

بررسی روابط ساختاری هوش هیجانی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، امنیت

شغلی و تعهد سازمانی

(مطالعه‌ی چند سازمان دولتی در استان همدان)

عمران محمدی فاتح^۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۱۵

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی روابط ساختاری هوش هیجانی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، امنیت شغلی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی انجام شده است. جامعه‌ی آماری تحقیق کلیه کارکنان یک سازمان دولتی است که در حدود ۴۰۰ نفر است، طبق فرمول کوکران از بین جامعه آماری، نمونه‌ای به تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب و پرسشنامه استاندارد پنج‌گانه مشتمل بر هوش هیجانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و امنیت شغلی در میان این افراد توزیع شد. از این تعداد پرسشنامه، تعداد ۱۹۰ پرسشنامه جهت تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای smartPLS و spss استفاده شده است. نتایج تجربی این پژوهش نشان دهنده تأیید تمامی فرضیه‌های مستقیم و دو فرضیه غیرمستقیم پژوهش بود؛ اما دو فرضیه غیرمستقیم آخر مورد تأیید واقع نشد. برای بررسی فرضیه‌های غیرمستقیم از آزمون سوبل تست (subel test) استفاده شده است. نتایج آزمون سوبل و آزمون‌های آماری این فرضیه‌ها و سطوح برازش مدل، به همراه نتیجه‌گیری‌های تفصیلی و پیشنهادها اجرایی در پایان مقاله آورده شده است.

کلمات کلیدی: هوش هیجانی، رضایت شغلی، امنیت شغلی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی

مقدمه

هوش هیجانی به‌عنوان یکی از جذاب‌ترین و بحث‌انگیزترین متغیر معرفی شده در حوزه‌ی مدیریت و روان‌شناسی در دو دهه‌ی گذشته مورد مطالعه قرار گرفته است (Mayer, Salovey & Caruso, 2000) دانشمندان در زمینه‌های مختلف به توضیح انواع نتایج بالقوه هوش هیجانی مانند سلامت روانی (Ali et al. 2009; Austin et al. 2005; Ciarrochi et al. 2002; Johnson and Holdsworth, 2009; Petrides et al. 2007; Thompson et al. 2007) به‌طور کلی سلامت عمومی (Austin et al. 2005; Gallagher and Vella- Brodrick, 2008; Palmer et al. 2002; Thompson et al. 2007) حمایت اجتماعی ((Lopes et al. 2003; Song et al. 2010) و پیشرفت تحصیلی ((Mayer et al. 2008; Song et al. 2010) پرداخته‌اند. با این وجود، تحقیقات کمی توجه خود را به نقش هوش هیجانی در محل کار معطوف کرده است (Law et al. 2008; Meisler, 2013) و حتی به نقش هوش هیجانی در شکل‌دهی نگرش و رفتار کارکنان کمتر توجه شده است (meisler, 2013). هوش هیجانی به توانایی‌های فردی در درک، ارزیابی، بیان و مدیریت احساسات اشاره دارد. هوش هیجانی به‌عنوان یک عامل فردی ارتباط نزدیکی با بسیاری از متغیرهای رفتاری و سازمانی دارد (Mayer, DiPaolo, & Salovey, 1990) و عامل مهمی در پیش‌بینی نتایج کلیدی سازمان از جمله رضایت و تعهد سازمانی است (Daus and Ashkanasy, 2005) بر اساس تئوری هوش هیجانی افرادی که قادر به خودآگاهی، درک احساسات خود، کنترل استرس و کنترل احساسات منفی (Kafetsios and Zampetakis, 2008) هستند بدون شک بهتر می‌توانند ارتباط مؤثری با همکاران و سرپرستان برقرار کنند که این منجر به افزایش رضایت شغلی (Wong and Law, 2002) تعهد سازمانی (Sy et al. 2006) و در نتیجه باعث عملکرد شغلی بهتر افراد

می‌شود (Kafetsios and Zampetakis, 2008). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد افراد باهوش هیجانی بالا نسبت به افراد هوش هیجانی پایین تر تعهد بیشتری به سازمان خود دارد (Nikolaou and Tsaousis, 2002). از طرفی عوامل فردی مانند هوش هیجانی، امنیت شغلی و عدالت سازمانی اثر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارد. (Ouyang et al, 2015) با این حال مطالعات کمی به بررسی چگونگی تأثیر این عوامل بر رضایت انجام شده است، لذا پژوهش حاضر به دنبال پر کردن این شکاف است. هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی کننده نتایج مربوط به رضایت شغلی، امنیت شغلی و ادراک از عدالت سازمانی باشد. جوردن و همکاران (۲۰۰۲) عقیده دارند کارکنان باهوش هیجانی بالا بهتر از کارکنان باهوش هیجانی پایین می‌توانند با پیامدهای عاطفی و رفتاری ناشی از ناامنی شغلی مقابله کنند. از نقطه نظر تئوری پردازش احساسات، عدم امنیت شغلی به عنوان یک عامل استرس‌زای مزمن عمل می‌کند که ممکن است اثر مدیریت احساسات فردی و کاهش رضایت شغلی را تعدیل کند. از نظر گرینهاگ و روزنبلات (۱۹۸۴)، عدم امنیت شغلی کارکنان باعث واکنش منفی عاطفی و در نتیجه باعث کاهش بهره‌وری کارکنان می‌شود. روزنبلات و همکاران (۱۹۹۹) دریافتند که عدم امنیت شغلی سطح تعهد سازمانی کارکنان را کاهش می‌دهند. لامبرت، لین هوگان و بارتون (۲۰۰۱) دریافتند که عدم امنیت شغلی رضایت شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد و قصد ترک خدمت را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر هوش هیجانی، میزانی که افراد احساسات خود را مطابق با تئوری‌های شناختی اجتماعی تنظیم می‌کنند، تعریف شده است، بنابراین هوش هیجانی یکی از مفاهیمی است که به طرز قابل ملاحظه‌ای عدالت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. پیشنهاد

هوش هیجانی به عنوان مقدمه‌ای بر عدالت سازمانی ادراک شده ایده جدید نیست. این پیشنهاد قبلاً توسط کوابمن و روزل (۲۰۰۲) ارائه شده است که استدلال می‌کند هوش هیجانی عدالت سازمان و پیامدهای آن را به دو روش تحت تأثیر قرار می‌دهد: اول برداشت از بی‌عدالتی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و دوم باعث کاهش واکنش هیجانی منفی به وجود آمده توسط بی‌عدالتی می‌شود (Fox et al 2001). به‌طور خلاصه، این پژوهش در ابتدا با هدف کشف اینکه چگونه هوش هیجانی رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این که آیا رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. با توجه به یافته‌های اخیر انتظار می‌رود که ویژگی هوش هیجانی این باشد که با رضایت شغلی و تعهد سازمانی همراه است. در مرحله دوم، هدف از این مطالعه این بود که آیا امنیت شغلی و عدالت سازمانی به عنوان متغیرهای میانجیگری در رابطه بین هوش هیجانی و رضایت هستند و در نهایت این که آیا رضایت شغلی به عنوان متغیر واسطه در رابطه بین امنیت شغلی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی معنی‌دار است. بر اساس تئوری عدم قطعیت مدیریت (Lind & Van den Bos, 2002). فرض ما بر این است که عدالت سازمانی و عدم امنیت شغلی حداقل تا حدی واسطه اثرات هوش هیجانی بر رضایت شغلی است.

مبانی نظری پژوهش

رضایت شغلی: از رضایت شغلی تعاریف متعددی ارائه شده است. رضایت شغلی یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند ناشی از ارزیابی حاصل از شغل یا تجربیات شغلی تعریف شده است (Willem et al, 2007; Lu & et al, 2007; Yang, Chang, 2008). رضایت شغلی یک نوع ارزشیابی نسبت به خصوصیات و جلوه‌های شغلی،

قضاوت مثبت یا منفی یک فرد در مورد شغل یا موقعیت شغلی خود تعریف شده است (Jiang, 2008; Daehlen, 2008). رضایت شغلی به عنوان یک مفهوم مستقل، پیامدهای مختلف ناشی از کار را پیشگویی می کند (Salehi, Gholtash, 2011; Griffeth & et al, 2000). رضایت شغلی به عنوان یک حالت درونی است که به وسیله ارزیابی عاطفی و شناختی تجربه یک کارمند از شغل خویش توصیف می شود. این ارزیابی می تواند به درجاتی دلخواه یا غیر دلخواه باشد (Brief, 1998). رضایت شغلی به عنوان یک متغیر با سازه مرتبه دوم با بسیاری از متغیرها ارتباط دارد

هوش هیجانی: هوش هیجانی ظرفیت درک و مهار هیجان‌ها و دیگران است (Cooper, 2005). هوش هیجانی توانایی درک هیجان‌ها و عواطف به منظور دستیابی به ایجاد هیجان‌هایی است تا ضمن کمک به تفکر بهتر بتواند منجر به شناخت هیجان‌ها و عواطف شود (Mayer & Salovey, 1999). هوش هیجانی توانایی شناسایی احساسات و عواطف خود و دیگران است تا بتوانیم با به کارگیری آن‌ها در محیط کار ارتباط مؤثری با دیگران داشته باشیم (Goleman, 1995). هوش هیجانی به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های غیر شناختی است که توانایی‌های فرد را در برخورد موفقیت‌آمیز با مقتضیات و فشارهای محیطی افزایش می‌دهد (Bar-on, 2005). هوش هیجانی به صورت ترکیبی از توانایی‌های ذهنی و ویژگی‌های شخصیتی نظیر خوش بینی، خودآگاهی، مهار احساس‌ها و برانگیختگی‌ها، مقاومت، اشتیاق و خود انگیزشی تعریف شده است (Goleman, 1995; bar-on, 2005; Brotheridge, 2006). هوش هیجانی به عنوان یک سازه مرتبه دوم دارای مدل‌های مختلفی از جمله مدل مایروسالووی، مدل گلمن، مدل باران، مدل دولویکس و هیگس است. در این پژوهش، برای سنجش هوش هیجانی از مدل گلمن استفاده شده است.

عدالت سازمانی: عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش انصاف که رابطه مستقیمی با محیط کار دارد، مورد استفاده قرار می‌گیرد، عدالت سازمانی با روش‌هایی که کارکنان تعیین می‌کنند که آیا با آن‌ها در شغلشان به‌طور عادلانه رفتار شود و روش‌هایی که تعیین آن‌ها روی متغیرهای مرتبط با کار آن‌ها تأثیر می‌گذارد، ارتباط دارد (Moorman, 1991). عدالت سازمانی در ۴۰ سال اخیر توسعه یافته است که شامل تئوری‌های توزیعی، رویه‌ای و تعاملی است. از این تئوری‌ها، پژوهشگران یک مدل چهار عاملی از عدالت سازمانی را پذیرفته‌اند؛ که عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و دو دسته‌ی عدالت تعاملی به‌ویژه عدالت اطلاعاتی و بین فردی را در بر می‌گیرد (Nabatchi, Bingham, H. 2007:149). پژوهشگران عدالت سازمانی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عدالت سازمانی به سه بعد، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای تقسیم می‌شود. به نظر مورمن (۱۹۹۱) عدالت سازمانی به‌صورت مجموع عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی یا مرادده‌ای تعریف می‌شود. عدالت سازمانی به‌طور گسترده به‌عنوان یک سازه مرتبه دوم مورد مطالعه قرار گرفته است. در این پژوهش، از مدل عدالت سازمانی مورمن (۱۹۹۱)، استفاده شده است.

امنیت شغلی: عدم امنیت شغلی ادراک شده به‌عنوان یک پدیده ذهنی مربوط به عدم اطمینان در مورد کار و از دست دادن غیرارادی کار فعلی در آینده تعریف شده است (De Witte 2005; Sverke et al. 2002). امنیت شغلی جنبه ذهنی و روانی دارد و تا حدودی به برداشت فرد از محیط کار بستگی دارد. پس، امنیت شغلی احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته‌های مشخص تحقق می‌یابد (sorosh, 1988; Shakeri nia, 1993). احساس امنیت شغلی پدیده‌های ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد

احساس خطر کند یا عوامل تهدید کننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (Alexander et al, 2006). اهمیت امنیت شغلی در این است که بر بسیاری از متغیرهای سازمانی تاثیرگذار است. برای مثال، امنیت شغلی از عوامل تعیین کننده‌ی سلامت کارکنان (Kuhnert et al., 1989) به لحاظ جسمی و روانی (Burke, 1991; Jacobson, 1987, 1991; Kuhnert and Palmer, 1991) است. امنیت شغلی بر کاهش جابه جایی شغلی کارکنان (Arnold and Feldman, 1982)، بر ماندگاری کارکنان در سازمان (Ashford et al., 1989; Bhuian and Islam, 1996; Iverson and Roy, 1994) ، رضایت شغلی (Ashford et al., 1989; Burke, 1991; Davy et al., 1991; Gavin and Axelrod, 1977; Lim, 1996; and Vinokur-Kaplan et al., 1994) و تعهد سازمانی تاثیرگذار است (Abegglen, 1958; Ashford et al., 1989; Bhuian and Islam, 1996; Iverson, 1996; Morris et al., 1993)

تعهد سازمانی

ادبیات نشان می‌دهد که تعاریف متفاوتی از تعهد ارائه شده است. تعهد سازمانی به عنوان یک ابزار مفید برای اندازه‌گیری اثربخشی سازمان است (Steers, 1975). تعهد سازمانی به عنوان نوعی فضیلت به شمار می‌رود (Duffy et al. 2011). این متغیر به عنوان یک ابزار کلیدی برای کاهش غیبت کارکنان، کاهش ترک خدمت کارکنان، کاهش تعارض و درگیری بین کارکنان، افزایش عملکرد کارکنان و تلاش بیشتر است (Bartlett 2001; DeCotiis and Summers 1987; Pierce and Dunham 1987; Watson and Papamarcos 2002; Whittington et al. 2004). تعهد سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بینی کننده‌ی تلاش، انگیزه، رضایت شغلی، کاهش غیبت، کاهش ترک خدمت و ماندن فرد در سازمان شناخته شده است (Freund, 2005; Kim & Mueller, 2011; Klassen & Chiu, 2011; Meyer, Stanley, Herscovitch, &

(Topolnytsky, 2002; Morrow, 2011). تعهد سازمانی به عنوان یک سازه مرتبه دوم متغیر بسیار مهم در مدیریت است محققان به طور گسترده این سازه را به خصوص در روانشناسی سازمانی و رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار داده اند (Jaramillo, Mulki, & Marshall, 2005; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002) تبیین ارتباط بین هوش هیجانی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی. مطالعات قبلی نشان می دهد شواهدی مبنی بر اینکه عوامل فردی مانند هوش هیجانی عدم امنیت شغلی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد (Meisler, 2013; Güleriyüz et al, 2008; Ouyang et al, 2015).

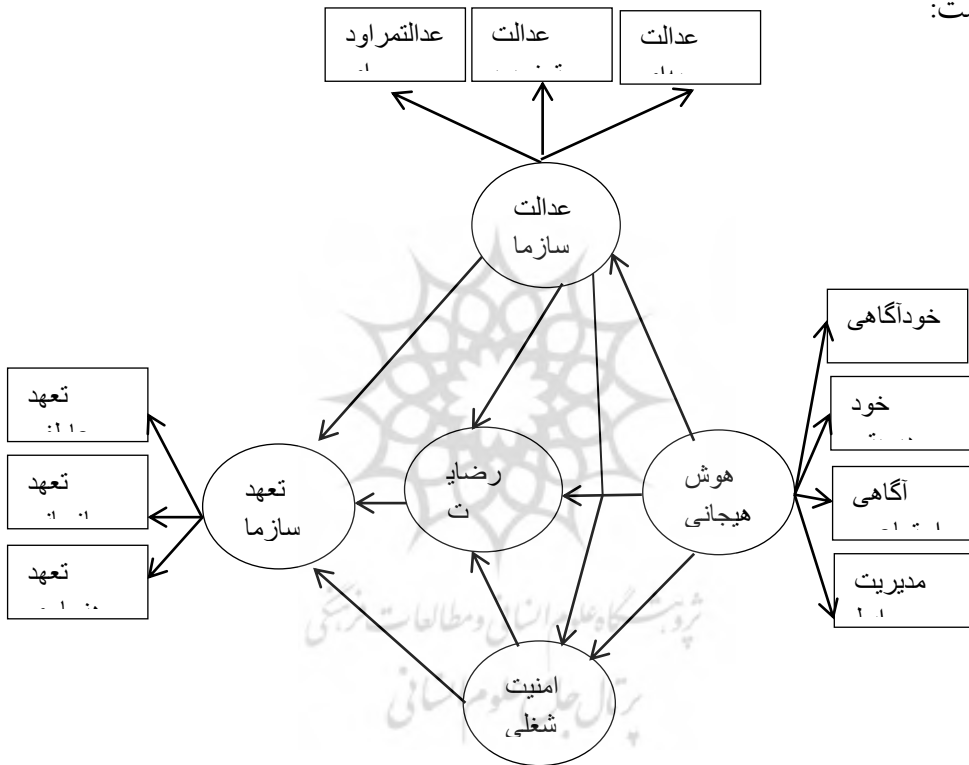
بر اساس نظر جوردن و همکاران (۲۰۰۲)، در حال حاضر ارائه یک مدل از ادراک ارتباط بین عدم امنیت شغلی با واکنش های عاطفی بیش تر به این نکته اشاره می کند که کارکنان باهوش هیجانی بالا بهتر از کارکنان باهوش هیجانی پایین می توانند با پیامدهای عاطفی و رفتاری ناشی از عدم امنیت شغلی مقابله کنند. از نقطه نظر تئوری پردازش احساسات، عدم امنیت شغلی به عنوان یک عامل استرسزای مزمن عمل می کند که ممکن است اثر مدیریت احساسات فردی و کاهش رضایت شغلی را تعدیل کند (Jordan et al, 2002) از سوی دیگر، هوش هیجانی بخشی از احساسات افراد بر اساس تئوری شناختی اجتماعی مدیریت سازمانی تعریف می شود. بنابراین، هوش هیجانی بر ادراک از عدالت در سازمان تأثیر می گذارد، در واقع هوش هیجانی یکی از مفاهیمی است که به طرز قابل ملاحظه ای عدالت سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد. علاوه بر این اصول اخلاقی محیط کار به احتمال زیاد ارتباط نزدیکی با عدم امنیت شغلی کارکنان دارد (Karnes, 2009) کارمندانی که سازمان را غیرمنصف می دانند و احساس عدم امنیت شغلی را تجربه می کنند، در معرض خطر بیشتری از خستگی روحی و استرس قرار دارند. سطوح بالاتر ناامنی شغلی و سطوح پایین تر عدالت سازمانی با امتیاز فرسودگی بالاتر همراه خواهد بود که ممکن است این امر به کاهش

رضایت شغلی آنان منجر شود. بر اساس نظر شات و همکارانش (۱۹۹۸)، بر اساس ویژگی‌های مدل هوش هیجانی: فرض می‌شود که افراد باهوش هیجانی بالا می‌توانند با خود مدیریتی استفاده مناسبی از خود نمایند و احساسات دیگران را برای افزایش درک آن‌ها و شناخت عوامل مربوط به سازمان و درک بهتر عدالت سازمانی به‌کار گیرند. در مقابل، افراد باهوش هیجانی پایین به راحتی احساس بی‌عدالتی سازمانی را شکل می‌دهند که موجب کاهش رضایت شغلی می‌شود با توجه به ارتباط نزدیک عدم امنیت شغلی و عدالت سازمانی، ما فرض می‌کنیم افراد باهوش هیجانی بالا ممکن است قادر به مدیریت و تنظیم احساسات منفی ناشی از دست دادن شغل و یا ویژگی‌های کار و کاهش احساس عدم امنیت شغلی باشند. در مقابل، افراد باهوش هیجانی پایین خطر بیکاری خود را بسیار ارزیابی می‌کنند و فاقد راه مثبت برای پاسخ به استرس شغلی‌اند، بدین ترتیب افراد باهوش هیجانی پایین ناامنی شغلی را تشدید می‌کنند و رضایت شغلی و تعهد سازمانی را کاهش می‌دهند. از طرفی یکی از عواملی فردی که رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد عدالت سازمانی است (Ouyang, et al, 2015). عدالت سازمانی اشاره به ادراک ذهنی کارکنان از عدالت دارد (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). بر اساس یک فراتحلیل که توسط وایزورن و وانز (۲۰۰۲) انجام شد، بین عدالت و رضایت همبستگی مثبت وجود دارد. امنیت شغلی نیز از دیگر عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی است عدم امنیت شغلی به‌عنوان یک منبع استرس نه‌تنها منجر به نگرش منفی در کارکنان نسبت به شغل و سازمان، اختلال در عملکرد فردی و سازمانی، آسیب سلامت جسمی و روحی کارکنان می‌شود، بلکه باعث کاهش تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان می‌شود (Green, 2012; Wagenaar et al. 2010; Reisel et al 2010; بر اساس یافته‌های پژوهش روزنبلات و همکاران (۱۹۹۹) عدم امنیت شغلی تأثیر منفی بر تعهد سازمانی دارد.

ارائه مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش، ضمن مرور پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه متغیرهای مورد مطالعه و با در نظر گرفتن روابط بین متغیرها مدل مفهومی پژوهش شکل گرفت بی‌شک متغیرها و روابط دیگری نیز می‌توانست در این مدل گنجانده شود، اما بر اساس مطالعات و بررسی‌های فراوان، مدل زیر به‌عنوان مدل مفهومی این تحقیق ارائه شده

است:



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- هوش هیجانی بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد.
- هوش هیجانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.
- هوش هیجانی بر امنیت شغلی تأثیر مثبت دارد.
- عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.

- عدالت سازمانی بر امنیت شغلی تأثیر مثبت دارد.
- عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.
- امنیت شغلی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.
- امنیت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.
- رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.
- هوش هیجانی از طریق عدالت سازمان بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.
- هوش هیجانی از طریق امنیت شغلی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.
- عدالت سازمانی از طریق رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.
- امنیت شغلی از طریق رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت و روش، در دسته تحقیقات همبستگی قرار می‌گیرد. همچنین، این تحقیق از لحاظ هدف شناختی یک تحقیق کاربردی است؛ و مبنای پژوهش کمی است. روش جمع‌آوری داده‌ها کتابخانه‌ای - میدانی است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان یک سازمان دولتی هستند. نمونه آماری به تعداد ۲۰۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسشنامه در میان این افراد توزیع گردید و جمعاً ۱۹۰ پرسشنامه وارد تحلیل شد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های استاندارد هوش هیجانی گلمن (۱۹۹۵)، پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۰) استفاده شد. از طرفی، برای سنجش رضایت شغلی از شاخص‌های ارائه‌شده توسط فرناندو و آمله (۲۰۰۶) و درنهایت برای سنجش امنیت شغلی از شاخص‌های ارائه‌شده توسط تِنهورن و رو (۱۹۹۸) استفاده گردید. روایی سؤالات استفاده شده، شامل روایی صوری پرسشنامه و صحت و سقم سؤالات آن، مورد تأیید است. برای محاسبه پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

که آلفای به دست آمده برای کل آزمودنی‌ها برابر با ۰,۹۴۷ محاسبه شده و تأیید گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از این پژوهش از نرم افزارهای Spss22 و smartPLS استفاده شده است. برای برازش مدل از معیارهای برازشی که در مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل خروجی نرم افزار smartPLS

تجزیه و تحلیل مدل‌های اندازه گیری

سنجش بار عاملی: از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از ۰,۴ باشد (هالند، ۱۹۹۹) مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است.

آلفای کرونباخ: معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی^۲ (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار بالای واریانس تبیین شده بین سازه و شاخص‌هایش در مقابل خطای اندازه گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ (کرونباخ، ۱۹۵۱)، نشانگر پایایی قابل قبول است.

پایایی ترکیبی: مزیت پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که CR پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه، برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دوی این معیارها به کار برده می‌شوند. زمانی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰,۷ باشد (نونالی، ۱۹۷۸)،

1. Hulland
2. Internal Consistency
3. cronbach

نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری است و مقدار کم‌تر از ۰,۶
عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد.

جدول ۱ شاخص‌های پایایی حاصل از خروجی نرم افزار PLS

متغیرها	شاخص‌ها	بارهای عاملی	مقادیر عدد معناداری	آلفای کرون باخ	پایایی ترکیبی	مقادیر اشتراکی
هوش هیجانی	خودآگاهی	۰,۷۷	۲۴,۹۵	۰,۷۷	۰,۸۶	۰,۶۰
	خودمدیریتی	۰,۷۶	۲۰,۴۳			
	آگاهی اجتماعی	۰,۸۲	۴۰,۸۱			
	مدیریت روابط	۰,۷۴	۱۷,۷۴			
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۰,۸۴	۵۰,۹۴	۰,۷۰	۰,۸۳	۰,۶۲
	تعهد مستمر	۰,۸۰	۲۳,۸۸			
	تعهد هنجاری	۰,۷۰	۱۵,۲۴			
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰,۶۲	۱۰,۰۵	۰,۷۱	۰,۷۹	۰,۵۷
	عدالت رویه‌ای	۰,۸۲	۳۳,۴۳			
	عدالت مرادده‌ای	۰,۸۰	۲۵,۱۰			
رضایت شغلی	رضایت از کار	۰,۶۸	۱۵,۴۳	۰,۸۵	۰,۸۹	۰,۵۳
	احترام به عقاید	۰,۷۷	۲۶,۳۲			
	رضایت افراد از کار	۰,۷۵	۲۰,۶۳			
	رضایت از پرداخت‌ها	۰,۷۲	۱۹,۳۱			
	رضایت از روابط با افراد	۰,۷۳	۲۲,۲۱			
	رضایت از شیوه	۰,۷۳	۲۲,۶۰			
میل شغلی	رضایت از نحوه پرداخت	۰,۶۹	۱۵,۲۳	۰,۸۲	۰,۷۱	۰,۸۳
	ترس از اخراج شدن	۰,۸۲	۳۴,۴۶			
	اجبار در ترک شغل	۰,۷۱	۲۴,۲۶			
	اضطراب برای از دست	۰,۸۳	۳۸,۶۵			

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است، شاخص‌های پایایی مربوط به برازش مدل از شرایط مطلوبی برخوردارند، به این صورت که تمام بارهای عاملی بالای ۰,۵ است. آلفای کرونباخ بالای ۰,۷، پایایی ترکیبی بالای ۰,۷ و در نهایت مقادیر اشتراکی کیفیت مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. این معیار نشان می‌دهد که چقدر از تغییرپذیری شاخص‌ها توسط سازه‌های خود تبیین شده است. این شاخص که از تقسیم بارهای عامل متغیرهایی مشاهده شده یک سازه بر تعداد شاخص‌ها به دست می‌آید، هرچقدر به عدد یک نزدیک باشد، نشان دهنده مطلوب بودن این شاخص است.

روایی همگرا: ضریب (AVE) سازه‌ها: روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی به کار برده می‌شود. معیار AVE نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. فورنر و لارکر (۱۹۸۱) معیار $2 \times AVE$ ، مقدار بحرانی عدد ۰,۵ است همان‌گونه که در جدول ۱ قابل مشاهده است مقدار محاسبه شده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده برای هر پنج سازه از مقدار بحرانی ۰,۵ بالاتر است. بنابراین روایی، همگرا مدل قابل قبول است

روایی واگرا: افتراقی (واگرایی) از طریق مقایسه جذر (AVE) با همبستگی میان متغیرهای مکنون سنجیده می‌شود. جذر (AVE) برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد این مقدار در قطر اصلی ماتریس همبستگی بین متغیرهای مکنون قرار دارد. این روش به معیار فورنل و لارکر معروف است. در اینجا ما با استفاده از روش فورنل برای بررسی روایی واگرا استفاده کرده‌ایم در نتایج حاصل در جدول زیر آورده شده است.

1. Fornell & Larcker

2. Average Variance Extracted

جدول ۲ روایی واگرا (روش فورنل و لاکر)

هوش هیجانی	عدالت سازمانی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	امنیت شغلی
امنیت شغلی				۰,۷۷
تعهد سازمانی			۰,۷۸	۰,۷۰
رضایت شغلی		۰,۸۶	۰,۵۷	۰,۵۹
عدالت سازمانی	۰,۷۳	۰,۶۰	۰,۶۹	۰,۶۸
هوش هیجانی	۰,۶۶	۰,۵۹	۰,۶۰	۰,۵۸

همان‌طور که در جدول بالا برگرفته از روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱) مشخص است مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند از مقدار همبستگی میان آن‌ها در خانه‌های زیرین قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش

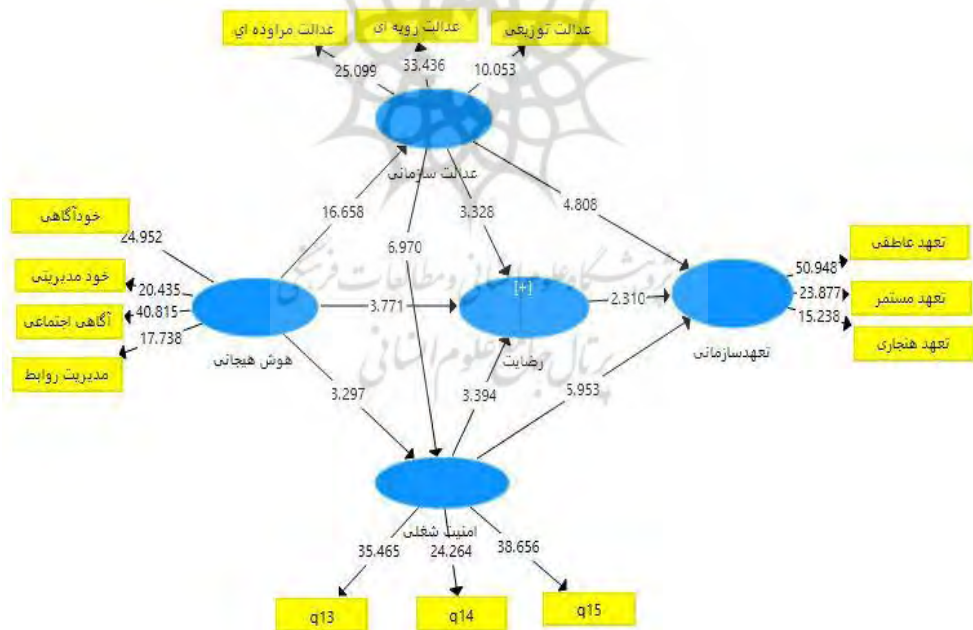
حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا سازه‌های دیگر به بیان دیگر روایی و اگرایی مدل در حد مناسب است.

مدل‌های ساختاری

ضرایب معناداری Z (مقادیر T-Value)

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها است در صورتی‌که مقدار عدد معناداری بالا ۱,۹۶ باشد، رابطه معنی‌دار است و فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود. ذکر این نکته نیز ضروری است که عدد معناداری فقط صحت روابط بین سازه‌ها را نشان می‌دهد و شدت روابطی بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید.

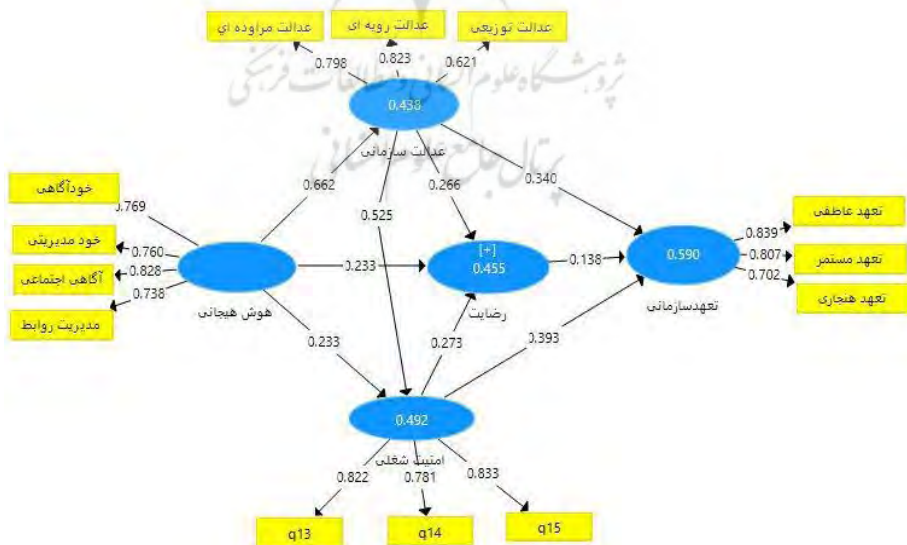
شکل ۲ الگوی معادلات ساختاری پژوهش در حالت معنی‌داری



همان‌طور که در نمودار مشاهده می‌شود، اعداد معناداری مربوط به مسیرهای مستقیم از مقدار عدد معناداری ۱,۹۶ بالاتر است. بنابراین، فرضیه‌های مستقیم مورد تأیید است.

معیار R squares یا R^2 : ضریب تعیین معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. همچنین در مدل ارائه شده توسط نرم‌افزار smartPLS، این مقدار در داخل دایره‌ها نمایش داده می‌شود. هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل دارد. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند.

شکل ۳ الگوی معادلات ساختاری پژوهش در حالت استاندارد



همان‌طور که در شکل فوق دیده می‌شود، مقدار R^2 مربوط به سازه‌ی هوش هیجانی به دلیل اینکه این سازه در اینجا برون‌زا است صفر است؛ اما در مورد سازه‌های درون‌زای عدالت سازمانی برابر با $0,43$ ، برای رضایت شغلی برابر با $0,45$ ، امنیت شغلی برابر با $0,49$ و در نهایت تعهد سازمانی برابر با $0,59$ است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

بررسی فرضیه‌های غیرمستقیم پژوهش

همان‌گونه که در نمودارهای بالا مشاهده می‌شود، مقدار ضریب مسیر مربوط به فرضیه‌های مستقیم از مقدار عدد $1,96$ بالاتر است از این‌رو، می‌توان فرضیه‌های مستقیم مورد تأیید در اینجا برای آزمون فرضیه‌های غیرمستقیم از آزمون سوبل استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های غیرمستقیم و میانجی سه روش وجود دارد که عبارت است از روش‌های بارون و کنی (Baron and Kenny) آزمون سوبل (Sobel test) و روش بوت استرپین (Bootstrapping) همان‌طوری که گفته شد در اینجا ما برای آزمون فرضیه‌های غیرمستقیم با توجه به این که تعداد حجم نمونه بالا بود از آزمون سوبل استفاده کرده‌ایم نتایج آزمون سوبل نشان داد که عدد معناداری فرضیه دهم و یازدهم معنادار است اما فرضیه‌های دوازدهم و سیزدهم مورد تأیید واقع نشد

جدول ۳ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون	معناداری	اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	فرضیه‌ها	شماره
تائید	۱۶,۶۶	۰,۶۶	***	۰,۶۶	هوش هیجانی عدالت سازمانی	۱
تائید	۳,۷۷	۰,۲۳	***	۰,۲۳	هوش هیجانی رضایت شغلی	۲
تائید	۳,۲۹	۰,۲۳	***	۰,۲۳	هوش هیجانی امنیت شغلی	۳
تائید	۳,۳۲	۰,۲۶	***	۰,۲۶	عدالت سازمانی رضایت شغلی	۴
تائید	۶,۹۷	۰,۵۲	***	۰,۵۲	عدالت سازمانی امنیت شغلی	۵
تائید	۴,۸۰	۰,۳۴	***	۰,۳۴	عدالت سازمانی تعهد سازمانی	۶
تائید	۳,۳۹	۰,۲۷	***	۰,۲۷	امنیت شغلی رضایت شغلی	۷
تائید	۵,۹۵	۰,۳۹	***	۰,۳۹	امنیت شغلی تعهد سازمانی	۸
تائید	۲,۳۱۰	۰,۱۴	***	۰,۱۴	رضایت شغلی تعهد سازمانی	۹
تائید	۳,۲۳	۰,۴۵	۰,۲۲	۰,۲۳	هوش هیجانی عدالت سازمانی رضایت شغلی	۱۰
تائید	۲,۲۳	۰,۲۹	۰,۰۶	۰,۲۳	هوش هیجانی امنیت شغلی رضایت شغلی	۱۱
رد	۱,۷۹	۰,۳۷	۰,۰۳	۰,۳۴	عدالت سازمانی رضایت شغلی تعهد سازمانی	۱۲
رد	۱,۸۴	۰,۴۳	۰,۰۴	۰,۳۹	امنیت شغلی رضایت شغلی تعهد سازمانی	۱۳

معیارهای ارزیابی برازش کلی مدل معیار GOF

معیار GOF^۱ مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که محقق می‌تواند پس از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود را نیز بررسی و کنترل کند برای به دست آوردن این معیار باید میانگین مقادیر اشتراکی را ضرب در میانگین ضریب تعیین کرد و از عدد به دست آمده جذر گرفت تا عدد مربوط به معیار GOF به دست آید. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0/596 \times 0/494} = \sqrt{0/294} = 0/54$$

در این پژوهش، مقدار محاسبه شده برای این معیار برابر با ۰,۵۴ محاسبه شده است که نشان از برازش کلی بسیار قوی دارد و مدل تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری و الزامات پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی روابط ساختاری بین هوش هیجانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، امنیت شغلی و عدالت سازمانی در یک سازمان دولتی بود. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر smartPLS نشان‌دهنده مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل و تأیید تمامی فرضیه‌های مستقیم و دو فرضیه غیرمستقیم بود، اما دو فرضیه غیرمستقیم مورد تأیید واقع نشد. نتایج یافته‌های این پژوهش تنها به صورت پیشنهاد است و برای تفسیر باید به محدودیت‌های زیر توجه کرد. اول این‌که تمامی افراد نمونه از یک سازمان دولتی بوده‌اند و تمامی حجم نمونه از یک

1 Goodness Of Fit (GOF)
2- Wetzels & etal

جنس (مذکر) بوده‌اند و بیشتر پاسخ‌دهندگان تحصیلات زیر لیسانس داشته‌اند. دوم با توجه به خاص بودن سازمان امکان دسترسی به تمامی افراد با تحصیلات و پست سازمانی بالا امکان‌پذیر نبود و این یک مانع جدی برای انجام این تحقیق بوده و همین عامل باعث عدم امکان انتخاب درست نوع نمونه‌گیری برای این تحقیق بود سوم این‌که باید در تفسیر یافته‌های این پژوهش به علت امکان تعصب، سوگیری عدم پاسخ‌گویی و یا جهت‌دار بودن پاسخ‌ها باید محتاط بود. از دیگر محدودیت‌های تحقیق این بود که متغیرهای تحقیق به خصوص هوش هیجانی به صورت خود گزارشی اندازه‌گیری شد. استفاده از این روش خطاهایی را تحت عنوان واریانس روش مشترک ایجاد می‌کند. این امر به دلیل مسائلی مثل مطلوبیت اجتماعی (حساسیت به یک سری سؤالات خاص) تورش‌های از جمله بزرگ‌نمایی همبستگی را دنبال می‌کند. مدل پژوهشی این تحقیق بیشتر قدرت تبیینی در سازمان‌های دولتی و خدماتی را دارد. اثر هوش هیجانی بر ادراک از عدالت سازمانی قوی‌تر است بخش بزرگ‌تر از نتایج رضایت و تعهد در سازمان را می‌توان به هوش هیجانی، عدالت و امنیت نسبت داد. شواهد تجربی نشان‌دهنده تأثیر مثبت هوش هیجانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی است (Carmeli, 2003; Sy et al. 2006; Vigoda-Gadot & Meisler, 2010; Wong & Law, 2002; Meisler, 2013; Di Fabio and Palazzeschi, 2012) طبق مطالعات قبلی و با مرور مطالعات رابطه مثبتی بین هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد (Reisel et al. 2010; Wagnaar et al. 2012; Ouyang et al, 2015) این پژوهش ثابت کرد که هوش هیجانی بر رضایت شغلی تأثیر دارد به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش با یافته‌های (Güleriyüz et al,2008; Prati et al, 2003; 72) Aghdasi, 2011; Sy et al, 2006; Karim,2011; Reisel et al, 2010; Park et al, 2013 Wagnaar et al. 2012 سازگار است

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر می‌توان گفت مدیران سازمان‌ها به‌خصوص سازمان مورد مطالعه در هنگام استخدام با استفاده از روش‌های اندازه‌گیری هوش، افراد باهوش هیجانی بالا را جذب کنند. همچنین، برنامه‌های آموزشی به‌منظور بهبود هوش هیجانی کارکنان را اجرا کنند، زیرا نتایج نشان داد کارکنان باهوش هیجانی بالا رضایت شغلی بالایی دارند و در نتیجه از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند هر چند تعهد سازمانی مقدم بر رضایت شغلی است بعضی از تحقیقات نشان می‌دهند تعهد سازمانی تعیین‌کننده رضایت شغلی است (Curry et al. 1986; Bateman and Strasser, 1984; Drafke and Kossen, 1998) وجود تعهد سازمانی باعث رضایت شغلی در کارکنان می‌شود. افراد که تعهد سازمانی بالایی دارند رضایت بیشتری از شغل خود دارند، در نتیجه مشکلات کمتری از قبیل غیبت، درگیری در کار، کم‌کاری، رفتارهای ضد بهره‌وری و متوجه سازمان خواهد شد. از طرفی، بالا بردن رضایت شغلی و عملکرد بهتر در افراد دارای هوش هیجانی بالا منوط به افزایش ادراک کارکنان از وجود عدالت و امنیت در سازمان است. اگر افراد احساس امنیت و عدالت کنند، بدون شک رضایت بالاتری از کار خواهند داشت در نتیجه باعث بالا رفتن سطح تعهد آن‌ها می‌شود. امید است این مطالعه محققان دیگر را به ادامه تحقیقات مربوط به هوش هیجانی، عدالت سازمانی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، نگرش کارکنان، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی سوق دهد.

منابع

- Abeeglen, J.C. (1958), *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*, Free Press, Glencoe, IL.
- Aghdasi, S. Kiamanesh, A. R. & Ebrahim, A. N. (2011). Emotional Intelligence and organizational commitment: testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965-1976.
- Alexander t, mohr, jonas f, puck, (2006). Role conflict, general manager job satisfaction and stress and the performance of ijvs. *European management Journal: vol.25.no.1.pp.(25-350)*.
- Ali, F. Amorim, I.S. and Chamorro-Premuzic, T. (2009), “Empathy deficits and trait emotional intelligence in psychopathy and Machiavellianism”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 47, pp. 758-762.
- Arnold, H.J. and Feldman, D.C. (1982), “A multivariate analysis of the determinants of job turnover”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67 No. 3, pp. 350-60.
- Ashford, S.J., Lee, C. and Bobko, P. (1989), “Content, causes and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test”, *Academy of Management Journal*, Vol. 32 No. 4, pp. 803-29
- Austin, E.J. Saklofske, D.H. and Egan, V. (2005), “Personality, well being and health correlates of trait emotional intelligence”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 38, pp. 547-558.
- Bar-on, R. (2005). The Bar-on model of emotionalsocial intelligence. Extremer (guest Editors), Special issue on emotional intelligence. *Journal of Psychology*, 17.
- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training an organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335–352.
- Bateman, T. Strasser, S. 1984. Longitudinal analysis of the antecedents of organisational commitment. *Acad. Manage. J.* 27 (1),95–112.
- Bhuiyan, S.N. and Islam, M.S. (1996), “Continuance commitment and extrinsic job satisfaction among a novel multiculture expatriate work force”, *Mid-Atlantic Journal of Business*, Vol. 32 No. 1, pp. 35-46.
- Brief AP, *Attitudes in and around organizations*. 1998: Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Brotheridge, C.M. (2006). The role of emotional intelligence and other individual difference variables in predicting emotional labor relative to situational demands. *Journal of Psychology*, 18 (Suppl.), 139–144.
- Burke, R.J. (1991), “Job insecurity in stockbrokers: effects on satisfaction and health”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 6 No. 5, pp. 10-16.
- Carmeli, A. (2003), “The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No. 8, pp. 788-813.
- Ciarrochi, J. Deane, F.P. and Anderson, S. (2002), “Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 32, pp. 197-209.
- Cooper, R.K. (2005). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York.
- Curry, J. Wakefield, D. Price, J. Mueller, C. 1986. On the causal ordering of job satisfaction and organisational commitment. *Acad. Manage. J.* 29, 847–858.
- Daehlen, M. Job satisfaction & job values among beginning nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 2008. 45(12): 1789-1.
- Daus, C. S. & Ashkanasy, N. M. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 453-466.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J. and Scheck, C.L. (1991), “Developing and testing a model of survivor responses to layoffs”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 38 No. 3, pp. 302-17.
- De Witte H (2005) Job insecurity: review of the international literaturon definitions, prevalence, antecedents and consequences. *S Afr J Ind Psychol* 31:1–6
- DeCotiis, T. A. & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*.
- Drafke, M. Kossen, S. 1998. *The Human Side of Organisation*. Addison Wesley, USA.
- Duffy, R. D. Dik, D. J. & Steger, M. F. (2011). Calling and workrelated outcomes: Career commitment as a mediator.
- Fox, S. Spector, P.E. and Miles, D. (2001), “Counterproductive Work Behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 59, pp. 291-309.

- Gallagher, E.N. and Vella-Brodrick, D.A. (2008), "Social support and emotional intelligence as predictors of subjective well-being", *Personality and Individual Differences*, Vol. 44, pp. 1551-1561.
- Gavin, J.F. and Axelrod, W.L. (1977), "Managerial stress and strain in a mining organization", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 11 No. 1, pp. 66-74.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), 265–276.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Griffeth RW, Hom PW, Gaertner S. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*. 2000. 26(3): 463-488.
- Gülyüz, G. Güney, S. Aydın, E. M. & Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11), 1625-1635.
- Iverson, R.D. (1996), "Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 7 No. 1, pp. 122-49.
- Iverson, R.D. and Roy, P. (1994), "A causal model of behavioral commitment: evidence from a study of Australian blue-collar employees", *Journal of Management*, Vol. 20 No. 1, pp. 15-41.
- Jacobson, D. (1991), "The conceptual approach to job insecurity", in Hartley, J.F., Jacobson, D., Klandermans, B. and Van Vuuren, T. (Eds.), *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*, Sage, London, pp. 23-39.
- Jacobson, D.A. (1987), "Personological study of the job insecurity experience", *Social Behavior*, Vol. 2, pp. 143-55.
- Jaramillo, F. Mulki, J. P. & Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58(6), 705–714.
- Jiang N. Measurement of Job Satisfaction Reconsidered: A Structural Equation Modeling Perspective. 2008-11-22. Internet. [Cited?2004].

- Johnson, S.J. and Holdsworth, M.B.L. (2009), "Personality and health: the mediating role of trait emotional intelligence and work locus of control", *Personality and Individual Differences*, Vol. 47, pp. 470-475.
- Kafetsios, K. & Zampetakis, L.A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affective at work. *Personality Individual Differences*, 44(3), 712-722.
- Karim, J. (2011). Emotional intelligence, leader-member exchange, organizational justice, and outcome variables: A conceptual model. *International Journal of Leadership Studies*, 6(3), 390-411.
- Karnes, R. E. (2009). A change in business ethics: The impact on employer-employee relations. *Journal of Business Ethics*, 87(2), 189-197.
- Khaleghi sorosh, F.(1988). Systematic review of employees' job security, the Ministry of Culture and Higher Education. MS Thesis, Tehran University, School of Management.
- Kim, S. -W. & Mueller, C. W. (2011). Occupational and organizational commitment in different occupational contexts: The case of South Korea. *Work and Occupations*, 38, 3-36.
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129.
- Kuhnert, K.W. and Palmer, D.R.(1991), "Job security, health and the intrinsic and extrinsic characteristics of work, group & organization studies", Vol. 16, No. 2, pp. 178-92.
- Kuhnert, K.W., Sims, R.R. and Lahey, M.A. (1989), "The relationship between job security and employee health", *Group & Organization Studies*, Vol. 14, No. 4, pp. 399-410.
- Lambert, E. G. Lynne Hogan, N. & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250.
- Law, K.S. Wong, C. Huang, G. and Li, X. (2008), "The effects of emotional intelligence on job performance and life satisfaction for the research and development scientists in China," *Asia Pacific Journal of Management*, Vol. 25, pp. 51-69.
- Lim, V.K.G. (1996), "Job security and its outcomes: moderating effects of work-based and non work-based social support", *Human Relations*, Vol. 49, No. 2, pp. 171-94.

- Lu KY, Chang LC, Wu HL. Relationships Between Professional Commitment Job Satisfaction and Work Stress in Public Health Nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*. 2007. 23(2): 110-116.
- Mayer, J.D. Roberts, R.D. and Barsade, S.G. (2008), "Human abilities: emotional intelligence," *Annual Review of Psychology*, Vol. 59, pp. 507-536.
- Mayer, J.D. Salovey, P (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Meisler, G. (2013). Empirical exploration of the relationship between emotional intelligence, perceived organizational justice and turnover intentions. *Employee Relations*, 35(4), 441-455. DOI: 10.1108/ISO-06-2013-0090.
- Meyer, J. P. Stanley, D. J. Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Moorman, Robert H. (1991). Relationship Between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perception influence employee citizenship?: *Journal of Applied Psychology*, vol 76, No 6, 845-855.
- Morris, T., Lydka, H. and O'Creevy, M.F. (1993), "Can commitment be managed? A longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies", *Human Resource Management Journal*, Vol. 3, No. 3, pp. 21-42.
- N. J. Allen, and J. P. Meyer, (1996), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity". *Journal of Vocational Behaviour*. Vol.49.
- Nabatchi, Tina. Bingham, Lisa Blomgren. H, David. (2007). Organizational justice and workplace mediation: a six-factor model. *International Journal of Conflict Management*, 18, 148-174.
- Nikolaou, I. & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.
- Ouyang, Z. Sang, J. Li, P. & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.
- Palmer, B. Donaldson, C. and Stough, C. (2002), "Emotional intelligence and life satisfaction," *Personality and Individual Differences*, Vol. 33, pp. 1091-1100.

- Park, C. G. Park, K. S. & Kang, Y. S. (2013). Job stress, job satisfaction, and organizational commitment of customized home health care nurse. *Journal of Agricultural Medicine and Community Health*, 38(1), 39–48.
- Petrides, K.V. Pe´rez-Gonza´les, J.C. and Furnham, A. (2007), “On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence”, *Cognition and Emotion*, Vol. 21 No. 1, pp. 26-55.
- Petrides, K.V. Pita, R. and Kokkinaki, F. (2007), “The location of trait emotional intelligence in personality factor space”, *British Journal of Psychology*, Vol. 98, pp. 273-289.
- Pierce, L. & Dunham, R. (1987). Organizational commitment: Pre-employment propensity and initial work experiences. *Journal of Management*, 13(1), 163–178.
- Prati, L.M. Douglas, C. Ferris, G.R. Ammeter, A.P. Buckley, M.R. 2003. Emotional intelligence, leadership effectiveness and team outcomes. *Int. J. Org. Anal.* 11, 21–41.
- Quebbeman, A.J. and Rozell, E.J. (2002), “Emotional intelligence and dispositional affectivity as moderators of workplace aggression: the impact of behavior choice”, *Human Resource Management Review*, Vol. 12, pp. 125-143.
- Reisel, W. D. Probst, T. M. Chia, S. L. Maloles, C. M. & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74–91.
- Rosenblatt, Z. Talmud, I. & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197–217.
- Salehi, M. A. Gholtash, The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University –first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2011. 15(8): 306-310.
- Shakeri nia, I. (1993). Job security, job satisfaction and mental health. *Tadbir*. Number 72.
- Song, L.J. Huang, G. Peng, K.Z. Law, K.S. Wong, C. and Chen, Z. (2010), “The differential effects of general mental ability and emotional intelligence on academic performance and social interactions”, *Intelligence*, Vol. 38, pp. 137-143.

- Sverke M, Hellgren J, Nöswall K (2002) No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *J Occup Health Psychol* 7:242–264.
- Sy, T. Tram, S. and O’Hara, L.A. (2006), “Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, pp. 461-473.
- Thompson, B.L. Waltz, J. Croyle, K. and Pepper, A.C. (2007), “Trait meta-mood and affect as predictors of somatic symptoms and life satisfaction”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 43, pp. 1786-1795.
- Vigoda-Gadot, E. and Meisler, G. (2010), “Emotions in management and the management of emotions: the impact of emotional intelligence and organizational politics on public sector employees”, *Public Administration Review*, Vol. 70, pp. 72-86...
- Vinokur-Kaplan, D., Jayaratne, S. and Chess, W.A. (1994), “Job satisfaction and retention of social workers in public agencies, non-profit agencies, and private practice: the impact of workplace conditions and motivators”, *Administration in Social Work*, Vol. 18 No. 3, pp. 93-121.
- Wagenaar, A. F. Kompier, M. A. Houtman, I. L. van den Bossche, S. Smulders, P& . Taris, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7)763–773.
- Watson, G. W. & Papamarcos, S. D. (2002). Social capital and organizational commitment. *Journal of Business and Psychology*, 16(4), 537–552.
- Whittington, J. L. Goodwin, V. L. & Murray, B. (2004). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: Independent and interactive effects on employee outcomes. *Leadership Quarterly*, 15(5), 593–606.
- Willem A, Buelens M, Jonghe ID (2007). Impact of organizational structure on nurses’ job satisfaction: A questionnaire survey. *Int. J. Nurs. Stud.* 44: 1011-1020.
- Wong, C.S. and Law, K.S. (2002), “The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 13 No. 3, pp. 243-274
- Yang, F. H. & Chang, C. C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 879-887.