

رابطه هوش عاطفی و بهداشت روان با تعهد سازمانی در بین کارکنان سازمان *Relationship between intelligence and mental health in organizational personal*

Abbas Rouhani
Homeira Abootalebi

عباس روحانی
استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه

Abstract

Aim: This study aimed to investigation the relationship between emotional intelligence and mental health, organizational commitment among university employees and RAJEIE hospital personnel. **Method:** The 93 employees of the business units that were selected through stratified random sampling Emotional Intelligence Questionnaire the General Health Questionnaire, and a test of organizational commitment ALLON MAYER Goldberg responded. **Results:** the Pearson correlation coefficient showed a significant positive relationship between emotional intelligence and organizational commitment was mental health. While the findings of the regression analysis showed that emotional intelligence and mental health as a significant and positive predictor of organizational commitment are. **Conclusion:** efforts of organizations, institutions, and organs emotional intelligence and mental health in attracting applicants and as well as to provide in-service training to staff and employees in the service of topics, including the conclusion which can be inferred from the findings.

Key words: organizational commitment, emotional intelligence, mental health, organization personnel,

حمیرا ابوطالبی

مشاوره خانواده بیمارستان روانپزشکی شهید رجایی اصفهان

چکیده

هدف: پژوهش اخیر با هدف بررسی رابطه هوش عاطفی و بهداشت روان با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه و بیمارستان شهید رجایی اصفهان انجام گرفت. **روش:** ۹۳ نفر از کارکنان واحدهای کاری مذکور که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای گزینش شده بودند به پرسشنامه هوش عاطفی بار-آن، پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ و آزمون تعهد سازمانی آلن مایر پاسخ دادند. یافته ها: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بیانگر وجود رابطه مثبت و معنی دار بین هوش عاطفی و بهداشت روان با تعهد سازمانی بود. ضمن این که یافته های تحلیل رگرسیون نشان داد که هوش عاطفی و بهداشت روانی به گونه ای معنی دار و مثبت پیش بینی کننده های تعهد سازمانی می باشند. **نتیجه گیری:** اهتمام سازمانها، نهادها و ارگانهای مختلف به هوش عاطفی و سلامت روان در هنگام جذب متقاضیان و افراد جویای کار و نیز ارائه آموزش های ضمن خدمت به کارکنان و استخدام شدگان در طول خدمت با موضوع های مزبور، از جمله نتیجه گیریهای است که می توان از یافته های این پژوهش استنتاج نمود.

واژه های کلیدی: هوش عاطفی، بهداشت روان، تعهد سازمانی، کارکنان سازمان.

مقدمه

مطالعه تاریخچه رشد و توسعه جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و سالم در فرایند تطور جامعه سنتی به جامعه صنعتی یا اصطلاحاً صنعتی شدن^۲ تاثیر شگرف و غیر قابل انکاری داشته است (باتل و چینوسکی^۳، ۲۰۰۶). یکی از ابعاد بسیار مهم سلامت کارکنان سازمانها سلامت روان یا بهداشت روان آنهاست که جزء لاینفک و بسیار ضروری از کل مفهوم سلامتی محسوب می‌شود. مطابق تعریف سازمان بهداشت روانی^۴ (WHO) بهداشت روانی حالتی از بهزیستی جسمانی، روانی و اجتماعی کامل است و صرفاً به معنای فقدان بیماری نیست. بر اساس تعریف مزبور بهداشت روانی به مثابه چیزی بیش از نبود اختلالات عصبی^۵ و روانی^۶ معرفی و تعریف شده است. اسلاسکی و کارترایت^۷ (۲۰۰۳) اظهار می‌دارند که بهداشت روان حالتی از بهزیستی است که در آن یک شخص توانایی هایش را درک می‌کند، می‌تواند با محرکهای تنش‌زا^۸ زندگی خصوصی، شغلی و اجتماعی اش سازش یابد، به شیوه‌ای بهره‌ور کار کند و قادر است به جامعه خویش کمک نماید. باتل و چینوسکی اذعان داشته‌اند که نیروی انسانی سالم و متعهد به سازمان محل کار خویش کمک می‌کند و مسبب افزایش کارآمدی^۹ و اثربخشی^{۱۰} آن خواهد شد. لذا، بخش عمده‌ای از تلاش‌های مدیریت سازمانها باید مصروف تأمین بهداشت روان کارکنان و یا حفظ سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی ایشان گردد. یکی از سرمایه‌های بسیار عظیم و وصف‌ناپذیر سازمانها، برخورداری آن‌ها از کارکنانی با صفات شخصیتی^{۱۱} و کاراکنتر^{۱۲} مطلوب و مفید است. برای مثال، برخورداری کارکنان از صفاتی نظیر تعهد سازمانی بالا^{۱۳}، هوش عاطفی بالا^{۱۴}، و نیز بهداشت روانی مناسب، از جمله پیش‌بینی‌کننده‌های بسیار قوی عملکرد شغلی^{۱۵} بهینه و قابل قبول می‌باشند (بار-آن^{۱۶}، ۲۰۰۵، ۲۰۰۷؛ اسلاسکی و کارترایت، ۲۰۰۳). امروزه، مفهوم هوش عاطفی در سازمانها و توسعه نیروی انسانی به کار گرفته می‌شود، تا از این رهگذر بر مهارتهای مهم به غیر از قابلیت‌های تخصصی و حرفه‌ای مهر تایید زده شود (چان^{۱۷}، ۲۰۰۷). هوش عاطفی مشخص می‌کند چگونه رفتارهای خود را کنترل کنیم، با مشکلات اجتماعی مقابله نمائیم و چگونه تصمیماتی اتخاذ کنیم که به پیامدها و نتایج خوشایند و درخور توجه ختم شود (بار-آن، ۲۰۱۰). مطابق دیدگاه گاردنر و استاک^{۱۸} (۲۰۰۳) هوش عاطفی عبارت است از توانایی فرد که بتواند انگیزه خود را حفظ کند، در مقابل ناملايمات شکیبایی نماید، اجازه ندهد فاجعه^{۱۹} و پریشانی خاطر^{۲۰} قدرت تفکر او را سلب کند، بادیگران همدلی^{۲۱} کند و امیدوار باشد. سیجبرگ^{۲۲} (۲۰۰۱) در مطالعه خود در باره رابطه بین هوش عاطفی و رضایت از کل زندگی دریافت که هوش عاطفی دارای همبستگی مثبت با رضایت از زندگی^{۲۳} است.

2 - Industrialization

3 - Buttle, chinowsky

4 - World health organization

5 - Neurosis

6 - Psychosis

7 - Slaski, Cartwright

8 - Stressors

9 - Efficiency

10 - Effectiveness

11 - Personality

12 - Character

13 - High organizational commitment

14 - High emotional intelligence

15 - Job performance

16 - Bar-on, R

17 - Chan

18 - Gardner, Stough

19 - Disaster

20 - Perturbation

21 - Empathy

امروزه ، بحث تعهد سازمانی و عوامل تاثیر گذار بر آن از جمله هوش عاطفی و بهداشت روان در سازمانهای آموزشی ، خدماتی ، صنعتی ، تجاری ، فرهنگی ، اداری و غیره می تواند در بهبود کارآمدی و اثر بخشی کارکنان بسیار موثر باشد (تسایوس و نیکولاو^{۲۴} ، ۲۰۰۵) . براین اساس ، برای برخورداری از افراد متعهد و معتمد در محیطهای کاری می بایستی مهارتهای هوش عاطفی و سلامت روان که به عنوان توانایی های لازم برای بهره مندی از تعهد سازمانی می باشند را مورد اهتمام و عنایت جدی قرار داد . ضرورت مطالعه حاضر از همین جا مشخص می گردد که از طریق بررسی و شناسایی عواملی که با تعهد سازمانی ارتباط دارند می توان بر بهره وری^{۲۵} سازمان افزود . راتی و راستوی^{۲۶} (۲۰۰۹) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه هوش عاطفی ، خود-کارآمدی شغلی^{۲۷} و تعهد سازمانی بر روی عده ای از کارکنان یک سازمان انجام دادند ، نتایج تحقیق نشان داد ارتباط معناداری بین هوش عاطفی و تعهد سازمانی وجود دارد . آدیمو^{۲۸} (۲۰۰۸) نیز نتیجه فوق را در پژوهش خود به دست آورده بود . لیئونگ ، فورنهام و کوپر^{۲۹} (۱۹۹۶) در مطالعه ای نشان دادند که افراد دارای تعهد سازمانی بالا از پیامدهای منفی روانی به مراتب کمتری رنج می برند . آدیمو که پژوهش خود را بر روی ۲۴۰ نفر از کارکنان کارخانه ای انجام داد ، نشان داد که هوش عاطفی قادر است بر تعهد سازمانی تاثیر بگذارد و آن را افزایش دهد . یوسف^{۳۰} (۲۰۰۶) نیز بر یافته فوق مهر تایید زد . سائورابه ، تیواری و میشر^{۳۱} (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان فشار روانی و سلامت به عنوان پیش بینی کننده های تعهد سازمانی که بر روی نمونه ای ۳۰۰ نفری از کارکنان یک سازمان اجراء شد ، نشان دادند که بیماری های جسمانی و روانی به گونه ای منفی یا معکوس با تعهد سازمانی رابطه دارند . در مجموع اکثر یافته های تحقیقاتی بر این نکته تاکید می ورزند که هوش عاطفی و نیز برخورداری از درجات بالای سلامت روان تضمین کننده های مناسب و موثری برای تعهد سازمانی کارکنان سازمان به حساب می آیند . اصلی ترین فرضیه پژوهش حاضر نیز عبارت است از این که بین هوش عاطفی و تعهد سازمان کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد و این که بین سلامت روان و تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت وجود دارد .

روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش همبستگی بود شامل تمامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و بیمارستان شهید رجایی اصفهان بود . نمونه گیری به شیوه تصادفی طبقه ای انجام گرفت و نهایتاً تعداد ۹۳ نفر به پرسشنامه های ذیل پاسخگو بودند .

۱) پرسشنامه هوش عاطفی

در تحقیق حاضر ، برای اندازه گیری میزان هوش عاطفی از مقیاس بار- آن (۱۹۹۷) استفاده شد . پرسشنامه مذکور دارای ۱۳۳ سؤال و به زبانهای اسپانیایی ، فرانسوی ، آلمانی ، سوئدی ، و سواحیلی برگردانده و در کشورهای آمریکا ، کانادا ، آفریقای جنوبی ، آرژانتین ، شیلی ، انگلستان ، هلند ، مکزیک ، فیلیپین ، سوئد ، و کره جنوبی اجراء شده است که نشان از نتایج مشابه در فرهنگها و ممالک مختلف دارد . اعتبار درونی آزمون در ۹ مطالعه متفاوت نشان از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ تا ۰/۸۶ داشته است . مقیاسهای فرعی

22 - Sjoberg

23 - Life satisfaction

24 - Tesaousis, Nikolaou,

25 - Productivity

26 - Rati, Rastoy

27 - Job self-efficacy

28 - Adeyemo

29 - Leong, Farnham, Copper

30 - Yusof

31 - Saurabh, Tiwari, Mishra

این آزمون عبارتند از؛ خودآگاهی عاطفی، خود ابرازی، عزت نفس، خودشکوفایی، استقلال، همدلی، مسئولیت پذیری اجتماعی، روابط بین فردی، واقع گرایی، انعطاف پذیری، حل مسئله، تحمل فشار روانی، کنترل تکانش، خوش بینی، شادمانی.

۲) پرسشنامه سلامت عمومی گلد برگ^{۳۲} (GHQ-28)

این پرسشنامه شامل ۲۸ سؤال چهار گزینه ای و دارای چهار مقیاس فرعی است که هر کدام از زیر مقیاسها ۷ سؤال دارد. بررسی پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آزمون مجدد، دونیمه کردن آزمون و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۹۳ و ۰/۹۰ گزارش شده است (کرمی، ۱۳۸۲).

۳) پرسشنامه تعهد سازمانی^{۳۳} (OCQ)

پرسشنامه مورد اشاره سه مقیاس فرعی شامل تعهد عاطفی^{۳۴}، تعهد مستمر^{۳۵}، و تعهد هنجاری^{۳۶} دارد. سازندگان این پرسشنامه مایر و آلن^{۳۷} (۱۹۹۴) می باشند. پرسشنامه تعهد سازمانی دارای ۲۴ گویه است و به روش لیکرت تنظیم شده است. ضرایب پایایی ۰/۸۱ و ۰/۸۹ برای پرسشنامه مذکور گزارش شده است (برگمن^{۳۸}، ۲۰۰۶).

یافته ها

نتایج مربوط به تجزیه و تحلیل های آمار توصیفی در جدول شماره ۱ ارائه گردیده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار هوش هیجانی، بهداشت روان و تعهد سازمانی گروه نمونه به تفکیک جنسیت

متغیر	میانگین		انحراف استاندارد	
	مرد	زن	مرد	زن
هوش عاطفی	۳۱۱/۸	۳۰۳/۴	۳/۵۲	۳۹/۱
بهداشت روان	۲۴/۱۹	۲۲/۶	۷/۳	۷/۱
تعهد سازمانی	۴۴/۳۳	۴۴/۱۷	۱۶/۳	۱۹/۶

نتایج مربوط به آزمون ضریب همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه در جدول شماره ۲ آمده است.

متغیر	هوش عاطفی	تعهد سازمانی	بهداشت روان
هوش عاطفی	۱	0/36**	0/42**
تعهد سازمانی	0/36**	۱	0/49**
بهداشت روان	0/42**	0/49**	۱

$$p < .01 **$$

یافته های مندرج در جدول شماره ۲ بیانگر این واقعیت هستند که بین هوش عاطفی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد ($r = 0/36$ ، $p < 0/01$). ضمناً، بین هوش عاطفی و بهداشت روان هم همبستگی مثبت معنی دار مشاهده شد ($r = 0/42$ ، $p < 0/01$). نهایتاً این که بین دو متغیر تعهد سازمانی و بهداشت روان نیز همبستگی مستقیم و معنی دار ملاحظه شد ($r = 0/49$ ، $p < 0/01$). نتایج فوق گویایی این مطلب هستند که هر چه هوش عاطفی کارکنان بالاتر باشد، آنها از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند، ضمن این که رابطه مذکور برای دو متغیر بهداشت روان و تعهد سازمانی هم صدق می کند. وانگهی، با توجه به وجود

32 - Goldberg health Questionnaire

33 - Organizational Commitment Questionnaire

34 - Affective commitment

35 - Continuance commitment

36 - Normative commitment

37 - Meyer and Allen

38 - Bergman

رابطه مثبت بین هوش عاطفی و بهداشت روان ، می توان اذعان داشت که به احتمال فراوان کارکنان دارای هوش عاطفی بیشتر از سلامت روان بالاتری هم برخوردار هستند .

به منظور بررسی روشن تر و ارائه تصویری صریح تر از رابطه بین متغیرهای تعهد سازمانی با سلامت روان و هوش عاطفی ، از تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد که نتایج حاصل در جدول شماره ۳ نشان داده شده اند .

جدول ۳: ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده هوش عاطفی و بهداشت روان و متغیر ملاک تعهد سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	β	T	P
تعهد سازمانی	هوش عاطفی	۰/۴۹	۶/۲	۰/۰۰۰
	بهداشت روان	۰/۴۸	۵/۹۳	۰/۰۰۰

نتایج نشان می دهد اگر هر دو متغیر هوش عاطفی و بهداشت روان همزمان کنترل و وارد معادله گردند هوش عاطفی و بهداشت روان رابطه معنی داری را با تعهد سازمانی دارد . با توجه به این که میزان R^2 در تجزیه و تحلیل آماری تقریباً برابر با ۰/۱۹ شد ، در این راستا می توان اذعان داشت که ۱۹٪ از واریانس تعهد سازمانی توسط متغیرهای هوش عاطفی و بهداشت روان تبیین می شود .

بحث و نتیجه گیری

همان گونه که نتایج پژوهش نشان داد کارمندان با هوش عاطفی بالا و نیز بهداشت روان بالا تمایل بیشتری دارند که دارای سطوح بالای تعهد سازمانی باشند زیرا آن ها در ارزیابی و تنظیم عواطف خاص خود نسبت به کارکنان دارای هوش عاطفی کمتر ، سازگارترند . افرادی که نسبت به مشاغل خویش تعهد دارند نسبت به آنهایی که دارای تعهد پایین تری هستند ، موفقیت شغلی بیشتری را تجربه می کنند . وانگهی ، افراد دارای تعهد بالا به دنبال کردن اهداف شغلی خود حتی در رویارویی با موانع و شکست ها اصرار می روزند .

نتایج به دست آمده در این پژوهش با یافته ها و نتایج تحقیقات ذکر شده در پیشینه تحقیق هماهنگ هستند (بار - آن ، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۷ ؛ اسلاسکی و کارترایت ، ۲۰۰۳ ، بویاتیز ، گالمن و کنث ، ۱۹۹۹ ، سیجبرگ ، ۲۰۰۱ ، تسایوس و نیکولاو ، ۲۰۰۵ ، لیئونگ ، فورنهام ، و کوپر ف ۱۹۹۶) . نتیجه این پژوهش و پژوهشهای دیگری که در مورد هوش عاطفی انجام شده ، اهمیت و نقش آن را به عنوان یک رفتار سازمانی که باعث بهبود اثربخشی عملکرد شغلی افراد و در نهایت بهبود اثربخشی سازمان می شود ، نشان می دهد و جا دارد مسئولان و مدیران سازمانها آن را در نظر بگیرند . نتایج این پژوهش نشان داد که بین هوش عاطفی و تعهد سازمانی و نیز بین بهداشت روان و تعهد سازمانی رابطه قابل ملاحظه ای وجود دارد . بنابراین ، هوش عاطفی یکی از مولفه های مهمی است که هر سازمان باید آن را مورد سنجش و ارزیابی قرار دهد ، به خصوص هنگامی که سازمان به ارزیابی نقاط قوت و ضعف نیروی انسانی خود برای تغییر نیاز دارد ، اهمیت این نمایان تر می شود .

آموزش ، برای بهبود و افزایش هوش عاطفی می تواند موثر واقع شود . بر این اساس ، بخشی از راهبردهای منابع انسانی باید بر آموزش مناسب در خصوص چگونگی کنترل و بهبود توانمندیهای هوش عاطفی کارکنان سازمان متمرکز شود . به دیگر سخن ، کارآموزی کارمندی که کوششی برنامه ریزی شده توسط سازمان است به منظور ایجاد تسهیل و حفظ و انتقال رفتارهای مربوط به هوش عاطفی و بهداشت روان ، از جمله تمهیدات و تدابیری است که مدیران قادرند در این راستا بیندیشند . آشناسازی کارکنان به جنبه ها و ابعاد گوناگون هوش عاطفی و بهداشت روان ، زمینه را برای بهبود این دو متغیر به وجود می آورد و بدیهی است به دنبال آن تعهد سازمانی کارکنان نیز خودبخود بهبود می یابد . ضرورت این برنامه ها برای مشاغل پُر استرس ، مورد تاکید مضاعف است . از این رو ، مدیران منابع انسانی سازمان باید با جدیت مباحث آموزش در خصوص هوش عاطفی و بهداشت روان را در دستور کار

خویش قرار دهند. در همین راستا، این نکته بسی حائز اهمیت است که تقویت روابط کارکنان با یکدیگر در قالب گروه‌های رسمی و غیر رسمی، سبب بالارفتن احساسات، عواطف و هیجانات و همچنین افزایش تعلقات عاطفی و احساسی در میان آنها می‌شود و این مهم احساس مطلوبی در باره حضور در سازمان در افراد ایجاد می‌کند. بنابراین، ارتباطات تاثیر بسزایی در برقراری انسجام عاطفی بین کارکنان دارد و در نهایت، حس یاری و تعاون را در آنها تقویت می‌کند. لذا، کیفیت روابط اجتماعی موجود در شغل در کنار سایر عوامل باید مورد اهتمام باشد. از دیگر سو، در فرایند استخدام و ارتقای کارکنان نیز باید موضوع توجه به صفاتی نظیر هوش عاطفی و بهداشت روان به شدت مطمح نظر واقع شود. به هر حال، هوش عاطفی و بهداشت روان به مثابه عوامل پیش‌گویی کننده، تعهد سازمانی باید مورد توجه برنامه ریزان سازمان و روانشناسان صنعتی و سازمانی قرار گیرند. افرادی که به عالیترین مدارج شغلی می‌رسند فقط در زندگی کاری موفق نیستند آن‌ها افرادی خوشرو، منعطف و خوش بین هستند. کارکنان موفق از سطح بالایی از مهارت‌های بین فردی و اعتماد به نفس برخوردارند. مراکز آموزشی، بیمارستانها و به طور کلی سازمانها به کارکنانی نیاز دارند که از سطح تعهد برخوردار باشند. با توجه به یافته‌های پژوهشهای قبلی که توسط محققان دیگر در کشورهای دیگر انجام شده، موفقیت و ارتقاء شغلی متعلق به کسانی است که از بالاترین سطح هوش عاطفی برخوردارند (گلمن، ۱۹۹۵).

همچنین افرادی که از بهداشت روان برخوردارند در برابر تغییرات سازمان واکنش‌های متناسب نشان می‌دهند، نسبت به افکار و احساسات و رفتارشان آگاهی دارند. آن‌ها نسبت به خودشان احساس مثبتی دارند و در محیط کار متعهدتر عمل می‌کنند. عدم برخورداری از بهداشت روان ممکن است اثر مستقیم و زیانبخش بر فرایند‌های شغلی از جمله ترک کار، رهاکردن شغل، جابجایی شغلی، و غیبت از کار داشته باشد.

منابع

- کریمی، ابوالفضل (۱۳۸۲). هوش هیجانی. بار-آن. مرکز نشر روانسنجی.
- کریمی، ابوالفضل (۱۳۸۲). تعهد سازمانی. آلن-میر. مرکز نشر روانسنجی.
- گلمن، دانیل (۱۳۸۲). هوش هیجانی. مترجم: نسرين پارسا (انتشار به زبان اصلی ۱۹۹۵) انتشارات رشد.
- Adeyemo, S, A (2008). Emotional intelligence and the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employee in public paradtatls in Oyo state, Nigerg, Pakistan journal of social sciences 4 (2) – 324- 330 .
- Allen.N.& Meyer. j. p (1990) . The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization . Journal of occupational psychology, VOL, 63. 1-18
- Bar-On, R (2005) . The impact of emotional intelligence on subjective well-being. Perspective in education . 3 (2) , 41-61.
- Bar-on, R (2007) . The impact of emotional intelligence on giftedness . Gifted education international , 22 (1) , 122-137.
- Bar-on,R (2010) . Emotional intelligence: An integral part of positive psychology. South African journal of psychology. 40 (1) , 54- 62.
- Bar-on, R (1997). Bar-on model of emotional intelligence: A valid, robust and applicable E I model. Organizations and people, 14, 27- 34.
- Bergman, M (2006) . The relationship between affective and normative commitment : Review and research agenda. Journal of organization behavior , 27, 645- 663.
- Buttle, C.J., Chinowsky, P.S (2006). Emotional intelligence and leadership behavior in construction executives . Journal of management in engineering, 22 (3) , 119-125.
- Chan, W (2007). Emotional intelligence and components of burnout among chain secondary school teacher in Hong Kong . Teaching and teacher education. VOL (22) ISSUS, 8 . 1042- 1055.
- Gardner,L & Stough, C (2003) . Assessing the relationship between workplace emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment . Australian journal of psychology , 55, 124-127 .

- Leong, C.S, Furnham, A, Copper, C.L (1996) . The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship . journal human relations . 49, 211- 220.
- Rati, N, Rastoy, R (2009) . Assessing the relationship between emotional intelligence, occupational self-efficacy and organizational commitment . Journal of the Indian academy of applied psychology, vol , 53, 93- 101 .
- Saurabh, K, Tiwari, and Mishro, (2008) . Work stress and health as predictors of organizational commitment . journal of the India Academy of Applied psychology . No,2 . 267-278.
- Sjoberg, M (2001) . Health , performance and emotional intelligence an exploratory study of retail manager . journal of occupational psychology , 103, 210-215 .
- Slaski,M.& Cartwright, S (2003) . Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance . Stress & health: journal of the international society for the investigation of stress, 19(4), 233- 239.
- Tsaousis, I., Nikolaou,I (2005) . Exploring the relationship of emotional intelligence with physical and psychological health function . Stress & Health, vol, 77- 86 .
- Yusof, R (2006) . The relation influence of intelligence and organizational commitment on job performance of administration in UITM . Unpublished dissertation university of putrtra Malaysia .

