

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

خدیدجه ندری^۱

فتاح ناظم^۲

تاریخ وصول: ۹۵/۳/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۵/۹/۲۸

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر رابطه هوش هیجانی و جو سازمانی با درگیری شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن به تعداد ۶۲۰ نفر تشکیل می دادند که تعداد ۲۵۰ نفر از میان آنان بر اساس روش نمونه گیری ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار به کار برده شده در این پژوهش برای درگیری شغلی، پرسشنامه کانگو (۱۹۸۸)، برای هوش هیجانی، پرسشنامه سبیریا شرینگ و برای جوسازمانی، پرسشنامه لیتوین و استرینجر (۱۹۸۲) بود که پایایی پرسشنامه درگیری شغلی بر اساس آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۸ و جوسازمانی ۰/۷۱ و هوش هیجانی ۰/۸۵ درصد به دست آمد. در تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی و استنباطی و روش رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که بین هوش هیجانی، جو سازمانی و درگیری شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، جو سازمانی، درگیری شغلی.

مقدمه

عصر امروزی، عصر تغییر و حرکت و تحول های شتابنده و دور از انتظار است که پویایی و بندگی و پیچیدگی از ویژگی های آن است. در این محیط پرشتاب بعضاً کنش ها، فعل و انفعالاتی و... رخ می دهد که با خواسته ها و انتظارات و اهداف افراد همخوانی ندارد و منجر به اضطراب، افسردگی ها و استرس های شغلی می گردد و پیامدهای کم کاری، غیبت، بدکاری، بیگانگی شغلی و جوی ناسازگار در سازمان ها 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 برنامه ریزی هایی 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 موروثی، ۱۳۸۱).

۱. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (مقاله مستخرج از طرح پژوهشی می باشد).

۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

از جمله مفاهیمی که امروزه توجه پژوهشگران حوزه روان شناسی صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده است مفهوم درگیری شغلی است در حقیقت علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین کننده های آن متمرکز بوده است (هالنبک، کونولی، و رایینوویتز، ۱۹۸۲؛ رایینوویتز و هال، ۱۹۷۷؛ فلستید و گالی، ۲۰۰۴). همانند سازی روان شناختی فرد با شغلش درگیری شغلی نام دارد (پاولایی، آلگیر و استون ورمومر، ۱۹۹۴؛ دی کارفولواسچان، ۱۹۹۰). فردی که درجه بالایی از درگیری شغلی دارد، شغلش را در مرکز علاقه اش قرار می دهد. عبارت مشهور "من با شغلم زندگی می کنم، می خورم و نفس می کشم" مبین فرد دارای درگیری شغلی بالا است. فرد با درگیری شغلی پایین در بطن زندگیش چیزهای دیگری را به عوض شغلش مهم می داند (از جمله خانواده، سرگرمی ها و ...). (دی کارفول و اسچان، ۱۹۹۰). درگیری شغلی توسط لودال و کجیر (۱۹۶۵) به عنوان درگیری مثبت و سالم مستخدمین در کار تعریف شده است. در حالی که بیگانگی شغلی به عنوان قطب مخالف آن و مشتمل بر فقدان در ضوابط فردیت، بیگانگی از محیط کاری نگرسته می شود (کانونگو ۱۹۷۹؛ کانونگو، ۱۹۸۲).

در حوزه درگیری شغلی و تعیین کننده های آن پژوهش های متعددی صورت گرفته است. بوزیونلوس (۲۰۰۴) با بررسی رابطه بین صفات شخصیتی (پنج عامل بزرگ) و درگیری شغلی نشان داد که بین صفت توافق و درگیری شغلی همبستگی منفی و معنی دار وجود دارد. علاوه بر این، صفات برون گرایی و گشودگی، از طریق تعامل، با درگیری شغلی رابطه دارند. بریک و مانت (۱۹۹۱) تخلیص پژوهش های متعدد، به این نتیجه رسیدند که وجدانی بودن و بیات هیجانی در انواع مشاغل با عملکرد شغلی همبستگی دارند. بالو و باول (۱۹۸۷) پیش بینی کردند که ترکیب های گوناگونی از تعهد سازمانی و درگیری شغلی پیامدهای مشخصی را برای سازمان دارند. برای مثال؛ شاغلینی که هم تعهد سازمانی و هم درگیری شغلی بالایی دارند به احتمال زیاد کمتر سازمان را ترک می کنند. شاغلین با سطح تعهد سازمانی پایین و درگیری شغلی به احتمال زیاد به صورت اختیاری سازمان را ترک خواهند کرد. در تحقیقی که بلانچ و آلوچا (۲۰۱۰) بر گروهی از دانشجویان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که درگیری شغلی از زمان انتقال و گذر از دانشگاه تا استخدام در بین دانشجویان تغییرپذیر است و در طول زمان رشد معنی داری در خصوص درگیری شغلی و بیگانگی شغلی وجود دارد و این رشد مرتبط با رضایت از دوره تحصیلی و اضطراب دوره می باشد که هر دو عامل نیز به یک اندازه تأثیرات یکسانی را در خط سیر درگیری شغلی دارند (بلانچ و آلوچا، ۲۰۱۰).

از مهمترین موضوعات مرتبط با درگیری شغلی، جو موجود در یک سازمان است که می تواند در بهبود فرایند درگیری شغلی اثر گذار باشد. جو سازمانی به کیفیت درونی یک سازمان اشاره می کند. به گونه ای که اعضای آن، این کیفیت را ادراک و تجربه می کنند (علاقه بند، ۱۳۷۸) و از آن جایی که ایجاد شرایط و محیط سازمانی مناسب از مهمترین وظایف اولیه مدیر در هر سازمان می باشد و انسان ها و منابع انسانی مهمترین عامل در هر سازمان محسوب می شوند، لذا باید از طریق ایجاد جو سازمانی مطلوب و مناسب و متناسب با ضوابط و مقررات، همچنین به کارگیری بهترین شیوه مدیریتی صحیح، سازماندهی مناسب، برنامه ریزی مطلوب و اصولی، کنترل و نظارت دقیق بر نیروی انسانی با استفاده کنترل مناسب، استفاده از فناوری ها و تکنولوژی های نوین، کارکنان را به محیط کار و سازمان علاقمند نمود تا از این طریق انگیزه کار و فعالیت در تک تک افراد سازمان تقویت شود (شیخی، ۱۳۸۶). میر کمالی (۱۳۸۰) جو سازمانی را مجموعه ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی های حاکم بر یک سازمان می داند. جو حاکم بر هر سازمان، به طور مسلم

برذ روحیه افراد آن سازمان تأثیر می‌گذارد و به تبع آن باعث رضایتمندی یا نارضایتی شغلی افراد شاغل در آن سازمان می‌شود. پترز و واترمن (۱۹۹۸) مطرح می‌کنند که سازمان‌های اثربخش و سازمان‌هایی که دارای عملکرد مطلوبی می‌باشند دارای جو سازمان یافته‌ای هستند (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۱). پس می‌توان گفت جو سازمانی به عنوان عنصری مهم و اساسی در تعیین اثر بخشی سازمانی شناخته شده است (جمشیدیان و همکاران، ۱۳۷۶). از دیگر متغیرهای مهم تأثیر گذار بر درگیری شغلی، هوش هیجانی است. هوش هیجانی، توانایی درک، توصیف، دریافت و کنترل هیجان‌ها است. هر شخص با برخورداری از میزانی از هوش هیجانی در مواجهه با وقایع مثبت یا منفی زندگی به موضع‌گیری پرداخته و به سازش با آن‌ها می‌پردازد. انسان با برخورداری از هوش هیجانی به زندگی خود نظم و ثبات می‌بخشد به طوری که اصولاً هوش هیجانی بالا باعث میشود شخص وقایع منفی کمتری را در زندگی تجربه کند (گلمن، ۱۹۹۵). ویسینگر (۲۰۰۰) هوش هیجانی را هوش به کارگیری هیجان در جهت هدایت رفتار، افکار، ارتباط مؤثر با همکاران، استفاده از زمان و چگونگی انجام دادن کار برای ارتقاء نتایج تعریف کرده است.

بار-اون (۲۰۰۰) معتقد است هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌ها و قابلیت‌ها و مهارت‌هایی است که فرد را برای سازگاری مؤثر با محیط و کسب موفقیت در زندگی تجهیز می‌کند و صفت هیجان در این نوع هوش رکن اساسی است که آن را از هوش هیجانی شناختی متمایز می‌کند. تاکر و همکاران (۲۰۰۰) در مقایسه افراد کاردان و درخشان اظهار می‌دارند که حدود ۹۰ درصد تفاوت در عملکرد آن‌ها به خاطر عامل هوش هیجانی بوده تا توانایی‌های ذهنی. از این رو معتقدند افرادی که دارای هوش هیجانی بالا هستند از طریق توانایی‌های محول شده به پیشرفت‌های زیادی نائل شده و اکثر آن‌ها ترقی می‌کنند (به نقل از مایر و سالووی، ۱۹۹۷).

تحقیقات در خصوص هوش هیجانی نشان داده‌اند که هوش هیجانی می‌تواند بر عملکرد کارکنان و مدیران اثرگذار باشد. بدین صورت که هر چه هوش هیجانی بالاتر باشد، عملکرد افراد بهتر و مؤثرتر خواهد بود (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 می‌آید (توماس، ۲۰۰۶)، هوش هیجانی همچنین در گسترش و توسعه برنامه‌های اجرایی کارکنان بسیار مفید است (ایچر، ۲۰۰۳). تحقیقات همچنین نشان داده‌اند که کاربرد هوش هیجانی موجب پیشرفت و بهبود فرآیند تصمیم‌گیری شغلی می‌شود و افراد دارای هوش هیجانی بالا در شغل‌های نیازمند تخصص فنی، کارایی بهتری دارند (وات کین، ۲۰۰۰).

با توجه به آن چه گفته شد، مرور ادبیات و پژوهش‌های انجام شده در خصوص متغیر درگیری شغلی نشان می‌دهد که با وجود تمرکز پژوهش‌ها بر شناسایی و درک پیشایندهای درگیری شغلی، بررسی‌های اندکی در مورد متغیرهای مرتبط با آن صورت گرفته و یافته‌های به دست آمده نیز متناقض هستند. همچنین تعداد پژوهش‌هایی که به بررسی مسائل مدیریتی و سازمانی همچون جو سازمانی و هوش هیجانی با درگیری شغلی پرداخته‌اند نیز بسیار اندک و یا حتی انجام نشده است. بنابراین با توجه به اهمیت پدیده درگیری شغلی و نقش جو سازمانی و هوش هیجانی در این پژوهش، محقق درصدد آن است که به بررسی رابطه این متغیرها با درگیری شغلی بپردازد. بر همین اساس، سؤال پژوهشی زیر مطرح شده است:

۱. چه رابطه‌ای بین هوش هیجانی و جو سازمانی با درگیری شغلی وجود دارد؟

روش

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، نمونه و روش نمونه گیری

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 سیبیریا شرینگک (۱۹۹۶) استفاده شده که سؤالات مربوط به هوش هیجانی شامل سوال ۱ تا ۳۳ پرسش نامه بوده و ابعاد خود آگاهی (۸ سؤال)، خود کنترلی (۷ سؤال)، خود انگیختگی (۷ سؤال)، همدلی (۶ سؤال) و مهارت های اجتماعی (۵ سؤال) را در بر می گیرد. میزان اعتبار پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۸۵/۰ گزارش شده است. جهت سنجش جو سازمانی از پرسشنامه ۵۰ سوالی لیتوین و استرینجر (۱۹۸۶) استفاده شده که سؤالات مربوط به جو سازمانی شامل سؤال ۳۴ الی ۸۴ پرسشنامه بوده و ابعاد رفتار سازمانی (۸ سؤال) مسئولیت (۷ سؤال)، پاداش (۶ سؤال)، قبول خطر (۵ سؤال)، صمیمیت (۶ سؤال)، حمایت (۵ سؤال)، روابط (۶ سؤال)، تعارض (۴ سؤال)، هویت (۴ سؤال) را در بر می گیرد. میزان اعتبار پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۹۱/۰ گزارش شده است. جهت سنجش درگیری شغلی از پرسشنامه ۱۰ سوالی کانگو (۱۹۸۲) استفاده شده است و سؤالات ۸۴ تا ۹۴ پرسشنامه را در بر می گیرد در پژوهش حاضر نیز میزان اعتبار پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۸۸/۰ گزارش شده که نشان دهنده اعتبار مطلوب مقیاس می باشد.

یافته ها

نتایج یافته های توصیفی پژوهش نشان دهنده این است که در خصوص جنسیت کارکنان، از مجموع ۱۵۰ نفر از کارکنان مورد مطالعه، تعداد ۱۱۷ نفر یعنی ۷۸ درصد مرد و ۳۳ نفر یعنی ۲۲ درصد زن هستند. همچنین در خصوص وضعیت تأهل کارکنان، نتایج حاکی از آن بود که از مجموع ۱۵۰ نفر از کارکنان مورد مطالعه، تعداد ۱۲۶ نفر یعنی ۸۴ درصد متأهل و ۲۴ نفر یعنی ۱۶ درصد زن هستند و این نشان دهنده آن است که اکثر پاسخ گویان مورد مطالعه متأهل می باشند. در خصوص تحصیلات افراد، نتایج نشان داد حدود ۴۶ درصد از افراد مورد مطالعه با بیشترین فراوانی یعنی ۶۹ نفر دارای تحصیلات لیسانس بوده اند و ۳۶ نفر در حدود ۲۴ درصد دیپلم و فوق دیپلم و ۴۵ نفر در حدود ۳۰ درصد فوق لیسانس و دکتری بودند که ۵۴ درصد از افراد بالاتر از ۱۵ سال سابقه خدمت داشته اند و ۳۰ نفر یعنی ۴۵ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲۴ نفر یعنی ۱۶ درصد زیر ۱۰ سال سابقه خدمت داشته اند.

جدول شماره ۱: توزیع شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرهای هوش هیجانی، جوسازمانی و درگیری شغلی

درگیری شغلی	جوسازمانی	هوش هیجانی
میانگین	۱۳۸/۱۳	۸۷/۱۰
میانه	۱۳۸	۸۷
نما	۱۳۱	۷۷
انحراف معیار	۱۸/۹۴۵	۱۲/۴۸۹
دامنه تغییرات	۱۰۱	۶۶
حداقل نمره	۹۱	۶۳
حداکثر نمره	۱۹۲	۱۲۹
نمره کل	۲۰۷۱۹	۱۳۰۶۵

همان طور که نتایج جدول شماره ۱ نشان می دهد: پایین ترین نمره «هوش هیجانی» متعلق به کسانی است که نمره ۶۳ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۱۲۹ را کسب کرده اند و نمره کل آن ۱۳۰۶۵ می باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۶۶ نمره می باشد. نمره هوش هیجانی بیشتر افراد برابر با ۷۷ می باشد. نمره هوش هیجانی نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۸۷ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می باشد. متوسط نمره «هوش هیجانی» نمونه آماری برابر با ۱۰/۸۷ می باشد. با توجه به مقدار انحراف معیار توزیع متغیر نمره های «هوش هیجانی» در حدود ۱۲ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده اند. در خصوص متغیر جوسازمانی، نتایج جدول نشان می دهد که پایین ترین نمره «جوسازمانی» متعلق به کسانی است که نمره ۹۱ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۱۹۲ را کسب کرده اند و نمره کل آن ۲۰۷۱۹ می باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۱۰۱ نمره می باشد. نمره جوسازمانی بیشتر افراد برابر با ۱۳۱ می باشد. نمره جوسازمانی نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۱۳۸ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می باشد. متوسط نمره «جوسازمانی» نمونه آماری برابر با ۱۳/۱۳۸ می باشد. همچنین با توجه به مقدار انحراف معیار توزیع متغیر نمره های «جوسازمانی» در حدود ۱۸ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده اند. نتایج جدول در خصوص متغیر درگیری شغلی نشان دهنده این است که پایین ترین نمره «درگیری شغلی» متعلق به کسانی است که نمره ۱۰ را کسب کرده اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۴۰ را کسب کرده اند و نمره کل آن ۳۹۲۵ می باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۳۰ نمره می باشد. نمره درگیری شغلی بیشتر افراد برابر با ۲۶ می باشد. نمره درگیری شغلی نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۲۶ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می باشد. متوسط نمره «درگیری شغلی» نمونه آماری برابر با ۲۶/۱۷۷ می باشد. همچنین با توجه به مقدار انحراف معیار توزیع متغیر نمره های «درگیری شغلی» در حدود ۷ واحد در اطراف میانگین پراکنده شده اند.

آیا بین هوش هیجانی و جوسازمانی با درگیری شغلی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن رابطه وجود دارد؟

در این پژوهش 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

مؤثر بر درگیری شغلی دست یافت. براساس نتایج حاصل از این تحلیل، در طی مراحل مختلف تحلیل رگرسیون، ۲ مدل شناسایی شد که جدول شماره ۲ نمایشی از خلاصه این مدل را به همراه آماره های مرتبط ارائه می دهد. طبق این جدول، ملاحظه می گردد که در مدل اول که متغیر هوش هیجانی وارد معادله شده است، این متغیر توانسته است ۳۰٪ از تغییرات متغیر درگیری شغلی را تبیین کند و همچنین مقدار همبستگی ۵۵/۰ نشان می دهد که همبستگی متوسطی بین متغیر هوش هیجانی و درگیری شغلی وجود دارد و هرچه قدر میزان هوش هیجانی بالا رود، میزان درگیری شغلی نیز بالا خواهد رفت با اضافه شدن متغیر بعدی یعنی جو سازمانی به ضریب تعیین کل مدل ۴۵/۰ اضافه می شود و ضریب تعیین کل ۳۵/۰ می رسد و همچنین مقدار همبستگی ۵۹/۰ نشان می دهد که همبستگی متوسطی بین متغیر جو سازمانی و درگیری شغلی وجود دارد و هرچه قدر میزان جو سازمانی بالا رود، میزان درگیری شغلی نیز بالا خواهد رفت. جدول زیر میزان همبستگی و ضریب تعیین متغیرها را که در دو مرحله وارد مدل رگرسیونی شده اند، نشان می دهد.

جدول شماره ۲: مشخص کنندگان کلی تحلیل رگرسیونی متغیرهای مستقل بر درگیری شغلی

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد بر آورد
اول	۰/۵۵۲	۰/۳۰۵	۰/۳۰۰	۶/۰۰۴
دوم	۰/۵۵۹	۰/۳۵۹	۰/۳۵۱	۵/۷۸۳

جدول شماره ۳: آزمون معنی داری رابطه مجموعه عوامل مؤثر بر درگیری شغلی در دو مدل

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
اول رگرسیون	۲۳۳۸/۲۱۸	۱	۲۳۳۸/۲۱۸	۶۴/۸۷۰	۰/۰۰۰
باقیمانده کل	۵۳۳۴/۶۱۶	۱۴۸	۳۶/۰۴۵		
دوم رگرسیون	۲۷۵۷/۳۱۵	۲	۱۳۷۸/۶۵۷	۴۱/۲۲۹	
باقیمانده کل	۴۹۱۵/۵۱۹	۱۴۷	۳۳/۴۳۹		
کل	۷۶۷۲/۸۳۳	۱۴۹			

جدول شماره ۳ که مربوط به تغییرات مقادیر F و سطح معنی داری این مقادیر در مدل دو گانه می باشد، نشانگر این است که در طی مراحل مختلف به ترتیب از یک طرف از سطح معنی داری کاسته و به عبارتی بر میزان خطای آن افزوده می شود و از طرف دیگر از مقادیر F کاسته می شود. بطوری که مقدار F که در مدل اول برابر با ۸۷۰/۶۴ بود و در مدل دوم به ۲۲۹/۴۱ کاهش یافت، اما چنان که 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 اول مدلی می باشد که بهترین برآزش را از عواملی بدست می دهد که معادله رگرسیون عوامل مؤثر بر درگیری شغلی را تشکیل داده و قادرند درگیری شغلی را تحت الشعاع قرار دهند.

جدول شماره ۴: مشخص‌کننده‌های آماری میزان و جهت تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر درگیری شغلی در دو مدل

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		t	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد	Beta	خطای استاندارد		
اول	عدد ثابت	-۴۶۱/۱	۳/۴۶۵	-۰/۴۲۲	۰/۶۷۴	
	هوش هیجانی	۳۱۷/۰	۰/۰۳۹	۰/۵۵۲	۰/۰۰۰	
دوم	عدد ثابت	-۰۵۵/۸	۳/۸۲۲	-۲/۱۰۸	۰/۰۳۷	
	هوش هیجانی	۲۱۹/۰	۰/۰۴۷	۰/۳۸۱	۰/۰۰۰	
	جوسازمانی	۱۱۰/۰۱۱۰/۰	۰/۰۳۱	۰/۲۹۰	۰/۰۰۱	

میزان تأثیر تفکیکی هر یک متغیرهای مستقل بر روی درگیری شغلی، محتوای جدول شماره ۴ را تشکیل می‌دهد. نتایج این جدول نشان می‌دهد که در مدل اول که متغیر هوش هیجانی وارد شده است، توانسته از میان مجموعه متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده جهت تبیین درگیری شغلی، تأثیر آماری معنی‌داری در سطح کمتر از ۰۵/۰ 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 "هوش هیجانی" با ضریب بتا ($Beta = ۳۸۱/۰$) بالاترین همبستگی و میزان تأثیر را بر درگیری شغلی دارد. بنابراین میزان درگیری شغلی متأثر از هوش هیجانی است. در ضمن مقدار پیش بینی این متغیر برابر با ۲۱/۰ است و این به این معنی است که به ازای یک واحد تغییر در هوش هیجانی، ۲۱/۰ واحد تغییر در متغیر درگیری شغلی به وجود می‌آید.

همچنین نتایج به دست آمده نشان دهنده این است که متغیر "جوسازمانی" با ضریب بتا ($Beta = ۲۹/۰$) دومین متغیر تأثیر گذار بر درگیری شغلی می‌باشد. بنابراین میزان درگیری شغلی در مرحله دوم متأثر از جوسازمانی است. در ضمن مقدار پیش بینی این متغیر برابر با ۱۱/۰ است و این به این معنی است که به ازای یک واحد تغییر در جوسازمانی، ۱۱/۰ واحد تغییر در متغیر درگیری شغلی به وجود می‌آید. بر همین اساس، با توجه به مدل تحلیلی مشخص می‌شود که «هوش هیجانی» بالاترین تأثیر را بر درگیری شغلی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین هوش هیجانی و جوسازمانی با درگیری شغلی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن رابطه وجود دارد. طبق نتایج به دست آمده می‌توان گفت همبستگی متوسطی بین متغیر هوش هیجانی و درگیری شغلی وجود دارد و هرچه قدر میزان هوش هیجانی بالا رود، میزان درگیری شغلی نیز بالا خواهد رفت. همچنین نتایج یافته‌ها نشان داد که همبستگی متوسطی بین متغیر جوسازمانی و درگیری شغلی وجود دارد و هرچه قدر میزان جوسازمانی بالا رود، میزان درگیری شغلی نیز بالا خواهد رفت. این یافته با نتایج یافته‌های قادری و شمس (۱۳۹۲)؛ معافی مدنی و تیمورزاده (۱۳۹۱)؛ مشبکی خلیلی و شجاعی (۱۳۸۸)؛ بابایی و مؤمنی (۱۳۸۵)؛ چوهان (۲۰۱۳)؛ لی و لی

(۲۰۰۸) همخوان است. در تبیین این یافته می توان گفت درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان، کمک می کند. بدین معنی که هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان در یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن سازمان نیز به مراتب افزایش خواهد یافت. جو سازمانی و هوش هیجانی که از مهمترین موضوعات مرتبط با درگیری شغلی هستند، در بهبود فرایند درگیری شغلی اثربسزایی دارند. جو سازمانی با در بر گرفتن عواملی همچون ساختار سازمانی، مسئولیت های محوله، پاداش، قبول خطر، صمیمیت، حمایت، ضوابط و مقررات، تعارض و هویت های افراد می تواند در ایجاد روابط انسانی سالم در محیط سازمان اثرگذار باشد. چنان که به عقیده پترز و واترمن (۱۹۹۸) سازمان های اثربخش و سازمان هایی که دارای عملکرد مطلوبی می باشند دارای جو سازمان یافته ای هستند. زمانی که یک سازمان از جو مطلوب و مناسب و متناسب با ضوابط و مقررات برخوردار باشد کارکنان به محیط کار خود علاقمند می شوند که این امر منجر به افزایش انگیزه کاری آنان شده و باعث می شود تا کارکنان به سطح بالایی از درگیری شغلی رسیده و تلاش بیشتری را در جهت رسیدن به اهداف سازمانی به کار گیرند. در این راستا نقش هوش هیجانی نیز مورد توجه است. به عقیده چراسیل (۲۰۰۶) هوش هیجانی به عنوان یک پیش بینی کننده موفقیت محسوب می شود و هوش هیجانی نه تنها یک ابزار اندازه گیری موفقیت در سازمان است، بلکه ابزار موفقیت فردی نیز قلمداد می شود. چرا که یک اثرگذارنده مثبت برای ارتقاء توانایی افراد در جهت ارزیابی پیشرفت در موقعیت های مبهم محسوب می شود. همچنین هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد، بدین معنی که با افزایش هوش هیجانی، درگیری شغلی کارکنان نیز افزایش یافته و در نتیجه عملکرد افراد بهتر و مؤثرتر خواهد بود. به طوری که کاربرد هوش هیجانی موجب پیشرفت و بهبود فرآیند تصمیم گیری شغلی می شود.

با توجه به آن چه گفته شد و با توجه به اهمیت متغیرهای هوش هیجانی و جو سازمانی در درگیری شغلی پیشنهاد می شود به منظور استفاده بهتر از منابع سازمانی، در دانشگاه از افرادی استفاده شود که دارای هوش هیجانی بالاتری هستند. چرا که افرادی که در سطح بالایی از هوش هیجانی قرار دارند، از عملکرد بهتری برخوردار بوده و در برابر استرس و فرسودگی شغلی مقاوم تر هستند. همچنین پیشنهاد می شود مسئولان دانشگاهی در جهت افزایش هوش هیجانی کارکنان و رساندن جو سازمان به سطح مطلوب، در زمینه تعاملات اجتماعی کارکنان با همدیگر به عواملی همچون پرهیز از مزاحمت و تحمیل کارها به کارکنان، افزایش روحیه و نشاط گروهی، برقراری روابط گرم و دوستانه بین کارکنان و جلوگیری از بی علاقهگی و فقدان تعهد شغلی کارکنان نسبت به وظایف خود توجه کرده و با انجام این اقدامات سطح درگیری شغلی کارکنان را افزایش دهند.

منابع

فارسی

- الوانی، س.م.، دانایی فرد، ح. (۱۳۸۱). **گفتارهایی در فلسفه تئوری های سازمان دولتی**. تهران: انتشارات صفار- اشراقی، چاپ اول.
- بهنیا، غ. ر. (۱۳۷۸) **رابطه فرسودگی شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روانی با توجه به متغیر تعدیل کننده سرسختی در دبیران مرد دروس ریاضیات، علوم اجتماعی، فیزیک و ادبیات نظام جدید**

متوسطه استان خوزستان، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز.

- جمشیدیان، م.؛ خوش اخلاق، ر؛ قیاسیان، م. (۱۳۷۶). کاربرد مدل شش وجهی در ارزیابی جوسازمانی؛ فصلنامه علمی - پژوهشی دانش مدیریت، انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، شماره ۳۵ و ۳۶، ۵۰-۵۸.
- حکیم جوادی، 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.
- حیدری، ز.، عسکریان، م.، دویبی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین جوسازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی / سازمانی، سال اول، ش ۳، ۶۵-۷۴.
- حاجلو، م. (۱۳۸۳). رابطه هوش هیجانی و شیوه های کنار آمدن با استرس در مدیران مدارس شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن.
- گودرزی، ا.؛ گمینیان، و. (۱۳۸۱) اصول، مبانی و نظریه های جوسازمانی، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- گلمن، دی. (۱۹۹۵)، هوش هیجانی. ترجمه پارسا، ن. (۱۳۸۷). تهران: انتشارات رشد
- میرهاشمی، م. (۱۳۸۶). تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش های شغلی، ویژگی های شغل، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) با سطح درگیری شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. رساله دکتری چاپ نشده. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- میرهاشمی، م. (۱۳۸۷). پیش بینی کننده های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روان شناسان ایرانی، سال ۴، ش ۱۵، ۲۳۵-۲۴۴.
- 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. ۲۳۵-۲۴۴.
- میرکمالی، س.م. (۱۳۸۰). روابط انسانی در آموزشگاه، تهران: انتشارات یسپرون.
- 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.
- علیخانی موروثی، م. (۱۳۸۱). بررسی رابطه جوسازمانی 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.
- علاقه بند، ع. (۱۳۷۸). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران، نشر روان، چاپ هشتم.

- علیخانی موروئی، م. (۱۳۸۱). **بررسی رابطه جوسازمانی با مشارکت کاری (درگیری شغلی) در اداره بهزیستی کرمان**، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ثابتی، ز. (۱۳۷۹). **بررسی رابطه جوسازمانی با روحیه معلمان مدارس ابتدایی شهر قم**. مرکز مدیریت دولتی قم، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- شفیع رودپشتی، م.، میرغفوری، ح.ا. (۱۳۸۷). **سنجش درجه هوش هیجانی کتابداران و رتبه بندی مؤلفه های آن (مطالعه موردی: کتابداران شاغل در کتابخانه های عمومی شهرستان یزد)**، کتابداری و اطلاع رسانی، ۳(۱۱)، ۷-۲۸.
- قهرمان پور، ج. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه بین جو سازمانی و به کارگیری اصول مدیریت کیفیت فراگیر در منطقه ۲ دانشگاه آزاد اسلامی**، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- گودرزی، ا.؛ گمینیان، و. (۱۳۸۱) **اصول، مبانی و نظریه های جو سازمانی**، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- گلمن، دی. (۱۹۹۵)، **هوش هیجانی**. ترجمه پارسا، ن. (۱۳۸۷). تهران: انتشارات رشد.
- گلمن، دی. **هوش هیجانی**. ترجمه پارسا، ن. (۱۳۸۹). تهران: انتشارات رشد.
- میرکمالی، س.م. (۱۳۸۰). **روابط انسانی در آموزشگاه**، تهران: انتشارات سیطرون. منصوری، ب. (۱۳۸۰). **ترجمه و هنجاریابی تست سبیربا شرینگ در دانشجویان دانشگاه های دولتی**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.

References

- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). **Priscilla organizational behaviors**. *Academy of Management Review*, 11, pp. 710-725.
- Bar-on, R., & D. A. Parcker, J. (Eds.). (2000). **The Handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace**. Sanfrancisco, California: Jossey-Bass
- Goleman, D (1995): **Making room on the couch for culture**, *New York Times*, C1-C3, C4.
- Salovey, P. & Mayer. J.D. (1990). **Emotional intelligence**. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9. 185-211.
- Babin, B. J. & Boles, J. S. (1996). **The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction**, *J Retail* 72 (1) (1996), pp. 57-75.
- Barrick, M R., & mount, M. K. (1991). **The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis**. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Christian, M. S.; Garza, A. S.; Slaughter, J. E. (2011). **“Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relation with Task and Contextual Performance”**. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- DeCarufel, A., & Schaan, J-L. (1990). **the impact of compressed work weeks on police job involvement**. *Canadian Police College*, 14, 81-97.

- Kanungo RN. (1982). **Measurement of job and work involvement.** Journal of Applied Psychology, 67:341-349.
- Lodahl, T. M., &Kejner, M. (1965). **The definition and measurement of job involvement.** Journal Applied Psychology, 49, 24-33.
- Rabinowitz, S., and Hall, D. T. (1977). **Organizational research on job involvement.** Psychological Bulletin, 84, 265 – 288

