

Research Paper

The Structural Relationship Model Sense of Coherence Feeling and Responsibility with Job Performance Staffs Through Mediation Role Emotional Intelligence

Fatemeh Bavali¹, Moloud Keykhosrovani^{2*}, Ezat Deyreh³, Sooran Rajabi^{4,5}

1. Ph. D. Student of Psychology, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

4. Associate Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

5. Associate Professor, Department of Psychology, Persian Gulf University, Bushehr, Iran.

Received: 2021/10/17

Revised: 2021/12/04

Accepted: 2020/05/30

Use your device to scan and read
the article online



DOI:

10.30495/jpmm.2022.29200.3520

Keywords:

job performance, sense of coherence feeling, responsibility, emotional intelligence.

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to present a structural relationship model between sense of coherence and responsibility with job performance through mediating role of emotional intelligence (Case Study of bushehr ports and maritime organization and Sina port and marine company).

Methods: This descriptive and correlational study was conducted on 400 employees of Bushehr Ports and Maritime Administration and the contracting companies in 2020. The number of studied samples was selected based on Kline's model and simple random sampling method. The data gathering instruments included Job Performance Questionnaire (JPQ), Sense of Coherence Questionnaire (SCQ), Social Responsibility Questionnaire (SRQ) and Self-Report Emotional Intelligence Scale (SSREL). The collected data was analyzed using SPSS and AMOS software packages and Pearson correlation coefficient statistical tests and structural equation modeling method.

Results: Findings showed that sense of coherence, social responsibility and emotional intelligence have a direct effect on job performance ($P < 0/01$). Also, proposed model had an acceptable fitness to the data ($RMSEA = 0/071$, $GFI = 0/911$, $IFI = 0/952$, $P\text{-value} < 0/05$) and indirect pathways of social responsibility were significant through mediating role of emotional intelligence on job performance. Also, indirect pathways of sense of coherence were not significant through mediating role of emotional intelligence on job performance.

Conclusion: The evaluated model has a good fit and is an important step in identifying the effective factors of job performance of staffs of ports and maritime organization.

Citation: Bavali, F., Keykhosrovani, M., Deyreh, E., Rajabi, S., The Structural Relationship Model Sense of Coherence Feeling and Responsibility with Job Performance Staffs Through Mediation Role Emotional Intelligence., *Journal of Psychological Methods and Models* 2022; 13 (47): 129-142.

***Corresponding Author:** Moloud Keykhosrovani

Address: Assistant Professor, Department of Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

Tell: 09132084724

Email: moloud.keykhosrovani@bushehr.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

Research has shown a relationship between emotional intelligence and job performance as well as job satisfaction. Accordingly, the emotional intelligence is an important and fundamental structure in job environments, which can predict job performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on the intrinsic motivation of employees. Intrinsic motivation leads to a type of behavior that is inherently satisfying and enjoyable and expresses an action that is not separated from the behavior itself. Therefore, based on the available research evidence, the importance of influencing variables such as sense of coherence and responsibility on job performance is inferred. These factors have not been studied together and in interaction with each other in a model. For this reason, present study seeks to answer the question whether the model of structural relationships of sense of coherence and responsibility with employees' job performance through the mediating role of emotional intelligence is well-suited?

Methods

This study has descriptive and correlational type. The statistical population of the study was composed of 1700 employees and workers who were located in Bushehr Ports and Maritime Organization and Sina port and marine company in 2020. Based on Kline's model, the sample size of this study was estimated, the sample size of 400 people was selected. The research sample was selected based on simple random sampling method. The criteria for entering the research were having the informed consent of individuals to participate and cooperate in the research and also being employed in the Ports Organization or the port's contracting companies. In order to collect data, four standard questionnaires were used as follows: a) Paterson's Job Performance Questionnaire (JPQ) which

measures two components including job tasks and organizational tasks. The scoring of this questionnaire in the Likert scale is 4 points in such a way that the answer rarely, sometimes, often and always are awarded by the points 0, 1, 2 and 3, respectively; b) Flensburg-Medden's Sense of Coherence Questionnaire (SCQ) which consists of 35 questions. The scoring method of questions 1 to 24 is done using a three-point Likert scale and for questions 25 to 35 in a five-point Likert scale. Getting a higher score on this questionnaire means having more coherence, and getting a lower score means having less coherence; c) Carroll's Social Responsibility Questionnaire (SRQ) which includes 20 questions to measure 4 components as economic obligations, moral obligations, legal obligations, and social or humanitarian obligations in a 5-point Likert scale; and d) Schutte's Self-Report Emotional Intelligence Scale (SSREL) including 33 items in a 5-point scale. The collected data was analyzed using SPSS and AMOS software packages and Pearson correlation coefficient statistical tests and structural equation modeling method.

Results

According to the results of demographic questionnaire data of participants, 164 people (41%) were employed officially, 66 people (16.5%) were employed contractually, 91 people (22.8%) and 79 people (19.8%) were employed by the third-party companies. Regarding the educational level, 77 people (19.3%) had high school certificates, 28 ones (7%) had an associate degree, 155 people (38.8%) had a bachelor's degree and 140 ones (35%) had a master's degree and above. The mean age of the samples was 40.67 years and the standard deviation of age was 5.406. The drawn matrix showed the correlation between the research variables. As shown, sense of coherence ($p < 0.05$, $r = 0.748$), social responsibility ($p < 0.05$, $r = 0.809$) and emotional intelligence ($p < 0.05$, $r = 0.834$) has a positive and

significant relationship with job performance. Also, the correlation between the variables is significant. Therefore, it was possible to study the research model. Coefficients of direct paths of sense of coherence ($\beta=0.9299$ and $\text{sig}=0.011$) and responsibility ($\beta=0.6606$ and $\text{sig}=0.001$) and emotional intelligence ($\beta=0.8280$ and $\text{sig}=0.001$) were significant on job performance. Also, the direct path coefficient of responsibility ($\beta=0.6606$ and $\text{sig}=0.001$) on emotional intelligence was significant. However, the path of sense of coherence on emotional intelligence was not significant. The bootstrap principle holds true to responsibility for job performance with the mediating role of emotional intelligence. However, the indirect path of sense of coherence on job performance is not significant with the mediating role of emotional intelligence. In order to achieve a better fit, the non-significant path (direct relationship of sense of coherence with emotional intelligence) was eliminated. The fit indices after removing the non-significant path indicated a good fit of the model. If the value obtained from the root mean square error index (RMSEA) is less than 0.08, it indicates the fit of the model, which in this study is the value of RMSEA in the modified model is 0.071, which According to Kline's model, it shows the fit of the model. Therefore, the research hypothesis was confirmed.

Conclusion

Given that each organization is composed of individuals and manpower, individual members of the organization as a part of the whole organization with their own characteristics and psychological

abilities can have an undeniable effect on the performance of the organization. According to what has been said, the sense of coherence provides the basis for realistic positive beliefs in the individual and by using the capabilities and opportunities available for growth and prosperity, they and the organization have a significant role in improving job performance. It can also be said that the job performance of employees as the overall expected value of any organization, is an indicator to determine the level of efficiency and productivity. For more generalizability of the results, it is suggested that researchers repeat such research in other cities to provide evidence of the relationships obtained. The model of the present study is suggested to be used to predict job performance based on other job and organizational variables such as organizational virtues, ethical leadership in the organization, job well-being, quality of work life, desire to work, etc. with the mediating role of emotional intelligence in employees of other similar companies.

مقاله پژوهشی

ارائه مدل روابط ساختاری احساس انسجام و مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی کارکنان از راه میانجی گری هوش هیجانی

فاطمه بوالی^۱، مولود کیخسروانی^۲، عزت دیره^۳، سوران رجبی^۴

۱- دانشجوی دکتری گروه روان شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

۲- استادیار، گروه روان شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

۳- استادیار، گروه روان شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

۴- دانشیار، گروه روان شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

۵- دانشیار، گروه روان شناسی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران.

چکیده

مقدمه: هدف این پژوهش ارائه مدل روابط ساختاری احساس انسجام و مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی کارکنان از راه میانجی گری هوش هیجانی بود.

روش بررسی: این پژوهش به صورت توصیفی و از نوع همبستگی، بر روی ۴۰۰ نفر از تمامی کارکنان شرکت توسعه خدمات دریایی و بندری سینا و سازمان بنادر و دریانوردی بوشهر در سال ۱۳۹۹ انجام گرفت. تعداد نمونه های مورد مطالعه بر اساس مدل کلاین و به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسش نامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، احساس انسجام فلنسبرگ-مدسن و همکاران (۲۰۰۶)، مسئولیت پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) و هوش هیجانی شات و همکاران (۱۹۹۸) بود. تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS و آزمون های آماری ضریب همبستگی پیرسون و روش مدل معادلات ساختاری تحلیل شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که احساس انسجام و مسئولیت پذیری اجتماعی و هوش هیجانی بر عملکرد شغلی اثر مستقیم دارد ($P < 0/01$). همچنین، بر اساس یافته های این پژوهش، مدل اصلاح شده از برازش مطلوبی برخوردار بود ($RMSEA = 0/071$ ، $GFI = 0/911$ ، $IFI = 0/952$ و $P\text{-value} < 0/05$) و مسیر غیرمستقیم مسئولیت پذیری اجتماعی از راه نقش میانجی هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معنادار بود ($0/001$) اما مسیر غیرمستقیم احساس انسجام از راه نقش میانجی هوش هیجانی معنادار نبود ($0/650$).

نتیجه گیری: بر اساس یافته های پژوهش، مدل ارزیابی شده از برازندگی مطلوبی برخوردار است و گامی مهم در برای شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت سینا و اداره بنادر و دریانوردی است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵

تاریخ داوری: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jpmm.2022.29200.3520

واژه های کلیدی:

احساس انسجام، مسئولیت پذیری، عملکرد شغلی، هوش هیجانی.

* نویسنده مسئول: مولود کیخسروانی

نشانی: استادیار، گروه روان شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

تلفن: ۰۹۱۳۳۰۸۴۷۲۴

پست الکترونیکی: moloud.keykhosrovaniiaubushehr.ac.ir

مقدمه

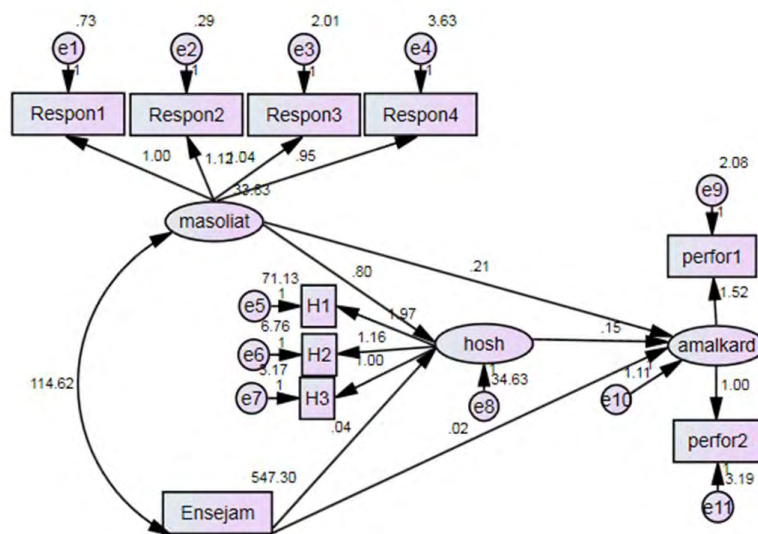
پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی (۱۵) و رضایت شغلی رابطه وجود دارد (۱۶) و هوش هیجانی ساختاری مهم و اساسی در محیط‌های شغلی است و می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند (۱۷). هوش هیجانی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر میزان انگیزش درونی کارکنان می‌گذارد. انگیزش درونی منجر به نوعی رفتار می‌شود که ذاتاً رضایت‌بخش و لذت‌بخش است و بیانگر عملی است که از خود رفتار جدا نیست (۱۸). لذا، با استناد به شواهد پژوهشی موجود، اهمیت تاثیرگذاری متغیرهایی چون احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری بر عملکرد شغلی چنین استنباط می‌شود که این عوامل با هم و در تعامل با یکدیگر در قالب یک مدل مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. بنابراین، با توجه به آنچه بیان شد، شناخت عوامل موثر بر عملکرد شغلی می‌تواند به بهبود کار آنها کمک کرده و از این راه باعث بهبود و پیشرفت وضعیت سازمان شود. در نهایت هدف این پژوهش بررسی متغیرهای احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با میانجی‌گری هوش هیجانی بر عملکرد شغلی کارکنان می‌باشد.

نیروی انسانی گران‌بهارترین منبع سازمان برای شکوفاسازی و دستیابی مستمر به عملکرد عالی بشمار می‌رود (۱). عملکرد شغلی کارکنان به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن بشمار می‌رود و نقشی مهم در بهبود عملکرد سازمان‌ها دارد (۲). لذا، شناخت عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان اهمیت فراوانی دارد. یکی از مهمترین آنها احساس انسجام^۱ است. به گونه‌ای که بر اساس پیشینه پژوهش، احساس انسجام می‌تواند نقشی مهم بر بهبود اشتراک‌گذاری اطلاعات در محل کار (۳) و تاثیرگذاری بیش‌تری بر عملکرد شغلی داشته باشد (۳).

احساس انسجام یک سازه شخصیتی شامل سه مؤلفه درک‌پذیری^۲ (توانایی فرد در فهم این موضوع که موقعیتی که در آن قرار گرفته، قابل درک و یا قابل پیش‌بینی است)، توانایی مدیریت^۳ (درک فرد از توانایی‌هایش برای مقابله با موقعیت‌های دشوار و تنش‌آور)، و احساس معناداری^۴ (توانایی یافتن معنا در زندگی روزمره و مشکلات پیش رو) می‌باشد (۴). همچنین، بین احساس انسجام و عزت نفس و عملکرد شغلی احساس انسجام و عزت نفس رابطه مثبت معناداری وجود دارد و برای همبستگی‌ها گویای آن است که با افزایش میزان احساس انسجام و عزت نفس، میزان عملکرد شغلی در بین کارکنان افزایش می‌یابد (۵).

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند بر روی عملکرد شغلی تاثیر داشته باشد، مسئولیت‌پذیری^۵ است (۶). بر اساس پیشینه پژوهش، بین مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی همبستگی مثبت وجود دارد (۷-۹). در این میان آنچه که می‌تواند رابطه بین احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی کارکنان را تحت تاثیر نقش میانجی خود قرار دهد هوش هیجانی^۶ است که عامل پیش‌بینی کننده بر عملکرد شغلی (۱۰، ۱۱) بوده و خود آن یعنی هوش هیجانی نیز با احساس انسجام (۱۲) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۱۳) ارتباط دارد که این نشان دهنده آن است که هوش هیجانی متغیر میانجی مناسبی در این پژوهش می‌باشد. هوش هیجانی پیش‌بینی کننده خوبی از توانایی افراد در مدیریت موفقیت آمیز افراد از تقاضاهای تحصیلی و شغلی و سایر زمینه‌های دیگر در زندگی روزمره افراد است (۱۴).

1. sense of coherence
2. comprehensibility
3. manageability
4. meaningfulness
5. Responsibility
6. emotional intelligence



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

نمره، گاهی ۱ نمره، اغلب ۲ نمره و همیشه ۳ نمره تعلق می‌گیرد (۲۰). دامنه نمره بین ۰ تا ۴۵ است. در داخل ایران برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمده است (۲۱). برای بررسی همگرایی از پرسش‌نامه تجدید نظر شده شخصیتی کالیفرنیا^۴ کاف^۵ (۲۲) استفاده و ضریب همبستگی ۰/۲۸۵ و معنادار در سطح ۰/۰۱ بدست آمده است (۶). در این پژوهش برای بررسی پایایی از روش همسانی درونی استفاده شده است که آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمده است.

ب: پرسش‌نامه احساس انسجام^۶ (SCQ) فلنسبرگ-مدسن^۷ و همکاران (۲۰۰۶)

این پرسش‌نامه شامل ۳۵ سوال است که روش نمره‌گذاری سوالات ۱ تا ۲۴ با استفاده از مقیاس سه درجه‌ای لیکرت و برای سوالات ۲۵ تا ۳۵ به صورت پنج درجه‌ای لیکرت انجام می‌شود. نمره کلی ابزار با جمع کردن نمره تمامی سوالات بدست می‌آید که در نتیجه دامنه نمرات بین ۳۵ تا ۱۰۵ است. در داخل ایران برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از همسانی درونی استفاده شده است که ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ بدست آمده است (۴). در سایر پژوهش‌ها در داخل ایران پایایی پرسش‌نامه بررسی و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و ضریب تنصیف و دو نیمه سازی ۰/۸۹ (۲۳) و ضریب ۰/۹۰ بدست آمده است (۲۴).

این مطالعه به صورت توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان شرکت توسعه خدمات دریایی و بندری سینا و سازمان بنادر و دریانوردی بوشهر در سال ۱۳۹۹ بود. حجم نمونه این پژوهش با توجه به تعداد مسیر و تعداد متغیر و رعایت قواعد نمونه‌گیری در مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس مدل کلاین^۱ (۱۹)، ۴۰۰ نفر انتخاب شد. نمونه پژوهش براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. معیار ورود افراد به پژوهش، با توجه به هدف پژوهش و جامعه آماری کارکنان، داشتن رضایت آگاهانه افراد برای شرکت و همکاری در پژوهش و همچنین اشتغال به کار در سازمان بنادر و شرکت سینا بود. ملاک خروج شامل ناقص بودن پاسخنامه افراد نمونه و کارکنانی که تمایل به شرکت در پژوهش نداشتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسش‌نامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

الف: پرسش‌نامه عملکرد شغلی^۲ (JPQ) پاترسون^۳ (۱۹۹۲)

این پرسش‌نامه ۱۵ سوال دارد که توسط پاترسون در سال ۱۹۹۲ تهیه شده است و دو مولفه وظایف شغلی و وظایف سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در طیف لیکرت ۴ درجه‌ای می‌باشد به این صورت که به ندرت ۰

4. California Personality Inventory-Revised (CPI-R)

5. Gough

6. Sense of Coherence Questionnaire (SCQ)

7. Flensborg-Medsen

1. Kline

2. Job Performance Questionnaire (JPQ)

3. Paterson

AMOS وارد شده و در نهایت، برای تجزیه و تحلیل آزمون‌های آماری داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری و بوت استرپ انجام گرفت.

یافته‌ها

بر اساس نتایج ۱۶۴ نفر (۴۱ درصد) رسمی، ۶۶ نفر (۱۶/۵ درصد) قراردادی، ۹۱ نفر (۲۲/۸ درصد) پیمانی و ۷۹ نفر (۱۹/۸ درصد) شرکتی بودند. همچنین، ۷۷ نفر (۱۹/۳ درصد) دیپلم، ۲۸ نفر (۷ درصد) فوق دیپلم، ۱۵۵ نفر (۳۸/۸ درصد) لیسانس و ۱۴۰ نفر (۳۵ درصد) فوق لیسانس و بالاتر بودند. میانگین سن افراد نمونه ۴۰/۶۷ سال و انحراف معیار سن، ۵/۴۰۶ بود. برای بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری^{۱۱} استفاده شد. در این پژوهش، برای برازش مدل پیشنهادی از شاخص‌های برازندگی شامل برازش هنجار شده (NFI)^{۱۲}، برازش هنجار نشده (NNFI)^{۱۳}، برازش مقایسه‌ای (CFI)^{۱۴}، برازندگی افزایشی (IFI)، نیکویی برازش (GFI)^{۱۵} و نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI)^{۱۶} و خطای ریشه مجذور میانگین تقریبی (RMSEA)^{۱۷} استفاده شد. اگر مقدار شاخص خطای ریشه مجذور میانگین تقریبی (RMSEA) کمتر از ۰/۰۸ باشد نشان دهنده برازش مدل است (۲۹).

در این پژوهش برای بررسی پایایی از روش همسانی درونی استفاده شده است که آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمده است.

ج) پرسش‌نامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی (SRQ) کارول^۲ (۱۹۹۱)

این پرسش‌نامه شامل ۲۰ سوال و ۴ مولفه تعهدات اقتصادی، تعهدات اخلاقی، تعهدات قانونی و تعهدات اجتماعی یا بشردوستانه را در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای اندازه‌گیری می‌کند. در داخل ایران برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضرایب برای مولفه تعهدات اقتصادی ۰/۸۶، تعهدات قانونی ۰/۶۳، تعهدات اخلاقی ۰/۷۴ و تعهدات بشردوستانه ۰/۶۶ بدست آمده است (۲۵). در این پژوهش برای بررسی پایایی از روش همسانی درونی استفاده شده است که آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمده است.

د) مقیاس هوش هیجانی^۳ (SSREL) شات^۴ و همکاران (۱۹۹۸)

این مقیاس بر اساس مدل نظری سالوی و مایر در سال ۱۹۹۰ تهیه شده است و توسط آستین^۵ و همکاران (۲۶) تجدیدنظر شده است و شامل ۳۳ سوال است که در طیف ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. همچنین، این مقیاس ۳ خرده مقیاس ارزیابی و بیان هیجان^۶ تنظیم هیجان^۷، بهره‌داری از هیجان^۸ را اندازه‌گیری می‌کند. ضرایب همبستگی این مقیاس با مقیاس پنج عاملی شده شخصیت^۹ مک کری و کاستا^{۱۰} (۲۷) در دامنه ۰/۲۴ تا ۰/۴۱ و معنادار در سطح ۰/۰۱ بدست آمده است که نشان دهنده روایی همگرایی-واگرایی مقیاس است (۲۸). در این پژوهش برای بررسی پایایی از روش همسانی درونی استفاده شده است که آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بدست آمده است.

به منظور انجام مطالعه، ابتدا اهمیت پژوهش برای پاسخگویی به سوالات پرسش‌نامه برای افراد مورد مطالعه تشریح و ارائه شد. و پس از تکمیل و گردآوری پرسش‌نامه‌ها، داده‌های مورد نظر در نرم افزارهای آماری SPSS و

1. Social Responsibility Questionnaire (SRQ)
2. Carroll
3. Self-Report Emotional Intelligence Scale (SSREL)
4. Schutte
5. Austin
6. Appraisal and expression of emotion
7. Regulation of emotion
8. Utilization of emotion
9. Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI)
10. McCrae & Costa

11. Structural equation model (SEM)
12. Normal fit index (NFI)
13. Non - normed fit index (NNFI)
14. Comparative fit index (CFI)
15. Goodness of fit index (GFI)
16. Adjusted goodness of fit index (AGFI)
17. Root mean square error of approximation (RMSEA)

جدول ۱- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴
۱- عملکرد شغلی	۱			
۲- احساس انسجام	۰/۷۴۸**	۱		
۳- مسئولیت پذیری	۰/۸۰۹**	۰/۸۷۳**	۱	
۴- هوش هیجانی	۰/۸۳۴**	۰/۶۶۹**	۰/۷۰۹**	۱

معنادار در سطح ۰/۰۱

عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همان گونه که در جدول ۱ نشان داده شد، همبستگی بین متغیرها معنادار است.

جدول ۱ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. احساس انسجام ($r=0/748, p<0/05$)، مسئولیت پذیری ($r=0/809, p<0/05$) و هوش هیجانی ($r=0/834, p<0/05$) با

جدول ۲- ضرایب مسیرهای مستقیم احساس انسجام، مسئولیت‌پذیری و هوش هیجانی بر عملکرد شغلی

مسیرهای مستقیم	ضریب بتا (β)	خطای معیار (S.E)	نسبت بحرانی (C.R.)	معناداری
احساس انسجام \rightarrow عملکرد شغلی	۰/۲۵۹	۰/۰۳۰	۲/۵۳۱	۰/۰۱۱
مسئولیت‌پذیری \rightarrow عملکرد شغلی	۰/۳۱۷	۰/۰۴۰	۳/۷۴۶	۰/۰۰۱
هوش هیجانی \rightarrow عملکرد شغلی	۰/۲۸۰	۰/۰۱۰	۵/۰۸۷	۰/۰۰۱
احساس انسجام \rightarrow هوش هیجانی	۰/۰۴۸	۰/۱۱۱	۰/۲۸۸	۰/۷۷۴
مسئولیت‌پذیری \rightarrow هوش هیجانی	۰/۴۰۶	۰/۲۱۱	۵/۲۷۷	۰/۰۰۱

همان گونه که در جدول ۲- مشاهده می‌شود ضرایب مسیرهای مستقیم احساس انسجام ($\beta=0/259$ و $\text{sig}=0/011$) بر عملکرد شغلی، مسئولیت‌پذیری ($\beta=0/317$ و $\text{sig}=0/001$) بر عملکرد شغلی، ضریب مسیر مستقیم هوش هیجانی ($\beta=0/280$ و $\text{sig}=0/001$) بر عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری ($\beta=0/406$ و $\text{sig}=0/001$) بر هوش هیجانی معنادار بود، اما

همان گونه که در جدول ۲- مشاهده می‌شود ضرایب مسیرهای مستقیم احساس انسجام ($\beta=0/259$ و $\text{sig}=0/011$) بر عملکرد شغلی، مسئولیت‌پذیری ($\beta=0/317$ و $\text{sig}=0/001$) بر عملکرد شغلی، ضریب مسیر مستقیم هوش هیجانی ($\beta=0/280$ و $\text{sig}=0/001$) بر عملکرد شغلی و مسئولیت‌پذیری ($\beta=0/406$ و $\text{sig}=0/001$) بر هوش هیجانی معنادار بود، اما

جدول ۳- نتایج بوت استرپ احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی هوش هیجانی

مسیرهای غیر مستقیم	مقدار	سطح معنی داری	سطح اطمینان ۹۵٪
احساس انسجام \rightarrow هوش هیجانی \rightarrow عملکرد شغلی	۰/۱۵۲	۰/۶۵۰	-۰/۰۶۰
مسئولیت‌پذیری \rightarrow هوش هیجانی \rightarrow عملکرد شغلی	۰/۰۲۶	۰/۰۰۱	۰/۲۴۸

مسیرهای واسطه ای با استفاده از روش بوت استرپ بررسی شدند. نتایج در جدول ۳ درج شده اند. تفسیر داده های جدول به این ترتیب است که اگر حد بالا و پایین ضریب یک مسیر عدد صفر را در برگیرد به معنای معنی دار نبودن آن مسیر و اگر عدد صفر را در برنگیرد، آن مسیر معنی دار است (۳۱). سطح اطمینان ۰/۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ، ۱۰۰۰ است. همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است، حد پایین و حد بالای هوش هیجانی در بین رابطه مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی صفر را در بر نمی‌گیرد، بنابراین، این متغیر نقش

میانجی را در بین دو متغیر ذکر شده ایفا می‌کند. همچنین، حد پایین و حد بالای هوش هیجانی در بین رابطه احساس انسجام و عملکرد شغلی صفر را در برمی‌گیرد که نشان دهنده این است که هوش هیجانی در بین دو متغیر مذکور به عنوان متغیر میانجی عمل نمی‌کند. در جدول ۴- شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش آمده است.

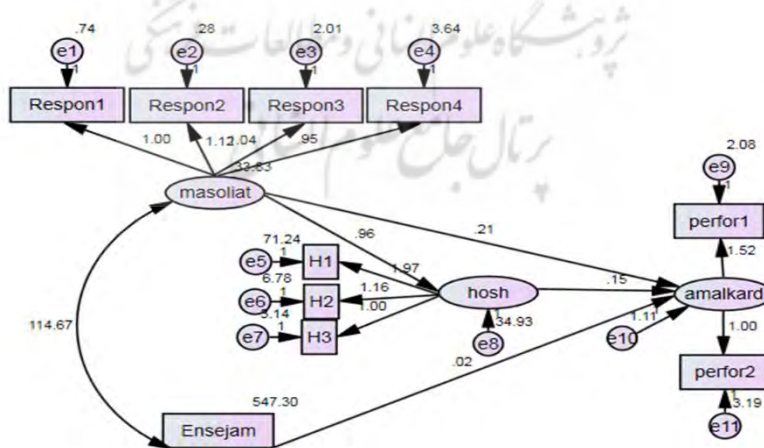
1- Preacher & Hayes

جدول ۴- شاخص‌های برازندگی مدل‌های پیشنهادی و اصلاح شده با داده‌ها

RMSEA	NFI	GFI	IFI	PNFI	PCFI	AGFI	CFI	X ²	شاخص‌های برازش
۰/۱۶۷	۰/۹۴۲	۰/۸۴۷	۰/۹۵۲	۰/۶۲۸	۰/۶۳۵	۰/۷۱۹	۰/۹۵۲	۵/۵۷۲	الگوی پیشنهادی
۰/۰۷۱	۰/۹۴۲	۰/۹۱۱	۰/۹۵۲	۰/۶۴۹	۰/۶۵۶	۰/۹۲۴	۰/۹۵۲	۲/۴۳۸	الگوی اصلاح شده
کم‌تر از ۰/۰۸	بیش‌تر از ۰/۹۰	بیش‌تر از ۰/۹۰	بیش‌تر از ۰/۹۰	بیش‌تر از ۰/۶۰	بیش‌تر از ۰/۶۰	بیش‌تر از ۰/۹۰	بیش‌تر از ۰/۹۰	کم‌تر از ۳	مقدار قابل قبول

برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)، ۰/۶۰ به بالا قابل قبول می‌باشد. شاخص مناسب دیگر، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) است که براساس آن مقدار کم‌تر از ۰/۱ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کم‌تر در نظر گرفته می‌شود (۳۲). برازش الگوی اولیه براساس شاخص‌های برازندگی معرفی شده ارزیابی شدند. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهند که در الگوی پیشنهادی مقدار مجذور کای نسبی ۵/۵۷۲ و مقادیر CFI، IFI، NFI، AGFI، GFI همگی بیش‌تر یا نزدیک به ۰/۹ هستند، با این وجود مقدار (RMSEA)، ۰/۱۶۷ و بیش‌تر از ۰/۰۸ است. که با توجه به عدم برازندگی مدل پیشنهادی با داده‌ها، مدل باید اصلاح شود. با هدف دستیابی به برازش بهتر، مسیر غیر معنی‌دار (رابطه مستقیم احساس انسجام به هوش هیجانی) حذف شد. شاخص‌های برازندگی پس از حذف مسیر غیرمعنادار، مقدار RMSEA در مدل اصلاح شده برابر ۰/۰۷۱ حاکی از برازش مطلوب مدل بود. لذا فرض پژوهش تایید شد.

بمنظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور خی به عنوان شاخص برازندگی مطلق گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور خی^۱ از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کم‌تر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی حجم نمونه را در بردارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و به طور معمول به لحاظ آماری معنی‌دار می‌شود. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران، مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن مورد بررسی قرار می‌دهند و به گونه معمول، ۲ را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می‌کنند. همچنین، شاخص‌های مهم دیگر مانند شاخص‌های برازش مقایسه‌ای (CFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) در جدول ۴ گزارش شده است. در این شاخص‌ها برازش ۰/۹۰ به بالا قابل قبول قلمداد می‌شوند. و شاخص برازش مقتصد (PCFI)، شاخص



شکل ۲- مدل اصلاح شده پژوهش

¹- colquitt

ویژگی‌هایی در زندگی حتی با وقوع مشکلات مختلف، با استرس کم‌تری مواجه هستند، شدت مشکلات را کم‌تر ارزیابی می‌کنند، خود را در تسلط بر مشکلات توانمند می‌دانند و غالباً به تنهایی و یا با کمک دیگران بر مشکلات فائق می‌آیند که این عوامل باعث می‌شوند چنین افرادی وضعیت کیفیت زندگی خود را مطلوب‌تر ارزیابی کنند (۳۶). اینکه احساس انسجام نمی‌تواند بر هوش هیجانی کارکنان تاثیر مستقیم بگذارد به این دلیل است که هوش هیجانی خود یک توانمندی مستقل در کارکنان است که می‌تواند نشان دهنده توانایی تفکر در مواقع بحرانی، تصمیم‌گیری درست و همدلی با همکاران باشد و این توانایی‌ها خود می‌تواند کارکردهای شغلی کارکنان را تحت تاثیر مثبت قرار می‌دهد و در این میان احساس انسجام تنها عامل تاثیرگذار بر ارتقای هوش هیجانی کارکنان در محل کار نیست. لذا منطقی است که گفته شود احساس انسجام بر هوش هیجانی در کارکنان تاثیر مستقیم ندارد. نتایج نشان داد که، ضریب مسیر مستقیم مسئولیت‌پذیری بر هوش هیجانی معنادار بود. این نتیجه با نتایج فقیهی‌پور و همکاران (۱۳) همسویی دارد. در تبیین تاثیر مستقیم مسئولیت‌پذیری بر هوش هیجانی کارکنان می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی، شایستگی است که ما را قادر می‌سازد مراقب تلاش‌های کاری خود باشیم و در راه علائق دیگران و گروه‌هایی خدمت کنیم که خارج از حیطه نیازهای فردی، اهداف، و نگرانی‌های ما قرار دارند. لذا مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عامل اتصال و پیوند دهنده جوامع و گروه‌های اجتماعی است و به همین دلیل تاثیر مستقیمی بر هوش هیجانی دارد.

رابطه احساس انسجام بر عملکرد شغلی با نقش میانجی هوش هیجانی معنی دار نبود. این نتیجه بدست آمده با نتایج شریفی و همکاران (۳۵)، احتشام‌زاده و همکاران (۲۳)، معمار باشی اول و همکاران (۵) و هینستروم و همکاران (۳) همسویی ندارد. در تبیین این یافته، می‌توان گفت از آنجایی که احساس انسجام روان یک جهت‌گیری کلی است که بیان می‌کند فرد تا چه حد دارای احساس اطمینان فراگیر، با ثبات و پویا است که محرک‌های درونی و بیرونی در طول زندگی را ساختار یافته، قابل پیش بینی و شفاف بداند. این عوامل یعنی اینکه فرد محرک‌های درونی و بیرونی در طول زندگی را ساختار یافته، قابل پیش بینی و شفاف بداند یا نه عامل تاثیرگذار و مهم بر هوش هیجانی نیست چرا که هوش هیجانی توانایی مدیریت هیجان، ارزیابی هیجان و تنظیم هیجان است که بیش‌تر تحت تاثیر عوامل هیجانی است تا ساختارهای فراگیر، با ثبات و پویا. به همین دلیل احساس انسجام بر هوش هیجانی تاثیر ندارد. رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی

هدف از انجام این پژوهش ارائه مدل روابط ساختاری احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با عملکرد شغلی کارکنان از راه میانجی‌گری هوش هیجانی بود. نتایج نشان داد که، ضریب مسیر مستقیم احساس انسجام بر عملکرد شغلی معنادار بود. این نتیجه بدست آمده با نتایج احتشام‌زاده و همکاران (۲۳)، معمار باشی اول و همکاران (۵) و هینستروم و همکاران (۳) همسویی دارد. در تبیین تاثیر مستقیم احساس انسجام بر عملکرد شغلی کارکنان می‌توان گفت احساس انسجام مقابله موفقیت‌آمیز در برابر چالش‌های زندگی را ارزیابی می‌کند و این مقابله از راه دیدگاه قابل درک بودن، قابل مدیریت بودن و معنی دار بودن جهان صورت می‌پذیرد (۳۳). کارکنانی که دارای احساس انسجام قویتری هستند، سازگاری و انعطاف‌پذیری بیشتری با شرایط شغلی و محیط کاری خود دارند که این امر عملکرد شغلی آنها را بهبود می‌بخشد. (۵). نتایج نشان داد که، ضریب مسیر مستقیم مسئولیت‌پذیری بر عملکرد شغلی معنادار بود. این نتیجه بدست آمده با نتایج مترصد و اسمعیل خانی (۶)، جنانسوار و رانجیت (۷) و نجف زاده اوجقاز و همکاران (۹) همسویی دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری مفهومی مثبت و یک موضوع کلیدی است که با میزان درک مستقلی که فرد از خود دارد ارتباط دارد (۳۴). لذا کارکنانی که نسبت به وظایف خود و انجام آنها مسولیت‌پذیر هستند و در قبال وظایف خود، سازمان و نیازهای افراد مراجعه کننده به سازمان احساس تعهد می‌کنند می‌توانند در زندگی شغلی خود عملکرد شغلی بهتری را تجربه کنند.

نتایج نشان داد که ضریب مسیر مستقیم هوش هیجانی بر عملکرد شغلی معنادار بود. این نتیجه با نتایج کشاورز و همکاران (۱۸)، شریفی و همکاران (۳۵)، ویجاياتی و همکاران (۱۱)، سندارو و بهارون (۱۰) و چونگ و همکاران (۱۷) همسویی دارد. در تبیین تاثیر مستقیم هوش هیجانی بر عملکرد شغلی کارکنان می‌توان گفت که عملکرد شغلی تحت تاثیر توانایی کارمند در به کارگیری هیجان‌ها در تسهیل عملکرد است و کارمندان می‌توانند هیجان‌های مثبت و منفی را به‌عنوان مزیتی برای بهبود عملکرد خود به کار گیرند (۳۵). نتایج نشان داد که ضریب مسیر مستقیم احساس انسجام بر هوش هیجانی معنادار نبود. این نتیجه با نتایج هینستروم و همکاران (۳) همسویی ندارد. در تبیین تاثیر مستقیم و غیرمعنادار احساس انسجام بر هوش هیجانی کارکنان می‌توان گفت افرادی که احساس نافذ، پایدار و پویا درباره قابل فهم بودن، قابل مدیریت بودن و معنادار بودن رویدادهای زندگی دارند (افراد دارای احساس انسجام روانی) در مقایسه با افراد فاقد چنین

سازمان بگذارند. با توجه به آنچه گفته شد احساس انسجام بستر باورهای مثبت واقع بینانه‌ای را در فرد فراهم می‌آورد و با بکارگیری توانایی‌ها و استفاده از فرصت‌های موجود برای رشد و شکوفایی خود و سازمان نقش بسزایی در بهبود عملکرد شغلی افراد دارند. در استفاده از یافته‌های این تحقیق باید دقت داشت، محدود به کارکنان شرکت سینا و سازمان بنادر بوشهر بوده است، و از تعمیم آن به سایر کارکنان باید احتیاط کرد. با توجه به اینکه برای ارزیابی مدل پیشنهادی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده لذا نتیجه‌گیری علت و معلولی باید با احتیاط انجام شود. پیشنهاد می‌شود یک مدل دیگر با در نظر گرفتن متغیرهای روانشناختی بیش‌تری طراحی و آزمون شود. همچنین، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه ارتقای عملکرد شغلی با تاکید بر هوش هیجانی برای کارکنان برگزار شود.

هوش هیجانی معنی دار بود. این نتیجه بدست آمده با نتایج مترصد و اسمعیل خانی (۶) و ویجایاتی و همکاران (۱۱) همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت وجود افراد مسئولیت‌پذیر در سازمان باعث ایجاد هنجارهایی مانند درک متقابل، توجه به دیدگاه‌ها، اهمیت دادن به دیگران، تقویت اعتماد به نفس و حس هویت و نیز رفتار و برخوردی مناسب با همکاران و افراد مراجع می‌شود؛ واضح است که تمام این هنجارها باعث بهبود عملکرد شغلی می‌شود. لذا، منطقی است مسئولیت‌پذیری میانجی‌گری هوش هیجانی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر غیرمستقیم معنادار داشته باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه هر سازمان متشکل از افراد و نیروی انسانی است، افراد به عنوان جزئی از کل سازمان با ویژگی‌ها و توانایی‌های روانی خود می‌توانند تأثیر انکار ناپذیری بر عملکرد

References

1. Akbarzadeh, M., Mohamadkhani, K., Ghorchian, N., Jamali, A. (2021). A Model for Job Burnout Reducing among the Central Organization of Islamic Azad University. *Psychological Methods and Models*.;12(44):55-68. DOI:10.30495/jpmm.2021.27304.3322.
2. Xie, L., Yang, L. (2021). The influence of perceptions of promotion opportunities on job performance and its mechanisms: A case study of Chinese junior civil servants. *Journal of Contemporary China*.30(127):118-35. 10.1080/10670564.2020.1766913
3. Heinström J, Ahmad, F., Huvila, I., Ek, S. . Sense of coherence as influencing information sharing at the workplace. *Aslib Journal of Information Management*. 2020;73(2):1-10. DOI: 10.1108/AJIM-03-2020-0077
4. Saneie, E., Raeisoon, M. (2020). Role of Social Skills in Predicting the Students' Sense of Coherence and Quality of School Life. *J Child Ment Health*.7(2):96-107.
5. Memarbashiaval, M., Sabrinazarzadeh, R., Abdkhodaei, M.S. (2012). The relationship between sense of coherence and self-esteem with job performance. *Occupational and Organizational Consulting*.;4(12):66-78.
6. Moterased, L., Esmaeilkhani, F. (2020).The relationship between job stress, fear of negative evaluation and responsibility with job performance in hospital nurses in behbahan city. *Nurs Midwifery J*.18(2):95-106.
7. Jnaneswar, K., Ranjit, G. (2020). Effect of transformational leadership on job performance: testing the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Advances in Management Research*.1(1):1-10. DOI:10.1108/JAMR-05-2020-0068
8. Mouloud, K., Nawal, K. (2020). The relationship between the social responsibility and the job performance among physical education professors. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*.24(4):203-7.
9. Najafzadeh Ojghaz, Z., Karimzadeh, S., Nazem, F. (2021). An Ethics and Performance-Based Model for Promoting uaculty Members' Social Responsibility: The Case of Islamic Azad Universities in Tehran. *The Journal of Productivity Management*.,15(2):259-79. DOI:10.30495/qjopm.2021.1867488.2448
10. Sendaro, A.A., Baharun, R. (2020). Mediating role of individual market orientation in emotional Intelligence and job performance relationship for banking industry. *Global Business Review*.21(1):18-30. DOI: 10.1177/0972150919850406
11. Wijayati, D.T., Kautsar, A., Karwanto, K. (2020). Emotional Intelligence, Work Family Conflict, and Job Satisfaction on Junior High School Teacher's Performance. *International Journal of Higher*

- Education.9(1):179-88.
DOI:10.5430/ijhe.v9n1p179
12. Aghayousefi, A., Sharif, N. (2011). Analysis of the relationship between Sense of Coherence and Emotional Intelligence in university students. *Journal of Psychological Studies*.7(3):51-74. DOI: 10.22051/psy.2011.1542
13. Faghihipour, J., Atashi, SH., Faghihipour, S. (2011). An Investigation of the Relationship between Tolerance of Stress, Self- esteem and Accountability of the Commanders of Imam Ali University and their Emotional Intelligence (Shad model). *Military Management Quarterly*.11(41):67-90.
14. Thomas, C.L., Allen, K. (2021). Driving engagement: investigating the influence of emotional intelligence and academic buoyancy on student engagement. *Journal of Further and Higher Education*.45(1):107-19. DOI:10.1080/0309877X.2020.1741520
15. Alhamami, N.M., Wan Ismail, W.K., Kamarudin, S., Abdullah, F.Z. (2020). Linking Emotional Intelligence and Transformational Leadership to Job Performance in a Conflict-Stricken Environment. *Journal of Talent Development and Excellence*.12(3s):2153-63.
16. Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., Luo, Z. (2020). Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in psychology*.;11(1):1-10. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.00232
17. Chong, S.C., Falahat, M., Lee, Y.S. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*.9(1):69-80. DOI:10.5430/ijhe.v9n1p69.
18. Keshavarz, M., Damghanian, H., Ebrahimi, S., Rastgar, A. (2021). Investigating the Role of Organizational Nudge, Emotional Intelligence, and Intrinsic Motivation in Creating Proenvironmental Behavior of Employees. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*.10(1):103-25.
19. Kline, R.B. (2016). Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford Press;
20. RezaeiKalantari, M., Nouri, A. (2020). The Relationship between Moral Intelligence and Organizational Intelligence with Job Performance of Mazandaran Province Police. *NAJA Human Resources*.11(60):85-108.
21. Aziziaran, S., Farivar, M., Basharpour, S. (2020). The Role of Sleep Quality, Morningness-Eveningness Personality and Sensory Processing Sensitivity in Predicting Nurses' Job Performance of Nurses. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing*.8(2):14-23.
22. Gough, H.G. (2000). The California psychological inventory. Testing and assessment in counseling practice.45(1):71-82.
23. Ehteshamzadeh, P., Sabrinazadeh, R., Memarbashi, M. (2013). The Relationship Between Sense of Coherence and Job Performance With Intermediation Strategies of Coping with Stress and Mental Health. *Psychological Methods and Models*.4(13):85-97.
24. Azimzadeh, N., Bayazi, M., Shakerinasab, M. (2020). The Relationship Between Islamic Coping Methods and Psychological Well-Being with Adaptation and Pain Tolerance in Patients with Breast Cancer. *Quarterly journal of health psychology*.9(33):145-60. DOI:10.30473/hpj.2020.48867.4584
25. Moradi, A., Amiri, M. (2020). Relationship between organizational culture and organizational responsibility of employees: A case study of Kermanshah. *Sociology of Economy and Development*.9(1):261-82.
26. Austin, E.J., Saklofske, D.H., Huang, S.H., McKenney, D. (2004). Measurement of trait emotional intelligence: Testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure. *Personality and individual differences*.36(3):555-62. DOI:10.1016/S0191-8869(03)00114-4
27. McCrae, R.R., Costa, P.T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and individual differences*.;36(3):587-96.
28. Mohammad Mohammadi, B., Oraki, M. (2016). The Prediction of Emotional Intelligence from Stddents' Personality Traits. *Applied research in educational psychology*.2(5):78-87.
29. Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*.8(2):23-74.
30. Preacher, K.J., Hayes, A.F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating

indirect effects in simple mediation models. Behavior research methods, instruments & computers.36(4):717-31.

DOI:10.3758/BF03206553

31. Bashlideh K. Research methods and statistical analysis of research examples with SPSS and AMOS. Ahwaz: Shahid Chamran University of Ahwaz; 2012.

32. Hashemi, S., Qotb, S., Mehrabizadeh Honarmand, M., Beshlideh, K. (2017). The effect of Spiritual Resources on Turnover Intention and Workplace Well-being in Employees: The mediation of Emotional Exhaustion and Work Engagement. Positive Psychology Research.3(1):29-48. DOI: 10.22108/ppls.2017.103917.1119.

33. Moeni, P., Malihi Alzakerini, S., Asadi, J., Khajvand Khosheli, A. (2021). The Comparison of the Effectiveness of Metacognitive Education and Treatment and Cognitive-Behavioral Stress Management on

Feeling of Cohesion and Depression in the Spouses of Substance-Dependent Men. Etiadpajohi.15(59):173-204.

34. Sheikholeslami, R., Borzou, Sh. (2015). Child-rearing and responsibility among adolescents: the mediating role of identity processing styles. Psychological Methods and Models.6(19):97-120.

35. Sharifi, S., Zarifian Yeganeh, M., Saberi, A. (2017). The Study of the Effect of Emotional Intelligence Dimension on the Employee Performance (Case: Sport Channel of Islamic Republic of Iran). Organizational Culture Management.15(2):373-92. DOI:10.22059/jomc.2017.62701

36. Tajiki, S., Safarpour Dehkordi, S., Razaghi, S. (2019). The relationship of sense of mental coherence and social health with quality of life in women with mastectomy. Scientific Journal of Social Psychology.7(51):23-32.



