

بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی با نگرش شغلی مدیران و کارکنان

علی مرادی^۱، محمد حسین پور^۲

^۱دانشجوی مقطع دکترای PhD، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

^۲دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

نویسنده مسئول:

علی مرادی

چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه‌ی بین هوش عاطفی و نگرش شغلی مدیران و کارکنان انجام شده است.

مواد و روش‌ها: جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه صنعت نفت ایران که در شهرهای اهواز، آبادان، تهران و محمودآباد شاغل هستند بوده است. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین گردید که به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسش‌نامه هوش عاطفی و نگرش شغلی بود که با تلفیق و بومی‌سازی پرسش‌نامه‌های استاندارد، طراحی شدند. از طرفی نرمال بودن داده‌ها با تکنیک کولموگروف-اسمیرنوف آزمون شده است. فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار Lisrel به روش تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و مدل‌یابی معادلات ساختاری آزمون گردید.

یافته‌ها: نتایج حاصله نشان داد که هوش عاطفی با نگرش شغلی مدیران و کارکنان دارای رابطه معنی‌داری است. از بین ابعاد هوش عاطفی (یعنی خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی، مدیریت روابط و کیفیت هوش عاطفی)، «آگاهی اجتماعی» با بار عاملی استاندارد ۰/۷۱ بیشترین تأثیر را بر نگرش شغلی دارد. همچنین گرچه مؤلفه کیفیت هوش عاطفی با بار عاملی استاندارد ۰/۲۱ کمترین تأثیر را بر نگرش شغلی دارد ولی نتایج محاسبه آماره t (T-Value) نشان می‌دهد این رابطه نیز معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری: مؤلفه کیفیت هوش عاطفی برای اولین بار در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفته است و اندک بودن رابطه آن با نگرش شغلی، به معنای نادیده گرفتن آن نیست بلکه ممکن است با بعضی از مؤلفه‌های نگرش شغلی و یا دیگر مقولات مربوط به سازمان‌ها رابطه داشته باشد که نیاز به بررسی و آزمون دارد.

واژگان کلیدی: هوش عاطفی، نگرش شغلی، مدیران و کارکنان، کیفیت هوش عاطفی.

مقدمه

با ورود رایانه، گوشی های هوشمند و شبکه های اجتماعی به زندگی انسان ها و به موازات آن، گسترش شبکه های اینترنت، بسیاری از تعاریف و خدمات اجتماعی تغییر یافته و یا به سمت تحول بنیادی در حرکت است و هر روزه تأثیرات این دگرگونی ها در زندگی روزمره بیشتر نمایان می گردد (۱-۲-۳-۴) این تحولات حتی شیوه های یادگیری و مطالعه دانشجویان را نیز متحول ساخته است (۵). در دنیای پرتحول امروزی که در آن، سازمان ها با قدرت هرچه بیشتر به رقابت مشغول اند، بخش عظیمی از انرژی سازمان، صرف توجه به نیروی انسانی آن می شود زیرا به عینه دریافت شده است که انسان های داخل سازمان عامل اصلی ماندن سازمان در این صحنه رقابت هستند. توجه به نیروی انسانی در سازمان ها طی سال های اخیر بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمان های پیشرو را به خود اختصاص داده است (۶-۷-۸). امروزه در سازمان ها، کارهای فردی رو به کاهش و اهمیت کارهای تیمی و گروهی رو به افزایش است و به همین دلیل ارتباطات و روابط کارکنان و مدیران افزایش یافته و این مهم شکل دهنده ی رویکردهای مدیریت جدیدی است که اهمیت آن، روز به روز آشکارتر می شود (۹). رهبران سازمانی نیازمند هوشمندی چندگانه ای هستند تا آن ها را قادر سازد تصمیمات استراتژیک اتخاذ نمایند، هوش چند بُعدی مدیران موجب می گردد تا سازمان، متوازن، هماهنگ و پویا شود (۱۰). از طرفی باید پذیرفت که وظیفه و نقش اساسی مدیریت یعنی ایجاد قابلیت و آمادگی در کارکنان به منظور ارائه عملکرد مشترک از طریق اهداف مشترک، ارزش های مشترک، ایجاد ساختار مناسب و آموزش و بهسازی مورد نیاز آنان در انجام کار و نشان دادن واکنش مناسب و به موقع در برابر تغییرات سازمان است. اما همین مفهوم و معنی از این وظیفه و نقش نیز تغییر کرده است (۱۱). بر اساس مطالعات انجام شده و اعلام سازمان جهانی یونسکو اولین دانشگاه جهان با قدمتی بیش از ۱۷۰۰ ساله در ایران تاسیس شده است (۱۲-۱۳). هرساله نخبگان زیادی برای ادامه تحصیل (۱۴-۱۵-۱۶) و همچنین برای استخدام به عنوان عضو هیات علمی جذب دانشگاه های ایران می شوند (۱۷-۱۸-۱۹). دانشگاه ها محل تربیت نیروهای متخصص و متعهد مورد نیاز جامعه در زمینه های مختلف هستند (۲۱-۲۲-۲۰).

در روند تکاملی مدیریت منابع انسانی به ویژه در دهه ۱۹۸۰؛ صاحب نظران، دو مفهوم مدیریت منابع انسانی و مدیریت اداره کارکنان را از هم تفکیک می نمایند. مهم ترین مسئولیت مدیریت در هر سازمان، مدیریت منابع انسانی است و مدیران همه سطوح سازمان، به نوعی از این مسئولیت برخوردار هستند، از این رو مدیریت منابع انسانی را بهره برداری از سرمایه های انسانی برای نیل به اهداف سازمانی می دانند در حالی که مدیریت اداره کارکنان، عهده دار انجام فعالیت هایی مانند استخدام، جبران خدمات و است (۲۳). از سوی دیگر تعهد سازمانی، عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان هاست (۲۴). و بدون آن نمی تواند موفق شود، مگر اینکه اعضا و کارکنان سازمان نسبت به آن، نوعی تعهد داشته و تلاش نسبی داشته باشند (۲۵).

ماندگاری پویا و رو به رشد هر سازمان، در گرو تصمیمات مناسب، به موقع و اثربخش است که این امر از طریق رهبری هوشمندانه حاصل خواهد شد. برای این که مدیران بتوانند سازمان را در مسیر تعالی قرار داده و آن را پویا و سرزنده نگه دارند نیازمند مهارت های مختلفی هستند و یکی از شایستگی های محوری که موجب موفقیت سازمان می گردد هوش رهبری است (۲۶).

اکنون موقعیت به صورتی است که داشتن کارکنانی پر انرژی خلاق و با سرمایه انسانی متعهد به عنوان یکی از مهم ترین منابع در نظر گرفته می شود (۲۷). مدیران سازمان های امروزی لازم است از هوشمندی قوی و یکپارچه برخوردار بوده تا بتوانند تصمیمات هماهنگ و مناسبی اتخاذ نمایند. هوش مدیران دارای انواع مختلفی از جمله هوش سازمانی، هوش فرهنگی، هوش عاطفی^۱، هوش اجتماعی، هوش معنوی، هوش- استراتژیک و هوش سیاسی است که مدیر باید از همه انواع هوش های ذکر شده برخوردار باشد. یکی از مهم ترین عواملی که موجب ارتقاء سطح عملکرد مدیران می گردد نحوه تعامل و درک متقابل مدیر و اعضاء سازمان است و رهبری سازمان بایستی زمینه های بیان احساسات و عکس العمل منطقی را در اعضاء، ایجاد نماید. بنابراین در این پژوهش به دنبال آن هستیم تا بتوانیم رابطه بین هوش عاطفی و نگرش شغلی مدیران و کارکنان دانشگاه صنعت نفت ایران را نشان دهیم.

نگرش شغلی کارکنان به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم، بر سازمان، تأثیر دارد؛ لذا بررسی نگرش شغلی کارکنان به منظور بهبود کار و کارایی آنان در خور توجه فراوان است و تاکنون در زمینه نگرش شغلی و یا حداقل مؤلفه ها و ابعاد آن، تحقیقات متعددی صورت گرفته است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که بین نگرش شغلی کارکنان یک سازمان با اثر بخشی و کارایی آنان ارتباط مستقیم وجود دارد به این سبب

^۱Emotional Intelligence

آگاهی از عوامل تأثیرگذار و میزان رضایت کارکنان از شغل خود مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. در این تحقیق با علم به این موضوع و با بررسی عوامل مؤثر بر نگرش شغلی کارکنان و مدیران دانشگاه صنعت نفت ایران (مستقر در شهرهای تهران، اهواز، آبادان و محمودآباد)، درصد تعیین رابطه بین هوش عاطفی و نگرش شغلی مدیران و کارکنان می‌باشیم. از آنجا که هوش عاطفی از نوع هوش‌های اکتسابی است می‌توان با آموزش لازم، قابلیت‌های هوش عاطفی کارکنان و بخصوص مدیران و سرپرستان را افزایش داد. با توجه به اهمیت هوش عاطفی و رابطه آن با نگرش شغلی کارکنان، انجام پژوهشی در این زمینه ضرورت دارد. در ارتباط با موضوع مورد مطالعه پژوهش‌های زیادی انجام گرفته شده است که در زیر به صورت اجمالی به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

- نقابی و بهادری (۱۳۹۰)، در پژوهشی نشان دادند که مؤلفه‌های هوش هیجانی با رفتار کارآفرینانه کارکنان، رابطه‌ی معنی داری دارند. بُعد ارزیابی احساس دیگران، تنظیم احساسات و به کارگیری احساسات، بیشترین اثرگذاری را در رفتار کارآفرینانه دارند. یافته‌های جانبی نیز نشان داد که رفتار کارآفرینانه در بین زنان و مردان تفاوت معنی داری ندارد. (۲۸).

- جان هون و چی یانگ^۱ (۲۰۱۲)، در کشور آمریکا، پژوهشی با عنوان " کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی؛ نقش مؤثر هوش-هیجانی و تلاش‌های عاطفی " انجام دادند که در آن ۳۰۹ نفر از افراد دارای تحصیلات عالی که به شغل مهمانداری هتل مشغول به کار بودند سنجش قرار دادند. نتیجه نشان داد که هوش عاطفی با رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی رابطه‌ی مثبت و مستقیم دارد. (۲۹).

- ایگنات و کلیپا^۲ (۲۰۱۲)، در کشور رومانی در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که معلمان که دارای سطح بالاتری از هوش هیجانی هستند نگرش مثبت‌تری نسبت به شغل خود داشته و هم‌چنین این افراد، از زندگی خود نیز راضی‌تر هستند. (۳۰).

- نوردین^۳ (۲۰۱۲)، در کشور مالزی در نتیجه گرفتند که هوش هیجانی با رضایت شغلی، رابطه داشته ولی از میان ابعاد هوش عاطفی، بُعد شناخت عاطفی نسبت به تنظیم هیجانی از اهمیت بیشتری برخوردار است. (۳۱).

- دینسر و همکاران^۴ (۲۰۱۱)، در کشور ترکیه، تحقیقی به این نتیجه رسیدند که هوش عاطفی با نوآوری و ابتکار مدیران رابطه‌ی مستقیم دارد. ضریب پایایی آلفای کرونباخ ابزار در این پژوهش ۹۲/۵ درصد بوده است.

بنا به اعتقاد نظریه پردازان تحلیلی، هوش، توانایی استفاده از پدیده‌های رمزی و یا قدرت و رفتار مؤثر و یا سازگاری با موقعیت‌های جدید و تازه و یا تشخیص حالات و کیفیات محیط است. شاید بهترین تعریف تحلیلی هوش به وسیله " دیوید وکسلر^۵ " روان شناس آمریکایی پیشنهاد شده باشد که بیان می‌کند، هوش یعنی تفکر عاقلانه، عمل منطقی و رفتار مؤثر در محیط (بخشایش، ۱۳۹۰).

متخصصین اعتقاد دارند که بهره‌مندی در بهترین حالت، فقط عامل بیست درصد از موفقیت‌های زندگی بوده و هشتاد درصد موفقیت‌ها به عوامل مرتبط با هوش عاطفی بستگی دارد و سرنوشت افراد در بسیاری از موارد در گرو مهارت‌هایی است که هوش عاطفی را تشکیل می‌دهد (مشبکی و دوستدار، ۱۳۸۵). مؤسسه پژوهشی استفورد معتقد است ۱۲/۵ درصد از هر مبلغ پولی که حاصل فعالیت انسان است در اثر دانایی و ۸۷/۵ درصد آن در اثر توانایی کنار آمدن با مردم بدست می‌آید یعنی:

$$\text{تولید موفقیت} = ۱۲/۵\% \text{ علم} + ۸۷/۵\% \text{ مردم شناسی (سلطانی، ۱۳۸۹: ۲۱۶)}.$$

به همین خاطر رزولت گفته است مهم‌ترین عنصر فرمول موفقیت، عبارت از شیوه‌ی کنار آمدن با مردم است (امینی، ۱۳۸۴). هوش عاطفی با توانایی‌هایی همچون برقراری ارتباط، شناخت نقاط قوت و ضعف خود و سایرین مرتبط بوده و از اهمیت ویژه‌ای برای مدیر برخوردار است زیرا می‌تواند بر سایر توانایی‌های او از جمله رهبری و هدایت کارکنان تأثیر بگذارد (مؤمنی، ۱۳۸۵).

به طور کلی می‌توان هوش عاطفی را بکارگیری قابلیت عاطفی و هیجانی خود و دیگران در رفتار فردی و گروهی، برای کسب حداکثر نتایج با حداکثر رضایت تعریف کرد (کیاروجی، ۱۳۸۵).

نگرش یعنی آمادگی برای واکنش ویژه نسبت به یک فرد، فکر و یا وضعیت است و در رفتار سازمانی، نگرش عبارت است از نظری که در باره افراد، چیزها یا رویدادها ابراز می‌گردد و بیان کننده نوع احساس فرد در باره‌ی آن است. اهمیت نگرش در سازمان‌ها به دلیل تأثیرگذاری بر رفتار کارکنان است (مشبکی و دوستدار، ۱۳۸۵). با توجه به موضوع مورد مطالعه سؤال اساسی این تحقیق این است که آیا بین هوش عاطفی و مؤلفه‌های آن با نگرش شغلی مدیران و کارکنان دانشگاه صنعت نفت رابطه‌ی معنی داری وجود دارد؟

¹ JangHoon Lee & Chihyung Ok

² Aurora Adina Ignat & Otilia Clipa

³ Norshidah Nordin

⁴ Dincer et al

⁵ Wechsler

مواد و روش ها:

تحقیق حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی می باشد؛ زیرا نتایج آن برای جامعه‌ی مورد نظر قابل استفاده است. از نظر نحوه‌ی گردآوری داده ها، از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است، و به دلیل بررسی رابطه‌ی بین متغیرها و یا مؤلفه‌های آنها، این تحقیق از نظر ماهیت و روش از نوع تحقیقات همبستگی یا همخوانی است. در این پژوهش، جهت گردآوری داده ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه صنعت نفت ایران که در شهرهای اهواز، آبادان، تهران و محمودآباد شاغل هستند بوده است. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین گردید که به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسش‌نامه هوش عاطفی و نگرش شغلی بود که با تلفیق و بومی‌سازی پرسش‌نامه‌های استاندارد، طراحی شدند. و سپس با دسته‌بندی و طبقه‌بندی آنها و با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و به کمک نرم‌افزار SPSS21، نسبت به تجزیه و تحلیل آنها اقدام شد. از آنجا که اعتبار اطلاعات، اهمیت بسیاری دارد و اطلاعات نامعتبر، مانع از کشف حقیقت و یا نزدیک شدن به واقعیت می‌گردد لذا در طول گردآوری داده ها، همواره دو اصل صحت و دقت مدنظر بوده است.

از طرفی نرمال بودن داده‌ها با تکنیک کولموگروف-اسمیرنوف آزمون شده است. فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار Lisrel به روش تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و مدل‌یابی معادلات ساختاری آزمون گردید.

یافته ها

در این مطالعه از ابزار پرسش‌نامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. بنابراین با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار کلی پرسش‌نامه‌های تحقیق مورد روایی سنجی محتوایی قرار گرفته است. برای تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری بارعاملی استاندارد و آماره t محاسبه شده است.

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله‌ی بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بارعاملی بین $0/3$ تا $0/6$ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از $0/6$ باشد خیلی مطلوب است. زمانی که همبستگی متغیرها شناسایی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای $0/05$ (سطح اطمینان ۹۵ درصد) بررسی می‌شود بنابراین اگر با آزمون t -value میزان بارهای عاملی مشاهده شده از $1/96$ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست.

نتایج حاصل از یافته های توصیفی نشان می‌دهد که $67/6$ درصد پاسخ دهندگان مرد و $32/4$ درصد پاسخ دهندگان زن بوده اند بنابراین در مجموع، نسبت مشارکت زنان در تکمیل پرسش نامه‌ها، بیشتر از مردان بوده است. مطابق یافته ها از نظر شاخص سنی، ۲۸ نفر از پاسخ دهندگان کمتر از ۳۰ سال، ۳۵ نفر آنها بیش‌تر از ۵۰ سال داشته‌اند و پاسخگویان ۳۰ تا ۴۰ ساله و ۴۰ تا ۵۰ ساله به ترتیب با ۷۳ و ۷۴ نفر تقریباً یکسان بوده است. مطابق یافته‌ها از نظر مدرک تحصیلی، درصد پاسخگویان برای مقاطع تحصیلی دیپلم، فوق‌دیپلم، لیسانس، فوق-لیسانس و دکتری به ترتیب $43/3$ ، $9/5$ ، $31/9$ ، $7/1$ و $8/1$ درصد می باشد. همچنین درصد افراد موجود در جامعه با مدارک تحصیلی فوق‌الذکر به ترتیب $45/53$ ، $10/02$ ، $26/36$ ، $8/06$ و $10/02$ درصد بوده است که نتایج حاصل از مقایسه این دو، حاکی از توزیع مناسب پرسش-نامه‌ها است و نسبت پاسخ‌دهندگان مقاطع تحصیلی مختلف، نزدیک به هم بوده و تنها دارندگان مدرک لیسانس به نسبت بیشتری مشارکت داشته‌اند. نتایج حاصله مندرج در جدول مربوط به سابقه کاری پاسخ دهندگان نیز نشان می‌دهد بیش‌ترین فراوانی پاسخگویان با تعداد ۵۷ نفر (۲۷/۱ درصد)، دارای سابقه کاری بین ۱۵ تا ۲۰ سال داشته‌اند.

در ادامه با توجه به آزمون انجام شده و مدل نهایی ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت که هوش عاطفی با نگرش شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد. براساس محاسبات انجام شده، بار عاملی استاندارد سازه هوش عاطفی با سازه نگرش شغلی برابر $0/72$ بدست آمده است که نشان می‌دهد این رابطه بسیار مطلوب و قوی است. بارعاملی آماره t نیز $6/37$ بدست آمده است که نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین هوش عاطفی با نگرش شغلی رابطه داشته و این رابطه معنادار است. یعنی هر چه هوش عاطفی افراد افزایش یابد نگرش شغلی آنان بهبود می‌یابد. فرد به سازمان خود احساس وابستگی بیشتری نموده، در تصمیم‌گیری‌ها بهتر و در کارهای تیمی بیشتر مشارکت خواهد داشت و در نتیجه ضمن احساس عزت نفس، رضایت بیشتری از شغل خود خواهد داشت.

جدول ۱: نتایج تحلیل عامل تأییدی و آماره معناداری (t-value) هوش عاطفی

متغیر	ردیف	شاخص‌ها	بار عاملی استاندارد	T-Value
خودآگاهی	۱	پذیرش ناتوانایی‌ها و نارسایی‌های فردی	۰/۴۰	۵/۲۵
	۲	توجه به تأثیر رفتار خود بر دیگران	۰/۵۶	۷/۰۴
	۳	اعتماد به توانایی‌های خود	۰/۴۱	۵/۴۰
	۴	برای خروج از شرایط سخت پیش آمده	۰/۴۲	۶/۰۷
خودمدیریتی	۵	پذیرش سریع تغییرات	۰/۵۰	۷/۳۶
	۶	توجه به راه‌حل‌های مختلف قبل از تصمیم‌گیری	۰/۴۸	۷/۰۰
	۷	سکوت به موقع	۰/۵۸	۸/۶۳
	۸	انجام کارهای پشیمان‌کننده هنگام ناراحتی	۰/۳۵	۴/۸۸
آگاهی اجتماعی	۹	مهم بودن برای دیگران	۰/۴۳	۶/۱۶
	۱۰	تحمل دلسردی بدون ناراحتی	۰/۵۳	۷/۷۲
	۱۱	رنجاندن دیگران هنگام عصبانیت	۰/۵۹	۸/۶۷
	۱۲	پذیرش انتقاد از خود	۰/۶۵	۹/۸۶
مدیریت روابط	۱۳	درک احساسات دیگران	۰/۵۲	۷/۴۷
	۱۴	توجه به منظور طرف مقابل در روابط	۰/۷۰	۱۰/۷۴
	۱۵	گوشه نشین و ساکت بودن	۰/۶۳	۹/۳۷
	۱۶	توجه سریع به جو محیط کار	۰/۵۵	۷/۹۴
کیفیت هوش عاطفی	۱۷	حل مسأله در وضعیت‌های دشوار	۰/۵۰	۷/۰۸
	۱۸	کنار آمدن با دیگران	۰/۶۲	۹/۰۵
	۱۹	ارتباط واضح و مؤثر با دیگران	۰/۴۳	۵/۹۶
	۲۰	توجه به احساسات طرف مقابل برای اداره کردن ارتباطات	۰/۶۸	۱۰/۲۶
خودآگاهی	۲۱	کسب اطلاعات بیشتر برای بهتر کنار آمدن با دیگران	۰/۶۴	۴/۴۹
	۲۲	توضیح منظور یا احساس خود به دیگران	۰/۶۶	۹/۸۲
	۲۳	توجه به احساسات خود و دیگران	۰/۵۸	۸/۳۵
	۲۴	زیرکی و قدرت فهم در حل مسأله	۰/۶۹	۱۰/۴۳
خودمدیریتی	۲۵	تبعیت از تجربیات به جای منطق	۰/۶۰	۸/۷۰
	۲۶	ارزیابی هیجانات افراد	۰/۵۲	۹/۶۴
	۲۷	اهمیت به نظر دیگران	۰/۵۷	۸/۲۴
	۲۸	تفکر در باره نظرات افراد و آرای مبادله شده	۰/۶۸	۱۰/۲۴
آگاهی اجتماعی	۲۹	مصمم بودن در اجرای تصمیمات	۰/۶۱	۸/۸۴
	۳۰	پرهیز از دم‌دمی بودن و تغییر مکرر تصمیمات	۰/۶۱	۸/۸۹

جدول ۲: نتایج تحلیل عامل تأییدی و آماره معناداری (t-value) نگرش شغلی

متغیر	ردیف	شاخص‌ها	آماره T-Value	بار عاملی استاندارد
مشارکت شغلی	۱	تمایل به انجام چند فعالیت همزمان	۱۰/۸۰	۰/۹۳
	۲	تلاش برای انجام فعالیت‌های همزمان	۱۱/۹۴	۰/۹۱
	۳	کامل کردن کار قبل از شروع کار دیگر	۳/۵۶	۰/۳۸
	۴	کار همزمان بر روی چند وظیفه	۱۰/۵۴	۰/۸۸
	۵	صرف بیش‌ترین تلاش	۷/۳۱	۰/۶۵
رضایت شغلی	۶	استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌ها	۶/۲۸	۰/۳۷
	۷	علاقه به کار در سازمان	۸/۷۹	۰/۵۸
	۸	انجام دادن فعالیت در هر روز	۴/۳۰	۰/۲۹
	۹	رضایت از وظایف شغلی	۹/۰۹	۰/۵۵
	۱۰	اهمیت کار برای موفقیت سازمان	۶/۲۸	۰/۳۷
تعهد سازمانی	۱۱	احساس متناسب بودن میزان کار	۴/۱۱	۰/۳۱
	۱۲	کارکردن بیشتر از وظیفه در راستای کمک به سازمان	۷/۰۸	۰/۵۲
	۱۳	تمایل به باقی ماندن در سازمان	۱۱/۲۵	۰/۷۹
	۱۴	عدم علاقه به سازمان‌های دیگر نسبت به این سازمان	۶/۵۸	۰/۵۵
	۱۵	ضرورت ماندن در این سازمان	۴/۹۰	۰/۴۱
عزت نفس سازمانی	۱۶	وفاداری دائمی به سازمان	۴/۵۴	۰/۲۵
	۱۷	علاقه واقعی به شغل و سازمان	۱۰/۶۰	۰/۶۰
	۱۸	با اهمیت بودن نقش در سازمان	۴/۹۸	۰/۳۳
	۱۹	اعتقاد به وجود سازمان دیگر در صورت ترک این سازمان	۳/۳۵	۰/۳۹
	۲۰	حساب کردن سازمان بر روی کارکنان	۱۰/۹۵	۰/۶۹
کارآفرینی سازمانی	۲۱	به طور جدی به کار گرفته شدن در سازمان	۸/۱۶	۰/۴۹
	۲۲	مهم بودن در سازمان	۱۲/۷۷	۰/۸۲
	۲۳	مورد اعتماد واقع شدن در سازمان	۶/۷۳	۰/۴۲
	۲۴	مفید و سودمند بودن در سازمان	۶/۲۴	۰/۳۳
	۲۵	فعالیت در راستای حذف کاغذبازی و اقدامات بوروکراتیک، در سازمان	۴/۷۹	۰/۳۹
سازمانی	۲۶	علاقمند به کسب مهارت‌های جدید در سازمان	۶/۵۹	۰/۴۴
	۲۷	کاهش سریع اقدامات هنگام بدست نیامدن نتایج مورد انتظار	۵/۴۳	۰/۳۶
	۲۸	الهام‌بخش همکاران در ارائه شیوه‌های جدید	۸/۱۴	۰/۵۷
	۲۹	ایجاد محیطی برای علاقمند شدن افراد به بهبود آن	۷/۴۰	۰/۴۲
	۳۰	حمایت سازمان از ایده‌ها و ابتکارات کارکنان	۶/۷۸	۰/۶۵

جدول ۳: نتایج تحلیل عامل تائیدی و آماره معناداری روابط متغیرها و آزمون‌های نیکویی برازش

رابطه	بار عاملی استاندارد	آماره t	خی-دو بهنجار	RMSEA
خود آگاهی با نگرش شغلی	۰/۶۳	۴/۶۲	۲/۰۱۱	۰/۴۲
خودمدیریتی با نگرش شغلی	۰/۶۷	۵/۷۹	۲/۹۳۲	۰/۰۲۱
آگاهی اجتماعی با نگرش شغلی	۰/۷۱	۶/۲۵	۲/۶۹۷	۰/۲۸
مدیریت روابط با نگرش شغلی	۰/۴۳	۶/۰۴	۲/۹۷۰	۰/۳۴
کیفیت هوش عاطفی با نگرش شغلی	۰/۲۱	۲/۳۶	۲/۳۵۴	۰/۰۱۸
هوش عاطفی با نگرش شغلی	۰/۷۲	۶/۳۷	۲/۱۲۶	۰/۰۳۷

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تغییرات و تحولات گسترده جهانی، توانمندسازی کارکنان متناسب با آنها از وظایف اصلی سازمان ها می باشد (۳۲). نتایج بدست آمده نشان می دهد که مؤلفه خودآگاهی در مرتبه سوم قرار دارد در حالی که در مطالعه انجام شده توسط کافسیوس و زمپاکیس (۲۰۰۷)، مؤلفه خودآگاهی بیشترین رابطه را با رضایت شغلی داشته است. از طرف دیگر گرلریوز (۲۰۰۸)، در تحقیقات خود نتیجه گرفت که مؤلفه خودآگاهی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه ندارد که نتیجه این پژوهش با نتایج تحقیقات نامبرده هم راستا نمی باشد. همچنین بررسی نتایج می دهد که از میان ابعاد هوش عاطفی، میزان رابطه ی بُعد خودمدیریتی با نگرش شغلی در مرتبه دوم قرار دارد و مؤلفه مدیریت روابط از نظر میزان همبستگی با نگرش شغلی در مقایسه با سایر مؤلفه های هوش عاطفی در مرتبه چهارم قرار دارد. در حالی که در مطالعه رضائیان و کشته-گر (۱۳۸۷)، بُعد مدیریت روابط بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته است.

مؤلفه کیفیت هوش عاطفی برای اولین بار در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفته است و اندک بودن رابطه آن با نگرش شغلی، به معنای نادیده گرفتن آن نیست بلکه ممکن است با بعضی از مؤلفه های نگرش شغلی و یا دیگر مقولات مربوط به سازمان ها رابطه داشته باشد که نیاز به بررسی و آزمون دارد.

از آن جا که این بُعد، برای اولین بار در این تحقیق مورد مطالعه و سنجش قرار گرفته است لذا هیچ گونه پیشینه ای برای مقایسه نتایج حاصله از آزمون این فرضیه با تحقیقات قبلی وجود نداشته است.

References

1. Shooriabi M, Gilavand A. Investigating the Use of Smartphones for Learning Purposes by Iranian Dental Students. *World Family Medicine*. 2017; 15(7): 108-113. URL: doi: 10.5742/MEWFM.2017.93024
2. Gilavand A, Shooriabi M. Investigating the Impact of the Use of Mobile Educational Software in Increase of Learning of Dentistry Students. *Int J Med Res Health Sci*. 2016; 5(12): 191-197
3. Gilavand A, Shooriabi M, Mansoori B. INVESTIGATING THE USE OF SOCIAL NETWORKING SITES FOR DENTAL EDUCATION BY STUDENTS: A REGIONAL SURVEY *Annals of Dental Specialty*. 2016; 5(3): 93-96
4. Gilavand A., An Investigation of the Personnel's Satisfaction with the Virtual In-Service Training Courses, *Indo Am. J. P. Sci*, 2017; 4(12) 4619-4625. doi.org/10.5281/zenodo.1122600
4. Gilavand A., Investigating the Study Habits among Students of Iranian Medical Sciences Universities: A Review, *Indo Am. J. P. Sci*, 2017; 4(12). 4734-4738. doi.org/10.5281/zenodo.1133164
5. Gilavand A. Quality Assessment of Staff in-service training from View Points of Employees Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Future of Medical Education Journal*. 2016; 6 (2): 42-46. doi: 10.22038/fmej.2016.7516
6. Gilavand A. Examining the Knowledge Management Status in Iranian Universities: A Review, *Indo Am. J. P. Sci*, 2017; 4(11) 4219-4225. doi.org/10.5281/zenodo.1051248
7. Barekat G, Gilavand A. Evaluating the Relationship between Social Capital and Organizational Justice form the Perspective of Employees, *Indo Am. J. P. Sci*, 2017; 4(11) 3960-3966. doi.org/10.5281/zenodo.1043519.
- 8-Drucker, P, *Modern Management and Organization Theories*, Mohsen Ghadami and Masoud Nezamand, Cultural-Artistic Institute of Payam-e Farda. 2006
- 9-Soltani, A. *Human resource development with a standardized approach*. second edition. Arkan-e Danesh Publications. 2007,
- 10-Soltani, A. *Fostering human capitals*, First Edition. Arkan-e Danesh Publications. 2010.
11. Gilavand A. A Study of the Growth and Flourish of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences; A Cultural History. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*. 2016; 5(11): 83-86.
12. Gilavand A. Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences over Years; the History of AJUMS. *Jentashapir Journal of Health Research*. 2016; 7 (5) doi: 10.17795/jjhr-42677
13. Gilavand A. The comparison of the tuition-paid and free tuition dental students' incentives in choosing their field of study at Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Southwest of Iran. *Ann Trop Med Public Health* 2017; 10(5): 1254-1259. doi: 10.4103/ATMPH.ATMPH_316_16
14. Gilavand A. The Comparison of Iranian and Foreign Students' Motivations to Choose Dentistry Field of Study. *International Journal of Pediatrics*. 2016; 4 (6):1993-2010. doi: 10.22038/ijp.2016.6861
15. Gilavand A, A Study of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences Dental Students' Interest to Pursuing a Specialty according to their Demographic Information. *Indo Am. J. P. Sci*, 2017; 4(06) 1593-1598. doi.org/10.5281/zenodo.819543.
16. Gilavand A. Evaluating the Process of Recruiting Faculty Members in Universities and Higher Education and Research Institutes Affiliated to Ministry of Health and Medical Education in Iran. *World Family Medicine*. 2017; 15(8): 155-159. doi: 10.5742/MEWFM.2017.93070
17. Gilavand A. Calculation of Salaries and Benefits of Faculty Members in the Ministry of Health and Medical Education of Iran. *World Family Medicine*. 2017; 15[9]:164-169. doi: 10.5742/MEWFM.2017.93119.

18. Gilavand A. Pathology of Faculty Members' rank Promotion in Universities and Higher Education Institutions Affiliated to the Ministry of Health and Medical Education of the Islamic Republic of Iran. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*. 2016; 5(9S): 25-30.
19. Gilavand A., Espidkar F. Investigating the Barriers to Women's Promotion to Managerial Positions in Iranian Universities and Higher Education Institutions: A Review. *Indo Am. J. P. Sci*, 2017; 4[08] 2574-2582. doi.org/10.5281/zenodo.853173.
20. Hosseinpour M. Gilavand A. Analyzing Research Productivity of Humanities Faculty Members in Universities of Ahvaz, southwest of Iran. *Indo Am. J. P. Sci*, 2017; 4(09) 2949-2958. doi.org/10.5281/zenodo.892394.
21. Gilavand A, Fatahiasi J, MohamadiMajd R. Evaluating the Quality of Educational Services from the Viewpoints of Radiology Students of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, in Southwest of Iran. *World Family Medicine*. 2017; 15(9):181-186. doi: 10.5742/MEWFM.2017.93123
22. Seyed Javadin, R. *Human Resources Management Basics*. Fourth edition. Tehran: Faculty of Management of Tehran University Publications. 2008.
23. Estron, H. *Organizational Commitment, Management in Education*, 1998 5(17)
24. Snuter, J, and Edward, F. *Management*, Translated by Seyed Mohammad Arabi and Ali Parsayian. Institute for Business Studies and Research. 1996.
25. Soltani, A. *Management of performance of human resources development*. Third edition. Isfahan: Arkan-e Danesh Publications. 2007.
26. Iran Nezhad Parizi, M., *Principles and basics of Management in the Contemporary World*, Modiran Publications. 2006.
27. Neghabi, S., Bahadori M. Relationship between emotional intelligence and entrepreneurial behavior, *Journal of Military Medicine*, 2012; 2(1) 123-128.
28. JungHoon (Jay) Lee; chihyung ok. Reducing burnout and enhancing Job satisfaction : Critical role of hotel employees emotional intelligence and emotional labor *International Journal of Hospitality Management*, 2012; 31: 1101-1112.
29. Aurora Adina Ignat , Otilin Clipa. Teachers Satisfaction with life, Job satisfaction and their emotional intelligence , *procdia- social and Behavioral science* .2012; 33: 498-502.
30. Norshidah Nordin. Assessing Emotional Intelligence, Leadership Behavior and organizational Commitment in a Higher Learning Institution , *Precedia- social and Behavioral Sciences* , 2012; 56 : 643-651.
31. Hasan Dincer , Gulsah Gencer, Nazife orhan , keuser sahinbas. The significance of Emotional Intelligence on the Innovative work Behavior of Managers as strategic Decision- Makers , *procedia social and Behavioral sciences*. 2011; 24:909-919.
32. Mehralizadeh Y., Gilavand A., Sheykhi alizadeh M., Hajizadeh K. Evaluation of the Health System Reform Plan In Iranian Universities of Medical Sciences in Terms of Community Empowerment: A Review, *Indo Am. J. P. Sci*, 2017; 4(12) 4566-4579. doi.org/10.5281/zenodo.1119231