



بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رفتارهای کاری مخرب با توجه به نقش میانجی جوسازمانی
(مطالعه موردی شهرداری ارومیه)

داود محبوبی، کارشناسی ارشد، رضا رستم زاده*، استادیار

گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

Ilgar13661210@gmail.com

گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

rostamzadeh59@gmail.com

چکیده:

هدف از این مطالعه، بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رفتارهای کاری مخرب با توجه به نقش میانجی جوسازمانی می‌باشد. شیوه گردآوری اطلاعات در این پژوهش، به صورت توصیفی-همبستگی است. همچنین از نظر هدف، جزء پژوهش‌های کاربردی می‌باشد و از جهت جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با موضوع، روش کتابخانه‌ای - میدانی به کار گرفته شده و ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است. با توجه به هدف پژوهش و موضوع پژوهش، نمونه آماری این پژوهش شامل نمونه‌ای از کارکنان شهرداری ارومیه می‌باشد؛ که تعداد آن‌ها ۳۵۵ نفر است. در این پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری در جهت ارزیابی مدل علی و بررسی قابلیت اطمینان و اعتبار مدل اندازه‌گیری استفاده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از پرسشنامه و مدل پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS مورد تجزیه و تحلیل گرفته است. در نهایت، نتایج نشان می‌دهد که هوش هیجانی بر جوسازمانی و رفتارهای کاری مخرب تأثیر معناداری دارد؛ و جوسازمانی بر رفتارهای کاری مخرب تأثیر معناداری دارد و همچنین جوسازمانی رابطه بین هوش هیجانی و رفتارهای کاری مخرب را میانجی‌گری می‌کند

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، جوسازمانی، رفتارهای کاری مخرب، شهرداری ارومیه.

*نویسنده مسئول: رضا رستم زاده

گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران



۱- مقدمه

توجه به اینکه جو مناسب سازمانی تأثیر مثبتی بر نتایج مالی از جمله رشد درآمد، سود و بازده فروش سازمان دارد (گلمن[§]، ۲۰۰۰)، اگر شهرداری ارومیه به دنبال افزایش عملکرد سازمانی کارکنان خود است، باید در راستای تقویت جو حمایتی و نوآورانه سازمانی خود گام بردارد و بسترهای لازم را برای تقویت هوش هیجانی و کاهش رفتار کاری مخرب کارکنان فراهم سازد؛ زیرا تقویت هوش هیجانی در سازمان سبب ایجاد و استحکام پیوندهای مرئی و نامرئی بین کارکنان سازمان شده و حس مشارکت و اعتماد اجتماعی را بالا می‌برد و از شیوع اعمال خرابکارانه در این سازمان جلوگیری می‌کند. لذا این سؤال مطرح می‌شود که چگونه جو سازمانی در رابطه بین هوش هیجانی و رفتار کاری مخرب در شهرداری ارومیه اثرگذار است. بنابراین، تحقیق حاضر از نظر عملی بسیار مهم است زیرا بینش‌های مهم و تأثیرگذاری بر رفتار کاری مخرب را در اختیار تصمیم‌گیرندگان در شهرداری ارومیه قرار می‌دهد.

۲- ادبیات و پیشینه تحقیق

هوش هیجانی ریشه در مفهوم هوش اجتماعی دارد که برای اولین بار توسط ثورندایک^{**} در سال ۱۹۲۰ مطرح شد. به زعم وی، هوش اجتماعی بیانگر توانایی درک و مدیریت افراد در روابط انسانی است سالووی و مایر^{††} اولین نظریه رسمی هوش هیجانی، اولین نشریه در این زمینه و کاربردی‌ترین تعریف هوش هیجانی را ارائه داده‌اند (سالووی و گریوال^{‡‡}، ۲۰۰۵).

هوش هیجانی به پیشرفت و بهبود فرایند تصمیم‌گیری شغل منجر می‌شود و از عواملی است که نقش چشم‌گیری هم در موفقیت و هم در عدم موفقیت افراد ایفا می‌کند. هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌هاست که برای موفقیت افراد در جنبه‌های زندگی شخصی و شغلی، ضروری است. همچنین، پتانسیلی است که افراد را برای سازگاری بهتر و تجربه استرس کمتر و حفظ بهتر سلامتی توانمند خواهد ساخت. در واقع احساسات و هیجانات بر تمامی زوایای زندگی روزمره افراد تأثیر گذارند.

جو سازمانی به انواع متفاوتی تعریف شده است. یکی از این تعاریف این است که جو سازمانی محیطی است که افراد در آن کار می‌کنند؛ محیطی که منعکس‌کننده نگرش کارکنان و شیوه مدیریت

در دهه‌های اخیر تغییرات سریع محیط سازمان‌ها را در معرض تحولات سریع و پیش‌بینی‌نشده قرار داده است. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات، تغییرات در ویژگی‌های جمعیت شناختی نیروی انسانی و مشتریان، در قلب تغییرات قرار دارند. با توجه به اینکه نیروی انسانی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی است بنابراین اگر این نیروها از هوش بالایی برخوردار باشند و استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به‌کارگیرند، در افزایش بهره‌وری سازمان خود نقش مهمی ایفا می‌کنند. محققان طی بررسی بر روی چندین سازمان، به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی که کارکنان آنها رفتار اخلاقی دارند، نسبت به سازمان‌هایی که کارکنانش رفتارهای غیراخلاقی و مخرب دارند؛ دارای شانس موفقیت بیشتری می‌باشند (علی زاده، ۱۳۹۷). همچنین، شواهد حاکی از آن است که هوش به‌تنهایی نمایانگر موفقیت در محیط کار نیست و عواطف و احساسات نقش کلیدی در موفقیت سازمانی به عهده دارند. افراد هوشمند از نظر هیجانی می‌توانند اثربخشی را در تمام سطوح سازمانی گسترش دهند و نقشی مهم در تقلیل رفتارهای کاری مخرب ایفا نمایند. رفتارهای کاری مخرب، اقدامات نامناسب ارادی و مکرر بکار گرفته‌شده توسط کارکنان می‌باشد که این اعمال در نقطه مقابل اقدامات مخرب تصادفی و ناخواسته قرار دارند (اسپکتور و فوکس^{*}، ۲۰۰۲). رفتارهای کاری مخرب، پاسخ-های مبتنی بر عاطفه (احساس) و مبتنی بر شناخت به تجربیات محیط کار می‌باشند (شیروانی و اسفستانی، ۱۳۹۳).

با توجه به اینکه جو سازمانی نشانگر علائمی از رفتارهایی است که در یک محیط کاری مناسب از کارکنان بروز داده می‌شود؛ اگر جو سازمانی بر رفتارهای اخلاقی تأکید کند، انتظار می‌رود که کارمندان کمتر رفتارهای غیراخلاقی انجام دهند (آل‌غازو و آلنایمی[†]، ۲۰۱۹). سازمان‌های بزرگ امروزی پر از چالش و رقابت می‌باشند و بیشتر سازمان‌ها با تهدیدات و موانع زیادی روبرو هستند. این سازمان‌ها به دلیل حفظ رقابت و حفظ رفاه خود با مسائل و مشکلاتی روبرو هستند (آند و آدایاسوریان[‡]، ۲۰۲۰). با

[§] Goleman

^{**} Thorndike

^{††} Salovey and Mayer

^{‡‡} Salovey & Grewal

^{*} Spector & Fox

[†] Ghazo, Suifan, & Alnuaimi

[‡] Anand & UdayaSuriyan



درویش متولی^{□□} و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «هوش هیجانی و عملکرد خلاق: از منظر عدم اطمینان محیطی و هوش فرهنگی» انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر عملکرد خلاق کارکنان خط مقدم سازمان دارد. همچنین نتایج نقش میانجی متغیر عدم اطمینان محیطی را در رابطه هوش هیجانی با عملکرد خلاق تأیید می‌کند. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که هوش فرهنگی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد خلاق را افزایش می‌دهد.

فاراستما^{***} و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر شناخت و تحلیل تأثیر هوش هیجانی بر رفتار کاری مخرب، یافتن و تحلیل تأثیر هوش هیجانی بر استرس شغلی و تعیین و تحلیل تأثیر استرس شغلی بر رفتار کاری مخرب پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که هوش هیجانی تأثیر منفی و ناچیز بر رفتار کاری مخرب دارد، هوش هیجانی تأثیر منفی و معنی‌داری بر استرس کار دارد، استرس شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار کاری مخرب و هوش هیجانی تأثیر منفی و معناداری دارد.

آل غازو و همکاران^{□□□} (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی نقش واسطه‌ای جوسازمانی، در رابطه بین هوش هیجانی و رفتار کاری مخرب پرداختند. داده‌های آن‌ها از نه دانشگاه خصوصی در امان، اردن جمع‌آوری شد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که تأثیر معنی‌داری بر رابطه بین هوش هیجانی و رفتار کاری مخرب وجود دارد.

بررسی‌های انجام‌شده در متون نشان می‌دهد که موفقیت و تداوم حیات هر سازمانی تا حد زیادی با کنترل رفتارهای کاری مخرب سازمان در ارتباط است. لذا با توجه به مطالعات قبلی بر لزوم بررسی هوش هیجانی و رفتارهای کاری مخرب و همچنین بر بررسی نقش میانجی جوسازمانی تاکید می‌شود.

۳- روش شناسی تحقیق

سازمان است. جوسازمانی، دارایی محرمانه‌ای است که با شرح اینکه چگونه شرکت باید از کارکنانش استفاده کند، به یک کسب‌وکار سود یا زیان می‌رساند. به سیمای محیطی که افراد سازمان، به‌روشنی آن را درک می‌کنند، جوسازمانی گفته می‌شود.

حداد نیا و شهیدی (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی رابطه بین جو اخلاقی سازمان با هوش هیجانی و توانمندسازی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که بین ابعاد جو اخلاقی سازمانی بر هوش هیجانی و توانمندسازی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. بین جو اخلاقی سازمانی، هوش هیجانی و توانمندسازی رابطه مثبت وجود دارد، بین نوع احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس اعتماد از ابعاد توانمندسازی با جو اخلاقی سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد و بین بعد خود انگیزی و بعد خودکنترلی و خودآگاهی از ابعاد هوش هیجانی با ابعاد جو اخلاقی سازمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

یوسفی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی رابطه جوسازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامتی روان‌شناختی و معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد کاهش استرس شغلی و تعلق شغلی و افزایش مشارکت کاری و فضای امن سازمانی باعث افزایش سلامت روان‌شناختی کارکنان زندان‌ها می‌شود.

خبیری و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که قدرت پیش‌بینی هوش هیجانی به‌عنوان یکی از متغیرهای پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی به‌گونه‌ای است که با افزایش هوش هیجانی می‌توان کاهش فرسودگی شغلی را در کارکنان پیش‌بینی کرد.

ططری و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی تأثیر جوسازمانی بر اشتیاق و سکوت سازمانی با نقش میانجی‌گری صخره شیشه‌ای کارکنان زن پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که اثر جوسازمانی برافزایش اشتیاق سازمانی و کاهش سکوت سازمان و صخره‌ی شیشه‌ای هست. ضرایب علی مسیره‌ای بین سه سازه اصلی پژوهش نشان از تأثیر غیر مستقیم جوسازمانی (از طریق میانجی صخره شیشه‌ای) برافزایش اشتیاق و کاهش سکوت سازمانی دارد.

§§ Darvishmotevali
 *** Farrastama
 ††† Ghazo



۱. هوش هیجانی بر جوسازمانی در شهرداری ارومیه تأثیر دارد.
۲. هوش هیجانی بر رفتار کاری مخرب در شهرداری ارومیه تأثیر دارد.
۳. جوسازمانی بر رفتار کاری مخرب در شهرداری ارومیه تأثیر دارد.

۵- نتایج و بحث

یکی از معیارهای که برای سنجش پایایی به کار می‌رود معیار آلفا کرونباخ است که مقدار قابل قبول برای این شاخص مقدار بیشتر از ۰/۷ است که در این پژوهش هم برای همه متغیرها مقدار بیشتر از ۰/۷ گزارش می‌شود. همچنین، شاخص RHO هم که مقدار قابل قبول آن بیشتر از ۰/۷ است که در این تحقیق برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۷ می‌باشد. به علاوه، روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان میانگین واریانس استخراج شده آن برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای در مدل باشد. جدول ۱ نشان می‌دهد که با توجه به فرار گرفتن همه معیارها در سطوح استاندارد، نتایج حاصل قابل قبول است. با توجه به معیارهای ارائه شده، مدل پیشنهادی در سطح استانداردها قابل قبول می‌باشد.

شاخص‌ها	هوش هیجانی	جوسازمانی	رفتارهای کاری مخرب
هوش هیجانی	0.767		
جوسازمانی	0.622	0.813	
رفتارهای کاری مخرب	0.671	0.660	0.739

ماتریس این جدول نشان دهنده‌ی روایی واگرای مدل پژوهش می‌باشد که می‌توان بیان نمود با توجه به اینکه اعداد مندرج در قطر اصلی از اعداد زیرین خود بیشتر هستند نشان دهنده‌ی روایی واگرای قابل قبول است.

۵-۱ آزمون فرضیه‌ها و مدل پیشنهادی

ضریب تعیین (R^2)

۳-۱ روش پژوهش

این پژوهش از بعد ماهیت و هدف تحقیق کاربردی می‌باشد و از نظر روشی که برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده می‌شود توصیفی و پیمایشی می‌باشد.

۳-۲ جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش کارکنان شهرداری ارومیه می‌باشد. تعداد جامعه آماری در این پژوهش ۴۷۰۰ نفر می‌باشد.

۳-۳ حجم نمونه

نمونه آماری در این پژوهش با توجه به جدول مورگان برای جامعه ۴۷۰۰ نفری تعداد ۳۵۵ نفر انتخاب شد؛ که برای رسیدن به تعداد نمونه دلخواه و رسیدن به نتایج مطلوب تعداد ۴۰۰ پرسشنامه در معاونت‌ها و مناطق مختلف شهرداری به صورت تصادفی توزیع شد و بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۳۵۵ پرسشنامه آماده تجزیه و تحلیل شد.

۳-۴ ابزار گردآوری داده‌ها

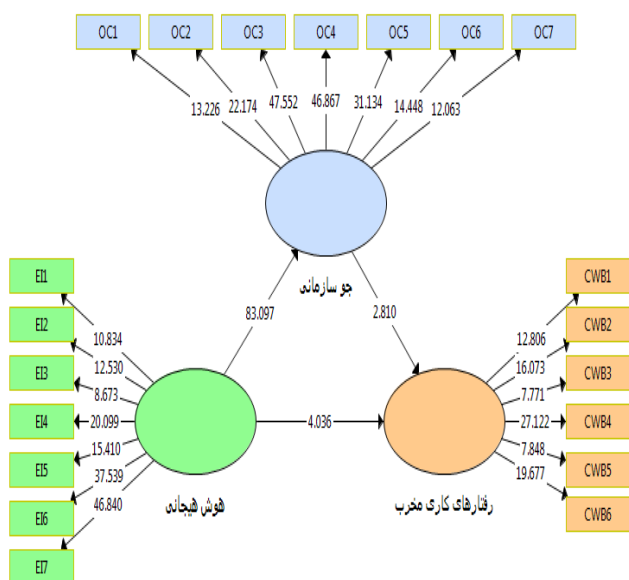
در این تحقیق از پرسشنامه‌های هوش هیجانی (لاو و همکاران)، جو سازمانی (لی و همکاران، ۲۰۱۳) و رفتار کاری مخرب (اسپکتور و همکاران، ۲۰۰۶) به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نظر استفاده گردید. همچنین، این پرسشنامه‌ها با استفاده از طیف لیکرت مقیاس پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) پاسخ داده شد.

۴- اهداف و فرضیات تحقیق

۱. تعیین تأثیر هوش هیجانی بر جوسازمانی در شهرداری ارومیه.
۲. تعیین تأثیر هوش هیجانی بر رفتارهای کاری مخرب در شهرداری ارومیه.
۳. تعیین تأثیر جوسازمانی بر رفتارهای کاری مخرب در شهرداری ارومیه.

فرضیه اصلی: هوش هیجانی بر رفتارهای کاری مخرب با توجه به نقش میانجی جو سازمانی در شهرداری ارومیه تأثیر دارد
فرضیه‌های فرعی:

برای آزمودن اینکه آیا هوش هیجانی بر جوسازمانی و رفتارهای کاری مخرب تأثیر دارد یا خیر و برای آزمودن فرضیات ارائه شده با استفاده از آزمون ضرایب معناداری T بررسی شد. همانطور که در شکل ۲ آورده شده است نتایج حاصل نشان می‌دهد که فرضیه تأثیر هوش هیجانی بر رفتارهای کاری مخرب با مقدار $T=4.036$ در سطح اطمینان ۹۹/۹ درصد تایید می‌شود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که تأثیر هوش هیجانی با مقدار $T=83.097$ بر جوسازمانی در سطح اطمینان ۹۹/۹ درصد تأثیر معناداری دارد. نتایج به‌دست آمده برای فرضیه تأثیر جوسازمانی بر رفتارهای کاری مخرب با مقدار $T=2.810$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد تایید می‌شود.



شکل ۲) آزمون ضرایب معناداری

مدل عمومی معیار GOF

جهت بررسی برازش مدل عمومی تحقیق از معیار GoF استفاده می‌شود عددی که برای این معیار مشخص شده است بین صفر و یک می‌باشد. نتیجه حاصل $GOF = 0.7$ نشان می‌دهد برازش (خوش‌سازگاری) مدل ساختاری و عمومی تحقیق در حد قابل قبولی مناسب می‌باشد.

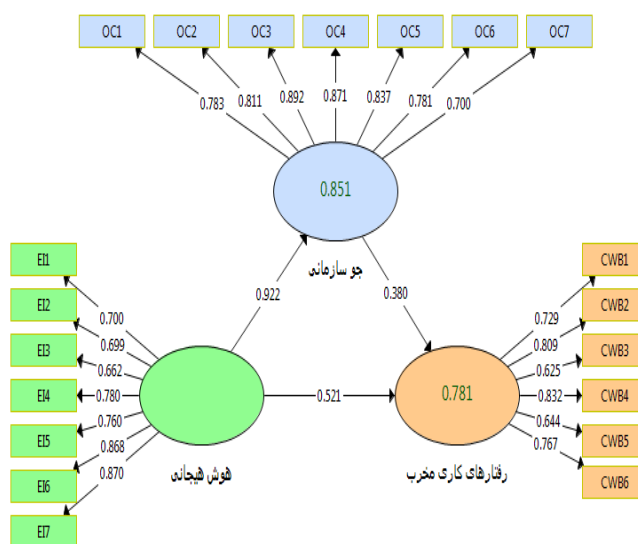
آزمون معناداری متغیر میانجی

همان‌طور که در شکل (۱) نشان داده شده است در این مدل مقدار R^2 برای متغیر وابسته جوسازمانی عدد 0.781 به‌دست آمده است و برای متغیر جوسازمانی 0.851 که از مقدار 0.67 بیشتر می‌باشد لذا مدل ساختاری این متغیرها در حد قوی تایید می‌شود.

مقدار ضریب مسیر

همان‌طور که شکل ۱ نشان می‌دهد مقادیر ضریب مسیر برای هر همه روابط (مقدار ضریب مسیر بین هوش هیجانی و رفتارهای کاری مخرب = 0.521 ، ضریب مسیر بین هوش هیجانی و جوسازمانی = 0.922 و ضریب مسیر بین جوسازمانی و رفتارهای کاری مخرب = 0.380) مثبت می‌باشد. لذا نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین متغیرهای مطرح شده است. از اعداد به‌دست آمده توسط تجزیه و تحلیل‌های انجام گرفته برای ضرایب مسیر و معیار R^2 می‌توان معناداری و تایید فرضیات و تأثیر قوی هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را قبول کرد.

شکل (۱) ضرایب مسیر و مقدار R^2



ضرایب معناداری T



			مخرب	افزار
تائید	**۲/۸۰		جو سازمانی رابطه بین هوش هیجانی و رفتارهای کاری مخرب را میانجی‌گری میکند	با توجه به اینکه میزان معناداری اثرات غیر مستقیم در نرم نشان داده نمی‌شود؛ جهت بررسی نقش میانجی یک متغیر فرضیه رابطه بین دو متغیر می‌توان از آزمون t-value استفاده می‌شود. مقدار t-value این آزمون در سطح اطمینان مدنظر محقق (۹۹/۹٪ اطمینان) از فرمول زیر قابل محاسبه است (داوری و همکاران، ۱۳۹۲).

***p < 0.001 Note: *p < 0.05; **p < 0.01,

فرضیه اول بیان می‌دارد که هوش هیجانی بر جوسازمانی در شهرداری ارومیه تأثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد که فرضیه اول با توجه به داده‌های به دست آمده مورد تایید می‌باشد. در واقع می‌توان بیان نمود وجود شایستگی‌های مربوط به هوش هیجانی در میان کارکنان موجب می‌شود که احساسات هیجانی خوشایند به سازمان و همکاران در تمام سطوح ایجاد شود و به‌نوعی احساس تعلق، هویت و اعتماد به نفس در کارکنان به وجود آید، در نتیجه کارکنان با انگیزه‌ای افزون و تعهد و رضایت شغلی بیشتر به مدیریت ارتباطها، رفتارها و همکاری با دیگر پرسنل در سازمان می‌پردازند که این موضوع مبنای ایجاد جوسازمانی مثبت در سازمان شود. که با نتایج تحقیق حداد نیا و شهیدی (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

فرضیه دوم بیان می‌دارد که هوش هیجانی بر رفتارهای کاری مخرب در شهرداری ارومیه تأثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد که فرضیه دوم با توجه به داده‌های به دست آمده مورد تایید می‌باشد. در واقع هرچه هوش هیجانی کارکنان در سطح شایستگی‌های قرار داشته باشد بدین معنی که رفتارها و هیجانات مثبت از خود نشان دهند، امکان اینکه رفتار مخربی از خود نشان دهند کمتر خواهد بود. کارکنانی که هیجانات خود را در جهت مثبت کنترل نمایند، از انجام اموری خلاف اهداف و متناقض با اصول روابط اجتماعی پرهیز خواهند نمود. که با نتایج تحقیق یوسفی و همکاران (۱۳۹۷) و همینطور نتایج تحقیق جانگ و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیق فارستما و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی ندارد.

فرضیه سوم نیز بیان داشت که جوسازمانی بر رفتار کاری مخرب در شهرداری ارومیه تأثیر دارد. بنا بر نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم می‌توان بیان نمود که جوسازمانی مناسب مانع

$$x = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} \quad 1-1$$

۱- جوسازمانی رابطه بین هوش هیجانی و رفتارهای کاری مخرب را میانجی‌گری می‌کند.

$$x = \frac{0.922 \times 0.280}{\sqrt{(0.280^2 \times 0.11^2) + (0.922^2 \times 0.125^2) + (0.11^2 \times 0.125^2)}} = 2.80$$

نتیجه برای این رابطه نشان می‌دهد که جوسازمانی رابطه بین هوش هیجانی و رفتارهای کاری مخرب را در سطح اطمینان ۹۹ درصد میانجی‌گری میکند. یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که همه فرضیات در سطح اطمینان قابل قبولی مورد پذیرش قرار گرفتند و تأثیر هوش هیجانی بر رفتارهای کاری مخرب با توجه به نقش میانجی جو سازمانی مورد تایید قرار گرفته است. همچنین با استفاده از آزمون t-value که برای برآزش کلی مدل انجام گرفت، مقدار ۰/۷۰ به دست آمد که این مقدار در مقایسه با مقادیر تعریف شده نشان می‌دهد که ساختار مدل در حد قابل قبولی مناسب می‌باشد. جدول ۲ خلاصه‌ای از نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۲) خلاصه نتایج آزمون‌ها

فرضیات	روابط	ضریب مسیر (β)	مقدار T-value	نتایج
فرضیه اصلی	هوش هیجانی ← جو سازمانی	۰/۹۲۲	۸۳/۰۹۷***	تائید
فرضیه ۱	هوش هیجانی ← رفتارهای کاری مخرب	۰/۵۲۱	۴/۰۳۶***	تائید
فرضیه ۲	جو سازمانی ← رفتارهای کاری	۰/۳۸۰	۲/۸۱۰**	تائید



کارکنان زن ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی). شال هشتم. شماره ۳، پیاپی ۳۱، صص ۱۰۳-۱۱۲.

عظیم زاده سید مرتضی، مرادی محمد، اصغری محمد مهدی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط جوسازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیل‌کننده متغیرهای جمعیت شناختی. مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۳۰، صص ۱-۲۰.

علی زاده زهرا (۱۳۹۷). ارتباط هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال ۱۳، شماره ۲، صص ۱۶۸-۱۷۴.

نوروزی حسین، کاملی علیرضا، بیگی رویا، مهدبی مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جوسازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان از طریق سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مناطق پنج‌گانه شهر رشت). دوره ۲، شماره ۱، صص ۱۴۷-۱۵۴.

یوسفی ناصر، نصیری هانپس غفار، جعفری محمد. (۱۳۹۷). بررسی رابطه جوسازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت روان شناختی و معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. سال هفتم، شماره ۴، پیاپی ۲۸، صص ۲۸۱-۳۱۵.

Al Ghazo, R. H., Suifan, T. S., & Alnuaimi, M. (2019). Emotional intelligence and counterproductive work behavior: The mediating role of organizational climate. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(3), 333-345.

Anand, R., & UdayaSuriyan, G. (2010). Emotional intelligence and its relationship with leadership practices. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 65.

Darvishmotevali, M., Altinay, L., & De Vita, G. (2018). Emotional intelligence and creative performance: Looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 44-54.

Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current directions in psychological science*, 14(6), 281-285.

رفتارهای مخرب می‌شود. هرگاه کارکنان احساس کنند که سازمان امکانات و شرایط مناسب برای فعالیت در اختیار آن‌ها نمی‌گذارد و همچنین در صورتی که احساس ناعدالتی و عدم شایسته‌سالاری در سازمان تداعی گردد، کارکنان رفتارهای مخرب بیشتری از خود نشان خواهند داد. که با نتایج تحقیق نوروزی و همکاران (۱۳۹۴) و همینطور نتایج تحقیق عظیم زاده و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

منابع

حداد نیا سیروس، شهیدی نیما (۱۳۹۷). رابطه بین جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی و توانمندسازی مدیران گروه‌های آموزشی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی. شماره ۳، دوره ۱، صص ۱۹۳-۱۷۹

خبیری مرجان، خبیری رقیه، جعفری مهدی (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تهران. تصویر سلامت. شماره ۱۰، پیاپی ۴، صص ۲۵۹-۲۹۹.

شیروانی علیرضا، صریحی اسفستانی رسول (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش عاطفی بر رفتارهای کاری مخرب و رفتارهای شهروندی سازمانی.

ططری منوچهر، بهرامی شهاب، خادمی سید موسی، سبزی امیر حمزه، موسوی نسب فاطمه. (۱۳۹۸). تأثیر جوسازمانی بر اشتیاق و سکوت سازمانی با نقش میانجی‌گری صخره شیشه‌ای



انجمن ملی مدیریت بهره‌وری ایران

انجمن مهندسی بهره‌وری صنعت برق ایران

پایگاه استنادی علوم جهان اسلام

پانزدهمین کنفرانس ملی کیفیت و بهره‌وری

۲۸ و ۲۹ بهمن ماه ۱۳۹۹



Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2012). The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 369-378.

Farrastama, D. N., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Effect of emotional intelligence on counterproductive work behavior with job stress as an intervening variable. *International journal of social sciences and humanities*, 3(1), 14-25.

Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 4-17.

Spector, B. (2007). *Implementing organizational change: Theory and practice*: Prentice Hall.