

پیش بینی دلبستگی شغلی از طریق عاطفه مثبت و

هوش هیجانی در ماماها و پرستاران

عالیه حقیقی^{۱*}، صفورا حقیقی^۲، دکتر حسین سماواتیان^۳، مهنوش امینی^۱،معصومه عباسی هفشجانی^۵

۱. کارشناس ارشد گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۲. کارشناس مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.
۳. استادیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۴. کارشناس علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور شهرکرد، شهرکرد، ایران.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۹/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۸/۲۰

خلاصه

مقدمه: در دنیای پر رقابت کنونی سازمان ها به کارکنانی نیازمندند که متعهد و متمایل به حفظ و ادامه عضویت سازمانی باشند. در این میان عاطفه مثبت و هوش هیجانی از جمله متغیرهایی هستند که با خصوصیات فردی افراد رابطه دارند و می توانند در میزان دلبستگی افراد به شغلشان مؤثر باشند. مطالعه حاضر با هدف بررسی پیش بینی دلبستگی شغلی از طریق عاطفه مثبت و هوش هیجانی روی ماماها و پرستاران انجام شد.

روش کار: مطالعه حاضر از نوع همبستگی با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای مبتنی بر هدف بر روی ۸۳ ماما و پرستار بیمارستان های اصفهان انجام شد. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه دلبستگی شغلی (کانونگو، ۱۹۸۲)، پرسشنامه عاطفه مثبت مرتبط با شغل (فاکس و اسپکتور، ۱۹۹۹) و پرسشنامه هوش هیجانی مؤسسه توانایی های بهداشتی، انسانی (۲۰۰۶) بود. داده ها از طریق ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه توسط نرم افزار SPSS (نسخه ۱۶) تحلیل شد. میزان p کمتر از ۰/۰۵ معنی دار در نظر گرفته شد.

یافته ها: متغیر عاطفه مثبت با دلبستگی شغلی در ماماها و پرستاران رابطه مثبت و معنی داری داشت ($p \leq 0/01$) ولی بین هوش هیجانی و دلبستگی شغلی آنان رابطه معنی داری مشاهده نشد ($p > 0/05$).

نتیجه گیری: بر اساس معادله رگرسیون به دست آمده عاطفه مثبت می تواند دلبستگی شغلی را پیش بینی کند.

کلمات کلیدی: دلبستگی، شغل، عاطفه مثبت، هوش هیجانی

* نویسنده مسئول مکاتبات: عالیه حقیقی؛ دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. تلفن: ۰۹۱۳۷۱۰۹۰۵۳؛

پست الکترونیک: alieh_haghighi@yahoo.com

مقدمه

نگرش فرد نسبت به کارش نشان‌دهنده ارزشیابی منفی یا مثبتی است که وی در رابطه با جنبه‌ای از محیط کاری‌اش دارد. در بین نگرش‌های مختلف شغلی؛ دلبستگی به شغل به عنوان معیاری که یک فرد با شغلش همانندسازی می‌کند (۱) و یا میزانی که شغل مرکز هویت شخص می‌شود (۲) از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در واقع سازمان‌ها به کارکنانی نیازمندند که سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی و متعهد و متمایل به حفظ و ادامه عضویت سازمانی باشند. کارکنانی که بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی مشغول به کار باشند. دلبستگی شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار است که با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (۳) و اثربخشی او در کارش نیز بیشتر می‌شود (۴، ۵). دلبستگی شغلی پایین، بیگانگی با کار و سازمان و یا بی‌هدفی به جدایی بین زندگی و کار افراد منجر می‌شود (۶). برخی محققان دلبستگی شغلی را به عنوان معیار اصلی انگیزش فردی (۷) دانسته و آن را متغیری می‌دانند که بر عملکرد شغلی، ترک شغل و غیبت اثر می‌گذارد (۸، ۱۰). در بین دیدگاه‌های مختلف، واقع‌بینانه‌ترین دیدگاه دلبستگی شغلی تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است (۵)، بدین معنا که دلبستگی به شغل به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری مرتبط است. به عنوان مثال افرادی که خصیصه‌های شخصیتی معینی مانند جایگاه مهار درونی و نیاز به پیشرفت دارند، به احتمال زیاد مستعد دلبسته شدن به شغل هستند. در همین راستا و به منظور شناخت و افزایش سطح دلبستگی شغلی، لازم است نسبت به عوامل تعیین‌کننده آن نگاهی همه‌جانبه داشته باشیم. در بین عوامل مختلف، عاطفه مثبت و هوش هیجانی از جمله متغیرهایی هستند که با خصوصیات فردی افراد رابطه دارند. به عنوان مثال پژوهش‌های مختلفی به رابطه مثبت عاطفه مثبت و ویژگی‌های شخصیتی از جمله، بازبودن به تجربه^۱

توافق‌پذیری^۲ و وظیفه‌گرایی^۳ اشاره کرده‌اند (۱۱، ۱۲). هر چند مطالعه‌ای جهت بررسی روابط بین این سه متغیر یافت نشد، ولی مطالعات متعدد دیگری وجود دارد که روابط دلبستگی شغلی، عاطفه مثبت و هوش هیجانی را با سایر متغیرهای سازمانی سنجیده و نشان می‌دهد این متغیرها به طور غیر مستقیم با هم در ارتباط اند.

عاطفه مثبت خصیصه‌ای است که تمایل به درگیری و رویارویی با محیط از جمله اجتماعی و شغلی دارد. افراد با عاطفه مثبت بالا، فعال و توانمندند و همراه بودن با دیگران را با شور و اشتیاق دنبال می‌کنند و از آن لذت می‌برند (۱۳). به طوری که این افراد توانایی بیشتری در کنترل هیجانات خود دارند (۱۴). همچنین بر اساس شواهد نظری و پژوهشی ارائه شده توسط وان پرن (۲۰۰۳) و سلامی (۲۰۱۰) افراد دارای عاطفه مثبت، افرادی با جهت‌گیری برون‌گرایانه و خواهان لذت، پاداش و شادمانی هستند (۱۵، ۱۶). در واقع عواطف افراد در محیط کار، نحوه و چگونگی تفکر آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۷) و بر اساس مدل نظری القاء عاطفه^۴؛ خلق افراد، نحوه رویارویی آنان با وظایف شغلی و سپس نحوه پردازش اطلاعات را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۸). در رابطه با نقش عاطفه مثبت در محیط کار؛ مطالعات مختلف نشان می‌دهد که رفتار جامعه‌یار و غیبت شغلی با واکنش‌های عاطفی در سطح فردی و گروهی رابطه دارد به طوری که اگر حال و هوای افراد مثبت باشد میزان رفتارهای جامعه‌یار افزایش و غیبت شغلی کاهش می‌یابد (۱۹). برایف و ویس (۲۰۰۲) نیز نشان دادند که عواطف مثبت و منفی می‌تواند پیامدهای نگرشی (نظیر رضایت یا نارضایتی از شغل) را پیش‌بینی کنند (۲۰). بنابراین با توجه به رابطه منفی بین عاطفه مثبت و غیبت از کار (۱۹) و رابطه منفی غیبت از کار و دلبستگی شغلی (۲۱، ۲۳) و همچنین رابطه مثبت بین عاطفه مثبت و رضایت شغلی (۲۰) و رابطه رضایت شغلی و دلبستگی شغلی (۲۴، ۲۶)، می‌توان استدلال کرد که بررسی رابطه بین عاطفه مثبت و دلبستگی شغلی جهت دستیابی به نگرشی روشن‌تر نسبت به تأثیر این متغیرها در سازمان

² Agreeableness

³ Conscientiousness

⁴ Affect Infusion Model

¹ Openness to Experience

ارزشمند است. در رابطه با هوش هیجانی؛ گلن هوش هیجانی را در ۵ حیطه آگاهی از هیجانات خود، کنترل هیجانات، تحریک پذیری، شناخت هیجانات دیگران و کنترل معرفی می کند (۲۷). همچنین در مطالعات دیگر میرهاشمی و پاشاشریفی (۱۳۸۷) نشان دادند که بین متغیر هوش هیجانی و دلبستگی شغلی پرستاران، رابطه معنی دار وجود دارد و بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی می‌توان مدلی را برای پیش‌بینی متغیر دلبستگی شغلی ارائه داد (۲۸). در این راستا گولریوز و همکاران (۲۰۰۸) نیز در مطالعه ای که هدف آن تأثیر هوش هیجانی و ابعاد آن بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران بود، دریافتند که هوش هیجانی به طور قابل توجهی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط دارد (۲۹). در مطالعات مختلف دیگر نیز نشان داده شده است که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی (۳۰، ۳۱، ۳۲) و تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی (۳۳، ۳۴) رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین هوش هیجانی و رضایت شغلی (۲۹، ۳۵، ۳۸) و رضایت شغلی و دلبستگی شغلی (۲۵، ۲۶، ۳۹) رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به پیشینه پژوهشی ذکر شده می‌توان گفت، بررسی روابط بین متغیرهای عاطفه مثبت، هوش هیجانی و دلبستگی شغلی، ارزشمند و گامی در جهت شناخت بیشتر آنهاست. در واقع چنانچه متغیرهای مختلف مرتبط با دلبستگی شغلی افراد شاغل در سازمان‌های مختلف به ویژه بیمارستان‌ها بررسی و مورد مطالعه قرار گیرند؛ می‌توان در گزینش افراد و افزایش اثربخشی و رضایتمندی سازمان گامی مؤثر برداشت. بنابراین مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین سه متغیر عاطفه مثبت، هوش هیجانی و دلبستگی شغلی انجام شد تا مشخص شود که آیا متغیرهای عاطفه مثبت و هوش هیجانی پیش‌بین مناسبی برای دلبستگی شغلی ماماها و پرستاران می‌باشد یا خیر؟ در این راستا فرضیه‌های پژوهش به این ترتیب در نظر گرفته شد که، عاطفه مثبت در ماماها و پرستاران می‌تواند دلبستگی شغلی آنان را پیش‌بینی کند، و هوش هیجانی ماماها و پرستاران می‌تواند دلبستگی شغلی آنان را پیش‌بینی کند.

روش کار

مطالعه توصیفی، تحلیلی حاضر از نوع همبستگی است که با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای روی همه ماماها و پرستاران بیمارستان های استان اصفهان در تیر و مرداد ماه سال ۱۳۹۱ انجام شد. به این صورت که از بین بیمارستان‌های بزرگ استان اصفهان که بیش از ۲۰۰ نفر پرسنل داشتند، یک بیمارستان به طور تصادفی انتخاب و با استفاده از فرمول تاباکنیک و فیدل (۱۹۹۶) برای برآورد حجم نمونه‌ی انتخابی؛ تعداد ۱۰۰ نفر ماما و پرستار به روش تصادفی انتخاب و پرسشنامه بین آنان توزیع شد (۴۰). بر اساس فرمول تاباکنیک و فیدل (۱۹۹۶) تعداد نمونه بایستی بیشتر از ۸ برابر تعداد متغیرها به علاوه ۵۰ باشد ($N > 50 + 8M$). در نهایت ۸۳ پرسشنامه به طور کامل جمع‌آوری شد. داده ها در سطح $p \leq 0.01$ با استفاده از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون، توسط نرم افزار آمار SPSS (نسخه ۱۶) مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. میزان p کمتر از ۰/۰۵ معنی دار در نظر گرفته شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو^۱ (۴۱): این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و آزمودنی بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) به آنها پاسخ می‌دهد. کانونگو (۱۹۸۲) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرد. پیروت (۲۰۰۶) با تحلیل داده‌های حاصل از اجرای مقیاس دلبستگی شغلی کانونگو روی ۱۹۹ نفر از فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش عالی در کشور فرانسه؛ گزارش می‌کند که این مقیاس ضریب اعتبار مطلوبی دارد (آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲) (۴۲). میرهاشمی (۱۳۸۶) با اجرای این پرسشنامه روی ۳۲ نفر از اعضای هیئت علمی واحد رودهن آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۰ به دست آورد که در سطح قابل قبولی است (۴۳). یک نمونه از ماده‌های این پرسشنامه به این شرح است: "بیشترین علائق من معطوف به شغلم می‌باشد".

¹ Kanungo

مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) انتخاب کند.

یافته‌ها

۵۳ درصد از ماماها و پرستاران بین سنین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۱ درصد بین سنین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۶ درصد بیش از ۴۰ سال سن داشتند. از نظر تحصیلات ۱۳/۳ درصد از اعضاء نمونه فوق دیپلم، ۸۵/۵ درصد لیسانس و ۱/۲ درصد تحصیلات بالاتر از لیسانس داشتند. در مورد سابقه کار؛ ۵۵/۴ درصد از افراد کمتر از ۵ سال، ۲۸/۹ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال و ۱۵/۶ درصد بیش از ۱۰ سال سابقه کار داشتند. در رابطه با یافته‌های استنباطی در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

سطح معنی داری*	همبستگی درونی		انحراف معیار	میانگین	متغیرها
	عاطفه مثبت	دلبستگی شغلی			
	-	-	۶/۳۷	۲۰/۱۷	دلبستگی شغلی
$p \leq 0/01$	-	۰/۵۵**	۱۲/۸۱	۳۲/۱۴	عاطفه مثبت
	۰/۲۰	۰/۱۹	۵/۸۶	۳۱/۳۸	هوش هیجانی

*آزمون همبستگی پیرسون

(۰/۳۱) نشان می‌دهد که ۳۱ درصد از واریانس متغیر دلبستگی شغلی را متغیرهای عاطفه مثبت و هوش هیجانی تبیین می‌کنند. مقدار R مشاهده شده (۰/۵۵) نیز نشان دهنده آن است که این مدل رگرسیون خطی می‌تواند برای پیش‌بینی استفاده شود.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون به شیوه همزمان برای پیش‌بینی دلبستگی شغلی از طریق عاطفه مثبت و هوش هیجانی در جدول ۲ ارائه شده است.

پرسشنامه عواطف مثبت مرتبط با شغل فاکس و اسپکتور^۱ (۴۴): این پرسشنامه توسط فاکس و اسپکتور (۱۹۹۹) ساخته شده است و دارای ۱۵ سؤال است که بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از تقریباً همیشه تا هرگز) عواطف را در محل کار می‌سنجد. در مطالعه صباحی (۱۳۸۸) شواهد مربوط به روایی (روایی صوری و همزمان) این پرسشنامه نشان داد که روایی آن در حد قابل قبولی است (۴۵) و میزان پایایی این مقیاس بر اساس آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۳ می‌باشد (۴۷).

پرسشنامه هوش هیجانی مؤسسه توانایی‌های بهداشتی و انسانی^۲: این پرسشنامه توسط مؤسسه توانایی‌های بهداشتی و انسانی (۲۰۰۶) ساخته شده است و دارای ۱۲ سؤال است که هر فرد باید بر مبنای میزان شباهت حالات خود به متن سؤال پاسخ خود را بر اساس

چنانچه در جدول ۱ مشاهده می‌شود رابطه مثبت و معنی‌داری بین عاطفه مثبت و دلبستگی شغلی وجود دارد ($p \leq 0/01$) اما بین هوش هیجانی با دلبستگی شغلی و عاطفه مثبت رابطه معنی‌دار مشاهده نمی‌شود.

نتایج حاصل از تحلیل واریانس در تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که همبستگی بین متغیرهای عاطفه مثبت و هوش هیجانی با دلبستگی شغلی معنی‌دار است ($p=0/00, F=18/12$). همچنین مقدار R^2 به دست آمده

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون (همزمان) برای پیش‌بینی دلبستگی شغلی از طریق عاطفه مثبت و هوش هیجانی

سطح معنی داری*	مقدار t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد	
		ضریب همبستگی استاندارد	-	خطای استاندارد	ضریب همبستگی
۰/۰۱	۲/۶۱**	-	-	۳/۳۹	۸/۶۹
۰/۰۰	۵/۶۳**	۰/۵۳	-	۰/۰۴	۰/۲۶
۰/۳۶	۰/۹۰	۰/۰۸	-	۰/۱۰	۰/۰۹

*تحلیل رگرسیون روش همزمان

^۱ Fox & Spector Job Relate Positive Affects Questionnaire

^۲ Emotional Intelligence Questionnaire Of Human and Hygienic Abilities Institution

نتایج ارائه شده در جدول ۲ نشان می‌دهد از بین متغیرهای عاطفه مثبت و هوش هیجانی، تنها عاطفه مثبت توان پیش‌بینی دلبستگی شغلی را دارد ($p \leq 0/01$). همچنین ضریب استاندارد بتا در جدول ۲ برای متغیر عاطفه مثبت ۰/۵۳ می‌باشد ($p \leq 0/01$) که نشان دهنده میزان بالای رابطه مثبت این متغیر با دلبستگی شغلی است. در نهایت با توجه به ضرایب به دست آمده می‌توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون غیر استاندارد به این صورت تدوین کرد:

$$Y = 8/69 + 0/26 (\text{دلبستگی شغلی})$$

بحث

نتایج به دست آمده در این مطالعه نشان می‌دهد که متغیر عاطفه مثبت با دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد و بر اساس معادله رگرسیون به دست آمده می‌توان دلبستگی شغلی را بر اساس عاطفه مثبت پیش‌بینی کرد. در این میان رابطه معنی‌داری بین دلبستگی شغلی و هوش هیجانی مشاهده نشد. همچنین ضریب بتای به دست آمده برای عاطفه مثبت (۰/۵۳) نشان می‌دهد که میزان رابطه مثبت بین این متغیر و دلبستگی شغلی بسیار بالاست. این یافته از آن جهت با اهمیت است که نشان می‌دهد متغیر عاطفه مثبت می‌تواند عامل مهمی در پیش‌بینی دلبستگی شغلی باشد و افراد با عاطفه مثبت بالا دلبستگی بیشتری به شغل خود دارند. در واقع افراد با عاطفه مثبت بالا که شادند و خواهان لذت، پاداش و شادمانی اند، افرادی با جهت‌گیری برون‌گرایانه هستند (۱۵، ۱۶) و بنابراین وظایف کاری خود را با اشتیاق بیشتری انجام می‌دهند. آریه (۱۹۹۴) بر اساس مدل سه مرحله‌ای کاسمیر (۴۷) به این نتیجه رسید که به طور کلی متغیرهای شخصی-روانی و موقعیت شغل تعیین‌کننده‌های اصلی دلبستگی شغلی هستند (۴۸). در مطالعه حاضر مشخص شد که ویژگی‌های شخصی مانند عاطفه مثبت، در پیش‌بینی دلبستگی شغلی تأثیر معناداری دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که حضور در محیط‌های کاری که دارای حال و هوای عاطفه مثبت است باعث ایجاد احساس خوشایند در افراد شده به طوری که ترجیح می‌دهند

سرکار خود حضور یافته و شغل خود را با انگیزه بیشتری انجام دهند.

برایف و ویس (۲۰۰۲) نیز نشان دادند که عواطف مثبت و منفی می‌تواند پیامدهای نگرشی نسبت به شغل را پیش‌بینی کنند (۲۰). در واقع هرچقدر افراد شادتر و با اعتماد به نفس بیشتری باشند عاطفه مثبت در آنان بیشتر است و بر اساس یافته‌های این پژوهش، این افراد دلبسته‌تر و وفادارتر به شغل‌شان هستند.

در رابطه با متغیر هوش هیجانی، هرچند در مطالعه میرهاشمی و پاشاشریفی (۲۸) نشان داده شد که بین متغیر هوش هیجانی و دلبستگی شغلی پرستاران، همبستگی معنی‌دار وجود دارد ولی در مطالعه حاضر رابطه معناداری بین این دو متغیر مشاهده نشد. بر اساس این نتیجه در می‌یابیم که اگرچه توانایی شناخت و مدیریت هیجان‌ها که از ویژگی‌های اصلی هوش هیجانی است و می‌تواند به بهبود عملکرد افراد کمک کند (۴۹، ۵۰) اما نمی‌تواند دلبستگی شغلی آنان را پیش‌بینی کند. همچنین این تفاوت می‌تواند ناشی از محدودیت‌های مطالعه حاضر باشد. در این مطالعه به دلیل محدودیت‌های سازمانی، برخی متغیرها مانند وضعیت سلامت روان و یا وضعیت خانواده نمونه مورد نظر، در این مطالعه وارد و یا کنترل نشد که به نظر می‌رسد لازم است در مطالعات آینده به این موضوع توجه شود.

از آنجایی که این مطالعه روی ماماها و پرستاران انجام شد، می‌توان گفت که برای داشتن پرسنل دلبسته به شغل بایستی روحیه مثبت، اعتماد به نفس و در کل ویژگی عاطفه مثبت آنان را تقویت کرد. با وجود چنین کارکنانی نه تنها سازمان امیدوار به وفاداری بیشتر این افراد و ترک شغل و غیبت شغلی کمتری است، بلکه کیفیت خدمات نیز در این شرایط بهبود می‌یابد. بنابراین به نظر می‌رسد که توجه سرپرستان سازمانی در سطوح مختلف برای برقراری محیطی شاد در سازمان و توجه به عوامل روانشناختی در کار می‌تواند به کارکنان کمک کند تا با اشتیاق بیشتری وظایف خود را انجام داده و دلبستگی بیشتری به شغل خود داشته باشند.

نتیجه گیری

بر اساس معادله رگرسیون به دست آمده عاطفه مثبت می‌تواند دلبستگی شغلی را پیش‌بینی کند، بدین معنا که سازمان‌ها با داشتن کارکنانی شاد و فعال می‌توانند امیدوار به حفظ و ارتقاء دلبستگی شغلی آنان و در نهایت اثربخشی سازمان باشند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از همکاری صمیمانه مدیریت محترم و کارکنان بیمارستان محمد رسول ا... مبارکه به ویژه بخش مامایی و پرستاری در اجرای این پروژه دانشگاهی، تشکر و قدردانی نمایند.

منابع

1. Robbins, S.P. & Coutler, M. (1999). Management. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International. Inc.
2. Brown SP. Job involvement. In: Rogelberg SG. Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. Thousand Oaks: Sage Publications; 2007:397-9.
3. Schaufeli WB, Taris TW, van Rhenen W. Workaholism, burnout and engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Appl Psychol* 2008;57(2):173-203.
4. Pfeffer J. Competitive advantage through people. Boston: Harvard Business School Press; 1994:288.
5. Elankumarn S. Personality, organization climate and job involvement: an empirical study. *J Hum Valu* 2004 Oct;10(2):117-30.
6. Hirschfeld, RR. Achievement orientation and psychological involvement in job tasks: the interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *J Appl Soc Psychol* 2006 Aug;32(8):1663-81.
7. Hackman JR, Lawler EE. Employee reactions to job characteristics. *J Appl Psychol* 1971 Jun;55(3):259-86.
8. Diefendorff JM, Brown DJ, Kamin AL, Lord RG. Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviours and job performance. *J Organ Behav* 2002 Feb;23(1):93-108.
9. Chu CI, Lee MS, Hsu HM, Chen IC. Clarification of the antecedents of hospital nurse organizational citizenship behavior--an example from a Taiwan regional hospital. *J Nurs Res* 2005 Dec;13(4):313-24.
10. Rotenberry PF, Moberg PJ. Assessing the impact of job involvement on performance. *Manag Res News* 2007;30:203-15.
11. Watson D, Clark LA. On traits and temperament: general and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model. *J Pers* 1992 Jun;60(2):441-76.
12. McCrae R, Costa PT. Adding love and work: the full five-factor model and well-being. *Pers Soc Psychol Bull* 1991;17(2):227-32.
13. Watson D, Clark LA., Carey G. Positive and negative affectivity and their relation to anxiety and depressive disorders. *J Abnorm Psychol* 1988 Aug;97(3):346-53.
14. Brackett MA, Palomera R, Mojsa-Kaja J, Reyes MR, Salovey P. Emotion regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. *Psychol Sch* 2010;47(4):406-17.
15. Van Yperen, N. W. (2003). Task interest and actual performance: The moderating effects of assigned and adopted purpose goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 1006-1015.
16. Salami SO. Job-related stress, personality, social support and burnout among college of education lecturers. Kampala: University of Kampala; 2002:1-18.
17. Forgas JP, George JM. Affective influences on judgments and behavior in organizations: an information processing perspective. *Organ Behav Hum Decis Process* 2001 Sep;34(32):3.
18. Walter F, Bruch H. The positive group affect spiral: a dynamic model of the emergence of positive affective similarity in work groups. *J Organ Behav* 2008;29:239-61.
19. Motowidlo SJ. Does job satisfaction lead to consideration and personal sensitivity? *Acad Manag J* 1984;27:910-5.
20. Brief AP, Weiss HM. Organizational behavior: affect in the workplace. *Ann Rev Psycho* 2002;53:279-307.
21. Harrison DA, Martocchio JJ. Time for absenteeism: a 20-year review of origins, offshoots and outcomes. *J Manag* 1998;24:305-50.
22. Hanisch KA, Hulin CL. General attitudes and organizational withdrawal: an evaluation of a causal model. *J Vocat Behav* 1991;39(1):110-28.
23. Johns G. Contemporary research on absence from work: correlates, causes and consequences. In: Cooper CL, Robertson IT. International review of industrial and organizational psychology. London, New York: Wiley; 1997:113-73.
24. Mantler J, Murphy S. Job involvement of academics. Ottawa: Carleton University; 2005.
25. Carson KD, Bedeian AG. Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *J Vocat Behav* 1994;44:237-62-237.
26. Cohen A. An examination of the relationships between work commitment and non-work domains. *Hum Relat* 1995;48(239):263.
27. Eskandarpour, B. & Amiri, M. (2012). Survey of relationship between dimensions of emotional intelligence and effectiveness of managers' of Ardebil universities. *Journal of Applied and Basic Sciences*. Vol., 3 (7), 1369-1374.

28. Mirhashemi M, Pasha Sharifi H. (2008). Relationship between emotional intelligence and involvement. [Article in Persian]. *Journal of Thought and Behavior*. 3(9):17-26.
29. Guleryuz G, Guney S, Aydin EM, Asan O. The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2008 Nov;45(11):1625-35.
30. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *J Occupat Psychol* 1990 Mar; 63(1):1-18.
31. Othman S., & Anugerah R. Effects of Emotional intelligence and career commitment on career success. (from: <http://mgv.Mim.Edu.my/MMR/O206/020606.Htm>), 2009.
32. Tapia M. Measuring emotional intelligence. *Psychol Rep* 2011 Apr; 88(2):353-64.
33. Golparvar M, Oreizi H. [Prediction of organizational commitment and its components based on seventeen separate individual and organizational variables] [Article in Persian]. *Knowledge Res Pschol* 2006;8(29):41-68.
34. Mathieu JE, Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychol Bul*, 1990;108(2):171-94.
35. Dong Q, Howard T. Emotional intelligence, trust, and job satisfaction. *Compet Form* 2006;4(2):381-8.
36. Ozturk A, Deniz ME. Analysis of emotional intell. job satisfaction and burnout levels of preschool teachers according to some variable. *Elem Educ Online* 2008;7(3):578-99.
37. Lordanoglou D. The teacher as leader: the relationship effectiveness, emotional intelligence and leadership effectiveness, commitment, and satisfaction. *J Lead Stud* 2008 Fall;1(3):57-66.
38. Hosseinian S, Yazdi M, Zahraie S, Fatehi-Ashtiani A. Emotion intelligence and job satisfaction. *J Appl Sci* 2008;8(5):903-6.
39. Wendong L, Kan S, Dan H, Jinying Z, Jianchun L, Jianping X. Effects of job satisfaction, affective commitment and job involvement on job skill ratings. *Front Bus Res China* 2008 Mar;2(1):137-54.
40. Tabachnick BG, Fidell LS. Using multivariate statistics. 3rd ed. New York:Harpercollins;1996.
41. Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. *J Appl Psychol* 1982 Jun;67(3):341-9.
42. Perrot S. Using a 9-item version of Kanungo's Job Involvement scale. *Cah Rec CREPA* 2003;82:1-20.
43. Mirhashemi M. [Model relationship between perceptions of the work environment (job roles, job characteristics, supervisory style, and structure) with organizational commitment and job involvement of faculty members of Azad University] [Thesis in Persian]. Tehran:Islamic Azad University, Faculty of Humanities, Tehran Science and Research;2007.
44. Fox S, Spector PE. A model of work frustration-aggression. *J Organ Behav* 1999 Nov;20(6):915-31.
45. Farahani H, Oreizi H. [Advanced research methods in social sciences: applied approach]. Isfahan:Jahad University Press;2005.
46. Chusmir LH. Job Commitment and the Organizational Woman. *Acad Manag Rev* 1982;7(4):595-602.
47. Aryee S. Job involvement: an analysis of its determinants among male and female teachers. *Rev Can Sci Administr* 2009;11(4):320-30.
48. Ashkanasy NM. The case for emotional intelligence in workteams. San Diego: Ca USA 2001:27-29.
49. Zeider M, Matthews G, Roberts RD. Emotional intelligence in the work place: a critical review. *J Appl Psycho* 2004;53:371-99.

