	۳,۶۸۳	۰,۵۵۹	۲	۵
هوش هیجانی	۹۴	۳,۷۶۲	۰,۵۸۸	۱	۵
سلامت روانی	۹۴	۳,۴۸۹	۰,۶۳۱	۲	۵

جدول ۳- آماره آزمون کولموگروف - اسمیرونف

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی داری
عملکرد شغلی	۱,۳۸۹	۰,۰۰۱
هوش هیجانی	۱,۱۲۹	۰,۰۰۰
سلامت روانی	۲,۴۱۹	۰,۰۰۰

جدول ۴- شاخص های برازش مدل

مقدار قابل قبول	مقدار به دست آمده
۰.۵. Good if $p <$	۰,۳۴۶, $P = ۰,۰۰۸$
۰.۵. Good if $p <$	۰,۵۸۸, $P = ۰,۰۰۱$
۵ Good if $AVIF <$	۲,۴۵۸

جدول ۵- شاخص برازش کلی مدل

میزان شاخص	معیار
۰,۶۹۱ Tenehaus GoF=	۳۶.۰, large \geq ۲۵.۰, medium \geq ۱۰.۰ small \geq

تحلیل آماری

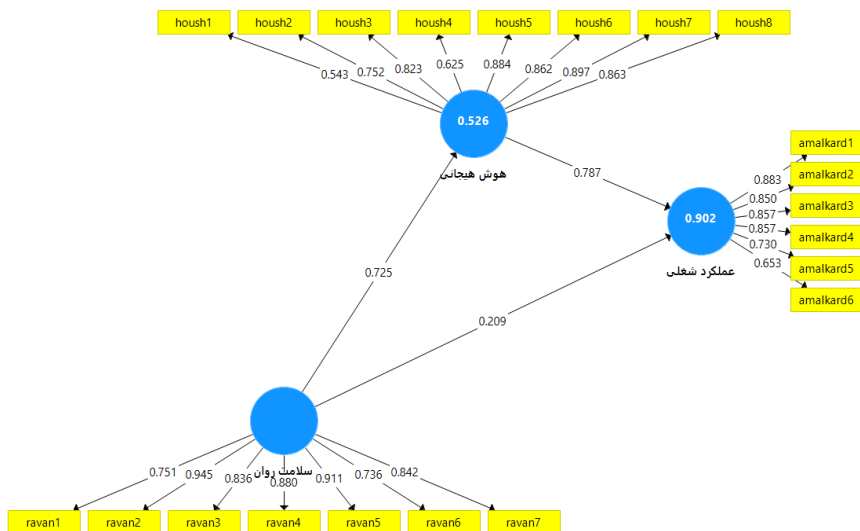
از تعداد ۱۰۰ پرسشنامه توزیع شده در بین اعضای جامعه آماری تعداد ۹۴ پرسشنامه جمع آوری شد. از این رو با توجه به اینکه تحقیق حاضر ۲ فرضیه دارد؛ از تجزیه و تحلیل ارقام به دست آمده؛ نتیجه گرفته می شود:

نتایج توصیفی

یافته‌های توصیفی نشان دهنده آن است که: الف - جنسیت: ۶۹,۴٪ از آزمودنی‌ها مرد و ۳۰,۶٪ زن هستند؛ ب- میزان تحصیلات: ۱۸,۲۴٪ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی؛ ۷۱,۴۶٪ کارشناسی ارشد و ۱۰,۳٪ دکتری بودند؛ پ - سابقه کار: ۱۹,۴۸٪ دارای ۱۵ سال و کمتر؛ ۴۶,۳۳٪ ۱۵ تا ۲۵ سال و ۳۴,۱۹٪ بیش از ۲۵ سال سابقه کار دارند؛ ت- مسئولیت: یافته‌ها نشان داد که ۱۵,۹۲٪ مدیر؛ ۱۵,۱۸٪ سرپرست و ۶۸,۹٪ کارشناسان معاونت های اداره آموزش فنی و حرفه ای همدان بوده اند.

نتایج آزمون فرضیه‌ها

خروجی مدل‌سازی شده نرم افزار SmartPLS به شرح شکل زیر است:



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری بر اساس خروجی نرم افزار

برای سنجش برازش مدل سه شاخص مورد بررسی قرار گرفت. ضرایب متوسط مسیر (APC)، ضریب تعیین تعدیل شده (ARS) و متوسط عوامل تورم واریانس (AVIF)؛ بر مبنای نتایج جدول شماره (۴) ملاحظه گردید که از تناسب قابل قبولی برخوردار است. همچنین مدل کلی شامل هر بخش مدل اندازه گیری و ساختاری pls می شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش کلی مدل کامل میشود معیار کلی که در روش برای بررسی برازش کلی مدل ارائه گردید توسط کوچ و همکاران (۲۰۲۳) ارائه

شده است و با حصول عدد ۰,۶۹۱ بر اساس جدول شماره (۵) به این نتیجه می‌رسیم که مدل دارای برازش لازم است. حال با توجه به تأیید مدل به بررسی فرضیه های تحقیق می‌پردازیم.

فرضیه اول: هوش هیجانی رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند.

فرض عدم نرمال بودن داده های این فرضیه با نتیجه آزمون کلموگروف اسمیرنوف تأیید شد. از طرف دیگر با بررسی مدل مفهومی تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی داری متناظر با تأثیر هوش هیجانی بر رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان دارای سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد.

از این سو فرضیه اول تحقیق مبنی بر این که هوش هیجانی تعدیلگر رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی است؛ پذیرفته می‌شود.

همچنین مشاهده می‌شود که هوش هیجانی بر رابطه ذکر شده در بالا تأثیر مثبتی دارد. این بدان معناست که اگر هوش هیجانی در کارکنان افزایش یابد، رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی آنان تقویت خواهد شد.

فرضیه دوم: بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرض عدم نرمال بودن داده های این فرضیه با نتیجه آزمون کلموگروف اسمیرنوف تأیید شد. از طرف دیگر با بررسی مدل مفهومی تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی داری متناظر با رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان دارای سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد.

از این سو فرضیه دوم تحقیق مبنی بر این که بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ پذیرفته می‌شود.

همچنین مشاهده می‌شود میانگین عملکرد دو گروه کارکنان آقا و خانم؛ تفاوت قابل ملاحظه ای ندارد و ملاحظه گردید با افزایش میزان سابقه کار، این میانگین افزوده می‌شود. جدول (۶) خلاصه نتایج آزمون فرضیات را نشان می‌دهد.

جدول ۶- خلاصه نتایج آزمون فرضیات

نتیجه	آماره تی	ضریب تأثیر	
تأیید	۱۷,۵۲۱	۰,۷۸۷	هوش هیجانی - سلامت روانی - عملکرد شغلی
تأیید	۲۳,۰۷۸	۰,۲۰۹	سلامت روانی - عملکرد شغلی

مقایسه نتایج فرضیات تحقیق با نتایج مطالعات پیشین

محققین در این تحقیق در پی پاسخ به این پرسش بودند که آیا هوش هیجانی در تأثیر سلامت روان با عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان ارتباط معناداری دارد یا خیر؟ از این رو با عنایت به آزمون مدل تحقیق، نتیجه گرفته شد که سطح معنی داری متناظر با تأثیر هوش هیجانی بر رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان میزان قابل توجهی می باشد. همچنین مشاهده شد که هوش هیجانی بر رابطه ذکر شده، تأثیر مثبتی دارد. یعنی با افزایش هوش هیجانی در کارکنان رابطه بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان این اداره تقویت خواهد شد.

از طرفی نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اول تحقیق به نتایج حاصل از پژوهش های مورثی و همکاران (۲۰۲۳)، کالیسکان و کوراوغلو (۲۰۲۳)، حیدری و فیض الهی (۱۳۹۵)، کوچ و همکاران (۲۰۲۳)، روگرز و باربر (۲۰۱۹) و باسالامه و همکاران (۲۰۲۲) هم جهت می باشد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم تحقیق بیانگر آن است که بین سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان نیز رابطه مثبت و معناداری دارد و این نتیجه؛ نتایج حاصل از پژوهش های کوچ و همکاران (۲۰۲۳)، روگرز و باربر (۲۰۱۹) کوندی و بادار (۲۰۲۱)، بوفکونین و همکاران (۲۰۲۱)، باجاح و همکاران (۲۰۱۹) و ایسکرا (۲۰۱۸) را تأیید می نماید.

بحث و نتیجه گیری

شروع پیشرفت حرفه ای در سازمان ها را می توان به مشاهده و اکتشاف مفاهیم اساسی هوش هیجانی، به ویژه در رابطه با توسعه رهبری ردیابی کرد. ارزش غیرقابل انکار خودآگاهی و خودمدیریتی در برقراری و پرورش روابط که بر اساس پذیرش شهودی و عوامل عاطفی در قلمرو کار بنا شده اند، را نمی توان نادیده گرفت. هوش هیجانی، که شامل توانایی استفاده مؤثر از احساسات خود و همچنین احساسات دیگران در رفتار فردی و گروهی با هدف نهایی دستیابی به اهداف سازمانها است؛ به یک جنبه حیاتی در ادغام دانش مدیریتی و توانایی های هیجانی در قلمرو مدیریت تبدیل می شود. این ادغام این ظرفیت را دارد که به عنوان یک نیروی محرکه قدرتمند عمل کند و افراد را به سمت تحقق اهداف خود سوق دهد. درک و مدیریت کارآمد هوش هیجانی نه تنها بیش جدیدی در مورد تحریک افراد ارائه می دهد، بلکه اقدامات سازنده را در رابطه با احساسات و کنترل و تنظیم کلی آنها نیز تسهیل می کند.

در محدوده این پژوهش، دو فرضیه تدوین شد و نتایج حاصل از تحلیل این فرضیه ها دو یافته قابل توجهی را رونمایی کرد. در مرحله اول، مشخص شد که هوش هیجانی ارتباط بین سلامت روان و عملکرد شغلی را به طور مثبت تعدیل می کند و در مرحله دوم، ارتباط مثبت و قابل توجه بین سلامت روان و عملکرد شغلی کارکنان کشف شد.

با استفاده از فرضیه های تحقیق، ادبیات نظری و میانگین نمرات حاصل از پرسشنامه ها، می توان مجموعه ای از پیشنهادات را ارائه داد. این پیشنهادات این واقعیت را در نظر می گیرند که میانگین هوش هیجانی در جامعه تحقیقاتی بیش از حد میانگین است و همچنین تأثیر قابل توجهی که بر رابطه بین سلامت روان و عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان دارد. به منظور تقویت این رابطه و افزایش قدرت آن، توصیه های زیر پیشنهاد می گردد:

پیشنهادات در خصوص فرضیه اول

با عنایت به نتیجه آزمون فرضیه اول که نشان داد متغیر هوش هیجانی با میانجی گری سلامت روانی بر عملکرد شغلی مقدار معنی داری ۰,۰۰۰، بوده، آماره آزمون کولموگروف اسمیرونف ۲,۴۱۹، دارای میانگین ۳,۷۶۲ و ضریب تأثیر ۰,۲۰۹ است؛ پیشنهادات زیر در راستای ارتقای سطح سلامت روانی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان پیشنهاد می گردد:

- اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان بایستی تلاش نماید تا از طریق دستیابی به روش های مختلف در راستای تهییج کارکنانش بپردازد تا با این کار انگیزش و هیجان را در میان نیروهای خود افزایش دهد. این مهم موجب می گردد کارکنان با انگیزه بیشتری کار کنند و رضایت بیشتری نیز داشته باشند.
- مدیران اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان باید نسبت به شناسایی احساسات و عواطف کارکنانشان بپردازند. همچنین آن ها باید کارکنان را در فرآیندهای تصمیم گیری بکارگیری کنند و از نظرات ایشان استفاده کنند.
- مدیران اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان باید با کارکنانشان ارتباط دوستانه برقرار نمایند. این موجب می شود بسترهای لازم برای ارتقای هوش هیجانی فراهم گردد.

پیشنهادات در خصوص فرضیه دوم

با عنایت به نتیجه آزمون فرضیه دوم که نشان داد متغیر سلامت روانی دارای مقدار معنی داری

۰,۰۰۰ بوده، دارای میانگین ۳,۴۸۹ و ضریب تأثیر ۰,۷۸۷ است. همچنین آماره آزمون کولموگروف اسمیروف با مقدار ۲,۴۱۹ نشان داد که داده ها نرمال نیستند؛ از این رو پیشنهادات زیر در راستای ارتقای سطح سلامت روانی کارکنان اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان پیشنهاد می گردد:

- مدیران اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان نسبت به فراهم کردن امکانات کافی جهت مشاوره و درمان مشکلات کارکنان اقدام نمایند؛

- مدیران اداره آموزش فنی و حرفه ای استان همدان تلاش نمایند تا محیط کار کارکنان آرام، مطبوع و به دور از تنش و استرس باشد و کار را در محیط کاری آرام دنبال نمایند؛

- مدیران این سازمان باید تلاش نمایند تا آزادی عمل و اختیار به کارکنان بدهند تا آن ها بتوانند در شرایط محیط کاری خود تغییراتی ایجاد نمایند که موجب ایجاد آرامش آن ها شود.

پیشنادهایی برای پژوهشهای آتی

پیشنهاد می گردد محققان در پژوهشهای آتی از ابزار مصاحبه و یا پرسشنامه باز به منظور جمع آوری اطلاعات کامل تر و جامع تر استفاده نمایند؛

- پیشنهاد می شود که در پژوهشهای آتی تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی مانند (سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کارو ...) رکارمندان را بر هریک از متغیرهای سلامت روانی، هوش هیجانی و عملکرد شغلی بطور مستقل مورد بررسی و سنجش قرار دهند؛

- پیشنهاد می شود موضوع تحقیق با رویکرد مقایسه ای در ادارات آموزش فنی و حرفه ای در سایر استان ها انجام شود؛

تأثیر هریک از عواملی همچون رضایت شغلی، عدالت سازمانی، مهارت های سیاسی، کار تیمی و ... بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان نیز می تواند به عنوان یک موضوع پژوهشی مد نظر محققان در تحقیقات آتی قرار گیرد.

منابع

- آدیش، محمدعلی؛ علیخان گرگانی، روح الله و کیاکجوری، کریم (۱۴۰۱). مطالعه کیفی تعالی سازمانی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران، بهداشت و ایمنی کار، ۱۲(۴)، ۹۰۹-۹۲۹.
- دودانگه سجاده، ذاکریان سید ابوالفضل، دهقانی محمد، قاضی طباطبایی سید محمد و پیرمند، رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یکی از صنایع نفت تهران، بهداشت و ایمنی کار، ۱(۶)، ۴۳-۳۱.
- بیک زاده، جعفر؛ خدیوی، اسداله؛ حسین پور سنبلی، علیرضا و محمدنژاد اصل، راحله (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی مدیران با خود کارآمدی و سلامت روانی آنان، علوم تربیتی، ۵(۱۹)، ۱۴۱-۱۲۷.
- سلیمی، قربانعلی؛ محمدی، مجید و مختاری، زهرا (۱۳۹۴). اثر هوش عاطفی در بهبود رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در نهادهای آموزش عالی: مطالعه موردی دانشگاه شیراز، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۲)، ۶۰-۳۹.
- Abdullah, Çalışkan., Emine, Özlem, Köroğlu. (۲۰۲۲). Job performance, task performance, contextual performance: development and validation of new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari bilimler dergisi*, doi: ۱۰.۲۹۱۳۱/uiibd.۱۲۰۱۸۸۰
- Alfes, K., Truss, C., Soane, E., & Rees, C. (۲۰۲۳). Psychological empowerment and employee well-being: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ۹۶(۱), ۱-۳۲
- Bajaj, B., Gupta, R., & Sengupta, S. (۲۰۱۹). Emotional stability and self-esteem as mediators between mindfulness and happiness. *Journal of Happiness Studies*, ۲۰(۷), ۲۲۱۱e۲۲۳۶. <https://doi.org/۱۰.۱۰۰۷/s۱۰۹۰۲۰۰۱۸۰۰۰۴۶۰۴>
- Bufquin, D., Park, J. Y., Back, R. M., de Souza Meira, J. V., & Hight, S. K. (۲۰۲۱). Employee work status, mental health, substance use, and career turnover

- intentions: An examination of restaurant employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102764
- Cascio, W. F. (۲۰۲۳). *Industrial-organizational psychology: A practical approach* (۷th ed.). McGraw-Hill Education.
- Catherine, Prentice., Susan, Zeidan., Mai, Anh, Thi, Nguyen. (۲۰۲۳). Want to feel better, share what you know. *Knowledge Management Research & Practice*, doi: 10.1080/14778238.2023.2169203
- Chirico, F., Nucera, G., & Magnavita, N. (۲۰۲۱). Protecting the mental health of healthcare workers during the COVID-19 emergency. *BJPsych International*, 18(1), E.1
- Devinder, Singh. (۲۰۲۳). The Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Job Performance: Empirical Evidence from Public Higher Education Institutions. *European Journal of Business and Management Research*, doi: 10.24018/ejbmr.2023.8.3.1928
- Goleman, D. (۲۰۲۳). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. HarperCollins.
- Indira, Basalamah., Muhammad, Carda, P., Andrie, Firmansyah., Nizmah, A., Bahasoan. (۲۰۲۲). Human Resources Development And Employee Performance. *Al-Kharaj : Journal of Islamic Economic and Business*, doi: 10.24256/kharaj.v4i2.3600
- Iskra, Radošević. (۲۰۱۸). *Emocionalna inteligencija kod djece osnovnoškolske dobi* .
- Joather, Alwali., Wafaa, Alwali. (۲۰۲۲). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, doi: 10.1108/lodj-10-2021-0486
- K., Srihar, Moorthy., Aufa, Amalina, Kamarudin., Normala, S, Govindarajo., Loh, Chun, T'ing. (۲۰۲۳). Emotional intelligence on job performance: A study on Malaysian employees.. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, doi: 10.3233/wor-220418

- Kundi, Y. M., Sardar, S., & Badar, K. (۲۰۲۱). Linking performance pressure to employee work engagement: The moderating role of emotional stability. *Personnel Review*.
- Muchinsky, P. M. (۲۰۲۳). *Psychology of work behavior* (۷th ed.). Routledge.
- Praptini, Yulianti., Noorlaily, Fitdiarini. (۲۰۲۳). Job Insecurity and Psychological Wellbeing: Is it Necessary to Foster Employee Performance. *International Journal of Current Science Research and Review*, doi: ۱۰.۴۷۱۹۱/ijcsrr/۷۶-i۶-۱۴
- Qiaoyi, Chen. (۲۰۲۳). Mental Health as a Mediator of the Transformational Leadership to Better Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, doi: ۱۰.۵۴۰۹۷/ehss.v۸i.۴۶۶۰
- Rogers, A. P., & Barber, L. K. (۲۰۱۹). Workplace intrusions and employee strain: The interactive effects of extraversion and emotional stability. *Anxiety, Stress & Coping*, ۳۲(۳), ۳۱۲-۳۲۸. <https://doi.org/۱۰.۱۰۸۰/۱۰۶۱۵۸۰۶.۲۰۱۹.۱۵۹۶۶۷۱>
- Salanova, M., & Llorens, S. (۲۰۲۳). The role of emotional intelligence in the relationship between work-life balance and job satisfaction: A moderated mediation model. *Journal of Business Research*, ۱۵۸, ۱۱۳۷-۱۱۴۷
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (۲۰۲۳). Emotional intelligence and work-related well-being: A meta-analysis and review of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, ۴۴(۱), ۱-۲۴
- The world health report ۲۰۱۴ – Mental Health: New Understanding, New Hope" (PDF). WHO. Retrieved ۴ May ۲۰۱۴
- Weng, Q., & Hu, J. (۲۰۲۳). The impact of psychological empowerment on job performance: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, ۱۴, ۱۰۳۴۳۴۱
- Xifeng, Lu., Ha-Eun, Yu., Biaoan, Shan. (۲۰۲۲). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, doi: ۱۰.۳۳۹۰/ijerph۱۹۱۱۶۵۹۹