

نقش پیش بینی کننده هوش هیجانی در کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

بهمن کرد تمینی

دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

bahmanpsy@gmail.com

محمد رضا تحویلان

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

mohammadrezatahvilan2@gmail.com

سمانه صادقی هفشجانی*

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

Samanehsadeghi1997@gmail.com

زیبا کریمی

دانشجوی دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان

zibakarimi2012@yahoo.com

چکیده

هوش هیجانی مولفه‌ای است که به طور قابل توجهی بر عملکرد فردی و اجتماعی افراد تأثیر می‌گذارد و منجر به بهبود عملکرد کاری و روابط بین فردی می‌شود، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش هوش هیجانی در پیش بینی تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی، همبستگی پیش بین است و جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارمندان شرکت مخابرات شهرهای زاهدان و بجنورد بود که به روش نمونه گیری در دسترس سه پرسشنامه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری بین آن‌ها توزیع شد و تعداد ۱۳۴ نفر از کارمندان انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده ها با ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مستقیم و همچنین بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار و معکوس وجود دارد ($P < 0.001$). جهت یافتن نقش پیش بینی کننده مقیاس هوش هیجانی در تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری از آزمون رگرسیون همزمان استفاده شده است و هوش هیجانی وارد معادله رگرسیون شد و این متغیر ۳.۸ درصد از واریانس تعهد سازمانی و همچنین ۳.۸ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می کند که این مقدار معنادار است ($P < 0.05$). بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد سازمان‌ها در جهت رشد و ارتقا سطح سلامت روان و تعهد سازمانی و با بالابردن کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش‌های به روز و مناسب، مبنی بر افزایش سطح آگاهی، شناخت و تنظیم هیجان را به کارکنان خود ارائه دهند.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی

کیفیت زندگی کاری^۱ شامل شرایط و روش‌هایی است که به منظور بهبود رفاه کارکنان در سازمان‌ها استوار هستند. این مفهوم در نظریه سیستم‌های اجتماعی-فناوری و نظریه انگیزش ریشه دارد و بر طراحی شغل، اتحاد کارکنان، حقوق عادلانه، فرصت‌های توسعه، شرایط کاری سالم و تعادل بین کار و زندگی تأکید دارد (گستی^۲، ۲۰۲۲؛ رشمما^۳، ۲۰۲۳). کیفیت زندگی کاری شامل برآورده کردن نیازهای کارکنان، بهبود و توسعه رضایت شغلی از طریق عواملی مانند پاداش، شرایط کاری ایمن و فرصت‌های رشد است (پرادانا^۴، ۲۰۲۳؛ بابو^۵، ۲۰۲۲). این مفهوم به کارکنان اجازه می‌دهد تا تأثیر قابل توجهی بر محیط کاری خود داشته باشند، به افزایش اعتماد به نفس و رضایت شغلی آن‌ها نیز می‌کند (گاستی و ادنیانی^۶، ۲۰۲۳). اگانولا^۷ (۲۰۲۲) اظهار می‌کند، تعادل بین زندگی و کار، عوامل فردی و سازمانی، طبیعت شغل، منافع مالی و غیرمالی، جو سازمانی، ساختار سازمانی، غنی‌سازی مهارت‌ها و ادراکات اخلاق سازمانی مؤلفه‌های قابل توجهی برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری هستند. علاوه بر این‌ها هوش هیجانی بر تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی تأثیر مثبت می‌گذارد و همانطور که در تحقیق بر روی کارمندان بانک‌ها مشخص شد، بهره‌وری و رفاه کارکنان را افزایش می‌دهد (ناز^۸ و همکاران، ۲۰۲۲).

هوش هیجانی^۹ که مولفه‌ای مهم در محیط کار تلقی می‌شود به توانایی درک، بیان و تنظیم احساسات خود و دیگران اطلاق می‌شود (سرکار و سنپاتی^{۱۰}، ۲۰۱۶) و شامل مولفه‌های مختلفی مانند ادراک هیجانی، فهم و مدیریت است که با استفاده از هیجانات به حل مسئله و ایجاد روابط کمک می‌کند (حبیب^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعات فانتین^{۱۲} و همکاران (۲۰۲۲) نشان داده‌اند که هوش هیجانی به طور قابل توجهی بر عملکرد فردی و اجتماعی تأثیر می‌گذارد و منجر به بهبود پتانسیل رهبری، عملکرد کاری و روابط موفق می‌شود. توسعه هوش هیجانی از طریق مهارت‌ها و شایستگی‌های آموخته شده، نتایج مثبتی را در حوزه‌های مختلف زندگی، از جمله برتری تحصیلی، سلامت روان و روابط بین فردی پیش‌بینی می‌کند (کالیا و ساینی^{۱۳}، ۲۰۲۰). همچنین هوش هیجانی نقش مهمی در تأثیرگذاری بر تعهد سازمانی^{۱۴} دارد. مطالعات نشان داده‌اند که هوش هیجانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد، که به نوبه خود بر کیفیت خدمات تأثیر گذار است (اکتاویانا و سفیتری^{۱۵}، ۲۰۲۳). علاوه بر این، تحقیقات نشان می‌دهد که هوش هیجانی تأثیر مثبت مستقیم بر تعهد عاطفی در کارکنان به ویژه در سازمان‌های دولتی دارد، جایی که تعهد برای یکپارچگی سازمانی و حمایت از تغییر بسیار مهم است (الاودت^{۱۶} و همکاران، ۲۰۲۳).

تعهد سازمانی به دل‌بستگی روانشناختی بین کارکنان و سازمان آنها اشاره دارد و عواملی مانند عملکرد، قصد ماندن، غیبت و رفتار سازمانی کلی بر آن تأثیر می‌گذارند (مارین^{۱۷}، ۲۰۲۳؛ بدینگ^{۱۸}، ۲۰۲۳؛ ساجندران^{۱۹}، ۲۰۲۳). مطالعات نشان داده‌اند که سطح بالای تعهد سازمانی منجر به بهبود عملکرد کارکنان، کاهش نرخ ترک کار و یک محیط کار نوآورانه تر می‌شود (آرنیا و ژافیرا^{۲۰}، ۲۰۲۲). تحقیقات همچنین تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان را برجسته کرده است و یافته‌ها نشان دهنده رابطه مثبت بین

1- Quality of Work Life (QWL)

2- Guest

3- Reshma

4- Pradana

5- Babu

6- Gusti & Adnyani

7- Ogunola

8- Naz

9- Emotional Intelligence (EI)

10- Sarkar & Senapati

11- Habib

12- Fontaine

13- Kalia & Saini

14- Organizational Commitment

15- Oktaviana & Safitri

16- Al-Oweidat

17- Marin

18- Bading

19- SUJENDRAN

20- Arnia & Zhafira

این دو است (هو^{۲۱}، ۲۰۲۲). علاوه بر این، مشخص شده است که هوش هیجانی رابطه مثبتی با تعهد سازمانی در میان پرستاران اردن دارد که اهمیت هوش هیجانی را در تقویت تعهد در محیط‌های مراقبت‌های بهداشتی برجسته می‌کند (پالیدو مارتوس^{۲۲} و همکاران، ۲۰۲۳).

با توجه به اهمیت و تاثیر هوش هیجانی بر جنبه‌های مختلف زندگی و تعاملات بین فردی که از موارد اجتناب ناپذیر در محیط‌های سازمانی است، و با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته، این مطالعه با هدف بررسی نقش پیش بینی کننده هوش هیجانی در دو عامل کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی انجام شده است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی، همبستگی پیش بین است و با استفاده از طرح‌های همبستگی و رگرسیون انجام شد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارمندان شرکت مخابرات شهرهای زاهدان و بجنورد بود که به روش نمونه گیری در دسترس سه پرسشنامه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری بین کارمندانی که داوطلب شرکت در پژوهش بودند توزیع شد. با توجه به تعداد مقیاس ها و خرده مقیاس ها و براساس فرمول تابانیک و فیدل^{۲۳} (۲۰۰۱) حجم نمونه مورد نظر بیش از ۷۰ نفر تخمین زده شد که در نهایت و پس از حذف پرسشنامه‌های تکمیل نشده تعداد نمونه پژوهش حاضر ۱۳۴ نفر به دست آمد.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه هوش هیجانی گلمن^{۲۴}

فرم اصلی این آزمون دارای ۷۰ سؤال است و در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است دامنه نمرات این پرسشنامه از ۳۳ تا ۱۶۵ می‌باشد. طبق این مقیاس مؤلفه‌های هوش هیجانی عبارتند از: خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیختگی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی. این آزمون در جامعه ایرانی هنجاریابی شده است که از قسمت دوم این آزمون به علت عدم همخوانی داستان‌های آن با فرهنگ ما استفاده نشده است. در اجرای مقدماتی این آزمون، از قسمت اول که شامل ۴۰ سؤال بود استفاده شده که تعداد هفت سؤال به علت همبستگی کم با نمره کل آزمون حذف شده‌اند. سؤالاتی را که برای اجرای نهایی در نظر گرفته شده‌اند ۳۳ سؤال است. میزان همسانی آزمون ۳۳ سؤالی، در اجرای مقدماتی، به روش آلفای کرونباخ ۰.۸۵ بوده است (گلمن، ۱۹۹۵؛ منصوری، ۱۳۸۰).

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پرسشنامه دارای ۳۲ گویه است که توسط والتون^{۲۵} (۱۹۷۳) تهیه شد و بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه ای می‌باشد. همچنین والتون ضریب پایایی پرسشنامه را ۰.۸۸ به دست آورد. این پرسشنامه شامل زیر مقیاس های زیر می‌باشد: پرداخت منصفانه

21- Hu

22- Pulido-Martos

23- Tabachnick & Fidell

24- Golman

25- walton

و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی می باشد (ویرم^{۲۶}، ۲۰۰۱). همچنین رحیمی در سال ۱۳۸۵ ضریب پایایی آزمون را ۰.۸۵ اعلام کرد.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر^{۲۷}

پرسشنامه تعهد سازمانی که حاوی ۲۴ سوال است توسط آلن و مایر (۱۹۹۳) طراحی و تدوین شده است. برای هر یک از ابعاد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری ۸ سوال در نظر گرفته شده است. پایایی پرسشنامه ۰/۹۱۲ و روایی پرسشنامه با تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم ارزیابی شده است. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۷ گزینه ای می باشد و حداکثر نمره ۱۶۸ امتیاز بوده و حداقل آن نیز ۲۴ می باشد. در مطالعه ای که در سال ۱۳۷۸ توسط احمدی پور در ایران انجام گرفت، با تاکید بر روش ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار هر یک از خرده مقیاس های پرسشنامه به دست آمده و مشخص گردید که ضرایب اعتبار تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضرایب اعتبار تعهد مستمر برابر ۰/۷۹ و ضرایب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ می باشد. ضرایب اعتبار به دست آمده با تاکید بر ویژگی های روانسنجی پرسشنامه مطلوب بوده و در سطح قابل قبولی قرار می گیرد (به نقل از ساعت چی و همکاران، ۱۳۸۹).

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در مرحله تجزیه و تحلیل داده ها پس از محاسبه شاخص های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) از همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین هوش هیجانی با کیفیت کار و زندگی و تعهد سازمانی استفاده شد. برای تعیین نقش پیش بینی کننده هوش هیجانی در کیفیت کار و زندگی و تعهد سازمانی از رگرسیون همزمان استفاده شد، همچنین عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS (IBM, Armonk, NY, USA) انجام شد.

یافته ها

جدول شماره ۱ اطلاعات جمعیت شناختی داوطلبان

سن	فراوانی	درصد فراوانی
جوان	۴۸	۳۵.۸
میانسال	۴۵	۳۳.۶
مسن	۴۱	۳۰.۶
جنسیت		
مرد	۸۹	۶۶.۴
زن	۴۵	۳۳.۶
وضعیت تاهل		
مجرد	۲۰	۱۴.۹

²⁶- Virme

²⁷- Allen & Meyer's Organizational Commitment Questionnaire

متاهل	۱۱۴	۸۵.۱
سابقه کاری		
پایین	۶۶	۴۹.۳
متوسط	۳۶	۲۶.۹
زیاد	۳۲	۲۳.۹
مجموع	۱۳۴	

با توجه به جدول شماره ۱ طبقه بندی شرکت کنندگان از نظر سنی به صورت ۴۸ نفر (۳۵.۸٪) جوان، ۴۵ نفر (۳۳.۶٪) میانسال و ۴۱ نفر (۳۰.۶٪) مسن بوده اند، همچنین جنسیت شرکت کنندگان بدین صورت بوده است، ۸۹ نفر (۶۶.۴٪) مرد و ۴۵ نفر (۳۳.۶٪) زن بوده اند؛ وضعیت تاهل شرکت کنندگان بدین صورت بوده است، ۲۰ نفر (۱۴.۹٪) مجرد و ۱۱۴ نفر (۸۵.۱٪) متاهل هستند؛ سابقه کاری شرکت کنندگان بدین صورت بوده است، ۶۶ نفر (۴۹.۳٪) سابقه پایین، ۳۶ نفر (۲۶.۹٪) سابقه متوسط و ۳۲ نفر (۲۳.۹٪) با سابقه زیاد هستند. یافته های موجود در جدول شماره ۲ شاخص های توصیفی مقیاس ها و خرده مقیاس های سه پرسشنامه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری را نشان می دهد.

جدول شماره ۲ شاخص های توصیفی مقیاس های پژوهش

میانگین	انحراف معیار
هوش هیجانی	۲۲۴.۳۳
تعهد سازمانی	۵۸.۷۶
کیفیت زندگی کاری	۷۱.۰۰
	۳۳.۹۳
	۸.۷۶
	۱۵.۳۶

با توجه به جدول شماره ۲ میانگین و انحراف معیار به ترتیب برای مقیاس هوش هیجانی برابر با ۲۲۴.۳۳ و ۳۳.۹۳، برای مقیاس تعهد سازمانی برابر با ۵۸.۷۶ و ۸.۷۶، برای مقیاس کیفیت زندگی کاری برابر با ۷۱.۰۰ و ۱۵.۳۶ است. در ادامه جهت بررسی معناداری همبستگی بین نمرات مقیاس های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول شماره ۳ این نتایج ارائه شده است. لازم به ذکر است که نرمال بودن داده ها قبل از انجام آزمون ضریب همبستگی پیرسون توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف انجام گرفته و داده ها از نرمالیتی برخوردار بوده اند.

جدول شماره ۳ همبستگی پیرسون بین مقیاس های پژوهش

۱	۲	۳
۱. هوش هیجانی	۰.۱۹*	۰.۱۹*
۲. تعهد سازمانی	-	۰.۰۳
۳. کیفیت کار و زندگی	-	-

P<0. 05*

با توجه به جدول شماره ۳ نتیجه ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه معنادار و مستقیم و همچنین بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار و معکوس وجود دارد ($P < 0.001$). جهت یافتن نقش پیش بینی کننده مقیاس هوش هیجانی در تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری از آزمون رگرسیون همزمان استفاده شده است. مفروضه های رگرسیون شامل خطی بودن روابط و ثبات واریانس در نمره خطا است. نرمال بودن توزیع آن ها و خطی بودن رابطه نمرات باقی مانده با پیش بین بررسی شد و همه مفروضه ها حاصل از منطقی بودن کار بست تحلیل است. در نتیجه استفاده از رگرسیون همزمان در این پژوهش امکان پذیر است.

جدول شماره ۴ خلاصه تحلیل رگرسیون همزمان در پیش بینی تعهد سازمانی

گام	متغیر پیش بین	R	R ²	تعدیل شده R ²	F	Sig
۱	هوش هیجانی	۰.۱۹	۰.۰۳۸	۰.۰۳۱	۵.۲۶	۰.۰۲

نتایج جدول شماره ۴ نشان می دهد، هوش هیجانی وارد معادله شده و این متغیر ۳.۸ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین می کند که این مقدار معنادار است ($P < 0.05$).

جدول شماره ۵ ضریب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد در تعهد سازمانی

متغیر ها	b	B	T	Sig
مقدار ثابت	۴۷.۴۴		۹.۴۸	$P > ۰.۰۰۱$
هوش هیجانی	۰.۰۵	۰.۱۹	۲.۲۹	۰.۰۲

جدول شماره ۵ ضریب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد در تعهد سازمانی است.

جدول شماره ۶ خلاصه تحلیل رگرسیون همزمان در پیش بینی کیفیت زندگی کاری

گام	متغیر پیش بین	R	R ²	تعدیل شده R ²	F	Sig
۱	هوش هیجانی	۰.۱۴	۰.۰۳۸	۰.۰۳۰	۵.۱۶	۰.۰۲

نتایج جدول شماره ۶ نشان می دهد، هوش هیجانی وارد معادله شده و این متغیر ۳.۸ درصد از واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می کند که این مقدار معنادار است ($P < 0.05$).

جدول شماره ۵ ضریب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد در کیفیت زندگی کاری

متغیر ها	b	B	T	Sig
مقدار ثابت	۹۰.۷۱		۱۰.۳۴	$P > ۰.۰۰۱$
هوش هیجانی	-۰.۰۸	-۰.۱۹	۲.۲۷	۰.۰۲

جدول شماره ۵ ضریب رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد در کیفیت زندگی کاری است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش هیجانی در پیش بینی تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری انجام شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، همچنین هوش هیجانی می‌تواند به صورت معنی داری تعهد سازمانی را پیش بینی کند. که این نتایج با یافته‌های پژوهش ضیایی و محسن طارم‌سری (۱۴۰۱)، تبورال ویکتوریا و آنگاکانی^{۲۸} (۲۰۱۹)، کوماری و پریا^{۲۹} (۲۰۱۷)، نایینی و امیرقدسی (۱۳۹۷)، میرزاده (۱۳۹۷) و شیرکوند (۱۳۹۸) همسو است. خودآگاهی نسبت به هیجانات، شناخت و نحوه بروز آن از عوامل مهم و پر رنگ در انتخاب شغلی هر فردی است. افرادی که هوش هیجانی بالاتری دارند، با توجه به آگاهی نسبت به هیجانات خود توانایی بیشتری در انتخاب شغلی با توجه به هیجانات و ویژگی‌های شخصیتی خود دارند. شغلی که با نیاز، هیجانات و علایق آنها مطابق است. بنابراین ماندگاری و تعهد سازمانی این افراد بیشتر خواهد بود.

همچنین نتایج به دست آمده نشان داد که هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری افراد رابطه معنادار و مستقیم دارد و می‌تواند کیفیت زندگی کاری افراد را به صورت معنی داری پیش بینی کند. این نتایج با یافته‌های پژوهش خوشایندی و سیدانی (۱۳۹۷)، نادری و اکبری (۲۰۱۵) و راهول جین^{۳۰} (۲۰۱۵) همسو است. کسانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند توانایی بیشتری در بروز کنترل و تشخیص هیجان دارند و به رویدادهای تنش‌زا به چشم یک فرصت و چالش در زندگی خود نگاه می‌کنند، فرصتی برای یادگیری نه تهدید و ترس برای امنیت خود، بنابراین از آسیب‌های روانی کمتری برخوردار خواهند بود. همین امر باعث افزایش کیفیت زندگی کاری آنها خواهد شد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد سازمان‌ها در جهت رشد و ارتقا سطح سلامت روانی و تعهد سازمانی و با بالابردن کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش‌هایی به روز و مناسبی را مبنی بر افزایش سطح آگاهی، شناخت و بروز هیجان ارائه دهند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به این موضوع اشاره کرد که نمونه پژوهش کارکنان اداره مخابرات شهرهای بجنورد و زاهدان بوده‌اند. بنابراین در تعمیم دهی آن نسبت به تمامی دیگر موقعیت‌های جغرافیایی باید دقت لازم را در نظر گرفت، نکته مهم تر آن که روش نمونه‌گیری پژوهش به صورت در دسترس بوده است و به دلیل عدم امکانات کافی امکان انجام نمونه‌گیری به روش احتمالی وجود نداشته است، همین موضوع بر توان تعمیم دهی نتایج تاثیر می‌گذارد، با توجه به پیچیدگی مولفه‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی صرفاً به پرسشنامه اکتفا نگردد و از مصاحبه برای بررسی دقیق‌تر استفاده گردد.

²⁸- Theboral Victoriya & Angayarkanni

²⁹- Kumari & Priya

³⁰- Rahul Jain

۱. بنیادی نایینی، امیر و قدسی، سیروس. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت‌شغلی کارکنان با متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان شرکت نفت مناطق مرکزی ایران. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۹ (۳۵) ۱۰۵ - ۱۳۳
۲. خوشایند، حمیده، سیدان، سیدابوالقاسم. (۱۳۹۷). نقش میانجی گری هوش هیجانی در ارتباط بین سبک زندگی با کیفیت زندگی کاری معلمان. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ۶۱ (ویژه نامه ۱)، ۲۳۱-۲۳۸.
۳. رحیمی، رضا. (۱۳۸۵). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان
۴. ساعتچی، م. کامکاری، ک. عسکریان، م. (۱۳۸۹). *آزمونهایی روان شناختی*. نشر ویرایش.
۵. شیرکوند، مرجان. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر نوآوری بر سکوت سازمانی با نقش تعدی لگری تعهد سازمانی. رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲ (۴) ۱۷۷ - ۱۹۲.
۶. ضیائی، ثریا. محسنی طارم‌سری، مهناز. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه های عمومی شهرستان رشت، فصلنامه بازیابی دانش و نظامهای معنایی، دوره: ۹، شماره: ۳۰.
۷. منصوری، بهزاد. (۱۳۸۰). *هنجاریابی آزمون هوش هیجانی سبیریا شرینگ در دانشجویان دانشگاههای تهران*. پایان نامه ی چاپ نشده ی کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی
۸. میرزاده، جلیل. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی راهبران آموزشی و تربیتی دوره ابتدایی استان هرمزگان. پایا نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر عباس.

9. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of business research*, 26(1), 49-61.
10. Al-Oweidat, I., Shosha, G. A., Baker, T. A., & Nashwan, A. J. (2023). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment among nurses working in governmental hospitals in Jordan. *BMC nursing*, 22(1), 195. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01361-2>
11. Arnia, & Zhafira, N. H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. *Regress: Journal of Economics & Management*, 2(2), 180–185. <https://doi.org/10.57251/reg.v2i2.433>
12. Babu, P. F. (2022). HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ASPECTS OF QUALITY OF WORK LIFE IN TEXTILE INDUSRTY. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 8(9), 249-254. <https://eprajournals.net/index.php/IJMR/article/view/917>
13. Bading, W. C. (2023). Organizational Commitment of Teachers: Its Effects on the Performance of Students in the High Schools of Sanchez Mira, Cagayan. *AIDE Interdisciplinary Research Journal*, 2(1), 92–108. <https://doi.org/10.56648/aide-irj.v2i1.21>
14. Fontaine, J. R., Sekwena, E. K., Veirman, E., Schlegel, K., MacCann, C., Roberts, R. D., & Scherer, K. R. (2022). Assessing Emotional Intelligence Abilities, Acquiescent and Extreme Responding in Situational Judgment Tests Using Principal Component Metrics. *Frontiers in psychology*, 13, 813540. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.813540>
15. Goleman, D. P. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ for character, health and lifelong achievement. New York: Bantam Books
16. Guest, D. (2022, November 22). Quality of Working Life. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Retrieved 24 Apr. 2024, from

- <https://oxfordre.com/psychology/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore9780190236557-e-904>
17. Gusti, I. G. O. S. I., & Adnyani, A. D. (2023). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(2), 283-290. <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i02.p13>
 18. Habib, M., Naqi, S. M. A., & Ali, M. (2023). Emotional Intelligence: Understanding, Assessing, and Cultivating the Key to Personal and Professional Success. *sjesr*, 6(2), 50-55. [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol6-iss2-2023\(50-55\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol6-iss2-2023(50-55))
 19. Hu, C. (2022). Research on Organizational Commitment and Management Development Path under Enterprise Human Resource Management. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 6(2), 25-27. <http://dx.doi.org/10.54097/fbem.v6i2.2634>
 20. Kalia, P., & Saini, S. (2020). Studying the relationship between emotional intelligence and its components with metacognitive skillfulness in college students. *Int. J. Curr. Microbiol. App. Sci*, 9(8), 1989-1997. <https://doi.org/10.20546/ijcmas.2020.908.227>
 21. Kumari, P. Priya, B. (2017). Impact of emotional intelligence on job performance and organizational commitment among bank managers. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies (IJIMS)*. 4(3): 300-311.
 22. Marin, R. (2023). Organizational Commitment: A Bibliometric Analysis. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 17(1) 1227-1239. <https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0110>
 23. Naderi HA, Akbari M (2018), The Relationship between Emotional Intelligence and Quality of Life of Tourism Students (Case Study: Tourism Students of Mazandaran University), *Journal of Tourism Planning and Development*, 7 (22): 137-125.
 24. Naz, B., Kashif Fida, M., Khan, M. Z., Safdar, A., & Asghar, M. A. (2022). Emotional Intelligence: A Key to Maintain Balance between Work-Life and Job-Satisfaction. *Journal of Peace, Development and Communication*, 06(03), 74–92. <https://doi.org/10.36968/JPDC-V06-I03-06>
 25. Ogunola, A. A. (2022). Quality of work-life and work-life balance as predictors of employee job satisfaction. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 10(1), 74-84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i1.22499>
 26. Oktaviana, D., & Safitri, R. (2023). The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Service Quality Mediated by Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 7(1), 39-51. <https://doi.org/10.30741/adv.v7i1.1002>
 27. Pradana, B. G. V. (2023). QUALITY OF WORK LIFE: KEPUASAN KERJA PROFESI AKUNTAN. *Modus*, 35(1), 83-100. <https://doi.org/10.24002/modus.v35i1.6910>
 28. Pulido-Martos, M., Gartzia, L., Augusto-Landa, J. M., & Lopez-Zafra, E. (2023). Transformational leadership and emotional intelligence: allies in the development of organizational affective commitment from a multilevel perspective and time-lagged data. *Review of Managerial Science*, 1-25. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00684-3>
 29. Rahul Jain D (2015), Emotional Intelligence & its relationship with Life Satisfaction, 8 (1): 61-63.
 30. Reshma, S. (2023). Employee's attitude towards quality of work life. *EPRA international journal of multidisciplinary research*, 8(7), 25- 29. <https://doi.org/10.36713/epra13743>
 31. Sarkar, A. H., & Senapati, J. (2016). Emotional Intelligence in medical practice. *Research and Humanities in Medical Education*, 3, 31–36. <https://www.rhime.in/ojs/index.php/rhime/article/view/57>
 32. SUJENDRAN, A. (2023). EMPLOYEE COMMITMENT AND PERFORMANCE: A ROAD TO NURTURE ORGANIZATIONAL PERFORMANCE WITH SPECIAL REFERENCE TO THE EASTERN UNIVERSITY, SRI LANKA. *International Journal of Social Sciences and Management Review*. 6(2), 231-238. <https://doi.org/10.37602/IJSSMR.2023.6217>

33. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*.
<https://books.google.com/books?id=IVtqAAAAMAAJ>
34. Theboral Victoriya, M. Angayarkanni, R (2019). Research on Emotional Intelligence and its Impact on Organizational Commitment towards Women Employees Working in Bpo Companies in Chennai, International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE): 8(2) 737-742.
35. Virme, G. (2001). Human behavior; improving performance at work New York: Perntice-Hell.