

بررسی رابطه هوش هیجانی و درگیری شغلی بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

خدیدجه ندری^۱

مهدی شریعتمداری^۲

فاطمه نادری

چکیده:

هدف پژوهش حاضر رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می باشد. که تعداد جامعه مورد پژوهش ۶۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می باشد و از میان آن ها نمونه ای به تعداد ۲۵۰ نفر و بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهشی که برای متغیر درگیری شغلی به کار برده شده پرسشنامه کانگو (۱۹۸۸) و برای متغیر هوش هیجانی پرسشنامه سیبریا شرینگ بود که پایایی پرسشنامه درگیری شغلی بر اساس آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ و هوش هیجانی برابر با ۰/۸۵ به دست آمد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره نشان داد بین هوش هیجانی و درگیری شغلی رابطه معنی دار وجود دارد .

کلید واژه ها: هوش هیجانی، درگیری شغلی، کارکنان. دانشگاه آزاد

Abstract

The main objective of the present study emotional intelligence and job involvement among employees is Branch of Islamic Azad University. A total of 620 people and 250 as the sample were selected by simple random sampling. Instruments used in this study, job involvement questionnaire Congo (1988), for emotional intelligence questionnaire Siberia Schering and the used a questionnaire job involvement, according to Cronbach's alpha 0/88 and emotional intelligence. Vastnaty in statistical analysis, descriptive statistics and multivariate linear regression were used. The results showed that emotional intelligence, organizational climate and job involvement there is a significant relationship.

Key words: emotional intelligence, job involvement

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، تهران مرکزی، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، تهران مرکزی، ایران
(نویسنده مسئول) Mehdishariatmadari@yahoo.com

امروزه، عصر تغییر و حرکت و تحول‌های شتابنده و دور از انتظار است که پویایی و بندگی و پیچیدگی از ویژگی‌های آن است. در این محیط پرشتاب بعضاً کنش‌ها، فعل و انفعالاتی و... رخ می‌دهد که با خواسته‌ها و انتظارات و اهداف افراد همخوانی ندارد و منجر به اضطراب، افسردگی‌ها و استرس‌های شغلی می‌گردد و پیامدهای کم‌کاری، غیبت، بدکاری، بیگانگی شغلی و جوی ناسازگار در سازمان‌ها را به دنبال خواهد داشت. امروزه نه تنها تجهیزات سازمان برای انجام اثر بخش کار باید تحت بررسی باشد و مداوم به روز گردد بلکه باید بطور مداوم انتظارات کارکنان را در سطح کلان مورد توجه قرار دهند و اقدام به شناخت نیازهای نیروی کار نموده و برای رفع آن نیازها تلاش نمایند. امروزه مدیران باید به برنامه‌ریزی‌هایی بیندیشند که هم اهداف سازمان و هم اهداف کارکنان را همسان نماید تا کارکنان فراتر از آنچه در شرح شغل آنان آمده در شغل خود مشارکت فعال داشته باشند (علیخانی موروئی، ۱۳۸۱).

مبانی نظری پژوهش

از جمله مفاهیمی که دنیای امروز توجه پژوهشگران حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده است، مفهوم درگیری شغلی است، به طوری که علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است (فلستید و گالی، ۲۰۰۴). درگیری شغلی به صورت همانند سازی روان‌شناختی فرد با شغلش تعریف می‌شود (پاولایی، آلگیر و استون ورمومر، ۱۹۹۴). درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان، فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۸). فردی که درجه بالایی از درگیری شغلی دارد، شغلش را در مرکز علاقه‌اش قرار می‌دهد. عبارت مشهور "من با شغلم زندگی می‌کنم، می‌خورم و نفس می‌کشم" مبین فرد دارای درگیری شغلی بالا است. فرد با درگیری شغلی پایین در بطن زندگیش چیزهای دیگری را به عوض شغلش مهم می‌داند (از جمله خانواده، سرگرمی‌ها و ...). (دی کارفول و اسپان، ۱۹۹۰). محققان معتقدند درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند (میرهاشمی و پاشاشریفی و ثابتی، ۱۳۸۷). بدین معنی که افراد دارای درگیری شغلی بالا رضایت بیشتری از شغل خود دارند و در انجام فعالیت‌های کاری خود روحیه مثبت تری نسبت به دیگران داشته و از سطح بالای تعهد نیز برخوردارند (کوهن، ۱۹۹۵). همچنین افراد با درگیری شغلی بالا، افرادی هستند که شغلشان با اهداف زندگی‌شان پیوند و ارتباط تنگاتنگ داشته و به آن اهمیت می‌دهند (رابینوویتز و هال، ۱۹۷۷). در مقابل، افراد با درگیری شغلی پایین، معمولاً از نظر فرسودگی شغلی، روان‌رنجوری و برونگرایی در سطح بالاتری هستند (هافر و مارتین، ۲۰۰۶). به طوری که درگیری

شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی هدفی یا جدایی بین زندگی و کار در کارکنان منجر می شود (هیرشفلد، ۲۰۰۶). رابینو ویتز (۱۹۸۱) معتقد است که متغیرهای شخصی و متغیرهای موقعیتی بر درگیری شغلی اثر دارند و بر همین اساس موضوع اهمیت نسبی این دو مجموعه از متغیرها از سوی محققان هر دو متغیر بررسی شده است. برای نمونه، وضوح و روشنی نقش های شغلی و اهمیت آن در محیط کار، چالش شغلی و آزادی عمل و تأثیر آن بر درگیری شغلی تأیید شده است (به نقل از کریم زاده، ۱۳۹۲). در همین راستا، وروم (۲۰۰۶) معتقد است افرادی که تحت تأثیر عوامل درونی شغلی قرار دارند در مقایسه با افرادی که بر عوامل بیرونی شغل تأکید می کنند، انگیزه بالاتری برای عملکرد اثربخش نشان می دهند (وروم، ۲۰۰۶). اتکینسون و لیتوین نیز معتقدند افراد دارای درگیری شغلی بالا اغلب کسانی هستند که در انجام فعالیت های خود برای رسیدن به هدف تلاش می کنند و هدف مدار هستند، در حالی که افرادی که در سطح پایینی از درگیری شغلی قرار دارند، بیشتر دچار ترس از شکست می شوند (به نقل از لیتینگر، ۲۰۰۸).

یکی از متغیرهای مهم تأثیرگذار بر درگیری شغلی، هوش هیجانی است. بار-اون، هوش هیجانی را مجموعه ای از توانایی ها و قابلیت ها و مهارت هایی می داند که فرد را برای سازگاری مؤثر با محیط و کسب موفقیت در زندگی تجهیز می کند و صفت هیجان در این نوع هوش رکن اساسی است که آن را از هوش هیجانی شناختی متمایز می کند (بار-اون، ۲۰۰۰). به بیان دیگر، هوش هیجانی، توانایی درک، توصیف، دریافت و کنترل هیجان ها است. هر شخص با برخورداری از میزانی از هوش هیجانی در مواجهه با وقایع مثبت یا منفی زندگی به موضع گیری پرداخته و به سازش با آن ها می پردازد. انسان با برخورداری از هوش هیجانی به زندگی خود نظم و ثبات می بخشد به طوری که اصولاً هوش هیجانی بالا باعث می شود شخص وقایع منفی کمتری را در زندگی تجربه کند (گلمن، ۱۹۹۵). در همین راستا، بار-اون هوش هیجانی را شکلی از هوش در نظر می گیرد که از هیجانها و تفکر ترکیب شده است و به معنی رسیدگی به ساختار کلی توانایی های هیجانی شخصی و اجتماعی است که بر استعداد مقابله با درخواست ها و فشارهای محیطی تأثیر می گذارد. او همچنین بیان می کند هوش هیجانی و مهارت های هیجان طی زمان رشد می کنند و طی زندگی تغییر می کنند و می توان با آموزش برنامه های اصلاحی مانند کلینیک های درمانی آن ها را بهبود بخشید (بار-اون و پارکر، ۲۰۰۰). چراسیل (۲۰۰۶) نیز هوش هیجانی را به عنوان یک پیش بینی کننده موفقیت عنوان می کند و معتقد است هوش هیجانی نه تنها یک ابزار اندازه گیری موفقیت در سازمان است، بلکه ابزار موفقیت فردی نیز قلمداد می شود. وی همچنین بیان می کند که چگونه هوش هیجانی یک اثرگذارنده مثبت برای پیشرفت توانایی افراد برای فراهم آوردن بصیرت برای ارزیابی پیشرفت موقعیت های مبهم به صورت تغییرات معنادار است (چراسیل، ۲۰۰۶). تحقیقات در خصوص هوش هیجانی نشان داده اند که هوش هیجانی می تواند بر عملکرد کارکنان و مدیران اثرگذار باشد. بدین صورت که هر چه هوش هیجانی بالاتر باشد، عملکرد افراد بهتر و مؤثرتر خواهد بود (قادرآبادی و امیرکبیری و ربیعی، ۱۳۹۶؛ هایاشی، ۲۰۰۵)، همچنین هوش هیجانی برای کارکنان لازم است و ۵ فاکتور مهم و اساسی در تمرین مدیریت، تمرین کار، توانایی درک محیط

اطراف، و توانایی انجام کار، ارزیابی نهایی کارهای خویش، داشتن مدیریت زمان و ارتباط مؤثر به حساب می آید (توماس، ۲۰۰۶)، هوش هیجانی همچنین در گسترش و توسعه برنامه های اجرایی کارکنان بسیار مفید است (ایچر، ۲۰۰۳). تحقیقات همچنین نشان داده اند که کاربرد هوش هیجانی موجب پیشرفت و بهبود فرآیند تصمیم گیری شغلی می شود و افراد دارای هوش هیجانی بالا در شغل های نیازمند تخصص فنی، کارایی بهتری دارند (وات کین، ۲۰۰۰).

در حوزه درگیری شغلی و تعیین کننده های آن نیز پژوهش های متعددی صورت گرفته است. برخی تحقیقات حاکی از ارتباط هوش هیجانی و درگیری شغلی (میرهاشمی و همکاران، ۱۳۸۷؛ قادری و شمس، ۱۳۹۲؛ معافی مدنی و تیمورزاده، ۱۳۹۱؛ ندری و ناظم، ۱۳۹۵، جمشیدی و حسنونند و خالدیان، ۱۳۹۶)؛ ویژگی های شخصیتی و درگیری شغلی (کولکویت و همکاران، ۲۰۰۰؛ مودراک، ۲۰۰۴؛ بوزیونلوس، ۲۰۰۴)؛ جو سازمانی و درگیری شغلی (ندری و ناظم، ۱۳۹۵)؛ تعهد سازمانی و درگیری شغلی (بالو و باول، ۱۹۸۷؛ متیو و زاجاک، ۱۹۹۰)؛ عزت نفس و درگیری شغلی (براون و همکاران، ۱۹۹۶)، ذهنیت فلسفی و درگیری شغلی (کریم زاده، ۱۳۹۲)؛ کارآفرینی و درگیری شغلی (میرهاشمی و حنیفی، ۱۳۹۰) است.

با توجه به آن چه گفته شد، از آن جایی که شواهد حاکی از آن است درگیری شغلی، متغیری است که توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، اما نگاهی دقیق تر به ادبیات آن آشکار می کند که این پدیده هنوز به طور کامل شناخته نشده است، همچنین با مرور تحقیقات انجام شده و یافته های بدست آمده از این تحقیقات که بر شناسایی و درک پیشایندهای درگیری شغلی صورت گرفته است، متناقض هستند. بنابراین با توجه به اهمیت پدیده درگیری شغلی در کارکنان، به خصوص کارکنان سازمانی همچون دانشگاه به عنوان نظامی اجتماعی که بر انعطاف پذیری، سازگاری، ابتکار عمل و نوآوری، مشارکت و تشریک مساعی سطح تغییرپذیری بالا و همچنین مدیریت تحول آفرین، آگاهی سازمانی به منظور شناخت و بهره مندی از پایگاه های قدرت در دانشگاه، تأکید دارد، لذا، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می باشد. بر همین اساس سوالات زیر مطرح می شود:

۱. چه رابطه ای بین هوش هیجانی با درگیری شغلی وجود دارد؟
۲. چه رابطه ای بین ابعاد هوش هیجانی با درگیری شغلی وجود دارد؟

روش، جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

روش پژوهش حاضر از نوع کاربردی است با توجه به موضوع و اهداف مورد بررسی از روش توصیفی از نوع همبستگی بهره گرفته شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تشکیل می دادند که در سال ۱۳۹۳ مشغول به خدمت بودند (۶۲۰ نفر). که از میان آن ها حجم نمونه ای به تعداد ۲۵۰ نفر براساس جدول مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر جهت سنجش هوش هیجانی از پرسشنامه ۳۳ سوالی سیریا شرینگ (۱۹۹۶) و جهت سنجش درگیری شغلی از پرسشنامه ۱۰ سوالی کانگو (۱۹۸۲) استفاده شده است.

الف) پرسشنامه هوش هیجانی: پرسشنامه ای ۳۳ سوالی که توسط سیریا شرینگ تدوین گردیده و ۵ مؤلفه خودآگاهی (۸ سؤال)، خودکنترلی (۷ سؤال)، خودانگیزختگی (۷ سؤال)، همدلی (۶ سؤال) و مهارت های اجتماعی (۵ سؤال) را مورد بررسی قرار می دهد. این پرسشنامه در ایران توسط پژوهشگرانی همچون کشاورز (۱۳۹۰) و هاشمی (۱۳۹۳) هنجار شده است، میزان آلفای کرونباخ به دست آمده توسط کشاورز (۱۳۹۰) برابر با ۰/۸۷ گزارش شده و هاشمی (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود میزان اعتبار این پرسشنامه را با ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷ گزارش کرده است که نشان دهنده اعتبار مطلوبی برای مقیاس هوش هیجانی می باشد. در پژوهش حاضر نیز میزان اعتبار پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ گزارش می شود که نشان دهنده اعتبار مطلوب مقیاس می باشد

ب) پرسشنامه درگیری شغلی: پرسشنامه ۱۰ سوالی مربوط به کانگو (۱۹۸۲) می باشد. این پرسشنامه در ایران توسط محققان هنجاریابی شده است. اله بخشیان و همکاران (۱۳۸۹) روایی این پرسشنامه پس از ترجمه به فارسی از طریق اعتبار محتوی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کردند. میرهاشمی نیز (۱۳۸۶) در پژوهش خود این پرسشنامه را بر روی ۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن (انتخاب شده به طور تصادفی ساده) اجرا کرده و ضریب آلفا را برابر با ۰/۸۰۷ به دست آورد. محققانی همچون آری (۱۹۹۴) نیز ضریب آلفای این مقیاس را برابر با ۰/۸۶ و پروت (۲۰۰۶) ضریب آلفای این مقیاس را برابر با ۰/۸۲۷ گزارش کرده اند که نشان دهنده اعتبار مطلوبی برای مقیاس درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) می باشد. در پژوهش حاضر نیز میزان اعتبار پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ گزارش می شود که نشان دهنده اعتبار مطلوب مقیاس می باشد.

یافته های پژوهش

سوال (۱): آیا بین هوش هیجانی با درگیری شغلی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن رابطه وجود دارد؟

جدول (۱)

سطح معنی داری	F	مجذور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۰	۸۷۰/۶ ۴	۲۱۸/۲۳۳۸	۱	۲۱۸/۲۳۳۸	رگرسیون
		۰۴۵/۳۶	۱۴۸	۶۱۶/۵۳۳۴	باقیمانده
			۱۴۹	۸۳۳/۷۶۷۲	جمع

سطح معنی داری ارائه شده در جدول (۱) با توجه به مقدار F که برابر ۸۷۰/۶۴، سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است که حکایت از تایید مدل رگرسیونی است و متغیر مستقل قادر به پیش بینی تغییرات متغیر وابسته می باشد.

جدول (۲): ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیر مستقل
			B	خطای معیار	
۰/۰۰۰	۰۵۴/۸	۵۵۲/۰	۰۳۹/۰	۳۱۷/۰	هوش هیجانی
۰/۰۰۰	-۴۲۲/۰		۴۶۵/۳	-۴۶۱/۱	مقدار ثابت

همانطور که در جدول (۴-۱۴) مشاهده می شود همبستگی چندگانه بین هوش هیجانی با درگیری شغلی نشان داد که هوش هیجانی با میزان بتای ۵۵ / ۰ قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار افزایش در هوش هیجانی، مقدار ۵۵ / ۰ انحراف معیار افزایش در درگیری شغلی به وجود می آید.

بنابراین، با توجه به ضرایب جدول (۲) معادله خط رگرسیون به صورت زیر برقرار است:

$$\text{هوش هیجانی} = ۳۱۷ + (-۴۶۱/۱) \times \text{درگیری شغلی}$$

سوال ۲: آیا بین ابعاد هوش هیجانی با درگیری شغلی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن رابطه وجود دارد؟

سنجش و بررسی عوامل تبیین کننده درگیری شغلی از طریق تحلیل رگرسیون چندمتغیره انجام گرفت. البته در انجام تحلیل رگرسیون، سعی گردید از روش گام به گام (Stepwise) استفاده شود تا بتوان به ترکیب بهینه عوامل موثر بر درگیری شغلی دست یافت. براساس نتایج حاصل از این تحلیل، در طی مراحل مختلف تحلیل رگرسیون، ۳ مدل شناسایی شد که جدول زیر (جدول ۳) نمایشی از خلاصه این مدل های سه گانه را به همراه آماره های مرتبط ارائه می دهد. طبق این جدول، ملاحظه می گردد که در مدل اول که بعد همدلی وارد معادله شده است، این متغیر توانسته است ۲۱/۰٪ از تغییرات متغیر درگیری شغلی را تبیین کند و همچنین مقدار همبستگی ۲۱/۰٪ نشان می دهد که همبستگی پایینی بین بعد همدلی با متغیر درگیری شغلی وجود دارد. اضافه شدن متغیر بعدی یعنی خودآگاهی به مدل رگرسیونی، به مقدار ۱/۰٪ به ضریب تعیین افزوده و کل ضریب تعیین را به ۳۱/۰٪ افزایش داده است. همچنین در مدل سوم که بعد خودانگیختگی وارد معادله شده است، این متغیر توانسته است ۳۳٪ از تغییرات متغیر درگیری شغلی را تبیین کند و همچنین مقدار همبستگی ۵۸/۰٪ نشان می دهد که همبستگی متوسطی بین بعد خودانگیختگی با متغیر درگیری شغلی وجود دارد. اضافه شدن بعد خودانگیختگی به مدل رگرسیونی، به مقدار ۰۲۳/۰٪ به ضریب تعیین افزوده و کل ضریب تعیین را به ۳۳/۰٪ افزایش داده است که در مجموع، ابعاد متغیر هوش هیجانی توانسته اند ۳۳/۰٪ در صد از تغییرات متغیر درگیری شغلی را تبیین کنند. جدول زیر میزان همبستگی و ضریب تعیین را که در سه مرحله وارد مدل رگرسیونی شده اند، نشان می دهد.

جدول شماره (۳) مشخص کننده های کلی تحلیل رگرسیونی متغیرهای مستقل بر درگیری شغلی

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
اول	۴۶۳/۰	۰/۲۱۵	۰/۲۰۹	۶/۳۸۰
دوم	۰/۵۶۱	۰/۳۱۵	۰/۳۰۵	۵/۹۸۱
سوم	۰/۵۸۱	۰/۳۳۸	۰/۳۲۴	۵/۹۰۰

جدول شماره (۴) آزمون معنی داری رابطه مجموعه عوامل مؤثر بر درگیری شغلی در سه مدل

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
اول رگرسیون باقیمانده کل	۱۶۴۷/۶۹۶	۱	۱۶۴۷/۶۹۶	۴۰/۴۷۴	۰/۰۰۰
	۶۰۲۵/۱۳۷	۱۴۸	۴۰/۷۱۰		
	۷۶۷۲/۸۳۳	۱۴۹			
دوم رگرسیون	۲۴۱۵/۰۱۹	۲	۱۲۰۷/۵۰۹	۳۳/۷۶۰	۰/۰۰۰

		۳۵/۷۶۷	۱۴۷	۵۲۵۷/۸۱۵	باقیمانده	
			۱۴۹	۷۶۷۲/۸۳۳	کل	
۰/۰۰۰	۲۴/۷۹۵	۸۶۳/۲۴۹	۳	۲۵۸۹/۷۴۶	رگرسیون	سوم
		۳۴/۸۱۶	۱۴۶	۵۰۸۳/۰۸۷	باقیمانده	
			۱۴۹	۷۶۷۲/۸۳۳	کل	

جدول بالا (۴) که مربوط به تغییرات مقادیر F و سطح معنی‌داری این مقادیر در مدل‌های سه گانه می‌باشد، همچنین نشانگر این است که در طی مراحل مختلف به ترتیب از یک طرف از سطح معنی‌داری کاسته و به عبارتی بر میزان خطای آن افزوده می‌شود و از طرف دیگر از مقادیر F کاسته می‌شود. بطوریکه مقدار F که در مدل اول برابر با $۴۷۴/۴۰$ بود، با افزوده شدن متغیرهای جدید، در مدل سوم به $۷۹۵/۲۴$ کاهش می‌یابد. اما چنانکه قبلاً هم اشاره شد، هدف از انجام تحلیل رگرسیون، گزینش بهترین ترکیب و مدل از مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته (درگیری شغلی) است. بنابراین، مدل سوم مدلی می‌باشد که بهترین برازش را از عواملی بدست می‌دهد که معادله رگرسیون عوامل موثر بر درگیری شغلی را تشکیل داده و قادرند درگیری شغلی را تحت الشعاع قرار دهند.

جدول شماره (۵) مشخص‌کننده‌های آماری میزان و جهت تأثیر هر یک از ابعاد متغیر مستقل بر درگیری شغلی در

سه مدل

سطح معنی‌داری	t	ضرایب استانداردشده	ضرایب استاندارد نشده		مدل	
		Beta	خطای استاندارد	B		
۰/۰۲۹	۲/۲۰۰		۳/۰۸۹	۶/۷۹۶	عدد ثابت	اول
۰/۰۰۰	۶/۳۶۲	۰/۴۶۳	۰/۱۸۰	۱۴۴/۱	همدلی	
۰/۴۷۳	-۰/۷۱۹		۳/۵۲۸	-۲/۵۳۷	عدد ثابت	دوم
۰/۰۰۰	۵/۹۵۲	۰/۴۱۲	۰/۱۷۱	۰۱۷/۱	همدلی	
۰۰۰/۰	۶۳۲/۴	۳۲۰/۰	۰/۱۱۸	۵۴۹/۰	خودآگاهی	
۱۳۱/۰	-۱/۵۱۷		۳/۷۵۶	-۶۹۹/۵	عدد ثابت	سوم
۰۰۰/۰	۵۲۲/۵	۳۸۳/۰	۱۷۱/۰	۹۴۷/۰	همدلی	
۰۱۴/۰	۴۸۷/۲	۲۱۰/۰	۱۴۴/۰	۳۵۹/۰	خودآگاهی	
۰۲۷/۰	۲۴۰/۲	۱۹۲/۰	۱۹۱/۰	۴۲۸/۰	خودانگیزگی	

میزان تأثیر تفکیکی هر یک متغیرهای مستقل بر روی درگیری شغلی، محتوای جدول بالا را تشکیل می‌دهد. نتایج این جدول نشان می‌دهد که در مدل اول که متغیر همدلی وارد آن شده است، تا مدل آخر که متغیر خودانگیزگی وارد مدل شده، در کل سه متغیر وارد مدل شده و توانسته‌اند از میان مجموعه متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده جهت تبیین درگیری شغلی، تأثیر آماری معنی‌داری در سطح کمتر از ۰/۰۵ بر این متغیر وارد سازند. حال در ادامه به شرح میزان تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر درگیری شغلی پرداخته می‌شود:

با توجه به نتایج بدست آمده متغیر "همدلی" با ضریب بتا ($Beta = ۳۸/۰$) همبستگی پایینی را با درگیری شغلی دارد. بنابراین میزان درگیری شغلی در مرحله اول متأثر از میزان همدلی است. در ضمن مقدار پیش بینی این متغیر برابر با ۹۴/۰ است و این به این معنی است که به ازای یک واحد تغییر در متغیر همدلی ۹۴/۰ واحد تغییر در متغیر درگیری شغلی به وجود می‌آید.

با توجه به نتایج حاصله متغیر خود آگاهی " با ضریب بتا ($Beta = ۲۱/۰$) دومین متغیر تأثیر گذار بر روی درگیری شغلی است. بنابراین میزان درگیری شغلی در مرحله دوم، وابسته به میزان خودآگاهی دارد. در ضمن مقدار پیش بینی این متغیر برابر با ۳۵/۰ است و این به این معنی است که به ازای یک واحد افزایش در متغیر خودآگاهی، ۳۵/۰ واحد افزایش در متغیر درگیری شغلی به وجود می‌آید.

با توجه به نتایج حاصله متغیر خودانگیختگی " با ضریب بتا ($Beta = ۱۹/۰$) سومین متغیر تأثیر گذار بر روی درگیری شغلی است. بنابراین میزان درگیری شغلی در مرحله سوم، وابسته به میزان خودانگیختگی دارد. در ضمن مقدار پیش بینی این متغیر برابر با $۴۲/۰$ است و این به این معنی است که به ازای یک واحد افزایش در متغیر خودانگیختگی، $۴۲/۰$ واحد افزایش در متغیر درگیری شغلی به وجود می آید. پس با توجه به مدل تحلیلی مشخص می شود که «بعد همدلی» بالاترین تأثیر را بر متغیر درگیری شغلی دارد.

بحث و نتیجه گیری

در رابطه با یافته های پژوهش می توان گفت که در مورد سوال اول نتایج حاکی از آن است که متغیر هوش هیجانی توانسته است در مجموع حدود ۳۰ درصد از تغییرات متغیر درگیری شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن را تبیین نماید. همچنین با توجه به یافته های پژوهش، همبستگی چندگانه بین هوش هیجانی با درگیری شغلی نشان داد که هوش هیجانی با میزان بتای $۰/۵۵$ قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار افزایش در هوش هیجانی، مقدار $۰/۵۵$ انحراف معیار افزایش در درگیری شغلی به وجود می آید. این یافته با نتایج یافته های ندری و ناظم (۱۳۹۵)؛ جمشیدی و حسنونند و خالدیان (۱۳۹۶) قادری و شمس (۱۳۹۲)؛ معافی مدنی و تیمورزاده (۱۳۹۱)؛ میرهاشمی و همکاران (۱۳۸۷) که رابطه بین هوش هیجانی و درگیری شغلی را تأیید کرده اند، همخوان است. در اینجا می توان گفت افراد با شناسایی عواطف در خود و دیگران می توانند تعامل خود را با همکاران سازماندهی کرده و در جریان این تعامل برنامه ریزی بهتری داشته باشند. این امر به مدیران سازمان نیز کمک می کند تا با شناسایی عواطف و هوش هیجانی کارکنان خود، نسبت به عواطف آن ها آگاهی لازم را کسب نموده و با درک صحیح عواطف کارکنان خود، زمینه بروز یک احساس یا تقویت روح همکاری گروهی در آنان را فراهم آورند. همچنین آشنایی با هوش هیجانی کارکنان و چگونگی نحوه مدیریت آن در محیط کار می تواند تأثیر زیادی بر درگیری شغلی کارکنان داشته، عملکرد آن ها را بهبود بخشد و در نتیجه رضایت شغلی کارکنان را به دنبال داشته باشد.

دومین یافته پژوهش حاکی از ارتباط معنادار بین ابعاد هوش هیجانی با درگیری شغلی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می باشد. با توجه به نتایج بدست آمده متغیر "همدلی (آگاهی اجتماعی)" با ضریب بتا ($۰/۳۸$) $Beta =$ بالاترین تأثیر را بر درگیری شغلی داشت و این نشان می دهد که میزان درگیری شغلی در مرحله اول متأثر از میزان همدلی (آگاهی اجتماعی) است. مقدار پیش بینی این متغیر برابر با $۰/۹۴$ بود، یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر همدلی $۰/۹۴$ واحد تغییر در متغیر درگیری شغلی به وجود می آید. پس از متغیر همدلی، متغیر خودآگاهی ($Beta = ۰/۲۱$) و متغیر خودانگیختگی ($Beta = ۰/۱۹$) به ترتیب دومین و سومین متغیرهای تأثیرگذار بر درگیری شغلی بودند. یافته حاضر با نتایج یافته های پژوهش قادری و شمس (۱۳۹۲)؛ معافی مدنی و تیمورزاده (۱۳۹۱)؛ میرهاشمی و همکاران (۱۳۸۷) همخوان است. در تبیین این یافته می توان گفت وجود هیجانات

در زندگی باعث می شوند تا افراد انگیزه لازم را برای فعالیت و یا حل مشکلات از خود نشان دهند. این امر می تواند در داشتن خلق و خوی شاد در انسان ها اثرگذار باشد. افرادی که در سطح بالایی از هوش هیجانی قرار دارند، در حل مشکلات سازمانی از خود انعطاف بیشتری نشان داده و برای یافتن راه حل به طوری منطقی عمل می کنند. همچنین این افراد به سایر همکاران خود انگیزه می دهند و برای رسیدن به اهداف سازمانی همواره خود تلاش کرده و سایر همکاران خود را نیز به تلاش ترغیب می کنند. این امر سبب به وجود آمدن اعتماد متقابل میان کارکنان در محیط کار شده و در نهایت باعث افزایش سطح درگیری شغلی در میان کارمندان یک سازمان خواهد شد. همچنین با توجه به این که آگاهی های اجتماعی بیشترین تأثیر را بر درگیری شغلی دارد، می توان گفت کارمندانی که توان درک درست هیجانات دیگران یا به عبارتی فهمیدن اندیشه و فکر آن ها را دارند، بهتر می توانند با همدلی و همفکری و آگاهی بیشتر از هنجارهای گروه به کار خود پرداخته و سطح درگیری شغلی خود را افزایش دهند.

منابع فارسی

- جمشیدی، علی، حسنونند، بنفشه، خالدیان، محمد. (۱۳۹۶). کارآمدی آموزش هوش هیجانی بر مدیریت تعارض و درگیری در دانشجویان رشته مدیریت اطلاعات و دانش شناسی. *مدیریت اطلاعات و دانش شناسی*، سال ۴، ش ۳، ص ۵۱-۶۲.
- حکیم جواد، م، اژه ای، ج. (۱۳۸۳). بررسی رابطه کیفیت دلبستگی و هوش هیجانی در دانش آموزان تیزهوش و عادی. *فصلنامه روان شناسی*، دوره ۸، ش ۲، ۱۵۸-۱۷۲.
- میرهاشمی، م، شریفی، ح. پ، ثابتی، ش. (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی پرستاران. *اندیشه و رفتار*، دوره سوم، ش ۹، ۱۷-۲۶.
- میرهاشمی، م. (۱۳۸۷). پیشبینی کننده های درگیری شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی. *فصلنامه روان شناسان ایرانی*، سال ۴، شماره ۱۵، صص. ۲۴۴-۲۳۵.
- قادری، م، شمسی، ا. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در پرستاران بالینی. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، سال دوم، ش ۳، ۸-۱۵.
- قادری، زینب، امیرکبیری، علیرضا، ربیعی مندجین، محمدرضا. (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان شریعتی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *پیام سلامت (مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران)*، دوره ۱۱، ش ۴، ص ۴۶۹-۴۷۸.
- میرهاشمی، م، حنیفی، ک. (۱۳۹۰). رابطه بین کارآفرینی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. *اندیشه های تازه در علوم تربیتی*، سال هفتم، ش ۱. ۱۴۱-۱۵۷.
- کریم زاده، صمد. (۱۳۹۲). پیش بینی درگیری شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی براساس ذهنیت فلسفی آنان (مطالعه موردی: واحد رودهن). *نوآوری های مدیریت آموزشی*، سال هشتم، ش ۲ (مسلسل ۳۰)، ۹۳-۱۰۴.

معافی مدنی، س.م.، تیمورزاده، و. (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی در مدیریت آینده. پژوهش های مدیریت، سال ۲۳، ش ۹۷، ۶۵-۷۴.

علیخانی موروثی، م. (۱۳۸۱). بررسی رابطه جو سازمانی با مشارکت کاری «درگیری شغلی» در اداره بهزیستی کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

ندری، خدیجه، ناظم، فتاح. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و جو سازمانی با درگیری شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. نوآوری های مدیریت آموزشی، سال ۱۱، ش ۴ (مسلسل ۴۴)، ۵۱-۶۲.

References

- Bar-on, R. (1999). The emotional quotient inventory (EQ-I): A test of emotional intelligence. Toronto. Canada: multi- healthsystems. Handbook of emotional intelligence. Sanferancisco. Tossey- Bass.
- Bar-on, R. (2000). The Handbook of Emotional Intelligence; To Ssey-Bass, While Company, Sanfrancisco.
- Bar-On, R. (2005). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13- 25.
- Blau, G. J., & Boal, K. B.(1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*. 12, 288-300.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341 – 349.
- Litinger, Neal N. (1982). Job involvement among managers and its relationship to demographic, Psychological, and situational forces. *Unpublished doctoral dissertation*.
- Robbins, Stephen (2004). "Organizational Behavior", 10 Edition, Prentice- Hall India
- Cohen, A. (1995). An examination of the relationships between work commitment and network domains. *Human Relations*,
- Hafer, J. C. & Martin, T. N. (2006). Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis study of Apathetic Employee Mobility. *Institute of Behavioral and Applied Management*. September. University of Nebraska at Omaha.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. New York: Basic Books.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive compulsive personality traits, and workaholic behavioral Tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, Vol 17, No. 5, 490 – 508.
- Rabinowitz, S., and Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265 – 288.

- Schaufeli, W. B., Taris, W. & Van Rhenen, W. (2008). Work a holism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well- being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Watkin, C. (2000). Developing emotional intelligence. *International Journal of Selection & Assessment*, 8(2) 89-92.