

«مقاله پژوهشی»

## مدل علی کیفیت زندگی کاری بر اساس دلبستگی شغلی و هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زنجان

عابدین دارابی عمارتی<sup>1\*</sup>، اصغر عربگری<sup>2</sup>

1. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

2. کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: 1401/09/15 تاریخ پذیرش: 1401/12/29

### Causal Model of Working-Life Quality, Based on Job Engagement and Emotional Intelligence by the Mediating Role of Job Satisfaction in Medical University of Zanjan Employees

A. Darabi Emarati<sup>\*1</sup>, A. Arabkari<sup>2</sup>

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

2. M.Sc., Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: 2022/12/06

Accepted: 2023/03/20

#### Abstract

The purpose of this research was to determine the fit of the causal model of work-life quality based on job attachment and emotional intelligence with the mediating role of job satisfaction in employees of Zanjan University of Medical Sciences. In terms of its purpose, this is an applied research, and in terms of the data collection method, it is a descriptive correlation type. The statistical population included all the personnel of Zanjan University of Medical Sciences, numbering 10,000 people in 1400, and 370 people were selected as a sample by simple sampling method. The research tools were Walton's (1973) quality-of-work-life questionnaires, Brafild and Roth's (1967) job satisfaction, Barr-Anne's emotional intelligence (2002) and Kanongo's job attachment (1982). To analyze the data, Pearson's correlation test and structural equations were used by pls and SPSS software. The results showed that the effect of job attachment, emotional intelligence and job satisfaction on the quality of work life of employees and the effect of job attachment on the job satisfaction of employees is positive and significant. However, the effect of emotional intelligence on job satisfaction of employees was not positive and significant. Also, the indirect effect of job attachment on work-life quality through job satisfaction was significant, so the role of job satisfaction as a mediator between job attachment and work-life quality was confirmed. And the indirect effect of emotional intelligence on quality of work life through job satisfaction was not significant, so the role of job satisfaction as a mediator between emotional intelligence and quality of work life was not confirmed. In general, it is concluded that the causal model of quality of working life based on job attachment and emotional intelligence with the mediating role of job satisfaction does not fit with the empirical model.

#### Keywords

Quality of Work Life, Job Attachment, Emotional Intelligence, Job Satisfaction

#### چکیده

هدف این پژوهش تعیین میزان برازش مدل علی کیفیت زندگی کاری بر اساس دلبستگی شغلی و هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زنجان بود. این پژوهش از نظر هدف، در زمره تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه پرسنل دانشگاه علوم پزشکی زنجان به تعداد 10000 نفر در سال 1400 بود که با روش نمونه‌گیری ساده تعداد 370 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش، پرسش‌نامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (1973)، رضایت شغلی برفیلد و روث (1967)، هوش هیجانی بار-آن (2002) و دلبستگی شغلی کانونگو (1982) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار pls و SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که اثر دلبستگی شغلی، هوش هیجانی و رضایت شغلی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثر دلبستگی شغلی بر رضایت شغلی کارکنان مثبت و معنادار است. اما اثر هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان مثبت و معنادار نبوده است. همچنین اثر غیرمستقیم دلبستگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری از طریق رضایت شغلی معنادار بود و نقش رضایت شغلی به عنوان واسطه میان دلبستگی شغلی و کیفیت زندگی کاری تأیید شد. اثر غیرمستقیم هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری از طریق رضایت شغلی معنادار نبود از این رو نقش رضایت شغلی به عنوان واسطه میان هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری تأیید نشد. به طور کلی نتیجه می‌شود که مدل علی کیفیت زندگی کاری بر اساس دلبستگی شغلی و هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی با مدل تجربی برازش ندارد.

#### واژه‌های کلیدی

کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی، هوش هیجانی، رضایت شغلی

## مقدمه

کار داروسازان رابطه منفی و معنادار وجود دارد (رسولی و همکاران، 1401).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثرگذار باشد، دلبستگی شغلی است. دلبستگی به عنوان اشتیاق، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است؛ به طوری که باعث می‌گردد کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر بروند و برای سازمان خود فداکاری نمایند (هارونا و مارتاندان<sup>8</sup>، 2017؛ نقل از حسن پورراد و همکاران، 1401). در واقع دلبستگی شغلی به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی آنها اشاره دارد. دلبستگی شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند و عاملی برجسته و مؤثر در شکل‌دهی انگیزش کارکنان است. کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا، افرادی هدف مدار هستند، حال آنکه افراد با سطح دلبستگی شغلی پایین افرادی با ویژگی ترس شدید از شکست هستند (یوان و ژونگ<sup>9</sup>، 2021). نتایج پژوهش پشتندار و رحیمی (1394)، نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی کارکنان همبستگی وجود دارد.

متغیر دیگری که می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثرگذار باشد، هوش هیجانی است. دو روان‌شناس به نام‌های جان مایر<sup>10</sup> و پیتر سالوی<sup>11</sup> این اصطلاح را برای اولین بار در دهه 1990 مطرح کردند (پیشگویی و همکاران، 1398). توجه کردن به هوش هیجانی باعث خلاقیت، نوآوری و افزایش کارایی در سازمان می‌شود (ایمانی، 1397). پژوهش‌های دی‌فابو و ساکلوفسکی<sup>12</sup> (2021)، کاریکاس<sup>13</sup> و همکاران (2021)، کابات زین<sup>14</sup> (2021)، روزمبام<sup>15</sup> (2021)، آتیا و سلام<sup>16</sup> (2020)، بیانگر این است که هوش هیجانی باعث کاهش تعارض محیط کار و خانواده و بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شود. پژوهش محمدیگی دهقی (1401) و گنگ<sup>17</sup> و همکاران (2020) نشان داد که هوش هیجانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد. ولایتی (1399) در پایان نامه کارشناسی

یکی از مهم‌ترین مسائلی که در هزاره سوم مورد توجه سازمان‌ها است و از فنون بهبود سازمانی به شمار می‌رود، کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری می‌تواند جنبه‌های مهمی همچون عملکرد سازمان و رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (میرمحمدی و همکاران، 1400). نیروی انسانی گرانبهاترین منبع سازمان برای شکوفاسازی و دستیابی مستمر به عملکرد عالی به شمار می‌آید (اکبر زاده و همکاران<sup>1</sup>، 2021). عملکرد شغلی کارکنان نقشی مهم در بهبود عملکرد سازمان دارد و به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن به شمار می‌آید (ژی و یانگ<sup>2</sup>، 2021). تعارض کار - خانواده با توجه به شرایط کاری، از جمله ساعات کاری طولانی، برنامه‌های کاری غیراستاندارد و... همگی از عوامل تنیدگی‌زای محل کار هستند (چندلر<sup>3</sup>، 2021).

کیفیت زندگی کاری مفهومی چندوجهی، نسبی، متأثر از زمان، مکان و ارزش‌های فردی و اجتماعی است و در سطح فردی، به جهان‌بینی فرد و نگاه او به زندگی بستگی دارد (پرانگین - انگین<sup>4</sup> و همکاران، 2020). در کیفیت زندگی کاری همه اعضای سازمان در تصمیم‌هایی که به خصوص بر شغل آنها و بر محیط کارشان اثر می‌گذارد، مشارکت دارند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می‌شود و استرس ناشی از کار کاهش می‌یابد، در نتیجه خودکارآمدی و عملکردشان افزایش می‌یابد (لی<sup>5</sup> و همکاران، 2021).

الیانا و انور<sup>6</sup> (2022)، در پژوهشی نشان دادند که؛ اگرچه کیفیت زندگی کاری به طور قابل توجهی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران تأثیر معناداری دارد، ولی تأثیر آن بر عملکرد شغلی ناچیز است. همچنین الگازلان<sup>7</sup> و همکاران (2022) در پژوهش خود نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و قصد ترک

8. Haruna & Marthandan

9. Yuan & Zhong

10. John Mayer

11. Peter Salovey

12. Di Fabio & Saklofske

13. Kriakous

14. Kabat-Zinn

15. Rosenbaum

16. Atia & Sallam

17. Ghong

1. Akbarzadeh & et al,

2. Xie & Yang

3. Chandler

4. Perangin - Angin

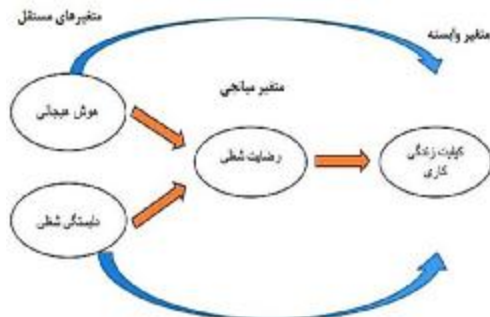
5. Le

6. Eliyana & Anwar

7. Algazlan

با توجه به آنچه بیان گردید هدف از پژوهش حاضر رسیدن به مدل علی کیفیت زندگی کاری بر اساس دلبستگی شغلی و هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زنجان است که برای رسیدن به این هدف از روش تحلیل مسیر استفاده شد. فرضیه‌های پژوهش 8 مورد به شرح ذیل است:  
 \* کیفیت زندگی کاری بر اساس دلبستگی شغلی و هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در برآش مدل علی اثرگذار است.

- \* دلبستگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم دارد.
- \* هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم دارد.
- \* دلبستگی شغلی بر رضایت شغلی اثر مستقیم دارد.
- \* هوش هیجانی بر رضایت شغلی اثر مستقیم دارد.
- \* رضایت شغلی بر کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم دارد.
- \* دلبستگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی اثر غیرمستقیم دارد.
- \* هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی اثر غیرمستقیم دارد.



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

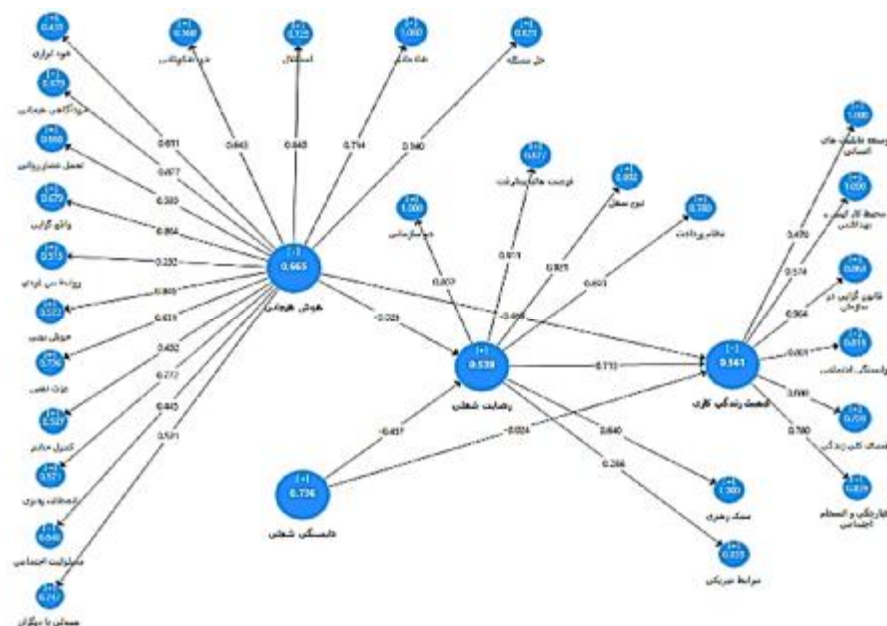
پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا و شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی و از این جهت که محقق درصدد بررسی روابط بین متغیرها است از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه پرسنل دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال 1400 به تعداد 10000 نفر است. تعداد 370 نفر براساس جدول مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش، پرسش‌نامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (1973)، رضایت شغلی برفیلد و روث (1967)، هوش هیجانی بار-

ارشد خود به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش شفیع‌آبادی و کاظمی (1397) نشان داده است که بین کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ویلیام و همکاران (2017) در پژوهشی نشان دادند که سطح کیفی فعالیت‌های سازمانی متأثر از هوش هیجانی کارمندان و مدیران است، عامل تعدیل‌کننده رضایت شغلی و هوش هیجانی، فشار عاطفی محیط کار است.

متغیر دیگری که با نقش واسطه‌ای می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثرگذار باشد، متغیر رضایت شغلی است. در دهه‌های اخیر به مسئله رضایت شغلی بسیار پرداخته شده است (کابات<sup>1</sup> و همکاران، 2018). رضایت شغلی بیانگر توجه به کرامت انسانها است، بر این اساس در کشورهای پیشرفته، هزینه‌های گسترده‌ای به منظور بررسی رضایت شغلی کارکنان پرداخت می‌شود و مدیریت‌ها با توجه به نیازهای اساسی کارکنان استوار است (حیدری و همکاران، 1399).

برای اینکه کارمندان ضمن احساس امنیت و آرامش در محیط، از دانش، تخصص و مهارت خود برای دستیابی به هدف‌های سازمانی استفاده نمایند ایجاد انگیزه و رضایت شغلی در منابع انسانی لازم و ضروری است (شامبرگ و فیلیپ، 2017). ارتقا رضایت‌مندی کارکنان از طریق اجرای عدالت سازمانی و ارتقا کیفیت زندگی کاری آنان توسط سیستم در راستای بهبود بهره‌وری بیشتر امری اجتناب ناپذیر است (بیک‌زاد و هدایت‌فسندوز، 1399). در واقع کیفیت زندگی کاری اشاره به رضایت کارکنان دارد و مانند یک پدیده ذهنی عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (اشرفی و همکاران، 1398). پژوهش‌های متعدد به رابطه متقابل رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند (کمالی و همکاران، 1399). نتایج پژوهش بهزادی و ایمانی (1399)، نشان داد که ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی در دبیران آموزش و پرورش شهر بجنورد وجود دارد و مؤلفه‌های رضایت شغلی توانایی پیش‌بینی رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری معلمان آموزش و پرورش شهر بجنورد را داشته است. نتایج پژوهش حقانی (1400) و مولایی (1400) نیز نشان داده است که متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با هم بر بهره‌وری کارکنان تأثیر معناداری دارند.

1. Kabat & et al



شکل 2. مدل ساختاری اولیه پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معناداری ضرایب مسیر

دلبستگی شغلی با کیفیت زندگی کاری برابر  $0/138-$ ، ضریب همبستگی بین هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری برابر  $0/293-$  که در سطح  $P < 0/01$  منفی و معنی‌دار است و ضریب همبستگی بین دلبستگی شغلی و هوش هیجانی برابر  $0/040-$  که در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار نیست.

حال جهت بررسی کفایت و مناسب بودن مدل مفهومی پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری استفاده خواهد شد. به منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس<sup>1</sup> نسخه 3,2,8 استفاده شد. در تدوین مدل اولیه مجموعاً تعداد 151 گویه (90 گویه برای متغیر هوش هیجانی، 19 گویه برای متغیر رضایت شغلی، 32 گویه برای متغیر کیفیت زندگی کاری و 10 گویه برای متغیر دلبستگی شغلی) وارد<sup>2</sup> شد. متغیر هوش هیجانی دارای 15 بعد: حل مسئله، شادمانی، استقلال، خودابزاری، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، تحمل فشارهای روانی، واقع‌گرایی، روابط بین فردی، خوش‌بینی، عزت نفس، کنترل خشم، انعطاف‌پذیری مسئولیت اجتماعی، همدلی با دیگران و متغیر

آن (2002) و دلبستگی شغلی کانونگو (1982)، بود. پس از بررسی و ارزیابی پرسش‌نامه‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ 942 % برای پرسش‌نامه تلفیقی به دست آمد که بیانگر پایایی و ابزار پژوهش و ثبات درونی پرسش‌نامه است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار pls و SPSS استفاده شد.

### یافته‌ها

جدول 1. ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

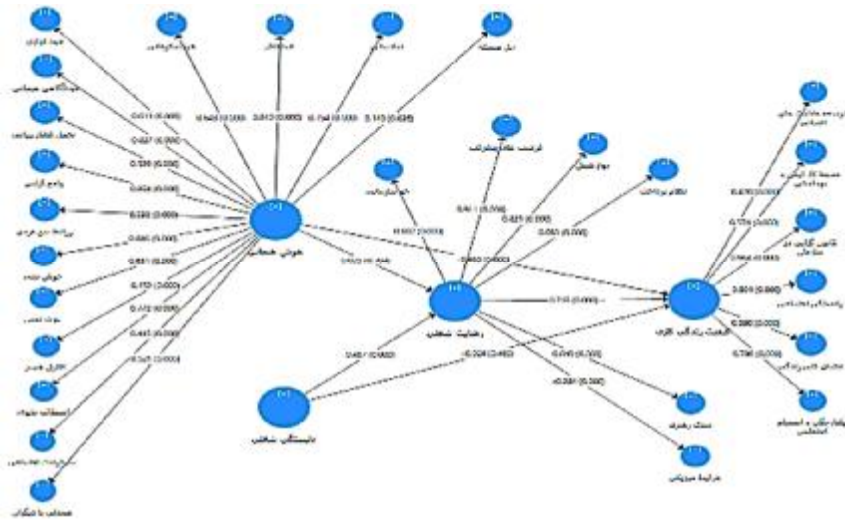
متغیر	رضایت شغلی	کیفیت زندگی کاری	دلبستگی شغلی
کیفیت زندگی کاری	0/443**		
دلبستگی شغلی	-0/251**	-0/138**	
هوش هیجانی	0/363**	-0/293**	-0/040

\*\* معنی‌داری در سطح 0/01

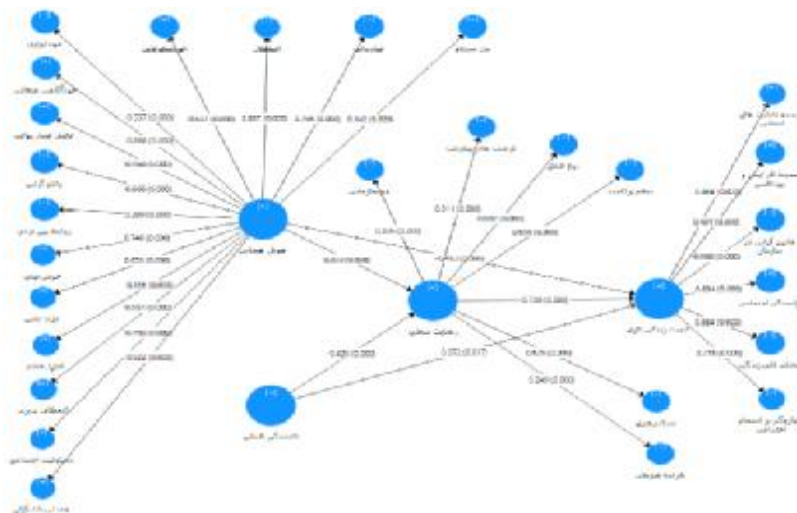
در جدول 1 ضرایب همبستگی بین چهار متغیر اصلی پژوهش نشان داده شده است. می‌توان مشاهده کرد که ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و هوش هیجانی برابر  $0/363$  که در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار است. ضریب همبستگی بین دلبستگی شغلی با رضایت شغلی برابر  $0/251-$  ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری برابر  $0/443$  ضریب همبستگی بین

#### 1. Smart Partial Least Squares (PLS)

2. جهت وضوح بهتر و بیشتر مدل، با استفاده از نرم‌افزار گویه‌های هر متغیر مکنون در آن مخفی شده است. علامت (+) روی دایره متغیرهای مکنون نشان‌دهنده این مطلب می‌باشد.



شکل 3. مدل ساختاری اولیه پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر AVE



شکل 4. مدل ساختاری پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معنی‌داری ضرایب مسیر

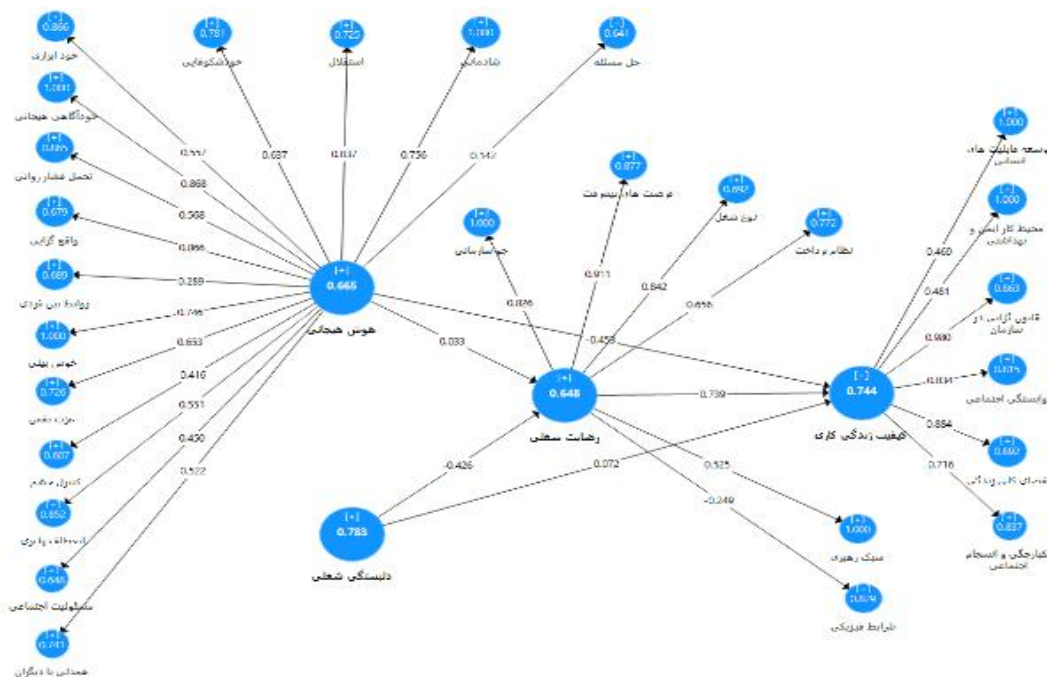
مناسب‌تر، گویه‌های با بارعاملی کمتر از 0/07 از مدل حذف می‌شود.

همان‌طور که در شکل 3 ملاحظه می‌شود مقادیر میانگین واریانس استخراجی برای مؤلفه خودابزاری کمتر از مقدار استاندارد 0/5 (فورنل و لانتکر، 1981) است. لذا نتیجه می‌گیریم که مدل ساختاری اولیه از نظر مقادیر اندازه‌گیری در سطح مطلوبی قرار ندارد. بنابراین با حذف گویه‌های با بارعاملی کمتر از 0/7 مجدداً مدل تحلیل شد.

از متغیر هوش هیجانی (تعداد 2 مؤلفه)، رضایت شغلی (تعداد 3 گویه)، دلبستگی شغلی (تعداد 1 گویه) و کیفیت زندگی کاری (تعداد 5 گویه) و از مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری (تعداد 2 گویه)، روابط بین

رضایت شغلی دارای 6 بعد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، شرایط فیزیکی و متغیر کیفیت زندگی کاری دارای 6 بعد است: محیط کار ایمن و بهداشتی، پرداخت منصفانه، توسعه قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی در سازمان و دلبستگی شغلی بدون بعد بوده که هرکدام با استفاده از گویه‌های مرتبط به خود در مدل رسم شدند.

با توجه به شکل 2 ضرایب سطح معنی‌داری برای مسیر هوش هیجانی به رضایت شغلی و مسیر دلبستگی شغلی به کیفیت زندگی کاری بیشتر از 0/05 است لذا برای رسیدن به مدل



شکل 5. مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر AVE

همچنین مقدار پایایی ترکیبی متغیرها مناسب است. ضریب پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) برای کل متغیرها بیشتر از حد مطلوب 0/7 است. این شاخص نشان می‌دهد که چند درصد از واریانس معرفی‌ها به‌وسیله واریانس عامل‌ها تبیین می‌شود، این شاخص حداقل باید 0/5 است، بالاتر بودن این شاخص از 0/5 به معنای تأیید اعتبار همگرا در سطح عامل است. در این مدل روایی همگرایی متغیرهای هوش هیجانی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی به ترتیب برابر 0/665، 0/648، 0/744 و 0/783 بوده که همگی در سطح قابل قبول و مناسبی هستند.

جهت بررسی روایی ممیز (واگرا) در سطح متغیر مکنون از معیار فورنل-لارکر استفاده شد و مشخص شد که روایی واگرا در سطح عامل برای همه سازه‌ها برقرار است.

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از عامل تورم واریانس (VIF) و شاخص تحمل استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از 0/2 نشان‌دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها است که با توجه به جدول 2 مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

فردی (تعداد 2 گویه)، کنترل (تعداد 1 گویه)، سبک رهبری (تعداد 1 گویه)، فضای کلی زندگی (تعداد 1 گویه)، خوش‌بینی (تعداد 1 گویه)، خود شکوفایی (تعداد 1 گویه)، خودآگاهی هیجانی (تعداد 1 گویه)، تحمل فشار روانی (تعداد 1 گویه)، خودبازاری (تعداد 1 گویه) و مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و تأمین فرصت رشد و امنیت حذف و سایر متغیرها بدون حذف گویه باقی ماندند.

همان‌طور که در شکل 4 و 5 ملاحظه می‌شود مقادیر میانگین واریانس استخراجی برای همه متغیرهای مکنون بیشتر از مقدار معیار 0/5 هستند و همه ضرایب مسیر بجز ضریب مسیر هوش هیجانی به رضایت شغلی در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار هستند. حال برای بررسی مدل اندازه‌گیری سایر نتایج نیز مشاهده می‌شوند.

در بررسی مدل‌های بیرونی از سه معیار پایایی، روایی همگرا<sup>1</sup> و روایی واگرا<sup>2</sup> استفاده شد.

با توجه به جدول 2 مقدار آلفای کرونباخ همه متغیرها مناسب است و از پایایی خوبی برخوردار هستند البته بجز مؤلفه خوشبینی.

1. Convergent Validity  
2. Divergent Validity

جدول 2. نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیر	زیر مقیاس	آلفای کرونباخ ( $< \text{Alpha}0/7$ )	پایایی ترکیبی ( $< \text{C.R}0/7$ )	میانگین واریانس استخراجی ( $< \text{AVE}0/5$ )
هوش هیجانی	حل مسئله	0/723	0/765	0/641
	شادمانی	0/1	0/1	0/1
	استقلال	0/871	0/913	0/725
	خودشکوفایی	0/720	0/877	0/781
	خودآگاهی هیجانی	0/1	0/1	0/1
	تحمل فشار روانی	0/850	0/928	0/865
	واقع‌گرایی	0/843	0/894	0/679
	روابط بین فردی	0/733	0/869	0/689
	خوش‌بینی	0/1	0/1	0/1
	عزت نفس	0/623	0/841	0/726
	کنترل خشم	0/838	0/884	0/607
	انعطاف‌پذیری	0/829	0/920	0/852
	مسئولیت اجتماعی	0/820	0/880	0/648
رضایت شغلی	همدلی با دیگران	0/714	0/849	0/741
	خود ابرازی	0/848	0/928	0/866
	کل هوش هیجانی	0/915	0/933	0/665
	نظام پرداخت	0/728	0/871	0/772
	نوع شغل	0/854	0/899	0/692
	فرصت‌های پیشرفت	0/930	0/955	0/877
	جو سازمانی	0/1	0/1	0/1
	سبک رهبری	0/1	0/1	0/1
	شرایط فیزیکی	0/911	0/935	0/829
	کل رضایت شغلی	0/890	0/917	0/648
	محیط کار ایمن و بهداشتی	0/1	0/1	0/1
	قانون‌گرایی در سازمان	0/968	0/974	0/863
	وابستگی اجتماعی	0/886	0/930	0/815
کیفیت زندگی کاری	فضای کلی زندگی	0/879	0/943	0/892
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	0/905	0/939	0/837
	توسعه قابلیت‌های انسانی	1/0	1/0	1/0
	کل کیفیت زندگی کاری	0/965	0/969	0/744
	کل دل‌بستگی شغلی	0/961	0/966	0/783

جدول 3. شاخص‌های هم‌خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

مسیر	هم‌خطی (VIF)						مقصد	مبدأ
	اثر مستقیم			فاصله اطمینان				
	اندازه (f <sup>2</sup> )	مقادیر	Sig	T	B	اندازه (f <sup>2</sup> )		
	% 97/5	% 2/5						
دل‌بستگی شغلی	0/222	-0/351	-0/510	0/001	10/894	-0/426	1/004	رضایت شغلی
دل‌بستگی شغلی	0/075	0/130	0/015	0/014	2/642	0/072	1/227	کیفیت زندگی کاری
رضایت شغلی	2/149	0/869	0/771	0/001	33/792	0/826	1/00	جو سازمانی
رضایت شغلی	0/381	0/610	0/431	0/001	11/837	0/525	1/00	سبک رهبری
رضایت شغلی	0/066	-0/189	-0/349	0/001	6/222	-0/249	1/00	شرایط فیزیکی
رضایت شغلی	4/890	0/929	0/891	0/001	94/737	0/911	1/00	فرصت‌های پیشرفت
رضایت شغلی	0/757	0/725	0/585	0/001	18/984	0/656	1/00	نظام پرداخت
رضایت شغلی	2/430	0/883	0/791	0/001	35/863	0/842	1/00	نوع شغل
رضایت شغلی	1/366	0/808	0/676	0/001	21/319	0/739	1/226	کیفیت زندگی کاری
هوش هیجانی	2/338	0/861	0/801	0/001	55/267	0/837	1/00	استقلال
هوش هیجانی	0/437	0/616	0/469	0/001	14/828	0/551	1/00	انعطاف‌پذیری
هوش هیجانی	0/475	0/631	0/495	0/001	16/780	0/568	1/00	تحمل فشار روانی
هوش هیجانی	0/021	0/264	0/025	0/024	2/263	0/142	1/00	حل مسئله
هوش هیجانی	0/450	0/616	0/487	0/001	17/800	0/557	1/00	خودابزاری
هوش هیجانی	3/052	0/892	0/839	0/001	62/640	0/868	1/00	خودآگاهی هیجانی
هوش هیجانی	0/684	0/690	0/572	0/001	21/164	0/637	1/00	خودشکوفایی
هوش هیجانی	1/258	0/795	0/693	0/001	28/335	0/746	1/00	خوش‌بینی
هوش هیجانی	0/026	0/162	-0/094	0/613	0/506	0/033	1/004	رضایت شغلی
هوش هیجانی	0/091	0/381	0/214	0/001	6/756	0/289	1/00	روابط بین فردی
هوش هیجانی	1/332	0/807	0/698	0/001	27/220	0/756	1/00	شادمانی
هوش هیجانی	0/744	0/723	0/581	0/001	17/611	0/653	1/00	عزت نفس
هوش هیجانی	0/254	0/539	0/364	0/001	10/197	0/450	1/00	مسئولیت اجتماعی
هوش هیجانی	0/374	0/591	0/457	0/001	15/900	0/522	1/00	همدلی با دیگران
هوش هیجانی	2/997	0/894	0/840	0/001	61/706	0/866	1/00	واقع‌گرایی
هوش هیجانی	0/209	0/501	0/333	0/001	9/341	0/416	1/00	کنترل خشم
هوش هیجانی	0/625	-0/380	-0/527	0/001	11/587	-0/453	1/006	کیفیت زندگی کاری
کیفیت زندگی کاری	0/283	0/562	0/370	0/001	9/545	0/469	1/00	توسعه قابلیت‌های انسانی
کیفیت زندگی کاری	3/560	0/914	0/847	0/001	50/377	0/884	1/00	فضای کلی زندگی
کیفیت زندگی کاری	24/241	0/989	0/969	0/001	204/968	0/980	1/00	قانون‌گرایی در سازمان
کیفیت زندگی کاری	0/300	0/601	0/377	0/001	8/300	0/481	1/00	محیط کار ایمن و بهداشتی
کیفیت زندگی کاری	2/285	0/871	0/871	0/001	42/705	0/834	1/00	وابستگی اجتماعی
کیفیت زندگی کاری	1/053	0/766	0/766	0/001	26/857	0/716	1/00	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
اثر غیرمستقیم								
دل‌بستگی شغلی	-	-0/252	-0/390	0/001	8/938	-0/315	-	-->کیفیت زندگی کاری
هوش هیجانی	-	0/129	-0/068	0/621	0/494	0/024	-	-->رضایت شغلی

فوق مشاهده می‌شود که ارتباط سه متغیر هوش هیجانی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری با ابعاد خود در سطح خطای  $P < 0/05$  معنی‌دار هستند. همچنین اثر مستقیم دل‌بستگی شغلی بر رضایت شغلی ( $\beta = -0/426$ ،  $P = 0/001$ )، اثر مستقیم هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری ( $\beta = -0/453$ ،  $P = 0/001$ ) در

محاسبه ضرایب مسیر، دومین معیار ارزیابی درونی مدل است، که به‌منظور بررسی معنی‌داری آنها از رویه خودگردان سازی استفاده می‌شود. این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول شماره 2 آورده شده است. با توجه به جدول



جدول 4. شاخص‌های R<sup>2</sup>، Q<sup>2</sup> و ماتریس اهمیت-عملکرد مدل

متغیر	R <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>	درونی پژوهش	
			ماتریس اهمیت-عملکرد (IPMA)	اثر کل
دل‌بستگی شغلی			عملکرد	49/195
رضایت شغلی	0/184	0/739		56/247
هوش هیجانی				42/409

سطح خطای  $P < 0/01$  منفی و معنی‌دار هستند همچنین اثر مستقیم رضایت شغلی بر کیفیت زندگی کاری ( $P=0/001$ )،  $\beta=0/739$  در سطح خطای  $P < 0/01$  مثبت و معنی‌دار هستند و اثر مستقیم دل‌بستگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری ( $P=0/014$ )،  $\beta=0/072$  در سطح خطای  $P < 0/05$  مثبت و معنی‌دار هستند و اثر مستقیم هوش هیجانی بر رضایت شغلی ( $P=0/613$ )،  $\beta=0/033$  در سطح خطای  $P < 0/05$  منفی و معنی‌دار نیستند. اثر غیرمستقیم دل‌بستگی شغلی ( $\beta=-0/315$ ،  $P=0/001$ ) در سطح خطای  $P < 0/01$  منفی و معنی‌دار و همچنین اثر هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری ( $\beta=0/024$ ،  $P=0/621$ ) در سطح خطای  $P < 0/05$  معنی‌دار ناست.

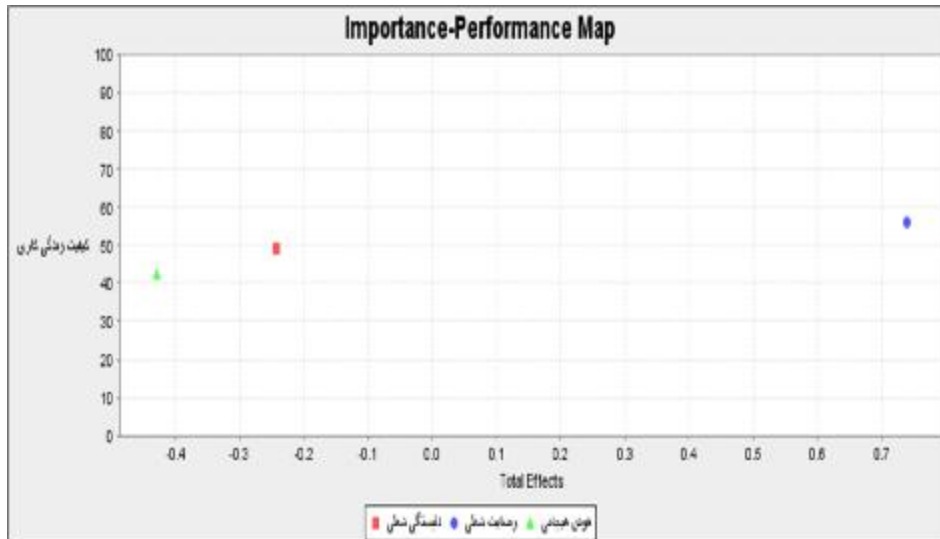
سومین معیار ارزیابی درونی مدل، اندازه اثر ( $F^2$ ) است که نشان‌دهنده تغییر در مقدار ( $R^2$ ) پس از حذف یک متغیر مکنون برون‌زای معین از مدل است. کوهن (1988) مقادیر 0/15، 0/35، 0/50، 0/75 و 0/90 را به ترتیب اثرات بزرگ، متوسط و کوچک معرفی کرده است. بر اساس نتایج جدول 2 مشاهده می‌شود که اثر دل‌بستگی

شغلی بر رضایت شغلی ( $F^2=0/222$ ) و اثر دل‌بستگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری ( $F^2=0/075$ ) و اثر هوش هیجانی بر رضایت شغلی ( $F^2=0/026$ ) اندازه اثر کوچک، اثر رضایت شغلی بر کیفیت زندگی کاری ( $F^2=1/366$ ) و اثر هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری ( $F^2=0/625$ ) اندازه اثر بزرگ هستند.

آخرین معیار برای ارزیابی درونی مدل، تحلیل ماتریس اهمیت-عملکرد (IPMA) است. این ماتریس اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پراهمیت برای بهبود را مشخص کند. این معیار به منظور بسط یافته‌های اساسی مدل‌سازی معادلات ساختاری و واریانس محور مورد استفاده قرار می‌گیرد. مقیاس عملکرد بین صفر تا صد است و نمره بالاتر به معنی عملکرد بیشتر و بهتر است. داده‌ها نشان داد که رضایت شغلی با اهمیت (0/739) نسبت به هوش هیجانی (-0/429) و دل‌بستگی شغلی (-0/242)، عملکرد (56/247) بالاتری نسبت به آنها (42/429 و 49/195) دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور تعیین میزان برآزش مدل علی کیفیت زندگی کاری بر اساس دل‌بستگی شغلی و هوش هیجانی با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زنجان انجام شد. فرضیه اصلی پژوهش این بود که کیفیت زندگی کاری بر اساس دل‌بستگی شغلی و هوش



شکل 6. ماتریس اهمیت - عملکرد مدل درونی پژوهش

(1392) و لاکسمن (2018) همسو است. افرادی که احساسات و هیجانات خود را می‌شناسند و احساسات و هیجانات دیگران را نیز درک می‌کنند از خودآگاهی و کیفیت زندگی کاری بالایی برخوردارند (لاکسمن، 2017؛ نقل از ولایتی، 1399). هیجان‌ها علاوه بر وظایف سازگارانه و وظایف اجتماعی هم دارند. زندگی پر از مشکلات، استرس‌ها و چالش‌هایی است که باید حل شوند و یکی از راه حل‌ها برای این مشکلات، استرس‌ها و چالش‌ها، هیجان‌ها هستند. هیجان‌ها با هماهنگ کردن احساسات، اهداف و انگیزه‌ها، وضعیت ما را در ارتباط با محیط تثبیت و ما را به پاسخ‌های کارآمد و اختصاصی مجهز می‌کند (فاران، بارانسون و کینگ، 2011).

فرضیه سوم: نتایج به دست آمده از تحلیل فرضیه سوم نشان داد که اثر دل‌بستگی شغلی بر رضایت شغلی در سطح اطمینان 99 درصد منفی و معنی‌دار است ( $p=0/001$ ). نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش عزیزیه و خلفی (1396)، اسماعیلی و زاهدی (1400) در یک راستا است. در تبیین فرضیه حاضر می‌توان گفت افرادی که دل‌بستگی شغلی دارند شغل‌شان را جزء لازم از خودشان می‌دانند، احتمال ترک شغل برای این افراد بسیار ضعیف است، از رضایت شغلی برخوردارند و تمام تلاش خود را برای دست‌یابی به اهداف سازمانی به کار می‌برند. به طورهعکس افرادی که دل‌بستگی شغلی پایینی دارند بخش عمده‌ای از وقت، انرژی و قدرت خود را صرف وظایف خارج از محیط کار می‌کنند به همین خاطر میزان رضایت شغلی پایین و احتمال ترک شغل در آنها بالا است.

فرضیه چهارم: با توجه به نتایج به دست آمده مشخص شد که اثر هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان در سطح اطمینان 99 درصد مثبت و معنی‌دار نیست ( $0/613$ ). نتایج پژوهش‌های محمدیگی دهقی (1401)، رشیدی و همکاران (1400)، نامنی (1400)، عبدالمهدی و همکاران (1399)، صادقی‌مکی و فرخی‌چشمه‌سلطانی (1399)، در یک راستا نیست. هوش هیجانی تأثیر چندانی در رضایت شغلی ندارد. پژوهشگران حوزه علوم رفتاری به ویژه رفتار سازمانی ادعا کرده‌اند افراد دارای هوش هیجانی بالا معمولاً در محل کار خود خوشحال و خوش بین هستند، روابط بین فردی و مسؤلیت‌پذیری بالایی دارند. حس دلسوزی و

هیجانی با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی کارکنان در برآزش مدل علی اثرگذار است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ضریب مسیر بین هوش هیجانی با رضایت شغلی در سطح اطمینان 95 درصد معنی‌دار نیست، بنابراین مدل مفهومی برآزش مناسبی با مدل تجربی ندارد. این نتیجه با پژوهش‌های الیانا و انور (2022)، الگازلان و همکاران (2022)، دیفابیو و ساکولوفسکی (2021)، کاریکاس و همکاران (2021)، کابات زین (2021)، روزمبام (2021)، آتیا و سالام (2020)، گنگ و همکاران (2020) محمدیگی دهقی (1401)، ولایتی (1399) همسو است.

فرضیه اول: نتایج به دست آمده در خصوص فرضیه اول نشان داد که اثر دل‌بستگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان 95 درصد مثبت و معنی‌دار است ( $0/014$ ). در واقع، هرچه ویژگی دل‌بستگی شغلی در بین کارکنان بیشتر باشد، کیفیت زندگی کاری افزایش می‌یابد، لذا فرضیه اول تأیید شد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های (یوان و ژونگ، 2021)، (هارونا و مارتاندان، 2017)، شیرطاهری و همکاران (1399)، درکه و رضایی (1399)، تاجوران و صیف (1396)، هو و همکاران (2012) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان کرد که دل‌بستگی شغلی کارکنان منجر به تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش جابه‌جایی و افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود. سازمان‌ها جهت ارتقاء بهره‌وری و عملکرد سازمان و گام برداشتن در جهت تعالی فرهنگ سازمانی ملزم هستند تلاش نمایند تا سطح دل‌بستگی شغلی کارکنان خود را بهبود دهند و سطوح عالی نیازهای شخصی کارکنان را در محیط کار برآورد سازند. افزایش دل‌بستگی شغلی افزایش کیفیت زندگی کاری را به دنبال دارد. هرچه خواسته‌ها و نیازهای متفاوت افراد بیشتر برآورد شود، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان دل‌بستگی شغلی بیشتری را داشته و همچنین از سرپرستان و همکاران خود خشنودتر باشند (مرادی فر، فاطمه، 1397).

فرضیه دوم: داده‌های به دست آمده از تحلیل فرضیه دوم نشان داد که اثر هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان 99 درصد منفی و معنی‌دار است ( $0/001$ ). نتایج پژوهش‌های ایمانی (1397)، پورمهدوی (1395)، رسولی مبارکه و خسوعی (1394)، عبدالمهدی و پورمودن

خشنودی کمتری نیز برخوردارند. همچنین رضایت شغلی کارکنان می‌تواند از طریق مکانیسم‌های گوناگون (حمایت‌های مالی و عاطفی) موجب بهبود کیفیت زندگی کاری گردد.

فرضیه ششم: نتایج نشان داد که اثر غیرمستقیم دلبستگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در سطح اطمینان 99 درصد منفی و معنادار است ( $\beta = -0/315, p = 0/001$ ). لذا نقش رضایت شغلی به نوان واسطه میان دلبستگی شغلی و کیفیت زندگی کاری تأیید شد. در این خصوص به دلیل عدم وجود پیشینه داخلی و خارجی مشابه، نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های دیگر مقایسه نشد.

فرضیه هفتم: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر غیرمستقیم هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری میانجی‌گری رضایت شغلی در سطح اطمینان 95 درصد معنی‌دار نیست ( $\beta = 0/024, p = 0/621$ ). لذا نقش رضایت شغلی به عنوان واسطه میان هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری تأیید نشد. در این خصوص به دلیل عدم وجود پیشینه داخلی و خارجی مشابه، نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های دیگر مقایسه نشد.

ایزدی، ا.، برزگر، م.، و جاویدی، ح (1396). بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان. نشریه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، 5 (3)، 177-145.

ایمانی، ج (1397). بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس. فصلنامه پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، 4 (8)، 150-128.

بهزادی، ر.، و ایمانی، م (1399). ارزیابی اثر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بر رفتار شهروندی معلمان شهر بجنورد. پنجمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد.

بیک‌زاد، ج.، و هدایت‌فسندوز، ع (1399). بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در مدل‌سازی تأثیر هوش معنوی بر خودکارآمدی، واکاوی دیدگاه معلمان. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، 11 (4)، 86-71.

پشتدار، ا.، و رحیمی، ط (1394). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران. اولین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری، علوم اجتماعی، مشهد.

مسئولیت‌پذیری، تعاملات سازنده با همکاران، شناخت وظایف و عملکرد مناسب کاری ویژگی‌های چنین افرادی است اما امکان دارد با وجود چنین ویژگی‌هایی، رضایت شغلی نداشته باشند.

فرضیه پنجم: نتایج به دست آمده نشان داد که رضایت شغلی بر کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان 99 درصد اثر مثبت و معنی‌داری دارد ( $\beta = 0/739, p = 0/001$ ). در واقع، هرچه ویژگی رضایت شغلی در بین کارکنان بیشتر باشد، کیفیت زندگی کاری افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اربابی و کارگزار (1401)، حسینی گوکه (1401)، اسدی خانوکی و حاجی زاده (1400)، میرمحمدی و همکاران (1400)، صفری و خرم (1399)، لک عیان و نفری (1392)، هینون و ساریما (2010) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت با افزایش میزان احساس بیگانگی کارکنان از رضایت شغلی آنان کاسته شده است. کارکنان به دنبال احترام و امور فرامادی، مانند مشارکت و دخالت در تصمیم‌سازی هستند. از یک سو هرچه کارکنان احساس توانمندی و دخالت بیشتر در امور سازمان داشته باشند خشنودتر هستند و از طرف دیگر هرچه دچار احساس بی‌تأثیری و ناتوانی در شغل و زندگی باشند از

## منابع

- اربابی، حدیثه؛ کارگزار، ابوالفضل (1401). رابطه کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی با رضایت شغلی دبیران زن شهرستان تربت حیدریه. همایش تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، دوره 4، 902-891.
- اسدی خانوکی، امیرصدرا و حاجی زاده، فائزه (1400). رابطه سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری و نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش جیرفت، فصلنامه پیشرفت‌های نوین در مدیریت آموزشی، 31 (3)، 75-47.
- اسماعیلی، ز. و زاهدی، م (1400). مطالعه رابطه بین فرهنگ سازمانی، عملکرد رهبری و رضایت شغلی با تمرکز بر دلبستگی کاری، دومین کنفرانس علوم تربیتی. روان‌شناسی و علوم انسانی.
- اشرفی، آ.، جزنی، ن.، معمارزاده‌طهران، غ.، و افشار کاظمی، م (1398). راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاغل دولتی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، 38 (3)، 173-151.

- سال 1393-1394. دومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد.
- رشیدی، ح.، خاتمی، ا.، برفی، پ.، و حیدریان، گ (1400). نقش تعدیلگر مسئولیت اجتماعی در تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور خوزستان). اولین کنفرانس بین‌المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد، تهران.
- شفیع‌آبادی، ع.، و کاظمی، ر (1397). رابطه هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری کارمندان سازمان هلال احمر شهر شیراز. کنفرانس ملی دستاوردهای نوین جهان در تعلیم و تربیت، روان‌شناسی، حقوق و مطالعات فرهنگی - اجتماعی، خوی.
- شیرطاهری، علی؛ خرمدل، آسیه و بخشنده، احسان (1399). دل‌بستگی شغلی و خشنودی شغلی شاخص‌هایی اثرگذار بر عملکرد و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره جدید، شماره 45، صص 289-309.
- صادقی‌مکی، سیدم.، و فرخی چشمه سلطانی، ف (1399). بررسی تأثیر هوش هیجانی از طریق عدالت سازمانی، رضایت شغلی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان لرستان. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، کرج.
- صفری، محسن و خرم، هانیه (1399). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی مقطع متوسطه اول شهر بندرعباس. همایش رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان رشته‌ای، دوره 1، صص 209-199.
- عبدالهی، بیژن و پورمؤذن، عذرا (1392). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت کاری کارمندان دانشگاه جندی شاپور اهواز. مدیریت توسعه و تحول، دوره 5، شماره 15؛ صفحه 9 تا صفحه 15.
- عبدالهی، ک.، خوب‌آیند، ر.، ملکی‌نژاد، پ.، و مخاورپور زرین‌آباد، س (1399). تأثیر هوش هیجانی و سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه پیام نور استان ایلام). نخستین همایش ملی رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان رشته‌ای، گنبد کاووس.
- عزیزیه، ر.، و خلغی، ع (1396). اثر انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل: نقش میانجی‌گر دل‌بستگی شغلی. کنفرانس ملی روان‌شناسی تربیتی و برنامه‌ریزی و آموزش دبستان و پیش دبستان، شادگان.
- پیشگوی، سیدا، ضیاء‌خدادادیان، م.، و اکبری، خ (1398). بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت از زندگی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب ارتش. مجله طب نظامی، 21 (3)، 298-290.
- پورمهدوی، م (1395). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان بنیادمسکن انقلاب اسلامی استان فارس. کنفرانس بین‌المللی آینده پژوهی، علوم انسانی و توسعه، اهر.
- تاجوران، م.، و صیغی، م (1396). مدل پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز: نقش واسطه‌ای تعارض و تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، 6 (3)، 85-71.
- حسن پورراده، علی؛ دنیوی، رضا و بریمانی، ابوالقاسم (1401). افزایش توانمندسازی روان‌شناختی و دل‌بستگی شغلی در طول همه‌گیری کووید 19: مداخلات روان‌شناسی مثبت‌نگر در معلمان. مجله پیشرفت‌های نوین در روان‌شناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، سال پنجم، شماره 50، 204-191.
- حسینی گوکه، محمد (1401). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی معلمان شهرستان لاهیجان. مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی، شماره 36، 69-59.
- حقانی، م (1400). بررسی تأثیر رضایت شغلی و میزان کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مراغه. سومین همایش تدبیر علوم مدیریتی، تربیتی، اجتماعی و روان‌شناسی، مشهد.
- حیدری، ش.، خوش‌اندام‌کوتنایی، م.، و میرزائیان، ب (1399). نقش واسطه‌ای هوش هیجانی و رضایت شغلی در رابطه سرسختی روان‌شناختی با سلامت سازمانی در اداره کل پست استان مازندران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، 12 (43)، 112-91.
- درکه، محسن و رضایی، حسن (1399). رابطه استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دل‌بستگی شغلی. مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، 7 (1)، 188-175.
- رسولی، سیدمحمدرضا؛ رسولی سیدمسعود و بازاری، رضیه (1401). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معلمان آموزش و پرورش شهرستان میاندورود. نشریه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی، سال سوم، شماره 7، 142-134.
- رسولی، مبارکه و خشوعی، مهدیه‌السادات (1394). رابطه کیفیت زندگی کاری با هوش هیجانی در معلمان مقطع ابتدایی

میانچی‌گری هوش هیجانی. مجله مهندسی فرآیندها، 5 (11)، 46-66.

مولایی، ی (1400). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان اهواز. *اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت، اقتصاد و حسابداری*. میرمحمدی، سیدمحمد؛ حسین پور، داوود و قاسمی، محدثه (1400). بررسی رابطه چابکی سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان. *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، 1(1)، 192-216.

نامنی، ا (1400). تأثیر هوش هیجانی مدیر بر موفقیت پروژه‌ها با تأکید بر نقش میانجی رضایت شغلی و اعتماد - مطالعه موردی شرکت همکاران سیستم. *اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت، اقتصاد و حسابداری*. نکوکار، ز، قدسی، ا، و احمدی، آ (1397). اثربخشی آموزش مدیریت استرس بر کیفیت زندگی کاری دبیران. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، 10 (2)، 93-106.

ولایتی، لیل (1399). بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری معلمان دوره ابتدایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز.

کمالی، م، معین‌شاهنگیان، م، مبارکی، ح، و اکبرفهمی، م (1399). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران. *مجله مطالعات ناتوانی*، 10 (10)، 41.

لک‌عیان، ا، و نفری، ن (1392). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان شعب منطقه 3 بانک ملت تهران. *فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه*، 26 (3)، 186-161.

محمدیگی دهقی، احسان (1401). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رضایت‌مندی و عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی سازگاری کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی استان فارس. *نشریه مطالعات اقتصاد، مدیریت مالی و حسابداری*، دوره هشتم، شماره 1، 173-161.

مرادی فر، فاطمه (1397). رابطه بین کیفیت زندگی کاری با دل‌بستگی شغلی کارکنان بیمارستان روان‌پزشکی، *اولین همایش بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی*، همدان، <https://civilica.com/doc/904210>.

معافی‌مدنی، سیده‌خ، و خلعتبری، ج (1397). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و با

Akbarzadeh, M., Mohamadkhani, K., Ghorchi-an, N., Jamali, A. (2021). A Model for Job Burnout Reducing among the Central Organization of Islamic Azad University. *Psychological Methods and Models*, 12(44):55-68. DOI:10.30495/jpmm.2021.27304.3322.

Algazan, N., Al-jedai, A., Alamri, A., Alshehri, A.M., Aldaiji, L., & Almogbel, Y. (2022). Association between intention to leave work and quality of work-life of Saudi pharmacists. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 30 (2), 103-107.

Atia, M. M., & Sallam, L. E. (2020). The effectiveness of mindfulness training techniques on stress anxiety and depression of depressed patient. *Am J Nurs*, 8, 103-113. [Link]

Bar-on, R. (2002). "Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual", Toronto, Canada: Multi-Health systems.

Chandler, K. D. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health in Practice*, 2,100158. [Link]

Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2021). The relationship of compassion and self-compassion with personality and emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 169, 110109. [Link]

Eliyana, A., & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8 (1), e08685.

Ghong, S.C., Falahat, M., Lee, Y.S. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*.9(1):69-80. DOI:10.5430/ijhe.v9n1p69

Haruna, Aliyu Yelwa. Marthandan, Govindan. (2017). "Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 Issue: 3, 165 - 184, <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>.

Ho, C-C., Oldenburg, B., Day, G., Sun, J. (2012). Work Values, Job involvement, and organizational commitment in taiwanese nurses. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(3): 64-70.

Kabat-Farr, D., Cortina, L. M., & Marchiondo, L. A. (2018). The emotional aftermath of incivility: Anger, guilt, and the role of organizational commitment. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 109-128.

Kabat-Zinn, J. (2021). The Liberative Potential of Mindfulness. *Mindfulness* 12(6), 1555-1563.

- Kriakous, S. A., Elliott, K. A., Lamers, C., & Owen, R. (2021). effectiveness of mindfulness-based stress reduction on the psychological functioning of healthcare professionals: systematic review. *Mindfulness*, 12(1), 1-28. [Link]
- Laxman, P. (2018). Study of Emotional Intelligence & Job Satisfaction of Higher Secondary School Teachers, *Paripex, Indian Journal of Research*, 6: 45-48.
- Mohsin, Farhana Hanim. (2015). the Linkage between Career Growth, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior: An Insight. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 5, Issue 5.
- Perangin-Angin, M.R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(2),72-8.
- Rosenbaum, E. (2021). Practice of indfulness: Helping self and others. *The Humanistic Psychologist*, 49(1), 179. [Link]
- Schaumberg, R. L., & Flynn, F. J. (2017). Clarifying the link between job satisfaction and absenteeism: The role of guilt proneness. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 982-992.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life, What Is It?" *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21
- Williams, N. J., Glisson, C., Hemmelgarn, A., & Green, P. (2017). Mechanisms of change in the ARC organizational strategy: increasing mental health clinicians' EBP adoption through improved organizational culture and capacity. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 44(2), 269 - 283.
- Xie, L., Yang, L. (2021). The influence of erceptions of promotion opportunities on job performance and its mechanisms: A case study of Chinese junior civil servants. *Journal of Contemporary China*. 30(127): 118-35. 10.1080/10670564.2020.1766913
- Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62–70. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000860>

## COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)