

---

/ /

---

// :  
// :

|

( : )

( *Jalilian.mary@gmail.com* )

« » :

.

.

:

.

SPSS 19

:

.(P<0.05)

:

:

.(

.( )

)

.(

.( )

.( )

« »

)

.( ) (

)

( )

« »

(  
(  
(

« »

( ) « » ( )

(  
(

»

«

».( )

( ) «

•

:

( ) .( )

.( )

« »

)

.( )

« »

.

.

:

• ( ( :

(

(

( )

.

:

•

.

)

.( ) (

:

•

.

.

.( )

.

.

.( )

)

.(

.(

:

: (

)

.(

.( )

« »

« »

)

: (

.(

.( )

.( )

« »

.( )

: (

( )

.( )

)

«                    » (                    ) : (                    )

«                    » (                    )

(                    ) «                    »

(                    ) (                    ) : (                    )

(                    ) (                    )

(                    ) (                    )

(                    ) (                    )

(                    ) (                    )

(                    ) «                    »

(                    )

(                    )

(                    )

(                    )

(                    ) (                    )

(                    )

(                    )

(                    )

(                    )

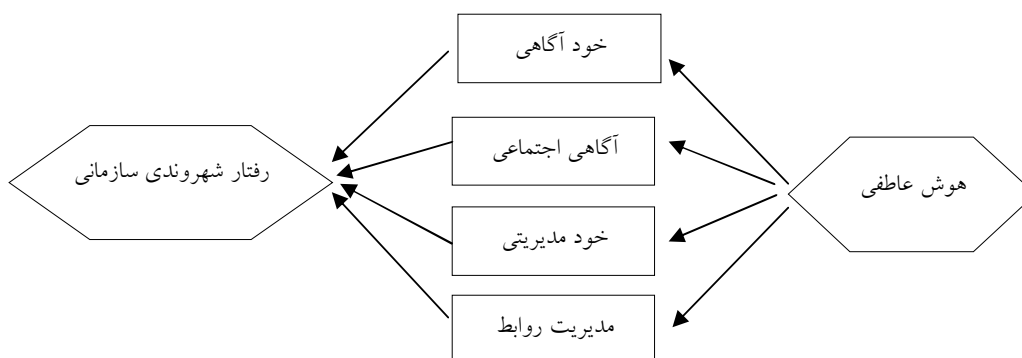
(                    )

:

( )

:

:



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

### روش شناسی پژوهش

روش تحقیق: از آنجا که پژوهش حاضر، شرایط وضع موجود و نیز ارتباط بین متغیرها را بررسی می‌نماید، از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی<sup>۳۲</sup> است. همچنین از نظر هدف، از نوع «تحقیقات کاربردی»<sup>۳۳</sup> می‌باشد؛ زیرا نتایج آن برای جامعه‌ی مورد بررسی (سازمان آب و برق خوزستان) قابل اجرا است. انجام تحقیق توصیفی از لحاظ روش گردآوری اطلاعات را می‌توان به کتابخانه‌ای، مشاهده‌ای و پیمایشی تقسیم کرد. در این تحقیق، روش پیمایشی جهت گردآوری اطلاعات استفاده شده است؛ لذا آنرا می‌توان در زمره تحقیق‌های میدانی قرار داد؛ بنابراین، از نظر نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، از نوع تحقیقات «توصیفی - پیمایشی»<sup>۳۴</sup> است.

بزرگی حجم جامعه و عدم دسترسی به تمامی واحدهای سازمان، ۴ واحد از سازمان با مذاکره و انتخاب مشارکتی و داوطلبانه به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. این ۴ واحد عبارتند از: برنامه‌ریزی، طرح و توسعه‌ی سد و نیروگاه، بهره‌برداری سد و نیروگاه، و طرح و توسعه‌ی آبرسانی؛ که شامل ۱۵۶ کارشناس و ۶۳ مدیر و سرپرست می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از روش کوکران برای جامعه‌ی محدود، برابر با ۱۴۰ نفر شد.

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)\epsilon^2 + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

$$= \frac{(211) \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(211 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$\cong 140$$

### ابزار گردآوری داده‌ها

۱. پرسش‌نامه هوش هیجانی برادبری و گریوز<sup>۳۵</sup>: این آزمون که بر اساس مدل شایستگی‌های هیجانی گلنن تنظیم شده است، شامل ۲۸ سؤال برای سنجش ۴ بعد هوش عاطفی است. بعد خودآگاهی توسط ۵ سؤالات ۱ تا ۵، بعد خود مدیریت توسط ۶ سؤالات ۶ تا ۱۴، بعد آگاهی اجتماعی توسط ۱۵ سؤالات ۱۵ تا ۲۱، و بعد مدیریت روابط از طریق سؤالات ۲۲ تا ۲۸ سنجیده می‌شوند. امتیازات نیز بر مبنای مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت محاسبه می‌گردد.

جامعه و نمونه آماری: جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل کارکنان سازمان آب و برق خوزستان می‌باشد. این شرکت سهامی، تأمین کننده آب و تولید کننده برق در استان خوزستان می‌باشد؛ که فعالیت‌هایی مانند شناخت، مطالعه، توسعه، بهره‌برداری بهینه از منابع آب و همچنین تولید انرژی برق آبی، ایجاد، توسعه، بهره‌برداری و نگهداری از تأسیسات و سازه‌های برق آبی در چارچوب تکالیف مندرج در قوانین و مقررات مربوط به سیاست‌های وزارت نیرو و حوزه عمل شرکت را به انجام می‌رساند. با توجه به



( ) :

\*معناداری رابطه‌ها در سطح اطمینان ۹۹٪ است. (P<0.01)

( )

(P<0.01 ) :

( ) :

P-Value Sig. (2-tailed)			t
/...	/۴۴۸۲۷	۴/۰۸۶۹	۲۴/۱۲۴
/...	/۴۸۱۸۴	۳/۷۸۹۰	۱۶/۲۹۳
/...	/۴۳۰۲۵	۳/۷۶۶۲	۱۷/۷۲۰
/...	/۴۲۰۲۳	۴/۰۰۰۰	۲۳/۶۷۷
/...	/۵۸۵۶۴	۴/۰۲۷۸	۱۷/۴۶۲
/...	/۵۳۱۵۳	۴/۲۲۴۷	۲۲/۹۲۷
/...	/۵۷۴۱۶	۴/۰۷۵۸	۱۸/۶۴۲
/...	/۵۶۹۶۱	۳/۸۷۳۷	۱۵/۲۶۲
/...	/۵۳۴۰۳	۴/۰۹۳۴	۲۰/۳۷۳

(

Test Value = 3))

(% ) %

P-Value

)

(

R Square

( P=0.000)

%

(

( P=0.000)

Square R

(p< 0.01)

%

)

R Square

(

%

R Square

( P=0.000)

%

: ( )

R Square

%

( P=0.000)

p	R square
/	/
/	/
/	/
/	/
/	/
/	/

:

:

:

:

:

:

:



- 
- <sup>20</sup>Social-awareness  
<sup>21</sup>Relationship Management  
<sup>22</sup>Organ  
<sup>23</sup>Katz & Kahen  
<sup>24</sup>Bateman  
<sup>25</sup>Markoczy & Xin  
<sup>26</sup>Conscientiousness  
<sup>27</sup>Altruism  
<sup>28</sup>Courtesy  
<sup>29</sup>Sportmanship  
<sup>30</sup>Civic Virtue  
<sup>31</sup>Castro et al.  
<sup>32</sup>Correlation R.Method  
<sup>33</sup>Applied Research  
<sup>34</sup>Survey Research  
<sup>35</sup>Brad Berry & Greaves  
<sup>36</sup>Podsakoff  
<sup>37</sup>Cronbach Alpha
- of Emotional Intelligence. Sanfrancisco: Jossey Bass.
22. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. New York: Basic Books.
23. Markoczy livia and xin Katherine (2004), "The virtues of omission in organizational citizenship behaviour" university of californial.
24. Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1994), Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness, Journal of Marketing Research, 3 (1), pp. 351- 363.
25. Podsakoff, P. M. & Mackenzie, S. B. (1997), Impact of OrganizationalCitizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research, Journal of Human Performance, Vol.10, NO 2, pp.133-151.
26. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D.
27. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review ofthe theoretical and empirical literature and suggestions for futurereasearch, Journal of Management, Vol.26, No.3, pp.513–563.
28. Vigoda Eran (2000) , Internal politics in public administration Systems: an empirical examination of its relationship with Job congruence, organizational citizenship behaviour and in – role performance", public personnel Management, vol. 29, N.2, pp.185-203

- 
- <sup>1</sup>Effectiveness  
<sup>2</sup>Vigoda  
<sup>3</sup>Organizational Citizenship Behavior  
<sup>4</sup>Organ  
<sup>5</sup>Emotional Intelligence  
<sup>6</sup>Emotional Intelligence  
<sup>7</sup>Productivity  
<sup>8</sup>Boyatzis et al.  
<sup>9</sup>Goleman  
<sup>10</sup>In-role Performance  
<sup>11</sup>Organizational Behavior  
<sup>12</sup>Social Intelligence  
<sup>13</sup>Thorndike  
<sup>14</sup>Steiner  
<sup>15</sup>Salovey & Mayer  
<sup>16</sup>Cherniss  
<sup>17</sup>Goleman  
<sup>18</sup>Self-awareness  
<sup>19</sup>Self-management

