



Management & Development Process

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه هوش هیجانی، خویشتنداری و تعهد سازمانی مدیران آموزشی مدارس متوسطه است. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. گروه نمونه، پنجاه و نه نفر از مدیران بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی نظام مند انتخاب شدند. مدیران زن، ۲۷ نفر و مدیران مرد، ۳۲ نفر بودند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های هوش هیجانی عزیزی (۱۳۸۷)، خویشتنداری نیک‌منش (۱۳۸۶) و تعهد سازمانی مودی، استیرز و پورتر^۱ جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، به طور همزمان از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و خویشتنداری و نیز بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران آموزشی، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین خویشتنداری و تعهد سازمانی مدیران آموزشی نیز رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هوش هیجانی و خویشتنداری، پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی مدیران آموزشی است. دو متغیر مذکور توانسته است ۰/۱۸ از تغییرات تعهد سازمانی را برای مدیران مرد پیش‌بینی کند.

کلیدواژه‌ها: هوش هیجانی، خویشتنداری، تعهد سازمانی، مدیران آموزشی

1. Mowdy, Steers and Porters

رابطه بین هوش هیجانی، خویشتنداری و تعهد سازمانی مدیران

یحیی کاظمی
ولی مهدی‌تژاد
رنا جمالی

دریافت: ۱۳۸۹/۱۰/۲۶

پذیرش: ۱۳۹۰/۱۰/۰۶

مقاله برای اصلاح به مدت ۲۷ روز نزد پدیدآوران بوده است

رابطه بین هوش هیجانی، خویشتن‌داری و تعهد سازمانی مدیران

یحیی کاظمی^۱
ولی مهدی‌نژاد^۲
رعنا جمالی^۳

مقدمه

تعهد کارکنان به سازمان، می‌تواند در مراحل گوناگون فرایند مدیریت منابع انسانی، مبنای مناسبی برای تصمیم‌گیری مدیران باشد. توجه به تعهد سازمانی در کارکنان، نتایج مطلوبی را برای کارکنان و سازمان پدید می‌آورد (فرید و همکاران، ۱۳۸۸). مدیران با آگاهی از تعهد سازمانی می‌توانند اهداف سازمانی را بهبود دهند و راهکارهایی برای توسعه سازمانی بیابند (فرید و همکاران، ۱۳۸۸). تعهد سازمانی یکی از عوامل نامحسوس مؤثر بر عملکرد کارکنان محسوب می‌شود، زیرا نیروی انسانی وفادار، متعهد و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی حاضر است حتی فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل، فعالیت کند. وجود چنین نیرویی در سازمان، به افزایش سطح عملکرد می‌انجامد (نیسی، سودانی و نادری، ۱۳۸۹). افرادی که تعهد سازمانی دارند، معمولاً از سه ویژگی برخوردار هستند: (۱) اهداف و ارزش‌های سازمانی را به میزان فراوانی می‌پذیرند؛ (۲) تمایل فراوانی به تلاش برای تحقق اهداف سازمانی دارند؛ (۳) به باقی ماندن و تداوم کار در سازمان بسیار علاقه‌مند هستند (کاظمی حقیقت، ۱۳۷۸). توجه به تعهد سازمانی، باعث کاهش

۱. استادیار گروه آموزش و پرورش
دانشگاه سیستان و بلوچستان
Yahya_kazemi@yahoo.com
۲. استادیار گروه مدیریت و برنامه
ریزی آموزشی دانشگاه سیستان و
بلوچستان
mehdinezhad@gmail.com
۳. دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت
آموزشی
rana.jamaly@gmail.com

میزان غیبت، افزایش ماندگاری، تعلق و وفاداری، بهره‌وری و حرکت برای تحقق اهداف سازمان می‌شود (فرید و همکاران، ۱۳۸۸). بنابراین، آگاهی از عوامل مرتبط با تعهد نیروی انسانی به سازمان، می‌تواند برای مدیران سازمان‌ها اهمیت داشته باشد. از این رو، در پژوهش حاضر رابطه دو متغیر روانشناختی هوش هیجانی و خویش‌داری با تعهد سازمانی بررسی شده است.

پیشینه پژوهش

سازمان‌هایی که به اهمیت نقش منابع انسانی در بهبود بهره‌وری پی برده‌اند، به ارزش پرورش نیروی کار متعهد و در صحنه، واقف هستند (اله‌توکلی، عابدی و صالح‌نیا، ۱۳۸۸). یکی از عوامل مؤثر بر پرورش نیروی انسانی، هوش هیجانی است. هوش هیجانی، مهارت‌های ما در شناخت احساسات خود و دیگران و مهارت‌های کافی در ایجاد روابط سالم با دیگران، حس مسئولیت‌پذیری و توانایی در حفظ سلامتی خود را شامل می‌شود (پورکیانی و صباغ ملاحسینی، ۱۳۸۷). خودآگاهی یکی از مؤلفه‌های مهم هوش هیجانی است که پیش‌نیازی برای سایر مؤلفه‌های هوش هیجانی است (نجفی، ۱۳۸۷). سه عنصر هوش هیجانی، یعنی خودآگاهی، تعهد و انسجام و مهارت‌های اجتماعی، بر تصمیم‌گیری مؤثر مدیران تأثیر دارد (عزیزی، ۱۳۸۷). هوش هیجانی بر کیفیت یادگیری، تصمیم‌گیری اخلاقی، تفکر انتقادی و استفاده عملی از شواهد و دانش همچنین بر ماندن در یک شغل تأثیر دارد (Bulmer, Profetto, Cummings, 2009). فقدان این مهارت باعث می‌شود که باهوش‌ترین افراد، در ارتباط‌های خود احساس عجز کنند (گل‌من^۱، ۱۳۸۲). افراد دارای هوش هیجانی فراوان، قدرت بیشتری برای سازگاری با مسائل جدید و روزمره، رشد شغلی و حرفه‌ای و رهبری نشان می‌دهند. در مقابل، هوش هیجانی کم، با رفتارهای مسئله‌ساز درونی، سطوح کم همدلی، ناتوانی در تنظیم خلق و خو، تخریب اموال دزدی و پرخاشگری همراه است (بخشی سورشجانی، ۱۳۸۷). موفقیت در مهار هیجان‌ها با عواملی مانند افزایش احساس مسئولیت، افزایش توانایی تمرکز بر تکلیف در دست انجام، همبستگی داشته است (گل‌من، بویاتزیس و مگ‌کی^۲، ۱۳۸۵). هالستید^۳ پرورش هوش هیجانی را از طریق آموزش مسائل مذهبی، میسر دانسته است. به اعتقاد وی، هوش هیجانی برای حس سعادت

1. Goleman
2. Boyatzis, McKee
3. Halstid

و سلامت در جامعه، بسیار لازم است (صیادی تورانلو و همکاران، ۱۳۸۶). هوش هیجانی با عوامل مرتبط با تعهد سازمانی همبستگی دارد. گلמן و همکارانش معتقدند که هوش هیجانی در همه رده‌های سازمانی کاربرد دارد، اما در رده‌های مدیریتی، اهمیت فراوانی می‌یابد (عیوضی و باقرزاده، ۱۳۸۷). به طوری که هر اندازه هوش هیجانی مدیران و کارکنان در سازمان بیشتر باشد، به همان اندازه بر بهره‌وری سازمان و کارکنان افزوده خواهد شد. مدیران برخوردار از هوش هیجانی، رهبرانی اثربخش هستند که اهداف سازمان را با حداکثر بهره‌وری، رضایت‌مندی و تعهد کارکنان محقق می‌سازند و رویکردشان در اداره سازمان، از نوع اعطای فرصت خودکنترلی مبتنی بر خودآگاهی است (مختاری‌پور، سیادت و امیری، ۱۳۸۵). این گونه مدیران می‌توانند هیجان‌های زیردستان و مشتریان را درک و مدیریت کنند، در تصمیم‌گیری بر عناصر عاطفی تأکید کنند، به کارکنان خود به عنوان یک انسان توجه کنند و با برقراری رابطه اثربخش و سازنده، درصدد رشد و پرورش کارکنان خود هستند (همایی و همکاران، ۱۳۸۶). یافته‌های پژوهش‌های مختلف نشان داده است که بین نمره‌های رهبران در آزمون هوش هیجانی با نمره‌های کارایی آنها که مدیران اداره درجه‌بندی کرده بودند، رابطه وجود دارد (حسن‌زاده، ۱۳۸۷). رهبرانی که به میزان بیشتری از توانایی‌های هیجانی برخوردار هستند، اغلب با روحیه هستند. این افراد در مدیریت گروهی ماهر هستند (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۴). اداره موفقیت‌آمیز سازمان، حاصل حداکثر کردن استفاده از ویژگی‌های رهبر مانند خودآگاهی هیجانی و خودارزیابی صحیح است (آقایار و همکاران، ۱۳۸۶). بنابراین، به نظر می‌رسد رهبران دارای هوش هیجانی، به سازمان خود متعهدتر هستند، در محیط کار بهتر عمل می‌کنند، از هیجان‌ها برای بهبود تصمیم‌گیری و القای شور و شوق، اعتماد و همکاری در سایر کارها استفاده می‌کنند (انصاری رنانی و همکاران، ۱۳۸۷ و عیوضی و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین، هوش هیجانی می‌تواند نقش مؤثری در افزایش توانایی‌های مرتبط با تعهد سازمانی مدیران و کارکنان داشته باشد. در همین راستا، نتایج پژوهش رضائیان و کشته‌گر (۱۳۸۷) نیز نشان داد که هوش هیجانی با تعهد سازمانی کارکنان، رابطه معناداری دارد و از بین ابعاد هوش هیجانی نیز "مدیریت روابط" بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته است. در یک پژوهش زمینه‌یابی

مشاهده شد که هوش هیجانی رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشت و رضایت شغلی، نقش میانجی را بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی ایفا می‌کرد (Guleryuz, Guneyb, Aydın, & Asan, 2008). ادیمو نیز نشان داد که رضایت شغلی اثر معنی‌داری بر تعهد سازمانی داشته است و هوش هیجانی، واسطه ارتباط دو متغیر مذکور است. وی پیشنهاد کرد که هوش هیجانی می‌تواند به عنوان روشی مداخله‌ای برای افزایش تعهد سازمانی به کار رود (Adeyemo, 2007).

علاوه بر این، داشتن هوش هیجانی با خویش‌داری نیز بسیار مرتبط است. در حوزه هیجان‌ها به کسی خویش‌داری گفته می‌شود که قادر به رهبری هیجان‌ها و امیال گذرا و به تأخیر انداختن بروز هیجان‌ها باشد. خویش‌داری به معنای توانایی تسلط بر خود است. برخورداری از اراده قوی، داشتن نظم در زندگی، توانایی تسلط بر خواهش‌ها و تمایلات درونی و توانایی تسلط بر خود در مواجهه با ناهمواری‌ها، مؤلفه‌های این مفهوم است (معدفر و دربندی، ۱۳۸۵). فردسون و هیرشی معتقدند که خویش‌داری به میزان کنترلی گفته می‌شود که فرد در برابر فرصت‌های بزهکاری بر خودش دارد. این متغیر شش جنبه ریسک‌پذیری، واکنش معنایی یا غیرمعنایی، پشتکار داشتن، خودمحور بودن، تابع امیال آنی بودن و عصبانیت را شامل می‌شود (نیک‌منش، ۱۳۸۶). افراد مبتلا به کمبود خویش‌داری با مسائل، هیجانی و غیرخردمندانه برخورد می‌کنند. آنها اهل خطر کردن بدون دوراندیشی هستند و پاداش‌های فوری را به پاداش‌های طولانی‌مدت ترجیح می‌دهند (کاکوبی، ۱۳۸۵). بنابراین، خویش‌داری مستلزم مدیریت و مهار احساسات است و افراد خویش‌دار، از ثبات هیجانی بیشتری برخوردارند که این ویژگی می‌تواند کارایی آنان را افزایش دهد (نوری، ۱۳۸۷). به اعتقاد راجلین، فرد با خودکنترلی بالا، از تعهد بیشتری نیز برخوردار است (خدایاری فرد و همکاران، ۱۳۸۸).

به اعتقاد گاتفردسون و هیرشی^۱، خویش‌داری کم به دلیل تربیت اجتماعی ناقص و غیرمؤثر پدید آمده است (McMullen, 1999). جوامع مختلف تلاش می‌کنند به طرق مختلف، خودکنترلی را در افراد و سازمان‌های خود ایجاد یا آن را تقویت کنند. در چنین وضعیتی، کارکنان بدون حضور مقام مافوق و بدون ترس از عواقب، وظایف خویش را انجام می‌دهند (سجادی، ۱۳۸۵). در حقیقت خودکنترلی، پیدایش حالتی در فرد است که او را به انجام وظایفش متمایل می‌کند،

1. Gottfredson & Hirschi

بدون آنکه عامل خارجی او را تحت کنترل داشته باشد (سجادی، ۱۳۸۵). اراده، اعتماد به نفس و رشد عاطفی، عوامل عاطفی مؤثر بر خویشتن‌داری تلقی می‌شود (صنعتی زاده، ۱۳۸۹). گلמן معتقد است که زندگی جمعی و اخلاقی ما به خویشتن‌داری، غمخواری و مهارت‌های مربوط به هوش عاطفی منوط است (موسوی، ۱۳۸۷). یافته‌های پژوهش‌ها نشان داده است افرادی که "خویشتن‌داری" بیشتری دارند، در همه حوزه‌ها موفق‌تر از افرادی هستند که تکانشی و بدون "خودمهارگری" عمل می‌کنند (نوری، ۱۳۸۷). بنابراین، خویشتن‌داری از متغیرهای همبسته با عوامل عاطفی است که در موفقیت افراد و در نتیجه، سازمان‌ها مؤثر است. بنابراین، مدیرانی که از ویژگی‌هایی مانند خودکنترلی، کنترل عواطف و هیجان‌های خود در محیط کار برخوردار هستند، عملکرد بهتری خواهند داشت (میرکمالی، سبحانی‌نژاد، و یوزباشی، ۱۳۸۶).

بدین ترتیب، موفقیت سازمان‌ها به استخدام مدیرانی منوط است که بتوانند تعهد کارکنان را تقویت کنند. راهکارهایی برای افزایش تعهد کارکنان بیان شده است، از قبیل افزایش پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان، بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، که این سه عامل با مؤلفه‌های هوش هیجانی و عملکرد خویشتن‌داری شباهت دارد. به همین دلیل، هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه هوش هیجانی، خویشتن‌داری و تعهد سازمانی مدیران است. در پژوهش حاضر، پاسخ به پرسش‌های زیر مورد توجه است: ۱) آیا بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران، رابطه معناداری وجود دارد؟ ۲) آیا بین خویشتن‌داری و تعهد سازمانی مدیران، رابطه معناداری وجود دارد؟ ۳) آیا بین هوش هیجانی و خویشتن‌داری مدیران، رابطه معناداری وجود دارد؟ ۴) متغیرهای پژوهش تا چه اندازه می‌تواند تعهد سازمانی مدیران آموزشی را پیش‌بینی کند؟ ۵) آیا متغیرهای جمعیت‌شناختی بر رابطه هوش هیجانی و خویشتن‌داری و تعهد سازمانی مدیران آموزشی، مؤثر است؟

روش پژوهش

در پژوهش حاضر، روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه

آماري مورد بررسی، مدیران مدارس مقطع متوسطه ناحیه دو شهرستان زاهدان بوده که تعداد آنها ۷۰ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری، تصادفی نظام مند بوده است. گروه نمونه، پنجاه و نه مدیر را شامل شده است که ۳۲ نفر، مرد و ۲۷ نفر زن هستند. این حجم نمونه بر اساس فرمول مورگان به دست آمده است. به لحاظ وضعیت تحصیلات، اکثریت مدیران، افراد با سطح تحصیلی لیسانس بوده‌اند، به گونه ای که از کل ۵۹ نفر، ۳ نفر فوق دیپلم، ۴۶ نفر لیسانس و ۱۰ نفر فوق لیسانس بوده‌اند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها، سه پرسشنامه بوده است: ۱) پرسشنامه هوش هیجانی: پرسشنامه‌ای که به منظور سنجش هوش هیجانی مدیران در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته، پرسشنامه عزیزی (۱۳۸۷) بوده است که برگرفته از پرسشنامه هوش هیجانی و سینگر بوده است. عزیزی پرسش‌های این پرسشنامه را به ۲۵ مورد کاهش داده است. این پرسشنامه، پنج مؤلفه خودنظمی، خودانگیزی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی و خودآگاهی را شامل می‌شود. پایایی این پرسشنامه، توسط عزیزی برابر با ۰/۷۹ برآورد شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، برابر با ۰/۷۴ به دست آمد. ۲) پرسشنامه خویشتن‌داری: به منظور سنجش خویشتن‌داری مدیران آموزشی، از پرسشنامه نیک‌منش (۱۳۸۶) استفاده شده است. در این پرسشنامه، خویشتن‌داری با مؤلفه‌های تکانشی بودن، عملکرد برای وظایف ساده، جستجوی مخاطره، فیزیکی بودن در مقابل ذهنی بودن، خودخواهی و عصبیت مورد سنجش قرار می‌گیرد که بیانگر خویشتن‌داری کم است (نیک‌منش، ۱۳۸۶). این پرسشنامه، ۲۴ پرسش را شامل می‌شود. ضریب پایایی این پرسشنامه، با روش آلفای کرونباخ توسط نیک‌منش ۰/۸۰ و در پژوهش حاضر، ۰/۸۳ به دست آمده است. ۳) پرسشنامه تعهد سازمانی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته، توسط مودی، استیرز و پورتر ساخته شده است. این پرسشنامه پانزده پرسش دارد. مقیاس‌های تعهد سازمانی در این پرسشنامه، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی است. پایایی این آزمون بر اساس آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۶۹ است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون همزمان و تحلیل واریانس استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

آماره‌های توصیفی هوش هیجانی، خویشنداری و تعهد سازمانی در جدول (۱) بیان شده است.

جدول (۱): آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	F	درجه آزادی	t
هوش هیجانی	زن	۹۶/۱۴	۱۳/۶۹	۰/۰۱	۵۷	۱/۰۸
	مرد	۹۲/۵۳	۱۲/۰۱			
خویشنداری	زن	۶۱/۲۹	۷/۶۹	۴/۹۵	۵۷	*۰/۴۵
	مرد	۶۰/۱۵	۱۰/۸۱			
تعهد سازمانی	زن	۸۴/۸۸	۱۲/۱۳	۰/۱۸	۵۷	۰/۱۱
	مرد	۸۵/۲۱	۹/۹۶			

منبع: یافته‌های پژوهش

* $p \leq 0/05$

نتایج جدول (۱) نشان داد که میانگین هوش هیجانی و خویشنداری مدیران زن، بیشتر از مدیران مرد است. در صورتی که میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی مدیران آموزشی مرد، بیشتر از مدیران زن است. اما در این میان، فقط تفاوت در حوزه خویشنداری، در سطح $0/05$ معنی‌دار است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به پرسش‌های پژوهش، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. همچنین با روش رگرسیون همزمان، متغیرهای پیش‌بینی کننده تعهد مدیران مشخص شد و در بررسی نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی بر متغیرهای پژوهش نیز از تحلیل واریانس استفاده گردید.

نتایج پرسش‌های اول تا سوم پژوهش: در بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش، نتایج جدول (۲) نشان داد که ضریب همبستگی هوش هیجانی مدیران با تعهد سازمانی آنها برابر با $R=0/24$ ، خویشنداری و تعهد سازمانی برابر با $R=0/22$ و هوش هیجانی و خویشنداری برابر با $R=0/31$ است. روابط مذکور در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار است.

جدول (۲): خلاصه ماتریس همبستگی‌های بین متغیرهای پژوهش

متغیر	هوش هیجانی	خویش‌داری
تعهد سازمانی	*۰/۲۴	*۰/۲۲
هوش هیجانی	۱	*۰/۳۱

منبع: یافته‌های پژوهش

$$N= ۵۹ \quad * p \leq ۰/۰۵$$

پرسش چهارم پژوهش: برای پاسخ به این پرسش که متغیرهای پژوهش، تا چه اندازه می‌تواند تعهد سازمانی مدیران آموزشی را پیش‌بینی کند، از الگوی رگرسیون همزمان استفاده شد. در الگوی مذکور، نتایج آزمون دوربین ۲/۰۷ بود که بیانگر مجاز بودن استفاده از تحلیل رگرسیون است. در جدول (۳) ملاحظه می‌شود که متغیرهای هوش هیجانی و خویش‌داری، فقط ۰/۰۵ از تغییرات تعهد سازمانی مدیران آموزشی را پیش‌بینی کرده‌اند. در این الگو، همبستگی چندمتغیره برابر با ۰/۲۹ است. بتای استاندارد مربوط به متغیر هوش هیجانی، ۰/۱۹ و بتای استاندارد مربوط به متغیر خویش‌داری، ۰/۱۷ است.

جدول (۳): خلاصه الگوی رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی مدیران آموزشی

متغیر پیش‌بین	R	R ² تعدیل شده	F	β استاندارد	t	آزمون دوربین
هوش هیجانی + خویش‌داری	۰/۲۹	۰/۰۵	۲/۵۹	۰/۱۹ ۰/۱۷	۱/۴۱ ۱/۲۶	۲/۰۷

منبع: یافته‌های پژوهش

پرسش پنجم پژوهش: در پاسخ به این پرسش که آیا عوامل مردم شناختی بر رابطه هوش هیجانی و خویش‌داری و تعهد سازمانی مدیران آموزشی مؤثر است؟ یافته‌های پژوهش با توجه به نقش جنسیت نشان داد که ضریب همبستگی هوش هیجانی مدیران آموزشی زن با تعهد سازمانی آنها، ضریب همبستگی خویش‌داری مدیران با تعهد سازمانی آنها و هوش هیجانی با خویش‌داری، به ترتیب برابر با

$R=0/07$ ، $R=0/10$ ، $R=0/06$ است که در سطح $P \leq 0/05$ معنی‌دار نیست. در واقع، متغیرهای هوش هیجانی و خویش‌داری نتوانسته است تغییرات تعهد سازمانی مدیران آموزشی زن را پیش‌بینی کند. اما نتایج پژوهش در مورد مردان در جدول (۳) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی هوش هیجانی مدیران آموزشی مرد با تعهد سازمانی آنها، برابر با $R=0/44$ است که در سطح $P \leq 0/01$ معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی خویش‌داری مدیران با تعهد سازمانی آنها و هوش هیجانی با خویش‌داری نیز به ترتیب برابر با $R=0/43$ و $R=0/36$ است که به ترتیب در سطح $p \leq 0/01$ و $P \leq 0/05$ معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۴): خلاصه ماتریس همبستگی‌های بین متغیرهای پژوهش در مردان

متغیر	هوش هیجانی	خویش‌داری
تعهد سازمانی	* $0/44$	* $0/36$
هوش هیجانی	۱	* $0/43$

منبع: یافته‌های پژوهش

$N=32$ * $p \leq 0/01$ * $p \leq 0/05$

همچنین بررسی الگوی رگرسیون مربوط به رابطه بین متغیرها در گروه نمونه مردان که در جدول (۴) بیان شده است، می‌دهد که متغیرهای هوش هیجانی و خویش‌داری توانسته است $0/18$ از تغییرات تعهد سازمانی مدیران آموزشی مرد را پیش‌بینی کند.

جدول (۵): خلاصه الگوی رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی مدیران آموزشی مرد

متغیرهای پیش‌بین	R	R^2 تعدیل شده	F	β استاندارد	t	آزمون دوربین
هوش هیجانی + خویش‌داری	$0/48$	$0/18$	$4/48$	$0/41$ $0/15$	$2/51$ $0/94$	$1/76$

منبع: یافته‌های پژوهش

در این الگو، همبستگی چندمتغیره ۰/۴۸ است. بتای استاندارد مربوط به هوش هیجانی، ۰/۴۱ و بتای استاندارد مربوط به متغیر خویشداری ۰/۱۵ است و معادله رگرسیون بر اساس آن به صورت زیر است:

$$\text{هوش هیجانی } ۰/۴۱ Z + \text{خویشداری } ۰/۱۵ Z = \text{تعهد سازمانی}$$

برای بررسی تفاوت متغیرهای پژوهش با توجه به نقش سطوح تحصیلی، از تحلیل واریانس استفاده شد که نتایج نشان داد بین مدیران دارای مدرک تحصیلی در سه مقطع فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس به لحاظ هوش هیجانی $F=۰/۰۳۴$ ، $P>۰/۰۷۱$ ، $P>۰/۰۵$ ، $df=۲$ و خویشداری $F=۰/۰۹$ ، $P>۰/۰۹۱$ ، $P>۰/۰۵$ و تعهد سازمانی $F=۰/۰۳$ ، $P>۰/۰۹۶$ ، $P>۰/۰۵$ ، $df=۲$ تفاوت معنی داری وجود ندارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

بر اساس نتایج توصیفی پژوهش حاضر، میانگین خویشداری مدیران زن، بیشتر از مدیران مرد است. شاید دلیل آن، حدود وظایف و مشغله بیشتر مدیران زن نسبت به مدیران مرد است که علاوه بر وظایف خانه‌داری، مسئولیت مدیریت در مدرسه را نیز بر عهده دارند. این وضعیت ایجاب می‌کند که مدیران زن، توان بیشتری از مدیران مرد داشته باشند. بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران آموزشی نشان داد که همبستگی بین دو متغیر مذکور، مثبت و معنادار است. یعنی می‌توان استنباط کرد که با افزایش هوش هیجانی، تعهد سازمانی مدیران افزایش می‌یابد.

همان‌گونه که با این نتیجه، گاردنر و استوگ^۱ در پژوهشی بیان کردند که هوش هیجانی، پیش‌بینی‌کننده سودمندی برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی است (گل‌من، بویاتزیس و مگ کی، ۱۳۸۵). گاردنر^۲ نیز در پژوهشی با عنوان هوش هیجانی و شیوه‌های رهبری در محیط کار بیان کرده است که هوش هیجانی، رابطه فراوانی با همه اجزای رهبری دگرگون‌ساز، از جمله آگاهی هیجانی و مدیریت هیجانی دارد. همچنین هوش هیجانی، بهترین پیش‌بینی‌کننده موفقیت در شیوه‌های رهبری است (حسن‌زاده، ۱۳۸۷). نتایج پژوهش کارسون و کارسون نشان داد که هوش هیجانی و برخی از مؤلفه‌های آن، با تعهد سازمانی همبستگی دارد و هوش هیجانی نیز تعهد

1. Gardner & Stough

2. Gardner

سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. نتیجه مذکور، با یافته پژوهش‌های (Adeyemo, 2007)، گلریوز و همکاران (Guleryuz, Guneyb, Aydin, & Asan, 2008)، رضائیان و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

اما این نتیجه با نتیجه پژوهش افخمی همخوانی ندارد. بر اساس نتایج پژوهش مذکور، برای کارشناسان معاونت نظری و مهارتی وزارت آموزش و پرورش، بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی با هوش هیجانی رابطه وجود ندارد (نیسی و همکاران، ۱۳۸۹). کسب این نتیجه متفاوت، ممکن است به دلیل سهل‌انگاری مدیران در پاسخ به پرسش‌های پرسشنامه افخمی یا تفاوت در دو جامعه آماری باشد.

در پرسش دوم، بررسی رابطه خویشتن‌داری و تعهد سازمانی مدیران مورد توجه است. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین خویشتن‌داری و تعهد سازمانی مدیران آموزشی، رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بنابراین، می‌توان استنباط کرد که مدیران خویشتن‌دار، تعهد سازمانی بیشتری دارند و خویشتن‌داری باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود.

نتایج پژوهش‌های گاتفردسون و هیرشی نشان داده است که خویشتن‌داری ضعیف بر شراب‌خوار بودن و رفتارهای مربوط به آن تأثیر دارد. همچنین در نظریه خویشتن‌داری گاتفردسون و هیرشی بیان شده است که عادت نادیده گرفتن پیامدهای منفی طولانی‌مدت مانند خویشتن‌داری ضعیف، منجر به پیدایش دامنه‌ای از رفتارهای ضد اجتماعی و مخرب فردی می‌گردد (صنعتی زاده، ۱۳۸۹). نتایج پژوهش سجادی نیز نشان داد که خودکنترلی، ایجاد وضعیتی در فرد است که وی را به انجام وظایفش متمایل می‌کند (سجادی، ۱۳۸۵). علاوه بر این، یافته‌های پژوهش دیگری نشان داده است پیوند اجتماعی نوجوانانی که خویشتن‌داری ضعیفی دارند، نیز ضعیف است (جلایی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). انزیونی نیز بیان کرده است که با پرورش خویشتن‌داری و همدلی، تعهد واقعی به ارزش مدنی و اخلاقی نیز میسر می‌گردد (شریفی درآمدی، ۱۳۸۶). بنابراین، نتیجه پژوهش حاضر، با نتایج پژوهش‌های جلایی‌پور و همکاران (۱۳۸۷)، شریفی درآمدی (۱۳۸۶)، سجادی (۱۳۸۵) و صنعتی زاده (۱۳۸۹) همخوانی دارد.

در پرسش سوم، بررسی رابطه هوش هیجانی و خویشتن‌داری مدیران مورد

توجه است. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که همبستگی بین دو متغیر مذکور، مثبت و معنی‌دار است، یعنی می‌توان استنباط کرد که با افزایش هوش هیجانی، خویش‌داری مدیران افزایش می‌یابد و مدیران خویش‌داری، هوش هیجانی بیشتری دارند.

در راستای این نتیجه، رایس، کوپر و ساواف، دوینسکی و همکارانش و فوت نشان دادند که بین نمره‌های رهبران در آزمون هوش هیجانی با نمره‌های کارایی آنها که توسط مدیران اداره درجه‌بندی شده بود، رابطه وجود دارد (حسن‌زاده، ۱۳۸۷). نتایج پژوهش دیگری نشان داده است که رابطه مثبت و معناداری بین درک هوش هیجانی و کارکرد بین‌فردی و کارکرد روانشناختی وجود دارد. کیاروچی و همکاران نیز بیان کرده‌اند که هوش هیجانی، رابطه بین استرس و انطباق روانشناختی را تعدیل می‌کند (بخشی سورشجانی، ۱۳۸۷). علاوه بر این، پژوهشی درباره ۳۳۰ نفر پزشک، پرستار، معلم و مدیر انجام شد که در آن، نتیجه گرفته شد که هوش هیجانی، عاملی اساسی در تعیین موفقیت در زندگی شغلی و سلامت روانی است و تأثیر مهمی در مقابله با استرس شغلی دارد (حسن‌زاده، ۱۳۸۷). ساموئل و بلیس^۱ نیز پژوهشی درباره اثر هوش هیجانی بر توانایی تصمیم‌گیری مؤثر رهبران در سازمان‌های نوین انجام دادند که یافته‌های آن نشان داد سه عنصر خودآگاهی، تعهد، انسجام و مهارت‌های اجتماعی، بر تصمیم‌گیری مؤثر مدیران تأثیر دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد مدیرانی که هوش عاطفی کمتری دارند، در برقراری ارتباط درست با همکاران، زیردستان، رؤسا و مشتریان مشکل دارند (عزیزی، ۱۳۸۷). بنابراین، یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های حسن‌زاده (۱۳۸۷)، عزیزی (۱۳۸۷)، و بخشی سورشجانی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. اما این نتیجه با نتیجه پژوهش کالینز همخوانی ندارد. بر اساس یافته‌های پژوهش وی، هوش هیجانی با موفقیت رهبران رابطه ندارد (حسن‌زاده، ۱۳۸۷). کسب این نتیجه متفاوت، ممکن است به این دلیل باشد که در پژوهش مذکور، موفقیت رهبران صرفاً از طریق پست، موقعیت و حقوق اندازه‌گیری شده بود و صرفاً عوامل مادی مورد نظر بود.

در پرسش چهارم، بررسی این موضوع مورد توجه است که متغیرهای پژوهش، تا چه اندازه می‌تواند تعهد سازمانی مدیران آموزشی را پیش‌بینی کند. بر اساس

1. Samuel & Beliss

یافته‌های پژوهش، متغیرهای هوش هیجانی و خویش‌داری، صرفاً ۰/۰۵ از تغییرات تعهد سازمانی مدیران آموزشی را پیش‌بینی می‌کند. شایان ذکر است که همبستگی همزمان دو متغیر مذکور با تعهد سازمانی، برابر با ۰/۲۹ بوده است. اما از آنجایی که این همبستگی، بیانگر مقدار پیش‌بینی نیست، معمولاً مقدار پیش‌بینی، عدد کوچکتري است. به این معنی، دو متغیر مذکور توانسته است ۵ درصد از تغییرات متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند. ضریب بتا نیز نشان می‌دهد که با یک واحد تغییر در متغیر ملاک، ۰/۱۹ در هوش هیجانی و ۰/۱۷ در خویش‌داری تغییر به وجود خواهد آمد. این نتیجه ضعیف، با کنترل جنسیت و خروج زنان مدیر از الگوی پیش‌بینی قوی‌تر می‌شود. به طوری که برای مردان، پیش‌بینی به ۰/۱۸ و بتای هوش هیجانی به ۰/۴۱ و بتای خویش‌داری به ۰/۱۵ می‌رسد. بنابراین ممکن است عوامل دیگری مانند جنسیت پاسخ‌دهندگان در این نتایج مؤثر باشد. بررسی میزان همخوانی پژوهش‌های قبلی درباره این پرسش، همانند بحث مربوط به پرسش سوم این پژوهش است که از تکرار آن خودداری می‌شود.

در پرسش چهارم پژوهش، بررسی اثر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر رابطه هوش هیجانی و خویش‌داری و تعهد سازمانی مدیران آموزشی مورد توجه است که نتایج پژوهش نشان داد بین متغیرهای پژوهش و سن، در زنان و مردان رابطه معنی‌دار وجود ندارد، ولی رابطه بین جنسیت و متغیرهای پژوهش، مثبت و معنی‌دار است و جنسیت نقش مؤثری بر متغیرهای پژوهش دارد. در بررسی الگوی پیش‌بینی تعهد سازمانی مشاهده شد که این الگو برای مردان معنی‌دار بود و هوش هیجانی همراه با خویش‌داری، توانست ۰/۱۸ از تغییرات تعهد سازمانی مردان را پیش‌بینی کنند. این الگو برای زنان معنی‌دار نبود. ضعیف بودن این نتیجه ممکن است به دلیل محدود بودن جامعه آماری باشد.

نتیجه پژوهش حاضر، با نتایج پژوهش‌هایی که هوش هیجانی دختران و پسران در آن‌ها متفاوت بوده است (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۸)؛ همچنین با نتایج پژوهش بار-آن^۱ که نشان داد در امریکای شمالی، خانم‌ها مهارت‌های بین‌فردی، هیجان خواهی، آگاهی و احساس مسئولیت بیشتری را نسبت به آقایان نشان دادند؛ و مردان نیز از ظرفیت درون‌فردی بیشتر، مدیریت هیجان‌های بهتر، عزت نفس و انطباق‌پذیری بیشتر نسبت به زنان برخوردار بودند (منصوری، ۱۳۸۷) هماهنگ

نیست. نتایج با پژوهش استون^۱ و همکاران (به نقل از صنعتی‌زاده، ۱۳۸۹) که در کشور کانادا نشان داد هوش هیجانی زنان در ارتباط میان فردی، بیشتر از مردان است نیز همخوانی ندارد. دلیل این ناهماهنگی می‌تواند سهل‌انگاری و عدم پاسخ مدیران زن به پرسشنامه پژوهش باشد. اما یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش لاگ همخوانی دارد که نشان داد در بزرگسالی توانایی زن و مرد در نشان دادن خویش‌داری برابر است (صنتی‌زاده، ۱۳۸۹).

نتیجه‌گیری

نتیجه نهایی پژوهش حاضر این است که افزایش هوش هیجانی و خویش‌داری مدیران آموزش با افزایش تعهد سازمانی آنها همراه است و دو متغیر مذکور، به ویژه در مدیران مرد توانسته است تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند. همچنین بین خویش‌داری و هوش هیجانی مدیران آموزشی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به این نتایج، می‌توان پیشنهاد کرد که در مراکز آموزش عالی، برنامه‌های آموزشی برای بهبود هوش هیجانی و خویش‌داری مدیران تدوین شود. این کار به ویژه برای مردان بیشتر اهمیت دارد. همچنین در آزمون استخدامی مدیران، سنجش هوش هیجانی و خویش‌داری می‌تواند همبستگی نسبی با تعهد سازمانی آنها (به ویژه مردان) داشته باشد. با توجه به محدودیت جامعه آماری پیشنهاد می‌شود متغیرهای مذکور همراه با متغیرهای مداخله‌گری مانند میزان دینداری و تفکر منطقی مورد بررسی قرار گیرد.

1. Estone

الف) فارسی

- آقایار، سیروس و شریفی، پرویز (۱۳۸۶). هوش هیجانی و مدیریت. مدیریت، ۱۸ (۱۹) و ۸۹-۹۲، (۱۲۰).
- اله توکلی، زینب و عابدی، محمدرضا و صالح نیا، منیره (۱۳۸۸). بررسی تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی. چشم‌انداز مدیریت، ۹ (۳۳)، ۱۰۵-۱۲۵.
- انصاری رنانی، قاسم و ارسطو، ایمان (۱۳۸۷). هوش هیجانی و مدیران تحول‌آفرین در شرکت‌های بیمه ایرانی. صنعت بیمه، ۲۳ (۱ و ۲)، ۹۱-۱۲۳.
- بخشی سورشجانی، لیلا (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی با سلامت روانی و عملکرد تحصیلی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۵ (۱۹)، ۹۷-۱۱۷.
- پورکیانی، مسعود و صباغ ملاحسینی، ایمان (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی با کارایی و خلاقیت و نوآوری نیروی کار در سازمان. گرفته شده از: http://www.civilica.com/modules.php?name=PaperSearch&op=Abs&topic=Innovent01&n=Innovent01_016
- جلایی‌پور، حمیدرضا و حسینی‌نثار، مجید (۱۳۸۷). عوامل اجتماعی مؤثر بر بزهکاری نوجوانان در رشت. مدیریت/اجرایی، ۸ (۲۹)، ۷۷-۱۰۲.
- حسن‌زاده، رمضان (۱۳۸۷). بررسی میزان هوش هیجانی مدیران و ارتباط آن با خصوصیات جمعیت‌شناختی آنها. پژوهش‌های تربیتی، ۴ (۱۵)، ۲۵-۳۷.
- خدایاری فرد، محمد و شهابی، روح‌الله، اکبری زردخانه، سعید (۱۳۸۸). دینداری، خودکنترلی و گرایش به مصرف مواد در دانشجویان. رفاه/اجتماعی، ۱۰ (۳۴)، ۱۱۵-۱۳۰.
- رضائیان، علی و کشته‌گر، عبدالعلی (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی. چشم‌انداز مدیریت، ۷ (۲۷)، ۲۷-۳۹.
- سجادی، سید علی (۱۳۸۵). خودکنترلی در نظام کنترل و نظارت اسلامی. معارف/اسلامی و حقوق، ۲۳، ۱۷-۳.
- شریفی درآمدی، پرویز (۱۳۸۶). آموزش و پرورش عاطفی - اجتماعی و نقش هوش هیجانی. تعلیم و تربیت، ۲۳ (۲)، ۷-۳۳.
- صنعتی‌زاده، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه خویش‌داری با خلاقیت و سبک‌های رهبری مدیران آموزشی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). زاهدان. دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- صیادی تورانلو، حسین و جمالی، رضا و منصوری، حسین (۱۳۸۶). بررسی رابطه اعتقاد به آموزه‌های مذهبی اسلام و هوش هیجانی دانشجویان. اندیشه نوین دینی، ۳ (۱۱)، ۱۷۳-۱۴۵.

- عزیزی، اعظم (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی و اثربخشی سازمان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). زاهدان: دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- عیوضی، زهرا و باقرزاده، داوود (۱۳۸۷). هوش هیجانی: ابزاری برای مدیران. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۵ (۱۷)، ۹۰-۱۰۳.
- فرید، داریوش و بردبار، غلامرضا و منصوری، حسین (۱۳۸۸). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش یزد با استفاده از فنون تصمیم‌گیری چندشاخصه. *نوآوری‌های آموزشی*، ۸ (۳۱)، ۱۶۰-۱۵۰.
- کاظمی، یحیی و برماس، حامد و آذرخداد، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های مدیریت هیجان بر هوش هیجانی دانش‌آموزان مقطع راهنمایی. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۵ (۲)، ۱۲۳-۱۰۳.
- کاظمی حقیقت، ناصرالدین (۱۳۷۸). جایگاه تقویت تعهد سازمانی در تحول اداری. گرفته شده از: www.zeda.ir/recvie%20file%20.../TAHAVVOLEEDARI4.PDF
- کاکویی، ساره (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین خویشتن‌داری و ابعاد مهارت‌های اجتماعی در دختران و پسران ناتوان ذهنی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). شیراز: دانشگاه شیراز.
- گلמן، دانیل (۱۳۸۲). هوش هیجانی توانایی محبت کردن و محبت دیدن. ترجمه نسرين پارسا. تهران: رشد.
- گلמן، دانیل و بویاتزیس، ریچارد و مگ کی، آنی (۱۳۸۵). هوش هیجانی در مدیریت و رهبری سازمانی. ترجمه بهمن ابراهیمی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- مختاری‌پور، مرضیه و سیادت، سید علی و امیری، شعله (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین تئوری هوش هیجانی و تئوری‌های رهبری. *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۶ (۲۱)، ۵۷-۳۹.
- مختاری‌پور، مرضیه و سیادت، سید علی (۱۳۸۴). مدیریت و رهبری با هوش هیجانی. تدبیر، ۱۵ (۱۰۵ و ۱۰۶)، ۸۸-۸۵.
- معیدفر، سعید و دربندی، علیرضا (۱۳۸۵). بررسی رفتار و نگرش جمع‌گرانه شهروندان تهرانی: جامعه‌شناسی ایران، ۷ (۳)، ۵۸-۳۴.
- منصوری، مریم (۱۳۸۷). *بررسی مقایسه‌ای هوش هیجانی و سازگاری اجتماعی دانشجویان*. پایان‌نامه کارشناسی، زاهدان: دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- موسوی، مجتبی (۱۳۸۷). هوش هیجانی و تأثیر آن در افزایش قابلیت‌های کارکنان و مدیران در زندگی و محل کار. *صنعت خودرو*، ۱۱۸.
- میرکمالی، سیدمحمد و سبحانی‌نژاد، مهدی و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۶). بررسی رابطه هوش هیجانی با گرایش به تحول سازمانی مدیران آموزش و پرورش استان اصفهان. *روانشناسی و علوم تربیتی*، ۳۷ (۴)، ۱۶۳-۱۵۹.
- نجفی، علی (۱۳۸۷). هوش هیجانی برای مدیران. *مدیریت*، ۱۹ (۱۳۸ و ۱۳۷)، ۴۵-۴۱.
- نوری، نجیب‌الله (۱۳۸۷). بررسی پایه‌های روانشناختی و نشانگان صبر در قرآن. فصلنامه

روانشناسی و دین، ۱ (۴)، ۱۶۹-۱۴۳.

نیمی، عبدالکاظم، سودانی، منصور و نادری، نگین (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های میان‌فردی هوش هیجانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مرد شرکت نفت اهواز. همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، ۱۴-۱.

نیک‌منش، زهرا (۱۳۸۶). مطالعه کیفی و کمی رفتارهای مخاطره‌آمیز در دانش‌آموزان دبیرستانی شهر زاهدان با تأکید بر عوامل پیش‌بینی‌کننده آن (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). تهران: دانشگاه الزهراء.

همایی، رضا و سیادت، سیدعلی و مولوی، حسین و شاوران، حمیدرضا و خسروی، حمیدرضا (۱۳۸۶). مقایسه هوش هیجانی دانشجویان مصرف‌کننده قرص اکستازی و دانشجویان عادی. پژوهش‌های تربیتی و روانشناختی، ۳ (۲)، ۹۱-۱۰۴.

ب) انگلیسی

- Adeyemo, D. A. (2007). Emotional intelligence and the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employee in Public Parastatals in Oyo State. Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 4(2), 324-330.
- Bulmer, S. K, Profetto McGrath, J. and Cummings, G. (2009). Emotional intelligence and Nursing: an Integrative Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 46(12), 1624-1636.
- Guleryuz, G. Guneyb, S. Aydin, E. M. & Asan, O. (2008). The Mediating Effect of Job Satisfaction between Emotional Intelligence and Organizational Commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45 (11), 1625-1635.
- McMullen, J. C. (1999). *A test of Self-controls Theory Using General Patterns of Deviance*. Retrieved from <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-112399-162321/unrestricted/JMdiss.pdf>.