

Quarterly Scientific Journal of Human Resources & Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

The relationship between emotional intelligence and critical thinking with professional self-efficacy of Petro Niroo Saba employees

Emran Baouj Khoshamian

MSc Student of Organizational and Industrial Psychology, Department of Psychology, Islamic Azad University, Tonekabon Mazandaran Branch, Tonekabon, Iran

Mitra Sadoghi

Assistant Professor of Narrative Sciences and Educational Management, Islamic Azad University, Tonekabon Mazandaran Branch, Tonekabon, Iran

Mina Naeimi

PhD student of Economics, Economics Department, Faculty of Management and Economics and Entrepreneurship, Razi University, Kermanshah, Iran

Date of receipt: 25/01/1401

Date of acceptance: 10/03/1401

Review

Employee self-efficacy is the main issue that has always occupied the minds of managers. Given that the self-efficacy of human resources is the most important source of competitive advantage in any organization, managers are always trying to improve the performance of their employees in order to achieve their goals. The purpose of this study is to investigate the relationship between emotional intelligence and critical thinking in order to increase the professional self-efficacy of Petro Niroo Saba employees. In this study, the variables of emotional intelligence, critical thinking as predictor variables and self-efficacy as criterion variables were examined. In a cross-sectional descriptive-analytical research design, 150 employees of Petro Niroo Saba Company were selected from Krejcie and Morgan table using the population size using simple random sampling. These employees completed the standard questionnaire of emotional intelligence and critical thinking and professional self-efficacy. Pearson multivariate correlation test with stepwise method was used to evaluate the results. Findings There was a positive and significant relationship between emotional intelligence component and critical thinking with professional self-efficacy of employees ($p < 0.05$). Stepwise regression analysis showed that among the research variables, critical thinking has the most impact on the criterion variable, namely self-efficacy. Due to the significant relationship between emotional intelligence and critical thinking with professional self-efficacy in employees, increasing the ability of employees to control emotions and have critical thinking, will provide the ability to cope adaptably to the requirements and conflicts of life and will cause positive and flexible performance. Provide self-efficacy in relation to the community for employees and prevent the occurrence of negative emotions.

Keywords: emotional intelligence, professional self-efficacy, critical thinking

ارتباط هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو

نیرو صبا

عمران بانوج خوشامیان

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی سازمانی و صنعتی، گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

میترا صدوقی

استادیار گروه علوم تربیتی و مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

مینا نعیمی

دانشجوی دکتری اقتصاد، گروه اقتصاد، دانشکده مدیریت و اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۵

چکیده :

خودکارآمدی کارکنان به عنوان اصلیترین مسئله ای است که همواره ذهن مدیران را به خود مشغول کرده است. با توجه به اینکه خودکارآمدی نیروی انسانی مهمترین منبع کسب مزیت رقابتی در هر سازمانی به شمار می آید، مدیران همواره میکوشند عملکرد کارکنان سازمان خود را ارتقا بخشند تا از این راه به اهداف خود برسند. هدف از انجام این مطالعه رابطه بین هوش هیجانی و تفکر انتقادی به منظور افزایش خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا است. در این مطالعه متغیرهای هوش هیجانی، تفکر انتقادی بعنوان متغیرهای پیش بین و خودکارآمدی بعنوان متغیر ملاک مورد بررسی قرار گرفتند در یک طرح پژوهش توصیفی- تحلیلی از نوع مقطعی، از روی جدول کرجسی و مورگان با در نظر گرفتن حجم جامعه تعداد ۱۵۰ کارکنان شرکت پترو نیرو صبا با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. و این کارکنان پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی و تفکر انتقادی و خودکارآمدی حرفه ای را تکمیل کردند. در بررسی نتایج از روش آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره با روش گام به گام استفاده شد. یافته ها بین مولفه هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان رابطه مثبت و معنادار دیده شد ($p < 0.05$). تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای تحقیق تفکر انتقادی بیشترین تاثیر رو بر روی متغیر ملاک یعنی خودکارآمدی دارد. با توجه به وجود رابطه معنادار هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای در کارکنان افزایش توانایی کارکنان برای کنترل هیجانات و داشتن تفکر انتقادی، امکان مقابله سازگارانه با مقتضیات و کشمکش های زندگی را فراهم نموده و سبب خواهد شد عملکرد مثبت و منعطف و خودکارآمدی را در ارتباط با جامعه برای کارکنان تأمین شود و از بروز هیجانات منفی ممانعت کند.

واژگان کلیدی : هوش هیجانی، خودکارآمدی حرفه ای، تفکر انتقادی

مقدمه :

خودکارآمدی کارکنان به عنوان اصلیتین مسئله ای است که همواره ذهن مدیران را به خود مشغول کرده است. با توجه به اینکه خودکارآمدی نیروی انسانی مهمترین منبع کسب مزیت رقابتی در هر سازمانی به شمار می آید، مدیران همواره میکوشند عملکرد کارکنان سازمان خود را ارتقا بخشند تا از این راه به اهداف خود برسند. در این جهت، از جمله استراتژیهایی که در دنیای متلاطم و رقابتی امروز برای دستیابی به اهداف میتواند به سازمانها کمک کند، بالابردن هوش هیجانی کارکنان سازمان است. نیروی انسانی کارآمد و توانا میتواند سازمان را کارا، سودآور و مفید به حال جامعه سازد و در مجموع، کشور را شکوفا کند و از وابستگی برهاند؛ بنابراین باید به عامل بهسازی نیروی انسانی توجه بیشتری شود. یکی از عواملی که در بهسازی و خودکارآمدی نیروی انسانی تأثیری بسزایی دارد، بالا بردن هوش هیجانی کارکنان در محیط کار است (گلمن، ۲۰۱۷) هوش هیجانی «یک مهارت اجتماعی است و شامل درک احساسات خود برای تصمیم گیری مناسب در زندگی و توانایی کنترل حالتها، اضطراب آور و کنترل واکنشهاست. این نوع هوش، از جمله عوامل بسیار مهم در موفقیت فردی محسوب میشود و بر فرآیند فکر، قضاوت، کنش و واکنش افراد تأثیر بسزایی دارد (گلمن، ۲۰۱۷). گلمن مؤلفه های هوش هیجانی را به پنج دسته خودآگاهی، مدیریت هیجانات، مدیریت عواطف، همدلی و ارتباطات اجتماعی تقسیم کرد. در این پژوهش، از هوش هیجانی به عنوان ابزاری در جهت بهبود و ارتقای عملکرد کارکنان استفاده شده است که در این باره مؤلفه های هوش هیجانی به عنوان متغیر مستقل بر عملکرد کارکنان، به عنوان متغیر وابسته تأثیر داده شده اند. یکی دیگر از عوامل مؤثر بر خودکارآمدی کارکنان تفکر انتقادی است. تفکر و مهارت درست اندیشیدن از جمله مسائل مهمی است که از دیرباز ذهن اندیشمندان مختلفی را به خود مشغول کرده است و اکنون پرورش مهارت های مختلف تفکر یکی از اساسی ترین اهداف نظام تعلیم و تربیت است. تفکر انواع متفاوتی دارد که یکی از مهمترین شیوه های آن تفکر انتقادی است (دورون، ۲۰۱۶) تفکر انتقادی یکی از مهمترین اصول در هر کشور است و هر کشوری برای رسیدن به رشد و شکوفایی نیاز به افرادی دارد که دارای تفکر انتقادی بالایی باشند. تفکر انتقادی به عنوان یک فرایند شناختی اساسی برای رشد و بهره مندی از دانش در نظر گرفته می شود و این نوع از تفکر برای پیشرفت و حل مساله قابل استفاده است (کینگ، ۲۰۱۵) از آنجا که هوش هیجانی و تفکر انتقادی بر موفقیت شغلی و خودکارآمدی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. (بریکویتز، ۲۰۱۰) پژوهشگر این موضوع را برای پژوهش خود در شرکت پترو نیرو صبا استفاده کرده است. افزون بر اینکه مدیران شرکت بیشتر فعالیتهای بسیاری برای حل این مشکل انجام داده اند و راهکارهای گوناگونی به اجرا گذاشته اند که البته تاکنون چندان مؤثر نبوده اند. در این پژوهش، تأثیر هوش هیجانی و تفکر انتقادی بر خودکارآمدی کارکنان شرکت پترو نیرو صبا بررسی میشود تا بتوان با توجه به نتایج تحقیق، راههای حل احتمالی را که باعث بالارفتن هوش هیجانی کارکنان این شرکت و در نتیجه بهبود عملکرد و افزایش خودکارآمدی آنها میشود، معرفی کنیم لذا با توجه به موارد گفته شده در این تحقیق به دنبال بررسی این موضوع هستیم که چه رابطه ای بین هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خود کار آمدی کارکنان وجود دارد.

بیان مساله

امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی بر هیچ کس پوشیده نیست. بی توجهی به بهره وری منابع انسانی و توجه به عوامل دیگر کاهش اثربخشی و کارایی سازمان را به بار خواهد آورد و باعث ایجاد نارضایتی و افزایش ضایعات و حوادث در میان آنها خواهد شد (جعفری، ۱۳۹۲) به همین نحو بی توجهی به کارکنان سازمان ها اداری که مسئولیت اداره کشور بر عهده آنهاست،

میتواند مسائلی چند را به بار آورد. از جمله متغیرهایی که بی توجهی به آن میتواند حوزه کاری کارکنان اداری کشور را با چالش مواجه نماید، خودکارآمدی است

باندورا در سال ۲۰۱۰ خودکارآمدی را قضاوت‌های افراد در مورد تواناییهای خود عنوان کرده است (باندورا، ۲۰۱۰). این باورهای افراد نسبت به تواناییهایشان روی پشتکار و تلاش آنها اثر میگذارد خودکارآمدی باوری است که فرد در مورد انجام یک رفتار مشخص دارد خودکارآمدی اطمینان به توانایی خود در کنترل افکار، احساسات و فعالیتهاست و بنابراین روی پیامد اعمال مؤثر است. انتظارات خودکارآمدی بر عملکرد واقعی افراد، هیجانات، انتخاب رفتار و سرانجام میزان تلاش و کوششی که صرف یک فعالیت میشود، مؤثر است (میلناید و ساونگ، ۲۰۱۳) خودکارآمدی یک فرد مبتنی بر چهار منبع اطلاعاتی مهم است: تجربیات ماهرانه یا موفقیت آمیز (تجربه های قبلی، موفقیت و شکست)، تجربیات الگوبرداری در مورد مشاهده عملکردها، موفقیتها و شکستهای دیگران، ترتیب اجتماعی (ترتیب کلامی از هم‌نوعان، همکاران و خویشاوندان) و حالت‌های عاطفی و فیزیولوژیکی، که افراد بر اساس آنها توانایی، نیرو و آسیب پذیری خود نسبت به عملکرد نادرست خود را مورد قضاوت قرار میدهند (کوربانگلو و همکاران، ۲۰۱۶؛ به نقل از مهداد و همکاران، ۱۳۹۵) در این شرایط مهارتها میتوانند به آسانی تحت تأثیر خود شکی یا خود تردیدی قرار بگیرند؛ در نتیجه حتی افراد خیلی مستعد در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند، از تواناییهای خود استفاده کمتری میکنند (باندورا و لاک، ۲۰۱۳) ناکارآمدی ادراک شده نقش مهمی در افسردگی، اضطراب و دیگر حالت‌های عاطفی بازی میکند (علینیا، ۱۳۹۲) به علاوه، خودکارآمدی پایین نیز باعث میشود که حالت روحی و روانی مانند خستگی، عصبانیت و درد و رنج در فرد به وجود آید و منجر به نقصان کیفیت زندگی او شوند (باندورا، ۲۰۱۰؛ به نقل از علینیا کروی، ۱۳۹۲) نیز بیان داشته اند آنهايي که خودشان را ناکارآمد احساس می کنند راهبردهای تصمیم گیری اشتباهی را اتخاذ می کنند و با تعیین و ارزیابی نامناسب راه حلها و ارزیابی ناقص بازخوردها مشخص میشوند (نصرتی سرایدشتی، ۱۳۹۸)

یکی از عواملی که بر روی خودکارآمدی حرفه ای کارکنان تاثیر می گذارد هوش هیجانی است پژوهشهای متعددی به بررسی رابطه بین خودکارآمدی و هوش هیجانی پرداخته اند. به عنوان نمونه، عزیزاده و همکاران (۱۳۹۳) و نوبخت (۱۳۹۰) بیان میدارند که بین خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. در این رابطه بیان میدارند که خودکارآمدی به عنوان عاملی مؤثر بر کیفیت زندگی به درک فرد از مهارتها و تواناییهایش در انجام موفقیت آمیز عملکردی شایسته تأکید دارد. به عبارت دیگر، خودکارآمدی بر درک از عملکرد و رفتارهای سازگارانه و انتخاب محیط و شرایطی که افراد تلاش میکنند تا به آن دست یابند، اثر میگذارد.

همچنین، بار آن (۲۰۱۳) هوش هیجانی را در برگزیده مجموعه ای از مهارتها، استعدادها و تواناییهای غیرشناختی می داند که توانایی فرد را در رویارویی با فشارها و شرایط محیطی به طور موفقیت آمیزی افزایش میدهد. اشخاص با هوش هیجانی پایین، قدرت سازگاری کمتری با وقایع تنشزای زندگی داشته و دچار ناامیدی و افسردگی بیشتر میشوند (نقابی و بهادری، ۱۳۹۱) پژوهشهای متعددی از جمله سلیمانی و علیبیگی (۱۳۹۸) و حسین نژاد و میرانی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خودکارآمدی پرداخته اند. آنها نشان دادند که هوش هیجانی با کارآمدی رابطه مثبت و معناداری دارد.

علاوه بر این تفکر انتقادی نیز بر روی خود کارآمدی حرفه ای کارکنان موثر است تفکر انتقادی به عنوان توانایی دستیابی به نتایج منطقی مبتنی بر مشاهده اطلاعات تعریف می شود (کینگ، ۲۰۱۵)

امیر (۲۰۱۹) تفکر انتقادی را اینگونه تعریف می کند که افراد همه دانش قبلی خود را در یک موضوع خاص مرور کنند و مهارتهای تفکر خودشان را ارزیابی کرده و تغییر رفتار دهند (امیر، ۲۰۱۹) افراد دارای تفکر انتقادی دارای ویژگی های پذیرندگی در برابر ایده های جدید، انعطاف پذیری، تمایل به تغییر، خلاقیت، تحلیلی بودن، پراورژی بودن، خطر پذیری، برخورداری از معرفت و مشاهده گری هستند (پوپیل، ۲۰۱۶) پژوهش ها در زمینه ارتباط تفکر انتقادی با خودکارآمدی به نتایج متناقضی دست یافته اند. در حالی که برخی پژوهش ها گزارش کردند افرادی که دارای تفکر انتقادی بیشتری هستند، خودکارآمدی بالاتری دارند (جاکوب، ۲۰۱۲) پژوهش های دیگر گزارش کردند افرادی که دارای تفکر انتقادی کمتری هستند، خودکارآمدی بالاتری دارند (آقایی، ۱۳۹۷)

- از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا عوامل خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش و انتقال مهارتهای مدیریتی موثر بر عملکرد سازمانی شرکت پترو نیرو صبا مورد بررسی قرار دهد. در واقع به دنبال یافتن پاسخ این سوال هستیم که آیا مدیریت دانش و مولفه هایش بر عملکرد سازمانی شرکت پترو نیرو صبا تاثیر دارند؟

اهداف و سوالات پژوهش

- اهداف

بررسی ارتباط هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا.
بررسی ارتباط هوش هیجانی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا.
بررسی ارتباط تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا.

- سوالات

آیا بین هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا ارتباط وجود دارد؟
آیا بین هوش هیجانی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا ارتباط وجود دارد؟
آیا بین تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا ارتباط وجود دارد؟

پیشینه نظری پژوهش

هوش هیجانی

هوش هیجانی، جدید ترین تحول در زمینه فهم رابطه میان تعقل و هیجان است و از آن به عنوان ماشه چکان یک انقلاب بزرگ در زمینه ارتقای بهداشت روانی یاد می شود. در واقع مفهوم هوش هیجانی، یک حیطة چند عاملی از مجموعه مهارت ها و صلاحیت های اجتماعی است که بر توانایی های فرد برای تشخیص درک و مدیریت هیجان، حل مسأله و سازگاری تأثیر می گذارد و به طرز مؤثری فرد را با نیازها، فشارها و چالش های زندگی سازگار می کند (خانجانی، ۱۳۹۸).

روانشناسان در ابتدا بر ساختارهای شناختی همچون حافظه و حل مسئله تمرکز کردند که نخستین کوشش آنها برای نوشتن در مورد هوش است و از این زمان به بعد، پژوهشگران برای به چالش کشیدن و به رسمیت شناختن گرایش شناختی هوش هیجانی و دیگر جنبه های غیرشناختی آن، کار خود را آغاز کردند. انسانها به دلیل تفاوت های شناختی که دارند، در شرایط یکسان، ممکن است رفتارهای متفاوتی از خود نشان دهند. در این باره یکی از مباحثی که در علوم انسانی، به ویژه در علم مدیریت و 1 روانشناسی مطرح شده است، موضوع هوش هیجانی میباشد. از دیدگاه گیج و برلینر هوش، به معنای توانایی پرداختن به امور انتزاعی، توانایی حل مسئله و توانایی یادگیری است (گیج و برلینر، ۲۰۲۰)

هوش هیجانی و جنبه های جذاب و گسترده آن در دهه های اخیر علاوه بر روان شناسان و روان پزشکان، توجه عموم را به

خود جلب کرده است. به کارگیری مفهوم هوش اجتماعی برای اولین بار به دهه ۱۹۴۰ باز می‌گردد. پس از آن مایر و سالووی، اصطلاح هوش هیجانی را توصیف کردند. گاردنر با مدل تأثیر گذار خود به نام «هوش چندگانه» نقش عمده‌ای در شکل‌گیری نظریه هوش هیجانی داشت. بر اساس نظریه هوش چندگانه گاردنر^۱، دو نوع عمده هوش وجود دارد: اول هوش و آگاهی درونی فرد که اجازه شناسایی و افتراق احساسات پیچیده انسان را می‌دهد و دوم دانش و آگاهی در روابط بین فردی که توانایی شناخت و تمایز عواطف و انگیزه‌های دیگران را به وجود می‌آورد دانستن اینکه هوش هیجانی چیست شما را یاری می‌دهد که چگونه می‌توانید EQ خود را بهبود بخشید. هوش هیجانی از چهار مهارت اصلی شامل:

خود آگاهی

خود مدیریتی

آگاهی اجتماعی

مدیریت رابطه تشکیل شده است.

چهار مهارت هوش هیجانی براساس آنچه درباره خود می‌بینید و آنچه درباره دیگران انجام می‌دهید شکل می‌گیرد (صبری و همکاران، ۱۳۹۷)

تحقیقات نشان داده است که EQ عامل مهمی در ایجاد تغییرات اساسی در زندگی است. اگرچه کودکان با سرشت و فطرت گوناگون به دنیا می‌آیند و چگونگی برخورد آنها با مسائلی چون برخوردهای اجتماعی، اشتیاق، خجالت و غیره متفاوت است، اما هوش عاطفی به والدین و مربیان کمک می‌کند تا بر روی قابلیت‌ها و یا عدم وجود آنها کار کرده و بنابراین کودکان را برای رویارویی با جامعه بیرونی آماده کنند. برای سال‌های متعددی تصور بر این بوده که ضریب هوشی ۲ نماینده میزان موفقیت افراد است. در مدارس معیار اهداء جوایز به دانش آموزان تست هوش بود، در دهه اخیر محققان در یافتند که IQ تنها شاخص ارزیابی موفقیت یک فرد نیست (ابراهیمی، ۱۳۹۵).

-تعریف هوش هیجانی

هیجان که در انگلیسی واژه emotion برای آن استعمال می‌شود از ریشه لاتین movere، به معنی حرکت، تحریک، حالت تنش و تهییج گرفته شده است. این مفهوم حالت ذهنی مختلفی از قبیل شادی، نفرت، وحشت، خشم، اندوه، عشق و ... را شامل می‌شود. هیجان به شکل اصطلاحی به صورت زیر تعریف می‌شود: واکنش کلی و کوتاه ارگانیسم به یک موقعیت غیر منتظره، همراه با یک حالت عاطفی خوشایند یا ناخوشایند. البته باید متذکر شد که علیرغم تحقیقات صورت گرفته ماهیت هیجان هنوز در هاله ای از ابهام قرار دارد (صبری و همکاران، ۱۳۹۷).

نخستین بار مایر و سالووی در سال ۱۹۹۰م با آگاهی بر جنبه غیرشناختی فعالیتها، هوش هیجانی را نوعی فرایند اطلاعات هیجانی که شامل ارزیابی دقیق هیجانات خود و دیگران، بیان مناسب هیجانات و تنظیم در جهت افزایش کمی و کیفی سطح زندگی است، تعریف کردند. رتوبن بار - ان (۲۰۲۰) هوش هیجانی را به عنوان مجموعه ای از دانشها و تواناییهای هیجانی و اجتماعی که قابلیت کلی ما را در پاسخ به نیازهای محیطی تحت تأثیر قرار میدهد، تعریف کرد (بار - ان، ۲۰۲۰). هوش هیجانی به عنوان نوعی هوش که شامل درک دقیقی از احساسات خود و حالات عاطفی دیگران میشود، شناخته شده است. این هوش از لحاظ احساس فردی، ارزیابی میشود؛ بدینمعنا که فرد از احساسات خود و چگونگی کنترل آنها آگاه خواهد بود (بهبهانی، ۱۳۹۹).

امروزه از انواع مختلف و متعدد هوش صحبت می‌شود. در هر مورد، هوش به توانایی دریافت، درک و کاربرد نمادها و سمبل

ها که نوعی توانایی انتزاعی است، اشاره دارد. امروزه هوش هیجانی آخرین تحول و ابداع مهم، در درک رابطه ی بین تفکر و عاطفه است و در زندگی روزمره اهمیت زیادی دارد. حال سوال این است که هوش هیجانی چه مفهومی دارد و یا اصلا چنین مفهومی، نوعی هوش است؟ برخی معتقدند که یک مفهوم جدید اگر سه ملاک را داشته باشد، نوعی هوش محسوب می شود. این سه ملاک عبارتند از:

اینکه بتوان به جای آنکه با یک نوع هوش مانند یک رفتار یا صنعت اختیاری برخورد کرد، آن را همانند یک توانایی ذهنی توصیف و عملیاتی کرد.

یک نوع هوش باید با هوشهای دیگر ارتباط داشته باشد، اما در عین حال بتوان آن را از انواع دیگر هوش متمایز کرد.

یک نوع هوش باید همراه با افزایش سن و کسب تجربه، رشد و تحول پیدا کند.

گاردنر نیز در فهرستی، ۸ ملاک را برای شناسایی انواع هوش معرفی کرده است:

امکان اینکه صدمات مغزی بتواند آن را از بقیه توانایی ها جدا کند، وجود داشته باشد.

افرادی وجود داشته باشند که در این زمینه دارای توانایی استثنایی هستند.

وجود یک مجموعه عملیات که محور هوش را تشکیل می دهند.

دارای تاریخچه رشد و تحول جداگانه باشند.

بر مبنای یک فرایند تکاملی شکل بگیرد.

بتوان شواهدی مبتنی بر آزمایشات تجربی، برای اثبات وجود آنها ارائه نمود.

حمایت حوزه روان سنجی از وجود آنها.

امکان رمز گردانی اطلاعات در یک نظام نمادین. (ابراهیمی، ۱۳۹۵).

با وجود ملاک های فوق و تعاریفی که در ادامه از هوش هیجانی بیان خواهیم کرد و با توجه به اجماع نسبی که بین دانشمندان، بر سر هوش بودن هوش هیجانی وجود دارد، فقط به بیان استدلال ایزارد (۲۰۱۲) در این زمینه اکتفا می کنیم: وی می گوید: اگر هیجان ها دارای کارکردهای منحصر به فرد نبودند و این ظرفیت و قابلیت را نداشتند که بطور مستقل عملیات و کار خود را انجام دهند، نظریه پردازان می توانستند آنها را به حوزه شناخت نسبت دهند و با آنها مانند تمام دیگر انواع اطلاعات برخورد کنند. هیجان ها نیز در برگیرنده اطلاعات می شوند، اما علاوه بر این شامل احساساتی می شوند که ذهن فرد آنها را تجربه کرده است و حالات انگیزشی هستند که مانند هیچ یک از انواع دیگر اطلاعات نیستند (همان، ۱۳۹۶).

IQ شامل استعدادها و معلومات ذهنی فرد می شود، درحالی که EQ به مهارت های زندگی و ارتباط بین فردی اطلاق می گردد. هوش هیجانی بیان می کند که چرا افراد با ضریب هوشی متوسط، گاهی موفق تر از افرادی هستند که از ضریب هوشی بالاتر برخوردارند. شکی نیست که برخورداری از ضریب هوش بالا، به تنهایی برای حل مسائل پیچیده زندگی کفایت نمی کند. برخلاف IQ که بیشتر تحت تاثیر عوامل وراثتی است و در طول زندگی و به خصوص پس از بلوغ، تا اندازه ای ثابت می ماند، هوش هیجانی بیشتر اجتماعی و تحت تاثیر عوامل محیطی و تربیتی است بنابراین هوش هیجانی حتی در بزرگسالی هم می تواند پرورش یافته و قوی تر شود (صائمی، ۱۳۹۵).

هوش هیجانی بیانگر آن است که در روابط اجتماعی و در بده بستن های روانی و عاطفی در شرایط خاص چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است. یعنی اینکه فرد در شرایط مختلف بتواند امید را در خود همیشه زنده نگه دارد، با دیگران همدلی نماید، احساسات دیگران را بشنود، برای به دست آوردن پاداش بزرگتر، پاداش های کوچک را نادیده انگارد، نگذارد نگرانی قدرت تفکر و استدلال او را مختل نماید، در برابر مشکلات پایداری نماید و در همه حال انگیزه خود را حفظ نماید. هوش هیجانی نوع استعداد عاطفی است که تعیین می کند از مهارت های خود چگونه به بهترین نحو ممکن استفاده کنیم و حتی

کمک می کند خرد را در مسیری درست به کار گیریم. هوش هیجانی وابسته به شناخت فرد از خویش و دیگران، ارتباط با دیگران و سازگاری با محیط پیرامون است که لازمه موفقیت در برآورده ساختن خواسته های اجتماعی و فردی است، هوش هیجانی پیش بینی موفقیت را ممکن می سازد، زیرا نشان می دهد که چگونه فرد می تواند دانش خود را بلادرنگ در موقعیتی به کار گیرد (مرادزاده قرائی، ۱۳۹۸).

اندیشمندان حوزه روانشناسی تعاریف مختلف و گوناگونی را از هوش هیجانی ارائه کرده اند که بسیاری از آنها با هم مشابه است و فقط از الفاظ مختلفی استفاده کرده اند. البته تعریف هوش هیجانی نیز همچون هوش شناختی به دلیل انتزاعی بودن، از جهتی چندان ساده نیست. اما با این وجود توافق نسبی بر سر تعریف آن می توان یافت. در حقیقت در مفهوم هوش هیجانی، روانشناسان به حیطه هیجانی و توانایی های عاطفی انسان که در هوش شناختی مغفول واقع شده بود توجه کرده اند.

بطور کلی هوش هیجانی به توانایی های فرد در شناخت صحیح هیجان های خود و دیگران جهت پیشبرد امور مختلف زندگی اشاره دارد. دانیل گلمن که نقش قابل توجهی در عمومی کردن مفهوم هوش هیجانی داشته است در مصاحبه ای با جان انیل در سال ۲۰۱۲ هوش هیجانی را چنین توصیف می کند: "هوش هیجانی نوع دیگری از هوش است. این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویش و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم های مناسب در زندگی است. توانایی اداره مطلوب خلق و خوی و وضع روانی و کنترل تنش هاست. عاملی است که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف در شخص، ایجاد انگیزه و امید می کند. هم حسی، یعنی آگاهی از احساسات افراد پیرامون شماست. مهارت اجتماعی یعنی خوب مدارا کردن با مردم و کنترل هیجان های خویش در رابطه با دیگران و توانایی تشویق و هدایت آنان" (خانجانی، ۱۳۹۸).

تاریخچه هوش هیجانی

پژوهشگران مختلف مدل های متفاوتی را در مورد هوش هیجانی بکار برده اند که بار-ان، مایر و سالوی، و گلمن نمونه های مشهورتر آنند. با این که در این مدل ها شباهت های زیادی وجود دارند، اما هوش هیجانی در مدل بار-ان، بر اساس نظریه شخصیت در مدل مایر و سالوی، در چارچوب نظریه هوش و در مدل گلمن، بر پایه نظریه عملکرد مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. با این حال مفهوم هوش هیجانی به عنوان توانایی تشخیص و تنظیم هیجان های خود و دیگران در هر سه این مطالعات مورد پذیرش و تأیید واقع گردیده است (ابراهیمی، ۱۳۹۵).

گلمن، یکی از نظریه پردازان در زمینه هوش هیجانی می گوید: هوش هیجانی عبارتست از توانایی شناسایی احساسات خود و دیگران، انگیزش خود و دیگران و مدیریت خود و دیگران. او ابعاد متفاوت هوش هیجانی را به دو گروه اصلی به شرح زیر تقسیم نموده است:

شایستگی ها یا قابلیت های فردی که خود مولفه های خود آگاهی و خود مدیریتی شخص را شامل می گردد.

شایستگی ها یا قابلیت های اجتماعی که بر آگاهی اجتماعی و توان سامان دهی روابط فرد تأکید دارد (گلمن، ۱۳۹۹).

بار-ان (۲۰۱۵) هوش، هیجانی را مجموعه ای از قابلیت ها می داند که در نهایت نحوه برخورد انسان با نیازها و خواسته های اجتماعی را بهبود می بخشد. او این مجموعه از قابلیت ها را: توانایی شناخت، درک و بیان احساسات خود، توانایی شناخت و ایجاد ارتباط با دیگران، توانایی برخورد با هیجان های خود و کنترل آن و توانایی مطابقت با تغییر و حل مسائل اجتماعی خود بشمار می آورد (صائمی، ۱۳۹۵).

مفهوم هوش هیجانی طی پنج دوره ظهور و بروز پیدا کرد:

- 1- درسالهای ۱۹۶۹-۱۹۰۰، مطالعات روانشناختی هوش و هیجان جدا و مستقل از یکدیگر صورت می گرفت. درحیطه هیجانات: مطالعات معطوف به این بود که آیا ابتدا واکنش های فیزیولوژیکی به وجود می آیند و بعد هیجان یا بالعکس (عرشی و همکاران، ۱۳۹۷)
- در حیطه هوش: قلمرو روان آزمایی هوش گسترش یافت و به تبع آن آزمون های هوش به وجود آمد
- درحیطه هوش اجتماعی: در دهه های ۱۹۳۰، ۱۹۲۰، ثرندایک روانشناس مشهور آمریکایی با نوشتن کتاب سه جلدی روانشناسی آموزش از هوشی نام برد به نام (هوش اجتماعی) که متاسفانه آن به عنوان یک عنصر مهم هوش مورد توجه روانشناسان قرار نگرفت و توجه پژوهشگران را از لحاظ علمی به خود جلب نکرد.
- 2- درسالهای ۱۹۸۹-۱۹۷۰: در این سالها مطالعاتی به منظور تعیین تاثیر متقابل هوش و هیجان صورت گرفت (مایر، ۲۰۱۵). همچنین در زمینه ارتباطات غیر کلامی که گاهی عاطفی هستند مطالعاتی صورت گرفت. چگونگی درک حالات عاطفی توسط رایانه ها نیز مورد توجه قرار گرفت. مفهوم هوش درونی توسط گاردنر مطرح گردید. هوش اجتماعی مورد بازنگری قرار گرفت و از آن به عنوان مهارت های -اجتماعی، مهارت های همدلی، بازخوردهای جامعه پسند، اضطراب اجتماعی و عاطفی بودن نام برده شد. مطالعه روی مغز برای تفکیک ارتباطات بین هیجان و شناخت آغاز شد (مراذزاده قرائی، ۱۳۹۸) و گاه و بیگاه از اصطلاح هوش هیجانی استفاده می شد «هوش هیجانی برای نخستین بار در زبان انگلیسی در سال ۱۹۸۶ توسط پین ۲ در رساله دکترایش تحت عنوان (بررسی هیجان، رشد هوش هیجانی، خودیکپارچگی، ترس، درد و آرزو) مطرح شد. او توصیه کرد برای تقویت هوش هیجانی باید به تخلیه هوش هیجانی کودکان در مدارس باروش روان درمانی مبادرت ورزید».
- 3- درسالهای ۱۹۹۷-۱۹۹۰ چند مقاله در زمینه هوش هیجانی توسط مایر و سالووی^۳ منتشر گردید که اتفاقا زمینه مناسبی را برای مطرح شدن مفهوم هوش هیجانی فراهم نمودند. علاوه بر این در این دوره چهار ساله اولین مقیاس هوش هیجانی نیز مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت.
- 4- درسالهای ۱۹۹۷-۱۹۹۴؛ به دنبال انتشار کتاب هوش هیجانی درسالهای ۱۹۹۵ توسط گلمن، در سراسر دنیا، آثار و نوشته های علمی در این حیطه گسترش یافت و تعدادی از مقیاس های شخصیت تحت عنوان هوش هیجانی منتشر شدند. مجله تایمز برای نامیدن مفهوم هوش هیجانی از EQ استفاده کرد.
- 5- از سالهای ۱۹۹۸ تا کنون؛ دوران اخیر را به موازات ابداع آزمون های جدید برای سنجش هوش هیجانی و چاپ مقالات پژوهشی می توان دوران انجام مطالعات شفاف سازی در مورد مفهوم هوش هیجانی در نظر گرفت (گلمن، ۱۳۹۹).

تفکر انتقادی

تعریف تفکر انتقادی:

مربیان بزرگ تفکر را مبنا و اساس تعلیم و تربیت قرار می دهند و رشد قوه ی تفکر را هدف عمده ی مؤسسات تربیتی تلقی می کنند. (پوپیل، ۲۰۱۶) آغاز تفکر هنگامی است که انسان با سؤال، مسأله یا موقعیت نامعینی روبه رو می شود. تفکر زیربنا و اساس تربیت و محور اساسی علم و فلسفه است (جاکوب، ۲۰۱۲) تفکر دارای شیوه های گوناگونی است که یکی از آنها، «تفکر انتقادی» است.

یونیسف (۲۰۰۳) در آخرین تقسیم بندی خود، مهارت تصمیم گیری و تفکر انتقادی را یکی از مهارت های زندگی برشمرده است. در جهان امروز هر انسانی برای درست زیستن نیازمند فراگیری درست فکر کردن می باشد. تفکر انتقادی در واقع به نقد

و تحلیل کشیدن تأثیرات رسانه‌ها و همسالان، تحلیل نگرش‌ها، ارزش‌ها، هنجارهای اجتماعی و اعتقادات و عوامل تأثیرگذار بر آن‌ها و شناسایی اطلاعات مرتبط و منابع اطلاعاتی است. (وحدت، ۱۳۹۴).

مایرز، تفکر انتقادی را شناسایی استدلال‌های غلط، پرهیز از تناقضات و مفروضات اظهار شده و اظهار نشده در بحث‌های دیگران، نداشتن هیجان عاطفی هنگام روبه‌رو شدن با مسأله یا تعادل تعریف کرده‌اند. (بختیار نصرآباد، ۱۳۹۷). لیپمن، تفکر انتقادی را شامل تجدیدنظر و بازسازی و بررسی دقیق افکار می‌داند و همچنین، تفکر انتقادی را تفکری ماهرانه و مسؤلیت‌پذیری می‌داند که قضاوت صحیح را تسهیل می‌سازد؛ چون بر ملاک‌ها تأکید دارد، خودتصحیح کننده است و به موضوع‌ها حساس است. (همان). از این رو می‌توان گفت، پرورش شیوه‌های متفاوت تفکر، به ویژه تفکر انتقادی، یکی از اهداف اساسی نظام تعلیم و تربیت محسوب می‌شود.

ماهیت تفکر انتقادی

ماهیت تفکر انتقادی چیست؟ علی‌رغم اجماع متخصصین و دانشمندان درباره‌ی اهمیت توجه به تفکر انتقادی و پرورش آن، درباره‌ی تعریف و ماهیت تفکر انتقادی، آراء متنوعی ارائه شده است. یکی از علل آن است که تفکر انتقادی مفهومی پیچیده است و دارای فعالیت و فرآیند ذهنی پیچیده‌ای نیز می‌باشد. بنابراین، توصیف و اندازه‌گیری آن به راحتی امکان‌پذیر نیست و دلیل دیگر این که، هر محقق با توجه به فهم فردی و نیازهای پژوهش خویش به تعریف آن پرداخته است. مثلاً انجمن تفکر انتقادی به نقل از اسنایدر (۲۰۱۸) تفکر انتقادی را فرایند نظم دادن فکورانه، مفهوم‌سازی فعالانه و ماهرانه، کاربست، تحلیل، ترکیب، و ارزیابی اطلاعات جمع‌آوری شده، یا تولید شده به وسیله مشاهده، تجربه، تأمل، استدلال یا ارتباطات به عنوان راهنما برای نظر و عمل تعریف کرده است.

بر طبق دیدگاه هالپرن (۲۰۱۷) تفکر انتقادی استفاده از مهارت‌های شناختی است که احتمال نتایج مطلوب را افزایش می‌دهد، و از آن برای توصیف تفکری که هدف‌مند، دلیل‌مند، و - مبتنی بر هدایت- است، استفاده می‌شود در این جا هدف، شامل حل مسأله، استنتاج، فرمول‌بندی، برآورد احتمالات، و تصمیم‌گیری می‌باشد. برادلی تفکر انتقادی را مجموعه‌ای از مهارت‌های شناختی مثل شناسایی مباحث محوری و مفروضات، ارزیابی رویداد، و استنباط نتیجه تعریف می‌کند. با وجود اختلاف نظرهای موجود در این تعریف‌ها، هم‌پوشانی‌های زیادی نیز وجود دارند که عبارتند از: بصیرت، عقلانیت، تفکر تأملی، دلیل‌جویی، شناسایی مفروضات زیربنایی، حل مسأله، تصمیم‌گیری، خلاقیت، استنباط و ارزیابی (دورون، ۲۰۱۶).

اهمیت برخورداری از تفکر انتقادی

- برخی از صاحب‌نظران مهم‌ترین دلایل برخورداری دانشجویان از تفکر انتقادی را، موارد زیر دانسته‌اند:
۱. مجهز ساختن دانشجویان به مهارت‌های تفکر انتقادی باعث می‌شود که آن‌ها به این موضوع آگاه شوند که اکتشافات و پیشرفت‌های علمی، به تنهایی نمی‌تواند جامعه را هدایت کند، بلکه این جامعه و افراد آن هستند که باید اکتشافات و پیشرفت‌های علمی را به بهترین وجه کنترل و هدایت کنند. (گل، ۲۰۱۵)
 ۲. تفکر انتقادی دانشجویان را قادر می‌سازد تا به طور مؤثری، اطلاعاتی را که از طریق مطالعه کتاب، اینترنت و دانشگاه، درباره‌ی نظریه‌های رایج، معیارها یا استانداردهای موجود و روش‌های مورد استفاده، به دست آورده‌اند، ارزیابی و سازمان‌دهی کنند، و به میزان صحت، ارزشمندی و اعتبار آن‌ها، از طریق روش استدلالی پی ببرند، و به این ترتیب آن‌ها در تصرف خود درآورند (بابا محمدی، ۱۳۹۸).

مفهوم خودکارآمدی

مفهوم «خود-کارآیی» در مرکز نظریه شناخت اجتماعی بندورا، روان‌شناس معروف، قرار دارد. نظریه بندورا بر نقش یادگیری مشاهده‌ای، تجربیات اجتماعی و جبرگرایی تقابلی در رشد شخصیت تأکید دارد (پاچارس، ۲۰۱۲). براساس نظر بندورا، نگرش‌ها، توانائی‌ها و مهارت‌های شناختی هر فرد، تشکیل دهنده چیزی است که سیستم خود نامیده می‌شود. این سیستم در چگونگی درک ما از شرایط مختلف و چگونگی رفتار ما در واکنش به آن‌ها، نقش عمده‌ای ایفا می‌کند. خود-کارآیی، بخش مهمی از این «سیستم خود» است (ولتر، ۲۰۱۴).

خودکارآمدی حرفه ای

خودکارآمدی حرفه ای یک شاخص مهم می‌باشد زیرا بر پیش بینی رغبت‌ها و آرزوهای حرفه ای (باندورا و همکاران، ۲۰۱۱) اثر دارد. به علاوه خودکارآمدی حرفه ای با تعدادی از متغیرهای روانی، همچنین فرآیندهای عدالت نقش مهمی در سازمانها ایفا کرده و چگونگی برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (سیواندانی، ۲۰۱۳).

خودکارآمدی حرفه ای به عنوان باور فرد، به توانایی‌های خود برای انجام موفقیت آمیز کارها و وظایف اشاره می‌کند (باندورا، ۱۹۷۷، ۱۹۸۲). داشتن احساس خود کارآمدی تعیین می‌کند که آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر (باندورا، ۲۰۱۵). همچنین خود کارآمدی حرفه ای نیز با کاربرد مفهوم خودکارآمدی در رفتارهای مرتبط با حرفه توسعه یافته است و به عنوان قضاوت افراد در مورد کارآمدی شان در ارتباط با طیفی از رفتارهای لازم در جهت انتخاب و سازگاری حرفه ای تعریف می‌شود (باندورا، ۲۰۱۱).

شدت و اطمینان افراد در مورد کارآمدی خود، بر اینکه آیا آنان برای اداره کردن موقعیت‌های خاص تلاش خواهند کرد، اثر می‌گذارد. وقتی افراد خود را واجد شایستگی اداره کردن موقعیت‌هایی بدانند که ممکن است برای آنها تهدید کننده باشد، درگیر فعالیت می‌شوند و با اطمینان رفتار می‌کنند. بنا بر نظر باندورا (۲۰۱۱)، در واقع انتظارات کارآمدی تعیین کننده این است که افراد در رویارویی با موانع و تجربه‌های ناسازگار چه مقدار تلاش خواهند کرد و چه مدت استقامت خواهند ورزید (باندورا، ۲۰۱۱).

پیشینه تجربی

امینی زرار و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خودکارآمدی با سلامت روان و مقایسه آن پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی، باورهای خودکارآمدی و سلامت روان افراد ممتاز و عادی تفاوت معناداری وجود دارد.

اقدمی باهر و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز» به این نتیجه دست یافتند که بین احساس خودکارآمدی و هوش هیجانی با مؤلفه احساس موفقیت فردی به ترتیب ۱/۹۸ و ۱/۵۹۹ همبستگی وجود دارد.

زارعان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش هیجانی و سبک‌های حل مسأله با سلامت عمومی» به این نتیجه دست یافتند که بین هوش هیجانی و سلامت روانی رابطه وجود دارد. هوش هیجانی علاوه بر سلامت روانی با احساس خودکارآمدی نیز مرتبط است.

رستمی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «رابطه خودکارآمدی با هوش هیجانی و حمایت اجتماعی ادراک شده در دانشجویان دانشگاه تهران» به این نتیجه دست یافتند که خودکارآمدی با همه مؤلفه‌های هوش هیجانی و حمایت اجتماعی ادراک شده، رابطه مستقیم و معنادار دارد. هوش هیجانی ۱/۲۸ از واریانس خودکارآمدی را تبیین کرد و همبستگی مشترک مؤلفه‌های هوش هیجانی با خودکارآمدی برابر ۱/۸۱ بود. از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی، ادراک هیجانی توانست به

تنهایی حدود ۱۱ درصد از واریانس خودکارآمدی را تبیین کند. نویخت (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گلپایگان» نشان میدهد که بین کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین تمام مؤلفه های کیفیت زندگی کاری به جز مؤلفه های (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری) و خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اقتصادی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه سه شیراز» به این نتیجه میرسد که بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد؛ بین تمامی مؤلفه های هوش هیجانی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد و بین تمامی مؤلفه های کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی نیز رابطه معناداری وجود دارد. همچنین تمامی مؤلفه های هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری به طور معناداری قادر به پیشبینی خودکارآمدی هستند. عزیزاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین مؤلفه های هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز به این نتیجه میرسند که بین هوش هیجانی و خرده مقیاسهای آن و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. عاشوری (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان ارتباط خودکارآمدی، تفکر انتقادی، سبک های تفکر و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان پرستاری به این نتیجه رسید که خودکارآمدی، تفکر انتقادی، تفکر اجرایی و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معنادار داشتند. میری و دری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه خودکارآمدی و هوش هیجانی با انگیزه پیشرفت در دانشجویان» به این نتیجه میرسند که رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی و هوش هیجانی وجود دارد. چان (۲۰۱۷) در مطالعه خود دریافت افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند، خودپنداره و خودکارآمدی آنها نیز بالاتر است و از بین چهار بعد هوش هیجانی (خوشبینی، آگاهی هیجانی، احساس همدلی و خود تنظیمی) خود تنظیمی به عنوان شاخص و پیشبینی مهم برای خودپنداره محسوب میشود. بررسیهای راتهی و راستوجی (۲۰۱۸) نشان میدهد که هوش هیجانی رابطه مثبتی با خودکارآمدی دارد و هر دو متغیر قابلیت پیش بینی یکدیگر را دارند. بر اساس این یافته ها افراد دارای هوش هیجانی بالا در مقایسه با افراد دارای هوش هیجانی پایین در همه موقعیتهای عملکرد بهتری دارند. با بررسی ارتباط هوش هیجانی و ارزیابی شناختی رویدادهای استرسزا دریافتند که هوش هیجانی بالا با احساس خودکارآمدی، کنار آمدن با موقعیت استرس زا و ارزیابی رویدادهای استرس زا به عنوان چالش و فرصتی برای یادگیری، نه تهدیدی برای اهمیت، رابطه دارد. در مطالعه دیگری که توسط ریم (۲۰۱۸) با عنوان «رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مدیران» انجام شد، نتایج نشان داد که هیچ رابطه چشمگیری بین مدیران در هر فاکتور هوش هیجانی و صلاحیتهای خودکارآمدی وجود ندارد. با این حال، همبستگی مثبت متوسطی بین هوش هیجانی و خودکارآمدی مدیران وجود دارد.

محدوده و قلمرو ی مورد مطالعه

- قلمرو موضوعی: این تحقیق به بررسی رابطه هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خود کارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا می پردازد.
- قلمرو زمانی: این تحقیق در مهر ۱۴۰۰ تا دی ماه ۱۴۰۰ انجام می گیرد.
- قلمرو مکانی: این تحقیق در شرکت پترو نیرو صبا انجام گرفته می گیرد.

روش و ابزار تحقیق

مطالعه حاضر مطالعه ای توصیفی - تحلیلی از نوع مقطعی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت پترو نیرو صبا بود به منظور برآورد حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. و نمونه مورد نظر با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شدند برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و روش میدانی استفاده شد و با استفاده از پرسشنامه استاندارد اطلاعات لازم گردآوری شد و با استفاده از الفای کرونباخ پایایی پرسشنامه به میزان ۰/۷۸ محاسبه گردید.

تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل نتایج از داده‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش بادر نظر گرفتن روش انجام پژوهش از یک سلسله فنون آماری مرتبط استفاده گردیده و برای سهولت، در استفاده از این فنون از نرم افزار spss20 استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها و اطلاعات جمعیت شناختی و طرز پاسخگویی نمونه های آماری به سوالات پژوهش از آمارهایی همچون فراوانی، درصد فراوانی، فراوانی تجمعی و شاخص های مرکزی و شاخص های پراکنندگی... و نمودارهای مربوطه استفاده گردیده است، از آن جهت که می‌توان نوع آزمون را در مراحل تجزیه و تحلیل تشخیص داد، لذا لازم است وضعیت نرمالیت داده ها مورد بررسی قرار گیرد. از این رو در این تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن متغیرهای پژوهش را بررسی کرده و با تأیید نرمال بودن، برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش به منظور افزایش توان آزمون، و جهت تعیین قابلیت پرسشنامه‌ها و آزمون داده‌های مربوط به فرضیه اصلی و فرضیات فرعی نظر به اینکه مقیاس مورد اندازه‌گیری فاصله‌ای و متغیرهای ما پیوسته می‌باشند، از آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون، با کمک نرم افزار Spss20 بهره گرفته شده است..

یافته‌های پژوهش

ویژگی های جمعیت شناختی

- توصیف جنسیت

جدول ۱. وضعیت جنسیت

گروه ها	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	100	66.7
زن	50	33.3
جمع کل	150	100.0

طبق جدول بالا توزیع فراوانی وضعیت جنسیت به این صورت است که از ۱۵۰ نفر گروه نمونه ۱۰۰ نفر از آنها مرد و ۵۰ نفر از آنها زن هستند.

جدول ۲. وضعیت سن

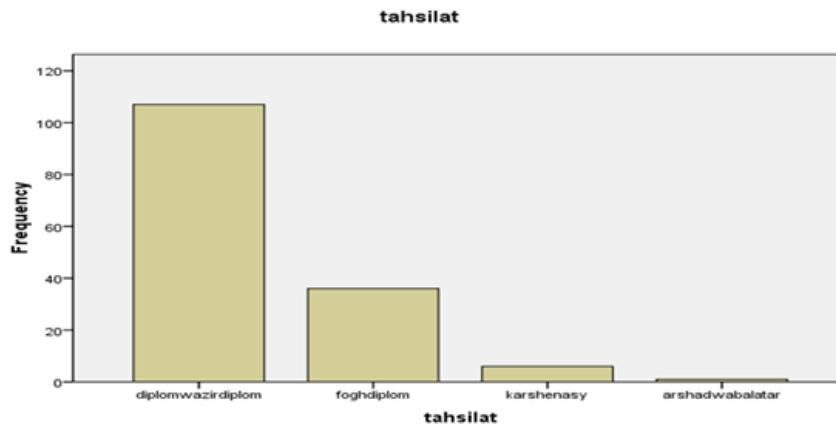
درصد فراوانی	فراوانی	گروه ها
57.3	86	۲۵-۲۰
18.7	28	۲۶-۳۰
8.0	12	۳۱-۳۵
16.0	24	+۳۵
100.0	150	جمع کل

طبق جدول بالا توزیع فراوانی وضعیت سن به این صورت است که از ۱۵۰ نفر گروه نمونه ۸۶ نفر از آنها سنشان بین ۲۵-۲۰ و ۲۸ نفر از آنها بین ۳۰-۲۶ و ۱۲ نفر از آنها بین ۳۱-۳۵ و ۲۴ نفر از آنها +۳۵ سال هستند.

جدول ۳. وضعیت تحصیلات

درصد فراوانی	فراوانی	گروه ها
71.3	107	دیپلم و زیردیپلم
24.0	36	فوق دیپلم
4.0	6	لیسانس
.7	1	ارشد و بالاتر
100.0	150	جمع کل

طبق جدول بالا توزیع فراوانی وضعیت سن به این صورت است که از ۱۵۰ نفر گروه نمونه ۱۰۷ نفر از آنها در مقطع دیپلم و زیر دیپلم و ۳۶ نفر از آنها در مقطع فوق دیپلم و ۶ نفر از آنها در مقطع لیسانس و ۱ نفر از آنها در مقطع ارشد و بالاتر هستند.



نمودار ۱. وضعیت تحصیلات

جدول ۴. وضعیت سابقه خدمت

درصد فراوانی	فراوانی	گروه ها
60.7	91	۵ سال و کمتر
30.7	46	۶-۱۰
7.3	11	۱۱-۱۵
1.3	2	+۱۵
100.0	150	جمع کل

طبق جدول بالا توزیع فراوانی وضعیت سابقه خدمت به این صورت است که از ۱۵۰ نفر گروه نمونه ۹۱ نفر از آنها ۵ سال و کمتر و ۴۶ نفر از آنها بین ۶-۱۰ سال و ۱۱ نفر از آنها بین ۱۱-۱۵ سال و ۲ نفر از آنها بالاتر از ۱۵ سال سابقه دارند

آزمون معنی داری-یا نرمال بودن متغیرها

در انجام روش های آماری، نرمال بودن داده ها و به خصوص متغیر وابسته از اهمیت خاصی برخوردار است. پس لازم است که با آزمون های آماری مناسب نسبت به این امر اقدام نموده و از این بابت مطمئن شد. جهت بررسی این موضوع از آزمون معناداری استفاده می شود تا از نرمال بودن داده ها اطمینان حاصل گردد. هنگام بررسی نرمال بودن داده ها، ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده ها نرمال است را در سطح خطای ۵ % تست می کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر از ۰/۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیتت فرض های آماری به صورت زیر تنظیم می شود:

H_0 : توزیع داده های مربوط به هریک از متغیرها نرمال است.
 H_1 : توزیع داده های مربوط به هریک از متغیرها نرمال نیست.
جهت بررسی تأیید یا رد فرضیه ها از ضریب معنی داری استفاده شده است، بطوریکه اگر ضریب معنی داری کمتر از ۰,۰۱ باشد با اطمینان ۹۹٪ باشد، فرضیه صفر رد و فرضیه جایگزین مورد تأیید است و بالعکس اگر ضریب معنی داری بیشتر از ۰,۰۱ باشد فرضیه جایگزین رد و فرضیه صفر مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۵. نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیرها	تعداد داده ها	آماره آزمون	سطح معنی داری
هوش هیجانی	۱۵۰	4.587	۰/۴۰۵
تفکر انتقادی	۱۵۰	3.845	۰/۲۷۴
خودکارآمدی حرفه ای	۱۵۰	4.741	۰/۴۷۱

جدول بالا نشان می دهد سطح معنی داری برای داده های متغیرهای هوش هیجانی و تفکر انتقادی ، و خودکارآمدی حرفه ای نشان می دهد که بیشتر از ۰,۰۵ بوده که آماره های فوق نشان از نرمال بودن توزیع متغیر پژوهش می باشد. لذا پژوهشگر می تواند از آزمون های پارامتریک استفاده کند.

فرضیه ها

بین هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبارابطه وجود دارد.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان خودکارآمدی حرفه ای کارکنان بر اساس هوش هیجانی و تفکر انتقادی

مدل	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب اصلاح شده	خطای استاندارد
۱	^a ۰/۹۹۳	۰/۹۸۶	۰/۹۸۵	2/08362

در جدول فوق می توان ضریب همبستگی، و ضریب تعیین و ضریب اصلاح شده را می توان مشاهده کرد که در جدول مدل که تنها مدل ایجاد شده می باشد هوش هیجانی و تفکر انتقادی وارد معادله شده اند.

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان خودکارآمدی حرفه ای کارکنان بر اساس هوش هیجانی و تفکر انتقادی (آنوا)

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری
ضریب رگرسیون	۱۸۳۵/۲۹۲	۲	۹۶۷/۳۲۱	۲۶۳/۵۲۸	^a ۰۰۰
باقی مانده	۲۴۶/۶۵۵	۱۵۱	۳/۲۵۴		
کل	۲۱۹۹/۹۴۷	۱۵۲			

در جدول فوق می توان مجذور ضریب همبستگی و میانگین مجذورات را می توان مشاهده کرد مقدار F نشان دهنده آن است که آیا مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی است یا خیر؟ تشخیص این موضوع با معنی داری F در سطح خطای کوچکتر یا بزرگتر از $0/05$ امکانپذیر است. که عدد معنی داری F در این تحقیق $0/000$ به دست آمده که نشان می دهد این آماره با مقدار به دست آمده $263/528$ معنادار است و گواه از قدرت متغیرهای مستقل تحقیق یعنی هوش هیجانی و تفکر انتقادی در تبیین میزان تغییرات و واریانس متغیر وابسته یعنی خودکارآمدی حرفه ای می باشد.

جدول ۸. ضرایب غیر استاندارد و ضریب استاندارد

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	سطح معناداری
		B	Beta			
عدد ثابت		1/104	0/266		0/241	0/812
هوش هیجانی		0/290	0/025	0/025	0/859	0/400
تفکر انتقادی		0/029	0/967	0/981	23/596	0/000

در جدول فوق می توان ضرایب غیر استاندارد و ضریب استاندارد را می توان مشاهده کرد. در تحلیل نتایج جدول رگرسیونی از ضریب بتا استفاده می کنیم. ضریب بتا عددی بین ۰ تا ۱ است، بدین صورت که هرچه قدر ضریب بتا به یک نزدیکتر باشد رابطه قوی تری بین متغیر مستقل و وابسته وجود دارد. همانطور که در جدول فوق دیده می شود، ضریب بتا برای متغیر تفکر انتقادی بیشترین مقدار در بین متغیرها (ضریب بتا $0/98$) را کسب کرده است که نشان می دهد در بین این دو متغیر، متغیر تفکر انتقادی بیشترین تاثیر را بر متغیر خودکارآمدی حرفه ای می گذارد بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ضرایب می توان اظهار داشت که متغیر تفکر انتقادی از بین متغیرهای تفکر انتقادی و هوش هیجانی در نمونه مورد بررسی چون سطح معناداری آن کمتر از $0/5$ است قادر به پیش بینی بیشتر متغیر خودکارآمدی حرفه ای می باشد. با توجه به نتیجه بدست آمده می توان اظهار داشت که فرضیه پژوهشی تایید شده است. در ستون معنی داری میزان معنی داری برابر با $0/000$ بوده که نمایانگر معنی داری این تغییرات می باشد. بین هوش هیجانی و خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا رابطه وجود دارد.

جدول ۹. ضریب همبستگی پیرسون میان هوش هیجانی و خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا

متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب معنی داری
هوش هیجانی و خودکارآمدی حرفه ای کارکنان	۰/۵۱۴	۰/۰۰۰

نتایج آزمون در جدول نشان می دهد که هوش هیجانی بر خودکارآمدی حرفه ای کارکنان تاثیر معنادار دارد؛ بنابراین فرضیه صفر H_0 رد و فرضیه جایگزین H_1 تأیید می گردد. همان طوری که جدول نشان می دهد، تاثیر هوش هیجانی بر خودکارآمدی حرفه ای کارکنان در سطح اطمینان ۰/۹۹ و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنادار است. همچنین ضریب همبستگی جدول فوق برابر ۰/۵۱ می باشد. بنابراین هر چقدر هوش هیجانی افزایش یابد خودکارآمدی حرفه ای کارکنان نیز افزایش می یابد. بین تفکر انتقادی و خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی پیرسون میان تفکر انتقادی و خودکارآمدی حرفه ای کارکنان

متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب معنی داری
تفکر انتقادی و خودکارآمدی حرفه ای کارکنان	۰/۷۴۱	۰/017

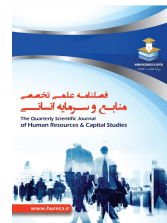
نتایج آزمون در جدول نشان می دهد که تفکر انتقادی بر خودکارآمدی حرفه ای کارکنان تاثیر معنادار دارد؛ بنابراین فرضیه صفر H_0 رد و فرضیه جایگزین H_1 تأیید می گردد. همان طوری که جدول نشان می دهد، تاثیر تفکر انتقادی بر خودکارآمدی حرفه ای کارکنان در سطح اطمینان ۰/۹۹ و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنادار است. همچنین ضریب همبستگی جدول فوق برابر ۰/۷۴ می باشد.

منابع

- ابراهیمی، بهمن (۱۳۹۵) هوش هیجانی و ضرورت آن در فرزندپروری، انتشارات فکرنو.
- اقتصادی، سعید (۱۳۹۸) رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۸ شیراز». پایاننامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- اقدمی باهر، علیرضا؛ نجارپور استادی، سعید؛ لیوارجانی، شعله. (۱۳۹۸) رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز». فصلنامه آموزش و ارزشیابی علوم تربیتی دوره دوم، شماره هفتم، صص ۳۸-۱۴
- جعفری، افشین (۱۳۹۸) تأثیر توانمندسازی روانشناختی، رضایت شغلی و استرس شغلی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی)». فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان غربی، شماره هجدهم، دوره ششم، صص ۳۱-۱
- حسین نژاد، علیاکبر و میرانی، کاوه (۱۳۹۶) بررسی رابطه هوش هیجانی با خودکارآمدی مربیگری و کمالگرایی مربیان

- مدارس فوتبال». مجله روانشناسی و روان پزشکی شناخت، سال چهارم، شماره اول، صص ۲۵-۱۳
- خانجانی، اسماعیل (۱۳۹۸) هوش هیجانی و کاربرد آن در مدیریت، انتشارات اداره بهزیستی محلات سلیمانی، نادر؛ علیبیگی، فرزانه (۱۳۹۸) بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران گروههای آموزشی با خودکارآمدی آنان در واحدهای دانشگاه آزاد اسال می منطقه ده کشور». فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۴، ۱۳۷-۱۵۴
- صائمی، حسین (۱۳۹۵) ضرورت پرورش هوش هیجانی در فرزندان، انتشارات خانه خوبان، شماره ۹۶
- عاشوری، ابوالفضل (۱۳۹۹) ارتباط خودکارآمدی، تفکر انتقادی، سبک های تفکر و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان پرستار، مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان، دوره بیست و دوم، شماره ۳
- عرشی، ملیحه؛ صیاد، معصومه و فرمانی، عذرا (۱۳۹۷). بررسی مقایسه ای هوش هیجانی بین دختران نوجوان در خانواده و در مراکز شبه خانواده شهر تهران. فصلنامه مددکاری اجتماعی، شماره ۳، ۳۹-۴۷.
- علیزاده، مینا؛ مکوندی، بهنام؛ حیدری، علیرضا (۱۳۹۷) رابطه بین مؤلفه های خودکارآمدی و خالقیت با کیفیت زندگی کاری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز». کنفرانس بین المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری
- علینیا کروثی، رستم (۱۳۹۲) بررسی رابطه مفهوم خودکارآمدی و سلامت روانی دانشآموزان مقطع دبیرستان پایه سوم شهر بابل». پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه عالمه طباطبائی
- گلنم، دانیل (۱۳۹۹). هوش هیجانی، مترجم نسرین پارسا، تهران: انتشارات رشد
- مراد زاده قرایی، زیبا (۱۳۹۸). بررسی رابطه میزان تنیدگی والد- کودک مادران با میزان هوش هیجانی مادران و کودکان آنان. نخستین همایش ملی توانمندسازی فردی اجتماعی افراد با نیازهای ویژه
- مهرداد، علی؛ ادیبی، زهرا، عزتی، منظر (۱۳۹۵) نقش واسطه های عزت نفس در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و خودکارآمدی». فصلنامه پژوهشهای کاربردی روانشناختی، دوره ششم، شماره ۲، صص ۱۹۵-۱۸۱
- نصرتی سرایدشتی، رقیه (۱۳۹۸) بررسی خودکارآمدی مدیران مدارس متوسطه استان گیان و ارتباط آن با اثربخشی رهبری». پایاننامه کارشناسی ارشد، رشته علون تربیتی، دانشگاه کردستان.
- نقابی، سعید؛ بهادری، محمد کریم (۱۳۹۱) رابطه هوش هیجانی و رفتار کارآفرینانه». مجله طب نظامی، دوره چهاردهم، شماره دوم، صص ۱۲۳-۱۲۸
- نوبخت، زهرا (۱۳۹۹) بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهرستان گلپایگان». پایاننامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهرا (س) دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

Bar-On, R. (2020) Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory (EQ-I). In R. Bar-On, & J. D., Parker. (Eds.), The handbook of emotional intelligence, (pp. 363-388). Jossey- Bass, San Francisco.. Bar-on, R. and Parker, J. (۲۰۲۰).



The handbook of emotional intelligence. San Francisco: Jossey-Bass. 5. Behbahani, A. A.(۲۰۱۹) .

A comparative Study of the Relation between Emotional Intelligence and Employee's Performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 30, 386 -389

Gage, N., & Berliner, D. (2020). Educational psychology (5th ed.). New Jersey: Houghton Mifflin Company

Bandura, A., & Locke, E. A. (2013). Negative self-efficacy and goal effects revisited. Journal of Applied.

Duron R, Limbach B, Waugh W.(2016) Critical thinking framework for any discipline. IJTLHE; 17(2):160-166.

Pajares F.(2019) Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. Theory into Practice 2002; 91: 116-125.

.Bandura A.(2015) Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall ;

.Bandura, A.(2019) Guide for Constructing SelfEfficacy Scales. Stanford, CA, USA: Stanford University,;

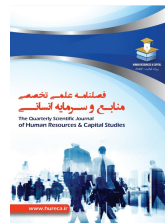
.Wolters CA.(2014) Advancing achievement goal theory: Using goal structures and goal orientation to predict students' motivation, cognition, and achievement. Journal of Educational Psychology 2004; 96(2): 236-250.

Sivandani A,(2013) EbrahimiKoohbanani SH, Vahidi T. The Relation Between Social Support and Selfefficacy with Academic Achievement and School Satisfaction among Female Junior High School Students in Birjand. Procedia - Social and Behavioral Sciences; 8

.Qing ZH, Jinga G, Yan W. (2015)Promoting preserves teachers' critical thinking skills by inquiry-based chemical experiment. Procedia - Social and Behavioral Sciences; 2(2):4597-4603 .

.Emir S.(2019) Education faculty students' critical thinking disposition according to academic achievement. Procedia - Social and Behavioral Sciences; 1(1):2466-2469.

.Popil I.(2019) Promotion of critical thinking by using case studies as teaching method. Nurse Education Today; 31(2):204-207.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

ارتباط هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا
کدمقاله: HRC-2202-1021

Jacob SM.(2012) Mathematical achievement and critical thinking skills in asynchronous discussion forums.Procedia - Social and Behavioral Sciences; 31: 800–804

Aghaee N, Soori R, Ghanbari S.(2018) [Comparison of the relationship between critical thinking and academic achievement among physical education students and students in other fields of study in Bu Ali Sina University, Hamedan]. Journal of Sport Management and Movement Science, 2(4): 35-45

Goleman, D. (2017). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books.

Berkowitz, A. D. (2010). The evolution of market integration in Russia. eBook available. <http://books.google.com/>

Chan, W. (2017). Emotional Intelligence and Components of Burnout Among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong , teaching and teacher.

Rathi, N. & Rastogi, R. (2018). Effect of Emotional Intelligence on Occupational Self-efficacy. The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. 7, No. 2.

Miltiado, M & savenge, W. (2013). Applying social cognitive constructs of motivation to enhance student success in online distance education. Journal of educational technology review.

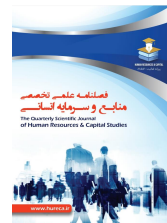
Ream, S. Kurt. (2015). The Relationship of Emotional Intelligence and SelfEfficacy

Mayer, J. D., & Salovey, P.(2015).What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Implication for educator (pp. 3-24). New York: Psychology press

.Gul R, Cassuma SH, Ahmada A, Khana SH, Saeeda T, Parpio Y.(2015) Enhancement of critical thinking in curriculum design and delivery: Arandomized controlled trial for educators. Procedia - Social and Behavioral Sciences; 2(2):3219-3225

BabaMohammadi H, Khalili H.(2016) [Critical Thinking Skills of Nursing Students in Semnan University of Medical Sciences]. Iranian Journal of Medical Education.; 4(2): 23-31. [Persian]

.BakhtiarNasrabad, HA, Mousavi S,(2017) Alibakhshi F.The role of critical



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

ارتباط هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا
کدمقاله: HRC-2202-1021

thinking attitude, cognitive ways of learning, and probing in prediction of academic achievement. *New Thoughts on Education*; 7(4): 115-138

Vahdat R, Zaynali A, AhmadiDaviran Z.(2016) [Relationship Between Critical Thinking Dispositions and Academic Achivement in Urmia Secondary School Students]. *Journal of Nursing and Midwifery*, 10(1): 97-104

Alguezaui, S. & Filieri, R. (2010). Investigating the role of social capital in innovation: sparse versus dense network. *Journal of Knowledge Management*, 14(6), pp. 891-909.

Danaee Fard, H., Alvani, S. M., Azar, A. (2004). *Methodology of qualitative research in management: Comprehensive approach*. Tehran: Saffar Publishing. (in Persian).

Diaz-Rico, Lynne T. (2018). *A course for teaching English learners*. 2nd Edition. Boston, MA: Pearson.

Torkzadeh, J., Mohtaram M., Gaini A. (2019). A Framework for Social Capital from the Perspective of Holy Quran: A Qualitative Research, *Social Capital Management*, 6(3)421-444. (in Persian).