



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۰۵/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

افزایش پدیده کودکان کار (مورد مطالعه: شهرداری)

امیرحسین ربیعی^۱، امین کاشفی نیا^۲، سید جعفر متولیان^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی
۲. کارشناسی ارشد علوم ارتباطات دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی
۳. کارشناسی حسابداری دانشگاه علمی کاربردی قائمشهر

چکیده:

پدیده کودکان خیابانی مشکلی اجتماعی است که از دیرباز در کشورهای مختلف وجود داشته و در دهه های اخیر به علل گوناگون افزایش یافته است. این پدیده یی از معضلات گریبانگیر اکثر شهرهای در جهان معاصر، بویژه در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران است و به عنوان یکی از آسیب های اجتماعی نه تنها بخش در خور توجهی از کودکان و نوجوانان را که سرمایه های آینده جاعه هستند، در معرض انواع آسیب ها قرار داده است، بلکه خانواده و جامعه را نیز با زیان های فراوانی رو به رو ساخته است. هدف این پژوهش عوامل مؤثر بر افزایش پدیده کودکان کار و راهکار مهار و مدیریت ان (مطالعه موردی شهر تهران) "است، نتایج نشان داد که فقر اقتصاد بر افزایش پدیده کودکان کار شهر تهران تأثیر دارد. عدم تحصیلات والدین بر افزایش پدیده کودکان کار شهر تهران تأثیر دارد. ضعف برنامه های حمایتی بر افزایش پدیده کودکان کار شهر تهران تأثیر دارد.

کلمات کلیدی: عدم تحصیلات والدین، ضعف برنامه های حمایتی، فقر اقتصادی، پدیده کودکان کار

۱. مقدمه:

آلن بیرو در تعریف مسئله اجتماعی برنیل به بهسازی اجتماعی تاکید دارد و مسائل اجتماعی را ناشی از عدم تعادل ها مشکلات با بن بست های که خروج از آنها برای افراد محروم امکان پذیر نیست، قلمداد می کند (بیرو ۱۳۷۶، ص ۲۷۲). در جامعه شناسی به هر موقعیتی که به واسطه تعدادی از افراد، در آن اجتماع نا مطلوب تلقی می شود، نیاز به کنش گروهی برای اصلاح آن باشد، مشکل اجتماعی گفته می شود. (ارمکی، ۱۳۷۵، ص ۱۶)، جامعه شناسان معمولاً مسئله اجتماعی را وضعیت اظهار شده ای می دانند که با ارزشهای بیشمار مهمی از مردم مغایرت دارد و معتقدند که برای تغییر آن وضعیت باید اقدامی صورت گیرد (رابینگتن؛ ۱۳۸۲، ص ۱۲). مسائل اجتماعی حتی ناگوارترین آنها و بدترین آنها معمولاً ریشه در ارزشهایی دارد که به شدت از سوی ما تایید می شوند و به



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

عبارت دیگر مسائل اجتماعی اغلب رابطه کار کردی با نهادها و ارزشهایی دارد که ما با آنها زندگی می کنیم (معید فر، ۱۳۷۹، ص ۴۱). پدیده کودکان خیابانی با بچه های خیابان که از آن به عنوان تراژدی شهر یاد می شود، معضلی است که کلان شهرها و شهر های نسبتا بزرگ جوامع معاصر اعم از پیشرفته و در حال توسعه با آن دست به گریبانند. البته زمینه ها و عوامل گسترش این پدیده و راههای مقابله با آن در جوامع مختلف متفاوت است. کشور ایران نیز در این مسیر از بروز و گسترش این پدیده و پیامد های اجتماعی ناگوار آن مصون نمانده است. آمار های پراکنده و برخی مطالعات مقدماتی در این پدیده حاکی از روند رو به گسترش آن در شهر های بزرگ ایران است. دیگر شهر های کشور نیز از این پدیده مصون و بر حذر نیستند. السر توسعه نامتوازن و عدم هماهنگی ساختار های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی در جذب و انطباق با معیار های توسعه، باعث شکل گیری تحولات سریع و خلق الساعه در بعضی ساختارها و عقب ماندگی ساختارهای دیگر جامعه ای شده است. نتیجه چنین روندی همان چیزی است که ما امروز در شهر های کوچک و بزرگ و بیشتر از همه، در کلان شهرها شاهد آن هستیم. به عبارت دیگر، روند های فوق موجب تجمع ثروت ملی در مراکز استانی و به ویژه پایتخت شده که آن هم به دنبال خود، سیل عظیم مهاجرین به مراکز را به دنبال داشته و الگوهای متنوعی از زندگی در شهر های ما رقم زده است. در ایران از اوایل دهه هفتاد کودکان خیابانی در خیابانهای تهران و برخی شهرهای بزرگ کشور در کانون توجه آحاد مسئولین قرار گرفتند. در طول یک دهه اخیر و به موازات افزایش تعداد این کودکان، روز به روز به توجه و نگرانی جامعه نسبت به حضور کودکان در خیابان افزوده شده است، به گونه ای که علاوه بر مداخلات اجرایی که از سوی سازمان های مختلف دولتی و غیر دولتی با هدف کاستن از مشکلات کودکان خیابانی انجام گرفته است، پژوهش های متعددی در خصوص توصیف شرایط و وضعیت خانوادگی، روانشناختی و اجتماعی این کودکان به عمل آمده است (بهمن، ۱۳۹۵).

با توجه به اینکه در شهر تهران روز به روز شاهد افزایش کودکان کار هستیم و بنوعی این کودکان درگیر کار هستند در صورتی که می تواند برای آینده خود با رفتن به مدارس و کارگاه های آموزشی سرمایه گذاری نمایند و اندوخته علمی و مهارت داشته باشند و متاسفانه سیمای شهر را ناراحت کننده تر نموده است، افزایش این کودکان بدلیل ضعف اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و موارد دیگر است؛ در صورتی که حمایت هایی برای این کودکان صورت گیرد که ورود این کودکان با شرایط سنی پایین سخت تر شود،

۲. ادبیات پژوهش

۲.۱ کودکان کار

کودکان کار به گروهی از کودکان گفته می شود که به کار در بیرون از خانه اشتغال دارند. این نوع فعالیت طیف وسیعی از فعالیت ها از جمله انواع کار واقعی و کاذب، کارگری غیر حرفه ای، گدایی، واکس زدن، فروش کالاهای کم ارزش، و غیره را شامل می شود (احمدی، ۱۴۰۰).

بر اساس تعریف رسمی پیمان نامه حقوق کودک، هر نوع فعالیتی برای کودکان که مخل رشد جسمی، روانی و بهزیستی آنان گردیده و مانع انجام تکالیف آموزشی و پرورشی شود. بر مبنای آخرین آمار سازمان بین المللی کار، ۲۱۸ میلیون کودک بین ۵ تا ۷ سال در سراسر جهان مشغول به کار هستند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

تعریف ارائه شده در کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) برای کار کودک به این شرح است: «کاری که کودکان به علت سن پایین‌شان نباید انجام دهند یا حتی با وجود سن کافی، آن کار خطرناک بوده یا برای آن‌ها مناسب نیست.» البته نباید همه کارهایی را که کودکان انجام می‌دهند، با هدف ریشه‌کن کردن این معضل، در دسته کار کودک قرار دهیم. مشارکت کودکان و نوجوانان در فعالیت‌هایی که سلامت و پیشرفت آن‌ها را در پی دارد و لطمه‌ای به روند تحصیلی آنها وارد نمی‌کند، تاثیر مثبتی در روند رشد آنها دارد. به طور کلی بر اساس شرح کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار، کارهای مشخصی براساس سن کودک، نوع و زمان کار انجام شده و شرایط کاری، به عنوان «کار کودک» شناخته می‌شوند (پیره پور، ۱۳۹۷).

کودکان کار به چند دسته تقسیم می‌شوند. دسته‌ای از آنها در خیابان‌ها کار می‌کنند و آخر شب‌ها به خانه بازمی‌گردند و احتمالاً به مدرسه می‌روند و لزوماً در دام بزه نمی‌افتند. گروهی دیگر از رفتن به مدرسه و تجربه دوران کودکی بی‌بهره هستند و ارتباطشان با خانواده در شرف قطع شدن است و سلامت روحی و جسمی آن‌ها را تهدید می‌شود و زمینه بزهکاری برای این دسته فراهم‌تر است. گروهی دیگر به مدرسه نمی‌روند و همراه خانواده خود در خیابان‌ها زندگی می‌کنند. گروه دیگر هم از اساس بی‌خانواده هستند و در خیابان رشد می‌کنند و ناگزیر تن به کار می‌دهند (احمدی، ۱۴۰۰).

کودکان کار براساس دو فاکتور به صورت رسمی در کشورهای مختلف تعریف می‌گردند: نوع کار و حداقل سن مناسب برای آن کار. عموماً به کودکی یک کودک کار گفته می‌شود که مشغول به فعالیتی باشد که برای سلامت فیزیکی، روانی، اجتماعی، اخلاقی و شخصیتی کودک مضر باشد، و با تحصیل کودک تداخل پیدا کند. سن مناسب برای هر شغل و کاری بر اساس آثار آن کار بر سلامت و رشد کودک تعیین می‌گردد. بر این اساس، قرارداد شماره ۱۳۸ سازمان بین‌المللی کار برای مشاغل مختلف یک حداقل سن را تعیین کرده که اگر کودکی که سنش پایین‌تر از این سن است مشغول به فعالیت در آن شغل باشد، آن کودک یک کودک کار در نظر گرفته می‌شود. این سنین عبارتند از: ۱۸ سال برای مشاغل پر خطر (مشاغلی که سلامت جسمی، روانی یا اخلاقی کودک را به خطر می‌اندازند)، ۱۳-۱۵ سال برای مشاغل سبک (مشاغلی که سلامت و امنیت کودک را تهدید نمی‌کنند و کودک را از تحصیل باز نمی‌دارند)، البته سن ۱۲-۱۴ سال ممکن است که تحت شرایط خاصی در کشورهای فقیر پذیرفتنی باشد. بر اساس تعریف دیگری که توسط برنامه اطلاعات آماری و نظارت بر کودک کار در سازمان بین‌المللی کار ارائه شده است، فردی کودک کار نامیده می‌شود که مشغول به یک فعالیت اقتصادی باشد، و سنش کمتر از ۱۲ سال باشد و یک ساعت در هفته یا بیشتر کار کند، یا سنش ۱۴ سال یا کمتر باشد و حداقل ۱۴ ساعت در هفته کار کند، یا سنش ۱۴ سال یا کمتر باشد و حداقل



یک ساعت در هفته در یکی از مشاغل پر خطر مشغول به کار باشد، یا سنش ۱۷ سال یا کمتر باشد و در مشاغل « بدترین شکل‌های کار کودکان » مشغول به کار باشد (احمدی، ۱۴۰۰).

کار کودکان بسیار معمول است و می‌تواند شامل کار در کارخانه، معدن، روسپی‌گری، کشاورزی، کمک در کسب و کار والدین، داشتن کسب و کار شخصی (مانند فروش غذا) یا کارهای نامتعارف باشد. ناپذیرفتنی‌ترین شکل‌های کار کودکان استفاده نظامی از کودکان و تن‌فروشی کودکان است. موارد کم‌تر جنجالی و معمولاً قانونی (با بعضی محدودیت‌ها) شامل کار کشاورزی در ایام تعطیلی مدرسه (کار فصلی)، کسب و کار خارج از ساعات مدرسه و همچنین بازیگری یا آوازخوانی کودکان می‌باشد. کار کودک در درجات مختلف در طول تاریخ وجود داشت اما با آغاز سوادآموزی همگانی و تغییراتی که در شرایط کار طی صنعتی شدن به وجود آمد و ظهور مفاهیم حقوق کارگر و حقوق کودکان مورد نقد و بحث عمومی قرار گرفت. کار کودکان همچنان در جاهایی که سن ترک مدرسه پایین است شیوع دارد (احمدی، ۱۴۰۰).

بر اساس آمار سازمان جهانی کار (ILO)، سالانه ۲۵۰ میلیون کودک ۵ تا ۱۴ ساله در جهان محروم از کودکی می‌شوند. طبق این آمار ۱۲۰ میلیون نفر از آن‌ها وارد بازار کار شده و مشغول به کار تمام‌وقت هستند. ۶۱ درصد این کودکان در آسیا، ۳۲ درصد در آفریقا و ۷ درصد در آمریکای لاتین زندگی می‌کنند. قاچاق انسان از راه‌های عمده وارد کردن این کودکان به بازار است. به جز کارگری برده‌وار، روسپی‌گری و فروش اعضای بدن کودکان، از دیگر سرنوشت‌های کودکان قاچاق است (احمدی، ۱۴۰۰).

کار و اشتغال کودکان معضلی فراگیر در سراسر جهان بخصوص در کشورهای در حال توسعه است. در همین راستا کودکان در معرض استثمار شدید به شکل کار سخت در ساعات طولانی برای حداقل درآمد هستند و شرایط کاری آنان نامناسب است و مانع رشد فکری و فیزیکی آنان می‌شود. کشور هندوستان بالاترین نرخ کار کودک را داراست زیرا ۸۲ میلیون کودک در این کشور به مدرسه نمی‌روند و فقط اقلیتی از کودکان از تحصیلات کیفی برخوردارند. مدرن باشد. در حالی که در سالهای اخیر شرکتهای چند ملیتی شغل‌های نسبتاً اندکی را در کشورهای در حال توسعه تولید کرده‌اند و آنچه مسلم است، این است که هر چه تعداد کارگران بزرگسال بیشتری در بخشهای غیرساختاری اقتصاد وارد شوند، ثبات شغلی و سودمندی بیشتری خواهند داشت. لذا کودکان خود را به جای کار نمی‌گمارند و آنها را به تحصیل وامی‌دارند. بنابراین کشورها باید از پذیرش اقدامات بنیادی نظیر اخراج ناگهانی و در مقیاس بالا، یا حذف ناگهانی شرکتهای دولتی برای محصولات ضروری اجتناب کنند زیرا چنین اقداماتی می‌تواند



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

تعداد خانواده‌هایی را که در فقر مطلق بسر می‌برند، افزایش داده متعاقباً فرزندان آنها را نیز به فقر مطلق بکشاند و زمینه‌های گسترش فضای نامناسب برای مشاغل نادرست را در خانواده ایجاد کند (آلایس^۱، ۲۰۱۰).

۳. نتیجه گیری

در ایران و جهان در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هیچ تعریفی از کودک و حقوق مربوط آن، به عمل نیامده است. تنها در اصل ۲۱ این قانون اشارهای به کودکان بیسرپرست شده است، مفاد اصل ۲۱ قانون اساسی به شرح ذیل است: دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد. ۱. ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او. ۲. حمایت مادران، به خصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند، و حمایت از کودکان بیسرپرست. همچنین در قوانین ایران طبق ماده ۷۹ قانون کار: به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام (پسر و دختر) ممنوع است. کارفرمایی که افراد کمتر از ۱۵ سال را به کار بگمارند، مستوجب مجازات خواهند بود. ضمناً باید کودکان را به کاری گماشت که برای وی زیانآور نباشد. البته طبق ماده ۱۸۸ قانون کار، کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار، همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک انجام می‌شود، مشمول مقررات قانون کار نمی‌باشد.

از سوی دیگر، ماده ۸۰ قانون کار، کارگری را که بین ۱۵ تا ۱۸ سال سن دارد، کارگر نوجوان می‌نامد و تاکید می‌ورزد که چنین کارگری در بدو استخدام باید از سوی سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد. ماده ۸۲ قانون کار، ساعات کار روزانه کارگر نوجوان را نیم ساعت کمتر از ساعت کار معمولی کارگران تعیین می‌کند و ترتیب استفاده از این امتیاز را موقوف به توافق کارگر و کارفرما می‌سازد. در ماده ۸۳ قانون کار به تاکید آمده است: «ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیانآور و خطرناک و حمل بار با دست بیش از حد مجاز، استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگر نوجوان ممنوع است» و سرانجام ماده ۸۴ قانون کار یادآور می‌شود: «در ارتباط با مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن و یا شرایطی که کار در آن انجام می‌شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیانآور است، حداقل سن کار ۱۸ سال تمام خواهد بود (نه ۱۵ سال) تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است. در قوانین جهانی مربوط به حقوق کودکان؛ مجمع عمومی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۸۹ به اتفاق آراء پیمان نامه حقوق کودک را تصویب کرد. ماده ۳۲ این پیمان نامه، دولت‌های عضو را موظف نموده است با هرگونه سوءاستفاده و بهره‌کشی اقتصادی از کودکان مقابله نموده و زمینه‌های رشد ذهنی، جسمی، روانی، و اجتماعی تمام کودکان را فراهم کند.

پیماننامه حقوق کودک و کنوانسیون ۱۳۸ «مصوب ۲۶ ژوئن ۱۹۷۳ و کنوانسیون ۱۸۲» مصوب ژوئن ۱۹۹۹ از اقدامات مؤثر بین‌المللی بوده است. جمهوری اسلامی ایران در تاریخ چهاردهم مهرماه سال ۱۳۷۰ پیمان جهانی حقوق کودک را امضا کرد و در اسفند سال

^۱ Allais



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۱۳۷۳ مفاد پیماننامه به تصویب مجلس اسلامی رسید. همچنین ایران در تاریخ ۱۳۸۰/۸/۸ مقاله نامه شماره ۱۸۲ حقوق بنیادین کار پیوسته است (کلانتری و دیگران، ۱۳۹۱).

می توان نتیجه گرفت که مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن کار، علاقه به کار، تعامل با همکاران، ساختار منعطف، عدالت، امنیت در رضایت و نشاط کارکنان مهم است. در ادامه راهکارهایی برای کاهش پدیده کودکان کار ارائه میشود:

مسئولین این کودکان و خانواده های آنها را از نظر مالی حمایت نمایند، برای مادر و پدرهای آنها شغلی با توانایی هایشان در نظر بگیرند نوعی که کودکان حاضر به کار کردن به هر کاری نباشند.

کودکان را اجباری و حتی با جرایمی به مدارس و آموزش سوق دهند، جلساتی با خانواده های آنها برگزار کنند و خانواده ها را آگاه کنند که سن کودکان مناسب با کار نیست

حتی برای خانواده ها نهضت های سوادآموزی و دیگر برگزار نمایند و نوعی آنها را برای آموزش و گرفتن سواد هل دهند.

برای کودکان کار با توجه به فعالیت های جسمی که دارند، به عنوان نماینده مدارس، مسئول انتظامات و... انتصاب کنند که هم دانش آموز کار رغبت برای درس خواندن پیدا کند و هم از این کودکان و توانمندی هایشان استفاده گردد.

منابع:

منابع فارسی

- احمدزاده، فروغ، بررسی ارتباط بین مولفه های هوش عاطفی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان، مجله علوم پزشکی رازی، شماره ۹۳-۱۲۵، ۸۵-۹۳
- اسفندیار، اسماعیل؛ جهانگیرفرد، مجید؛ حسینی، مهدی (۱۳۹۴)، ارزیابی عملکرد سازمان های دولتی، فصلنامه مدیریت، شماره ۳۷
- بازرگان، عباس؛ سرمد، زهره؛ حجازی، الهه (۱۳۷۸)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوم، تهران: انتشارات آگاه
- تابلی، حمید؛ فرامرزی، آما؛ مصلحی، مهدی (۱۳۹۴)، تبیین نقش هوش عاطفی و مهارت سیاسی در رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران با رضایت شغلی کارکنان، مدیریت شهری، شماره ۴، ۲۴۸-۲۳۷
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۷۷)، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت
- سالارزهی، حبیب، کرد، باقر، نصیری اصل، آمنه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین مولفه های هوش عاطفی کارکنان و وفاداری مشتری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان،



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- صفاجو، آناهیتا، رضاییان، علی، شکوهیار، سجاد (۱۳۹۴)، تأثیر مولفه های هوش عاطفی بر تسهیم دانش استراتژیک: مورد کاوی مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران، ماهنامه علمی-ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، شماره ۱۲۵
- طبری، مجتبی؛ قربانی، مهرناز (۱۳۸۸)، نقش هوش عاطفی بر شیوه تصمیم گیری مدیران، فصلنامه، مدیریت، سال ۶، شماره ۱۶
- عامری، میرحسن، خیری قوزلوجه، منیره (۱۳۹۳)، رابطه مولفه های هوش عاطفی با دیدگاه و علایق به فعالیت های بدنی در دانشجویان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه
- فرحبخش، کیومرث، شفیع آبادی، عبدالله، بیگی دزکی، اقدس (۱۳۹۰)، رابطه بین مولفه های هوش عاطفی با تعارض کار خانواده در زنان شاغل در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی
- گلمن، دانیل (۱۳۸۴)، هوش عاطفی در کار، ترجمه ابراهیمی، بهمن، بهین دانش
- عامری، میرحسن، خیری قوزلوجه، منیره (۱۳۹۳)، رابطه مولفه های هوش عاطفی با دیدگاه و علایق به فعالیت های بدنی در دانشجویان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه
- صفاجو، آناهیتا، رضاییان، علی، شکوهیار، سجاد (۱۳۹۴)، تأثیر مولفه های هوش عاطفی بر تسهیم دانش استراتژیک: مورد کاوی مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران، ماهنامه علمی-ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، شماره ۱۲۵
- فولادوند منصور، سکینه؛ محمدی فر، محمدعلی؛ نجفی، محمود (۱۳۹۴)، نقش پنج عامل شخصیت، هوش عاطفی و مدیریت زمان در پیش بینی خلاقیت، فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، شماره اول، ۱۳۵-۱۳۵
- قلی پور، آرین (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری ها و کاربردها)، انتشارات سمت
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۷)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.
- یوسفی، بهرام، عیدی، حسین، مرادی، لیلیا (۱۳۹۲)، ارتباط هوش عاطفی و مولفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی در اداره ورزش و جوانان شهر کرمانشاه، نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، دوره اول، شماره اول، ۸۳-۷۳



- Abedi H, Ahanchian MR, Babaei B & Davodipour A. Investigation of the relationship between emotional intelligence and dimensions of power sources of high school principals of Neishabour city in academic year ۲۰۰۵-۲۰۰۶. International Research Journal of Applied and Basic Sciences ۲۰۱۳; ۶(۹): ۱۲۷۴-۹.
- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S. and Ripoll, P. (۲۰۱۶). Understanding The Mediating Role of Quality of Work Life on the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors, sychological Reports, ۱۱۸: ۱۰۷-۱۲۷.
- Apte, S. and Khandagle, A. (۲۰۱۶). Assess the Relation between Emotional Intelligence and Quality of Life among the Nursing Faculties, The International Journal of Indian Psychology, ۴: ۱۳۳-۱۴۰.
- Altindag,E.,Kosedagi,Y(۲۰۱۵), The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance,procedia social and behavioral science۲۱۰.۲۷۰-۲۸۲
- Bar- on, R, (۱۹۹۷). The Emotional Quotient Inventorg (EQ-I); A Measure of emotional intelligence, Toronto, Conada: Multi- Health systems.
- Bar- on, R, (۲۰۰۰). Emotional and Social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventorg (EQ-۱).
- Bar-on, R. and Parker, J.D.A. (۲۰۱۴). Handbook of Emotional intelligence, San Francisco Jossy-Bass.
- Bar-on, R. (۲۰۱۳). Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical Manual, Toronto, Canada: Multi – Health System



- Bar-on, R. (۲۰۱۵). Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ – I), In Bar-on, R & Parkrr, D.A. (Eds). The hand book of emotional intelligence, San Francisco, California, jossey baass.
- Goleman, D. (۲۰۰۱). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In C. cherniss and Goleman (Eds), The Emotional intelligence Work place, San Francisco: Gossey- Bass.
- ۴۴. Goleman, D. (۲۰۰۹). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In C. cherniss and Goleman (Eds.) The Emotional intelligence Work place, San Francisco: Gossey- Bass.
- Gunduz,H.,Gunsel,A.,Ulutas,T(۲۰۱۲),effect of emotional intelligence on job satisfaction: an empricial study on call center employees, procedia-social and Behavioral Sciences
- Hoegl,M. Parboteeah,K.P.(۲۰۰۷) "Creativity in Innovative Projects: How Teamwork Matters". J. Eng. Techno Manage.۲۴ .۱۴۸-۱۶۶
- Jais,J.,Mohammad,M(۲۰۱۵),emotional intelligence and job performance: A stdy among Malaysian teacher,procedia economics and finance,vol۳۵,۶۷۴-۶۸۲
- Martinez, M.N. (۱۹۹۷) The smart that count. HR Magazine, ۴۲(۱۱), ۷۲-۷۸
- Rajabi,F.,Malmeier,A(۲۰۱۴), invstigations of relationship between organizational health and organizational justices with organizational commitment between hamedan taxes offices staff, HRM Journal, ۹ th years,۳۱, ۲۳-۴۳
- Stout, R. J., Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (۱۹۹۶) "The role of shared mental models in developing team situational awareness: Implications for training", Training Research Journal , Vol. ۲, pp: ۸۵-۱۱۶.
- Shir Taheri A & Rouzegari F. The role of emotional intelligence in the management and organization, Iran: The First International Conference of New Paradigms of Business and Organizational Intelligence Management, ۲۰۱۷.