

بررسی رابطه میان هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان

هیوا ادبی

کارشناسی ارشد روانشناسی، بهزیستی استان کردستان

نام نویسنده مسئول:

هیوا ادبی

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان است. در این پژوهش شش فرضیه مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری شامل تمامی پرسنل شاغل در سازمان بهزیستی استان کردستان می شود. نمونه پژوهش شامل ۹۹ نفر کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان است که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده که جهت جمع آوری داده ها، از پرسشنامه هوش هیجانی آوستین، رضایت شغلی اسمیت، کنдал و هیولین و تعهد سازمانی آلن و می یر استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون) استفاده شده است. نتایج نشان داد که رابطه میان هوش هیجانی و رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار می باشد. همچنین مشخص شد که بین سابقه کار با میزان رضایت شغلی و هوش هیجانی کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی.

مقدمه

امروزه هوش هیجانی دو حوزه و طیف گسترده دارد. یک جنبه روان شناختی که طی آن هوش هیجانی به عنوان یک ویژگی یا خصیصه شخصیتی به حساب آورده شد و دیگری پژوهش های تجربی هستند که به صورت دقیق و جامع این سازه را مورد مطالعه قرار داده و روش های ارزیابی معتبری برای سنجش آن ارائه کرده اند. هاپاک^۱ (۱۹۳۵) رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می داند و بر این باور است که با عامل های روانی و جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. لذا هر فرد با تأکیدی که بر عامل های گوناگون نظیر میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و تشویق های لازم، همچنین تعهدات کاری و عاطفی می شود از راه های گوناگون نظیر احساس رضایت می کند. این در حالی است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۸۵). تعهد سازمانی بیان کننده حالتی است که کارکنان سازمان، هدف هایش را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند (رابینز، ۱۹۹۰؛ ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴).

به باور بسیاری از صاحب نظران هوش هیجانی یکی از جدیدترین تحولات و ابداعات بشری در درک رابطه بین تفکر و هیجان است. (اسدی، ۱۳۹۳) رابینز (۱۹۹۱) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می کند. نتایج تحقیقات کافتسیس و همکاران نشان می دهد که زیرمؤلفه های هوش هیجانی در پیش بینی تنش شغلی و رضایت شغلی نقش معنی داری دارند.

بی گمان نیروی انسانی ماهر و کارآ، یکی از مهمترین ابزارها برای رسیدن به هدف های سازمان است؛ زیرا نیروی انسانی نقشی مهم در افزایش و کاهش بهره وری سازمان دارد. یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد، اما فاقد نیروی انسانی مولد و با انگیزه باشد به هدف خود نخواهد رسید (مهداد، ۱۳۹۱).

عوامل متعددی کارایی افراد سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. یکی از این عوامل که رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می دهد، هوش هیجانی است. مفهوم هوش هیجانی برای نخستین بار در سال ۱۹۹۰ توسط پیتر سالوی و جان می^۲ مطرح شد که بیان می دارد هوش هیجانی نوعی پردازش اطلاعات عاطفی است که شامل ارزیابی صحیح عواطف در خود و دیگران، ابراز مناسب عواطف و تنظیم سازگارانۀ عواطف است (به نقل از نصرالله پور، ۱۳۹۰).

از طرفی رضایت شغلی که در واقع احساس مثبت و خوشایندی است که فرد در رابطه با شغل خود دارد، یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار در رفتار سازمانی فرد است. در واقع رضایت شغلی نگرش هایی که فرد درباره شغل خود دارد را منعکس می کند که به تعداد زیادی از عامل های مربوط به کار وابسته است و دامنه آن از جایی که فرد قرار دارد تا جایی که احساسی از تحقق در وظایف خود به دست می آورد، ادامه دارد (مهداد، ۱۳۹۱).

متغیر دیگری که در رفتار سازمانی اهمیتی ویژه دارد تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی را می توان به عنوان قدرت تشخیص افراد همراه با فعالیت و مشارکت در یک سازمان ویژه تعریف کرد (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴؛ به نقل از اسدی، ۱۳۹۳).

بی وری و همکاران تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن تعریف کرده اند یا به بیان دیگر تعهد سازمانی عبارت است از حالتی که فرد آرزو می کند در عضویت سازمان باقی بماند و نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند (کوزه چیان و همکاران، ۱۳۸۲).

پژوهش حاضر به بررسی این سه مؤلفه در کنار هم می پردازد و بر این هدف استوار است که به بررسی رابطه میان هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان بپردازد.

۱. پیشینه تحقیق

- علی اسدی (۱۳۹۳) در بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد به تحلیل پنج فرضیه در روش پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی پرداخته اند. نتایج نشان داد که رابطه میان هوش هیجانی و رضایت شغلی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار می باشد. همچنین میان هوش هیجانی با رضایت شغلی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی نیز رابطه ای چندگانه وجود دارد.

- جهرمی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس" در بین تمامی معلمان شاغل در مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ و نتایج حاصل به شرح زیر می باشد: بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه ای معنی دار وجود دارد. مؤلفه های عدالت سازمانی با رضایت شغلی

^۱ - Hapak^۲ - Solovey, peter & Mayer, John

دارای رابطه ای معنی دار هستند و از این مولفه ها، تنها عدالت رویه ای قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد. و از طرف دیگر متغیر تعهد سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی نمی باشد. از مولفه های تعهد سازمانی، تنها تعهد عاطفی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشد.

- هادی زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله ای تحت عنوان بررسی ارتباط هوش هیجانی با گرایش کارآفرینانه مطالعه موردی: سازمان های وابسته به شرکت نفت بیان می دارند که نتایج حاصل، از رابطه مثبت و قوی میان ۲ متغیر هوش هیجانی و گرایش کارآفرینانه حکایت دارد.

- سانوسی اوتمن و انوگراه در پژوهشی که در سال (۲۰۰۹) با عنوان بررسی ارتباط تعهد و موفقیت شغلی و نقش واسطه ای تعهد در ارتباط با هوش هیجانی - موفقیت شغلی انجام دادند به این نتیجه رسید که افراد دارای هوش هیجانی بالا تعهد بیشتری نسبت به شغل خود دارند و تعهد، رضایت شغلی را پیش بینی می نماید و همچنین تعهد واسطه ارتباط بین هوش هیجانی و رضایت شغلی است.

- گولریوز، گانی، میسکی آیدین، آسان (۲۰۰۸) در پژوهشی که هدف آن تأثیر هوش هیجانی و ابعاد آن بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران بود، دریافتند که هوش هیجانی به گونه ی شایان توجهی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط می شود.

- کوخ، (۲۰۰۸)^۳ در تحقیق خود به اکتشاف ارتباط بین الگوهای فکری و مهارت های هیجانی که از مجموع دو تحقیق به آن دست یافته است اشاره می کند هوش هیجانی با تئوری های مثبت و منسجم از رفتار انسانی برخوردار است و براساس یافته های تحقیق پیشنهاد می کند که این مفاهیم را در برنامه ریزی کارهای مشاوره ای و آموزشی کارکنان جهت تسهیل رشد مثبت به کار برند.

- لی (۱۳۸۹) در یک پژوهش با عنوان بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی مدیران و کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس دریافته است که تمام ابعاد هوش هیجانی (خلق عمومی، روابط درون فردی، روابط بین فردی، سازگاری کنترل استرس)، با رضایت شغلی کارکنان در ارتباط می باشند، یعنی با افزایش هوش هیجانی در ابعاد مختلف، رضایت شغلی کارکنان نیز بهبود می یابد. در این راستا پیشنهاد می نماید که انجام مداخلات آموزشی به منظور افزایش هوش هیجانی در میان کارکنان می تواند منجر به بهبود رضایت شغلی در آنها گردد.

با مرور تحقیقات پیشین این سؤال مطرح می گردد که آیا بین هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان رابطه وجود دارد؟ سوالی که ذهن محقق را به خود مشغول داشته و بر آن است تا با انجام این پژوهش به این سوال پاسخ گوید.

۲. روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی- پیمایشی است و از آنجا که به بررسی رابطه و همبستگی بین متغیرهای تحقیق می پردازد، از نوع همبستگی نیز محسوب می شود.

۲-۱ جامعه آماری

جامعه آماری شامل تمامی پرسنل شاغل در اداره و مراکز خصوصی دارای مجوز فعالیت و تحت نظارت سازمان بهزیستی استان کردستان می شود.

۲-۲ نمونه آماری

نمونه پژوهش شامل ۹۹ نفر کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان است که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده است.

۲-۳ روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون برای برآورد داده ها استفاده شده است. آمار استنباطی شامل آزمون همبستگی و رگرسیون انجام می پذیرد. آزمون رگرسیون بکار رفته باتوجه به اینکه در پی بررسی همبستگی بین متغیرها هستیم با کمک این آزمون در ابتدا تأکید بیشتری برای نتیجه آزمون همبستگی پیرسون و بعد نیز می توان از بین دو متغیر به کمک ضریب بتا مشخص کرد که کدام دو متغیر تأثیر بیشتری در ایجاد تغییرات در متغیر تعهد سازمانی را دارا می باشند. روش رگرسیون چندگانه با این فرض که هر دو متغیر هم زمان آزمون می شود استفاده شده است.

³ . Cox, Judith E

۴-۲ فرضیه‌های تحقیق**فرضیه اصلی**

بین هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بین هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین سابقه خدمت با میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان رابطه وجود دارد.
- ۵- بین سابقه خدمت با میزان هوش هیجانی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان رابطه وجود دارد.

نتایج

به منظور بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی و رضایت شغلی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است براین اساس نتایج حاصل از آزمون پیرسون برای سنجش مقدار همبستگی بین این دو متغیر در جدول ۱، مشاهده می شود که در سطح اطمینان $P < 0/01$ برابر با $R = 0/379$ که این ضریب از نظر آماری معنی دار می باشد.

جدول (۱) ضریب همبستگی هوش هیجانی و رضایت شغلی

رضایت شغلی	هوش هیجانی	همبستگی پیرسون	سطح معناداری دوسویه
		$**0,379$	۰,۰۰۰
با سطح اطمینان ۹۹٪			

به منظور بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است براین اساس نتایج حاصل از آزمون پیرسون برای سنجش مقدار همبستگی بین این دو متغیر در جدول ۲، مشاهده می شود که در سطح اطمینان $P < 0/01$ برابر با $R = 0/549$ که این ضریب از نظر آماری معنی دار می باشد. به منظور بررسی رابطه ی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است براین اساس نتایج حاصل از آزمون پیرسون برای سنجش مقدار همبستگی بین این دو متغیر در جدول ۲، مشاهده می شود که در سطح اطمینان $P < 0/01$ برابر با $R = 0/410$ که این ضریب از نظر آماری معنی دار می باشد.

جدول (۲) ضریب همبستگی

تعهد سازمانی	رضایت شغلی	هوش هیجانی	ابعاد	همبستگی پیرسون	سطح معناداری دوسویه
			هوش هیجانی	$**0,549$	۰,۰۰۰
			رضایت شغلی	$**0,410$	۰,۰۰۰
با سطح اطمینان ۹۹٪					

یافته های حاصل از تحلیل فرضیات پژوهش نشان می دهد که بین متغیر هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه ی مستقیم و مثبت وجود دارد و حال برای بررسی میزان این تاثیر و اینکه کدام عامل دارای تاثیر بیشتری می باشد از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده خواهد شد. آزمون پارامتریک رگرسیون چندگانه برای سنجش میزان تبیین کنندگی متغیرهای این پژوهش مورد استفاده واقع می شود.

لذا جهت بررسی میزان تأثیر گذاری هر یک از متغیرهای از مدل رگرسیون چند گانه استفاده شده است.

جدول ۳: شاخص های کفایت مدل بین هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی

همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	آماره دوربین- واتسون
۰,۵۹۱	۰,۳۴۹	۰,۳۳۴	۰,۳۰۱۲	۱,۶۲۱

همانگونه که در جدول فوق ملاحظه می شود میزان R محاسبه شده برابر ۰/۵۹۱ می باشد و این بدین معنی است که ضریب همبستگی کلی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر ۶۰ درصد می باشد. همچنین برای R^2 عدد ۰/۳۴۹ محاسبه شده است که میزان تبیین متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل را نشان می دهد. به بیان دیگر می توان گفت ۳۵ درصد تغییرات تعهد سازمانی با هوش هیجانی و رضایت شغلی ارتباط دارد.

جدول ۴: ضرایب برآورد شده مدل

مدل	ضرایب غیر استاندارد		t	سطح معنی داری
	B	Std.Error		
مقدار ثابت	۰,۳۸۲	۰,۴۳۱	۲,۸۸۶	۰,۰۳۸
هوش هیجانی	۰,۷۰۰	۰,۱۴۴	۴,۸۵۸	۰,۰۰۰
رضایت شغلی	۰,۱۵۲	۰,۰۶۱	۲,۵۰۱	۰,۰۱۴

از بررسی معیارهای اعتبار مدل، با توجه به فرضیه غیر صفر بودن ضرایب رگرسیونی مدل و آزمون مدل رگرسیون برآورد شده به شرح زیر می باشد.

بر اساس بتای بدست آمده به ازای یک واحد تغییر در هوش هیجانی به اندازه ۰,۱۴۴ در انحراف معیار تعهد سازمانی تغییر ایجاد می گردد.

مقایسه میانگین سابقه خدمت در میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان در خروجی جدول ۵، باتوجه به مقدار سطح معنی داری آماره F، (Sig=0.037) کوچک تر از ۰,۰۵ می باشد نشان می دهد که تفاوت معناداری از لحاظ آماری وجود دارد، لذا برای مشخص کردن گروه تاثیرگذارتر از آزمون تعقیبی Games-Howell، استفاده می شود.

جدول ۵: جدول آماره ANOVA

سابقه	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
بین گروهی	۱,۸۰۰	۳	۰,۶۰۰		
درون گروهی	۲۶,۶۲۳	۸۴	۰,۳۱۷	۲,۸۹۳	۰,۰۳۷
کل	۲۸,۴۲۲	۸۷			

باتوجه به نتایج جدول زیر مشخص می باشد که هرچه سابقه خدمات زیاد باشد، رضایت شغلی بیشتر بوده است در واقع بین سابقه ۶ تا ۱۱ سال، با سایر گروه ها دارای تفاوت معناداری از لحاظ آماری می باشد. همچنین باتوجه به اختلاف میانگین ها مشخص است که هر چه رضایت شغلی بیشتر باشد، سابقه خدمت بیشتر است.

جدول ۶: جدول آماره Games-Howell

(I) سابقه		اختلاف میانگین	انحراف معیار	سطح معنی درای
(J)				
۶ تا ۱۱	کمتر از ۵ سال	*۰,۷۴۲۹۶	۰,۱۷۲۳۳	۰,۰۰۱
	۱۲ تا ۱۷	*۰,۵۱۵۵۳-	۰,۴۵۶۴۷	۰,۰۳۸
	۱۸ و بالاتر	*۰,۹۲۷۴۴-	۰,۴۵۴۸۴	۰,۰۴۵

مقایسه میانگین سابقه خدمت در میزان هوش هیجانی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان در خروجی جدول ۷، باتوجه به مقدار سطح معنی داری آماره F، (Sig=0.025) کوچک تر از ۰,۰۵ می باشد نشان می دهد که تفاوت معناداری از لحاظ آماری وجود دارد، لذا برای مشخص کردن گروه تاثیرگذارتر از آزمون تعقیبی Games-Howell، استفاده می شود.

جدول ۷: جدول آماره ANOVA

سطح معنی داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	سابقه
۰,۰۰۱	۶,۵۱۳	۰,۳۱۹	۳	۰,۹۵۶	بین گروهی
		۰,۰۴۹	۸۴	۴,۱۱۱	درون گروهی
			۸۷	۵,۰۶۷	کل

باتوجه به نتایج جدول زیر مشخص می باشد که تفاوت معنادار بین گروه ۱۸ سال و بیشتر با گروه های کمتر از ۵ سال و ۶ تا ۱۱ سال می باشد. البته بین دو گروه ۱۸ سال و بیشتر با گروه ۱۲ تا ۱۷ سال تفاوتی معنادار مشاهده نشده است، اما تفاوت میانگین ها نشان می دهد که هر چه سابقه خدمت بیشتر باشد، میانگین هوش هیجانی نیز بیشتر است.

جدول ۸: جدول آماره Games-Howell

(I)			
سابقه			
(J)			
سطح معنی درای	انحراف معیار	اختلاف میانگین	
۰,۰۱۸	۰,۶۱۲۴	*۰,۲۵۷۳۲	کمتر از ۵ سال
۰,۰۰۰	۰,۵۱۸۹	*۰,۲۷۴۶۹	۶ تا ۱۱
۰,۱۱۶	۰,۰۷۱۷۹	۰,۱۶۳۸۲	۱۲ تا ۱۷

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
 با در نظر گرفتن ($Sig=0/000$) در آزمون پیرسون فرضیه H_0 رد شده و فرضیه مقابل H_1 ، که همان فرضیه ی اول پژوهش مبتنی بر وجود رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی تأیید می گردد.

فرضیه دوم: بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
 با در نظر گرفتن ($Sig=0/000$) در آزمون پیرسون فرضیه H_0 رد شده و فرضیه مقابل H_1 ، که همان فرضیه ی دوم پژوهش مبتنی بر وجود رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی تأیید می گردد.

فرضیه سوم: بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
 با در نظر گرفتن ($Sig=0/000$) در آزمون پیرسون فرضیه H_0 رد شده و فرضیه مقابل H_1 ، که همان فرضیه ی سوم پژوهش مبتنی بر وجود رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی تأیید می گردد.

فرضیه چهارم: هوش هیجانی و رضایت شغلی می توانند تعهد سازمانی را پیش بینی نمایند.
 میزان R محاسبه شده برابر $0/591$ می باشد و این بدین معنی است که ضریب همبستگی کلی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر 60 درصد می باشد. همچنین برای R^2 عدد $0/349$ محاسبه شده است که میزان تبیین متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل را نشان می دهد. به بیان دیگر می توان گفت 35 درصد تغییرات تعهد سازمانی با هوش هیجانی و رضایت شغلی ارتباط دارد.

فرضیه پنجم: بین سابقه خدمت با میزان رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان تفاوت معناداری وجود دارد.
 باتوجه به نتایج جدول مشخص شد که هرچه سابقه خدمات زیاد باشد، رضایت شغلی بیشتر است در واقع بین سابقه ۶ تا ۱۱ سال، با سایر گروه ها دارای تفاوت معناداری از لحاظ آماری می باشد. همچنین باتوجه به اختلاف میانگین ها مشخص است که هر چه سابقه خدمت بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتر است.

فرضیه ششم: بین سابقه خدمت با میزان هوش هیجانی کارکنان سازمان بهزیستی استان کردستان تفاوت معناداری وجود دارد.
 باتوجه به نتایج جدول زیر مشخص می باشد که تفاوت معنادار بین گروه ۱۸ سال و بیشتر با گروه های کمتر از ۵ سال و ۶ تا ۱۱ سال می باشد. البته بین دو گروه ۱۸ سال و بیشتر با گروه ۱۲ تا ۱۷ سال تفاوتی معنادار مشاهده نشده است، اما تفاوت میانگین ها نشان می دهد که هر چه سابقه خدمت بیشتر باشد، میانگین هوش هیجانی نیز بیشتر است.

منابع و مراجع

- [۱] اسدی، علی. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان تامین اجتماعی شهر مشهد، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ش ۲. ص ۳۰-۴۲
- [۲] تحریر، بتول و عباس عبادی. (۱۳۸۸). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان ها. مجله طب نظامی، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه اله (عج)، تهران، ایران شماره. ۱۱۲ (مسلسل ۴۳) ص ۲۳-۲۶.
- [۳] جهرمی، شایان و شاپور، امین و صالحی، مسلم و جواد ایمانی. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس. علوم تربیتی. ش ۵. ص ۷-۳۳.
- [۴] - حسن زاده، رمضان و سید مرتضی ساداتی کیادتی. (۱۳۸۸). بررسی میزان هوش هیجانی مدیران و ارتباط آن با خصوصیات جمعیت شناختی آنها. پژوهشنامه تربیتی. شماره ۲۰. سال پنجم. ص ۱-۹
- [۵] حسن زاده، رمضان. (۱۳۹۱). روشهای تحقیق در روان شناسی، چاپ دوم، تهران: ساوالان.
- [۶] رایبیز، استیفن پی. (۱۳۸۷). رفتار سازمانی (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۰).
- [۷] رضاییان علی، کشته گر عبدالعلی. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی. چشم انداز مدیریت (پیام مدیریت). ش ۲۷. ص ۲۷-۳۹
- [۸] رضائیان، علی. (۱۳۹۱). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- [۹] ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارکنان شرکت راه آهن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- [۱۰] کوزه چیان، هاشم و جواد زارعی. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه های استان خراسان، فصلنامه المپیک، سال یازدهم، ش ۱ و ۲، صص ۴۳-۵۲.
- [۱۱] مهداد، علی. (۱۳۹۱). روانشناسی صنعتی سازمانی. اصفهان: جنگل.
- [۱۲] نصرالله پور، خدیجه. (۱۳۸۶). تاثیر هوش هیجانی و گفتگوی با خود راهبردهای رویارویی با استرس بر دانشجویان دانشگاه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- [۱۳] هادی زاده مقدم، اکرم و رامین مهر، حمید و سید سجاد حسینی. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط هوش هیجانی با گرایش کارآفرینانه (مطالعه موردی: سازمان های وابسته به شرکت نفت). توسعه کارآفرینی. دانشگاه شهید بهشتی، ش ۴. ص ۱۳۹-۱۶۲.
- [14] Guleryaz, G., Guney, S., Miski Aydin, E., Asan, (2008). The mediating effect of Job satisfaction between emotional intell ige nce and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey.
- [15] Lordanoglou, D. (2008). The teacher as Leader: the relationship effectiveness, emotional intelligence and Leadership effectiveness, commitment, and satisfaction. Journal of Leadership studies, vol 1 Issue 3, pages 57- 66. (from: [http:// www3.interscience.Wiley.Com](http://www3.interscience.Wiley.Com)).
- [16] Othman, S., Anugerah, R. (2009). Effects of Emotional intelligence and career commitment on career success. (from: [http:// mgv. Mim. Edu. my/ MMR/ O](http://mgv.Mim.Edu.my/MMR/O)
- [17] Hoppock, R., 1935. Job Satisfaction. Harper, New York. Irvine, D.M., Evans, M.G., 1995. Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research findings across studies. Nursing Research 44 (4), 246-253.