

أثر الذكاء العاطفي على إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض

إعداد الطالبان

محمد عبدالله الزيدان

عبدالله صالح الحسين

إشراف

د. الفیصل عبد الحمید

د. وليد سليمان

١٤٤٥ هـ - ٢٠٢٤ م

المقدمة:

تتسابق منظمات اليوم في أن تكون فاعلة وناجحة في تحقيق أهدافها، لا سيما في ظل التنافس الشديد على الموارد المالية والبشرية، وفي ظل البيئة المتغيرة والمتقلبة، حيث تتشكل جزء كبير من الفاعلية في قدرات وطاقات الإدارة والعاملين في المنظمات رغم اختلافهم، والذين بدورهم يشكلون مستقبل المنظمات ومستقبلهم الشخصي ببذل المزيد من الجهد والعمل لتحقيق الأهداف ومع ذلك تحرص الإدارة في سعيها لزيادة الفاعلية التنظيمية للمنظمة على توجيه وحفز وتطوير سلوك العاملين لتتوافق مع ما يتمتعون به من ذكاء وقدرات خاصة وهو ما يعرف بأهداف المنظمة.

ويعد الذكاء العاطفي أحد أهم الأساليب التي تعمل على تنظيم العلاقات بين العاملين داخل التنظيم، فمهارة الذكاء العاطفي من المهارات الواجب توافرها لدى جميع الأفراد داخل المنظمة، لما توفره من دعم ومساعدة للعاملين لتأدية عملهم بصورة جيدة، فمن يمتلك أساليب الذكاء العاطفي ستكون له القدرة على تأدية أعماله بصورة جيدة ومنظمة. (القرشي، ٢٠٢١م، ص ٢٥).

ومن خلال الدراسات اتضح أن هناك العديد من الأساليب والمهارات، ومنها مهارات الوعي بالذات، التحكم في الانفعالات الدافعية، المهارات الاجتماعية والتعاطف، وهي الأساليب التي ستركز عليها الدراسة الحالية. كما تعتبر منظومة القيادة لأي منظمة من أهم المتغيرات التي تحكم المنظمة وتحكم حركتها، وهي الأساس الذي يوفر للمنظمة أهم شروط توحيدها وتوازنها، وأن التحدي الحقيقي الذي تواجهه جميع المنظمات هو القدرة على أن توفر قيادة إدارية تتميز بالتكامل والفعالية. (الشهودي، ٢٠١٤م، ص ٢).

ولقياس فاعلية القيادة الإدارية لابد من تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمة، والتوجيه وفق رؤية محددة والتحفيز نحو العمل والتأثير بالآخرين وتطويرهم وتمكينهم، وحل النزاعات بينهم، واتخاذ قرارات موضوعية، وكذلك بناء فرق العمل. وفي ضوء ما سبق جاء اهتمام الدراسة الحالية بالتعرف على أثر الذكاء العاطفي على إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض.

مشكلة الدراسة:

تُعَدُّ القيادة الإدارية في أي منظمة ركن أساسي لتحسين وتطوير الأداء المهني وتطوير العنصر البشري وتحفيزه والتفاعل مع احتياجاته وتوجيهه مما يدفع لتحقيق الأهداف التنظيمية والشعور بالولاء والانتماء، خصوصاً في ظل التطور السريع في هذا العصر، والبحث الحالي يهدف إلى التحقق من وجود علاقة بين مستوى الذكاء العاطفي وإدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض، لذا ينبغي التعرف على مفهوم الذكاء العاطفي ومكوناته، وأبعاده وتأثيره وعناصره المتضمنة التحكم في الانفعالات والدافعية والمهارات الاجتماعية والتعاطف، ومن هذا المنطلق فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر الذكاء العاطفي على إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض؟

أهمية الدراسة:

أولاً- الأهمية النظرية:

من الناحية النظرية يعتبر الذكاء العاطفي من الموضوعات الحديثة نسبياً خاصة في البيئة العربية والدراسات لاتزال قليلة ومتواضعة فيه، وتسعى الدراسة الحالية إلى توضيح مدى تأثير الذكاء العاطفي بأبعاده على إدارة العمل الفعالة مما يؤدي إلى الاهتمام بالجانب الإنساني العاطفي للقائد بصورة عامة وفي إدارة المستشفيات النفسية على وجهه الخصوص. إضافة إلى أن الكشف عن مستوى الذكاء

العاطفي ومستوى فعالية إدارة العمل لدى مستشفى الصحة النفسية بالرياض يوضح بصورة أدق العلاقة بين متغيرات الدراسة ويكون مدخلاً للدراسات المستقبلية التي تثيري هذا الجانب وتضيف إلى أدبيات الإدارة العربية.

ثانياً- الأهمية التطبيقية:

من الناحية التطبيقية تفيد الدراسة المسؤولين في وزارة الصحة عن أهمية تعزيز الذكاء العاطفي لدى القيادات الإدارية وجدوى العمل على إعداد برامج تدريبية تهتم ببناء وتنمية الذكاء العاطفي لدى قائدي وقائدات المستشفيات، مع إمكانية الاستفادة من النتائج والتوصيات في رفع جودة وفعالية القيادة الإدارية في المؤسسات الصحية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

١. التعرف على واقع مستوى الذكاء العاطفي لدى إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض.
٢. التعرف على واقع مستوى فعالية القيادة الإدارية لدى إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض.
٣. تحديد أثر الذكاء العاطفي ككل في إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض، ومن ثم تحديد أثر كل بعد من أبعاد الذكاء العاطفي (فهم الذات، إدارة الذات، الفهم الاجتماعي، إدارة العلاقات) في فعالية القيادة الإدارية وإدارة العمل.

٤. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الذكاء العاطفي لدى إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض تعزى لمتغيرات (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما واقع مستوى الذكاء العاطفي لدى إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض؟
٢. ما واقع مستوى فعالية القيادة الإدارية لدى إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض؟
٣. ما أثر الذكاء العاطفي ككل في إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض، وما أثر كل بعد من أبعاد الذكاء العاطفي (فهم الذات، إدارة الذات، الفهم الاجتماعي، إدارة العلاقات) في فعالية القيادة الإدارية وإدارة العمل؟
٤. ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الذكاء العاطفي لدى إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض تعزى لمتغيرات (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)؟

الدراسات السابقة:

- دراسة (القرشي، ٢٠٢١م). بعنوان: أثر الذكاء العاطفي على فعالية القيادة الإدارية: دراسة ميدانية على قائدي وقائدات المدارس في محافظة جدة.

هدف البحث إلى دراسة أثر الذكاء العاطفي من خلال أبعاده (الوعي الذاتي -التحكم في الانفعالات -الدافعية-المهارات الاجتماعية -التعاطف) على القيادة الإدارية الفعالة. ويتكون مجتمع

البحث من قائدي /قائدات وكيلي/وكيلات مدارس محافظة جدة، ونظرًا لكبر حجم مجتمع البحث فقد قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من المدارس تم توزيع (٢٠٠) استبانة إلكترونياً، تم استرداد (١٩٤) استبانة من مجتمع البحث. ومن أجل تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاتها واختبار الفرضيات فقد تم استخدام استبانة كأداة الدراسة لجمع البيانات، مكونة (٤٣) فقرة. وقد توصل البحث إلى أن مستوى الذكاء العاطفي بأبعاده الخمسة لدى القادة الإداريين مرتفع نسبياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة البحث (٤,٢٤)، كما استخلصت النتائج إثبات علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي (الوعي بالذات، التحكم في الانفعالات، الدافعية، المهارات الاجتماعية، التعاطف) على فعالية القيادة الإدارية من وجهة نظر قائدي /قائدات مدارس جدة.

- دراسة (أبو رحمة، ٢٠١٨م). بعنوان: الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة التحويلية: دراسة حالة القطاع السياحي في قطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة التحويلية لدى العاملين في القطاع السياحي بقطاع غزة، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة في جمع البيانات الأولية، حيث تم توزيع (٥٧) استبانة كعينة عشوائية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أنه يوجد علاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية في القطاع السياحي بقطاع غزة، وجاء ترتيب أبعاد الذكاء العاطفي تنازلياً على التوالي: (الدافعية، الوعي بالذات، المهارات الاجتماعية، التعاطف، إدارة الانفعالات)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة العاملين في القطاع السياحي لمهارات الذكاء العاطفي تعزي للمتغيرات الديمغرافية الآتية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)، وأظهرت النتائج أن مستويات القيادة التحويلية جاءت

إيجابية وبدرجة مرتفعة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة التحويلية تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

- دراسة (إسماعيل، ٢٠٢١م). بعنوان: دور الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية المنظمة: دراسة ميدانية في الجامعة العراقية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر عناصر الذكاء العاطفي والمتمثلة في (المعرفة الانفعالية، إدارة الانفعالات، والتعاطف، والتواصل الاجتماعي) في تحسين فاعلية المنظمات، إذ تم اختيار عينة الدراسة لتشمل عدد من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وزعت على عينة بلغت (٩٥) فرداً من الذكور والإناث ومن مختلف الأعمار والمؤهلات العلمية، استعيد منها (٩٠) استبانة صالحة للتحليل وبهدف معالجة البيانات استعملت مجموعة من الأساليب الإحصائية أبرزها (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط (spearman) ومعامل الانحدار) بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) وكانت أبرز النتائج التي توصل إليها البحث وجود علاقة ارتباط وأثر إيجابي للذكاء العاطفي في تحسين فاعلية المنظمة.

- دراسة (بريك، ٢٠٢٠م). بعنوان: مستوى الذكاء العاطفي لدى ممارسي العلاقات العامة وعلاقته بإدارة ضغوط العمل في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة: دراسة تطبيقية على عينة من المنظمات المصرية.

استهدفت الدراسة تخطيط الإطار الوظيفي لممارسي العلاقات العامة وفتح الباب لدراسة الإطار النفسي والانفعالي الذي يعمل فيه هؤلاء الممارسون؛ الذي يعد عاملاً هاماً في بيئة المنظمة بكل ما يشمله من عناصر، والتعرف على مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بالأساليب التي يتبعها ممارسي

العلاقات العامة لإدارة ضغوط العمل في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. وكذلك علاقته بمستوى الرضا الوظيفي، ودرجة الاحتراق الوظيفي التي قد يصل إليها نتيجة ضغوط العمل، وتندرج تلك الدراسة تحت البحوث الوصفية التحليلية، حيث اعتمدت الباحثة على منهج المسح باستخدام مقاييس الذكاء العاطفي، وأساليب إدارة ضغوط العمل، ومقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس الرضا الوظيفي؛ كأداة لجمع البيانات، وتشكل مجتمع الدراسة من ممارسي العلاقات العامة بالمنظمات على اختلاف نمط ملكيتها (قطاع حكومي، قطاع أعمال عام، قطاع خاص)، وتم اختيار العينة المتاحة من ذلك المجتمع وقد بلغ قوامها (٤٣٠) مفردة من عدد (١٠٧) منظمة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كالآتي: أن مستوى الذكاء العاطفي لدى أغلبية ممارسي العلاقات العامة كان مرتفعاً، بمتوسط ٢,٦٦، والاتجاه الإيجابي لمفردات العينة نحو الذكاء العاطفي، بنسبة ٦٥% من إجمالي مفردات العينة. وأن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أغلبية ممارسي العلاقات العامة كان منخفضاً، بمتوسط ١,٦.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً- الأطر النظرية والأبعاد المفسرة لمفهوم الذكاء العاطفي:

عادة ما يتطلب العمل اليومي في منظمات الأعمال تفاعلات اجتماعية بين الموظفين أنفسهم وبين الموظفين ومديريهم مما يتطلب من المديرين ضرورة التعامل وإدارة عواطفهم ومشاعرهم نحو تلك التفاعلات، حيث تدرك المشاعر على أنها نقطة مركزية لخبرات الأفراد في أماكن العمل، كما أنها من أهم العوامل التي تساعد على التنبؤ بالأداء. وتتعدد تعريفات المشاعر والعواطف في العمل في الأدبيات وهذه التعددية تشمل أفكار المشاعر-تغير مستويات التحكم في السلوكيات والأفكار-تقييم الخبرات والتعبيرات النفسية، من ذلك يمكن النظر إلى العاطفة كصفة شخصية أو حالة عقلية أو كلاهما، فالحالة العاطفية

للفرد قد تتأثر بصفاته الشخصية أو تصرفاته العاطفية، كما تتأثر أيضاً بالتفاعلات المتغيرة مع البيئة الاجتماعية والمادية المحيطة بها. (الجعدي، ٢٠١٧م، ص ٤٩).

ويتعرض الأفراد في المنظمات إلى مجموعة من الأحداث العاطفية، مثل: حوادث العمل، تعطل الآلات، الصراعات بين الموظفين، وتأخير في تسوية الطلبات. وهذه كلها أحداث يمكن أن تزيد من مستوى ضغوط العمل، فتحت هذه الظروف المحبطة قد يستخدم المديرون الذكاء العاطفي وبعض التكتيكات التنظيمية لتمكنهم من السيطرة على عواطفهم اتجاه تلك الأحداث. كما أن المديرين يمكن أن يستخدموا أساليب الذكاء العاطفي لكي تساعد في التعبير على العواطف الصحيحة للأفراد الذين يخصهم ذلك الحادث.

ولقد وضحت الدراسات السابقة أن العواطف تمثل جزءاً من العمليات المنطقية التي تحفز الأفراد للتصرف واتخاذ سلوكيات معينة، لذلك فإنه يمكن للمديرين الذين يرغبون في رؤية سلوك ما مشاهد من قبل الموظفين، أن يقدروا كيفيات التعبير عن مشاعرهم وأن يقودوا تحقيق الأهداف من خلال الذكاء العاطفي. فعندما تكون المواقف أو الأحداث صعبة يحتاج الأفراد للمزيد من الثقة في مديريهم، كما أن الأفراد قد لا يشعرون بالثقة إذا ما عبّر المديرون عن عواطف الخوف والقلق أو أي عواطف أخرى متعلقة بضعف الثقة الذاتية. وحتى في المواقف الإيجابية يحتاج المديرون لأن يعبروا عن الحماس والرفع من دوافع الأفراد لتحقيق استخدام كامل لقدراتهم.

ولقد اكتسب موضوع الذكاء العاطفي حديثاً كثيراً من الاهتمام في عدد من المجالات ذات العلاقة بعلوم إدارة الأعمال، مثل: السلوك التنظيمي، إدارة الموارد البشرية، دراسات المنظمة. وانبثق هذا الاهتمام من الباحثين الداعمين لتطبيقه ودراسته نظرياً وعملياً. وعلى الرغم من وجود العديد من

التعريفات للذكاء العاطفي مع اختلاف استخداماته بشكل كبير، إلا أنه يمكن تأصيله نظرياً كمجموعة من القابليات الشفوية وغير الشفوية التي تمكن الأشخاص من تكوين مشاعرهم الذاتية والتعرف عليها والتعبير عنها وفهمها وتقييمها، إلى جانب مشاعر الآخرين؛ سعياً إلى قيادة التفكير والتصرفات؛ والذي يتوافق وما تطلبه بيئة العمل وضغوطاتها. ومن أهم الأطر التي قدمت تفسيرات لظاهرة الذكاء العاطفي ما يلي: (الجعدي، ٢٠١٧م، ص ٥٠).

١. نموذج العمل العاطفي:

يعرف العمل العاطفي بأنه إدارة المشاعر لخلق وتكوين عرض معلن وملاحظ من خلال إشارات الوجه والجسد. كما يشير إلى التحكم في المشاعر والتعبيرات بما يكفل أن تكون إيجابية، ولا تظهر أي إشارات من الإحباط أو التذمر أو أي إشارات سلبية. لذلك فإن أساليب العمل العاطفي قد تساعد المديرين بأن يديروا مشاعرهم الخاصة، وأن يتحكموا في كيفية التعبير عنها للآخرين، ويستطيع القادة الذين يستخدمون عواطفهم بشكل فعال للرفع من مستوى المزاج الإيجابي في العمل، تكوين اتجاهات إيجابية نحو الوظيفة والرفع من مستوى أداء الأفراد الذين يعملون معهم. من جانب آخر، فإن مفهوم العمل العاطفي يتضمن كافة المواقف التي يغير فيها الموظف تعبيراته العاطفية ليمارس تعبيرات عاطفية متوافقة مع قواعد العمل وتعليمات المنظمة. وفقاً لهذا المدخل، فإنه يمكن تصنيف العواطف إلى نوعين: العواطف السطحية والعواطف العميقة - حيث يقوم الموظف في النوع الأول في التعبير عن مشاعره ضمن متطلبات الوظيفة، بينما في النوع الثاني فإنهم يعبرون عن مشاعرهم الذاتية بغض النظر عما تتطلبه وظيفتهم. إذاً - ووفقاً لهذا الإطار الفكري - فإن الذكاء العاطفي ما هو إلا أسلوب من أساليب العمل العاطفي والذي يتضمن الاعتماد على العواطف في تأدية متطلبات العمل بمنظمات الأعمال.

ولقد أصبح مصطلح الذكاء العاطفي شائع الاستخدام مما أدى إلى تراكم معرفي ونظري حول دور العواطف في التأثير على الأداء بشكل عام، حيث بينت الدراسات أن الذكاء العقلي يساهم بما مقداره (٢٠%) من النجاحات التي يحققها الأفراد في حياتهم، بينما تتحقق (٨٠%) الأخرى من عدد مختلف من العوامل منها الذكاء العاطفي، الحظ، والتصنيف الاجتماعي. لذلك فإن الذكاء العاطفي حاز على تقدير أكبر من الذكاء العقلي، من جانب آخر تشير الأبحاث إلى أن قابلية الذكاء العاطفي يمكن تنميتها وتطويرها من خلال التدريب والتعلم، بناءً على النظر إلى الذكاء العاطفي على أنه يمثل القابلية على فهم الإحساس الذاتي وإحساس الآخرين، وتنمية الدوافع الذاتية وتنظيم المشاعر حول العلاقات الذاتية والعلاقات مع الآخرين. (الجعدي، ٢٠١٧م، ص ٥٠).

٢. نموذج التفاعل الاجتماعي:

لقد ساهمت عدد من النظريات في تفسير مفهوم الذكاء العاطفي كان أهمها نظرية الذكاء الاجتماعي (Social Intelligence Theory). والتي تشير إلى القابلية لفهم دوافع الآخرين بما يتضمن كيف يعمل الآخرون، كيف يمكن العمل معهم، والقابلية للتعامل بحكمة وتكوين علاقات جيدة مع الآخرين. بناءً عليه فقد ظهر عدد من الأبعاد لتفسير ظاهرة الذكاء العاطفي أهمها: الوعي الذاتي (التعامل مع الذات) - التفهم (التعامل مع الآخرين) - الخوض في العلاقات الشخصية (التفهم والمزاج العام). وتمثل هذه الأبعاد جوهر الذكاء العاطفي والذي انبثق من نظرية التفاعل الاجتماعي (Social Interaction Theory)، ولقد وجدت الأبحاث أن للعوامل غير الإدراكية المؤثرة على الذكاء دور مهم وجوهري في تحقيق النجاحات والأداء المتفوق. لذلك فقد وصف الذكاء العاطفي بأنه مفهوم يشير إلى قابلية الفرد لأن يتفاوض ويساوم بشكل جيد مع الآخرين ويوجه مشاعرهم نحو ذواتهم. كما أنه يمثل

قابلية الفرد للمساومة مع تحديات البيئة اليومية وتوقع الإنجازات المستقبلية فيما يتعلق بالوظيفة والشؤون الذاتية للفرد بالمنظمة. وبناءً على تفسير نظرية التفاعل الاجتماعي، ينظر للذكاء العاطفي على أنه فهم الذات، والقابلية على التعامل مع المشاعر دون التأثير بها. لذلك فهو يتضمن دفع الأفراد لأنفسهم نحو إنجاز الأعمال وإبداع الأفكار، والعمل على إنجاز أكبر قدر ممكن من الأداء وملاحظة مشاعر الآخرين، وحسن تكوين العلاقات الاجتماعية معهم. (الجعدي، ٢٠١٧م، ص ٥٠).

المنهجية وطرق البحث:

- ١ - إعداد إطار نظري لمفهوم الذكاء العاطفي وأبعاده والنظريات المفسرة له.
- ٢ - إعداد دراسة ميدانية لأثر الذكاء العاطفي على إدارة العمل بمستشفى الصحة النفسية بالرياض.
- ٣ - توضيح دور الذكاء العاطفي في الارتقاء بدور إدارة العمل ورضا العاملين مما سيحقق جودة الخدمة المقدمة بمستشفى الصحة النفسية بالرياض.

أدوات الدراسة: سيتم اختيار أداة الاستبانة وهي تعتبر من أكثر أدوات البحث شيوعاً حيث تستخدم في معظم مجالات البحث العلمي والدراسات المختلفة بشكل عام، وغالباً ما يلجأ الباحث إلى الاستبانة عند إرادته الحصول على معلومات تتعلق بمعتقدات أو دوافع أو اتجاهات أو ميول أو رغبات المتقصى منهم أو الحقائق التي يعرفونها، ولهذا تعتمد عليها البحوث المتعلقة بالكشف عن أبعاد الممارسة الحالية لعملية ما أو المتعلقة باستطلاع الرأي العام والاتجاهات نحو مشكلة أو قضية ما.

مجالات الدراسة:

المجال البشري: العاملين بمستشفى الصحة النفسية بالرياض من المديرين والموظفين.

المجال المكاني: منطقة الرياض.

قائمة المراجع والمصادر المبدئية:

أبو رحمة، إبراهيم أحمد. (٢٠١٨م). الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة التحويلية: دراسة حالة القطاع السياحي في قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، فلسطين، العدد ٤.

إسماعيل، معاذ غسان. (٢٠٢١م). دور الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية المنظمة: دراسة ميدانية في الجامعة العراقية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ١.

بريك، ولاء العوضي عبد الحميد. (٢٠٢٠م). مستوى الذكاء العاطفي لدى ممارسي العلاقات العامة وعلاقته بإدارة ضغوط العمل في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة: دراسة تطبيقية على عينة من المنظمات المصرية، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة.

الجعدي، نبيل محمد. (٢٠١٧م). الذكاء العاطفي في منظمات الأعمال: النظرية والاستخدامات، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، جامعة مصراتة، العدد ٥.

الشهودي، أماني محمد. (٢٠١٤م). أثر الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل، رسالة ماجستير، الأردن: جامعة مؤتة.

القرشي، سوزان بنت محمد. (٢٠٢١م). أثر الذكاء العاطفي على فعالية القيادة الإدارية: دراسة ميدانية على قائدي وقائدات المدارس في محافظة جدة، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية، العدد ٢.