

Occupational Psychology

Open
Access

ORIGINAL ARTICLE

Predicting Job Satisfaction Based on Emotional Intelligence with the Mediation of Spiritual Intelligence and Teachers' Quality of Work Life

Roya Ashoori^{1*}, Fariba Tabe Bordbar², Masomeh Esmaili³

1 Ph.D. Student, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

2 Associate Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3 Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Roya Ashoori

Email: royaasr1998@gmail.com

How to cite

Ashoori, R. Tabe Bordbar, F. Esmaili, M. (2026). Predicting Job Satisfaction Based on Emotional Intelligence with the Mediation of Spiritual Intelligence and Teachers' Quality of Work Life. Occupational Psychology, 4 (2), 57-66.

ABSTRACT

The purpose of this study was to predict job satisfaction based on emotional intelligence, with the mediating roles of spiritual intelligence and quality of work life among teachers. This research adopted an applied approach in terms of objective and utilized a correlational methodology. Data analysis conducted using SPSS and PLS-SMART software. The statistical population comprised all teachers residing in Bavanat County who actively teaching during the 1401 solar year. A sample of 205 individuals selected using convenience sampling. The research instruments included the Bradbury and Greaves Emotional Intelligence Questionnaire (2005), the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (1967), the King Spiritual Intelligence Questionnaire (2008), and the Walton Quality of Work Life Questionnaire (1973). Path analysis employed for data analysis. The assessment of the model's pathways indicated that emotional intelligence has a direct and positive effect on job satisfaction ($\beta=0.36$, $p=0.00$). Furthermore, spiritual intelligence ($\beta=0.125$, $p=0.00$) and quality of work life ($\beta=0.132$, $p=0.003$) significantly mediated the relationship between emotional intelligence and job satisfaction. Based on these findings, it is suggested that specific educational programs be implemented to enhance teachers' emotional intelligence.

KEYWORDS

Job Satisfaction, Quality of Work Life, Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence.

نشریه علمی

روان‌شناسی کار

«مقاله پژوهشی»

پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس هوش هیجانی با واسطه‌گری هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری معلمان

رویا عاشوری^{۱*}، فریبا تابع بردبار^۲، معصومه اسماعیلی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس هوش هیجانی با واسطه‌گری هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری معلمان انجام شد. این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ روش از نوع مطالعات همبستگی است. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و PLS-SMART استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی معلمان ساکن شهرستان بوانات که در سال ۱۴۰۱ تدریس می‌کردند، شامل می‌شود. در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۰۵ نفر انتخاب شد. ابزارهای پژوهش پرسش‌نامه هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۵)، رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷)، هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مسیر استفاده شد. ارزیابی مسیرهای الگو نشان داد که هوش هیجانی بر رضایت شغلی اثر مستقیم و مثبت دارد ($\beta=0/36$, $p=0/00$) و همچنین رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی را هوش معنوی ($\beta=0/125$, $p=0/00$) و کیفیت زندگی کاری ($\beta=0/132$, $p=0/003$) میانجی‌گری می‌کنند. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان بیان کرد که برنامه‌های آموزشی خاصی در جهت افزایش هوش هیجانی معلمان به اجرا گذاشته شود.

واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، هوش معنوی، هوش هیجانی.

۱ دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۲ دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.
۳ استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

رویا عاشوری

رایانامه: royaasr1998@gmail.com

استناد به این مقاله:

رویا عاشوری، فریبا تابع بردبار، معصومه اسماعیلی (۱۴۰۴). پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس هوش هیجانی با واسطه‌گری هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری معلمان. فصلنامه روان‌شناسی کار، ۴ (۲)، ۵۷-۶۶.

مقدمه

از آنجا که آموزش و پرورش تاثیرگذارترین سیستم سازمانی در حوزه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، پزشکی، نظامی و... است، پیشرفت شغلی معلمان در کیفیت آموزش و فرآیند یاددهی - یادگیری دانش‌آموزان نقش کلیدی دارد (محبی و حیدری، ۱۴۰۱). عامل انسانی، به‌ویژه معلمان، به‌عنوان اصلی‌ترین عنصر در فرآیند تعلیم و تربیت رسمی در عصر اطلاعات و ارتباطات شناخته می‌شود (انتظاری، ۱۴۰۰). بنابراین تقویت نقش معلمان و توجه به نیازهای آنان از الزامات اساسی در بهبود کیفیت آموزش در این دوران به شمار می‌رود (انتظاری، ۱۴۰۰). یکی از مهم‌ترین این عوامل، رضایت شغلی معلمان است. رضایت شغلی بازتابی از احساس یک فرد در مورد شغل خود است که در نحوه برخورد آن‌ها با کار خود و کل محیط کار مشاهده می‌شود (آری نوگروهو و آستوتی^۱، ۲۰۲۴). اکثر مطالعات و پیمایش‌های میدانی اشاره دارند که رضایت شغلی معلمان در ایران در سطح پایین تا متوسط به پایین قرار دارد (شهبازی و همکاران، ۱۴۰۴). از سوی دیگر معلمان راضی در کلاس درس مؤثرتر هستند؛ زیرا رضایت شغلی مستقیماً با اثربخشی تدریس و نتایج یادگیری دانش‌آموزان همبستگی دارد (هاتلویک^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). بنابراین تقویت رضایت شغلی در میان معلمان می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش منجر شود.

رضایت شغلی به عنوان یکی از متغیرهای کلیدی در سلامت سازمانی، تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد که در این میان، نقش هوش هیجانی به‌طور گسترده‌ای توسط پژوهش‌ها شده است (اوتمن و همکاران، ۲۰۲۴؛ ستوده نژاد و بهرام زاده، ۲۰۱۵). مطالعات انجام‌شده در بافت‌های سازمانی مختلف، حاکی از وجود رابطه‌ای مثبت و قوی بین این دو سازه است. به عنوان مثال، اوتمن^۳ و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای روی کارکنان یک شرکت الکترونیکی، رابطه مثبت بسیار بالایی را بین هوش هیجانی و رضایت شغلی گزارش نمودند. همچنین، ستوده‌نژاد و بهرام‌زاده (۱۳۹۲) در میان کارمندان سازمان آب، همبستگی معناداری بین مؤلفه‌های هوش هیجانی به‌ویژه خودآگاهی و اعتماد به نفس و رضایت شغلی شناسایی کردند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که هوش هیجانی با تقویت مهارت‌های درون‌فردی و بین‌فردی، نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش رضایت شغلی ایفا می‌کند (غریب^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). هوش هیجانی برای اولین بار، توسط سالووی و مایر (به نقل از

سرباز وطن، ۱۴۰۰) به عنوان توانایی فرد در ارزیابی و کنترل احساسات عاطفی خود و دیگران تعریف شد. پژوهش‌های پیشین به خوبی نشان‌دهنده نقش بی‌چون و چرای هوش هیجانی در افزایش رضایت شغلی معلمان هستند. با این حال، به نظر می‌رسد سازوکارهای پنهان و درونی این رابطه، بررسی نشده است؛ از سوی دیگر این پرسش بنیادی مطرح می‌شود که معلمان که هوش هیجانی بالایی دارند چگونه به کار خود معنا می‌بخشند و با چالش‌هایی چون فرسودگی و بی‌معنایی مقابله می‌کنند و در نهایت رضایت شغلی خود را افزایش می‌دهند (سوتوریو و همکاران، ۲۰۲۰). پاسخ به این پرسش را شاید بتوان در نقش متغیرهای میانجی عمیق‌تری جست‌وجو کرد. در این میان، هوش معنوی به عنوان پاسخی برای این چالش‌های بنیادین مطرح می‌شود. این مفهوم، که با مؤلفه‌هایی همچون معناگرایی، تعالی، خودآگاهی عمیق و احساس تعلی فراتر از خود فردی ارتباط دارد، به معلمان توانایی می‌بخشد تا حتی در سخت‌ترین شرایط، آرامش و رضایت درونی خود را حفظ کنند (افندی و همکاران، ۲۰۲۱). در واقع، هوش هیجانی با تقویت بنیان‌های درونی فرد، فضای روانی لازم را برای رشد و پرورش جنبه‌های معنوی فراهم می‌سازد (بهمنی^۵، ۲۰۲۱). یافته‌ها حاکی از همبستگی مثبت و معنادار بین هوش معنوی و رضایت شغلی است (آلسون، ۲۰۱۷). جنبه‌های خاص رضایت شغلی، مانند ماهیت کار به طور قابل توجهی با هوش معنوی مرتبط است (کرازبجا^۶، ۲۰۱۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تقویت هوش هیجانی باعث ارتقا هوش معنوی می‌شود (بهمنی^۵، ۲۰۲۱؛ کارمن و پرادو، ۲۰۲۰). علاوه بر این، هر دو هوش هیجانی و هوش معنوی با بهبود رفاه در بین کارکنان مرتبط هستند (پانچاناتام^۷، ۲۰۱۲؛ بای^۸ و همکاران، ۲۰۲۴).

علاوه بر سازوکارهای درونی و معنوی که هوش هیجانی از طریق آن‌ها بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد، باید به نقش متغیرهای میانجی ریشه‌دار در بستر سازمانی نیز توجه کرد. به عبارت دیگر، هوش هیجانی یک معلم نه تنها ظرفیت‌های شخصی او را تقویت می‌کند؛ بلکه می‌تواند به شکلی فعال، کیفیت درک‌شده او از محیط کار را نیز تغییر دهد (آگونولا، ۲۰۲۲). کیفیت زندگی کاری، که به عنوان ادراک کارکنان از رفاه فیزیکی و روانی در محیط کار تعریف می‌شود، تحت تأثیر مستقیم توانایی فرد برای مدیریت استرس، ایجاد روابط سازنده با همکاران و ایفای نقش مؤثر در تیم مدرسه قرار دارد (ناتالیا^۹

5 BAHMAE
6 Koražija
7 Panchanatham
8 Bai
9 Natalia

1 Ari Nugroho & Isthofaina
2 Hotlevik
3 Othman
4 Gharib

و همکاران، ۲۰۲۰). تحقیقات رابطه مثبت و معناداری را بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در بین کارکنان نشان می‌دهد (حسینی، ۱۴۰۱؛ دهمیجا، گوپتا و بگ، ۲۰۱۹). سازمان‌هایی که برنامه‌های ارتقای کیفیت زندگی کاری را اجرا می‌کنند، سطوح متوسط تا خوب رضایت شغلی را در میان کارکنان گزارش کرده‌اند (ریسی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). از سوی دیگر همبستگی‌های مثبتی بین ابعاد هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری شناسایی شده است (ولاسکو-هرا^۲ و همکاران، ۲۰۲۴) و همچنین ویجیاکومار^۳ (۲۰۱۸) نشان داد که آموزش هوش هیجانی باعث ارتقا کیفیت زندگی کاری در زمینه‌های سازمانی مختلف است. بنابراین به نظر می‌رسد معلمان با هوش هیجانی بالا، از مهارت‌های لازم برای بهبود شرایط عینی و ذهنی محیط کار خود برخوردارند و در نتیجه، رضایت شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند.

در سال‌های اخیر، با تشدید چالش‌های نظام‌های آموزشی از جمله افزایش فشارهای روانی، انتظارات فزاینده و منابع محدود، مسئله رضایت شغلی معلمان به یک اولویت پژوهشی تبدیل شده است (آگونولا، ۲۰۲۲). بر طبق نظریه تعیین هدف لاک تزریق معنا و هدف متعالی به فعالیت‌های حرفه‌ای، نقش حیاتی ایفا می‌کند (ما^۴ و همکاران، ۲۰۲۲). بر این اساس، هوش هیجانی می‌تواند با تسهیل تعیین اهداف (کاروالهو و مونیکو، ۲۰۱۶) و هوش معنوی با معنا بخشیدن به آنها (ما و همکاران، ۲۰۲۲) به صورت زنجیره‌وار به افزایش رضایت شغلی بینجامد. همچنین بر طبق نظریه برابری آدامز، کیفیت زندگی کاری بازتابی از ادراک معلم از عدالت در پیامدهای دریافتی در قبال ورودی‌هایش است. هنگامی که اجزای کیفیت زندگی کاری به صورت عادلانه‌ای توزیع شوند، احساس برابری و در نتیجه رضایت شغلی شکل می‌گیرد (آگونولا، ۲۰۲۲). از این رو، می‌توان فرض کرد که هوش هیجانی با توانمندسازی معلمان برای ایجاد محیطی عادلانه‌تر، از مسیر ارتقای کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی اثر غیرمستقیم می‌گذارد.

در مجموع و با توجه به آنچه گفته شد، ارزیابی و شناسایی عوامل زمینه‌ای تأثیرگذار بر رضایت شغلی معلمان به عنوان بخشی از تلاش‌های ارتقا محیط آموزشی اهمیت بسیار دارد. با توجه به اینکه در ادبیات پژوهشی صورت‌گرفته بر نقش ویژگی‌های شخصی افراد در میزان رضایت شغلی تأکید شده است؛ بر همین اساس متغیر هوش هیجانی می‌تواند متغیر

زیربنایی باشد. با این وجود، مسیرهای اثرگذاری این متغیر بر رضایت شغلی معلمان چندان روشن نیست. بنابراین ارائه یک مدل ساختاری مبتنی بر ریشه‌های رضایت شغلی، احتمالاً بتواند به درک مکانیزم‌های اثرگذار و مرتبط با آن کمک نماید و مدیران بر پایه این یافته‌ها، مداخلات کاربردی جهت ارتقا رضایت شغلی انتخاب کنند. در همین راستا و در جهت رفع این خلاء پژوهشی، هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس هوش هیجانی با واسطه‌گری هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری معلمان است. انجام پژوهش‌هایی به منظور شناسایی عوامل مرتبط با ارتقای محیط آموزشی از ضرورت‌های پژوهشی هر جامعه‌ای محسوب می‌گردد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی از نوع تحلیل مسیر بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل معلمان تمامی مقاطع تحصیلی شهر بوانات در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ است که حجم نمونه لازم با توجه به پیشنهادات گارور و منتزر^۵ (۱۹۹۹) حداقل ۲۰۰ نفر است. با در نظر گرفتن این ملاک تعداد ۲۰۵ نفر به صورت در دسترس انتخاب شدند. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، پیش از اجرای پژوهش همه مشارکت‌کنندگان از هدف پژوهش آگاه شدند. اختیاری بودن مشارکت آنها در اجرای پژوهش به صورت مکتوب اخذ شد. همه داده‌ها بدون ثبت هیچ گونه اطلاعات هویتی گردآوری و همه قواعد و اصول مربوط به محرمانه بودن و رازداری رعایت شد. سایر ملاحظات نظیر داشتن آزادی و اختیار کامل برای کناره‌گیری از پژوهش و استفاده از داده‌ها فقط در راستای اهداف پژوهش نیز رعایت شد. داده‌ها از طریق تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و PLS-SMART تحلیل شد. در این پژوهش از چهار پرسش‌نامه جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد که عبارتند از:

پرسش‌نامه هوش هیجانی برادبری و گریوز

(Bradberry EQ): پرسش‌نامه برادبری و گریوز یک آزمون ۲۸ سوالی برای سنجش هوش هیجانی است که در سال ۲۰۰۵ توسط برادبری و گریوز، تهیه شد. هر پرسش دارای شش گزینه است. در پرسش‌نامه هوش هیجانی برادبری-گریوز، ۵ خرده مقیاس برای سنجش هوش هیجانی معرفی می‌شود که عبارتند از: مولفه خودآگاهی؛ مولفه خودمدیریتی؛ مولفه آگاهی اجتماعی؛ مولفه مدیریت رابطه و مولفه هوش هیجانی کلی. مظلومیان و علوی (۱۴۰۳) ضریب پایایی کل پرسش‌نامه را ۰/۸۷ به دست

1 Raeissi

2 Velasco-Herrera

3 Vijayakumar

4 Ma

کاسیو به صورت طیف لیکرت است. رحیمی در سال ۱۳۸۵ ضریب پایایی و روایی آزمون را ۰/۸۵ اعلام کرد. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آمد.

ضرایب پایایی آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌های پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱. ضرایب پایایی و روایی ابزار پژوهش			
متغیر	ضرایب پایایی	ضرایب روایی	ضرایب پایایی در این پژوهش
۱ رضایت شغلی	۰/۸۷	۰/۶۷	۰/۸۰
۲ هوش هیجانی	۰/۸۶	۰/۷	۰/۷۹
۳ هوش معنوی	۰/۸۸	۰/۱۱۶۶	۰/۸۶
۴ کیفیت زندگی کاری	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۸۹

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که از نظر جنسیت از بین نمونه‌های پژوهش ۱۰۲ نفر (۴۹٪) مرد و ۱۰۳ نفر (۵۰٪) زن بودند. بر اساس سن ۲۶ نفر (۱۲/۸٪) سن کمتر از ۳۰ سال داشتند. ۳۸ نفر (۱۸/۵٪) سن بین ۳۱-۳۵ داشتند و ۶۱ نفر (۳۰٪) سن بین ۳۶-۴۰ و ۵۱ نفر (۲۴/۸٪) سن بین ۴۱-۴۶ و ۲۹ نفر (۱۴٪) بالای ۴۵ سال بودند. همچنین از نظر میزان تحصیلات ۱۲۲ نفر مدرک لیسانس (۵۹/۵۱٪) و ۸۳ نفر مدرک فوق لیسانس (۴۰/۴۸٪) داشتند.

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول ۲ آورده شده است.

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف		
متغیر	آماره	سطح معناداری
هوش هیجانی	۰/۰۸۸*	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۰۶۷*	۰/۰۲۵
هوش معنوی	۰/۰۶۹*	۰/۰۲۰
کیفیت زندگی کاری	۰/۰۶۹*	۰/۰۲۰

یافته‌های آزمون کولموگروف نشان داد که توزیع داده‌های بررسی‌شده نرمال نیست؛ چرا که شرط پذیرش نرمال بودن توزیع داده‌ها عدم معناداری آزمون است. بنابراین داده‌ها با روش تحلیل مسیر و با استفاده از الگوریتم حداقل مربعات جزئی تحلیل شدند.

آوردند. گنجی و همکاران در سال ۱۳۸۵ برای به دست آوردن روایی آزمون، از روش همبستگی پیرسون بین دو آزمون هوش هیجانی برادبری گریوز و بار-آن استفاده کردند. همبستگی کلی بین دو آزمون ۰/۶۷ بوده و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار بود (گنجی، میرهاشمی وثابت، ۱۳۸۵). پایایی این ابزار در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ):

پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس، نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی به کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا به‌صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای است. پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به‌دست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). پولادری شهری (۱۳۹۲) روایی سازه را ۰/۷ گزارش کرده است. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (SISRI): پرسش‌نامه

هوش معنوی کینگ در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ طراحی و ساخته شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۴ گویه است و چهار زیر مقیاس دارد: تفکر وجودی انتقادی؛ تولید معنای شخصی؛ آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری. هر چه فرد نمره بالاتری در این پرسش‌نامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. در پژوهش رقیب و همکاران (۱۳۸۹) پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط متخصصان روان‌شناسی تایید شد. برای برآورد روایی همگرایی از پرسش‌نامه تجربه معنوی غباری بناب به طور همزمان استفاده شد که ضرایب همبستگی این دو پرسش‌نامه ۰/۶۶ به دست آمده است. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون (QWL): این

پرسش‌نامه که براساس مولفه‌های والتون (۱۹۷۳) ساخته و توسط پژوهشگران بسیاری استفاده شده است و دارای ۳۲ گویه است که دارای هشت بعد مختلف (پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، قابلیت‌های انسانی، یکپارچی و انسجام اجتماعی، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری) است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون و

جدول ۴. محاسبه نیکویی برازش مدل ساختاری

متغیر	R2	مقادیر اشتراکی
رضایت شغلی	۰/۴۰۳	۰/۵۷۳
هوش معنوی	۰/۲۳۹	۰/۵۳۱
کیفیت زندگی کاری	۰/۱۳۰	۰/۵۹۵

Gof = ۰/۳۸۱

حاصل شدن مقدار ۰/۳۸۱ برای GoF نشان از برازش کلی قوی مدل دارد. با توجه به تایید مناسب بودن برازش مدل در ادامه ضرایب مسیر برآورد شده، ارائه شده‌اند.

ضریب مسیر هوش هیجانی به رضایت شغلی برابر ۰/۱۷۲ است. مقدار آماره t برای این مسیر برابر ۲/۴۹۳ است که با توجه به بزرگ‌تر بودن این مقدار از ۱/۹۶ نشان‌دهنده معناداری ضریب برآورد شده است. ضریب مسیر هوش معنوی به رضایت شغلی برابر ۰/۲۵۷ است. مقدار آماره t برای این مسیر برابر ۴/۳۴۵ است که با توجه به بزرگ‌تر بودن این مقدار از ۱/۹۶ نشان‌دهنده معناداری ضریب برآورد شده است. ضریب مسیر هوش هیجانی به رضایت شغلی برابر ۰/۱۲۵ است. مقدار آماره t برای این مسیر برابر ۳/۸۴۸ است که با توجه به بزرگ‌تر بودن این مقدار از ۱/۹۶ نشان‌دهنده معناداری ضریب برآورد شده است. ضریب مسیر رضایت شغلی به هوش هیجانی از طریق کیفیت زندگی کاری برابر ۰/۱۳۲ است. مقدار آماره t برای این مسیر برابر ۲/۹۷۲ است که با توجه به بزرگ‌تر بودن این مقدار از ۱/۹۶ نشان‌دهنده معناداری ضریب برآورد شده است.

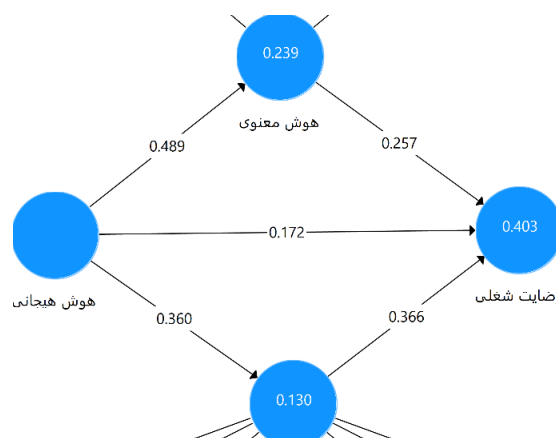
لازم به ذکر است که مفروضه عدم هم‌خطی چندان با شاخص عامل تورم واریانس بررسی شد که تمامی مقادیر کمتر از ۵ بود که نشان از تایید مفروضه عدم هم‌خطی داشت.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. رضایت شغلی	۱			
۲. هوش هیجانی	۰/۴۲**	۱		
۳. هوش معنوی	۰/۲۸*	۰/۳۶**	۱	
۴. کیفیت زندگی کاری	۰/۳۱**	۰/۴۵**	۰/۲۷*	۱

توجه: $p \leq ۰/۰۵$ و $p \leq ۰/۰۱$ **

آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که رابطه معناداری بین تمام متغیر پیش‌بین شامل هوش هیجانی و هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی وجود داشت ($p < ۰/۰۵$). جهت رابطه هوش هیجانی، هوش معنوی، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی مثبت بود. قوی‌ترین همبستگی با رضایت شغلی را هوش هیجانی با ضریب همبستگی ۰/۴۲ داشت.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب تاثیر استاندارد

جدول ۵. ضرایب مسیر برآورد شده

مسیر	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	t	احتمال
هوش معنوی -> رضایت شغلی	۰/۲۵۷	۰/۰۵۹	۴/۳۴۵	۰/۰۰۰
هوش هیجانی -> رضایت شغلی	۰/۱۷۲	۰/۰۶۹	۲/۴۹۳	۰/۰۱۳
هوش هیجانی -> هوش معنوی	۰/۴۸۹	۰/۰۷۸	۶/۲۳۷	۰/۰۰۰
هوش هیجانی -> کیفیت زندگی کاری	۰/۳۶۰	۰/۰۸۱	۴/۴۷۱	۰/۰۰۰
کیفیت زندگی کاری -> رضایت شغلی	۰/۳۶۶	۰/۰۶۹	۵/۲۹۵	۰/۰۰۰
هوش هیجانی -> هوش معنوی -> رضایت شغلی	۰/۱۲۵	۰/۰۳۳	۳/۸۴۸	۰/۰۰۰
هوش هیجانی -> کیفیت زندگی کاری -> رضایت شغلی	۰/۱۳۲	۰/۰۴۴	۲/۹۷۲	۰/۰۰۳

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تبیین نقش هوش هیجانی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری انجام شد. یافته‌های کلی پژوهش حاکی از آن بود که هوش هیجانی هم به صورت

شکل ۱ نشان داد که قوی‌ترین تاثیر مستقیم بر رضایت شغلی را کیفیت زندگی کاری با ضریب ۰/۳۶۶ و بعد از آن هوش معنوی با ضریب ۰/۲۵۷ داشت. جهت تاثیر هوش هیجانی، هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی، مثبت بود.

یافته‌های پژوهش می‌توان بیان کرد کیفیت زندگی کاری بالا، فرهنگ سازمانی مثبت را پرورش می‌دهد، رفاه کارکنان را افزایش می‌دهد و تعادل کار و زندگی سالم را ارتقا می‌دهد، که همه اینها برای رضایت شغلی بسیار مهم هستند (حسینی، ۱۴۰۱) زمانی که سازمان‌ها از طریق مولفه‌هایی مانند پرداخت منصفانه، شرایط کاری ایمن و فرصت‌های رشد، سرمایه‌گذاری ملموسی بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان انجام می‌دهند، کارکنان نیز به صورت متقابل با افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی پاسخ این سرمایه‌گذاری را می‌دهند (حسینی، ۱۴۰۱). از سوی دیگر، کیفیت زندگی کاری با تأمین نیازهای بنیادینی چون امنیت، عدالت و احساس شایستگی، بستر روان‌شناختی لازم برای تجربه رضایت درونی از کار را فراهم می‌سازد (گوپتا و بگ، ۲۰۱۹).

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش هیجانی معلمان با نقش میانجی هوش معنوی بر رضایت شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان کرد که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های سوتورویو و همکاران (۲۰۲۰)، افندی و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. هوش هیجانی بر هوش معنوی اثرگذار است و توانایی افراد را برای هدایت مؤثر احساسات و باورهای معنوی خود افزایش می‌دهد (سوتورویو و همکاران، ۲۰۲۰). هوش هیجانی بالا، ابزار لازم برای تنظیم هیجانات را فراهم می‌کند، افراد با هوش هیجانی بالا آشفته‌گی‌های هیجانی را بهتر مدیریت می‌کنند، این امر یک ثبات و امنیت درونی ایجاد می‌کند، از این جایگاه امن عاطفی، فرد می‌تواند با اطمینان به کاوش در قلمروهای نامشخص و انتزاعی معنوی بپردازد (غریب و همکاران، ۲۰۲۴)، همچنین خودتنظیمی هیجانی، انرژی ذهنی را برای تفکر در سطح بالاتر آزاد می‌کند (افندی، ۲۰۲۱). از سوی دیگر کارکنانی که امنیت و ثبات درونی بیشتر و هوش معنوی بالایی دارند، وظایف را به عنوان معنادار تفسیر می‌کنند و کمتر تحت تأثیر عوامل استرس‌زا و افکار ناکارآمد قرار می‌گیرد که رضایت ذاتی و تعهد را افزایش می‌دهد (آلسون، ۲۰۱۷؛ بای و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش هیجانی معلمان با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد. پژوهش‌های پیشین بیانگر رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری است. این یافته با نتایج آگونولا (۲۰۲۲)، ناتالیا و همکاران (۲۰۲۲) و گورثرو - بارونا و همکاران (۲۰۲۰) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان کرد که توسعه هوش هیجانی و حساسیت بین فردی منجر به تغییرات اساسی در نگرش کارکنان نسبت به

مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم و از طریق این متغیرهای واسطه‌ای هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری، سهم قابل توجهی در تبیین رضایت شغلی دارد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت مستقیم و معناداری وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های اوتمن و همکاران (۲۰۲۴) ستوده نژاد و بهرام زاده (۲۰۱۵) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان کرد که هوش هیجانی با تقویت مهارت‌های همدلی، درک اجتماعی و ارتباط مؤثر، به معلمان کمک می‌کند تا روابط مثبت و سازنده‌ای با دانش‌آموزان، همکاران و اولیا برقرار کنند. این شبکه حمایتی قوی، احساس تعلق سازمانی را افزایش داده و به عنوان یک منبع روان‌شناختی، رضایت شغلی را تقویت می‌نماید (غریب و همکاران، ۲۰۲۴). افراد دارای هوش هیجانی بالا، تمایل بیشتری به اتخاذ نگرش فعال در برابر چالش‌های شغلی دارند. آنان به جای تمرکز بر موانع، بر راه‌حل‌ها متمرکز می‌شوند و این رویکرد، احساس کارآمدی و لذت از کار را در آنان تقویت می‌کند (سربازوطن، ۱۴۰۰). بنابراین هوش هیجانی باعث مدیریت و حل بهتر عوامل استرس‌زا و ارتباطات بهتر در محل کار می‌شود که رضایت شغلی افراد را بهبود می‌بخشد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی و رضایت شغلی معلمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های اربابی کلاتی و همکاران (۱۳۹۸)، افندی و همکاران (۲۰۱۷)، همسو است. هوش معنوی باعث افزایش قدرت انعطاف‌پذیری و خودآگاهی انسان می‌شود، به طوری که در برابر مشکلات و سختی‌های زندگی بردباری و صبوری به خرج می‌دهد. این هوش منجر به تسهیل دستیابی به اهداف و حل مسائل روزانه می‌شود؛ لذا رضایت شغلی و انگیزش شغلی افراد را افزایش می‌دهد (اربابی کلاتی و همکاران، ۱۳۹۸). هنگامی که ارزش‌های فردی معلمان دارای هوش معنوی بالا (مانند صداقت، خدمت‌رسانی و تعالی) با فرهنگ و ارزش‌های سازمانی حاکم بر مدرسه همسو باشد، احساس تطابق فرد - سازمان به وجود می‌آید که خود یک پیش‌بین قدرتمند برای رضایت شغلی محسوب می‌شود (افندی و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین هوش معنوی باعث افزایش تاب‌آوری و مسئولیت‌پذیری و معنادهی به زندگی می‌شود و این عوامل رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های میرمحمدی و همکاران (۱۴۰۰)، حسینی (۱۴۰۱) و دهمیجا، گوپتا و بگ (۲۰۱۹)، همسو است. در تبیین

آموزش هوش هیجانی، کارکنان را به شایستگی‌ها و توانایی‌های هیجانی مجهز کنند و به این عوامل توجه کافی را مبذول دارند. آگاهی از اینکه چگونه هوش هیجانی بر رضایت شغلی تاثیر دارد، می‌تواند در جهت بهبود روابط بین معلمان در محیط‌های کاری استفاده شود و به معلمان در انجام وظیفه‌شان بهتر از پیش یاری رساند.

محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارتند از: نمونه‌گیری غیر تصادفی؛ استفاده از ابزارهای خودگزارشی و همچنین در نظر نگرفتن سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و

سیاسگزاری

در پایان از اداره کل آموزش و پرورش فارس و شهرستان بوانات و کلیه معلمان که در این پژوهش شرکت نمودند تشکر و قدردانی می‌شود.

References

- سرباز وطن، ژاله؛ نجف زاده، محمد رحیم؛ جنانی، محمد و برقی مقدم، جعفر (۱۴۰۰). تدوین مدل سلامت عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی مبتنی بر مدیریت استعداد و هوش هیجانی. *مجله تصویر سلامت*، ۱۲(۴)، ۳۶۷-۳۵۶.
<https://www.sid.ir/paper/414472/fa>
- شهبازی، ح، حسن‌نژاد، ع، نوروزی، ت، جلالی قره‌تپه، م.م، و محمدنژاد، ب (۱۴۰۴). بررسی ضرورت‌های توجه به رضایت شغلی معلمان. *مقاله ارائه شده در اولین همایش بین‌المللی هوش مصنوعی در آموزش و پرورش، روان‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات دینی، فرهنگی، اجتماعی و مدیریتی در هزاره سوم*.
<https://civilica.com/doc/2219034/>
- کمالی، محمد، معین شاهنویگان، محدثه السادات، مبارکی، حسین، اکبرفهمی، ملاح (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران، *مطالعه ناتوانی*، ۱ (۱۰)، ۸-۱.
https://jdisabilstud.org/browse.php?a_id=1205&sid=1&slc_lang=fa
- گنجی، حمزه؛ میرهاشمی، مالک و ثابت، مهرداد (۱۳۸۵). *هنجاریابی مقدماتی آزمون هوش هیجانی برادبری - گریوز. روان‌شناسی کاربردی*، ۳۵-۲۳.
[https://ensani.ir/fa/article/63810/-](https://ensani.ir/fa/article/63810/)
- محمدی، صالح‌الدین (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دوره دبیرستان شهرستان سمنان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران*.
<https://noordoc.ir/thesis/82078>

خود، همکاران و بیماران می‌شود و در نهایت کیفیت زندگی کاری را ارتقا می‌دهد. افراد دارای هوش هیجانی بالا با بررسی سازنده تعارضات به جای اجتناب یا تشدید آنها و با درک جنبه‌های مختلف مسائل، میانجی‌گری و یافتن زمینه‌های مشترک، اثرات سمی تعارضات حل‌نشده مانند استرس، اضطراب و خصومت را بهبود می‌بخشند و باعث افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود (گورثرو - بارونا و همکاران، ۲۰۲۰)؛ از سوی دیگر کیفیت زندگی کاری با بهبود شرایط کاری سالم و کاهش تعارضات بر رضایت شغلی بالا اثرگذار است و درنهایت با تعادل بهتر کار و زندگی و رضایت شغلی مرتبط است.

با توجه به مطالب مطرح‌شده در سطور پیشین می‌توان گفت که هوش هیجانی به صورت مستقیم و غیر مستقیم (از طریق کیفیت زندگی کاری و هوش معنوی) با رضایت شغلی معلمان مرتبط است؛ با توجه به این موضوع پیشنهاد می‌شود سازمان‌هایی که در جست و جوی راهی برای افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند با استفاده از شیوه‌های متداول

منابع

- اربابی کلاتی، فاطمه، شریفی، سیده الهام، انصاری حسین، بخشانی، نورمحمد (۱۳۹۸). بررسی ارتباط هوش معنوی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. *افق توسعه آموزش علوم*.
<https://www.sid.ir/paper/269187/fa>
- اسامی، ف، و شفیع زاده، ح (۱۳۹۶). بررسی رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس با کیفیت زندگی کاری معلمان. *مجله مدیریت فرهنگی*، ۴۳ (۵)، ۱۲۲-۱۱۰.
<https://sid.ir/paper-199533/fa>
- حسن پور اصل، بهاره (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه میان رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری زنان متاهل مراجعه کننده به سازمان‌های دولتی. *بهبود و بازسازی سازمان‌ها و کارها*، ۱، ۸۵۴-۸۶۵.
<https://civilica.com/doc/1121828/>
- حسینی، سید مهدی (۱۴۰۱). بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی کارکنان مجلس شورای اسلامی. *سومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری*.
<https://civilica.com/doc/1565161/>
- رضاقلی، پیمان، فروغی، پریا، فروغی، اسراء، شهسواری، سیروس (۱۳۹۸). بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی در تکنولوژیست‌های اتاق عمل. *نشریه پرستاری ایران*، ۳۲ (۱۲۱)، ۷۶-۸۶.
<https://www.sid.ir/paper/367337/fa>

انسانی و اجتماعی، ۱۰ (۲)، ۱-۸. <https://civilica.com/doc/1239751/>
 میرمحمدی، سید محمد؛ حسین پور، داوود و قاسمی، محدثه (۱۴۰۰). بررسی رابطه چابکی سازمان با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان. *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، ۳۵، ۲۱۶-۱۹۲. <https://civilica.com/doc/1547522/>
 نجفی، م، و یعقوبی، ب (۱۳۹۸). نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۵ (۵۲)، ۱۴۵-۱۲۳. <https://sid.ir/paper/127239/fa>

- Alson, R. (2017). The Effect of Spiritual Intelligence Training on Job Satisfaction of Psychiatric Nurses. *Wiley nurseing open*, 12(2), 128-135. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28659985/>
- Ari Nugroho, A., & Astuty, I. (2024). Deviant Behavior, Its Effects on Job Stress and Organizational Climate with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics and Business*. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.2-8-2023.2341458>.
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1903. 10.3390/ijerph18041903
- Bai, A., Vahedian, M., Bai, M., Ghahreman, R., & Piri, H. (2024). Elevating Women in the Workplace the Dual Influence of Spiritual Intelligence and Ethical Environments on Job Satisfaction. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(02):472-490 <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i02.599>
- Carvalho, C., & Mónico, L. (2016). Emotional intelligence and psychological capital What is the role of workplace spirituality. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Menta*. 10.19131/rpesm.0116
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871-892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Efendi, E., Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can job satisfaction mediate the relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence on teacher performance? *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 136-147. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JERE>
- Hatlehotlevik, I. K. R., & Hatlevik, O. E. (2024). Variations in sources of job satisfaction and teacher efficacy between novice and experienced

- مرادی، زهرا (۱۳۹۶). بررسی تاثیر تیپ‌های شخصیتی کارکنان و نقش‌های سازمانی بر اثربخشی سازمان. *فصلنامه راهکار مدیریت*، ۳۷-۲۸. <https://civilica.com/doc/1354133/>
- موالی زاده، سیمین و برکت، غلامحسین (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین استرس شغلی و ابعاد فرسودگی شغلی در معلمان مقطع ابتدایی شهر اهواز، کنفرانس جهانی روان‌شناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم، شیراز <https://civilica.com/doc/516703/>
- موسوی، فهیمه سادات (۱۳۹۸). نقش جو سازمانی در رابطه ی بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان دوره دوم متوسطه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان، دانشکده علوم teachers. *Teachers and Teaching*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/13540602.2024.2400170>
- Heydari, A., Meshkinyazd, A., Soudmand, P. (2017). The Effect of Spiritual Intelligence Training on Job Satisfaction of Psychiatric Nurses. *Wiley nurseing open*, 12(2), 128-135. PMC5483238
- I. A. D., & Wirawati, N. G. P. (2020). Implementation of good government governance, intellectual intelligence, emotional, and spiritual intelligence in managerial performance of village government management. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(1), 169-176. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n1.831>
- Karow, A., Wittmann, L., Schöttle, D., Schäfer, I., & Lambert, M. (2022). The assessment of quality of life in clinical practice in patients with schizophrenia. *Dialogues in clinical neuroscience*. 1-12. 10.31887/DCNS.2014.16.2/-akarow
- Kasalak, G., & Dagyar, M. (2020). The Relationship between Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Teaching and Learning International Survey (TALIS). *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(3), 16-33. 10.3390/healthcare13141715
- Kulshrestha, S., & Singhal, T. K. (2017). Impact of spiritual intelligence on performance and job satisfaction: A study on school teachers. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 4(2), 1-6. PMC5483238
- Lofgren, H., Karlsson M. (2016). Emotional aspects of teacher collegiality: A narrative approach Teaching and teacher education, *Teaching and Teacher Education*, 60, 270-280. 10.1016/j.tate. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.022>
- Li, A. H. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42. 10.25105/ber.v19i1.5343
- Ma, Q., & Wang, F. (2022). The role of students' spiritual intelligence in enhancing their academic engagement: A theoretical review. *Frontiers in psychology*, 13, 842-857. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.857842>

- Otothman, MutazI., Khalifeh, Anas, Oweidat, Islam, Nashwan, Abdulqadir J., The Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among First-Line Nurse Managers in Qatar, *Journal of Nursing Management*, 2024, 5114659, 9 pages, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/5114659>
- 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. 10.15408/tazkiya.-v10i1.22499
- Paúl Velasco-Herrera, P., & Dayamy, D.L. (2024). Relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en una empresa productiva de Pelileo, *Revista Tecnológica - ESPOL*, 36(2), 46-60. <https://doi.org/10.37815/rte.v36n2.1184>
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 79-98. 10.3390/ijerph17217998