

The Effect of Emotional Intelligence on Employees' Mental Health Through the Role of Organizational Commitment

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors
Amin Amini^{1*}

How to cite this article

Amin Amini, The Effect of Emotional Intelligence on Employees' Mental Health Through the Role of Organizational Commitment, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2023:6(4): 39-47.

1. MA, Department of Industrial and Organizational Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: aminamini9190@gmail.com

Article History

Received: 2022/10/17

Accepted: 2023/01/10

ABSTRACT

Purpose: The present study examines the impact of emotional intelligence on employees' mental health through organizational commitment.

Materials and methods: The research method used is descriptive, survey and correlation type. Also, the statistical population of this research includes all the employees of Valex company. The sample size was determined using Cochran's formula of 65 people and the sampling method of this research is simple random. Research data was collected by library and field method and questionnaire was used as the tool. The validity of the research tool was confirmed by using the collective opinion of experts and experts, and the reliability of the research was confirmed as 0.805. The data were also analyzed using the structural equation model with Smartpls software.

Findings: The results indicate that emotional intelligence has a significant impact on employees' mental health and organizational commitment.

Conclusion: Also, the results have shown that the effect of emotional intelligence on organizational commitment is significant. Also, the result of the mediation hypothesis shows that the variable of organizational commitment significantly mediates (increases) the relationship between the variable of emotional intelligence and mental health of employees with an effect coefficient of 0.445. As a result, the desired hypothesis is confirmed.

Keywords: Emotional Intelligence, Mental Health of Employees, Organizational Commitment

تاثیر هوش هیجانی بر سلامت روان کارکنان از طریق

نقش تعهد سازمانی

امین امینی^۴

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر سلامت روان کارکنان از طریق تعهد سازمانی می پردازد.

مواد و روش ها: روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی و همبستگی می باشد. همچنین جامعه آماری تحقیق حاضر شامل، کلیه کارکنان شرکت والکس می باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۶۵ نفر تعیین گردید و روش نمونه گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده می باشد. داده های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است. روایی ابزار تحقیق با استفاده نظرجمعی از صاحب نظران و متخصصان مورد تایید قرار گرفت و پایایی تحقیق ۰.۸۰۵ تایید شد. داده ها نیز با بهره مندی از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار Smartpls تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج حاکی از آن است که هوش هیجانی بر سلامت روان کارکنان و تعهد سازمانی معناداری دارند.

نتیجه گیری: همچنین نتایج نشان داد است که تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی معنادار شده است. همچنین نتیجه فرضیه میانجی نشان میدهد متغیر تعهد سازمانی با ضریب تاثیر ۰.۴۴۵ رابطه ی بین متغیر هوش هیجانی و سلامت روان کارکنان را به طور معنی داری میانجی گری (افزایشی) میکند. در نتیجه فرضیه مورد نظر تایید می شود.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، سلامت روان کارکنان، تعهد سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۲۰

* نویسنده مسئول: aminamini9190@gmail.com

مقدمه

امروزه، سلامت روانی، مفهومی است که چگونگی تفکر، احساس و عملکرد ما را در مواجهه با موقعیت استرس زا نشان می دهد، به عبارت دیگر، به میزان برخورداری از سلامت روانی، عملکرد افراد در کنترل استرس، برقراری ارتباط با دیگران، ارزیابی و انتخاب راهبردهای مقابله متفاوت است (۱). بر اساس نظر روانشناسان، یکی از عواملی که باعث ارتقای سلامت روان افراد می شود و نقش پیش بینی کننده ای در این زمینه دارد، هوش هیجانی می باشد (۲). هوش هیجانی امروزه از جایگاهی رفیع، مطمئن و غیر قابل انکاری در عرصه ورزش برخوردار است و دیدگاه جدیدی را درباره پیش بینی عوامل مؤثر بر موفقیت فراهم می کند. از این رو، هوش هیجانی بزرگترین عامل برای پیش بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است و بهترین امتیاز هوش هیجانی این است که به عنوان یک مهارت بسیار انعطاف پذیر، افراد می-توانند با تمرین، آن را بهبود بخشند (۳).

از طرفی، هوش هیجانی نوعی استعداد عاطفی است که تعیین می کند از مهارت های خود چگونه به بهترین نحو ممکن استفاده کرد- حتی کمک می کند فکر در مسیری درست به کارگرفته شود (۱) هوش هیجانی بیانگر آن است که در روابط اجتماعی و در بده بستان های روانی و عاطفی در شرایط خاص چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است یعنی اینکه فرد در شرایط مختلف بتواند امید را در خود زنده نگه دارد، با دیگران همدلی نماید، احساسات دیگران را بشنود، برای به دست آوردن پاداش بزرگ تر، پاداش های کوچک را نادیده انگارد، در برابر مشکلات پایداری نماید و در همه حال انگیزه خود را حفظ نماید از نظر مایر و سالوی (۴) هوش هیجانی با ابعاد چهارگانه خود (شناسایی عواطف در خود و دیگران، کاربرد عواطف، توانایی درک و فهم عواطف دیگران و مدیریت عواطف) تنها یک ویژگی مثبت نیست؛ بلکه مجموعه ای از توانایی های استدلالی و هیجانی متمایز است. با این حال، اخیراً تحقیقات گسترده ای در خصوص اختلال در هوش هیجانی و اثرات آن بر تعهد سازمانی صورت گرفته است. موفقیت در دنیای رقابتی سازمان ها به توانایی توسعه روابط مبتنی بر تعهد نیاز دارد. سازمان ها و کارکنان نیاز دارند که هم خودشان قابل تعهد باشند و هم به یکدیگر تعهد کنند. تعهد تأثیرات مهم و مثبتی بر نتایج سازمانی دارد. تعهد، رفتارها و عملکردهای سازمانی را تسهیل می کند (۲). تعهد سازمانی بالا در میان اعضای سازمان ها، باعث می شود تا آنها در هنگام روبه رو شدن با مشکلات سازمانی، امیدوارانه به اقدامات گروهی برای برطرف کردن آن مشکلات بپردازند. همچنین از انجام امور ناقص و بیهوده در چنین سازمان هایی جلوگیری می شود. تعهد سازمانی مبنای همه تعامل های انسانی است. تعهد سازمانی کارکنان به ساختار، نظام و فرهنگ سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، سبب تعهد و اطمینان کامل کارکنان به سازمان می گردد و به ارزیابی مفید و مطلوب از ارکان سازمان منجر می شود. تعهد اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری است. در واقع همه روابط سازمانی بر مبنای تعهد ایجاد می شود (۵). هوش هیجانی نقش مهمی در ارتقا

فرد با اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می‌یابد که به فعالیت‌ها تداوم بخشد و مشارکت‌مؤثر خویش را در انجام آن‌ها حفظ کند. بوکانان تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمان می‌داند، یعنی وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف و به سازمان فی‌نفسه جدای از ارزش‌های ابزاری آن (همان). به نظر، تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش عبارتست از تمایلقوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان، اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف وجه اشتراک تعاریف‌بالا این است که تعهد حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان مشخص کند، تصمیم بهماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود دارد.

سلامت روان کارکنان

سلامت روان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در ارتقا و تکامل انسان‌ها محسوب می‌شود. این امر به ویژه در دانشجویان ورزشکار از اهمیت بسیاری برخوردار است. از آنجا که ورزشکاران از اقبال مستعد و برگزیده جامعه و سازندگان فردای هر کشور می‌باشند، بنابراین سلامت روانی آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۸). درباره مفهوم سلامت روان در میان روانشناسان اختلاف نظرهای زیادی وجود دارد. بنابر تعریف سازمان جهانی بهداشت، سلامت روان عبارت است از: قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب. در واقع، سلامت روانی چیزی بیش از عدم وجود بیماری روحی است؛ بدین معنا که صرفاً به لحاظ نداشتن بیماری روحی نمی‌توان سلامت روانی را در فرد صد در صد تأیید کرد. (۹)

سلامت روان به معنای حالتی است که شامل تعادل، احساس رضایت و خوشبختی، توانایی مقابله با فشارهای روزمره، توانایی ایجاد و حفظ روابط مؤثر و سازنده با دیگران، و توانایی داشتن یک زندگی معنادار و هدفمند است. از آنجا که سلامت روان و سلامت جسمی به طور مستقیم با یکدیگر در ارتباط هستند، بنابراین حفظ سلامت روان می‌تواند بهبود و حفظ سلامت جسمی را نیز تسهیل کند. همچنین، سلامت روان نقش مهمی در کیفیت زندگی، ارتباطات، کارایی و عملکرد در محیط کار و تحصیلی، و به طور کلی، در تمامی ابعاد زندگی فردی و اجتماعی دارد. از جمله عوامل مؤثر در حفظ سلامت روان می‌توان به مدیریت استرس، تعاملات اجتماعی سالم، تقویت اعتماد به نفس، ارتقای مهارت‌های ارتباطی و مسئولیت‌پذیری، آموزش مهارت‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری، و حفظ تعادل در زندگی اشاره کرد. در همین راستا نیکنام فر در تحقیقی به عنوان "بررسی ابعاد سلامت روان و هوش هیجانی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی قزوین و ارتباط آن با مشخصات دموگرافیک" به این نتیجه رسید متغیر اختلال عملکرد اجتماعی با متغیر طلاق والدین رابطه معنی دار دارد. به این ترتیب دانشجویانی که والدین آنها از یکدیگر طلاق گرفته‌اند از سلامت عمومی پایین‌تری برخوردارند. همچنین، مولفه طلاق و ترم تحصیلی دانشجویان، بیشترین اثر را بر روی هوش هیجانی و سلامت روان

سلامت روان تعهد بازی می‌کند. سرپرستان مورد تعهد اهداف سازمان را به گونه‌ای معنادار برای زیردستان توصیف می‌کنند و از ارزش‌های مطلوب سازمان و ساختار آن در جهت سلامت روان حمایت می‌کنند. همچنین به منظور اینکه مدیران شرکتهای دانش بنیان بتوانند به خوبی به وظایف و فعالیت‌های محوله خود بپردازند بایستی کارکنان این احساس را داشته باشند که مدیرانشان قابل تعهدند و این در حالی است که تعهد در اینگونه شرکتها ما در سطح بالایی قرار دارد. حال با چالشهایی ممکن است مواجه باشند، به نظر می‌رسد که توسعه هوش هیجانی در جهت ارتقای سلامت و تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند راه حل مناسبی برای رفع این معضل اساسی در شرکتهای دانش بنیان محسوب گردد.

لذا، در این راستا توسعه اثربخش هوش هیجانی در سال‌های اخیر به عنوان مسیری برای ایجاد سلامت روان و در نتیجه بهبود تعهد سازمانی شرکتهای دانش بنیان چون والکس شناخته شده است. در این بررسی به این سؤال جواب داده خواهد شد که متغیر هوش هیجانی از طریق تعهد سازمانی چه تاثیری بر سلامت روان کارکنان دارد؟

پیشینه تحقیق نظری

هوش هیجانی

به زعم دیگینز هوش هیجانی به افراد، در زمینه آگاهی بیشتر از روش‌های بین فردی، شناسایی و مدیریت تأثیر عواطف بر تفکر و رفتار، توسعه توانایی تشخیص تحرکات اجتماعی در محیط کار و درک چگونگی مدیریت روابط و بهبود آن‌ها کمک می‌نماید. گاهی هیجان‌ات نابجا منجر به شناخت و دانش غلط می‌شود. در نتیجه سازگاری، زندگی اجتماعی، تحصیلی، شغلی و خانوادگی افراد را در معرض خطر قرار می‌دهد (۶) درک اهمیت هوش هیجانی در سازمان و اینکه چه منافعی می‌تواند داشته باشد، نخستین گام در مسیر ایجاد یک محیط کاری سالم و داشتن نیروی انسانی راضی و خشنود است. در سال ۲۰۲۰ و آنچه در این سال رخ داد، مطمئناً بیش از هر زمان دیگری، نشان‌دهنده اهمیت هوش هیجانی در سازمانها بود. در مواجهه با تحولات بنیادین ناشی از شیوع ویروس کووید-۱۹، دورکاری به یکی از روندهای شغلی در بسیاری از سازمانها تبدیل شد و فناوری، به پیدایش و تثبیت این روند کمک کرد. با این حال، دورکاری، تعاملات انسانی را با چالشی جدی روبرو کرد و اینجا بود که نقش هوش هیجانی در سازمان، پررنگ‌تر شد.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (۷). شلدون تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کند: نگرش یا جهت‌گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند. کانتر نیز تعهد سازمانی را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم‌های اجتماعی می‌داند به عقیده سالانسیک تعهد حالتی است در انسان که در آن

معناداری بین سازگاری افراد با هوش هیجانی یکسان در گروه های سنی مختلف به چشم می خورد. (۱۱)

با توجه به مبانی نظری، فرضیات پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه ۱: هوش هیجانی بر سلامت روان کارکنان تاثیر مثبت دارد.

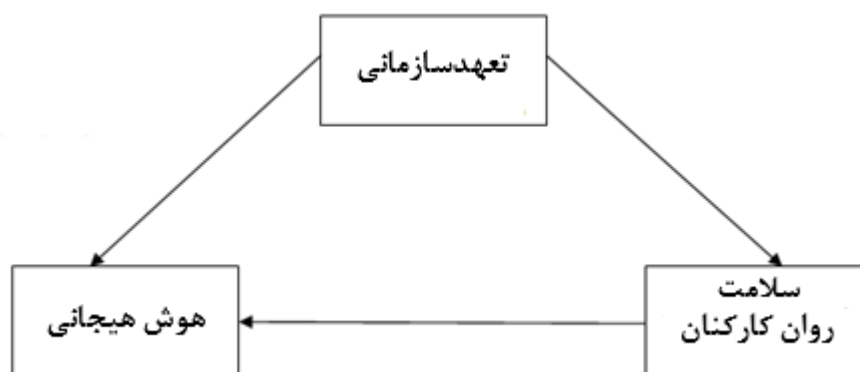
فرضیه ۲: هوش هیجانی بر تعهدسازمانی تاثیر مثبت دارد.

فرضیه ۳: تعهدسازمانی بر سلامت روان کارکنان تاثیر مثبت دارد.

فرضیه ۴: هوش هیجانی از طریق متغیر میانجی تعهدسازمانی بر سلامت روان کارکنان تاثیر دارد.

آنها دارند. رستمی و همکاران نیز بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی در مدیران نشان دادند که افرادی که دارای هوش هیجانی بالایی هستند، از تعهد سازمانی بالاتر برخوردار هستند. و افراد با هوش هیجانی بالا در هنگام مواجهه با مشکلات در سازمان، سازمان را مسئول احساس ناکامی در خود و در نتیجه دلیل ترک سازمان نمیدانند، در نتیجه این افراد نسبت به سایرین به سازمان خود متعهدتر خواهند بود (۱۰).

ترای، لامبرت نیز در مطالعه ای در دانشگاه های نیجریه بیان کردند که وجود میزان بالایی از هوش هیجانی در گروه های سنی مختلف میزان متفاوتی از سازگاری را به بار خواهد آورد و به عبارتی تفاوت



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

کارکنان والکس می باشند. نمونه آماری مناسب برای پژوهش بر اساس فرمول نمونه گیری از جامعه محدود و بر اساس جدول مورگان در سطح خطای ۰/۰۵ درصد تعداد ۸۲ ۶۵ محاسبه شد. پرسشنامه پژوهش از طریق مقیاس پنج امتیازی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴، کاملاً موافقم = ۵) سنجیده شده اند (۱۳). برای آزمون فرضیه پژوهش، ابتدا پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. این ضریب برای تمام متغیرهای مدل مفهومی پژوهش بیشتر از ۰/۷ به دست آمد؛ رقم به دست آمده اعتبار و سازگاری درونی مناسب سازه های پژوهش را نشان می دهد (جدول ۱).

مواد و روش ها

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی است چون به دنبال بررسی یک مسئله واقعی و دانش تخصصی می باشد و می تواند نتایج و یافته های حاصل از آن برای مدیران در راستای اعتلای سلامت روان کارکنان مربوطه قابل استفاده باشد و از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی و از نوع پیمایشی - تحلیلی است که با اهداف و فرضیه های این تحقیق تطابق دارد، زیرا که این امکان را فراهم می سازد تا به داده های مورد نیاز از طریق طرح نمونه گیری در قالب متغیرهای مورد مطالعه دست یافت و از این طریق روابط بین آنها را مشخص ساخت و در فرآیند تصمیم گیری آتی کارکنان والکس آنها را به کار گرفت (۱۲). انتخاب شدند. جامعه تحقیق شامل ۸۰ نفر از

جدول ۱. آلفای کرونباخ متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ کلی
هوش هیجانی	۰/۸۱۱	
تعهد سازمانی	۰/۸۶۹	۰/۸۰۵
سلامت روان کارکنان	۰/۸۳۰	

نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در جدول ۲ نشان داده شده است.

بررسی فرضیه های تحقیق: برای بررسی فرضیه ها ابتدا توزیع داده های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد. برای تصمیم گیری در مورد استفاده از آزمون های پارامتری یا ناپارامتری، به بررسی نرمال بودن داده ها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف می پردازیم.

جدول ۲: نتایج بررسی توزیع داده های تحقیق

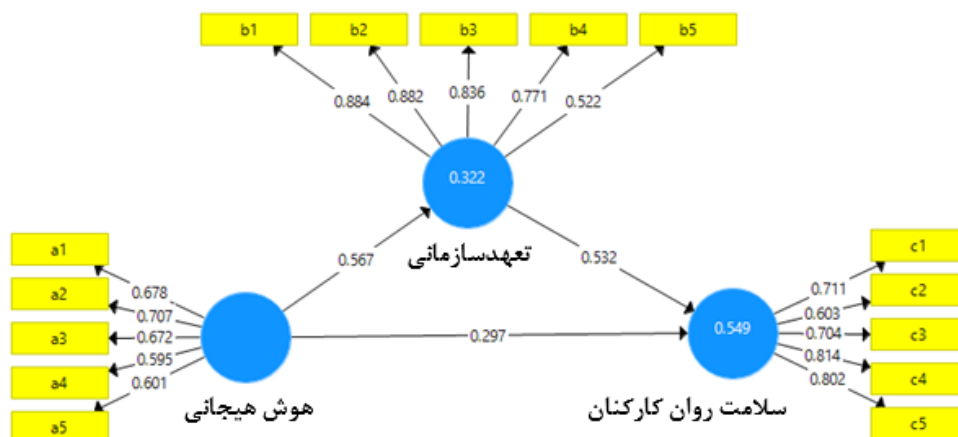
متغیر	مقدار معنا داری Sig	سطح احتمال خطا (α)	آماره کولموگروف	نتیجه آزمون
هوش هیجانی	۰,۸۸۸	۰,۰۵	۱,۰۴۱	توزیع متغیر نرمال است
تعهد سازمانی	۱,۳۲۲	۰,۰۵	۱,۰۰۱	توزیع متغیر نرمال است
سلامت روان کارکنان	۱,۱۱۴	۰,۰۵	۱,۵۵۵	توزیع متغیر نرمال است

پژوهش حاضر از نرم افزار SmartPLS استفاده شده است که در زمینه مدل سازی معادلات ساختاری بر پایه روش حداقل مربعات جزئی، نرم افزاری پر کاربرد و مفید می باشد.

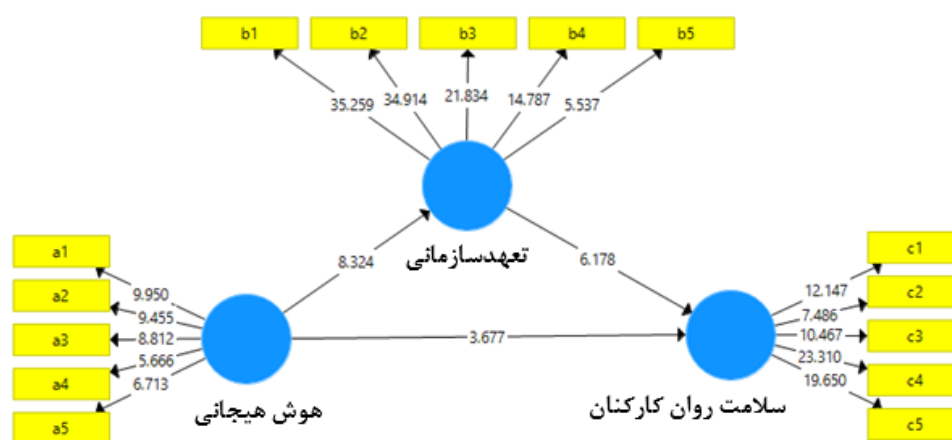
یافته ها

برای آزمون مدل مفهومی و همچنین فرضیه های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری بر پایه روش کمترین مربعات جزئی استفاده شده است. بدین منظور نرم افزار SmartPLS به کار گرفته شد. خروجی نرم افزار بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش، در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش برای آزمون فرضیه های پژوهش و برازش مدل مفهومی، مدل سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شده است. رویکردهای مختلفی در رابطه با مدل سازی معادلات ساختاری وجود دارد. بدین معنا که مدل سازی معادلات ساختاری را می توان بر پایه روش های آماری متفاوتی، متناسب با نوع متغیرها و ویژگی های نمونه آماری پژوهش انجام داد. یکی از روش های آماری در این زمینه، روش حداقل مربعات جزئی است. نرم افزارهایی که از مدل سازی معادلات ساختاری بر پایه این روش آماری استفاده می کنند، نسبت به وجود شرایطی مانند هم خطی متغیرهای مستقل، نرمال نبودن داده ها و کوچک بودن نمونه سازگار هستند در



شکل ۲ - مدل کلی پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳ - مدل کلی پژوهش در حالت معناداری

پژوهش می‌باشد. جدول شماره ۳ نتایج تحلیل علی مدل معادلات ساختاری را برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به نمایش گذاشته است.

در شکل ۳، متغیرهای آشکار و پنهان و همچنین ضرایب مسیر و بارهای عاملی نشان داده شده است. اعدادی که بین متغیرهای پنهان مدل (متغیرهایی که با شکل بیضی نشان داده شده‌اند) و متغیرهای آشکار (متغیرها به شکل مستطیل که همان زیر مولفه‌های متغیر پنهان می‌باشند) مشاهده می‌کنید، نشان دهنده بارهای عاملی هستند. روابطی که بین متغیرهای پنهان تعریف شده است، همان فرضیه‌های

جدول ۳: نتایج فرضیه‌های تحقیق

عنوان فرضیه	ضریب بتا	آماره آزمون	نتیجه
H1	۰,۲۹۷	۳,۶۷۷	H0 رد
H2	۰,۵۶۷	۸,۳۲۴	H0 رد
H3	۰,۵۳۲	۶,۱۷۸	H0 رد
H4	۰,۵۸۰	۳,۵۵۶	H0 رد

CV Com نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری انعکاسی می‌باشد.

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

این شاخص توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت شاخص

جدول ۴: آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

شاخص کیفیت CV Com	متغیرهای تحقیق
۰,۳۴۲	هوش هیجانی
۰,۳۴۹	تعهد سازمانی
۰,۴۶۵	سلامت روان کارکنان

براساس نظر هنسلر و همکاران (۲۰۱۴) مقدار مناسب برای این شاخص به صورت زیر است.

جدول ۵: شاخص مناسب CV Com

ضعیف	متوسط	قوی
۰/۰۲	۰/۱۵	۰/۳۵

مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت شاخص CV Red نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل ساختاری می‌باشد.

بنابراین با توجه به ۵ نتایج آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد که تمامی متغیرها بدرستی توسط سوالهای مربوطه پیش‌بینی شده است.

آزمون کیفیت مدل ساختاری

کوهن^۱ برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای پنهان مدل، این معیار را معرفی نمود این شاخص توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای

جدول ۶: آزمون مدل ساختاری

متغیرهای تحقیق	CV Red
هوش هیجانی	۰,۳۵۷
تعهد سازمانی	۰,۳۴۲
سلامت روان کارکنان	۰,۳۵۶

¹ Cohen

بر اساس نظر کوهن مقدار مناسب برای این شاخص به صورت زیر است.

جدول ۷. شاخص مناسب CV Red

ضعیف	متوسط	قوی
۰/۱۹	۰/۳۳	۰/۶۷

۱- واریانس تشریح شده / متوسط ضرایب تعیین (R^2) مربوط به متغیر درون زا (سلامت روان کارکنان)

بر طبق نظر چاین^۲ این شاخص باید حداقل ۰/۲ باشد اما به صورت ایده آل باید از ۰/۳ بالاتر رود بنابراین جدول ۸ بیان می کند که متغیر درون زا (وابسته) مقدار ایده آل مورد نظر را کسب کرده است.

بنابراین با توجه به جدول ۷ نتایج آزمون کیفیت مدل ساختاری نشان می دهد که تمامی متغیرها بدرستی توسط سؤالیهای مربوطه پیش بینی شده است.

آزمون مدل کلی (GOF) PLS

این شاخص برازش مدل توسط آمانو و تنهوس^۱ برای ارزیابی برازش مدل های معادلات داخلی و سنجه های خارجی داده ها به طور هم زمان، پیشنهاد کرده اند. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر دانشی و متوسط ضرایب تعیین است.

جدول ۸. واریانس تشریح شده مربوط به متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	R^2
سلامت روان کارکنان	۰/۹۷

۲. متوسط مقادیر دانشی (Communality)

جدول ۹. متوسط مقادیر دانشی

متغیرهای تحقیق	Communality
هوش هیجانی	۰/۳۶۱
تعهد سازمانی	۰/۴۴۸
سلامت روان کارکنان	۰/۳۹۰

نتیجه گیری

در این پژوهش تاثیر تاثیر هوش هیجانی بر سلامت روان کارکنان از طریق نقش تعهد سازمانی از طریق معادلات ساختاری، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت بر اساس پژوهش های متعدد، پذیرفته شده است که شرکتهای دانش بنیان با سطوح بالای توسعه هوش جانی و تعهد سازمانی احتمالاً از رقبای خود موفق تر خواهند بود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد زیر به مدیران ارائه می گردد:

- تمرین هوش هیجانی: تمرین مهارت های هوش هیجانی می تواند بهبود تعهد سازمانی را تسهیل کند. به طور خاص، توانایی درک و مدیریت احساسات، توانایی همدلی با دیگران، و توانایی تنظیم خودکنترلی می تواند به حفظ تعهد سازمانی کمک کند.
- ارتباط با همکاران: برقراری ارتباط موثر با همکاران می تواند به بهبود تعهد سازمانی کمک کند. به این منظور، بهتر است از فرصت های ارتباطی با همکاران استفاده کنید و روابط خود را با آنها تقویت کنید.

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$$

بنابراین مقدار (GOF) محاسبه شده ۰,۷۸۳ می باشد که بر خوبی برازش مدل برای داده ها دلالت دارد.

فرضیه میانجی ۴: هوش هیجانی از طریق تعهد سازمانی بر سلامت روان کارکنان تاثیر مثبت دارد.

بر اساس جدول ۳، فرضیه ۴ مبنی بر تاثیر هوش هیجانی از طریق تعهد سازمانی بر سلامت روان کارکنان می باشد. مقدار ضریب مسیر برای تاثیر میانجی برابر ۰/۵۸۰ شده است این مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است. با توجه به این که مقدار آماره تی خارج بازه بحرانی است (بیشتر از ۱/۹۶ شده است)، با احتمال ۰/۹۵ ادعای محقق مبنی بر این که "هوش هیجانی از طریق تعهد سازمانی بر سلامت روان کارکنان تاثیر مثبت دارد." تایید می گردد.

² Chain

¹Amato & Tanthous

References

1. Lee, J. J., Ok, C. M., & Hwang, J. (2016). "An emotional labor perspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction". *International Journal of Hospitality Management*, 54, 139–150.
2. Qadri, Mosab and Shamsi, Afzal. (2014). "Correlation between emotional intelligence and mental health in Jiroft city students". *Health Promotion Management Quarterly*. No; 5, series (1), pp. 62-72.
3. Johnson, S. Batey, M. Holdsworth, L. (2009). "Personality and health: The mediating role of Trait Emotional Intelligence and Work Locus of Control". *Personality and Individual Differences* 47. 470–475.
4. Mayer, J.D.; Salovey, P. Caruso, D. R. & Sitarnios, G. (2001). "Emotional Intelligence as a Standard Intelligence". *Emotion*, 1, 232-242.
5. Aquirre, F., Sergi, M. and Levy, C. A. (2010). "Emotional intelligence and social functioning in persons with schizotypy". *Schizotypy Research*, Volume 104, Issue 1, P. 255-264.
6. Nawi .M. Redzuan .M. (2011). "Emotional Intelligence, Personality and Self Esteem: A Comparison of the Characteristics among Two Categories of Subjects". *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1 no. 8.
7. Yarmohamedian, Ahmed and Sharfi Rad, Haider. (1390). "Analysis of the relationship between emotional intelligence and social adjustment in adolescents". *Journal of Applied Sociology*. Article 3, Volume 22, Number 4, pp. 35-50.
8. Kaplan, H., & Sadock, B. J. (2008) *Synopsis of psychiatry: behavioral sciences, clinical psychiatry*. Ninth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Willkins Psychiatry, 34: 65-9.

- ارائه بازخورد مثبت: ارائه بازخورد مثبت و انگیزشی به همکاران می‌تواند باعث افزایش تعهد سازمانی آنها شود. بازخورد مثبت می‌تواند تشویق‌کننده و الهام‌بخش باشد و به افزایش اعتماد به نفس و رضایت شغلی کمک کند.
 - تقویت همکاری و تعامل: تقویت همکاری و تعامل میان همکاران می‌تواند بهبود تعهد سازمانی را تسهیل کند. به عنوان مثال، تشویق به همکاری و تعامل در تیم‌های کاری و ارائه فرصت‌های مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌تواند به بهبود تعهد سازمانی کمک کند.
 - ارائه فرصت‌های رشد و پیشرفت: ارائه فرصت‌های رشد و پیشرفت به همکاران می‌تواند بهبود تعهد سازمانی را تسهیل کند. به عنوان مثال، فراهم کردن فرصت‌های آموزشی و توسعه شغلی می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی کمک کند.
 - ایجاد فضای کاری سالم: ایجاد فضای کاری سالم باعث بهبود سلامت روان و تعهد سازمانی می‌شود. به عنوان مثال، ایجاد فضایی که از نظر فیزیکی و روانی مناسب باشد، به عنوان یک محیط کاری نیازمند از نظر آرامش و توازن باشد.
 - توانایی مدیریت استرس: توانایی مدیریت استرس می‌تواند بهبود سلامت روان و تعهد سازمانی را تسهیل کند. به طور خاص، توانایی مقابله با فشارها و استرس‌های کاری می‌تواند به حفظ سلامت روان و تعهد سازمانی کمک کند.
 - توسعه روابط موثر: توسعه روابط موثر با همکاران و مدیران می‌تواند بهبود سلامت روان و تعهد سازمانی را تسهیل کند. ارتباط موثر با همکاران و مدیران، از جمله ارتباطات خوب، بازخورد مثبت و ایجاد فضای باز برای بحث و تبادل نظر می‌تواند به حفظ سلامت روان و افزایش تعهد سازمانی کمک کند.
 - توسعه مهارت‌های ارتباطی: توسعه مهارت‌های ارتباطی می‌تواند بهبود سلامت روان و تعهد سازمانی را تسهیل کند. توانایی‌هایی مانند مهارت‌های ارتباطی، توانایی همدلی با دیگران و توانایی مدیریت احساسات می‌تواند به حفظ سلامت روان و تعهد سازمانی کمک کند.
 - ارائه فرصت‌های رشد و پیشرفت: ارائه فرصت‌های رشد و پیشرفت به کارمندان می‌تواند بهبود سلامت روان و تعهد سازمانی را تسهیل کند. به عنوان مثال، فراهم کردن فرصت‌های آموزشی و توسعه شغلی می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی و بهبود سلامت روان کمک کند.
- با این حال، در راستای توسعه تحقیقات موازی با این پژوهش، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، علاوه بر اثر این دو فاکتور، اثر سایر فاکتورها از قبیل اعتماد سازمانی که سلامت روان کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند نیز مورد آزمون قرار گیرند. پژوهش حاضر در شرکتهای دانش بنیان انجام شده است؛ بنابراین در تحقیقات آتی باید تلاش شود که عوامل مؤثر بر قابلیت هوش هیجانی در سایر شرکتهای دیگر نیز اجرا گردد؛ که این موضوع امکان مقایسه میان شرکتهای مختلف را نمایان می‌سازد.

9. Hassan Tehrani, Tayyaba; Kerami Kabir, Nahid; Cheraghi, Fatemeh; Bekaian, Mehdi and Yagoubi, Yasman. (2011). "Investigating the relationship between emotional intelligence and mental health and academic progress in nursing students of Neyshabur College". Scientific journal of Hamadan Nursing and Midwifery Faculty. Volume 20, Number 3; pp. 35-45.
10. Elliot, S. & Gersham, F. (2003). "Social skills interventions for children". Behavior modification. N. 16, P. 287-309.
11. Zohri Aroghi, Sima; Mousavian, Seyyed Javad; Mohtashmi, Jamila and Nasiri, Maleeha. (2015). "Relation between emotional intelligence and mental health of nursing students of Shahid Beheshti University of Medical Sciences". Quarterly journal of nursing, midwifery and paramedicine. Year 2, Number 2, Series 2, pp. 9-21.
12. Adeyemo, D. A., Terry, D. L., & Lambert, N. J. (2017). "Organizational Climate, Leadership Style and Emotional Intelligence as Predictors of Quality of Work Life among Bank Employees in Ibadan, Nigeria". European Scientific Journal, 11(4), 110–30.
13. Visi, Atefeh. (2016). "The role of emotional intelligence in promoting social adjustment of students". 8th International Conference of Psychology and Social Sciences, Tehran.