

Investigating The Effect of Emotional Intelligence Components on Organizational Expert Components in The Construction Projects of First-Rate Construction Companies in Tehran

Reza Reisi, Parviz Ghoddousi *

Department of Civil Engineering, Iran University of Science and Technology, Tehran, Iran

ABSTRACT: This study explores the impact of Emotional Intelligence (EI) on Organizational Commitment (OC) within Tehran's top-tier construction firms. EI, comprising self-awareness, self-management, social awareness, and relationship management, is a critical driver for fostering OC, which includes affective, continuance, and normative dimensions. Using a survey-based methodology, data from 271 participants were analyzed through structural equation modeling (Smart PLS). The results reveal a significant positive relationship between EI and OC, with a path coefficient of 0.855. Among EI components, self-awareness demonstrated the strongest influence, particularly on affective and normative commitment. The findings emphasize the strategic role of EI in enhancing employee retention, team cohesion, and overall organizational resilience in high-pressure construction environments. This research contributes novel insights into the construction industry's psychological factors and offers practical recommendations for integrating EI into workforce management strategies.

Review History:

Received: Aug. 28, 2023
Revised: Sep. 26, 2024
Accepted: Dec. 07, 2024
Available Online: Jan. 14, 2025

Keywords:

Emotional Intelligence
Organizational Commitment
Construction Projects
Smart PLS
Self-Awareness

1- Introduction

The construction industry is recognized for its dynamic and challenging environment, where effective teamwork and emotional resilience are critical for achieving project success. Organizational Commitment (OC) plays a pivotal role in retaining employees and enhancing their motivation, ultimately contributing to overall organizational performance. OC comprises three dimensions: affective commitment (emotional attachment to the organization), continuance commitment (awareness of the costs associated with leaving), and normative commitment (a sense of obligation to remain). These dimensions significantly influence employee behavior and organizational outcomes [1,2].

Emotional Intelligence (EI) has gained significant attention as a framework for improving interpersonal skills and workplace interactions. Defined as the ability to recognize, regulate, and manage emotions, EI encompasses components such as self-awareness, empathy, and relationship management, which are pivotal for fostering collaboration and reducing workplace stress [3]. In high-pressure environments like construction, where deadlines and resource constraints are prevalent, EI can provide the emotional stability and communication skills needed for maintaining team cohesion

and achieving organizational goals [4]].

Despite extensive research on EI in various industries, its specific impact on OC in the construction sector remains underexplored. Previous studies have primarily focused on manufacturing or service-based industries, leaving a notable gap in understanding how EI influences commitment within the unique context of construction projects [5]. Addressing this gap is essential, given the growing complexity and demands of construction projects in urban environments such as Tehran.

This study seeks to bridge this gap by investigating the relationship between EI and OC among employees in Tehran's top-tier construction firms. By employing structural equation modeling, the research aims to provide actionable insights into how EI components—such as self-awareness and relationship management—affect different dimensions of OC. This study offers a novel perspective on the strategic role of EI in fostering a committed workforce, thereby contributing to improved project outcomes and organizational resilience.

2- Methodology

This study employs a quantitative research design to investigate the relationship between Emotional Intelligence

*Corresponding author's email: Ghoddousi@iust.ac.ir

(EI) and Organizational Commitment (OC) in Tehran's top-tier construction companies. A survey-based approach was adopted, targeting employees involved in various roles across construction projects, including project managers, supervisors, and technical staff.

The data were collected using standardized questionnaires tailored to the construction industry context in Iran. The EI component was assessed using Goleman's Emotional Intelligence Questionnaire, while OC was measured using Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale. Both questionnaires were modified slightly to align with the specific characteristics of the Iranian construction industry. The validity of the questionnaires was confirmed through expert reviews, and their reliability was tested using Cronbach's alpha, which exceeded the threshold of 0.7 for all components.

The study population included employees from top-rated construction firms in Tehran. Using Cochran's formula, a sample size of 383 was determined. A random sampling technique was employed to distribute questionnaires among participants, and a total of 271 valid responses were collected after excluding incomplete questionnaires.

The collected data were analyzed using structural equation modeling (SEM) via Smart PLS software. This approach was selected due to its robustness in examining complex relationships between latent variables. Descriptive statistics were used to summarize demographic information, and inferential analysis was applied to evaluate the hypothesized relationships. Model fit was assessed using criteria such as R^2 and the goodness-of-fit index (GOF), both of which indicated a strong model fit.

3- Discussion and Results

The analysis revealed a significant positive relationship between Emotional Intelligence (EI) and Organizational Commitment (OC) among employees in Tehran's top-tier construction companies. Structural equation modeling (SEM) results indicated a strong path coefficient (0.855), affirming the hypothesis that EI positively influences OC.

Impact of EI Components: Among the four EI components, self-awareness demonstrated the highest impact on OC, particularly on affective and normative commitment dimensions. This aligns with previous studies emphasizing the role of self-awareness in fostering emotional attachment and organizational loyalty [1,4].

Self-Management: This component contributed significantly to employees' ability to navigate workplace challenges effectively, enhancing their continuance commitment [6].

Social Awareness and Relationship Management: These components positively influence team cohesion and collaboration, critical for organizational resilience in high-stress environments [5,7].

Demographic factors, including age, experience, and job role, moderated the relationship between EI and OC. Younger employees exhibited a stronger correlation between EI and OC, potentially due to their openness to adopting emotional

Table 1. Mean and Standard Deviation of EI Components

EI Component	Affective Commitment	Continuance Commitment	Normative Commitment
Self-Awareness	0.91	0.75	0.85
Self-Management	0.83	0.78	0.79
Social-Awareness	0.87	0.81	0.82
Relationship Management	0.89	0.80	0.84

intelligence practices [8].

Table 1 presents a diagram illustrating the structural equation modeling (SEM) results shows the relationships among EI components and OC dimensions. Path coefficients for self-awareness (0.93), self-management (0.85), social awareness (0.79), and relationship management (0.72) confirm their significant influence on OC dimensions.

The structural model exhibited excellent fit indices:

R^2 for OC: 0.73, indicating that EI explains 73% of the variance in OC.

GOF Index: 0.514, suggesting a strong overall model fit.

These findings support the integration of EI-focused training programs to enhance employee commitment and organizational resilience, particularly in dynamic and high-pressure environments such as construction [4,6].

4- Conclusions

This study demonstrates the critical role of Emotional Intelligence (EI) in enhancing Organizational Commitment (OC) within the construction sector. Self-awareness emerged as the most influential component of EI, significantly affecting affective and normative commitment dimensions, while self-management, social awareness, and relationship management also contributed to fostering employee commitment.

Structural equation modeling results confirm that EI positively influences OC (path coefficient = 0.855), with a robust model fit ($R^2 = 0.73$). These findings underscore the importance of integrating EI-focused training and strategies to improve employee retention, team cohesion, and overall organizational performance in high-pressure environments like construction.

The research uniquely contributes to understanding psychological factors in the construction industry, providing actionable insights for enhancing workforce resilience and project success. Future studies should explore additional variables like demographic influences and cultural contexts to expand the application of these findings.

References

- [1] Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*. 1996 Dec 1;49(3):252-76.
- [2] Porter LW, Crampon WJ, Smith FJ. Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*. 1976 Feb 1;15(1):87-98.
- [3] D. Goleman, *Working with emotional intelligence*, Bantam, 1998.
- [4] D. Goleman, *Emotional Intelligence*/Daniel Goleman, in, Bantam Books, 2006.–358 p, 1995.
- [5] M. Shafiq, R.A. Rana, Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan, *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(62) (2016).
- [6] Rezvani A, Barrett R, Khosravi P. Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance. *Team Performance Management: An International Journal*. 2019 Mar 7;25(1/2):120-37.
- [7] Sunindijo RY, Zou PX. The roles of emotional intelligence, interpersonal skill, and transformational leadership on improving construction safety. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, The. 2013 Jan;13(3):97-113.
- [8] Porter LW, Crampon WJ, Smith FJ. Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*. 1976 Feb 1;15(1):87-98.



بررسی تاثیر مولفه‌های هوش هیجانی بر مولفه‌های تعهد سازمانی کارکنان در پروژه‌های ساخت شرکت‌های رتبه یک ساختمان و ابنیه شهر تهران

رضا رئیسی، پرویز قدوسی*

گروه مهندسی عمران، دانشگاه علم و صنعت ایران، تهران، ایران.

تاریخچه داوری:

دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۶

بازنگری: ۱۴۰۳/۰۷/۰۵

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۷

ارائه آنلاین: ۱۴۰۳/۱۰/۲۵

کلمات کلیدی:

هوش هیجانی

تعهد سازمانی

پروژه‌های ساخت

Smart PLS

خودآگاهی

خلاصه: هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر معناداری هوش هیجانی بر تعهد سازمانی در پروژه‌های ساخت می‌باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان در شرکت‌های ساختمان و ابنیه رتبه یک تهران در زمینه مشاوره و پیمانکاری هستند. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری تصادفی بوده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۳۸۳ نفر انتخاب شدند و ۳۸۵ پرسش‌نامه در اختیار کارکنان قرار گرفت، پس از حذف پرسش‌نامه‌های ناقص ۳۷۱ پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفت. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد با تغییراتی متناسب با محیط پروژه‌ها در ایران استفاده شد. همچنین در تحقیق حاضر، میزان آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه بالای ۰/۷ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Smart PLS شامل آزمون‌های معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که: هوش هیجانی بر تعهد سازمانی کارکنان پروژه‌های ساخت تاثیر معناداری با ضریب معناداری ۴۳/۷۰۶ و ضریب مسیر ۰/۸۵۵ دارد. همچنین نتایج آزمون نشان داد همه‌ی مولفه‌های هوش هیجانی شامل: خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط بر تعهد سازمانی و مولفه‌های آن شامل: تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تاثیر معناداری داشتند. هوش هیجانی بیشترین اثر را بر تعهد مستمر با ضریب معناداری ۱۱۱/۲۷۸ و ضریب مسیر ۰/۹۳۹ نشان داد.

۱- مقدمه و تئوری تحقیق

گفته می‌شود. هوش هیجانی مدیران در موفقیت پروژه بسیار تاثیرگذار است. همچنین هوش هیجانی اعضا در همکاری، مدیریت تعارض و استفاده از هیجان‌ها در بهبود عملکرد پروژه موثر است. تعهد به عنوان پشت‌کار، عزم و تلاش برای دستیابی به اهداف تعریف می‌شود. کارکنان در طول پروژه‌های ساخت با چالش‌های زیادی روبه‌رو می‌شوند که برخی از چالش‌ها جدید بوده و تعهد نقش مهمی در آن دارد. تحقیقات نشان می‌دهد عدم تعهد موجب می‌شود کارکنان تلاش کافی در انجام وظایف در زمان برنامه ریزی شده را نداشته باشند و بهره‌وری پروژه کاهش و هزینه‌ها افزایش یابد. توجه به هیجان‌ها و کاربرد مناسب آنها در روابط انسانی، درک احوال خود و دیگران، خویشتن داری، تسلط بر خواسته‌های آنی، همدلی با دیگران و استفاده مثبت از هیجان‌ها در تفکر و شناخت، موضوع هوش هیجانی است. عقیده بر این است که تنها، هوش شناختی و ذهنی، موفقیت انسانها را ضمانت نمی‌کند، بلکه ویژگی‌های دیگری برای برقراری ارتباطات مناسب انسانی و موفقیت در زندگی لازم است که هوش هیجانی نامیده می‌شود.

مزایای ملموس بالقوه هوش هیجانی برای دنیای تجارت بسیار زیاد است. آن‌ها شامل نوآوری و خلاقیت بیشتر در محل کار و سلامت جسمی و روانی بهتر (و در نتیجه کاهش روزهای بیماری و هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی)، روابط سالم‌تر و رضایت بخش‌تر در محل کار، افزایش کارایی و بهره‌وری هستند. برای فرد، این به معنای موفقیت بیشتر و رضایت بیشتر است. مزایای سازمان شامل بهبود روحیه و سطوح بالاتر مشارکت کارکنان است. مزایای دیگر شامل داشتن کارکنان شادتر است که سخت‌تر کار می‌کنند، در کاری که انجام می‌دهند سهم شخصی دارند و عملکرد در سطح جهانی را تسهیل می‌کنند. به عبارت دیگر، هوش هیجانی می‌تواند به عنوان عاملی عمل کند که رضایت و موفقیت فردی را با موفقیت و سود برای شرکت هماهنگ می‌کند. هوش هیجانی به توانایی فرد در آگاه بودن، استفاده کردن، درک کردن و مدیریت کردن هیجان‌ها در خود و دیگران

* نویسنده عهده‌دار مکاتبات: Ghoddousi@iust.ac.ir



روانشناختی است که کارکنان را با سازمان پیوند می‌دهد. تعهد را می‌توان به ۳ بخش کلی تعهد عاطفی کارکنان، هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان و تعهد اخلاقی به سازمان دسته بندی کرد. یک کارمند ممکن است ترکیبی از هر سه عامل را داشته باشد. نظریه سه عاملی تعهد آلن و مایر از مولفه‌های زیر تشکیل می‌شود.

- **تعهد عاطفی:** تمایل به عضو در یک سازمان به دلیل وابستگی عاطفی به سازمان می‌باشد. کارکنان به کار خود در سازمان درگیر می‌شوند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. به طور خاص کارکنان با تعهد عاطفی قوی در یک سازمان باقی می‌مانند زیرا می‌خواهند آن کار را انجام دهند.
- **تعهد هنجاری:** تعهد هنجاری تمایل به عضو یک سازمان ماندن به دلیل احساس تعهد است. کارکنان با تعهد هنجاری قوی در سازمان می‌مانند. در حقیقت ذهن فرد به دنبال انجام فعالیت‌های مرتبط با یک هدف است. زمانی که کارکنان تعهد هنجاری قوی خواهند داشت که معتقد باشند که سازمان از آن‌ها انتظار دارد وفادار باشند. این به نوبه خود باعث می‌شود که کارکنان احساس کنند سازمان سرمایه‌گذاری زیادی روی آنها کرده‌است و در مقابل، آن‌ها باید به سازمان وفادار باشند.
- **تعهد مستمر:** تمایل به عضو یک سازمان ماندن به دلیل آگاهی از هزینه‌های مربوط به ترک آن است. کارکنان به دلیل نیاز به استخدام در یک سازمان باقی می‌مانند. تعهد مستمر همچنین می‌تواند نتیجه تلاش‌هایی برای یافتن شغل خارج سازمان و درک این موضوع باشد که شغل جایگزینی پیدا نمی‌شود [۹].

محققان به این نتیجه رسیده‌اند تعهد سازمانی بر عوامل زیادی نظیر رضایت شغلی، انگیزه و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت دارد و موجب بهبود عملکرد در سازمان‌ها می‌شود. کاهش آن موجب افزایش فرسودگی شغلی و افزایش غیبت‌ها در سازمان می‌شود [۱۰].

مقالات زیادی به‌صورت تجربی و نظری هوش هیجانی و تاثیرات مثبت آن بر پروژه را بررسی کرده‌اند، هم چنین از گذشته تا کنون مدل‌های زیادی برای هوش هیجانی ارائه شده است. تعدادی از محققان هوش هیجانی را به سه مولفه: دریافت احساسات، درک احساسات و تنظیم احساسات تقسیم می‌کنند [۱۱].

مرسینو [۱۲] در کتاب خود با توجه به نظریه گلمن، چارچوبی را در مورد هوش هیجانی مدیران پروژه ارائه می‌دهد و رهبری تیم را به عنوان مولفه پنجم در نظر می‌گیرد. به عقیده او هوش هیجانی می‌تواند در زمینه‌های زیادی

هوش هیجانی بر نگرش‌های شغلی، روابط بین فردی، ارتباط بهتر با همکاران، درک شرایط محیط کار، احساس رضایت شغلی و بسیاری از عوامل دیگر اثر گذار است. این پژوهش درصدد است که تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی کارکنان در شرکت‌های رتبه یک ساختمان و ابنیه در زمینه مشاوره و پیمانکاری در تهران را مورد بررسی قرار دهد. تعریف‌های هوش هیجانی به‌رغم ظاهر متنوع و متفاوتشان، همگی روی یک محور اساسی تأکید دارند و آن آگاهی از هیجانات، مدیریت و ابراز هیجان‌ها و برقراری ارتباط اجتماعی مناسب است [۱]. می‌توان گفت منشا هوش هیجانی به مفهومی که ثورندیک [۲] ارائه داد باز می‌گردد. وی انسان را دارای بیش از یک نوع هوش می‌دانست و مفهومی را تعریف کرد به عنوان توانایی درک هیجان‌های افراد و برخورد قابل قبول با آن‌ها که آن را هوش فرافردی می‌دانست. سانیندو [۳] هوش هیجانی را به عنوان توانایی درک هیجان‌ها و مدیریت آن‌ها در خود و دیگران بیان کرد. هوش هیجانی به عنوان یک عامل بالقوه ذهنی برای تعامل بین هیجان و شناخت و همچنین تنظیم آن در خود و دیگران است [۴]. در کتاب رفتارهای سازمانی هوش هیجانی عبارتست از توانایی‌های یک فرد برای ۱- درک هیجان‌های خود و دیگران ۲- درک معنای آن‌ها ۳- تنظیم رفتار خود متناسب با آن [۵] مدل هوش هیجانی مایر و سالوی [۶]: این مدل هوش هیجانی به چهار بخش توانایی دریافت و ابراز هیجان‌ها ۲- توانایی مدیریت و ارزیابی هیجان‌ها ۳- توانایی درک هیجان ۴- مدیریت هیجان‌ها در خود و دیگران تقسیم می‌گردد. می‌توان گفت اولین مدل مفهومی هوش هیجانی است. این مدل ساختار دقیقی دارد اما قابلیت کاربرد پایینی به ویژه در محل کار دارد و بیشترین کاربرد را در تحقیقات دانشگاهی دارد [۷].

تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی ارائه شده است. پورتر [۸] تعهد را قدرت هویت یافتن و مشارکت در یک سازمان تعریف کرد. مایر و آلن [۹] تعهد را یک موقعیت روانشناسی معرفی کردند که ارتباط فرد با سازمان و پیامدهای ترک یا ادامه کار در سازمان را مشخص می‌کند. در کتاب رفتارهای سازمانی تعهد سازمانی هویت یافتن یک کارمند با یک سازمان خاص و اهداف آن و تمایل فرد به ادامه عضویت در سازمان تعریف شده است. نظریه تعهد سه عاملی آلن و مایر تعهد سازمانی را به سه بخش تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر تقسیم می‌کند [۱]. تعهد سازمانی یک حالت

1. Throndike
2. Sunindijo
3. Porter
4. Allen & Mayer

به مدیران پروژه کمک کند. در کتاب رفتارهای سازمانی هوش هیجانی خود مدیریتی را به عنوان عامل مهمی از هوش هیجانی مورد بررسی قرار داده است. ایده اصلی پشت تنظیم هیجان‌ها در شناخت خود و سعی در اصلاح آن‌هاست. روش‌های زیادی برای این کار وجود دارد. افکار مثبت، سرکوب افکار منفی و ارزیابی مجدد موقعیت از جمله این روش‌ها هستند. افراد با عزت نفس کم معمولاً در تغییر هیجان‌های مثبت به منفی دچار مشکلات بیشتری می‌شوند. تلاش برای تغییر هیجان‌ها می‌تواند جنبه‌های منفی داشته و طاقت فرسا باشد. ارزیابی مجدد موقعیت معمولاً در افزایش هیجان‌های مثبت و محدود کردن هیجان‌های منفی موثر است.

شناخت هیجان‌ها و خلق‌خو در افراد به فرآیند انتخاب، تصمیم‌گیری، خلاقیت، انگیزه، رهبری، مدیریت تعارض، مذاکره، نگرش‌های شغلی و ایمنی و آسیب در محل کار کمک می‌کند و در کل بر عملکرد پروژه بسیار اثر گذار است [۱].

هوش هیجانی در صنعت ساخت بسیار حائز اهمیت است. هوش هیجانی کلیدی برای مدیریت موثر کارکنان در پروژه است و بر عملکرد افراد تأثیر مثبت دارد و در سطح فردی و تیمی عامل مهمی در موفقیت پروژه است [۱۳]. رهبران پروژه دارای هوش هیجانی بالا به کارکنان در ایجاد یک محیط کار ایده آل و در نتیجه به موفقیت رسیدن پروژه کمک می‌کند. همه‌ی ابعاد هوش هیجانی بر موفقیت پروژه موثرند اما درک احساسات دیگران اثر بیشتری دارد. مولفه‌های هوش هیجانی با رهبری تحول آفرین نزدیک‌اند [۱۴]. محققین نشان دادند هوش هیجانی کلید عملکرد موفق تیم‌ها در پروژه‌های بزرگ است. افراد با هوش هیجانی بالا پایه‌های دانش و مهارت خود را برای بهبود همکاری و برقراری ارتباط ارتقا می‌دهند تا نتایج مطلوب‌تری از پروژه حاصل شود [۱۵].

رضوانی و همکاران [۲] ارتباط بین هوش هیجانی، اعتماد در تیم، تعارض و عملکرد تیم را بررسی کردند. از پرسش‌نامه هوش هیجانی وانگ و لاو استفاده شد و هوش هیجانی افراد تیم در نظر گرفته شد و برای به‌دست آوردن هوش هیجانی تیم‌ها، میانگین هوش هیجانی افراد تیم محاسبه شد. در این تحقیق از افراد ۳ پروژه مهم و بزرگ (دو پروژه سد و یک پروژه نیروگاه آب) استفاده گردید. برای کمینه کردن سوگیری دو پرسش‌نامه با کدگذاری‌های مخصوص با فاصله ۴ هفته از یک‌دیگر پر شدند. پرسش‌نامه بین ۹۶۰ نفر از کارکنان در ۳ پروژه توزیع گردید و در نهایت ۳۸۹ پرسش‌نامه تکمیل شده و تطبیق داده شده مورد بررسی قرار گرفت. میانگین سنی افراد ۳۵ سال در محدوده ۱۶ تا ۶۵ سال بود و ۷۶/۸٪ افراد مرد بودند.

میانگین سابقه کاری افراد در تحقیق ۹،۶ سال بود. برای تحلیل پرسش‌نامه‌ها از PLS استفاده شد. نتایج نشان داد هوش هیجانی تیم تأثیر مثبتی بر عملکرد تیم‌ها دارد. هوش هیجانی بالای اعضا اعتماد در را افزایش می‌دهد و می‌تواند باعث کاهش تعارض و مدیریت بهتر تعارضات در تیم شود. همچنین اثر مثبت اعتماد در تیم‌ها و اثر منفی تعارض در تیم‌ها به عنوان میانجی بین هوش هیجانی و عملکرد تیم‌ها تأیید گردید. هوش هیجانی بالا در اعضای تیم موجب ارتباطات بهتر می‌شود. از طرفی ارتباطات تقویت شده به تسهیل انتقال دانش و خلاقیت در رویارویی با مشکلات به وجود آمده در طول پروژه کمک می‌کند. با توجه به تحلیل آماری داده‌ها خودآگاهی، مدیریت روابط، آگاهی اجتماعی و خود مدیریتی به ترتیب بیشترین ضرایب مسیر را داشتند. تعارض در تیم‌ها موجب عملکرد ضعیف تیم می‌شود. نتایج نشان داد با افزایش هوش هیجانی می‌توان اثر منفی تعارض را کاهش داد. هوش هیجانی بالای اعضا تیم‌ها را قادر می‌سازد هیجان‌ها را در خود و دیگران درک و مدیریت کنند؛ که از به وجود آمدن بسیاری از تعارض‌ها جلوگیری می‌کند [۲]. هوش هیجانی بالا در تیم‌های پروژه با ایجاد وابستگی‌های عاطفی بین اعضا اعتماد در تیم را افزایش می‌دهد، افزایش اعتماد باعث ارتباطات بهتر، تولید ایده‌های نوآورانه در لحظات بحرانی و در نتیجه بهبود عملکرد تیم می‌شود [۲].

ژانگ و همکاران [۱۶] در مقاله‌ای فرسودگی شغلی مدیران در اثر تنظیم هیجان‌های خود در محیط کار را بررسی کرده‌اند. فرسودگی شغلی در مدیران عمدتاً از تنش‌های ناشی از مسئولیت‌های سنگین آن‌ها در پروژه، پاسخ‌گویی، مدیریت ریسک، برنامه‌ریزی و کنترل، کنترل کیفیت و ... ایجاد می‌شود، اما تنظیم هیجان‌ها نیز می‌تواند از عوامل مهم در ایجاد تنش و فرسودگی شغلی مدیران باشد. مدیران بسیاری از وظایف خود را از طریق ارتباط با دیگر کارکنان انجام می‌دهند و لذا باید هیجان‌ها را در خود مدیریت کنند.

تعهد سازمانی یکی از نگرش‌های مهم افراد در محل کار است. نگرش‌ها گزاره‌های ارزیابی کننده‌ای اعم از مطلوب یا نامطلوب درباره‌ی افراد، اشیا و رویدادها هستند. نگرش‌ها در هر فرد مجموعه‌ای از احساس‌ها، اعتقادات و افکار فرد است که شامل سه مولفه: شناخت، احساس و رفتار در فرد می‌شود [۱۵]. تحقیقات نشان داد عوامل مختلفی می‌توانند باعث ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان شوند. از عوامل ایجاد تعهد سازمانی می‌توان به ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغل، روابط گروه با رهبر و نقش قوانین حاکم بر کار اشاره کرد. مایر و همکاران در سال ۲۰۰۲ به این نتیجه رسیدند ویژگی‌های جمعیت شناختی، تفاوت‌های فردی، سوابق کاری و سرمایه گذاری بر ایجاد

مثبت معناداری نشان داد. هوش هیجانی منعکس کننده قدرت قابل پیش بینی معقولی نسبت به تعهد سازمانی معلمان است.

هوش هیجانی بر نگرش‌های شغلی، روابط بین فردی، ارتباط بهتر با همکاران، درک شرایط محیط کار، احساس رضایت شغلی و بسیاری از عوامل دیگر اثر گذار است. این پژوهش درصدد است که تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی کارکنان در شرکت‌های رتبه یک ساختمان و ابنیه در زمینه مشاوره و پیمانکاری در تهران را مورد بررسی قرار دهد. با توجه به اهمیت تعهد سازمانی کارکنان در پروژه‌های عمرانی در این تحقیق اثر یکی از عوامل مهم بر این نگرش بررسی شد. هدف از انجام این تحقیق بررسی اثر هوش هیجانی بر این عامل مهم در عملکرد و موفقیت پروژه بود و همچنین یافتن مهم‌ترین مولفه هوش هیجانی که بیشترین اثر را بر این عامل داشت. تحقیقات پیشین عمدتاً بر جنبه‌های فردی هوش هیجانی در محیط‌های کاری متمرکز بوده‌اند و کمتر به نقش این مولفه در پروژه‌های ساخت‌وساز با ویژگی‌های خاص و پویای آن پرداخته شده است. در این زمینه، اکثر پژوهش‌ها به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد فردی و سلامت روانی کارکنان پرداخته‌اند، اما مطالعات کمتری به تاثیر مستقیم آن بر تعهد سازمانی کارکنان، به‌ویژه در پروژه‌های ساخت‌وساز که مستلزم تعاملات پیچیده‌تر و ریسک‌های بیشتری هستند، پرداخته‌اند. علاوه بر این، استفاده از مدل‌های معادلات ساختاری و تحلیل مسیر در این زمینه به‌صورت جامع و در ارتباط با شرایط خاص پروژه‌های ساخت ایران به‌ندرت مورد بررسی قرار گرفته است. نوآوری این پژوهش در بررسی تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی در پروژه‌های ساخت شرکت‌های رتبه یک ساختمانی در تهران و همچنین استفاده از مدل‌های معادلات ساختاری با روش تحلیل مسیر نهفته است؛ این موارد تاکنون در تحقیقات مشابه به این شکل جامع بررسی نشده‌اند. برخلاف پژوهش‌های پیشین که بیشتر بر جنبه‌های فردی هوش هیجانی تمرکز داشته‌اند، این تحقیق به‌طور ویژه به بررسی تاثیر هوش هیجانی در محیط پروژه‌های ساخت‌وساز پرداخته است. در این تحقیق، از پرسشنامه‌های استاندارد که با تغییرات متناسب با شرایط محیط کاری ایران تعدیل شده‌اند، استفاده شده است و نتایج حاصل، پیشنهادهای عملی برای مدیریت بهتر پروژه‌ها ارائه می‌دهد. این پژوهش با تکیه بر داده‌های واقعی و روش‌های آماری پیشرفته، از جمله مدل‌های معادلات ساختاری، نشان داده است که هوش هیجانی می‌تواند تاثیر قابل‌توجهی بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در این پروژه‌ها داشته باشد.

تعهد موثر اند [۱۷]. در یک بررسی جامع ادبیات سازمانی در سال ۲۰۰۸ محققان هم‌خوانی، جذابیت کار، وضوح هدف، برابری و انصاف، بازخورد و به رسمیت شناختن، توانمند سازی و استقلال را از عوامل ایجاد تعهد سازمانی دانستند [۱۸]. تعهد سازمانی بر عوامل زیادی نظیر رضایت شغلی، انگیزه و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت دارد و موجب بهبود عملکرد در سازمان ها می شود. کاهش آن موجب افزایش فرسودگی شغلی و افزایش غیبت‌ها در سازمان می‌شود [۱۹].

گونجان ماتور و همکاران [۲۰] تحقیقی با عنوان تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام دادند. کارکنانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، نسبت به کارکنانی که از هوش هیجانی بیشتری برخوردار هستند، تعهد قوی نسبت به سازمان دارند و بیشتر درگیر سازمان هستند. جین پریانکا و تارانجیت دوگال [۲۱] تحقیقی با عنوان تاثیر رهبری تحول آفرین و هوش هیجانی بر تعهد سازمانی انجام دادند. هدف این پژوهش تحلیل تاثیر رهبری تحول آفرین و هوش هیجانی بر تعهد سازمانی است. داده‌ها از ۱۲۰ پاسخ دهنده از سازمان های مختلف بخش فناوری اطلاعات هند جمع آوری شد. این مطالعه نشان داد که رهبری تحول آفرین و هوش هیجانی با تعهد سازمانی مرتبط هستند. هم رهبری تحول آفرین و هم هوش هیجانی تاثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی دارند. این نشان می دهد که رهبری تحول آفرین و هوش هیجانی به طور قابل توجهی تعهد سازمانی را در شرکت های فناوری اطلاعات هند افزایش داده است. این مطالعه همچنین نشان داد که جنبه کاریزمای رهبری تحول آفرین و مدیریت روابط در هوش هیجانی به عنوان مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمان ظاهر شده است.

شفیق محمد رضوان اکرم رعنا [۲۲] تحقیقی با عنوان رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی معلمان کالج در پاکستان انجام دادند. هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی معلمان دانشگاه در پاکستان بود. روش پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی بود. داده‌ها از ۴۹۴ معلم جمع آوری شد. معلمان کالج در پاکستان برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس ارزیابی هوش هیجانی شوت و معیارهای تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها از فرمول لحظه محصول پیرسون استفاده شد. همچنین برای تعیین تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی از تحلیل رگرسیون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش هیجانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد. EI همچنین با سه مؤلفه تعهد سازمانی که به ترتیب با تعهد عاطفی، مستمر و تعهد هنجاری نشان داده می‌شوند، روابط

۲- روش تحقیق

انتخاب روش تحقیق بستگی به موضوع، اهداف، فرضیه های تدوین شده و ملاحظات محقق دارد. پژوهش حاضر بر مبنای نتیجه یا دستاورد پژوهش (هدف) از نوع کاربردی^۱ است زیرا هدف از پژوهش حاضر توسعه‌ی دانش کاربردی در یک زمینه‌ی خاص بوده و به قصد کاربرد نتایج یافته‌های آن برای حل مشکلات خاص درون سازمانی انجام می‌شود. همچنین تحقیق حاضر از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات از روش تحقیق میدانی از نوع پیمایشی می‌باشد که با ابزار پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری شد. روش پیمایشی از روش‌های متداول در مدیریت ساخت است. همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات جوامع بزرگ با هزینه و زمان مناسب روش مطلوبی است. از ویژگی‌های مثبت این روش که موجب استفاده از آن در این تحقیق شده است می‌توان به قابلیت مطالعه جوامع با هزینه کم و زمان کوتاه، تحلیل آسان نتایج و درک راحت آن اشاره کرد. جامعه آماری، نمونه، روش نمونه‌گیری، ابزارها و روش گردآوری داده در این تحقیق جامعه آماری شامل افراد شاغل در پروژه‌های عمرانی شرکت‌های رتبه یک در زمینه ابنیه و ساخت در استان تهران است. این شرکت‌ها شامل شرکت‌های پیمانکاری و مشاوره می‌شود که پرسش‌نامه بین افراد توزیع گردید و نتایج فارغ از پیمانکاری یا مشاوره بودن شرکت‌ها تحلیل شد.

در این پژوهش، جامعه آماری شامل کارکنان شرکت‌های رتبه یک ساختمانی و ابنیه در شهر تهران است. تعداد این افراد براساس اطلاعات رسمی از منابع معتبر مانند وزارت راه و شهرسازی و سازمان نظام مهندسی حدود ۱۰۰,۰۰۰ نفر برآورد شده است. با توجه به استفاده از فرمول کوکران، با وجود اینکه تعداد کل جامعه آماری (N) در این فرمول به‌عنوان یکی از پارامترها وارد می‌شود، به دلیل بزرگ بودن جامعه، تأثیر این تعداد بر روی محاسبه حجم نمونه کمتر است. در واقع، فرمول کوکران عمده‌تاً به سطح اطمینان (۹۵ درصد) و مقدار خطا (۵ درصد) وابسته است و برای جوامع بزرگ، حجم نمونه به این پارامترها حساس‌تر است تا تعداد کل جامعه آماری. به همین دلیل، حتی با در نظر گرفتن جامعه آماری بزرگ (۱۰۰,۰۰۰ نفر)، حجم نمونه مورد نیاز ۳۸۳ نفر محاسبه شده است. این نمونه، با سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد، به‌عنوان نماینده آماری مناسبی از کل جامعه در نظر گرفته می‌شود.

در پژوهش حاضر با توجه به ویژگی‌های جامعه‌ی آماری و به دلیل مشخص بودن چارچوب نمونه‌گیری و عمومیت (درگیر بودن) متغیرهای

1. Applied Research

رفتاری برای همه‌ی اعضای جامعه، از شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است، همچنین از ابزارهای متداول در تحقیقات پیمایشی پرسش‌نامه^۲، مصاحبه^۳ و بررسی مشاهدات کنترل شده^۴ می‌باشد. در پژوهش حاضر از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. در تحقیقات توصیفی پرسش‌نامه روش بسیار متداولی در جمع‌آوری اطلاعات است. از مزایای این روش می‌توان به پوشش گسترده جوامع بزرگ مورد نظر با حداقل اتلاف مالی و هزینه‌ای اشاره کرد.

جهت گردآوری اطلاعات برای مرور ادبیات و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه‌ای شامل انواع اطلاعات مکتوب از کتابخانه‌ها (کتاب‌ها، مقالات، مجلات تخصصی و مرتبط) استفاده شد. اطلاعات برای تحلیل داده‌های آماری از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد برای هوش هیجانی: از پرسش‌نامه گلمن [۳] و برای تعهد سازمانی از پرسش‌نامه آلن و مایر [۹] استفاده شد. سوالات پرسش‌نامه‌ها متناسب با پروژه‌های عمرانی و همچنین صریح و واضح بودن سوالات اندکی تغییر کردند. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش پیمایشی استفاده گردید.

در این پژوهش، نمره دهی سؤالات مربوط به هر دو پرسش‌نامه بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت به‌ترتیب جدول ۱ انجام شد. طیف لیکرت^۵ یکی از انواع طیف‌های است که از ۵ قسمت مساوی تشکیل شده است و محقق متناسب با موضوع تحقیق تعدادی گویه در اختیار پاسخ‌گو قرار می‌دهد تا پاسخ خود را درباره‌ی آن مشخص نماید.

پیش از اطمینان نهایی به ابزار اندازه‌گیری و به کارگیری آن‌ها در مرحله‌ی اصلی جمع‌آوری داده‌ها، ضرورت دارد که پژوهشگر از طریق علمی، اطمینان نسبی لازم را نسبت به روا بودن به کارگیری ابزار مورد نظر و معتبر بودن آن پیدا کند. جهت تأیید روایی این پرسش‌نامه‌ها به تأیید خبرگان رسیده است. برای اینکه پرسش‌نامه‌های پژوهش حاضر از اعتبار لازم برخوردار باشد مراحل زیر صورت گرفت: در این پژوهش، روایی پرسش‌نامه‌ها به روش محتوایی انجام گرفته است. همچنین پایایی یا قابلیت اعتماد یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری است. پایایی ابزار که از آن به اعتبار، دقت و اعتمادپذیری نیز تعبیر می‌شود عبارت است از اینکه اگر یک وسیله‌ی اندازه‌گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده در شرایط مشابه در زمان یا مکان دیگر مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل

2. Questionnaire

3. Interview

4. Controlled observations survey

5. Likert Scale

جدول ۱. امتیاز بندی مقیاس لیکرت

Table 1. Likert Scale Scoring

شکل کلی	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
امتیاز بندی	۱	۲	۳	۴	۵

مسیر نامیده می‌شوند و به صورت قراردادی با حرف بتای لاتین β نمایش داده می‌شوند. ضرایب مسیر همان ضریب استاندارد شده رگرسیون هستند. بنابراین برای تحلیل مسیر باید از رگرسیون خطی ساده استفاده شد. در تحلیل مدل از روش تجزیه و تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر استفاده شده است که جهت این کار از نرم افزارهای Smart-PLS و SPSS استفاده شده است.

۳- یافته‌های تحقیق

اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به شرح نمودارهای ارائه شده

در شکل ۱ می‌باشد:

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود جامعه نمونه از هوش هیجانی میانگین بزرگ‌تر از ۳ برخوردار بودند. همچنین میانگین هر یک از مولفه‌ها به صورت جداگانه نیز از ۳ بالاتر بود که نشان می‌دهد جامعه نمونه از هوش هیجانی بالاتر از متوسط برخوردار بودند. در بین مولفه‌ها مدیریت روابط با میانگین ۴/۱۵ بیشترین مقدار را داشت که نشان می‌دهد کارکنان در برقراری ارتباط با دیگران، مدیریت تیم‌ها و مدیریت تعارض در پروژه‌ها توانایی خوبی دارند [۷]. مولفه خود مدیریتی با میانگین ۳/۹۷ کم‌ترین مقدار را داشت که نشان می‌دهد کارکنان توانایی کمتری در کنترل و هدایت هیجان‌های مخرب و منفی همچنین، توانایی فکر کردن قبل اقدام و جلوگیری از قضاوت‌های سریع و رفتارهای واکنشی دارند [۲۳]. با این حال این مولفه نیز مقدار بیشتر از میانگین را داشت. بررسی پاسخ به سوالات نشان می‌دهد همه‌ی افراد جامعه نمونه از هوش هیجانی بالایی برخوردار بودند (بالاتر از ۳).

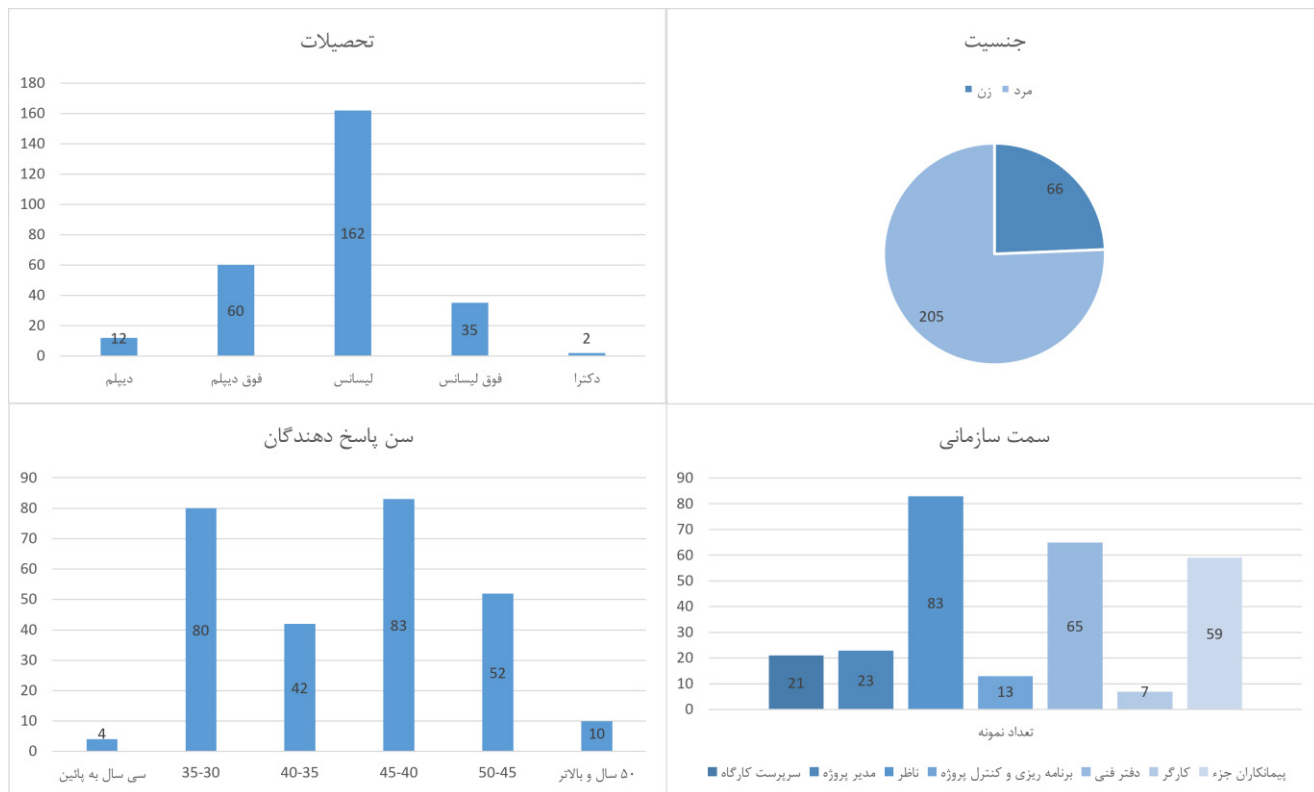
در بررسی تعهد سازمانی کارکنان نیز جامعه نمونه از تعهد سازمانی بالاتر از ۳ برخوردار بودند که نشان می‌دهد تعهد سازمانی جامعه مورد بررسی از متوسط بالاتر بود. بیشترین مقدار را مولفه تعهد عاطفی با میانگین ۳/۵۶ و کمترین مقدار را تعهد مستمر با میانگین ۳/۲۵ دارا بودند.

شود. در این پژوهش پس از توزیع پرسش‌نامه و جمع‌آوری آن‌ها، برای استخراج، تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی^۱ و آمار استنباطی^۲ بهره‌گیری شده است. یکی از راه‌های بهینه کردن اندازه‌گیری‌ها، استفاده از روش تحلیل مسیر است. این روش بر روابط بین متغیرها و مقیاس‌ها که در حقیقت ابزارهای سنجش هستند، استوار است. معمولاً در پژوهش‌ها به دلایل مختلف با حجم زیادی از متغیرها روبرو هستیم. برای تحلیل دقیق‌تر داده‌ها و رسیدن به نتایج علمی‌تر و در عین حال عملیاتی‌تر، پژوهشگران به دنبال کاهش حجم متغیرها و تشکیل ساختار جدیدی برای آن‌ها هستند. بدین منظور از تحلیل عاملی استفاده می‌کنند. تحلیل مسیر سعی در شناسایی متغیرهای اساسی یا عامل‌ها (Factors) به منظور تبیین الگوی همبستگی بین متغیرهای مشاهده شده دارد. تحلیل مسیر نقش بسیار مهمی در شناسایی متغیرهای پنهان یا همان عامل‌ها از طریق متغیرهای مشاهده شده دارد.

از آنجا که مدل مفهومی پژوهش در صدد بررسی روابط علیّ میان متغیرهاست، به منظور فراهم شدن امکان تحلیل هم‌زمان روابط متغیرها، روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این مدل برای هر متغیر یک ضریب تعیین ویژه و برای هر رابطه به فراخور نوع رابطه، یک بتا یا گاما در نظر گرفته می‌شود. این نمادها ضرایب رگرسیون در معادلات ساختاری هستند. تحلیل مسیر^۳ روش آماری کاربرد ضرایب بتای استاندارد رگرسیون چند متغیری در مدل‌های ساختاری است. هدف تحلیل مسیر به دست آوردن برآوردهای کمی روابط علی (هم‌کنشی یکجانبه یا کواریته) بین مجموعه‌ای از متغیرهاست. ساختن یک مدل علی لزوماً به معنای وجود روابط علی در بین متغیرهای مدل نیست بلکه این علیت بر اساس مفروضات همبستگی و نظر و پیشینه تحقیق استوار است.

تحلیل مسیر جهت و شدت روابط متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. مقادیری که جهت و میزان تاثیر میان متغیرها را نشان می‌دهند ضریب

1. Descriptive statistics
2. Inferential statistics
3. path analysis



شکل ۱. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

Fig. 1. Demographic Information of Respondents

جدول ۲. میانگین پاسخ دهی به سوالات

Table 2. Average Responses to Questions

متغیرهای مسئله	مولفه‌های هر متغیر	میانگین پاسخ به سوالات بر اساس مقیاس لیکرت
هوش هیجانی	–	۴/۰۶
تعهد سازمانی	–	۳/۴۳
هوش هیجانی	خودآگاهی	۴/۰۶
	خود مدیریتی	۳/۹۷
	آگاهی اجتماعی	۴/۰۶
	مدیریت روابط	۴/۱۵
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۳/۵۶
	تعهد مستمر	۳/۲۵
	تعهد هنجاری	۳/۴۹

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگوروف اسمیرنوف (نرمال بودن متغیرها)

Table 3. Kolmogorov-Smirnov Test Results (Normality of Variables)

نام متغیر	آماره	نتیجه آزمون کولموگوروف اسمیرنوف
هوش هیجانی	۰/۱۲۷	نرمال
تعهد سازمانی	۰/۰۹۳	نرمال

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

Table 4. Goodness-of-fit indices for the model

شاخص‌های نیکویی برازش	مقادیر شاخص‌ها	دامنه مورد قبول	نتیجه
ضریب تعیین نشان (R^2)	۰/۷۳۰ و ۰/۷۵۲	(۰/۱۹، ۰/۳۳ و بالاتر از ۰/۶۷)	تایید مدل
شاخص Q^2	۰/۷۱۲	(۰/۰۲، ۰/۱۵ و بالاتر از ۰/۳۵)	
شاخص GOF	۰/۵۱۴	(۰/۰۱، ۰/۲۵ و بالاتر از ۰/۳۶)	

۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. که در این مدل ضریب تعیین برابر با ۰/۵۱۴ برآورد شده که نشان از برازش کلی قوی دارد.

شکل ۲ که با استفاده از نرم افزار اسمارت PLS به دست آمده است، ضرایب استاندارد در واقع نشان‌دهنده ضرایب مسیر یا بارهای عاملی بین متغیرها و سوالات مربوطه می‌باشند و نشان می‌دهد که بین متغیرها و شاخص‌های مربوطه چه میزان شدت تاثیر وجود دارد. مدل شکل ۳ نتیجه این آزمون را در حالت آماره t معناداری این مسیر را نشان می‌دهد.

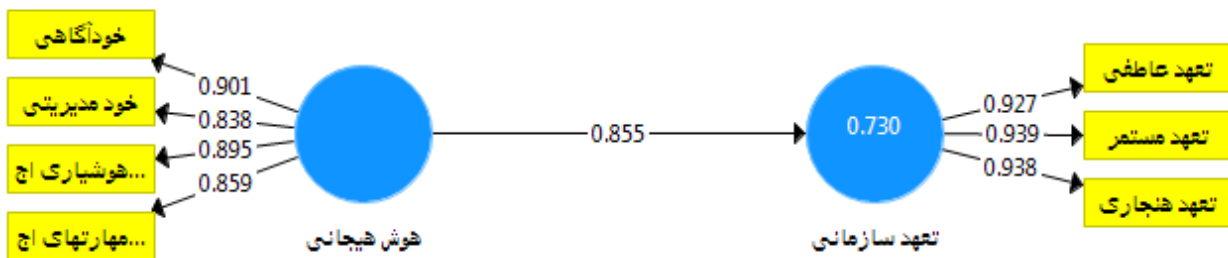
میزان رابطه در قالب مدل اعداد معناداری بین متغیرهای هوش هیجانی بر تعهد کارکنان برابر با ۰/۸۵۵ می‌باشد، که به دلیل داشتن آماره t برابر با ۴۲،۴۸۳ که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد فرضیه اصلی مبنی این که هوش هیجانی بر تعهد کارکنان تاثیر معناداری دارد مورد قبول واقع می‌شود. کارکنان با هوش هیجانی بالاتر به کارشان متعهدتر هستند. همچنین برای درک و مدیریت بهتر هیجان‌ها ارتباطات بهتری برقرار می‌کنند، که در نتیجه عملکرد تیم را بهبود می‌بخشد [۲۴]. همچنین محققان نشان دادند، هوش هیجانی با تعهد سازمانی ارتباط نزدیکی دارد [۲۵-۲۷].

هوش هیجانی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد. شکل ۴ که با استفاده از نرم افزار اسمارت PLS به دست آمده است، ضریب استاندارد که

طبق جدول ۳ تمامی متغیرهای تحقیق دارای سطح معنی داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بودند و در نتیجه تمامی داده‌ها نرمال بودند و شرط لازم برای تحلیل پارامتریک را دارا بودند.

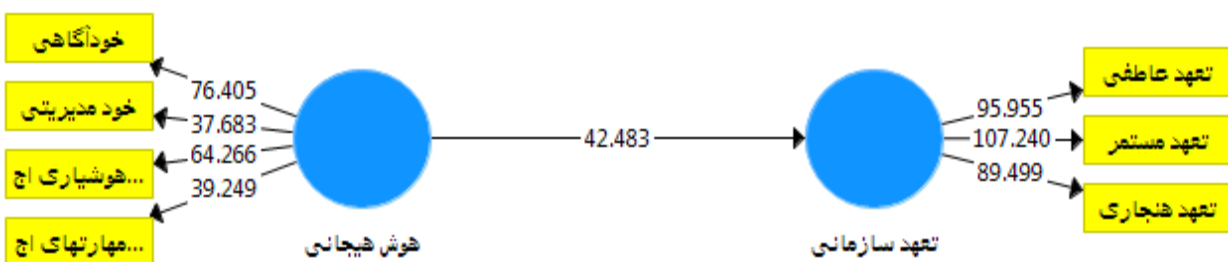
طبق جدول ۴ جهت برازش مدل از سه معیار R^2 و Q^2 و GOF استفاده شده است:

R^2 یا ضریب تعیین نشان از تاثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا می‌گذارد. مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی شده‌اند. که در این مدل ضریب تعیین برابر با ۰/۷۳۰ و ۰/۷۵۲ برآورد شده که از نوع قوی می‌باشد. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه‌ی درون زا صفر و یا کمتر از صفر شود، نشان از آن دارد که روابط بین سازه‌های دیگر مدل و آن سازه‌ی درون زا به خوبی تبیین نشده است و در نتیجه مدل احتیاج به اصلاح دارد. در مورد شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه‌های درون زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نموده‌اند که در این مدل معیار Q^2 برابر با ۰/۷۱۲ برآورد شده که از نوع قوی می‌باشد. معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. برای بررسی برازش در یک مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵،



شکل ۲. مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد

Fig. 2. Structural Model with Standardized Coefficients



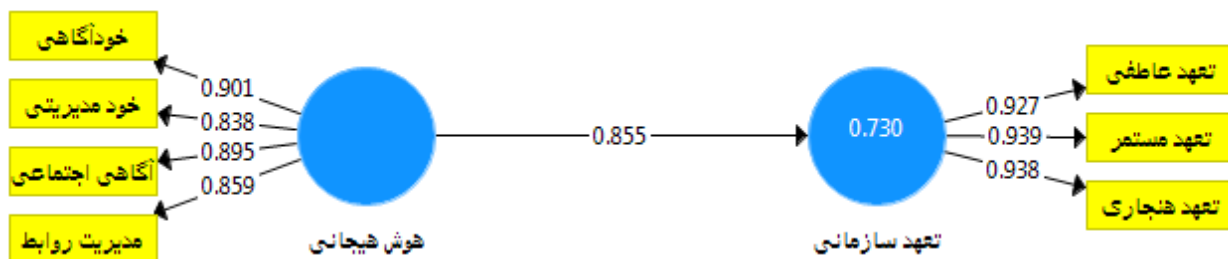
شکل ۳. مدل ساختاری به همراه اعداد معناداری

Fig. 3. Structural Model with Significance Numbers

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل مسیر فرضیه اصلی

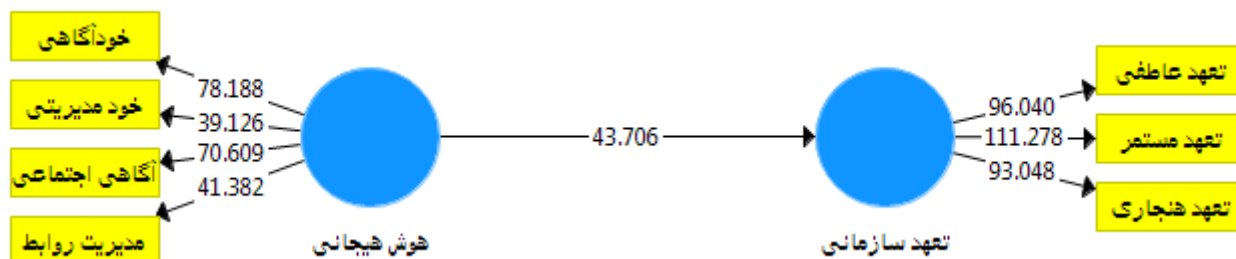
Table 5. Path Analysis Test Results for the Main Hypothesis

مسیر	ضریب مسیر	معناداری مسیر	نتیجه آزمون
هوش هیجانی ← تعهد سازمانی	۰/۸۵۵	۴۲/۴۸۳	تایید فرضیه



شکل ۴. مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد

Fig. 4. Structural Model with Standardized Coefficients



شکل ۵. مدل ساختاری به همراه اعداد معناداری

Fig. 5. Structural Model with Significance Numbers

جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل مسیر فرضیه اصلی

Table 6. Path Analysis Test Results for the Main Hypothesis

مسیر	ضریب مسیر	معناداری t	نتیجه آزمون
هوش هیجانی ← تعهد سازمانی	۰/۸۵۵	۴۳/۷۰۶	تایید فرضیه

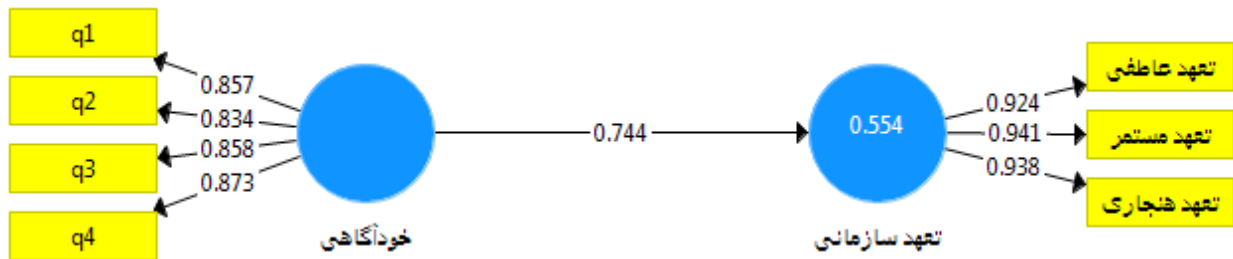
سازمانی و عملکرد شغلی در بیمارستان خصوصی انجام دادند. نتیجه این بود که هوش هیجانی اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد [۲۱]. خودآگاهی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد. شکل ۶ که با استفاده از نرم اسمارت PLS به دست آمده است، ضریب استاندارد که این ضرایب در واقع نشان دهنده ضرایب مسیر یا بارهای عاملی بین متغیرها و سوالات مربوطه (متغیرهای پنهان و مشاهده پذیر) است و نشان داد که بین متغیرها و شاخص‌های مربوطه چه میزان شدت تاثیر وجود دارد. شکل ۷ نتیجه این آزمون را در حالت آماره t جهت نشان دادن معناداری این مسیر نشان می‌دهد که با استفاده از نرم‌افزار اسمارت PLS به دست آمده است.

میزان رابطه در قالب مدل اعداد معناداری بین متغیرهای خودآگاهی و تعهد سازمانی برابر با ۰/۷۴۴ می‌باشد که به دلیل داشتن آماره t برابر با ۲۵/۹۱۳ که بیشتر از ۱/۹۶ است، فرضیه فرعی ۲ مبنی بر این که خودآگاهی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد مورد قبول واقع شد. در آزمون اثر هوش هیجانی بر تعهد نتایج نشان داد خودآگاهی بیشترین تاثیر مثبت را بر تعهد سازمانی دارد. خودآگاهی شامل خودآگاهی عاطفی، ارزیابی دقیق از خود و اعتماد به نفس است [۷] که به درک درست و واقعی از شرایط و نگرش مثبت به کار برای تعهد بیشتر و ماندن در سازمان کمک می‌کند [۸]. همچنین نتایج

این ضرایب در واقع نشان دهنده ضرایب مسیر یا بارهای عاملی بین متغیرها و سوالات مربوطه (متغیرهای پنهان و مشاهده پذیر) است و نشان می‌دهد که بین متغیرها و شاخص‌های مربوطه چه میزان شدت تاثیر وجود دارد. شکل ۵ نتیجه این آزمون را در حالت آماره t نشان می‌دهد. همچنین نتایج آزمون در شکل ۴ نشان می‌دهد هوش هیجانی روی تعهد مستمر بیشترین تاثیر را به میزان ۰/۹۳۸ داشته است. نتیجه به دست آمده با نتیجه تحقیقات شفیق و همکاران در بررسی اثر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی معلمان در پاکستان مخالف است. در تحقیق نام‌برده هوش هیجانی بیشترین اثر را بر تعهد عاطفی و سپس هنجاری داشت و کمترین اثر را بر تعهد مستمر داشت [۲۲].

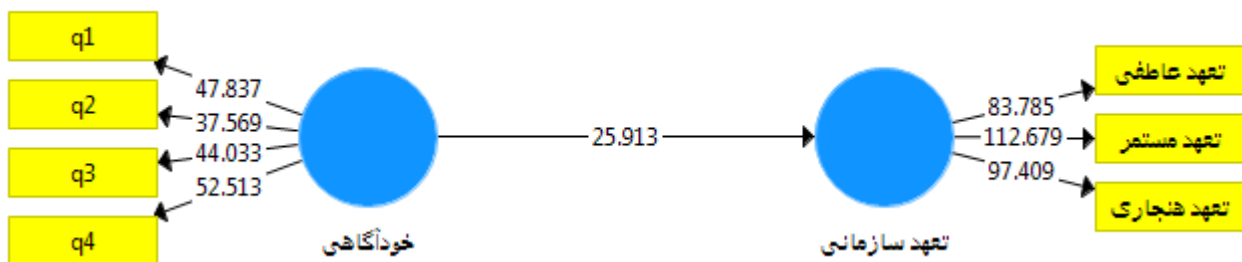
میزان رابطه علی در قالب مدل اعداد معناداری بین متغیرهای هوش هیجانی و تعهد سازمانی تاثیر معناداری برابر با ۰/۸۵۵ دارد، که به دلیل داشتن آماره t برابر با ۴۲/۴۸۳ که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد فرضیه فرعی ۱ مبنی بر این که هوش هیجانی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد مورد قبول واقع شد. کارکنانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، نسبت به کارکنانی که از هوش هیجانی بیشتری برخوردار هستند، تعهد قوی نسبت به سازمان دارند و بیشتر درگیر سازمان هستند [۲۰].

عبدالحیبه رملی و همکاران [۲۸] تحقیقی با عنوان هوش هیجانی، تعهد



شکل ۶. مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد

Fig. 6. Structural Model with Standardized Coefficients



شکل ۷. مدل ساختاری به همراه اعداد معناداری

Fig. 7. Structural Model with Significance Numbers

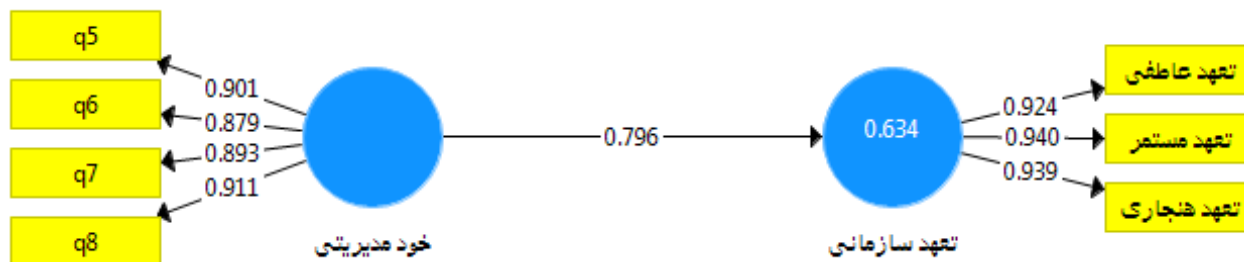
جدول ۷. نتایج آزمون تحلیل مسیر فرضیه فرعی ۲

Table 7. Path Analysis Test Results for Sub-Hypothesis 2

مسیر	ضریب مسیر	معناداری مسیر	نتیجه آزمون
خودآگاهی ← تعهد سازمانی	۰/۷۴۴	۲۵/۹۱۳	تایید فرضیه

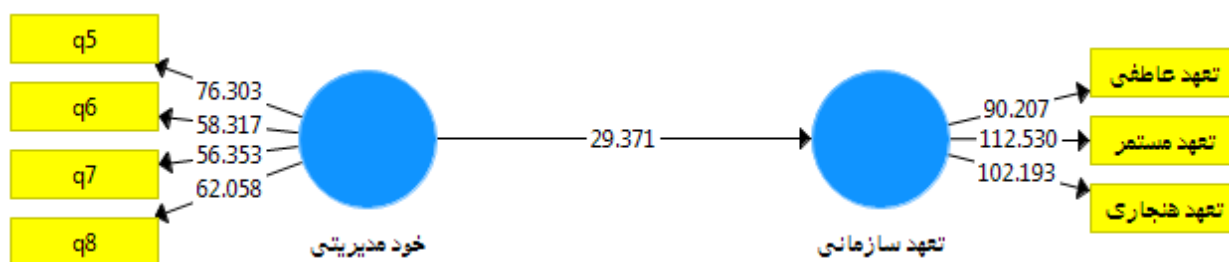
آزمون نشان می‌دهد خودآگاهی روی تعهد مستمر بیشترین تاثیر را به میزان ۰/۹۴۱ داشته‌است. در بررسی اثر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی معلمان در پاکستان مولفه‌های هوش هیجانی بیشترین اثر را بر تعهد عاطفی و هنجاری داشتند [۲۲] که با نتایج این پژوهش همسو نیست. خود مدیریتی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد. شکل ۹ که با استفاده از نرم‌افزار اسمارت PLS به دست آمده است آماره t پیشنهاد شده بین متغیرها را نشان می‌دهد. میزان رابطه در قالب مدل اعداد معناداری بین متغیرهای خود مدیریتی و

تعهد سازمانی برابر با ۰/۷۹۶ بود، که با توجه به آماره t برابر با ۲۹/۳۷۱ که بیشتر از ۱/۹۶ بود، فرضیه فرعی ۳ مبنی بر این که خود مدیریتی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد مورد قبول واقع می‌شود. خودمدیریتی به افراد کمک می‌کند تا رفتار خود را بر اساس محیط کار و شرایط تنظیم کنند و خود را با شرایط کار تطبیق دهند در نتیجه سازمان می‌مانند و تعهد بیشتری به سازمان دارند [۲۹]. همچنین نتایج نشان می‌دهد خود مدیریتی روی تعهد مستمر بیشترین تاثیر را به میزان ۰/۹۴۰ داشته است. آگاهی اجتماعی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد. شکل ۱۰ که با استفاده از نرم اسمارت



شکل ۸. مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد

Fig. 8. Structural Model with Standardized Coefficients



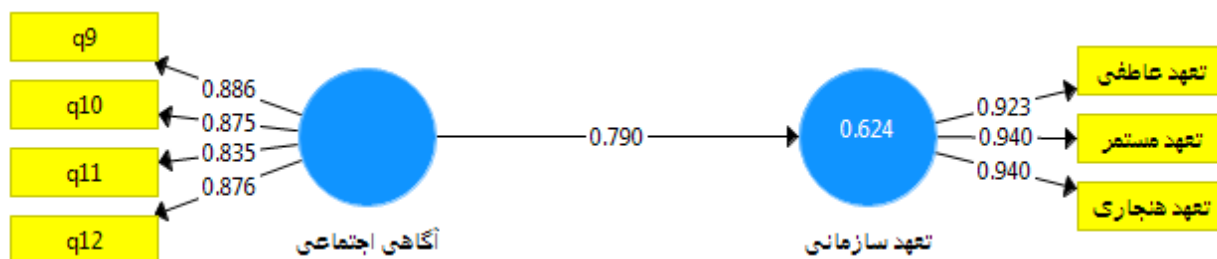
شکل ۹. مدل ساختاری به همراه اعداد معناداری

Fig. 9. Structural Model with Significance Numbers

جدول ۸. نتایج آزمون تحلیل مسیر فرضیه فرعی ۳

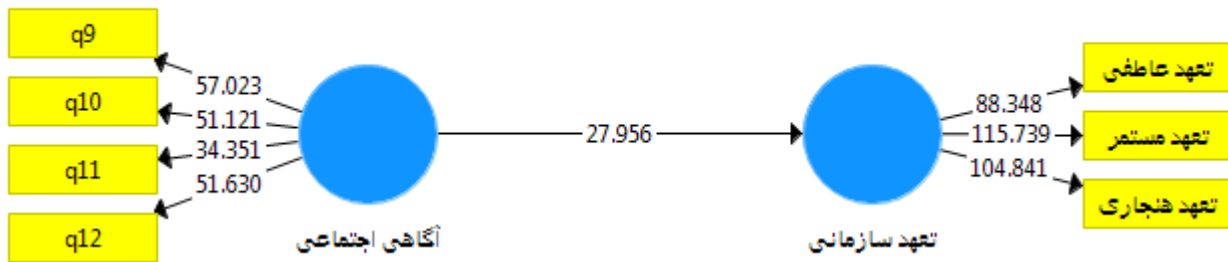
Table 8. Path Analysis Test Results for Sub-Hypothesis 3

مسیر	ضریب مسیر	معناداری مسیر	نتیجه آزمون
خود مدیریتی ← تعهد سازمانی	۰/۷۹۶	۲۹/۳۷۱	تایید فرضیه



شکل ۱۰. مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد

Fig. 10. Structural Model with Standardized Coefficients



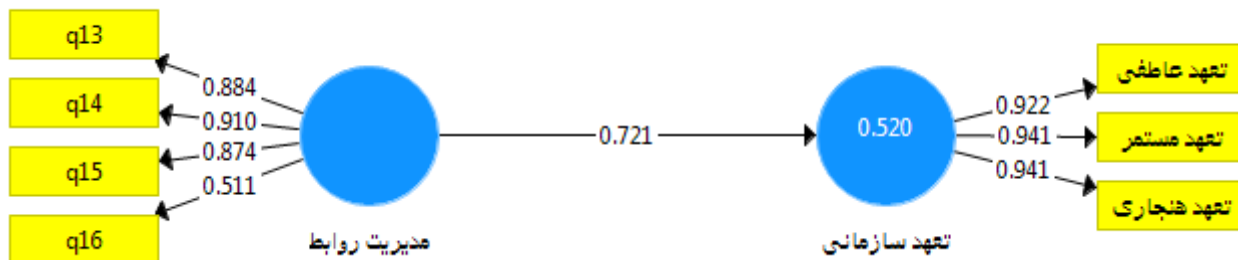
شکل ۱۱. مدل ساختاری به همراه اعداد معناداری

Fig. 11. Structural Model with Significance Numbers

جدول ۹. نتایج آزمون تحلیل مسیر فرضیه فرعی ۴

Table 9. Path Analysis Test Results for Sub-Hypothesis 4

مسیر	ضریب مسیر	معناداری مسیر	نتیجه آزمون
آگاهی اجتماعی ← تعهد سازمانی	۰/۷۹۰	۲۷/۹۵۶	تایید فرضیه



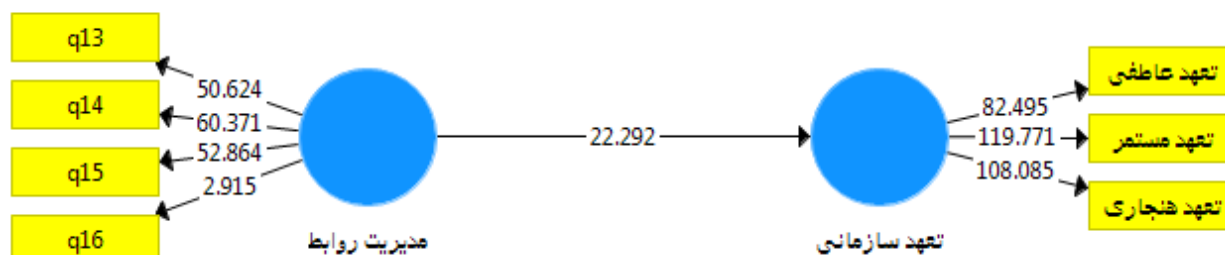
شکل ۱۲. مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد

Fig. 12. Structural Model with Standardized Coefficients

آگاهی اجتماعی روی تعهد مستمر و تعهد هنجاری بیشترین تاثیر را به میزان ۰/۹۴۰ داشته است. مدیریت روابط بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد. میزان رابطه در قالب مدل اعداد معناداری بین متغیرهای مدیریت روابط و تعهد سازمانی برابر با ۰/۷۲۱ بود که به دلیل داشتن آماره t برابر با ۲۲/۲۹۲، فرضیه فرعی ۵ مبنی این که مدیریت روابط بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد مورد قبول واقع می شود. گلن در تعریف خود از هوش هیجانی مدیریت روابط را شامل ایجاد ارتباط با دیگران، راهنمایی افراد، مدیریت تعارض، رهبری و عوامل نظیر آن می داند [۳۰] که موجب عملکرد بهتر افراد در تیمها، درک همکاران خود و ایجاد روابط بهتر با آنان می شود که دیدگاه مثبتی به تیم و شغل ایجاد می کند و افراد تمایل بیشتری به ماندن در سازمان دارند [۶]. همچنین نتایج آزمون نشان می دهد، مدیریت روابط روی

PLS به دست آمده است، ضریب استاندارد را نشان می دهد که بیان می کند بین متغیرها و شاخص های مربوطه چه میزان شدت تاثیر وجود دارد. شکل ۱۱ نتیجه این آزمون در حالت آماره t جهت بررسی معناداری این مسیر نشان می دهد.

میزان رابطه در قالب مدل اعداد معناداری بین متغیرهای آگاهی اجتماعی و تعهد سازمانی برابر با ۰/۷۹۰ بود که به دلیل داشتن آماره t برابر با ۲۷/۹۵۶، فرضیه فرعی ۴ مبنی این که آگاهی اجتماعی بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارد مورد قبول واقع شد. در نظریه گلن آگاهی اجتماعی شامل همدلی، درک هیجان های دیگران، جهت گیری ها و آگاهی سازمانی است [۳۰]. آگاهی سازمانی کارکنان و جهت گیری های مثبت بر متعهد ماندن کارکنان به سازمان اثر مثبتی دارد [۳۱]. همچنین نتایج آزمون نشان می دهد،



شکل ۱۳. مدل ساختاری به همراه اعداد معناداری

Fig. 13. Structural Model with Significance Numbers

جدول ۱۰. نتایج آزمون تحلیل مسیر فرضیه فرعی ۵

Table 10. Path Analysis Test Results for Sub-Hypothesis 5

مسیر	ضریب مسیر	معناداری مسیر	نتیجه آزمون
مدیریت روابط ← تعهد سازمانی	۰/۷۲۱	۲۲/۲۹۲	تایید فرضیه

۲ مقایسه شدند.

فراوانی پاسخ‌دهندگان تعداد ۲۷۱ نفر بود که، ۷۵/۶۴ درصد جنسیت مرد و ۲۴/۳۵ درصد جنسیت زن داشتند. فراوانی مدیران پروژه ۴۸/۸٪، سرپرستان کارگاه ۷/۷۴٪، دفتر فنی ۲۳/۹۸٪، ناظر ۳۰/۶۲٪، پیمانکاران جز ۲۱/۷۷٪، برنامه ریزی و کنترل پروژه ۴/۷۹٪ و کارگر ۲/۵۸٪ بودند. طبق این آمار درصد سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان: ۴/۴۳ درصد دیپلم، ۲۴/۱۴ درصد فوق دیپلم، ۵۹/۷۸ درصد دارای سطح تحصیلات لیسانس و ۱۲/۹۱ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۰/۸۶ درصد دارای تحصیلات دکترا بودند. ۱/۴۷ درصد پاسخ‌دهندگان سی سال به پایین، ۲۹/۵۲ درصد بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۱۵/۴۹ درصد بین ۳۵ تا ۴۰ سال، ۳۰/۶۲ درصد بین ۴۰ تا ۴۵ سال، ۱۹/۱۸ درصد بین ۴۵ تا ۵۰ سال و ۳/۶۹ درصد ۵۰ سال به بالا بودند. میانگین سنی جامعه آماری ۳۹/۸۷ سال بود.

ضرایب آلفای کرونباخ متغیر هوش هیجانی ۰/۸۹ و تعهد سازمانی ۰/۹ به دست آمد. ضرایب بزرگ‌تر از ۰/۷ نشان‌دهنده پایایی سوالات پرسش‌نامه است. در بررسی نرمال بودن داده‌ها نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان داد ضرایب هوش هیجانی ۰/۱۲۷ و تعهد سازمانی ۰/۰۹ هستند که سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ نشان دهنده نرمال بودن داده‌ها و مناسب بودن آن برای تحلیل پارامتریک است. شاخص‌های برازش مدل نیز مدل مورد آزمون را تایید کردند.

تعهد مستمر و تعهد هنجاری بیشترین تاثیر را به میزان ۰/۹۴۱ داشته است.

۴- نتیجه گیری

در این تحقیق اثر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در پروژه‌های شرکت‌های ساختمانی رتبه یک تهران در زمینه پیمانکاری و مشاوره مورد بررسی قرار گرفت. روش تحقیق پیمایشی بود و داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری شدند. برای بررسی هوش هیجانی از پرسش‌نامه گلمن، تعهد سازمانی پرسش‌نامه آلن و مایر استفاده شدند. ۲۷۱ نفر از کارکنان در گروه‌های شغلی مدیر پروژه، سرپرست کارگاه، دفتر فنی، ناظر، برنامه ریزی و کنترل پروژه، پیمانکاران جز و کارگران که ۳۸۳ پرسش‌نامه در اختیار افراد قرار گرفت که ۲۷۱ پرسش‌نامه به صورت کامل و بدون اختلاف زیاد با میانگین به دست آمد.

پرسش‌نامه‌ها پس از طبقه‌بندی سوالات و به دست آوردن آمار توصیفی (ویژگی‌های جامعه نمونه، شغل آن‌ها و ...) مورد آزمون برای تایید قابلیت اعتماد سوالات قرار گرفتند که از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی سوالات تایید شد. برای تحلیل داده‌ها از SPSS و Smart PLS استفاده شد. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان داد داده‌های تحقیق نرمال بودند و برای تحلیل پارامتریک مناسب بودند. در ادامه فرضیه‌های اصلی و فرعی مورد بررسی قرار گرفتند و نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات فصل

study. Organizational behavior and human performance. 1976 Feb 1;15(1):87-98.

- [9] Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*. 1996 Dec 1;49(3):252-76.
- [10] Oyewobi LO, Oke AE, Adeneye TD, Jimoh RA. Influence of organizational commitment on work-life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 2019 Jun 26.
- [11] Pellitteri J. The relationship between emotional intelligence and ego defense mechanisms. *The Journal of psychology*. 2002 Mar 1;136(2):182-94.
- [12] Pokrop F. Emotional intelligence for project managers: The people skills you need to achieve outstanding results. *Quality Progress*. 2014 Jul 1;47(7):61.
- [13] Saini A, Soni N. Role of emotional intelligence in construction industry: A review. *International Journal of Civil Engineering and Technology*. 2016;7(4):339-44.
- [14] Doan TT, Nguyen LC, Nguyen TD. Emotional intelligence and project success: The roles of transformational leadership and organizational commitment. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2020;7(3):223-33.
- [15] Stephens JP, Carmeli A. The positive effect of expressing negative emotions on knowledge creation capability and performance of project teams. *International Journal of Project Management*. 2016 Jul 1;34(5):862-73.
- [16] Zhang L, Yao Y, Yiu TW. Job burnout of construction project managers: exploring the consequences of regulating emotions in workplace. *Journal of Construction Engineering and Management*. 2020 Oct 1;146(10):04020117.
- [17] Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*. 2002 Aug 1;61(1):20-52.

نتایج آزمون فرضیات نشان داد هوش هیجانی تاثیر مثبت بر تعهد سازمانی در پروژه‌های ساخت داشته‌است. در بررسی اثر مولفه‌های هوش هیجانی شامل: خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی و مولفه‌های آن داشته‌است. در بین مولفه‌های هوش هیجانی، به ترتیب خودآگاهی، آگاهی اجتماعی، مدیریت روابط و خودمدیریتی بیشترین اثر را بر تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری داشته‌است. در نتیجه با افزایش هوش هیجانی کارکنان تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد. افزایش خود آگاهی بیشترین اثر مثبت را بر افزایش تعهد سازمانی دارد.

منابع

- [1] [1] Rezvani A, Barrett R, Khosravi P. Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance. *Team Performance Management: An International Journal*. 2019 Mar 7;25(1/2):120-37.
- [2] Tomarken AJ, Waller NG. Structural equation modeling: Strengths, limitations, and misconceptions. *Annu. Rev. Clin. Psychol*. 2005 Apr 27; 1:31-65.
- [3] Sunindijo RY, Zou PX. The roles of emotional intelligence, interpersonal skill, and transformational leadership on improving construction safety. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*. 2013 Jan;13(3):97-113.
- [4] Chun JU, Litzky BE, Sosik JJ, Bechtold DC, Godshalk VM. Emotional intelligence and trust in formal mentoring programs. *Group & Organization Management*. 2010 Aug;35(4):421-55.
- [5] Robbins SP, Bergman R, Stagg I, Coulter M. *Management*. Pearson Australia; 2014 Sep 1.
- [6] Salovey PE, Sluyter DJ. Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. *Basic Books*; 1997.
- [7] Fernández-Berrocá P, Extremera N. Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema*. 2006; 18:7-12.
- [8] Porter LW, Crampon WJ, Smith FJ. Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal

- on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*. 2021;11(4):1309-16.
- [26] Ramirez-Asis E, Huaman-Osorio A, Sáenz-Rodríguez R, Guerra-Muñoz M, Asnate-Salazar E, Alvarado-Tolentino J. The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Educational Sector. *NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal* NVEO. 2021 Nov 7:95-115.
- [27] Gupta MS, Bharti V. A Study on Emotional Intelligence Concerning Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*. 2022 Jul 30;6(8):1163-72.
- [28] Onuegbu C. The impact of emotional intelligence on organizational performance and employee commitment (case study of Dangote Sugar Company) (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).
- [29] Goleman, D., *Emotional Intelligence*/Daniel Goleman. 1995, Bantam Books, 2006.–358p.
- [30] Goleman, D., *Working with emotional intelligence*. 1998, New York: Bantam Books.
- [31] Maqbool R, Sudong Y, Manzoor N, Rashid Y. The impact of emotional intelligence, project managers' competencies, and transformational leadership on project success: An empirical perspective. *Project Management Journal*. 2017 Jun;48(3):58-75.
- [18] Fornes SL, Rocco TS, Wollard KK. Workplace commitment: A conceptual model developed from integrative review of the research. *Human resource development review*. 2008 Sep;7(3):339-57.
- [19] Yahaya R, Ebrahim F. Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of management development*. 2016 Mar 7;35(2):190-216.
- [20] Xerri A. Deaf people in Gozo: perceptions about their life experiences and quality of life (Master's thesis, University of Malta).
- [21] Jain P, Duggal T. The influence of transformational leadership and emotional intelligence on organizational commitment. *Journal of Commerce and Management Thought*. 2016;7(3):586-98.
- [22] Shafiq M, Rana RA. Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*. 2016 Jan 1;16(62).
- [23] A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide), ed. t. ed. 2017, Newton Square, PA: Project Management Institute.
- [24] Rezvani A, Ashkanasy N, Khosravi P. Key attitudes: Unlocking the relationships between emotional intelligence and performance in construction projects. *Journal of Construction Engineering and Management*. 2020 Apr 1;146(4):04020025.
- [25] Alsughayir A. The effect of emotional intelligence

چگونه به این مقاله ارجاع دهیم

R. Reisi, P. Ghoddousi, *Investigating The Effect of Emotional Intelligence Components on Organizational Expert Components in The Construction Projects of First-Rate Construction Companies in Tehran*, *Amirkabir J. Civil Eng.*, 57(2) (2025) 201-222.

DOI: [10.22060/ceej.2025.22632.8012](https://doi.org/10.22060/ceej.2025.22632.8012)



پیوست‌ها

الف) سوالات عمومی

- ۱- جنسیت
- ۲- تحصیلات: (۱) دیپلم و پایین تر (۲) فوق دیپلم (۳) کارشناسی (۴) کارشناسی ارشد (۵) دکتری و بالاتر
- ۳- سن
- ۴- سابقه کار در پروژه های عمرانی: (۱) ۵ سال و کمتر (۲) ۵ تا ۱۰ سال (۳) ۱۰ تا ۱۵ سال (۴) ۱۵ سال و بیشتر
- ۵- شغل شما در پروژه چیست؟

ب) پرسشنامه هوش هیجانی و تعهد سازمانی

پرسش نامه ارائه شده برای بررسی هوش هیجانی کارکنان و اثر آن بر تعهد سازمانی تهیه شده است. در ادامه جهت آشنایی بیشتر با سوالات و موضوع بحث تعاریف کلی از دو مولفه نام برده ارائه می‌شود.

هوش هیجانی

هوش هیجانی توانایی فرد در ۱- درک هیجان‌ها در خود و دیگران ۲- فهمیدن معنای هیجان‌ها ۳- تنظیم و کنترل هیجان‌های خود است.

هیجان حالت شدید یک احساس است. برای مثال هنگام ترس هیجان وحشت رخ می‌دهد و موجب افزایش ضربان قلب و خشک شدن دهان می‌شود.

هوش هیجانی شامل ۴ مولفه اصلی می‌شود.

- ۱- خودآگاهی: شناخت نقاط ضعف، قوت، اهداف، ارزش‌ها و محدودیت‌های خود؛ شناخت تأثیرات هیجان‌های خود
- ۲- خود مدیریتی: به معنی کنترل کردن هیجان‌ها در خود است. یعنی اجازه ندادن به آن که هیجان‌های منفی باعث نوسان یا برهم زدن بهره‌وری و روابط با همکاران و ذینفعان پروژه شود.
- ۳- آگاهی اجتماعی: احساس و درک هیجان‌های دیگران در محیط کار
- ۴- مدیریت روابط: کمک به توسعه دیگران از طریق راهنمایی، برقراری روابط، مدیریت تعارض و ... است.

نگرش به کار

نگرش مجموعه‌ای از احساس‌ها، اعتقاد‌ها و افکار که چگونگی رفتار افراد در سازمان را شکل می‌دهد. در واقع نگرش‌ها بازتاب احساس فرد و قضاوت او نسبت به شخصی یا چیزی است. هر فرد هزاران نگرش دارد ولی در این پرسش نامه یک مورد از نگرش‌های مرتبط با کار افراد بررسی می‌شود.

تعهد سازمانی: شخص با یک سازمان و اهداف آن هویت می‌یابد و مایل است در سازمان بماند. دلبستگی عاطفی به یک سازمان و اعتقاد به ارزش‌های آن کلید طلایی برای تعهد کارکنان است. کارکنانی که متعهد هستند کمتر درگیر ترک کار خواهند بود حتی اگر به دلیل داشتن حس

وفاداری سازمانی یا دلبستگی ناراضی باشند. کارمندان متعهد حتی اگر در حال حاضر از کار خود راضی نباشند، حاضرند؛ اگر به اندازه کافی متعهد باشند برای سازمان فداکاری کنند.

هوش هیجانی

خودآگاهی	۱	اهداف مشخصی در زندگی و شغل دارم و به خوبی از آن‌ها آگاهم.
	۲	(هیجان احساس شدید نسبت به رویداد یا شخص خاص است؛ برای مثال: حیرت، غم، پریشانی، غافل‌گیری) به خوبی هیجان‌های خود را تشخیص می‌دهم.
	۳	هیجان‌ها را از عوامل ارزشمند شدن زندگی می‌دانم.
	۴	من کارهایی را انجام می‌دهم که موجب خوشنودی من شوند.
خودمدیریتی	۵	از خودم انتظار دارم کارها را به درستی انجام دهم.
	۶	در موقعیتی به شدت خشمگین شده‌ام، اما می‌توانم آن را کنترل کنم.
	۷	در حال انجام کاری در فرصت کم و تحت فشار هستم، با این حال می‌توانم با تمرکز و آرامش کار کنم.
	۸	خوش‌بین هستم و انتظار دارم اتفاقات خوبی رخ دهند.
آگاهی اجتماعی	۹	با نگاه کردن به ایما و اشاره دیگران احساس آن‌ها را درک می‌کنم.
	۱۰	با شنیدن لحن صدای دیگران به احساس آن‌ها پی می‌برم.
	۱۱	در صحبت با دیگران معمولاً شنونده خوبی هستم.
	۱۲	در تصمیم‌گیری‌هایم اثر آن بر دیگران را نیز در نظر می‌گیرم.
مدیریت روابط	۱۳	فرد شوخ طبع و اجتماعی هستم.
	۱۴	وقتی دیگران کاری را به درستی انجام می‌دهند، آن‌ها را تشویق می‌کنم.
	۱۵	توانایی شناسایی و درک خواسته‌ها، نیازها و دیدگاه‌های دیگران همدلی نام دارد. وقتی فردی در مورد رویداد مهمی از خود با من صحبت می‌کند می‌توانم با او همدلی کنم.
	۱۶	وقتی دیگران ناراحت می‌شوند می‌دانم چه کار کنم تا احساس بهتری پیدا کنند.

تعهد سازمانی

تعهد عاطفی	۱	از کار کردن در این شرکت لذت می‌برم.
	۲	از اینکه ادامه خدمتم را در این سازمان بگذارم، خوشحال می‌شوم.
	۳	واقعا احساس می‌کنم، مشکلات سازمان مشکلات خود من است.
تعهد مستمر	۴	در صورت ترک سازمان بخش زیادی از زندگی ام تحت‌الشعاع قرار می‌گیرد.
	۵	مواردی کمی برای کار خارج از سازمان وجود دارد.
	۶	حتی اگر بخواهم نیز ترک سازمان در حال حاضر دشوار است.
تعهد هنجاری	۷	به اعتقاد من وفاداری مهم است، بنابراین خود را ملزم به ماندن در سازمان می‌دانم.
	۸	حتی اگر تا حدی به نفع من باشد، ترک سازمان درست نیست.
	۹	مردم این روزها بیش از حد محل کار خود را تغییر می‌دهند.