

رحمن اله یاری^{۱*}، فرشاد بزرگی^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، چالوس، ایران.

^۲ مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، چالوس، ایران.

* نشانی نویسنده مسئول:

سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران، تهران، ایران.

نشانی الکترونیک: rahman4864@yahoo.com

رابطه بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی اجتماعی در کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران

زمینه: هوش هیجانی نه تنها با رفتارهای شغلی بلکه با برآیندهای مرتبط با کار نظیر رضایت و انگیزش شغلی نیز مرتبط است. هدف اصلی این تحقیق رابطه بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی اجتماعی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران می‌باشد.

روش کار: روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری، کارکنان واحدهای مذکور بوده که به کمک جدول مورگان و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۹۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل پرسشنامه سنجش هوش هیجانی گلمن (۲۰۰۱)، پرسشنامه سنجش رفتار شهروندی سازمانی اورگان (۱۹۹۸)، و همچنین پرسش نامه کارآفرینی اجتماعی دیز (۱۹۹۸) می‌باشد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل: آزمون کولموگروف-اسمیرنف، آزمون ضریب همبستگی و آزمون رگرسیون گام به گام) به کمک نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته‌ها: بین هوش هیجانی و مولفه‌های آن (خودآگاهی، مدیریت خویشتن، آگاهی اجتماعی و مهارت اجتماعی) و همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی و مولفه‌های آن (وجدان کاری، نوع دوستی، جوانمردی و نزاکت) با کارآفرینی اجتماعی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که ۷۴/۸ درصد تغییرات کارآفرینی اجتماعی به وسیله دو متغیر هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، بین هوش هیجانی و مولفه‌های آن و همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی و مولفه‌های آن با کارآفرینی اجتماعی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، رفتار شهروندی سازمانی، کارآفرینی اجتماعی.

مقدمه

می‌کند، به این معنی که فرد به چه میزانی از هیجان‌ها و احساس‌های خود آگاهی دارد و چگونه آنها را کنترل و اداره می‌کند. نکته قابل توجه در راستای هوش هیجانی این است که توانایی‌های هوش هیجانی ذاتی نیستند، آنها می‌توانند آموخته شوند. در دو دهه اخیر، شواهد پژوهشی متعددی به تأثیر فراگیر هیجان در اکثر جنبه‌های شناختی و رفتاری اشاره داشته‌اند (۳). "کوهن"، تعارض در سازمان‌ها را در هم شکستن همکاری یا تهدیدی برای آن به حساب می‌آورد و معتقد است که بروز تعارض در سازمان‌ها هم طبیعی است و هم در روابط افراد مورد انتظار است. پس تعارض امری اجتناب‌ناپذیر است و کسی نمی‌تواند ادعا کند که با آن روبرو نشده یا نخواهد شد. نکته اساسی، نگرش ما نسبت به تعارض و برخورد درست با آن و تشخیص حق و یا ناحق بودن آن، بر اساس علل و عوامل بوجود آورنده آن و پیشنهاد راه حلی منطقی و درست برای بهره‌برداری بهینه از آن است (۴).

مبانی نظری

هوش هیجانی نه تنها با رفتارهای شغلی بلکه با برآیندهای مرتبط با کار نظیر رضایت و انگیزش شغلی نیز مرتبط است. هوش هیجانی یکی از مفاهیمی است که از سال ۱۹۹۰ مطرح شده و در دو دهه اخیر در علم روانشناسی کار، توجه بسیاری را به خود جلب نموده است. تا قبل از مطرح شدن هوش هیجانی، محققان هوش شناختی را مهمترین عامل موفقیت افراد می‌دانستند، اما امروزه عقیده بر این است که هوش هیجانی و توانایی بهره‌گیری از آن، عامل مهمتری در موفقیت‌های فردی است. هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌های شناختی و هیجانی به هم پیوسته است که به فرد کمک می‌کند تا با دریافت، ارزیابی و بیان دقیق هیجان‌ها، از احساس‌هایی که افکار را تسهیل می‌کنند، آگاهی یابد و با برقراری توازن میان افکار و هیجان‌های خود تصمیم‌گیری‌های عاقلانه و رفتاری مسئولانه داشته باشد (۵).

در این زمینه تعاریف مفهومی ذیل از گلمن (۶) استخراج شده اند:

– **خودآگاهی:** ضروری‌ترین توانایی مرتبط با هوش هیجانی این است که فرد از هیجان‌ها و احساسات خودآگاهی داشته باشد. توانایی خودآگاهی به فرد اجازه می‌دهد تا نقاط قوت و محدودیت‌های خود را بشناسد و به ارزش خود اعتماد پیدا کند (۷).

– **مدیریت خویشتن:** توانایی کنترل و اداره کردن عواطف و هیجان‌ها، توانایی حفظ آرامش در شرایط بحرانی و استرس‌زا، توانایی خود انگیزشی و ابراز منویات درونی است. به عبارتی خود مدیریت، توانایی کنترل عواطف و هیجان‌ها و رفتارهای صادقانه و صحیح است. افراد بامهارت خود مدیریتی، اجازه بدخلقی‌ها در طول روز را به خود نداده و می‌دانند منشاء بدخلقی‌ها کجاست و ممکن است چقدر طول بکشد.

داشتن یک الگوی سرمایه‌گذاری در ذهن کارآفرین و اینکه بداند چه موقع یک کسب و کار یا مخاطره را شروع کند، حائز اهمیت است. اولین الگو، یک مدل درآمدی است که در آن کارآفرین به کسب و کار یا مخاطره، براساس جایگزین درآمد نگاه می‌کند. یعنی بعد از یک دوره شروع اولیه و در نظم کوتاه منطقی مخاطره، جریان منظمی از درآمد را فراهم می‌آورد که استاندارد کارآفرینی بسیار بالایی را حمایت می‌کند. دومین مورد، یک الگوی رشد است که در آن کارآفرین مخاطره را مشابه رشد بسیار بالای موجودی می‌بیند که برخی پادشاهای اضافی را پرداخت می‌کند، اما کارآفرین کسب سرمایه عمده را در پنج سال یا بیشتر از آن تشخیص می‌دهد. کارآفرین زمانی یک درآمد پایین را می‌پذیرد که سرمایه‌گذاری مجدد، به همان اندازه ممکن بوده و یا حتی سرمایه اضافی برای حمایت از رشد اجتماعی صرف شود. اما در این مسیر نتیجه مهمی که کارآفرین تشخیص می‌دهد، زمان مخاطره جویی عمومی یا خریداری سهام است. سومین الگو، کوتاه مدت است که یک الگوی فرضی بوده و در آن کارآفرین به شکلی اساسی، خواستار آغاز مخاطره و کارایی در بازار است و در این جا کالا یا محصول و خدمت فقط به بهترین پیشنهاد دهنده فروخته می‌شود. می‌توان این پدیده را با تعدادی از شرکت‌های اینترنتی امروزی تطبیق داد. این مدل‌ها همچنین اشارات ضمنی مهمی به چگونگی ایجاد کسب و کار و مخاطره دارد. بعنوان مثال کارآفرینان، الگوی درآمد را اغلب در مراحل اولیه مخاطره یا سبک زندگی انواع کسب و کارها به کار می‌گیرند. آنها احتمالاً بر پس انداز و بدهی و وام تأکید بسیاری دارند در حالی که افرادی که بر الگوی رشد تأکید می‌کنند، مستعد افزایش کنترل بوده و بر شرکاء و برابری مالی صحنه می‌گذارند و در مقابل افرادی که از یک الگوی فرضی استفاده می‌کنند، تمایل شدیدی به اجاره کردن و به دست آوردن منابع و برون سپاری بخش‌های اصلی کسب و کار دارند (۱). در بیشتر مطالعاتی که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی صورت گرفته، این رفتار را، رفتاری سازنده، خود ابداع، خودجوش و یا رفتاری داوطلبانه که هدفش افزایش بهره‌وری محیط کار است، در نظر می‌گیرند. در مطالعات مذکور به این موضوع پرداخته نشده که ممکن است، رفتار شهروندی سازمانی از سایر انگیزه‌ها که احتمالاً کمتر داوطلبانه و خودجوش می‌باشند، نشأت گرفته باشد. در این جا می‌توان از رفتارهای منفعت طلبانه و سوء استفاده گریانه سرپرستان مستقیم و فشار مدیریت و همکاران برای به کار گماردن اجباری کارمندان در اقداماتی که نمی‌خواهند خود را درگیر آن‌ها کنند، از جمله فشارهای سرپرستان و مدیران اشاره کرد. اخیراً این رفتارها در ادبیات مدیریت تحت عنوان «رفتار شهروندی اجباری» آمده است (۲).

امروزه هوش هیجانی به عنوان نوعی هوش تبیین شده است که هم شامل درک دقیق هیجان‌های خود شخص و هم تعبیر دقیق حالات هیجانی دیگران است. هوش هیجانی، فرد را از نظر هیجانی ارزیابی

1. Goleman

که اطلاعات آن به شیوه پیمایشی جمع آوری گردیده است، اما از نظر تجزیه و تحلیل اطلاعات زمینه یابی بوده و این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران می باشند. برای نمونه گیری از جامعه مورد مطالعه، از روش نمونه گیری تصادفی ساده به کمک جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۹۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. تحلیل عاملی تأییدی مقیاس سه پرسش نامه در نمودارهای زیر ارائه شده است. بارعاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگتر از ۳/۰ و در بیشتر موارد حتی بزرگتر از ۰/۶ بدست آمده است.

در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ که در بیشتر پژوهش ها مبنای سنجش پایایی قرار می گیرد استفاده گردید. در این روش، اجزاء یا قسمت های آزمون برای سنجش پایایی آزمون به کار می روند. زمانی که این ضریب بزرگتر از ۷/۰ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است (جدول ۱).

جدول ۱: پایایی پرسشنامه ها

خرده مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
خود آگاهی	۰/۸۴۷
مدیریت خویشتن	۰/۷۵۰
آگاهی اجتماعی	۰/۷۱۳
مهارت اجتماعی	۰/۷۳۷
هوش هیجانی (مستقل)	۰/۹۰۱
رفتار شهروندی سازمانی (وابسته)	۰/۷۹۸
کارآفرینی اجتماعی (وابسته)	۰/۸۱۸

یافته ها

بین هوش هیجانی و مولفه های آن (خودآگاهی، مدیریت خویشتن، آگاهی اجتماعی و مهارت اجتماعی) و همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن (وجدان کاری، نوع دوستی، جوانمردی و نزاکت) با کارآفرینی اجتماعی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج رگرسیون گام به گام نشان داده ۷۴/۸ درصد تغییرات کارآفرینی اجتماعی به وسیله دو متغیر هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی تبیین گردید. جدول ۲ مقادیر معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای تحقیق را نشان می دهد.

آگاهی اجتماعی: تشخیص فکر و احساس دیگران، که شامل برخورداری از همدلی در تمام سطوح فردی، گروهی و سازمانی هست. افراد دارای این مهارت دقیقاً می دانند که گفتار و کردارشان بر دیگران تأثیر می گذارد و می دانند اگر تأثیر رفتارشان منفی است؛ باید آن را تغییر دهند. یک نمونه از مهارت آگاهی اجتماعی، همدلی است. همدلی یعنی توانایی ورود به احساسات دیگران یا توانایی درک احساسات کارکنان در فرآیند تصمیم گیری هوشمند فردی یا گروهی است.

مهارت اجتماعی: توانایی مرتبط باهوش هیجانی، شامل توانایی برقراری ارتباطات و مراودات آشکار و قانع کننده، تأثیرگذاری، تشریک مساعی، کار گروهی، فرونشاندن اختلافات و ایجاد پیوندهای قوی بین افراد است. از این مهارت می توان در جهت گسترش شور و اشتیاق و حل تعارض استفاده کرد. مهارت های خودآگاهی و خودمدیریتی مربوط به حوزه فردی است و مهارت های آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط به چگونگی رابطه با افراد و اجتماع برمی گردد و بیشتر به توانایی در حفظ صحیح روابط خود با دیگران می پردازند.

رفتار شهروندی سازمانی: رفتاری منحصر به فرد، اختیاری و فرایه ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان مؤثر است و بطور مستقیم یا غیر مستقیم، بوسیله سیستم پاداش رسمی سازمان، سازماندهی نمی شود. این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار مدنی تأکید دارد: اول اینکه این رفتار باید داوطلبانه باشد، یعنی نه یک وظیفه ی از پیش تعیین شده و نه به عنوان بخشی از وظایف رسمی. دوم اینکه مزایای این رفتار، جنبه ی سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند وجهی دارد (۸).

وجدان کاری: شامل رفتارهایی است که به شیوه ای فراتر از الزامات تعیین شده نقش سازمانی، یا آنچه انتظار می رود، از طرف کارمند در انجام وظایف روی می دهد (۹).

نوع دوستی: رفتارهای یاری دهنده ای هستند که توسط یک فرد به منظور کمک به کارکنان مشخص در ارتباط با مسائل سازمانی معین است (۹).

جوانمردی: رفتار جوانمردانه ای که از شکوه و شکایت زیاد در محل کار جلوگیری می کند. جوانمردی عبارت است از تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت های اجتناب ناپذیر و اجحاف های کاری بدون اینکه گله و شکایتی صورت گیرد (۹).

نزاکت: رفتارهای مودبانه ای هستند که از ایجاد مسئله و مشکل در محل کار جلوگیری می کنند (۱۰).

روش کار

تحقیق حاضر در دسته پژوهش های کاربردی قرار می گیرد؛

جدول ۲: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیرها	سطح معنی‌داری	Z کلموگروف اسمیرنوف
خود آگاهی	۰/۳۰۹	۰/۹۶۶
مدیریت خویشتن	۰/۶۹۳	۰/۷۱۱
آگاهی اجتماعی	۰/۱۸۹	۱/۰۸۶
مهارت اجتماعی	۰/۱۵۴	۱/۱۳۲
وجدان کاری	۰/۳۰۴	۰/۹۶۹
نوع دوستی	۰/۴۲۹	۰/۸۷۵
جوانمردی	۰/۳۲۹	۰/۹۴۹
نزاکت	۰/۱۳۵	۱/۱۶۱
هوش هیجانی (مستقل)	۰/۷۷۷	۰/۶۵۹
رفتار شهروندی سازمانی (مستقل)	۰/۶۶۷	۰/۷۲۶
کارآفرینی اجتماعی (وابسته)	۰/۵۴۳	۰/۸۰۰

جدول ۳ و ۴ نتایج آزمون همبستگی بین مولفه های هوش هیجانی و مولفه های رفتار شهروندی سازمانی را بطور جداگانه با کارآفرینی اجتماعی نشان می دهند.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی بین مولفه های هوش هیجانی با کارآفرینی اجتماعی

متغیر	شاخص ها	کار آفرینی اجتماعی	تعداد نمونه (n)
خود آگاهی	مقدار همبستگی (r)	۰/۴۱۸**	۹۲
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	
مدیریت خویشتن	مقدار همبستگی (r)	۰/۵۱۸**	۹۲
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	
آگاهی اجتماعی	مقدار همبستگی (r)	۰/۷۱۳**	۹۲
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	
مهارت اجتماعی	مقدار همبستگی (r)	۰/۴۵۴**	۹۲
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی بین مولفه های رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی اجتماعی

متغیر	شاخص ها	کار آفرینی اجتماعی	تعداد نمونه (n)
وجدان کاری	مقدار همبستگی (r)	۰/۷۸۹**	۹۲
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	
نوع دوستی	مقدار همبستگی (r)	۰/۷۱۸**	۹۲
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	
جوانمردی	مقدار همبستگی (r)	۰/۶۷۵**	۹۲
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	
نزاکت	مقدار همبستگی (r)	۰/۶۵۸**	۹۲
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	

نتایج آزمون همبستگی بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی اجتماعی در جدول ۵ و معناداری ضرایب رگرسیونی در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی اجتماعی

عامل	شاخص ها	کارآفرینی اجتماعی	تعداد نمونه (n)
هوش هیجانی	مقدار همبستگی (r)	۰/۸۴۲**	۹۲
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	
رفتار شهروندی سازمانی	مقدار همبستگی (r)	۰/۵۴۷**	۹۲
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱	

جدول ۶. معنادار بودن ضرایب رگرسیونی

Sig	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
		Beta	Std. Error		
۰/۱۵۱	۱/۴۵۰		۰/۲۳۵	۰/۳۴۱	۱
۰/۰۰۰۱	۱۴/۷۸۵	۰/۸۴۲	۰/۰۶۱	۰/۹۰۱	
۰/۳۹۵	-۰/۸۵۴		۰/۲۵۸	-۰/۲۲۰	۲
۰/۰۰۰۱	۸/۴۳۳	۰/۶۲۸	۰/۰۸۰	۰/۶۷۲	
۰/۰۰۰۱	۴/۰۶۴	۰/۳۰۲	۰/۰۹۱	۰/۳۷۱	

متغیر وابسته: کارآفرینی اجتماعی

بحث و نتیجه گیری

هوش هیجانی کارکنان بر بهره وری تأثیر مثبت و معناداری داشت. همچنین بین مولفه های هوش هیجانی با بهره وری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت که نتایج به دست آمده با یافته های محقق در این تحقیق همسو می باشد. بنابراین در تبیین فرضیه اصلی اول تحقیق می توان گفت که اگر در بین کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران، عواملی از قبیل خودآگاهی، مدیریت خویشتن، آگاهی اجتماعی و مهارت اجتماعی در سطح بالایی باشند، آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای ارتقای کارآفرینی اجتماعی فراهم می گردد. فرضیه اصلی دوم پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه بین رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی اجتماعی کارکنان نظام پزشکی استان تهران رابطه وجود دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی اجتماعی کارکنان نظام پزشکی استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش رفتار شهروندی سازمانی در نظام پزشکی استان تهران، بهره وری سازمانی ارتقا می یابد. یافته های به دست آمده از فرضیه اصلی دوم تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات تقی پور و همکاران (۱۲)، که به بررسی رابطه بین رفتار شهروندی

بین هوش هیجانی و مولفه های آن (خودآگاهی، مدیریت خویشتن، آگاهی اجتماعی و مهارت اجتماعی) و همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی و مولفه های آن (وجدان کاری، نوع دوستی، جوانمردی و نزاکت) با کارآفرینی اجتماعی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که ۷۴/۸ درصد تغییرات کارآفرینی اجتماعی به وسیله دو متغیر هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی تبیین می شود. فرضیه اصلی اول پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه بین هوش هیجانی با کارآفرینی اجتماعی کارکنان نظام پزشکی استان تهران رابطه وجود دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که بین هوش هیجانی با کارآفرینی اجتماعی کارکنان نظام پزشکی استان تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش هوش هیجانی در نظام پزشکی استان تهران کارآفرینی اجتماعی ارتقا می یابد. خدائی و مقتدرزاده (۱۱)، در تحقیقی به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر بهره وری کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه میاندوآب پرداختند. نتایج نشان داد که

شهروندی سازمانی و بهره‌وری از دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی تهران پرداختند. این پژوهش در شش بیمارستان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران و شهید بهشتی با رویکرد نگرش سنجی انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین در تبیین فرضیه اصلی دوم تحقیق می‌توان گفت که اگر در بین کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران، عواملی از قبیل وجدان کاری، نوع دوستی، جوانمردی و نزاکت در سطح بالایی باشند، آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای ارتقای کارآفرینی اجتماعی فراهم می‌گردد.

سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت سایپا پرداختند، همسو بود. فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت سایپا رابطه معنی‌داری وجود داشت. یار احمدی و اسفیدان (۱۳)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری در بین کارکنان دانشگاه شهید بهشتی تهران پرداختند و نتیجه‌گیری نمودند که رابطه مثبت و معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد. مایل افشار و همکاران (۱۴)، در تحقیقی به بررسی ارتباط بین رفتار

مراجع

- شماره ۳۱، ص ۳۴-۱۱.
- Barroso Castro C, Martín Armario E, Martín Ruiz D. The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management*. 2004;15(1):27-53.
 - Cohen A, Kol Y. Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli nurses. *Journal of Managerial Psychology*. 2004;19(4):386-405.
 - خدائی، سیامک و مقتدر زاده، احمد علی. بررسی تأثیر هوش هیجانی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه میاندوآب، اولین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه شهری، تبریز، دانشگاه اسوه، دانشگاه آتاتورک ترکیه، ۱۳۹۵.
 - تقی‌پور، محمد؛ صفاری، کامبیز و محبوبی، مریم. بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی: شرکت سایپا)، کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران، دبیرخانه دایمی کنفرانس، ۱۳۹۵.
 - پاراحمدی، فتنه و صفری اسفیدان، فاطمه. بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان در بین کارکنان دانشگاه شهید بهشتی تهران، چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۹۵.
 - مایل افشار، مهناز؛ رجب‌زاده، علی و معمارپور، مهدی. بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی تهران. *مجله پی‌اورد سلامت*، ۱۳۹۱، دوره ۶، شماره ۲، ص ۶۹-۱۵۷.
 - Elanain HM. An investigation of the relationship of the openness to experience and organizational citizenship behaviour. *Journal of American Academy of Business*. 2008;13(1):72-8.
 - شاطری، کریم و همکاران. ارزیابی رفتار مدنی سازمانی کارشناسان دانشگاه تهران با استفاده از روش‌های پژوهش ترکیبی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی (دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار)، سال ششم، شماره ۴، ص ۸۰-۶۱.
 - نصرآبادی، معصومه. بررسی تأثیر آموزش حل مساله اجتماعی در هوش هیجانی دانش‌آموزان دختر با پیشرفت تحصیلی ضعیف. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس تهران، ۱۳۸۳.
 - نمبر اصفهانی، علی. نقد و بررسی سبک‌های مدیریت تعارض و شرایط استفاده از آن، نشریه علمی پژوهشی کتاب‌قیم، دانشگاه یزد، ۱۳۹۱.
 - نوغابی فاطمه، بیات ریزی مهتاب، قربانی زهره، رمیم طیب. بررسی همبستگی هوش هیجانی و رضایت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مجله دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران*، ۱۳۹۴، دوره ۷۳، شماره ۲، ص ۱۱۶-۱۱۰.
 - Goleman D, Boyatzis RE, McKee A. *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press; 2013.
 - خانف الهی، احمدعلی؛ دوستار، محمد. ابعاد هوش هیجانی. *نشریه مدیریت و توسعه*. ۱۳۸۲، شماره ۱۸.
 - غلام حسینی، اسماعیل؛ بچانی، حسین و عماد، ملکی. عوامل تأثیرگذار، مولفه‌ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی. *ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۱۳۸۹.