

رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با تعهد سازمانی در معلمان، پرستاران و کارمندان

لیلا بخشی سورشجانی *

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با تعهد سازمانی در بین معلمان، پرستاران و کارمندان آب و برق بهبهان اجرا شده است. ۴۰۰ نفر از شاغلین این سه شغل به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پرسشنامه‌های هوش هیجانی بار-ان، سلامت عمومی گلدبرگ (GHQ-۲۸) و تعهد سازمانی (OCQ) اجرا گردید. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بیانگر رابطه مثبت و معنی دار بین هوش هیجانی و سلامت روان با تعهد سازمانی بود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داده که هوش هیجانی و سلامت روان به گونه ای مثبت و معنی دار می توانند تعهد سازمانی را برای شاغلین هر سه شغل پیش بینی کنند.

کلید واژگان: تعهد سازمانی، هوش هیجانی، سلامت روان

مقدمه

مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تأثیر انکار ناپذیر داشته است. تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه و تعهد برای بالا بردن کیفیت کاری آنان از مهمترین اهداف سازمان ها می باشد. تعهد کارکنان به عنوان یکی از مهمترین عوامل برای موفقیت و پیشبرد اهداف سازمان بوده است. تعهد معلم با عملکرد کاری در معلم و توانایی او برای ابداع و تلفیق اندیشه های جدید در کار در ارتباط است، همچنین اثر مهمی بر موفقیت دارد (شیخ و همکاران، ۱۳۸۴). از آنجا که کارایی نیروی انسانی متعهد

* عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان

همواره بر اساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست، عوامل متعدد دیگری در این زمینه مؤثرند که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام متقابل و خودیابی و همدلی می باشد، که می تواند بیانگر هوش هیجانی بالا و سلامتی روانی فرد باشد. تعهد سازمانی از دهه هفتاد توجه قابل ملاحظه ای از مطالعات سازمانی را به خود جلب کرده است. در علوم رفتاری، درباره تعهد سازمانی که یکی از انواع تعهد است، پژوهش ها و تعریف های زیادی شده است از جمله: ماودی، استیرز و پورتر^۱ (به نقل از اسپکتور^۲، ترجمه محمدی، ۱۳۸۷) سه جزء مرتبط با یکدیگر از تعهد سازمانی را مشخص کرده اند. از نظر این صاحب نظران تعهد سازمانی شامل این موارد می شود: (۱) اعتقاد به هدف ها و ارزش های سازمانی، (۲) تمایل به تلاش در راه سازمان، (۳) تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان. مفهوم سه عنصر دیگر توسط میر و آلن (به نقل از اسپکتور، ترجمه محمدی، ۱۳۸۷) برای تعهد مطرح گردیده است که عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد ادامه بقاء و تعهد هنجاری. تعهد سازمانی از مهمترین اهداف هر سازمان است و هر سازمانی سعی در تقویت آن از طرق گوناگونی دارد، زیرا بر بسیاری از متغیرها نظیر رضایت شغلی، غیبت، ترک خدمت، استرس شغلی و عملکرد شغلی تاثیر گذار است. برخی از تحقیقات بیانگر آن است که ادراک افراد از محیط کار میزان رضایت شغلی، تعهد و سطح عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار می دهد (لیند هولم^۳، ۲۰۰۳). نظام های آموزشی، تولیدی و خدماتی به منظور تحقق اهداف والای خود نیازمند برخورداری از معلمان، کارمندان و پرستاران دلسوز، تلاشگر و متعهد می باشند.

معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت و وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره وری نظام آموزشی می شوند. تعهد سازمانی یک جنبه مهم از کارایی معلمان و عملکرد شغلی می باشد. از آنجا که در عصر حاضر توانمندی های صرفاً عقلایی دیگر نمی تواند پیش بینی کننده خوبی برای موفقیت در کار و زندگی باشد، به نظر می رسد هوش هیجانی و برخورداری از سلامت روان می تواند پیش بینی کننده های خوبی برای موفقیت در موقعیت های شغلی باشند (کیاروچی، فورگاس و میر^۴، ترجمه نجفی زند، ۱۳۸۶). پرستاران از جمله افرادی هستند که ارتباط نزدیک و تنگاتنگ با مردم دارند، مسئولیت حفظ سلامتی و زندگی انسانها را به دوش می کشند و با بیماری ها و بیماران درمان ناپذیر روبه رو هستند، از این رو پیوسته دچار فشارهای شدید روانی و جسمانی می شوند که ممکن است باعث نارضایتی و ترک شغل که نشانه عدم تعهد در آنان است گردد، پس شناسایی بهتر عوامل مؤثر بر کاهش عدم تعهد در بالا بردن کیفیت خدمات ارائه به بیماران سودمند خواهد بود.

برخورداری از هوش هیجانی و سلامت روان می تواند فرد را در حل مشکلات کاری و پرورش معلمان، پرستاران و کارمندان متعهد یاری دهد، کارکنان غیر متعهد می توانند اهداف سازمان را در معرض آسیب قرار دهند. هوش هیجانی و سلامت روان دارای منافع فردی است که شامل موفقیت در

1. Mavdy, Sttirz & Porter

2. Spector

3. Lindholm

4. Chiarochi, Forgas & Mayer

مسیرهای شغلی است (آقایار، شریفی در آمدی، ۱۳۸۶). هوش هیجانی طبق نظر گلمن^۱ (به نقل از پارسا، ۱۳۸۶) عبارت است از توانایی فرد که بتواند انگیزه خود را حفظ نماید و در مقابل ناملایمات پایداری کند و نگذارد پریشانی خاطر قدرت تفکر او را خدشه دار کند، با دیگران همدلی کند و امیدوار باشد. هوش هیجانی در محیط کار یک مزیت است، ارتقاء شغلی به مهارت هوش هیجانی بستگی دارد. گلمن معتقد است هوش هیجانی را می توان آموزش داد.

امروزه کارکنان به علت تغییرات دائمی و مستمر، ابهامات و حجم اطلاعات زیاد و اضافی و شتابزدگی در زندگی متحمل عدم رضایت می شوند (آقایار و همکار، ۱۳۸۶). سلامت روان یعنی بهزیستی یا سازگاری با میزان های مرتبط با آن نوع از روابط انسانی که به وسیله جامعه پذیرفته شده است. (ساعتچی، ۱۳۸۷). امروزه بحث تعهد سازمانی و عوامل اثر گذار بر آنها از جمله هوش هیجانی و سلامت روانی در آموزش و پرورش، بیمارستان ها و به طور کلی سازمان ها می تواند در بهبود و کارایی و اثربخشی معلمان، پرستاران و کارمندان تاثیر داشته باشد.

به نظر می رسد برای برخورداری از افراد متعهد و با اعتماد در محیط کاری باید مهارت های هوش هیجانی و سلامت روان که به عنوان توانایی های لازم برای بهره مندی از تعهد سازمانی می باشند را مورد توجه قرار داد. بررسی عواملی که با تعهد سازمانی ارتباط دارند می تواند بر افزایش کارایی سازمان موثر باشد. افزایش عملکرد و انگیزه کاری در نتیجه شناخت نسبت به خود و دیگران با واکنش های متناسب با موقعیت ایجاد می شود. از آنجا که هر یک از معلمان، پرستاران و کارمندان در محیط کار با تعارض روبرو هستند پس نحوه برخورد صحیح با این موقعیت ها و برخورداری از هوش هیجانی و سلامت روان ممکن است منجر به تعهد سازمانی آنان گردد. شناخت ارتباط و اثر این متغیر با هوش هیجانی و سلامت روان می تواند نتایج مثبتی در محیط های سازمانی داشته باشد. طی سالیان گذشته پژوهش هایی در زمینه تعهد سازمانی انجام شده است، ولی تعداد پژوهش هایی که در زمینه ارتباط هوش هیجانی، سلامت روان با تعهد سازمانی در ایران بالاخص با نمونه مورد نظر انجام شده باشد اندک است، پژوهش حاضر در صدد بررسی رابطه این عوامل می باشد. راتی، راستوی^۲ (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی، خود اثر بخشی شغلی و تعهد سازمانی بر روی ۱۲۰ نفر از کارکنان سازمانی انجام دادند، نتایج پژوهش نشان داد ارتباط معنی دار مثبت بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی وجود دارد. لیئونگ، فورنهام و کوپر^۳ (۱۹۹۶) در پژوهشی با عنوان اثر تعدیل کننده تعهد سازمانی در رابطه با پیامد استرس حرفه ای در تعدادی از کارکنان نشان دادند که افراد با تعهد سازمانی بالا از پیامدهای منفی روانی کمتری رنج می برند. آدیومو،^۴ (۲۰۰۷) پژوهشی با عنوان هوش هیجانی و ارتباط آن با تعهد سازمانی که بر روی ۲۴۰ نفر از کارکنان پاراستاتل در ایالت ایو نیجریه انجام داد، یافته ها پژوهش اثر معنی دار هوش هیجانی بر تعهد سازمانی را نشان داد و پیش بینی گردید که هوش هیجانی به عنوان مداخله گر می تواند تعهد

1. Golman
2. Rathi, Rastoy
3. Leong, Forenham & Copper
4. Adeymo

سازمانی را افزایش دهد. ساموئل و سالامی^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان عوامل جمعیت شناختی و روان شناختی پیش بینی کننده تعهد سازمانی در میان کارکنان صنایع که شرکت کنندگان شامل ۲۷۰ مرد و ۱۵۰ زن بودند و به طور تصادفی انتخاب شدند، نشان دادند که هوش هیجانی، انگیزه پیشرفت، رضایت شغلی و تمام عوامل جمعیت شناختی به جز جنسیت به طور معنی دار تعهد سازمانی در کارکنان صنایع را پیش بینی می کنند. یوسف،^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی که بر ۱۵۳ نفر از کارکنان انجام داد، نشان داد که هوش هیجانی به طور معنی دار با تعهد سازمانی رابطه دارد. سائورابه، تی واری و می شرا^۳ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان فشار روانی و سلامت بعنوان پیش بینی کننده های تعهد سازمانی که در نمونه ای شامل ۳۰۰ نفر از کارکنان اجرا شد، نشان داد که بیماری های جسمانی و روانی به گونه ای منفی با تعهد سازمانی کلی رابطه دارد. نتایج پژوهش گلوریس؛ گانی؛ ایدین و آسان،^۴ (۲۰۰۸) با عنوان اثر تعدیل کننده رضایت شغلی بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی که در نمونه ای شامل ۲۷۷ نفر از پرستاران اجراء شد بیانگر آن بود، که بین هوش هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی به طور معنی دار رابطه مثبت وجود دارد. کدیر؛ کامیکاوا؛ باربارا، کوکر و شولتز^۵ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان هوش هیجانی، عملکرد و ثبات شغلی در ۳۵۰ نفر از پرستاران بیمارستان نشان دادند که بین نمرات هوش هیجانی کارکنان و عملکرد آنان رابطه معنی دار وجود دارد. نمرات هوش هیجانی بالاتر با سابقه طولانی در کار رابطه معنی دار دارد. رضاییان و کشته گر در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی که بر ۸۴ نفر از کارکنان بانک مسکن انجام شد، نتایج رابطه معنی دار بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی را نشان دادند. استوار، امیرزاده خاتونی (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان یک شرکت خصوصی انجام دادند، نتایج پژوهش بیانگر رابطه معنی دار بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی می باشد، به علاوه در این پژوهش هوش هیجانی، تعهد سازمانی کارکنان را پیش بینی می کند.

یافته های پژوهش دوستار (۱۳۸۵) با عنوان تبیین مدل تاثیر گذاری هوش هیجانی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبک های رهبری در مدیران سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، نشان داد که سبک رهبری تحول گرا و تعامل گرا مکمل هم بوده و بر رابطه بین هوش هیجانی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر گذار است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارمندان اداره آب و برق و پرستاران بیمارستان ها و معلمان در شهرستان بهبهان بودند. نمونه گیری به شیوه تصادفی ساده انجام شده

1. Salmi & Samual

2. Yusof

3. Saurabh, Tiwari & Mishra

4. Guleryuz, Guney, Aydine & Asan

5. Codier, Kamikawa, Barbara, kooker & shoultz

است. حجم نمونه ۴۰۰ نفر شامل: ۱۳۰ نفر از کارمندان اداره آب و برق، ۱۳۰ نفر پرستار و ۱۴۰ نفر معلم می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده گردید.

۱) ابزارها و مقیاس های سنجش در این پژوهش عبارتند از:

۱) پرسشنامه هوش هیجانی:

پرسشنامه مذکور برای نخستین بار توسط بار-ان^۱ (به نقل از کرمی، ۱۳۸۲) ساخته شده این آزمون، دارای ۱۱۷ سوال و ۱۵ مقیاس می باشد که بر روی ۳۸۳۱ نفر از ۶ کشور، اجرا شده و به طور سیستماتیک در آمریکای شمالی هنجاریابی گردید. نتایج حاصل از هنجاریابی نشان داد که آزمون از حد مناسبی از اعتبار و روایی برخوردار است، مقیاس های آزمون عبارتند از: خود آگاهی هیجانی، خود ابرازی، عزت نفس، خود شکوفایی، استقلال، همدلی، مسئولیت پذیری اجتماعی، روابط بین فردی، واقع گرایی، انعطاف پذیری، حل مسئله، تحمل فشار روانی، کنترل تکانش، خوش بینی، شادمانی. پس از انجام برخی تغییرات در متن اصلی پرسشنامه، در ایران به نقل از کرمی، (۱۳۸۲) توسط سموعی به ۹۰ سؤال تقلیل یافته، با همان ۱۵ مقیاس پایایی آزمون از طریق آلفای کرونباخ^۲ ۰/۹۳^۲ محاسبه گردیده، برای دانشجویان ایرانی دارای اعتبار و پایایی است و برای مقاصد مختلف کاربرد داشته و مورد پذیرش است (کرمی، ۱۳۸۲). در پژوهش حاضر ضرایب اعتبار این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش دومینو کردن^۳ آزمون به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۴ به دست آمد، همچنین روایی محتوایی این مقیاس نیز با سنجش ضریب همبستگی بین نمره های ۶ نفر از متخصصان روان شناسی بررسی شد، بر اساس نتایج به دست آمده ضریب همبستگی ۰/۵۹ محاسبه شد که در سطح ($P < 0/01$) معنی دار است.

۲) پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ^۴: (GHQ-28)

پرسشنامه سلامت عمومی یک پرسشنامه سرندی مبتنی بر خود گزارش دهی است که توسط گلدبرگ^۴ ۱۹۷۲ ساخته شد، سؤال های آن بر اساس روش تحلیل عاملی بر روی فرم ۶۰ ماده ای اولیه استخراج شده است. این پرسشنامه شامل ۲۸ سؤال چهار گزینه ای و دارای ۴ زیر مقیاس است که هر کدام از زیر مقیاس ها ۷ سؤال دارد. گلدبرگ^۴ بر اساس روش باز آزمایی و محاسبه آلفای کرونباخ مقدار پایایی را بالا و قابل قبول گزارش کرده است. بررسی پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش باز آزمایی، دومینو کردن و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۹۳، ۰/۹۰ گزارش شده اند (تقوی، ۱۳۸۰). در پژوهش حاضر ضریب همسانی درونی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ و با استفاده از روش دومینو سازی آزمون به ترتیب برابر با ۰/۸۱ و ۰/۸۶ به دست آمده است. اعتبار محتوایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با سنجش ضریب همبستگی بین نمره های ۶ نفر از متخصصان روان شناسی مورد بررسی قرار گرفته است. بر این اساس ضریب توافق کندال ۰/۵۷ محاسبه گردید که در سطح ($P < 0/01$) معنی دار است.

1. Bar-on
2. Cornbach
3. Spilt-halves
4. GoldBerg
5. Goldberg Health Questioner

۳) پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ):

پرسشنامه تعهد سازمانی سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری را می سنجد که هر کدام را تک تک مورد اندازه گیری قرار می دهد. این پرسشنامه توسط آلن و میر در سال ۱۹۹۴ ساخته شد. این پرسشنامه ۲۴ ماده دارد که بر اساس معیار لیکرت تنظیم شده است. ابراهیمی (به نقل از کرمی، ۱۳۸۲) این پرسشنامه را ترجمه کرده و ضرایب پایایی این آزمون به شیوه همسانی درونی و آلفای کرونباخ 0.81 می باشد. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش دونیمه کردن آزمون به ترتیب 0.89 و 0.81 به دست آمد که حاکی از همسانی درونی آن است، و روایی صوری این پرسشنامه نیز توسط ۶ نفر از متخصصان روان شناسی مورد تأیید قرار گرفت.

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با رضایت شغلی در بین معلمان، پرستاران بیمارستان و کارکنان اداره آب و برق می باشد.

فرضیه اول: بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی معلمان، پرستاران و کارکنان آب و برق رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سلامت روان و تعهد سازمانی معلمان، پرستاران و کارکنان آب و برق رابطه معنی دار وجود دارد.

یافته های پژوهش

یافته های توصیفی پژوهش در جدول (۱) آمده است همانطور یافته نشان می دهد میانگین نمره تعهد سازمانی معلمان بیش از دو شغل دیگر می باشد.

جدول ۱. میانگین وانحراف استاندارد نمره های تعهد سازمانی سه نوع شغل به تفکیک جنسیت

نوع شغل	میانگین			انحراف استاندارد		
	مرد	زن	کل	مرد	زن	کل
معلم	۵۷/۴۶	۴۶/۱۱	۴۶/۲۴	۲۷/۶۵	۲۸/۷۹	۲۸/۱۲
پرستار	۱۷/۹۲	۱۸/۰۳	۱۷/۹۸	۸/۸۹	۸/۶۸	۸/۷۵
کارمند	۴۴/۴۳	۴۴/۱۵	۴۴/۲۹	۲۸/۰۷	۳۰/۵۳	۲۹/۲۱

نتایج آزمون ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای هوش هیجانی و سلامت روان با تعهد سازمانی در بین معلمان، پرستاران و کارکنان آب و برق

شغل	معلمان	پرستاران	کارکنان آب و برق
هوش هیجانی و تعهد سازمانی	0.18°	$0.34^{\circ\circ}$	$0.38^{\circ\circ}$
سلامت روان و تعهد سازمانی	$0.38^{\circ\circ}$	$0.49^{\circ\circ}$	$0.44^{\circ\circ}$

$P < 0.05^{\circ}$ و $P < 0.01^{\circ\circ}$

یافته های پژوهش نشان می دهد بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی در بین معلمان همبستگی مثبت معنی دار ($r=0/18, p<0/05$)، در بین پرستاران همبستگی مثبت معنی دار ($r=0/34, p<0/01$) و در بین کارمندان آب و برق نیز همبستگی مثبت و معنی دار ($r=0/38, p<0/01$) وجود دارد. این امر بیانگر آن است که دارا بودن هوش هیجانی بالایی تواند تعهد سازمانی بالاتری را به همراه داشته باشد. همان گونه که یافته های جدول (۲) نشان می دهد بین سلامت روانی و تعهد سازمانی در بین معلمان همبستگی مثبت معنی دار ($r=0/38, p<0/01$) وجود دارد، این امر بیانگر آن است که دارا بودن سلامت روان مناسب می تواند تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی معلمان داشته باشد. نتایج تحلیل همبستگی نشان می دهد که بین سلامت روان و تعهد سازمانی پرستاران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($r=0/49, p<0/01$)، و بالاخره بین دو متغیر اخیر در میان کارمندان آب و برق نیز همبستگی مثبت و معنی دار ($r=0/44, p<0/01$) وجود دارد. جهت بررسی بهتر رابطه بین متغیر تعهد سازمانی با سلامت روانی و هوش هیجانی از تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد، که نتایج در جدول (۳ و ۴) آمده است.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون همزمان نشان می دهد بین متغیر ملاک (تعهد سازمانی معلمان) و متغیرهای پیش بین هوش هیجانی و سلامت روان همبستگی چندگانه به میزان $R=0/48$ وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده ۲۳٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی بوسیله متغیرهای هوش هیجانی و سلامت روانی تبیین می شود و F حاصل شده ($F=20/9$) نیز بیانگر آن است که کل رگرسیون از اعتبار آماری لازم ($p<0/001$) برخوردار می باشد.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون همزمان تعهد سازمانی معلمان بر حسب هوش هیجانی و سلامت روان

متغیر ملاک	R	R^2	مجموع مجذورها	F	احتمال
تعهد سازمانی معلمان	0/48	0/23	109931/54	20/9	0/000

همان گونه که از جدول (۴) ملاحظه می شود هوش هیجانی به گونه ای مثبت و معنی دار ($p=0/001$)، $\beta=0/32, t=4/2$ می تواند تعهد سازمانی معلمان را پیش بینی نماید و همچنین سلامت روان نیز به گونه ای مثبت و معنی دار ($\beta=0/47, t=6/02, p=0/001$) می تواند تعهد سازمانی معلمان را پیش بینی نماید.

جدول ۴. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بین هوش هیجانی و سلامت روان در تحلیل رگرسیون همزمان تعهد سازمانی معلمان

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	β	t	سطح معنی داری
تعهد سازمانی معلمان	هوش هیجانی	0/32	4/2	0/000
	سلامت روان	0/47	6/02	0/000

به منظور پیش بینی تعهد سازمانی پرستاران با استفاده نمرات آزمون های هوش هیجانی و سلامت روان از روش تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد که نتایج آن به همراه آماره های رگرسیون در جدول (۶و۵) آورده شده است.

جدول ۵. تحلیل رگرسیون همزمان تعهد سازمانی پرستاران بر حسب هوش هیجانی و سلامت روان

متغیر ملاک	R	R ^۲	مجموع مجذورها	F	احتمال
تعهد سازمانی پرستاران	۰/۵۶	۰/۳۲	۱۵۹۴۳/۲	۳۰/۰۷	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج جدول ۵ ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر ملاک (تعهد سازمانی پرستاران) و متغیرهای پیش بین هوش هیجانی و سلامت روان برابر با ۰/۵۶ محاسبه شده است. میزان R^۲ به دست آمده نشان می دهد که ۳۲٪ واریانس تعهد سازمانی پرستاران توسط متغیرهای هوش هیجانی و سلامت روان تبیین می شود مقدار آماره F بیانگر آن است که کل رگرسیون از اعتبار آماری لازم ($p < ۰/۰۰۱$) برخوردار می باشد. پرستاران از جمله افرادی هستند که ارتباط نزدیکی با مردم دارند، و مسئولیت سلامتی و زندگی انسانها را به دوش می کشند و با بیماران درمان پذیر و درمان ناپذیر مواجه هستند از این رو پیوسته فشارهای روانی شدیدی را تجربه می کنند که ممکن است منجر به فرسودگی و تحلیل رفتگی در شغل آنان گردد و تعهد آنان رانسبت به کار کاهش دهد.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بین هوش هیجانی و سلامت روان در تحلیل رگرسیون همزمان تعهد سازمانی پرستاران

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	β	t	سطح معنی داری
تعهد سازمانی پرستاران	هوش هیجانی	۰/۲۸	۳/۸۸	/۰۰۱
	سلامت روان	/۳۳۰	۶/۸۵	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان می دهد که متغیر هوش هیجانی به طور مثبت و معنی دار، ($p=۰/۰۰۱$)، ($\beta=۰/۲۸$ ، $t=۳/۸۸$) می تواند تعهد سازمانی پرستاران را پیش بینی نماید. همچنین سلامت روان پرستاران می تواند به طور مثبت و معنی دار، ($p=۰/۰۰۰۱$)، ($\beta=۰/۳۳$ ، $t=۶/۸۵$) تعهد سازمانی پرستاران پیش بینی نماید.

جدول ۷: تحلیل رگرسیون همزمان تعهد سازمانی کارمندان آب و برق بر حسب هوش هیجانی و سلامت روان

متغیر ملاک	R	R ^۲	مجموع مجذورها	F	احتمال
تعهد سازمانی کارمندان آب و برق	۰/۵	۰/۲۵	۱۱۰۰۹۰/۹	۲۱/۶	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل رگرسیون همزمان هوش هیجانی و سلامت روان بر تعهد سازمانی کارمندان آب و برق (جدول ۷) نشان می دهد که دو متغیر سلامت روان و هوش هیجانی به طور مجموع ۲۵٪ از واریانس تعهد سازمانی کارمندان آب و برق را تبیین می نمایند و F حاصل از ورود این متغیرها در سطح ($p < 0/001$) معنی دار است.

جدول ۸. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بین هوش هیجانی و سلامت روان در تحلیل رگرسیون همزمان تعهد سازمانی کارمندان آب و برق

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	β	t	سطح معنی داری
تعهد سازمانی کارمندان آب و برق	هوش هیجانی	۰/۲۶	۳/۲	۰/۰۰۲
	سلامت روان	۰/۳۵	۴/۲۸	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می شود مقادیر t و سطح معنی داری حاکی از معنی داری ضرایب رگرسیون متغیرهای هوش هیجانی و سلامت روان در سطح ($p < 0/001$) است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از پژوهش حاضر بیانگر آن است که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی معلمان، پرستاران و کارمندان رابطه معنی دار وجود دارد. تحلیل داده ها نشان می دهد که رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی معنی دار است نتایج پژوهش با یافته های حاصل از پژوهش راتی و همکاران (۲۰۰۹)، یوسف (۲۰۰۶)، کدیر و همکاران (۲۰۰۹)، آدیومو (۲۰۰۷)، سلامی، سائول (۲۰۰۸)، و گلوریس و همکاران (۲۰۰۸)، رضاییان و همکاران (۱۳۸۷)، استوار و همکاران (۱۳۸۷) همخوان است. افرادی که به عالی ترین مدارج شغلی می رسند فقط در زندگی کاری موفق نیستند آنها افرادی خوشرو و منعطف و خوش بین هستند معلمان، پرستاران و کارمندان موفق از سطح بالایی از مهارت های بین فردی و اعتماد به نفس برخوردارند. آموزش و پرورش، بیمارستان ها و به طور کلی سازمان ها به کارکنانی نیاز دارند که از سطح تعهد برخوردار باشند. با توجه به یافته های پژوهش های قبلی که توسط محققین دیگر در کشورهای دیگر انجام شده موفقیت و ارتقاء شغلی از آن کسانی است که از بالاترین هوش هیجانی برخوردارند (گلگمن، ۱۹۹۵). بر خورداری معلمان و پرستاران و کارکنان از هوش هیجانی بالا و رشد و توسعه آن می تواند به سازمان در زمینه موفقیت مستمر و بیشتر کمک نماید و منجر به تعهد بیشتر آنان گردد.

نتایج یافته های پژوهش نشان می دهد که بین سلامت روانی و تعهد سازمانی معلمان، پرستاران و کارمندان رابطه معنی دار وجود دارد. یافته ها با نتایج تحقیقات لیئونگ و همکاران (۱۹۹۶)، سائورابه و همکاران (۲۰۰۸)، همخوان است. پژوهش ها نشان داده اند که بدترین تاثیر تحلیل رفتگی در سطح سازمان، تخریب تعهد سازمانی در میان کارکنان است (صباغیان، تند نویس، مظفری، زارعی). قوانین کار دائماً در حال تغییرند و افراد همیشه به وسیله معیارهای جدید مورد قضاوت قرار می گیرند. بنابراین مهم است که چقدر فرد بتواند خودش را در برابر تغییرات اداره کند. امروزه کارکنان در هر سازمان و موسسه ای که باشند به علت تغییرات دائمی و مستمر و شتاب زدگی در زندگی کاری متحمل فشار روانی

شدید می شوند. بنابراین افرادی که از سلامت روانی برخوردار هستند در برابر این تغییرات واکنش های متناسب نشان می دهند. افرادی که از سلامت روانی خوبی برخوردارند نسبت به افکار و احساسات و رفتارشان آگاهی دارند. آنها نسبت به خودشان احساس مثبتی دارند و در محیط کار متعهدتر عمل می کنند. عدم برخورداری از سلامت روان ممکن است اثر مستقیم و زیانبخش بر فرایندهای شغلی از جمله، ترک کار، رها کردن شغل و غیبت داشته باشد. از آنجا که شرایط روانی افراد و توانمندی های آنها بر بازده و پیامدهای شغلی آنها اثر می گذارد پس برخورداری از سلامت روان مطلوب زمینه مساعدی را برای تامین تعهد سازمانی به وجود می آورد. بنابراین شناخت و مدیریت احساسات خود و درک درست و انتقال صحیح آن به دیگران نتیجه برخورداری از سطح بالای هوش هیجانی و سلامت روانی در معلمان، پرستاران و کارمندان می باشد که برخورداری از این ویژگی ها می تواند منجر به تعهد سازمانی در کارکنان گردد.

منابع

- آقایار، سیروس؛ شریفی درآمدی، پرویز؛ (۱۳۸۶)، هوش هیجانی سازمانی، انتشارات سپاهان.
- اسپکتور، پل؛ (۱۳۸۷)، روان شناسی صنعتی و سازمانی، مترجم، شهناز محمدی، انتشارات ار سباران.
- استوار، صغری؛ امیر زاده خاتونی، ماندانا؛ (۱۳۸۷)، بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز؛ فصلنامه رهیافتی نودر مدیریت آموزشی؛ دوره یک، شماره ۲، ص ۳۸-۲۳.
- تقوی، محمد؛ (۱۳۸۰)، بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه سلامت عمومی؛ مجله روانشناسی؛ شماره ۲۰، ص ۹۸-۸۱.
- ثناگو، اکرم؛ نیکروش، منصوره؛ دباغی، فاطمه؛ (۱۳۸۵)، بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی پرستاری و مامائی؛ مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران؛ دوره سیزدهم، شماره ۵۲.
- دوستار، محمد؛ (۱۳۸۵)، تبیین مدل تاثیر گذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبک های رهبری، پایان نامه د کترارشته مدیریت گرایش رفتار، دانشگاه تربیت مدرس.
- رضائیان، علی؛ کشته گر، عبدالعلی؛ (۱۳۸۷)، بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی، فصلنامه پیام مدیریت؛ دوره ۷ شماره ۲۷ ص ۳۹-۲۷.
- ساعتچی، محمود؛ (۱۳۸۷)، بهداشت روانی در محیط کار با تاکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی، نشر ویرایش.
- شیخ، محمود؛ باقرزاده، فضل اله؛ زیویار، فرزاد؛ غلامعلی زاده، رضا؛ اسماعیلی، حسن؛ فاضل، جمال؛ (۱۳۸۴)، بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش؛ مجله حرکت؛ شماره ۲۶-ص ۲۱-۵.
- صباغیان راد، لیلی؛ (۱۳۸۴)، ارتباط بین خلاقیت با تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی کشور، پایان نامه د کترارواحده علوم و تحقیقات تهران.

صباغیان راد، لیلا؛ تندنویس، فریدون؛ مظفری، سید امیر احمد؛ زارعی، علی؛ (۱۳۸۵)، ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی؛ مجله پژوهش در علوم ورزشی؛ شماره دهم - صص ۸۹-۱۰۳

کرمی، ابوالفضل؛ (۱۳۸۲)، هوش هیجانی بار-ان؛ مرکز نشر روان سنجی.

کرمی، ابوالفضل؛ (۱۳۸۲)، تعهد سازمانی آلن و میر؛ مرکز نشر روان سنجی.

کیاروچی، جوزف؛ فورگاس، پ؛ میسر، جان؛ هوش هیجانی در زندگی روزمره کندوکاوی علمی؛ (۱۳۸۵)، مترجم: جعفر نجفی زند؛ نشر سخن.

گلمن، دانیل؛ (۱۳۸۶)، هوش هیجانی خودآگاهی هیجانی، خویشنداری، همدلی و یاری به دیگران، مترجم، نسرين پارسا، انتشارات رشد.

Adeyemo, S.A. (2008). Emotional Intelligence and The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employee in public paradtatls in Oyo state ,Nigeria. *pakistan Journal of social sciences* 4(2):324- 330.

Codier, E.kamikaws.C.Barbara, M. Kooker.D. shoultz.J. (2009) Emotional intelligence performance and retention in clinical staff nurses. *nursing Administrtion* volum 33 number 4 page 310 -316.

Leong.C.S.furnhama.Copperc.L. (1996). The Moderating Effect of Organizational commitment on the Occupational stress outcome Relationship. *Journal Human relations*. vol.49.

Lindholm,J.A. (2003). perceived Organizational fit : Nuturing the minds, Hearts ,and personal Ambitious of university faculty, *The Review of Higher, Education*, 27, 1, 125- 149.

Guleryuz.G. Guney.S.Aydine.E. Asan. O. (2008). The Mediating Effect of job satisfaction Between Emotional intelligence and organizational commitment of nurses. *International journal of nursing studies*. Vol 45. Issue 11 page 1625.

Rathi.neerpal, Rastoy.renu. (2009). assessing the relationship between emotional intelligence, occupational self-efficacy and organizational commitment. *journal of the Indian academy of applied psychology*. octobr, vol.35. p :93-102

Saurabh, Kr.Tiwari and P.C,Mishra. (2008). Work stress and Health as predictors of organizational commitmen. *Journal of the India Academy of Applied psychology* July ,vol.34. No.2,267-279.

Salmi.o.samual, (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment Among Industrial workers , Department of Guidance and counseling ,University of Ibadan.Ibadan ,Nigeria. *Anthropogist* ,10(1) :31-38.

Yusof,r. (2006) . The Relative Influence of Intelligence and organizational commitment on job performance of Administrators in Uitm. Unpublished Disserttation university of putrtra Malaysia.

تاریخ وصول: ۱۳۸۹/۳/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۱۱/۳