



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

## عنوان مقاله: ارتباط رفتار شهروندی سازماندهی شده با هوش احساسی

مترجم: تارا باقری و راضیه پورسیف

موضوع: مقالات ترجمه شده / رفتار سازمانی

سال انتشار (میلادی): 2012

وضعیت: تمام متن

منبع: پایگاه مقالات علمی مدیریت [www.system.parsiblog.com](http://www.system.parsiblog.com)

منبع انتشار اصل مقاله: Procedia Social and Behavioral Sciences 1 (2009) 2432–2435

تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت [www.SYSTEM.parsiblog.com](http://www.SYSTEM.parsiblog.com)

### چکیده:

این نسخه ها ارتباط شهروندی سازماندهی شده (OCB) را با هوش احساسی (EI) پیروان آن مورد آزمایش قرار می دهند. نمونه OV جفت از مدیران و ناظران آنها (یعنی ۱۱۴ پاسخگر) در این مطالعه شرکت داشته اند. اعتبار این مقایسه ها برای رفتار شهروندی سازماندهی شده ۰/۸۳ و برای هوش احساسی ۰/۸۶ می باشند. هوش احساسی در ارتباط با آگاهی، خاصیت مدنی و رفتار نوع دوستانه پیروان است. این روش بوسیله بارون و کنی (۱۹۸۶) پیشنهاد شده اند که از رسانه تست رفتار شهروندی سازماندهی شده میان هوش احساسی استفاده می کنند، اما هیچ یک از آن اهمیت ها یافته نشده اند. نتایج این موارد را نشان می دهند که هوش احساسی رفتار شهروندی سازماندهی شده پیروان آنها هستند.

کلمات کلیدی: شهروندی، سازماندهی شده؛ هوش احساسی.

## ۱. رفتار شهروندی سازماندهی شده (OCB):

آپلباوم (۲۰۰۴) این موارد را عنوان می کند که رفتار شهروندی سازماندهی شده رفتار احتیاطی ای هستند که قسمتی از نیازهای کاری رسمی کارمندان نمی باشند، اما آنها مواردی هستند که ساختار موثر سازماندهی را ارتقاء می دهند. آلن، بارنارد، راش و راسل (۲۰۰۰) رفتار شهروندی سازماندهی شده را اینگونه معرفی می کنند که ویژگیهای ساختاری و همکاری شده ای را احاطه می کنند و آنها مه در اختیار نسخه کار رسمی هستند و نه بوسیله سیستم پاداش سازماندهی شده رسمی جبران می شوند. بولینو و تربلی (۲۰۰۳) ان را بعنوان توانایی سازمان برای انتخاب رفتار کارمندی که وظایف خودشان را انجام می دهند، شناسایی می کنند. آنها این موارد را می یابند که رفتار سازمانی به طور کلی دارای دو ویژگی معمول هستند که عبارتند از: آنها به طور مستقیم قابل اجراء نیستند (یعنی آنها به طور تکنیکی نیازمند قسمتی از کار نیستند) و آنها نماینده مخصوص یا تلاش اضافی ای هستند که سازمانها از نیروی کار آنها به منظور موفق بودن آنها نیازمند می باشند.

بولینو، ترنلی و بلودگود (۲۰۰۲) رفتار شهروندی سازماندهی شده را بعنوان خواسته های کارمندان برای مقدم کردن نیازهای کاری رسمی آنها به منظور کمک به همدیگر، برای تابع بودن در علائق مخصوص خودسان برای کالاهای سازمانی و داشتن علائق مخصوص در فعالیت سازمانی و رفتار کلی تعریف می کنند. شهروند خوب بعنوان آنچه بولینو و ترنلی (۲۰۰۳) عنوان کرده اند شامل تنوع کاربرد رفتارهایی مانند داشتن نیازهای اضافی، داشتن پیشرفت در حرفه شخصی، قوانین مداوم شرکت (وقتی که هیچ کسی جستجو نمی شود)، ارتقاء و حفظ سازمانی، نگهداری حات مثبت و ناسازگاری در کار می شوند.

## ۲. هوش احساساتی (EI):

سالووی و مایر (۱۹۹۰) اولاً مفهوم هوش احساسی را بعنوان نوعی از هوش اجتماعی و قابل مجزاء از هوش کلی معرفی می کنند. بر طبق آنها، هوش احساسی توانایی بررسی احساسات شخصی یا دیگران و برای

تبعیض قائل شدن میان آنها و استفاده اطلاعات برای راهنمایی اعمال و افکار آنها می باشند. در موارد بعدی، آنها (سالووی و مایر، ۱۹۹۰) مدل خودشان را گسترش می دهند و هوش احساسی را بعنوان توانایی موارد منحصر به فرد برای دریافت، ارزیابی و بیان احساسات تعریف می شوند؛ توانایی موفقیت و تولید احساسات در زمانی که آنها افکار را تسهیل می دهند. توانایی فهمیدن احساسات و دانش احساسات و توانایی تنظیم احساسات برای ارتقاء رشد عقلانی و احساسی تعریف می شوند. تحقیقات این موارد را نشان می دهند که هوش احساساتی اصل معمولی است که روشهای متفاوتی را برای توسعه زندگی، کارها و مهارتهای اجتماعی تحت تاثیر قرار می دهند؛ خنثی سازی کاربردی؛ کنترل احساسات آنها و رسیدن به افراد دیگر می باشد و آنها این موارد را می یابند که تفاوت های میان اشخاص با استعداد و مدیران با استعداد به موجب هوش احساسی اشخاص است.

سرانجام، هوش احساسی مواردی است که روش سروکار داشتن با یکدیگر و فهمیدن احساسات را نشان می دهند. بنابراین، هوش احساسی برای رهبران تجاری به این خاطر اهمیت را بررسی می کنند که اگر آنها برای رفتار هیئت یا تیم غیر حساس هستند، می توانند خنثی سازی را خلق کنند و بنابراین خارج از افراد به بهترین حالت نمی رسند (آنوینوس، ۲۰۰۴). ترمز (۲۰۰۴) این موارد را بیان می کنند که هوش احساسی ترکیبی از هوش کلی است و برای هر دوی زندگی شخصی و حرفه ای توزیع می شوند. IQ سنتی توانایی یادگیری، فهمیدن و دلیل سازی است. آنها در حال حاضر برای توزیع ۲۰ درصد از موفقیت شخصی در حالیکه به هر احساسی (EQ) وجود دارد، فکر می کنند و این توانایی فهمیدن و در ارتباط قرار گرفتن با مردم و توزیع ۸۰ درصد آن است. EQ برای رهبری موثر دارای انتقاد است، IQ به اجرای کاری وصل می شوند و اصل کلیدی در بکارگیری است. هرچند، EQ در توانایی مدیران و رهبران برای حفظ موقعیت آنها و موفق بودن در نقشه های خودشان آشکار و واضح می باشند. حقیقت امر این است که بیشتر شرکتها برای هوش (IQ) بخاطر حالت آن (EQ) آنها را به اجاره در می آورند.

### ۳. روش شناسی :

#### ۱-۳ ابزار :

مقیاس ۲۴ آیتمی بوسیله پودساکوف ، مک کنزی ، موزمان و فتر (۱۹۹۰) برای اندازه گیری پنج بعد از رفتار شهروندی سازماندهی شده موارد فرعی بوسیله مدیران استفاده می کنند .

این مقیاس لیکرت ۷ نقطه ای است که از ۱ (مخالف) تا ۷ (موافق) گسترده اند .

استفاده از نقیاس هوش احساسی ترکیبی ۳۳ آیتمی بوسیله شوت (۱۹۹۸) توسعه پیدا کرده است و ناظران هوش احساساتی آنها از مقیاس نوع ۵ نکته ای لیکرت که از ۱ (مخالف) تا ۵ (موافق) گسترده شده اند ، استفاده می کنند .

#### ۲-۳ نمونه :

اطلاعات از جفتهای ۵۷ مدیر و موارد فرعی جمع آوری می شدند . پرسش دهنده ها ، ۱۱۴ نفر ، شامل مجموعه معکوسی از صنایع هستند که در استانبول واقع هستند . جوابگو ها با سن متوسط ۴۰/۲ سال و تجربه کاری ۱۵/۲ سال از افراد مرد (۷۵٪) می باشند و موقعیت کنونی خودشان را برای ۵/۵ سال به طور متوسط نگهداشته اند . پرسشنامه ها در مجموعه مزایای از شرکت کننده های کاملاً با اعتماد توزیع شده اند . به طور شخصی یکی از نویسندگان پرسشنامه ها را در سازمانهای مختلفی توزیع کرده اند . او سعی در جمعه آوری اطلاعات بعنوان پاسخهای محتمل داشته است . آنهایی که توانایی دادن پاسخ را ندارند ، از آنها درخواست ایمیل کردن مستقیم به آنها را می دهند . کل ۱۰۰ مجموعه پاسخنامه توزیع شده بودند .

#### ۴. نتایج :

همه این مقیاسها برای اعتیاد زیاد داشتن یافته می شوند مه عبارتند از : ۰/۸۳ (مقیاس رفتار شهروندی سازماندهی شده) و ۰/۸۶ (مقیاس هوس احساساتی) بعد از اینکه اعتبارها مورد تاکید قرار گرفته اند ،

ارتباط میان ابعاد رفتار شهروندی سازماندهی شده مقیاس کامل هوش احساسی محاسبه میشوند. هوش احساسی مدیران با وجدان؛ خاصیت مدنی و نوع دوستی نمایش داده شده در جدول ۱ در ارتباط قرار می گیرند. بنابراین فرضیه ۱ این است که در ارتباط با روابط مثبت میان هوش احساسی است که حمایت نمی شوند.

جدول ۱ - ارتباطها

	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
وجدان	۵,۳۸	۹۱,	(.۶۰)					
ورزش	۴,۹۰	۱,۱۵	۳۹,**	(.۷۵)				
خاصیت مدنی	۴,۶۴	۸۶,	۱۱,	۲۶,*	(.۲۰)			
تواضع	۵,۱۶	۱,۰۱	۲۱,	۵۱,**	۳۶,**	(.۷۰)		
نوع دوستی	۴,۷۶	۱,۱۸	۳۴,	۳۴,*	۳۲,*	۵۷,**	(.۸۸)	
هوش احساساتی	۳,۵۸	۴۶,	۲۵,	۲۵,	۵۰,**	۲۰	۲۰,	(.۸۶)

برگشت طولی چندگانه ساده برای مطالعه فرضیه ۲ در ارتباط با تاثیرات درک آنها در رفتار شهروندی سازماندهی شده آنها استفاده می شوند. چهار تا از پنج رفتار شهروندی سازماندهی شده بعنوان متغیرهای وابسته در متغیرها برگشت پیدا می شوند. خاصیت مدنی در بررسی بعنوان اعتبار مقیاس رخ نمی دهند و خیلی پایین یافته می شوند. نتایج فرضیات را حمایت نمی کنند. آنالیز برگشتی بیشتر در چهار رفتار شهروندی سازماندهی شده بعنوان متغیر وابسته و هوش احساسی رهبر بعنوان متغیر مستقل برای دیدن

این موارد که هوش احساسی رهبر رفتار شهروندی سازماندهی شده را از پیروان به اجرا در می آیند . هوش احساسی رهبران وجدان و رفتار نوع دوستی توابع را پیش بینی می کنند . جدول ۲ ضریب برگشت را جلوگیری می کنند .

جدول ۲- برگشتی

متغیرهای وابسته	وجدان	ورزش	تواضع	نوع دوستی
هوش احساساتی	.۲۸(.۵۵)*	.۲۳(.۲۳)	.۲۲(.۴۸)	.۴۴(۱,۱۳)**
R <sub>2</sub>	.۸۳	.۸۰	.۰۵	.۱۹
F	۲,۴۳	۲,۳۵	۱,۲۸	۶,۴۲

مدلهای برگشت بعنوان موارد پیشنهاد شده بوسیله بارون ولتی (۱۹۸۶) برای آنالیز میانجی تست می کنند . بر طبق این موارد ، ساختارهای متغیر بعنوان میانجی در زمانی استفاده می شدند که آنها موقعیتهای زیر را دنبال می کنند که عبارتند از : ( a ) متغیرها در سطوح متغیر مستقل برای متغیرهایی در میانجی توصیه شده محاسبه می شوند (یعنی مسیر a) ؛ ( b ) متغیرهایی در محاسبه میانجی برای متغیرهایی در متغیر وابسته ( یعنی مسیر b ) ؛ ( c ) و در زمانی که مسیر a و b کنترل می شوند ، روابط مهم میان متغیرهای مستقل و وابسته اهمیت طولانی را ندارند . آنها روشهای داده شده بوسیله جود و کنی (۱۹۸۱) را برای تست کردن میانجیها پیشنهاد می کنند . بر طبق روشهای پیشنهاد شده ، یک مورد باید معادلات برگشت زیر را تخمین شوند که عبارتند از : ( a ) برگشت میانجی در نتغیر مستقل ، ( b ) برگشت متغیر وابسته در متغیر مستقل ، و ( c ) برگشت متغیر وابسته در هر دوی متغیر مستقل و میانجی . این دو معادلات برگشتی برای تست کردن نقش فرض قرار گرفته هوش احساسی رهبران بعنوان میانجی میان رفتارهای شهروندی

سازماندهی شده در هر دوی هوش احساسی ( $0/01 =$  و  $0/50 =$ ) برگشت داده می شوند. جدول ۳ ضریب برگشت را نشان می دهند. اگر چه در سومین معادله میانجی هوش احساسی در رفتار سازماندهی شده شهروندی متغیر وابسته تاثیر می گذارند، در اولین دو معادله هیچ تاثیری را در میانجی یا رفتار شهروندی سازماندهی شده متغیر وابسته نمی کنند. بنابراین، فرضیه ۳ مورد حمایت قرار نمی گیرند.

جدول ۳- برگشت برای آنالیز و ساملت

متغیر های وابسته	خارج قسمت احساسی اولین معادله	OCB دومین معادله	OCB سومین معادله
EI	-	-	.50(0,78)**
r2	.04	.02,	26,
F	2,19	1,17	9,43

##### ۵. بحث و بررسی :

در رفتارهای شهروندی سازماندهی شده پیروان بوسیله هوش احساسی رهبران داده می شوند و آنها وجدان و نعدوست می باشند. از آنجایی که هوش احساسی رهبران رفتارهای شهروندی سازماندهی شده پیروان را تحت تاثیر قرار می دهند، نتایج این موارد را نشان می دهند که هوش احساسی ترکیب مهمی برای رهبری موثر می باشند. هوش احساسی مدیران دارای ارتباط مثبتی با وجدان توابع می باشند. در زمانی که آنها احساس انگیزش و شناسایی کنند و ممکن است بوسیله وجدان آنها جبران شوند. بعلاوه، هوش احساسی مدیران برای داشتن ارتباط مثبت با نعدوستی توابع آنها یافته می شوند. از آنجایی که افراد مافوق در خلق کار خانواده در اعتقاد هستند، این بصیرت را نگهداری می کنند که همه را سودمند می سازند و پیروان آنها



برای بدست آوردن اهداف سازماندهی شده بعنوان تیم انگیزه می دهند ، بنابراین به یکدیگر در اجراء کمک می کنند .

بنابراین ، هوس احساسی رهبران نقش مهمی را در تعیین دو رفتار شهروندی سازماندهی شده مخصوص پیروان بازی می کنند . اینها هم به خاطر هوش رهبران است که قادر به بررسی رفتار سنجی آنها و فهمیدن پیروان آنها می باشند ، بنابراین نقش اضافی رفتار اعضاء سازمانها را ارتقاء می دهند . تنها در زمانی مه آنها این موارد را احساس می کنند که رهبران نیازهای آنها را می فهمند ، خواستار دادن بهترین حالت به سازمانها می شوند . بوسیله فعمهیدن توابع آنها ، رهبران می توانند آنها را در نمایش رفتار شهروندی سازماندهی شده انگیزه دهند . رفتار شهروندی سازماندهی شده پیروان همواره اگر در رفتارهای سازمانی تاثیر بگذارند بخوبی مستقر می شوند اپیکولو و کواکیت ، ۲۰۰۶ ) ، هردوی ارتباط مستقیم ( پودساکوف ، مک کنزی ، پاین و باچاچ ، ۲۰۰۰ ) و غیر مستقیم ( پیلایی ، کریشیم و ویلیامز ، ۱۹۹۹ ؛ پودساکوف ، مک کنزی ، مورمن و فر ، ۱۹۹۰ ) میان رفتارهای شهروندی سازماندهی شده یافته می شوند . بیشتر این تحقیقات در متون متفاوتی در مطالعه نمایش داده شده به اجرا در می آورند . این مطالعه به نظر برای نشان دادن این موارد می رسد که ما نیازمند استقرار ارتباط میان رفتار شهروندی سازماندهی شده در عنوان هم بافت هستیم .



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی