

بررسی رابطه شخصیت، هوش هیجانی، استعداد و علایق با عملکرد کارکنان در شرکت نساجی دیباریس  
فاطمه بشردوست<sup>۱</sup>، علیرضا محمدی آریا<sup>۲</sup>

## Investigate the relationship of personality, emotional intelligence, talent and interest with employee performance in dibaris tehran city textile company

Fateme Bashardoust<sup>1</sup>, Alireza Mohammadi Aria<sup>2</sup>

### چکیده

**زمینه:** امروزه به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت بیشتر، تسلط بر منابع موجود در سازمان اهمیت یافته است. از جمله منابع مهم برای هر سازمانی نیروی انسانی آن سازمان است که توجه به ویژگی‌های آنها نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد.

**هدف:** هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط میان شخصیت، هوش هیجانی و استعداد و علایق با عملکرد کارکنان شرکت نساجی دیباریس بود. **روش:** روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شرکت نساجی دیباریس شهر قزوین تشکیل داده بودند که تعداد ۱۰۰ نفر از کارکنان شرکت دیباریس با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه هوش هیجانی بارآن (۲۰۰۰)، پرسشنامه شخصیتی نئو (۱۹۹۲)، پرسشنامه استعداد اوهمی (۲۰۰۷)، علاقه و رغبت شغلی استرانگ (۱۹۶۰) و پرسشنامه عملکرد کارکنان هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی با عملکرد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد ( $P < 0/05$ ). بین استعداد با عملکرد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد ( $P < 0/01$ ). متغیر استعداد بیشتر از سایر متغیرها عملکرد کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. **نتیجه‌گیری:** برای افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و عملکرد مطلوب کارکنان به مؤلفه‌های شخصیتی، هیجانی و استعدادی کارکنان باید توجه داشت.

**واژه کلیدی‌ها:** شخصیت، هوش هیجانی، استعداد، علایق، عملکرد کارکنان

**Background:** Nowadays, due to the competition between organizations for greater success, the resources available in the organization have become important. One of the most important resources for any organization is the human resources of the organization whose attention to their characteristics plays an important role in the success of the organization. **Aims:** The overall purpose of this research is to investigate the relationship between personality, Emotional Intelligence, talent, and Favorites with performance Dibaris Qazvin City Textile Company **Method:** The research method was correlation which is categorized as descriptive research methods. The statistical population included all employees of Dibaris Textile Company in Qazvin. 100 employees of Dibaris Textile Company were selected by convenience sampling method. Data were collected by Bar-on Emotional Intelligence Questionnaire (2000), Neo Personality Questionnaire (1992), Early Talent Questionnaire (2007), Strong Job Interest and Satisfaction Questionnaire (1960), and Hershey & Goldsmith Staff Performance Questionnaire (1980). **Results:** The results of statistical analysis showed that There is a significant statistical relationship between emotional intelligence and employee performance ( $p < 0/05$ ). There is a meaningful statistical relationship between talent and employee performance ( $p < 0/01$ ). however, the talent variable predicts employee performance more than other variables. **Conclusions:** To increase productivity and optimal performance of employees to personality traits, emotional and talent should be noted.

**Key words:** Personality, Emotional intelligence, Talent, Interests, Employee performance

Corresponding Author: f.b52@yahoo.com

\* این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی است.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۱. M A Student of General Psychology, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran (Corresponding Author)

۲. دکتری روانشناسی تربیتی، گروه آموزشی پیش از دبستان، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۲. Ph D in Educational Psychology, Department of Pre-school Education, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

پذیرش نهایی: ۹۸/۰۶/۲۹

دریافت: ۹۸/۰۴/۰۱

## مقدمه

شغلی است.

هوش هیجانی را به عنوان مهارتی که به شخص در جهت هماهنگی با دیگران کمک می‌کند و ویژگی‌های شخصیتی را به‌عنوان مجموعه‌ای بادوام و بی‌نظیر از ویژگی‌های افراد در نظر می‌گیرند که می‌توانند از جمله عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی باشند (کاوازوته، مورنو و هیگمن، ۲۰۱۲). بارآن (۲۰۰۶) هوش هیجانی را عامل مهمی در شکوفایی توانایی‌های افراد برای کسب موفقیت در زندگی تلقی می‌کند و آن را با سلامت روانی مرتبط می‌داند. طبق نظر بارآن (۲۰۰۶) هوش هیجانی عبارت است از: «یک دسته از مهارت‌ها، استعدادها و توانایی‌های غیرشناختی که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و اقتضاهای محیطی افزایش می‌دهد» (لیندیوم، ۲۰۱۳). ویژگی‌های شخصیتی را می‌توان مجموعه مشخص صفات هیجانی و رفتاری مشخص در زندگی روزمره تعریف کرد که معمولاً با ثبات و قابل پیش‌بینی است (حسینی و لطیفیان، ۱۳۸۸). به‌طور کلی می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی، ممکن است اثر مهمی بر چگونگی رفتار مردم در گروه و مباحث سازمانی داشته باشد، بدیهی است هدف سازمان این است که شخصیت کارکنان را با شغل و با مردمی که با آنان کار می‌کنند سازگار و منطبق سازد. بنابراین با توجه به شخصیت افراد می‌توان در فرآیند استخدام، انتقال و ارتقای آنها مؤثرتر عمل کرد (کاوازوته و همکاران، ۲۰۱۲).

از آنجا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به‌عنوان عاملی برای تعیین رفتار آنها بکار گرفته می‌شود، می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش‌بینی رفتار آنها چارچوبی به دست آورد. همچنین شناسایی شخصیت افراد می‌تواند شناسایی افراد واجد شرایط برای پست‌های مختلف در سازمان را تسهیل کند، این کار به نوبه خود، باعث می‌شود جابجایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی و در نتیجه عملکرد شغلی آن‌ها بهبود یابد (اسفندیاری و بیات، ۱۳۸۷).

با وجود این، پژوهش‌های زیادی (به‌ویژه در ایران) نیاز است تا به متغیرهای هوش هیجانی و مؤلفه‌های تأثیرگذار و مهم آن نظیر مدیریت و تنظیم هیجانات، شناسایی و درک هیجانات خود و دیگران و ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان متغیرهایی توجه نمایند که می‌توانند عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهند. همچنین، پژوهش‌های آینده باید این سؤالات را نیز پاسخ دهند که این متغیرها چگونه و چه نوعی از عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

عملکرد شغلی یک سازه محوری در روانشناسی صنعتی - سازمانی است و برای سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است، مفهوم این سازه عبارت است از کارآیی و اثربخشی در وظایف محوله، در این تعریف کارآیی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته می‌باشد و اثربخشی عبارت است از، میزان دست‌یابی به اهداف از پیش تعیین شده در سازمان‌ها. علی‌رغم کلیه عوامل متعددی که بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند، ویژگی‌های روانی کارکنان یک سازمان نیز می‌تواند عملکرد شغلی افراد را تحت تأثیر قرار دهد، از جمله این ویژگی‌ها می‌توان به هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی اشاره کرد (پاستر، ۲۰۱۴). بیشتر تلاش‌های روانشناسان صنعتی و سازمانی در امر گزینش، متمرکز بر شناسایی توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای مشاغل خاص و پیدا کردن افرادی است که این ویژگی‌ها را داشته باشند. ابتدا از روش‌های تحلیل شغل مرتبط با کارمند برای تعیین چهار ویژگی لازم شغلی (دانش، مهارت، توانایی، و سایر ویژگی‌های فردی) استفاده می‌شود. پس از این که ویژگی‌های چهارگانه شناسایی شد، راهکارهای گزینش برای یافتن افراد برخوردار از این ویژگی‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. گرچه ویژگی‌های چهارگانه به صفات مختلفی مربوط می‌شود، اکثر ابزارهای گزینش برای ارزیابی توانایی‌ها طراحی شده‌اند. سرانجام، علاوه بر قابلیت‌هایی که کارکنان دارند می‌توان دانش و مهارت‌ها را با استفاده از آموزش، افزایش داد. اگر قرار است سازمان نیروی کاری داشته باشد که صفات لازم برای عملکرد خوب را داشته باشند، این سه مرحله باید به‌ترتیب اجرا شود: تحلیل شغل، گزینش، و آموزش (پاستر، ۲۰۱۴).

ارزیابی‌های مختلف رابطه توانایی با عملکرد شغلی را به خوبی نشان داده‌اند. همان‌طور که می‌توان انتظار داشت، ماهیت شغل تعیین‌کننده ترکیب توانایی‌های ویژه لازم است. برای مثال، گوتبرگ، آوری، اسبوم و جنریت (۱۹۸۳) نشان دادند که توانایی شناختی پیش‌نگر عملکرد در اکثر مشاغل است. با این حال در مشاغلی که مستلزم توانایی ذهنی زیادی هستند (مثلاً مهندسی)، رابطه میان توانایی شناختی و عملکرد شغلی قوی‌تر از مشاغل ساده است (مثل کارهای دفتری). چاپمن، اگرسلو، کارول، پیاستین و جونز (۲۰۰۵) نشان دادند که انطباق دادن توانایی‌های فرد با ویژگی‌های چهارگانه لازم در تحلیل شغل، راهبرد مفیدی برای ارتقای عملکرد

نمونه آماری ۹۰ نفر برآورد گردید و به دلیل جلوگیری از ریزش نمونه، تعداد ۱۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند.

### ابزار

آزمون هوش هیجانی بارآن: این آزمون توسط بارآن در سال ۲۰۰۰ تدوین شده است. این آزمون در سال ۱۹۸۰ با طرح این سؤال که «چرا بعضی مردم نسبت به بعضی دیگر در زندگی موفق‌ترند»، آغاز گردید. در این سؤال مؤلف، مفهوم، تعریف و اندازه‌ای از هوش غیرشناختی را ارائه دادند. این پرسشنامه شامل مؤلفه‌های درون‌فردی، سازگاری، میان‌فردی، مهارت‌ها و خلق و خوی عمومی است. ۱. مؤلفه درون‌فردی شامل خرده‌مقیاس‌های: خودآگاهی، جرأت‌مندی، عزت‌نفس، خودشکوفایی و استقلال عمل است. ۲. مؤلفه سازگاری شامل خرده‌مقیاس‌های: آزمون واقعیت، انعطاف‌پذیری و حل مسأله است. ۳. مؤلفه میان‌فردی شامل خرده‌مقیاس‌های: همدلی، مسئولیت‌پذیری و روابط بین‌فردی است. ۴. مؤلفه تکانش‌ها شامل خرده‌مقیاس‌های: تحمل فشارها و مهارت‌ها است. ۵. مؤلفه خلق و خوی عمومی شامل خرده‌مقیاس‌های: خوش‌بینی و نشاط است. از آنجا که گزینه‌ها بر روی یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده‌اند، نمره‌گذاری از ۵ به یک (کاملاً موافقم ۵ و کاملاً مخالفم ۱) و در بعضی سؤالات با محتوای منفی یا معکوس، انجام می‌شود. نمره کل هر مقیاس، برابر با مجموع نمرات هر یک از سؤالات آن مقیاس و نمره کل آزمون برابر با مجموع نمرات ۱۵ مقیاس می‌باشد. کسب امتیاز بیشتر در این آزمون، نشانگر موفقیت برتر فرد در مقیاس مورد نظر در کل آزمون و بر عکس می‌باشد. این آزمون، دارای ۱۱۷ سؤال و ۱۵ مقیاس می‌باشد که توسط بارآن بر روی ۱۳۸۳ نفر از ۶ کشور (آرژانتین، آلمان، هند، نیجریه و آفریقای جنوبی) با ۴۸/۸ درصد مرد و ۵۲/۲ زن، اجرا شده و به‌طور سیستماتیک در آمریکای شمالی هنجاریابی گردید. نتایج حاصل از هنجاریابی نشان داد که آزمون از حد مناسبی از قابلیت اعتماد و درستی برخوردار است و در سال‌های اخیر در ایران، پژوهش‌های زیادی در این زمینه صورت گرفته است که نشانگر قابلیت اعتماد و درستی بالای این پرسشنامه است و برای دانشجویان ایرانی (دهشیری، ۱۳۸۲) هنجار شده و تعداد عبارت‌های آن به ۹۰ عبارت کاهش یافته است. میزان آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۹۳ درصد گزارش گردید. این میزان (آلفای محاسبه‌شده در مرحله

برای این که سازمان‌ها بتوانند به اهداف خود دست پیدا کنند، کارکنان باید عملکرد خویش را به سطحی اثربخش و کارا برسانند (لیندبیوم، ۲۰۱۳). این موضوع هم در رابطه با سازمان‌های دولتی که در آنها عملکرد ضعیف به منزله شکست در ارائه خدمات عمومی تلقی می‌گردد و هم در رابطه با شرکت‌های خصوصی که در آنها عملکرد ضعیف به معنای ورشکستگی می‌باشد صادق است. از دیدگاه اجتماعی، سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و این نیز به نوبه خود کارکردهای دولت و نیز اقتصاد ملی را ارتقاء می‌بخشد. جوزف و نیومن (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای به تجزیه و تحلیل چند پژوهش جهت مشخص نمودن رابطه بین هوش هیجانی، عملکرد شغلی، توانایی شناختی، شخصیت، نژاد و جنس پرداختند. نتیجه پژوهش نشان داد که هوش هیجانی برای پیش‌بینی عملکرد شغل‌های مهیج مناسب می‌باشد. ویرجینیا (۲۰۰۹) در مطالعه خود دریافت در مشاغل مختلف اهمیت هوش عاطفی دو برابر هوش شناختی و مهارت‌های تخصصی است و نیز ۸۵ درصد عواملی که عملکرد شغلی عالی را از متوسط جدا می‌کنند به هوش هیجانی بر می‌گردد و تنها ۱۵ درصد به عوامل هوش شناختی مربوط می‌شود.

توماس، ترام و اوهر (۲۰۰۶) پژوهشی با موضوع تعامل‌های هوش هیجانی مدیران و هوش هیجانی کارمندان بر عملکرد شغلی بیان داشت که عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبتی با هوش هیجانی کارمندان دارد. کارمندان با هوش هیجانی بالا از مهارت بیشتری در ارزیابی و تعدیل هیجان‌های خود برخوردارند که این موضوع آنها را به سوی حس بالاتری از اطمینان و کنترل هدایت می‌کند. کارکنان در صورتی می‌توانند عملکردی بالا داشته باشند که دارای استعداد و علاقه و توانایی لازم بوده و انگیزش کافی داشته باشند. با توجه به مطالب بیان‌شده، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه شخصیت، هوش هیجانی، استعداد و علایق با عملکرد کارکنان در شرکت نساجی دیباریس می‌باشد.

### روش

پژوهش حاضر توصیفی، از نوع همبستگی بود. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت نساجی دیباریس شهر تهران در سال ۹۶-۱۳۹۵ بود. با توجه به حجم جامعه آماری و با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه آماری کوکران، تعداد حجم

اعتماد بالای پرسشنامه است.

پرسشنامه علاقه و رغبت شغلی استرانگ: بعد از جنگ جهانی دوم، استرانگ (۱۹۶۰) به مطالعه فعالیت‌های مورد علاقه صاحبان مشاغل مختلف و فعالیت‌هایی که این افراد علاقه به آنها نداشتند، اقدام کردند. آنان از این مطالعه به این نتیجه رسیدند که صاحبان مشاغل مختلف، الگوهای علایق متفاوت دارند. آنها همچنین نتیجه گرفتند افرادی که در رشته‌های شغلی مشابه کار می‌کنند، سرگرمی‌های یکسان دارند و کتاب‌ها و مجله‌های یکسانی را می‌خوانند. براساس این یافته‌ها، استرانگ به تدوین آزمونی برای مقایسه علایق افراد با علایق و ارزش‌های یک گروه ملاک که در شغل انتخابی خود موفق و از آن رضایت داشتند، اقدام کرد. این روش به روش کلیدیابی ملاکی یا رویکرد گروه - ملاک معروف است. آزمونی که بر این اساس تدوین گردید، رغبت‌سنج شغلی استرانگ نامیده شد. فرم تجدیدنظرشده این آزمون در سال ۱۹۶۶ دارای ۳۹۹ ماده در ۵۴ طبقه شغلی برای مردان بود. فرم دیگری نیز برای سنجش علایق شغلی زنان در ۳۲ طبقه شغلی تدوین شد. وزن هر ماده بر حسب فراوانی همان پاسخ خاص آن در مورد صاحبان موفق در شغل خاص در مقایسه با فراوانی همان پاسخ در مورد جامعه کلی (گروه مقایسه) تعیین شد. نمره‌های خام به نمره‌های تراز شده با میانگین ۵۰ و انحراف معیار ۱۰ تبدیل شد و درباره درستی و قابلیت اعتماد آزمون، مطالعات زیادی انجام گرفت. ضرایب قابلیت اعتماد محاسبه شده از طریق محاسبه ضریب همبستگی سؤال‌های فرد یا سؤال‌های زوج بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ و از طریق بازآزمایی با فاصله زمانی ۲۰ سال حدود ۰/۶۰ گزارش شده است. ضریب پایایی مقیاس‌های استرانگ به شیوه آلفای کرونباخ و بازآزمایی محاسبه شده که نتایج نشان‌دهنده پایایی به روش آلفا بین ۰/۸۸ تا ۰/۹۲ برای موضوع‌های کلی، ۰/۴۵ تا ۰/۸۷ برای مقیاس‌های رغبت اصلی، ۰/۷۴ تا ۰/۹۱ برای مقیاس‌های سبک فردی بوده است. پایایی بازآزمایی نیز بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۱ برای موضوع‌های کلی، ۰/۶۱ تا ۰/۸۷ برای مقیاس‌های رغبت اصلی، ۰/۷۳ تا ۰/۸۷ برای مقیاس‌های سبک فردی محاسبه گردید. روایی هر یک از مقیاس‌های استرانگ به‌طور جداگانه مورد بررسی قرار گرفت. روایی موضوع‌های کلی به چند طریق محاسبه گردید. ۱. از طریق همبستگی بین موضوع‌های کلی و مقیاس‌های فرم کوتاه رغبت‌سنج تحصیلی - شغلی. نتایج نشان داد که بین موضوع‌های کلی و مقیاس‌های فرم کوتاه رغبت‌سنج تحصیلی - شغلی همبستگی مثبت و

با آلفای محاسبه شده در مرحله دوم پرسشنامه (فرم ۱۱۷ سؤالی) یکسان به دست آمد؛ با توجه به این که در مرحله سوم تعدادی سؤال حذف یا تغییر داده شد. در یادآوری، این نکته حائز اهمیت است که تقلیل تعداد افراد نمونه و کاهش سؤالات در میزان قابلیت اعتماد آزمون تأثیرگذار است.

پرسشنامه شخصیتی نئو: این پرسشنامه توسط گوستا و مک کری (۱۹۹۲) با عنوان پرسشنامه شخصیتی نئو تدوین شد. فرم بلند این پرسشنامه در ۲۴۰ عبارت به منظور اندازه‌گیری پنج ویژگی یا حیطه اصلی (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و با وجدان بودن) طراحی شده است. در الگوی کوتاه هر عامل با ۱۲ پرسش سنجیده می‌شود. فرم کوتاه این پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت به کار می‌رود (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). شیوه پاسخ‌دهی به سؤالات در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) است. نتایج مطالعات گوستا و مک کری (۱۹۹۲) نشان داد که همبستگی ۵ خرده‌مقیاس فرم کوتاه با فرم بلند از ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ است، همچنین همسانی درونی خرده‌مقیاس‌های آن در دامنه ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ برآورده شده است. فرم کوتاه پرسشنامه در کشورهای مختلف جهان از جمله در ایران قابلیت اعتمادیابی شده است. در ایران فرم بلند را گروسی فرشی (۱۳۸۰) قابلیت اعتمادیابی کرد و نتایج قابلیت اعتمادیابی شبیه نتایج به دست آمده در آزمون زبان اصلی بود. ضرایب آلفا برای ویژگی‌های اصلی C, A, O, E, N به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ است. در پژوهش احمدی، فتحی زاده و شاه مرادی (۲۰۱۱) ضرایب آلفا برای روان‌رنجوری ۰/۸۷، برون‌گرایی ۰/۷۶، با وجود به تجربه ۰/۵۷، توافق‌پذیری ۰/۵۴ و وظیفه‌شناسی ۰/۷۵ به دست آمد. پرسشنامه استعداد اوهملی: پرسشنامه مدیریت استعداد بر گرفته از پژوهش اوهملی (۲۰۰۷) می‌باشد که شامل مؤلفه‌های جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، بکارگیری استعداد، توسعه استعداد، ایجاد و حفظ روابط مثبت و نگهداری استعدادها می‌باشد. این پرسشنامه در ۳۶ سؤال با طیف اندازه‌گیری لیکرت تنظیم شده است. سؤالات با طیف اندازه‌گیری لیکرت پنج گزینه‌ای (۵=خیلی زیاد تا خیلی کم=۱) تنظیم شده‌اند. این پرسشنامه توسط رضایی و گرجی (۱۳۹۲) ترجمه و بومی‌سازی شده است. برای سنجش قابلیت اعتماد پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن ۰/۹۴۲ به دست آمد که نشان‌دهنده قابلیت

(۱۳۸۹) مورد بررسی قرار گرفته است و ۰/۹۰ برآورد شده است. همچنین عباس پور و تیموری (۱۳۸۸) قابلیت اعتماد این پرسشنامه را ۰/۹۳ به دست آورده‌اند. همچنین قابلیت اعتماد این پرسشنامه در این پژوهش با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد.

به منظور اجرای پژوهش، ابتدا با هماهنگی امور پژوهش دانشگاه و سپس اخذ مجوزهای ورودی و معرفی به شرکت نساجی دیپاریس و ملاحظات اجرایی، اقدامات لازم بعمل آمد. قبل از ارائه پرسشنامه به کارکنان ضمن معرفی خود، توضیحات مختصری درباره هدف پژوهش، ضرورت همکاری صادقانه آنها و چگونگی پاسخ‌دهی به سؤالات داده شد و این که پاسخ درست و یا غلطی وجود ندارد و هر کس باید نظر خود را بیان کند و پاسخ‌ها کاملاً محرمانه خواهد ماند، به صورت گروهی به سؤالات پاسخ دادند و محدودیت زمانی برای این کار وجود نداشت و پس از چند روز پرسشنامه‌های تکمیل شده از کارکنانی که در پژوهش همکاری کرده بودند، جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-22 و تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون به روش همزمان استفاده گردید.

### یافته‌ها

در جدول ۱ تا ۳ آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش اعم از میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد ارائه شده است. همان‌طور که در جدول ۱ و ۲ ملاحظه می‌گردد بیشترین فراوانی مربوط به زنان و تعداد دوره سنی ۲۰-۳۰ است. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی - درصدی کل نمونه بر حسب جنسیت		
متغیرهای جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
مرد	۲۰	۲۲/۲
زن	۶۵	۷۲/۲
مفقوده	۵	۵/۶
کل	۹۰	۱۰۰

جدول ۲. توزیع فراوانی - درصدی کل نمونه بر حسب سن		
متغیرهای جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
۲۰-۳۰	۶۴	۷۱/۱
۳۰-۴۰	۲۱	۲۳/۳
مفقوده	۵	۵/۶
کل	۹۰	۱۰۰

معنادار وجود دارد. دامنه ضرایب بین ۰/۴۳ تا ۰/۶۶ متغیر بود؛ ۲. از طریق همبستگی درونی موضوع‌های کلی. نتایج نشان داد که همبستگی بین موضوع‌های کلی استرانگ مثبت و معنادار است. بیشترین ضرایب همبستگی با توجه به الگوی شش ضلعی هالند بین مقیاس‌های مجاور و کمترین ضریب بین مقیاس‌های ضلع مقابل بوده است؛ ۳. از طریق مقایسه میانگین دانش‌آموزان رشته‌های مختلف. نتایج نشان داد که بالاترین میانگین‌ها در موضوع‌های کلی از سوی دانش‌آموزانی است که در رشته‌هایی با محتوایی مشابه با موضوع کلی به سر می‌برند؛ ۴. از طریق مقایسه میانگین دانش‌آموزان دختر و پسر. نتایج نشان داد که در برخی از زمینه‌ها بین دو جنس تفاوت معنادار وجود دارد. روایی دومین مجموعه از مقیاس‌های استرانگ یعنی مقیاس‌های رغبت اصلی، از دو طریق مورد بررسی قرار گرفت: ۱. از طریق همبستگی بین مقیاس‌های اصلی و مقیاس‌های فرم کوتاه. نتایج نشان داد که بین مقیاس‌های اصلی که تحت یک موضوع کلی مثلاً هنری سازماندهی شده‌اند با مقیاس هنری فرم کوتاه همبستگی دارند؛ ۲. از طریق همبستگی درونی مقیاس‌های اصلی. نتایج نشان داد که بین مقیاس‌های اصلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و بیشترین ضرایب مربوط است به مقیاس‌هایی که تحت یک موضوع کلی هستند. در ایران حق‌شناس، عابدی و باغبان (۱۳۸۷) درستی و قابلیت اعتماد پرسشنامه رغبت شغلی استرانگ را در میان دانش‌آموزان دوره متوسطه نظری، فنی حرفه‌ای، کار و دانش و دوره پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که در مجموع پرسشنامه استرانگ در جامعه ایران دارای روایی و پایایی قابل قبولی بوده و می‌توان از آن به عنوان پرسشنامه رغبت در فعالیت‌های پژوهشی، راهنمایی و مشاوره استفاده کرد.

پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت: پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) دارای ۴۲ ماده بوده و هفت مؤلفه‌ی توانایی (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۲۰)، وضوح (گویه‌های ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۳۸، ۳۹)، کمک (گویه‌های ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۵)، مشوق (گویه‌های ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۵)، ارزیابی (گویه‌های ۲۳، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۷)، قابلیت اعتماد (گویه‌های ۱۷، ۲۴، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹) و محیط (گویه‌های ۱۰، ۱۴، ۴۰، ۴۱، ۴۲) را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی کم = ۱؛ کم = ۲؛ متوسط = ۳؛ زیاد = ۴؛ خیلی زیاد = ۵) می‌باشد. قابلیت اعتماد این پرسشنامه قبلاً توسط رحیمیان، فیروزی و ظهیری

نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد بین هوش هیجانی با عملکرد در سطح ۰/۰۵ رابطه مثبت معنادار به لحاظ آماری وجود دارد و همچنین بین استعداد با عملکرد در سطح ۰/۰۰۱ رابطه مثبت معنادار به لحاظ آماری وجود دارد.

برای پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. به کارگیری تحلیل رگرسیون مستلزم مفروضه‌های مقیاس فاصله‌ای و خطی بودن رابطه بین متغیرهای پیش‌بین است. با توجه به این که متغیرهای پژوهش در سطح مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری شدند، مفروضه اولی برقرار است. با توجه به رابطه پایین بین متغیرهای پیش‌بین، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که بین متغیرهای پیش‌بین، مفروضه عدم همبستگی چندگانه برقرار است.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان نشان داد که مقدار همبستگی چندگانه ۰/۳۷۷ است و معذور همبستگی چندگانه نیز ۰/۱۴۲ است. نتایج ضرایب رگرسیون در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی شاخص‌های مرکزی و پراکندگی نمونه مورد بررسی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
روان‌نژندی	۳۶/۹۲	۵/۹۴
برونگرایی	۳۴/۴۴	۴/۹۴
بازبودن به تجربه	۴۱/۱۴	۴/۴۱
توافق‌پذیری	۴۱/۲۷	۴/۶۸
وظیفه‌شناسی	۴۸/۸۶	۵/۲۴
عملکرد	۶۹/۲۰	۲۲/۲۴
استعداد	۱۰۱/۵۲	۲۳/۹۲
هوش هیجانی	۲۹۵/۶۸	۶۰/۸۲
علاقه	۸۷۶/۶۵	۱۹۵/۲۸

برای پاسخگویی به سؤال اول پژوهش از تحلیل همبستگی به روش پیرسون استفاده شد. به کارگیری تحلیل همبستگی مستلزم برقراری مفروضه‌های اندازه‌گیری مقیاس در سطح فاصله‌ای و خطی بودن رابطه بین متغیرها است. با توجه به این که متغیرهای پژوهش در سطح مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری شدند، مفروضه اول برقرار است. در خصوص مفروضه خطی بودن رابطه بین متغیرها، نمودار پراکنش نشان داد که مفروضه خطی بودن رابطه بین متغیرها نیز برقرار است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای شخصیت، هوش هیجانی و استعداد و علاقه با عملکرد کارکنان شرکت

متغیرها	شاخص‌ها	عملکرد
روان‌نژندی	همبستگی	۰/۰۳۸
برونگرایی	سطح معناداری	۰/۷۳۵
بازبودن به تجربه	همبستگی	۰/۰۲۴
توافق‌پذیری	سطح معناداری	۰/۸۲۶
وظیفه‌شناسی	همبستگی	۰/۱۵۷
هوش هیجانی	سطح معناداری	۰/۱۵۶
استعداد	همبستگی	۰/۰۷۵
علاقه	سطح معناداری	۰/۵۰۳
	همبستگی	۰/۰۰۲
	سطح معناداری	۰/۹۸۸
	همبستگی	۰/۲۱۳*
	سطح معناداری	۰/۰۴۸
	همبستگی	۰/۲۹۹**
	سطح معناداری	۰/۰۰۵
	همبستگی	۰/۰۵۷
	سطح معناداری	۰/۶۰۰



جدول ۵. ضرایب رگرسیون				
مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	
	بتا	خطای استاندارد	بتا	t
مقدار ثابت	۸۰/۳۱۹	۳۳/۷۰۳		۲/۳۸۳
روان‌نژندی	۰/۱۴۲	۰/۴۴۵	۰/۵۳۱	۰/۳۱۹
برونگرایی	۰/۱۰۸	۰/۵۳۷	۰/۴۸۶	۰/۲۰۱
بازبودن به تجربه	۰/۷۹۱	۰/۵۷۷	۳/۹۸	۱/۳۷
توافق‌پذیری	۰/۳۵۶	۰/۵۷۷	۱/۶۹	۰/۶۱۷
وظیفه‌شناسی	۰/۰۰۸	۰/۵۰۸	۰/۰۳۳	۰/۰۱۷
استعداد	۱/۲۶۸	۰/۱۱۵	۱/۱۸	۱۱/۰۲
هوش هیجانی	۰/۰۷۸	۰/۰۵۴	۰/۰۲۸	۱/۴۳۹
علایق	۰/۰۰۶	۰/۰۱۳	۰/۰۰۰	۰/۴۹۹

خدمات عمومی تلقی می‌گردد و در هم رابطه با شرکت‌های خصوصی که در آنها عملکرد ضعیف به معنای ورشکستگی می‌باشد صادق است. ازدیدگاهی اجتماعی، سازمان‌ها به دنبال کارکنانی هستند که بتوانند در مشاغل خویش خوب عمل کنند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و این نیز به نوبه خود کارکردهای دولت و نیز اقتصاد ملی را ارتقاء می‌بخشد. کارکنان در صورتی می‌توانند عملکردی بالا داشته باشند که دارای استعداد و توانایی لازم باشند.

علاوه بر آن یافته‌ها نشان می‌دهند که فقط متغیر استعداد نسبت به سایر متغیرهای پژوهش به لحاظ آماری می‌تواند، متغیر عملکرد کارکنان را پیش‌بینی کند. این نتیجه با یافته‌های طالقانی، فیضی، علیزاده، شریعتی و غفاری (۱۳۹۲) همخوان است. در تبیین احتمالی این یافته می‌توان گفت که استعداد در افراد به اشکال مختلف ظهور می‌کند. عمدتاً دسته‌بندی استعداد به دو شکل استعداد ذاتی و استعداد اکتسابی مطرح می‌گردد. در وجه استعداد ذاتی انواع هوش (هوش عاطفی هوشبهر (IQ) هوش معنوی و...) و کاربرد آنها یکی از شقوق استعداد تلقی می‌گردد (چناری، ۱۳۸۷). افرادی که توانایی بیشتری در استفاده از هوش‌های چندگانه را دارا هستند، موفق‌تر خواهند بود و عملکرد سازمانی بالاتری خواهند داشت. در وجه استعداد اکتسابی نیز، زمینه‌هایی مانند محیط اجتماعی، نوع و فضای آموزش، قوانین و مقررات، عملکردهای سازمانی و غیره تأثیرگذار می‌باشد. به نحوی که با اصلاح و تقویت شرایط فوق می‌توان بستر بهبود و افزایش استعداد ذاتی را فراهم نمود.

همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌گردد، ضرایب استاندارد یا بتا فقط برای استعداد به لحاظ آماری معنادار است، بنابراین یافته‌ها نشان می‌دهند که متغیر استعداد به لحاظ آماری می‌تواند، متغیر عملکرد کارکنان را پیش‌بینی کند. بنابراین متغیر استعداد بیشتر از سایر متغیرها عملکرد کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی با عملکرد و همچنین بین استعداد با عملکرد رابطه مثبت معنادار به لحاظ آماری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های قادرآبادی، امیرکبیری و ربیعی مندجین (۱۳۹۶)، علایی و مؤذنی (۱۳۹۵)، پوراسدی (۱۳۹۵)، ایران‌زاده، خدیوی و مشاط زادگان (۱۳۹۳) و عرب و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است.

در تبیین احتمالی این یافته‌ها می‌توان اشاره کرد که امروزه توسعه مدیریت استعداد یکی از مهمترین عوامل کسب و کار و از مؤلفه‌های کلیدی حفظ مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها به شمار می‌رود. هوش هیجانی نیز به دلیل تأثیر مستقیمی که بر عملکرد دارد، می‌تواند مکمل مناسبی جهت حفظ این مزیت رقابتی باشد. امروزه بسیاری از محققان به دنبال درک عمیق عوامل متفاوت تأثیرگذار بر موفقیت سازمانی و همچنین بهره‌مندی از حداکثر توانایی آنها هستند (صالحی کردآبادی و رهبری‌نیا، ۱۳۹۳).

برای این که سازمان‌ها بتوانند به اهداف خود دست پیدا کنند، کارکنان باید عملکرد خویش را به سطحی اثربخش و کارا برسانند (لیندیبوم، ۲۰۱۳). این موضوع هم در رابطه با سازمان‌های دولتی که در آنها عملکرد ضعیف به منزله شکست در ارائه

شواهدی از بسط عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان به دست آید.

### منابع

- اسفندیاری مقدم، علیرضا و بیات، بهروز (۱۳۸۷). کتابخانه‌های دیجیتال: پژوهش‌های ارزیابی محور، مباحث و ملاحظات. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۱(۳)، ۲۴۰-۲۰۷.
- ایران‌زاده، سلیمان؛ خدیوی، اسداله و مشاطزادگان، مریم (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی مدیران با عملکرد آنان در گروه صنعتی بهمن در سال ۱۳۹۲. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۷(۲۷)، ۱۳۱-۱۱۳.
- پوراسدی، محمد (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش هیجانی کارکنان ناجا با عملکرد آنان در بین کارکنان و دانشجویان نظامی (مطالعه موردی دانشگاه علوم و فنون مرزی). پژوهشنامه مطالعات مرزی، ۲(۱۳)، ۵۳-۲۵.
- چناری، مهین (۱۳۸۷). روش تدریس در هرمنوتیک فلسفی گادامر. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۴(۱)، ۶۲-۴۵.
- حسینی، فریده سادات و لطیفیان، مرتضی (۱۳۸۸). پنج عامل بزرگ شخصیت و نیاز به شناخت. روانشناسی تحولی، ۶(۲۱)، ۶۸-۶۱.
- حق شناس، لیلیا؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران (۱۳۸۷). هنجاریابی، تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رغبت شغلی استرانگ در میان دانش‌آموزان دوره متوسطه نظری، فنی حرفه‌ای، کار و دانش و دوره پیش دانشگاهی شهر اصفهان. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۱۷(۲۸)، ۹۵-۱۱۵.
- دهشیری، غلام رضا (۱۳۸۲). هنجاریابی پرسشنامه هیجانی بار آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های تهران و بررسی ساختار عاملی آن. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی.
- رحیمیان، حمید؛ فیروزی، علی و ظهیری، بابک (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت‌های مناطق دو و چهار عملیات انتقال گاز و بررسی رابطه آن با عملکرد سازمانی. فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۰)، ۸۹-۷۱.
- رضایی، احمد و گرجی، محمداقرا (۱۳۹۲). ارائه مدل مدیریت استعداد. دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین.
- صالحی کردآبادی، سجاد و رهبری نیا، عباس (۱۳۹۳). دولت الکترونیک و حکمرانی مطلوب مطالعه‌ای در سازمان‌های دولتی استان گیلان. اولین کنفرانس ملی چالش‌های مدیریت فناوری اطلاعات در سازمان‌ها و صنایع.
- طالقانی، غلامرضا؛ فیضی، کاوه؛ عزیززاده، صابر؛ شریعتی، فرهاد و غفاری، علی (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ابعاد رهبری معنوی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز سنندج. فصلنامه

برای ارتقاء عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان، به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود باید عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار را شناخت و آنها را مدیریت کرد. در این گفتار از مهمترین عوامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان سازمان‌ها استعداد مطرح می‌شود. استعداد یک آمادگی زمینه‌ای در افراد برای موفقیت در بعضی نقش‌ها و شغل‌هاست، استعداد را در سنین بزرگسالی فقط می‌توان کشف کرد، پرورش داد، به فعلیت درآورد و در مسیر مناسب بکار انداخت. یکی از نشانه‌های استعداد، موفقیت است. افرادی که در یک زمینه مشخص هنری، فنی، ورزشی یا مدیریتی موفقیت کسب می‌کنند، به‌ویژه وقتی این موفقیت تداوم داشته باشد و تکرار شود به احتمال زیاد در آن زمینه مستعد هستند. یکی از وظایف حساس و تعیین‌کننده مدیران در مسیر ارتقاء عملکرد کارکنان این است که استعدادهای آنان را در جستجو و کشف کنند و وظایف و نقش‌ها و شغل‌ها را به نحوی به کارکنان تخصیص دهند حداکثر تناسب ممکن بین آنها تأمین شود. استعداد را به کوه یخ تشبیه می‌کنند که فقط یک پنجم آن روی سطح آب است و در نگاه اول دیده می‌شود و برای دیدن (کشف) بقیه آن باید جستجوی اکتشافی بیشتری داشت. مشکل وقتی تشدید می‌شود که برخی از کارکنان ما، حتی خودشان هم از استعدادهایشان آگاه نیستند. استعداد را باید با کمک نشانه‌های شناخت. وقتی کسی در انجام کاری استعداد داشته باشد آن کار را با لذت و رضایت درونی و حتی گاهی داوطلبانه انجام می‌دهد. از انجام و تکرار آن خسته نمی‌شود، بسیاری از آما و آرزوهایش را در همان کار تعریف و جستجو می‌کند به آن کار افتخار می‌کند و آن را معرف خود می‌داند، آن کار را بهتر و زودتر از دیگران انجام می‌دهد. تناسب بین استعدادهای فرد با الزامات و مقتضیات شغل یکی از کلیدی‌ترین عوامل ظهور و بروز عملکردهای موفق و رضایت‌بخش است. بنابراین می‌توان انتظار داشت که استعداد وجه کامل‌تری از هوش هیجانی تلقی می‌شود و عملکرد را بهتر پیش‌بینی کند.

از جمله محدودیت‌های مطالعه حاضر مربوط به قلمرو زمانی و مکانی مطالعه است. این مطالعه روی کارکنان شرکت نساجی دیبایس شهر قزوین صورت گرفته است و لذا نمی‌توان یافته‌های آن را به سایر شهرهای کشور تعمیم داد و در صورت تعمیم‌دهی باید جوانب احتیاط رعایت شود. همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود این سازه در سایر جوامع مانند کارکنان شرکت‌های مختلف اجرا شود تا



- 95(1), 54-78.
- Lindebaum, D. (2013). Does emotional intelligence moderate the relationship between mental health and job performance? An exploratory study. *European Management Journal*, 31(6), 538-548.
- Oehley, A. M. (2007). *The development and evaluation of a partial talent management competency model* (Doctoral dissertation, Stellenbosch: University of Stellenbosch).
- Pastor, I. (2014). Leadership and emotional intelligence: the effect on performance and attitude. *Procedia Economics and Finance*, 15, 985-992.
- Strong, E. K (1960). *The strong vocational interest blank*. Minnesota university of minnesota press.
- Thomas, S.Y., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 461-473.
- Virginia, D. B. (2009). *EQ to IQ: Why smart people fail?* available from: <http://Delphi.Louisille.edu/cont prof/prodev> General Performance Improvement.
- مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲(۲)، ۲۱۰-۱۸۷.
- عباس پور، ابراهیم و تیموری، سعید (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمان فرهنگی و هنری شهرداری تهران در دو دوره مدیریت. *مدیریت فرهنگی*، ۳(۴)، ۵۶-۳۷.
- عرب، محمد؛ زراعتی، حجت؛ شعبانی نژاد، حسین؛ غلامعلی لواسانی، مسعود؛ اکبری ساری، علی و ورمقانی، مهدی (۱۳۹۰). بررسی میزان هوش هیجانی مدیران و ارتباط آن با عملکرد آنان در بیمارستان‌های منتخب خصوصی و دولتی شهر تهران. *فصلنامه بیمارستان، ۱۰(۲)*، ۱۶-۹.
- علایی، سوسن و موذنی، مریم (۱۳۹۴). رابطه هوش هیجانی و عملکرد مدیران و معاونین وزارت امور اقتصادی و دارایی ایران. *فصلنامه مدیریت فرهنگی*، ۹(۲۹)، ۱۰۶-۸۳.
- قادرآبادی، زینب؛ امیرکبیری، علیرضا و ربیعی مندجین، محمدرضا (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان شریعتی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *بیاورد سلامت، ۱۱(۴)*، ۴۷۸-۴۶۹.
- گروسی فرشی، تقی (۱۳۸۰). *رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)*. تبریز: جامعه پژوه.
- Ahmadi, A. H. M. A. D., Fatehi Zade, M., & Shahmoradi, S. (2011). Prediction of marital conflict through the personality, psychological and demographic characteristics of spouses. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 12(1), 33-44.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Hickmann, M. (2012). Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 443-455.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of applied psychology*, 90(5), 928-944.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of personality assessment*, 64(1), 21-50.
- Gutenberg, R. L., Arvey, R. D., Osburn, H. G., & Jeanneret, P. R. (1983). Moderating effects of decision-making/information-processing job dimensions on test validities. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 602-608.
- Hersey, P., & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*, 34(11), 38-50.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: an integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of applied psychology*,