

آزمون نقش میانجی هوش عاطفی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و کارگریزی شغلی The mediating role of emotional intelligence in the relationship between psychological capital and job loafing

Malihe Shakeri

M.A. in Psychology, Department of Educational Sciences, Bojnourd branch, Islamic Azad University
Dr. Behrang Esmaeili Shad *
 Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bojnourd branch,

ملیحه شاکری

کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد
 دکتر بهرنگ اسماعیلی شاد (نویسنده مسئول)
 استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

Abstract

This research examined the mediating role of emotional intelligence in the relationship between psychological capital and job loafing. The research is in terms of purpose, fundamental and with correlation type. The statistical population consisted of 120 employees of Islamic Azad University, Bojnourd Branch According to the Krejsi-Morgan table, 92 people were selected by simple random method. Data were collected by questionnaires. The Luthans Psychological Capital (2007) with ($\alpha = 0.814$) and Gladson (2009) emotional intelligence questionnaire with ($\alpha = 0.888$) and the Rafeian job loafing Questionnaire (2013) with ($\alpha = 0.710$) that had formal and content validity. SPSS 18 and PLS software were used to analyze the data. Regarding the value obtained for the GOF at 0.257, the appropriate fit for the general model is confirmed. The amount of path coefficient between psychological capital and emotional intelligence is 0.64. The amount of path coefficient between emotional intelligence and occupational work is -0.61. The findings show that there is a relationship between the psychological capital and job loafing with the role of mediator of emotional intelligence.

Keywords: psychological, emotional intelligence, job loafing

چکیده

این پژوهش با هدف آزمون نقش میانجی هوش عاطفی در رابطه بین سرمایه روان شناختی و کارگریزی شغلی انجام شد. روش پژوهش از لحاظ هدف، بنیادی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تمامی ۱۲۰ کارمند دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد می باشد. بر اساس جدول کرجسی-مورگان ۹۲ نفر به شیوه تصادفی ساده بعنوان نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش عبارتست از پرسشنامه سرمایه روان شناختی لوتانز (۲۰۰۷) با ۲۴ گویه و پرسشنامه هوش عاطفی گلاسون (۲۰۰۹) با ۲۰ گویه و پرسشنامه کارگریزی شغلی رافیان (۱۳۹۲) با ۱۰ گویه که دارای روایی صوری و محتوایی بودند. پایایی بوسیله آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۸ و ۰/۷۱ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS ۱۸ و PLS استفاده شد. با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۲۵۷، برازش مناسب مدل کلی تأیید می شود. مقدار ضریب مسیر میان سرمایه روان شناختی و هوش عاطفی ۰/۶۴ است. مقدار ضریب مسیر بین هوش عاطفی و کارگریزی شغلی -۰/۶۱ است. یافته ها نشان داد بین سرمایه روان شناختی و کارگریزی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی رابطه وجود دارد.

کلید واژه: سرمایه روان شناختی، هوش عاطفی، کارگریزی شغلی.

ویرایش نهایی: مهر ۹۸

پذیرش: شهریور ۹۷

دریافت: مرداد ۹۷

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه

سازمانها انتظار دارند کارکنانشان فعال بوده و به حفظ استانداردهای بالای کیفیت در عملکردشان متعهد باشند. از طرفی بخش اعظمی از زندگی افراد در محیط کار می گذرد که تاثیر شگرفی بر سطح بهروزی افراد چه در سطح شخصی و چه در عرصه اجتماعی دارد (باکر و شافلی، ۲۰۰۸: ۱۴۸). بر این اساس بررسی رفتار کارکنان امری اجتناب ناپذیر است چرا که رفتار آنها بر عملکردشان و در نهایت بر عملکرد سازمان تأثیرگذار خواهد بود (شفیعی، ۱۳۹۲: ۴۵)؛ در برخی از سازمانها، مدیران با اعمال شیوه های نامتعارف، زمینه بی انگیزگی و کارگریزی کارکنان را فراهم می کنند. کارگریزی پدیده ای است که طی آن انگیزه اعضا کاهش یافته و تمایل به تلاش کمتر دارند (طاهری و همکاران، ۱۳۹۴). تان و تان (۲۰۰۸) به این نتیجه دست یافتند که بین وظیفه شناسی و کارگریزی رابطه منفی وجود دارد.

¹.Job Loafing

².Tan & Tan

یکی از اولین مطالعات در مورد کارگریزی متعلق به رینگلمن (۱۹۱۳) است (طاهری و همکاران، ۱۳۹۴). پژوهشگران در تلاش هستند بدانند چه عواملی سبب بروز آن می شود و چگونه می توان آن را متوقف نمایند (سیمز و نیکولز، ۲۰۱۴: ۶۵). در پژوهشها از غیبت، عدم پاسخگویی به موقع به ارباب رجوع، اتلاف وقت در کار و میزان مرخصی به عنوان شاخص های کارگریزی یاد می شود (ایچینو و مگی، ۲۰۰۰؛ ایچینو و ریفا، ۲۰۰۵). مهم تر از شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد کارگریزی، شناسایی و تقویت عوامل و مؤلفه هایی است که به کارکنان در مواجهه سازنده با این رفتار کمک کند. تلاش های زیادی برای جلوگیری از بروز این پدیده در سازمانها شده است اما مطالعات نشان می دهد وقتی یک شخص تحت فشار روانی باشد - حتی با وجود مشوق های زیاد- سطح عملکرد پایینی دارد (بیلوک و کار، ۲۰۰۱؛ دوهمن، ۲۰۰۸؛ آریلی و همکاران، ۲۰۰۹؛ دکارو و همکاران، ۲۰۱۱؛ کائو و همکاران، ۲۰۱۱). بر این اساس پژوهشگران سازمانی به دنبال راهکارهای ارتقای عواملی هستند که در بهبود رفتارهای سازمانی مؤثر باشد. از جمله این عوامل، سرمایه روانشناختی است. لوتانز و همکاران (۲۰۱۰) بیان می دارند که سرمایه روانشناختی، وضعیت توسعه ای روانشناسی مثبت گرا می باشد که شامل چهار مؤلفه خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری است. پژوهشها ثابت کرده اند که سرمایه روان شناختی با برون دادهای مثبت در سطح فردی و سازمانی ارتباط دارد (جتین، ۲۰۱۱، ۳۷۳). انتظار می رود کارکنانی که در زمینه سرمایه روان شناختی به تعالی رسیده اند، با داشتن ویژگیهای شناختی و رفتاری مناسب، از شغل خود راضی تر (پترسون و لوتانز، ۲۰۰۳: ۲۶)، و از عملکرد شغلی بالاتری برخوردار باشند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷: ۵۴۱). بر این اساس سرمایه روان شناختی به مثابه درون دادی در نظر گرفته می شود که برون داد آن، سطح عملکرد سازمان است.

از سوی دیگر، پژوهشگران بر این باورند که کفایت مهارتها و تخصص های افراد برای کسب موفقیت به تنهایی کارگشا نیست. از عواملی که تأثیر مهمی در انجام موفق وظایف شغلی و فرا شغلی دارد، هوش عاطفی^۱ است. در شرایط متلاطم محیطی، ارزیابی نقاط قوت و ضعف نیروی انسانی از لحاظ هوش عاطفی برای سازگاری با تغییرات بسیار مهم است (شاه قاسمی و اسماعیلی شاد، ۱۳۹۵: ۲۱۰). سارنی^۲ (۲۰۰۷) اظهار می دارد که هوش عاطفی کارکنان می تواند میزان عملکرد و بهره وری را پیش بینی کند؛ چرا که هوش عاطفی، موجب تولید بروز یک احساس و تقویت روح همکاری گروهی می شود و با درک و فهم عواطف خود و دیگران، موجب کسب بینش نسبت به انگیزه های افراد در محیط کار می شود (سالووی^۳ و همکاران، ۲۰۰۲). علاوه بر این، پژوهشها از رابطه بین سرمایه روانشناختی و هوش عاطفی حمایت می کنند (صدوقی و زرچینی، ۱۳۹۶؛ فرهنگ مقدم و همکاران، ۱۳۹۴؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۴؛ مرعشیان و نادری، ۱۳۹۲؛ سعید و همکاران، ۲۰۱۷؛ ملانو و دوس سانتوس، ۲۰۱۳). بر این اساس در پژوهش حاضر، هوش عاطفی بعنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شد و با توجه به اینکه تا کنون هیچ پژوهشی به بررسی رابطه این سه مؤلفه نپرداخته است، بر این اساس هدف پژوهش بررسی رابطه کارگریزی شغلی و سرمایه روان شناختی با نقش میانجی هوش عاطفی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد می تواند در جهت افزایش شناخت علل کارگریزی شغلی و مولفه های کاهش یا حذف آن مثمر ثمر واقع شود.

برخی پژوهش های انجام شده در رابطه با مؤلفه های پژوهش حاضر عبارتند از:

نتایج پژوهش فیض و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که منزلت شغلی با بی تفاوتی سازمانی و زیرکاردرروی دارای رابطه معنادار و منفی می باشد. بی تفاوتی سازمانی نیز با زیرکاردرروی دارای رابطه معنادار و مثبتی دارد. یافته های شاه قاسمی و اسماعیلی شاد (۱۳۹۵) نشان داد که ارتباط معنی داری بین هوش عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. طاهری و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که در بین همه ابعاد هوش عاطفی، (احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن، احساس موثر بودن و احساس اعتماد به دیگران) دارای

1. Simms & Nichols

2. Ichino & Maggi

3. Ichino & Riphahn

4. Beilock & Carr

5. Dohmen

6. Ariely et al

7. DeCaro et al

8. Cao

9. Cetin

1. Peterson & Luthans

1. Emotional intelligence

1. Saarni

1. Salovey

0

1

2

3

تأثیر منفی معنی داری بر کارگری اجتماعی می باشد و تنها بعد (احساس داشتن حق انتخاب) بر کارگری اجتماعی کارکنان تأثیر معنی داری ندارد. همچنین نتایج پژوهش فرهنگ مقدم و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد بین هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی رابطه وجود دارد. قشقایی زاده و حسین پور (۱۳۹۱) به این نتیجه دست یافتند که بین هوش عاطفی کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دیده می شود. همچنین بین میزان خودکارآمدی کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. سعید و همکاران (۲۰۱۷) و ملائو و دوس سانتوس (۲۰۱۳) در پژوهشهای خود به رابطه بین سرمایه روان شناختی و هوش عاطفی اشاره کرده اند.

میدان^۱ و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند بین سبک مدیریت و کارگری ارتباط معناداری وجود دارد. کارادال و سایگین^۲ (۲۰۱۳) در پژوهش خود به رابطه منفی بین کارگری و رفتار شهروندی سازمانی اشاره می کند. لیدن^۳ و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند که در سطح فردی، افزایش وظیفه و کاهش وضوح وظایف کاری منجر به سطح بالاتری از کارگری می شود. وانگ و لاو^۴ (۲۰۰۲) نتیجه گرفتند که هوش عاطفی، رضایت شغلی و رفتارهای فراتر از نقش در سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد.

روش

روش پژوهش از لحاظ هدف، بنیادی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۱۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد می باشد. منطبق با جدول کرجسی- مورگان (۱۹۷۰) تعداد نمونه ۹۲ نفر برآورد گردید که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

سنجش کارگری شغلی از پرسشنامه رافعیان (۱۳۹۲) استفاده شد که شامل ۱۰ گویه است که هر خرده مقیاس شامل ۵ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۵ درجه ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) لیکرت پاسخ می دهد.

سنجش سرمایه روان شناختی از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد که شامل ۲۴ گویه است که ۴ بعد امید، تاب آوری، خوش بینی و خود کارآمدی را می سنجد. هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است. سوالات به صورت معکوس نمره گذاری می شوند.

سنجش هوش عاطفی از پرسشنامه گلاز سون (۲۰۰۹) استفاده شد که خود آگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی، مدیریت روابط را می سنجد. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه است. هر خرده مقیاس شامل ۵ گویه در مقیاس ۵ درجه (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) لیکرت می باشد.

پرسشنامه ها از نظر متخصصان دارای روایی صوری و محتوایی بوده و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۸۱ و ۰/۸۸ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS ۱۸ و PLS بهره برده شد.

یافته ها

نتایج نشان داد که از بین کارکنان نمونه، ۶۳ نفر (۶۸/۱ درصد) را مردان و ۲۹ نفر (۳۱/۹) را زنان تشکیل می دهند.

جدول ۱- شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین امتیاز	بیشترین امتیاز
سرمایه روان شناختی	۹۲	۴/۳۶	۰/۶۳	۲/۲۵	۵/۷۹

1. Meydan

2. Karadal & Saygin

3. Liden

4. Wong & Law

The mediating role of emotional intelligence in the relationship between psychological capital and job loading

۵/۰۵	۲/۵۵	۰/۴۵	۳/۹۷	۹۲	هوش عاطفی
۴/۱۲	۱/۴۰	۰/۷۸	۳/۱۶	۹۲	کارگری شغلی

جهت بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. قبل از ارائه مدل جهت تبیین ضرایب روابط بین متغیرها، برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود که سه مقدار ۰،۰۱، ۰،۲۵ و ۰،۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

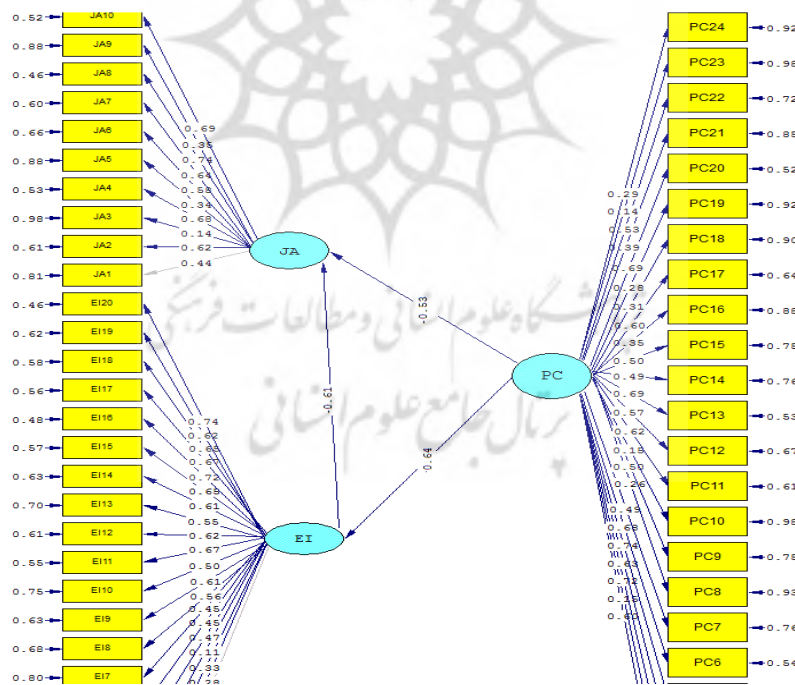
جدول ۲- میزان Commuality و R² متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	نشان	Commuality	R ²
سرمایه روان شناختی	PC	۰،۷۱۷	۰،۰۰۰
هوش عاطفی	IE	۰،۶۸۰	۰/۰۹۸
کارگری شغلی	JA	۰،۹۱۴	۰،۰۵۸

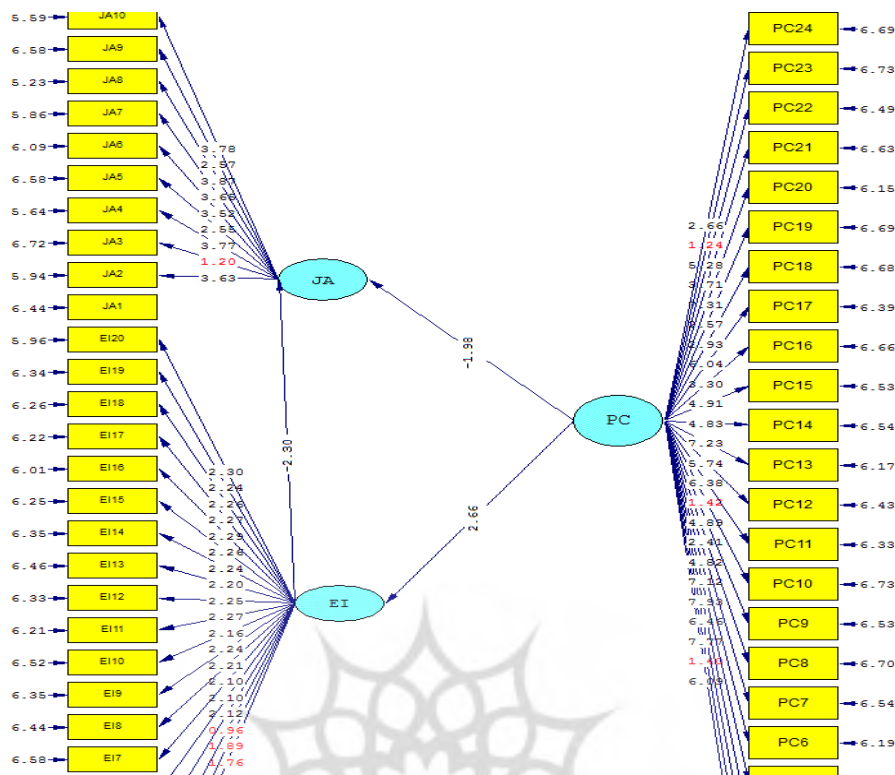
جدول ۳- نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Commuality
۰/۲۵۷	۰/۰۹۳	۰/۷۱۳

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۲۵۷ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می شود.



شکل ۱- مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۲- مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

خروجی نرم افزار PLS نتایج روابط بدست آمده در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

مسیر	نشان	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
سرمایه روان شناختی - هوش عاطفی	IE- PC	۰/۶۴	۲/۶۶	قبول
سرمایه روان شناختی - کارگریزی شغلی	JA- PC	-۰/۵۳	-۱/۹۸	قبول
هوش عاطفی - کارگریزی شغلی	JA- IE	-۰/۶۱	-۲/۸۰	قبول

مطابق جدول شماره ۴ ضریب مسیر رابطه میان سرمایه روان شناختی و هوش عاطفی ۰/۶۴ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۲/۶۶ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. لذا رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه روان شناختی و هوش عاطفی تأیید می شود. ضریب مسیر میان سرمایه روان شناختی و کارگریزی شغلی -۰/۵۳ بدست آمده است. آماره تی برای این رابطه ۱/۹۸- و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱/۹۶ بدست آمد لذا نتیجه گرفت بین سرمایه روان شناختی و کارگریزی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. مدل برازش شده نشان می دهد مقدار ضریب مسیر میان هوش عاطفی و کارگریزی شغلی -۰/۶۱- است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، -۲/۸۰- است، می توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می باشد و بین هوش عاطفی و کارگریزی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد.

فرضیه پژوهش: بین کارگریزی شغلی با سرمایه روان شناختی با نقش میانجی هوش عاطفی رابطه وجود دارد. مدل برازش شده نشان می دهد مقدار ضریب مسیر میان سرمایه روان شناختی و هوش عاطفی ۰/۶۴ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۲/۶۶ است مقدار ضریب مسیر بین هوش عاطفی و کارگریزی شغلی -۰/۶۱- است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، -۲/۸۰-

آزمون نقش میانجی هوش عاطفی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و کارگری شغلی
The mediating role of emotional intelligence in the relationship between psychological capital and job loading

است، می توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می باشد. به عبارت دیگر بین سرمایه روان شناختی و کارگری شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵- نتایج بررسی کل متغیرها

نوع رابطه	رابطه مستقیم	رابطه غیر مستقیم	رابطه کل
کارگری شغلی با سرمایه روان شناختی با نقش میانجی هوش عاطفی	۰/۵۳-	۰/۶۱- - ۰/۶۴ = ۰/۳۹	۰/۲۰

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود، هوش عاطفی نقش میانجی کاملی با مولفه های این پژوهش دارد و مقدار رابطه کلی فرضیه فوق ۰/۲۰ بدست آمد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی و کارگری شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی کارکنان بود. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش شاه قاسمی و اسماعیلی شاد در جهت تأیید نقش هوش عاطفی در بروز رفتارهای فراتر همسو می باشد. همچنین نتایج پژوهش حاضر همسو با یافته های طاهری و همکاران (۱۳۹۴) می باشد که نشان بین هوش عاطفی و کارگری رابطه منفی وجود دارد. بعلاوه یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش نادری و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر رابطه هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی نیز همخوانی دارد. نتایج حاصل از فرضیات با نتایج پژوهش قشقایی زاده و حسین پور (۱۳۹۱) در تأیید رابطه بین هوش عاطفی و خودکارآمدی- یکی از ابعاد سرمایه روانشناختی- با رفتارهای مثبت فرا نقش کارکنان همخوانی دارد. وانگ و لائو (۲۰۰۲) نتیجه گرفتند که هوش عاطفی، رضایت شغلی و رفتارهای فراتر از نقش در سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد و با عنایت به اینکه پژوهشهای پیشین بر وجود رابطه بین رضایت شغلی و کارگری صحت گذاشته اند، می توان استنباط کرد که این پژوهش نیز هم راستا با نتایج پژوهش حاضر می باشد.

بنت و رابینسون^۱ (۲۰۰۰) معتقدند رفتار انحرافی در محیط کار، رفتاری فردی و ارادی است و از هنجارهای سازمانی تخطی می شود یعنی کارکنان یا دائماً کار آن سازمان را یا عملکرد اعضای آن سازمان را با مشکل مواجه می سازند (بودانکین و تزینر، ۲۰۰۹: ۱۰۷). بسیاری از تحقیقات نشان می دهند که وجود رفتارهای انحرافی در سازمان ها باعث کاهش اثربخشی سازمان ها و ناتمام ماندن اهداف سازمانی مطلوب می شود (نادی و قهرمانی، ۱۳۹۲: ۱۹). نتایج این تحقیق بر اهمیت سرمایه روانشناختی و هوش عاطفی صحت گذاشت؛ مدیران دانشگاه باید بدانند که سرمایه گذاری بر سرمایه روانشناختی به منزله سرمایه گذاری بر سایر سرمایه های ناملموس (انسانی و اجتماعی) می باشد. از طرف دیگر کارکنان اگر احساسات خود و دیگران را شناخته و مدیریت نمایند، در محیط شغلی موفق تر عمل خواهند کرد، همچنین هوش عاطفی کارکنان به آنها این امکان را می دهد تا احساسات همکارانشان را درک نمایند و به تبع آن پاسخ مناسب تری بروز دهند و در تعاملات خود برای ارتباط با افراد، بهتر از بقیه عمل می نمایند. در جمع بندی نهایی می توان چنین تحلیل کرد که توجه به رفتارهای کارکنان جهت جلوگیری از کارگری از اهمیت بسیاری برخوردار است. مدیران مؤسسات آموزش عالی در ترسیم چشم انداز سازمانی باید به مسائل و مشکلات و دیدگاه های کارکنان توجه لازم را داشته باشند تا از این منظر موجبات افزایش تعهد و وابستگی آنها به سازمان را فراهم آورند که در نهایت این فعالیت ها منجر به کاهش رفتارهای کارگریانه می گردد.

منابع

ادیبی، زهرا؛ گل پرور، محسن؛ مصاحبی، محمد رضا (۱۳۹۰). نقش تعدیل کننده کنترل شغلی در رابطه گرانباری، ابهام و تعارض نقش با پیامد های رفتاری مثبت و منفی، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۲ (۱): ۵۴-۶۵.

1. Bennett & Robinson

2. Bodankin & Tziner

شاه قاسمی، حمیدرضا؛ اسماعیلی شاد، بهرنگ (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابعاد هوش عاطفی بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان؛ مجله رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی، ۲(۷): ۲۰۹-۲۱۹.

شفیعی، مهرداد (۱۳۹۲). تعهد سازمانی در شرکت های نوپای دانش بنیان؛ عامل انسجام تیم و بقای کسب و کار در محیط رقابتی؛ فصلنامه رشد فناوری، ۹(۳۴): ۴۴-۵۲.

صدوقی، مجید؛ زرچینی، زینب (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان، فصلنامه روانشناسی اجتماعی، ۲(۴۳): ۱۲-۱.

طاهری، مصطفی؛ عزیزی، ایمان؛ مظفریان، محمود (۱۳۹۴). بررسی نقش هوش عاطفی در کاهش کارگریزی اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان ها و ادارات دولتی شهرستان رستم)؛ اولین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، ایران.

فرهنگ مقدم، بابک؛ نادری، مهدی؛ دلفانی، رفیع (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی در کارکنان صنایع نساجی یزدیاف؛ کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی؛ ترکیه: استانبول.

فیض، داود؛ شرفی، وحید؛ شول، حسین (۱۳۹۵). رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی: بررسی نقش بی تفاوتی سازمانی؛ پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۶(۳): ۱۰۷-۱۲۸.

قشقایی زاده، نصراله، حسین پور، محمد (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی، هوش عاطفی و خودکارآمدی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان زن موسسات آموزش عالی شهر بهبهان؛ فصلنامه زن و مطالعات خانواده، ۵(۱۸): ۱۰۵-۱۲۵.

مرعشیان، فاطمه سادات؛ نادری، فرح (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان، فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۴(۳): ۱۱۲-۱۲۱.

نادری، مهدی؛ جهفری، پیروش؛ کمالی دولت آبادی، مهدی (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش هیجانی، سرمایه روانشناختی و شادی در کارکنان صنایع نساجی یزدیاف، ماهنامه نساجی امروز، ۱۵۳: ۵۷-۵۲.

نادی، محمد علی؛ قهرمانی، نسرین (۱۳۹۱). رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتار های انحرافی در محیط کار با رضایت از تدریس دانشگاه، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۱): ۳۷-۴۸.

- Ariely D., Gneezy U., Loewenstein G., Mazar N. (2009). Large stakes and big mistakes, *Review of Economic Studies*; 76 (2): 451-469.
- Bakker, Arnold B., Schaufeli, Wilmar B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations; *Journal of organizational behavior*, 29(2): 147-154.
- Beilock S., Carr T. (2001). on the fragility of skilled performance: what governs choking under pressure? *Journal of Experimental Psychology: General*, 130: 701-725.
- Bennett, R.J., Rabinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance; *Journal of applied psychology*, 85 (3): 349-360.
- Bodankin, M.; Tziner, A. (2009). Constructive deviance, destructive deviance and personaulity: How do they interrelate; *Journal of Economic interferences*, Vol 6 (26): 549-564.
- Cao Z., Price J., Stone D. (2011) Performance under pressure in the NBA; *Journal of Sports Economics*, 12 (1): 231-252.
- Cetin, Fatih (2011). the effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: a public sample in Turkey; *European Journal of social sciences*; 21(3): 373-380.
- DeCaro M., Thomas R., Albert N., Beilock S. (2011). Choking under pressure: multiple routes to skill failure, *Journal of Experimental Psychology: General*, 140 (1): 390-406.
- Dohmen T. (2008). Do professionals choke under pressure?, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65: 636-653.
- Ichino A, Maggi G. (2000). Work environment and individual background: Explaining regional shirking differentials in a large Italian firm, *Quarterly Journal of Economics*, Vol 3: 1057-1090.
- Ichino A., Riphahn R. (2005). the effect of employment protection on worker effort: Absenteeism during and after probation, *Journal of the European Economic Association*, No 1: pp 120-143.
- Karadal, Himmet; Saygin, Muhammet (2013). An Investigation of the Relationship between Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior; *Journal of Social and Behavioral Sciences*, No. 99: 206 - 215.
- Liden, Robert C.; Wayne, Sandy J.; Jaworski, Renata A.; Bennet, Nathan (2004) Social Loafing: A Field Investigation; *Journal of management*; 30 (2); 285-304.
- Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B.; Norman, S.M (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction; *Journal of Personnel Psychology* 60, pp. 541-572.
- Luthans, Fred; Avey, James B.; Avolio, Bruce J.; Peterson, Suzanne J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital; *Journal of human resource development quarterly*; 21(1): 41-67.
- Mellao M.; Dos Santos Mendes Monica, Lisete. (2013). THE RELATION BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE and PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF EMPLOYEE, *Journal of Developmental and Educational psychology*, 2(1): 545-550.

The mediating role of emotional intelligence in the relationship between psychological capital and job loafing

- Meydan, Cem Harun; Kahraman, Çağdas Aki; Basar, Ufuk (2014). Social Loafing and Impression Management in an Organizational Context; *Journal of International Review of Management and Marketing*, 4(3): 201-206.
- Peterson, Suzanne. J; Luthans, F (2003). the positive impact and development of hopeful leaders; *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1): 26-31.
- Saarni , C . (2007). "Emotional competence: a developmental perspective ". In R, Bar-On & J.D.A, Parker, *The Hand Book of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment and Application at home, school and in the work place*, Josses – Bass , San Francisco , pp : 68-91.
- Saeed Imran; Ullah khan Saif; Qadir Qayyur. (2017). Effect of Psychological Capital and Emotional Intelligence on Employee's Job Performance, *Journal of Business and Tourism*. 3(2): 121-138.
- Salovey, P; Mayer, J.D & Caruso, D.R. (2002). the positive psychology of emotional intelligence. For Inclusion in C.R, Snyder & S.J, Lopez, *The Hand Book of Positive Psychology*, Oxford University press, New York, pp: 159-171.
- Simms, Ashley & Nichols, Tommy (2014). Social Loafing: A Review of the Literature; *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1): 58-67.
- Tan HH, Tan ML (2008). Organizational citizenship behavior and social loafing: the role of personality, motives, and contextual factors; *The Journal of Psychology*; 142(1): 89-108.
- Wong, C.m. & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*; Vol.13: 243-274.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی