

## The Effect of Emotional Intelligence on Subjective Job Success with the Mediating Role of Boundryless Career Attitudes

Aslani F (Ph.D.)<sup>1\*</sup>, Akbari S (M.Sc.)<sup>2</sup>, Aslani F (M.Sc.)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

<sup>2</sup>Department of Public Administration, Payame Noor University, Shahinshahr, Iran

### Abstract

**Introduction:** The present study aimed to investigate the effect of emotional intelligence on mental job success mediated by the role of extra-occupational attitudes in nurses.

**Methods:** This research was carried out by descriptive correlation method. After reviewing the theoretical literature of the research in the context of the subject area, the researchers developed the research model. The research's statistical population was 445 nurses in Khorshid Hospital nurses in 2021. From the entire statistical population, 220 people were polled based on Cochran's formula by random sampling. The researcher collected data using a questionnaire that he had written by adapting and localizing standard questionnaires. Data analysis was done on two levels: descriptive and inferential statistics through internal and external models with Smart PIs software.

**Results:** The findings showed that emotional intelligence had a positive and significant effect on mental job success (path coefficient: 0.297) and cross-border attitudes (path coefficient: 0.444), while cross-border attitudes had a positive and significant effect on mental occupations' success (path coefficient: 0.277). Also, the results of the Sobel test showed that cross-border job attitudes, to some extent, mediate the effect of emotional intelligence on mental job success.

**Conclusion:** The hypothesis test results showed the indirect effect of emotional intelligence on mental job success mediated by cross-border job attitudes.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Attitudes, Achievement, Nurses

Sadra Med Sci J 2023; 11(2): 101-112.

Received: Apr. 5th, 2022

Accepted: Dec. 5th, 2022

\*Corresponding Author: **Aslani F.** Assistant Professor, Department of public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran, f.aslani@pnu.ac.ir

مجله علوم پزشکی صدرا

دوره ۱۱، شماره ۲، بهار ۱۴۰۲، صفحات ۱۰۱ تا ۱۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۴

مقاله پژوهشی  
(Original Article)

## تأثیر هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش واسطه‌ی نگرش‌های فراحدی شغلی

فرشید اصلانی<sup>۱\*</sup>، سحر اکبری<sup>۲</sup>، فرزانه اصلانی<sup>۲</sup><sup>۱</sup>استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران<sup>۲</sup>کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، شاهین شهر، ایران

## چکیده

**مقدمه:** هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش واسطه‌ی نگرش‌های فراحدی شغلی در پرستاران است.

**روش‌ها:** این پژوهش به روش توصیفی-همبستگی صورت گرفت. پس از آنکه ادبیات نظری پژوهش در زمینه‌ی قلمروی موضوعی بررسی گردید، مدل پژوهش تدوین شد. جامعه‌ی آماری پژوهش، پرستاران بیمارستان خورشید بودند که تعداد آن‌ها ۴۴۵ نفر در سال ۱۴۰۰ برآورد شد. از میان کل جامعه‌ی آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی، از ۲۲۰ نفر بر اساس فرمول کوکران نظرخواهی شد. سپس پژوهشگر داده‌ها را با استفاده از پرسش‌نامه‌ای که با اقتباس و بومی‌سازی پرسش‌نامه‌های استاندارد مدون کرده بود، جمع‌آوری کرد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی از طریق مدل درونی و بیرونی با نرم‌افزار Smart Pls صورت گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی (ضریب تأثیر: ۰/۲۹۷) هوش عاطفی بر نگرش‌های فراحدی شغلی (ضریب تأثیر: ۰/۴۴۴) و نگرش‌های فراحدی شغلی بر موفقیت شغلی ذهنی (ضریب تأثیر: ۰/۲۷۷) تأثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین نتایج آزمون سوبل نشان داد که نگرش‌های فراحدی شغلی تا حدی تأثیر هوش عاطفی را بر موفقیت شغلی ذهنی میانجی‌گری می‌کند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج آزمون فرضیات نشان‌دهنده‌ی تأثیر غیرمستقیم هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری نگرش‌های فراحدی شغلی بود.

**واژگان کلیدی:** هوش عاطفی، نگرش‌ها، موفقیت، پرستاران

\*نویسنده مسئول: فرشید اصلانی، استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، f.aslani@pnu.ac.ir

## مقدمه

در دنیای امروز عواملی مختلفی مانند ورود به بازارهای جهانی، کوچک‌تر شدن سازمان‌ها و استفاده از تکنولوژی‌های جدید و پیشرفته، به تغییرات اساسی در زمینه‌ی شغلی جهان معاصر انجامیده است که این موضوع محققان مرتبط با حوزه‌ی شغل را وادار به ارائه‌ی نظریه‌های شغلی جدید کرده است (۱). موفقیت در شغل برای سالیان زیادی به‌عنوان انگیزه به‌شمار می‌رفته است. دانشمندان در ابتدا از رضایت شغلی برای نشان‌دادن موفقیت شغلی استفاده کردند؛ اما هیوز<sup>۱</sup> موفقیت‌های شغلی را به موفقیت شغلی عینی و ذهنی تقسیم کرد و بر اهمیت موفقیت شغلی ذهنی تأکید فراوان داشت.

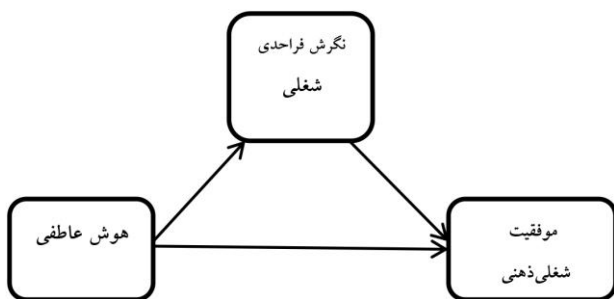
پژوهش درباره‌ی موفقیت شغلی ذهنی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا مدل‌های شغلی متأثر از پست‌مدرنیسم تغییر کرده‌اند. موفقیت از الگوی سنتی توسعه‌ی شغلی به حالت توسعه‌ی شغلی بدون مرز تغییر یافته است (۲)؛ بنابراین درحالی‌که محققان سنتی در زمینه‌ی مبحث شغل بر اقدامات عینی موفقیت شغلی مانند حقوق و موقعیت مدیریتی تأکید دارند، با تأکید بیشتر بر جابه‌جایی بین‌سازمانی و شرایط پیش‌بینی‌ناپذیر، آنان به‌طور فزاینده‌ای معنای شخصی موفقیت شغلی (موفقیت شغلی ذهنی) را به‌عنوان اصلی متمرکز برای ارزیابی مشاغل به‌شمار می‌آورند (۳). در مراحل توسعه‌ی شغلی، موفقیت شغلی نه‌تنها به کارکنان، بلکه سازمان‌ها نیز توجه می‌کند؛ زیرا موفقیت شخصی کارمندان می‌تواند درنهایت به موفقیت سازمانی کمک کند. مطالعات پاچولچ<sup>۲</sup> نشان داده است که موفقیت شغلی ذهنی تأثیرات مثبتی بر بهره‌وری سازمانی دارد. ادراک از موفقیت شغلی نه‌تنها عملکرد شغلی کارکنان را بهبود می‌بخشد؛ بلکه توسعه‌ی عملکرد کارکنان را نیز برای سازمان سودمند می‌کند (۴). بنابراین داشتن دانش در حوزه‌ی عوامل تقویت‌کننده‌ی موفقیت شغلی بسیار

مهم است (۵). از آنجاکه موفقیت شغلی ذهنی با ادراک از انگیزه‌ی افزایش‌یافته در محل کار همراه است (۶)، وقتی کارمندان احساس می‌کنند کارشان معنادار است، ممکن است از شغل خود رضایت بیشتری داشته باشند (۷). به‌تازگی، محققان مدیریت بیان کرده‌اند که هوش عاطفی<sup>۳</sup> پیش‌بینی‌کننده‌ی مهم موفقیت شغلی ذهنی است (۸). نظریه‌ی اقدام زمینه‌ای در پیشرفت شغلی (۹) بر نقش احساسات در خودمدیریتی شغلی تأکید می‌کند؛ در حالی که قابلیت‌های هوش عاطفی به عنوان تعیین‌کننده‌های مهم موفقیت شغلی ذهنی در نظر گرفته شده‌اند، اما اعتبار آن‌ها بر اساس نظریه‌پردازی بوده است (۱۰). برخی مطالعات نشان می‌دهد که هوش هیجانی برای کمک به دستیابی به موفقیت شغلی، یک افزودنی مهم بوده و از هوش هیجانی می‌توان به‌عنوان ابزاری مؤثر برای تأثیر در ویژگی‌های موفقیت شغلی مانند رضایت شغلی، کسب مهارت‌های جدید، تعادل کار و زندگی، رابطه‌ی سالم با همکاران و غرور در کار استفاده کرد (۱۱-۱۳). مطابق با تحقیقات قبلی هوش عاطفی می‌تواند توانایی کلی افراد در خودواقعی‌سازی را پیش‌بینی کند. افراد با هوش عاطفی بالا احساس بهتری از «خود» دارند (۱۴). نگرش‌های فراحادی شغلی نیز به احساسات خودواقعی‌سازی و دستاوردهای درونی توجه دارد (۱۵). خودآگاهی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شایستگی‌ها در نظر گرفته می‌شود که ممکن است به نگرش‌های فراحادی شدن کارمندان کمک کند (۱۶). نگرش‌های فراحادی شغلی را اولین بار هال (۱۹۷۶) برای توصیف مسیرهای شغلی که شامل تحرک، آزادی و پیشرفت بیش‌تر از مشاغل سنتی است، معرفی کرد. بعد از آن، بریسکو<sup>۴</sup> و دیگران (۲۰۰۶) نگرش‌های فراحادی شغلی را شامل چشم‌انداز ارزش‌محور و خودگردان نسبت به مدیریت شغلی خود تعریف کردند (۱۷). وقتی کارمندان نگرش‌های فراحادی شغلی داشته باشند، از

<sup>3</sup> Emotional intelligence<sup>4</sup> Briscoe<sup>1</sup> Hughes<sup>2</sup> Pachulicz

مطالعات محققان نشان داده است که موفقیت شغلی ذهنی، احساسات سازمانی و غیرسازمانی را مانند تعهد سازمانی، رفاه ذهنی، رضایت از زندگی و خوشبختی افزایش می‌دهد و همچنین تمایل کارگران مسن به ماندن در سازمان را ارتقاء می‌خشد (۲۱ و ۲۲). از این رو شناخت عوامل مؤثر بر این سازه‌ی ذهنی اهمیت بسیاری دارد. این درحالی است که مطالعات تجربی اندکی در زمینه‌ی تأثیر هوش عاطفی و موفقیت شغلی ذهنی صورت گرفته و بیش‌تر مقالات به نظریه‌پردازی در این زمینه پرداخته‌اند؛ بنابراین مطالعات اندک و محدودی در این زمینه وجود دارد. از این رو تحقیق حاضر می‌تواند گامی کوچک در زمینه‌ی رفع این کمبود باشد.

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱، نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش‌ها

از نظر هدف، این پژوهش کاربردی و براساس نحوه‌ی گردآوری داده‌ها به این دلیل که پژوهش حاضر شرایط یا پدیده‌ها را توصیف می‌کند، تحقیق توصیفی بود. افزون‌بر این برای بررسی فرضیات تحقیق، میزان تغییرات یک یا چند عامل در اثر تغییرات یک یا چند عامل دیگر بررسی شد. بنابراین این پژوهش از نوع تحقیق توصیفی همبستگی بود.

جامعه‌ی آماری پژوهش را تمامی پرستاران بیمارستان خورشید اصفهان تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۴۴۵ نفر

ارزش‌های خود برای هدایت شغل خود استفاده می‌کنند (ارزش محور) و نقش مستقلی در مدیریت رفتارهای شغلی خود دارند (خودگردان). نگرش‌های فراحدی شغلی به‌عنوان حرفه‌ی قرن ۲۱ اعلام شده است و بیشتر خود فرد آن را هدایت می‌کند تا اینکه مدیریت یا سازمان آن را هدایت کند (۷). آزادی برای انتخاب مسیر شغلی، خود یکی از ویژگی‌های نگرش‌های فراحدی شغلی است (۱۵). کارکردن در سازمان‌های فراحدی نیازمند کارمندانی با نگرش فراحدی شغلی است، مضاف بر آنکه در یک سازمان غیرفراحد نیز اگر افراد به نگرش فراحدی شغلی مجهز باشند، میزان رضایت موفقیت شغلی آنان افزایش می‌یابد (۱۸). تحقیقات نشان داده است باتوجه‌به ماهیت استرس‌زا و پرتنش شغل پرستاری، لازم است پرستاران مهارت‌های لازم در حوزه‌های روان‌شناسی و مدیریتی را کسب کنند. برخورداری پرستاران از هوش عاطفی بالا تأثیرات چشم‌گیری در کاهش تنش آن‌ها و ارتقای عملکردشان خواهد داشت و همچنین کیفیت مراقبت از بیمار را بهبود خواهد بخشید (۱۹). نتایج پژوهشی حاکی از وجود همبستگی مثبت و معنادار بین برون‌گرایی و طرز تفکر فراحد و همبستگی منفی و معنادار بین عصبیت و وجدانی بودن با اولویت تغییرپذیری بود (۲۰). همچنین نتایج پژوهشی بیانگر وجود رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار بین ابعاد موفقیت ذهنی و پیشرفت مسیر شغلی و تعهد حرفه‌ای با اعتیاد به کار بود (۲۱).

باتوجه‌به اینکه پرستاری به‌عنوان حرفه‌ای پراسترس و طاقت‌فرسا شناخته شده است؛ مطالعاتی که در زمینه‌ی هوش عاطفی و هیجانی پرستاران انجام شده است، نشان داده‌اند که هوش عاطفی و هیجانی مهارت‌هایی هستند که می‌توانند روی موفقیت شغلی ذهنی پرستاران و به دنبال آن بر ارتقاء عملکردشان تأثیر بگذارند. بنابراین سؤال پژوهش حاضر از این قرار است که آیا هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش واسطه‌ی نگرش‌های فراحدی شغلی مؤثر است؟

افراد با مدرک دیپلم و پایین‌تر، ۴/۶ درصد، ۱۵/۱ درصد افراد با تحصیلات فوق‌دیپلم، ۵۲ درصد کارشناسی و ۲۸/۳ درصد افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بود. آمار توصیفی مرتبط با سن افراد نمونه نشان داد که افراد در بازه‌ی سنی ۲۰ تا ۲۵ سال ۱۵/۹ درصد از کل نمونه، در بازه‌ی سنی ۲۷ تا ۳۰ سال ۱۲/۷ درصد، در بازه‌ی سنی ۳۱ تا ۳۵ سال ۲۶/۴ درصد و ۴۵ درصد از کل نمونه را افراد ۳۵ سال به بالا تشکیل دادند. در ارتباط با سابقه‌ی افراد ۱۵/۶ درصد از تمامی افراد با سابقه‌ی کم‌تر از پنج سال، ۱۷ درصد افراد با سابقه‌ی پنج الی ده ساله، ۲۷ درصد با سابقه‌ی یازده الی پانزده سال و ۴۰/۴ درصد از نمونه را افراد با سابقه‌ی پانزده سال به بالا تشکیل دادند.

## ۲- آمار استنباطی

برای آزمون نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنف استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنف در نمونه

متغیر	سطح معناداری (sig)	آماره z	نتیجه‌ی آزمون
هوش عاطفی	<۰/۰۰۱	۰/۰۷۳	نرمال
نگرش فراحدی شغلی	<۰/۰۰۱	۰/۰۵۵	نرمال
موفقیت شغلی ذهنی	<۰/۰۰۱	۰/۱۱	غیرنرمال

شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده نشان‌داده‌شده در جدول ۲، نشان‌دهنده‌ی آن است که متوسط واریانس استخراج‌شده‌ی هر بعد مدل مقدار بیشتر از ۰/۵ است، پس روایی همگرایی مدل تأیید شد.

در این تحقیق برای روایی واگرا از معیار فورنل-لارکر استفاده شد. جدول ۳ روایی واگرا با معیار فورنل-لارکر را نشان می‌دهد. اعداد روی قطر نشان‌دهنده‌ی AVE<sup>۲</sup> است و اعداد زیر قطر مربع، همبستگی است. همان‌طور که در جدول ۳ و ۴ نشان‌داده شده است، مقدار AVE برای هر

بود. به دلیل محدودبودن جامعه‌ی آماری، تعداد حداقل نمونه‌ی آماری موردنیاز با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه‌ی محدود برابر با ۲۱۰ نفر تعیین شد که پس از توزیع ۲۳۰ پرسش‌نامه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و حذف پرسش‌نامه‌های ناقص ۲۲۰ پرسش‌نامه مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. دوره‌ی زمانی پژوهش سال ۱۴۰۰ بود. در این پژوهش برای بررسی صحت فرضیه‌ها، از روش میدانی و ابزار پرسش‌نامه استفاده شد که از پرسش‌نامه‌ی هوش عاطفی (لانگ و لا، ۲۰۰۰) با شانزده گویه، پرسش‌نامه‌ی نگرش‌های فراحدی شغلی (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶) با چهارده گویه و پرسش‌نامه‌ی موفقیت شغلی ذهنی کارکنان (گرین هوس و همکاران، ۱۹۹۰) با پنج گویه استفاده شد.

در پژوهش حاضر به دلیل بومی‌سازی سؤالات مبتنی بر جامعه‌ی پژوهش (پرستاران)، برای اطمینان بیشتر، روایی محتوایی و روایی صوری پرسش‌نامه‌ها را تعدادی از خبرگان و پرستاران بیمارستان تأیید کردند. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و Smartpls در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با رویکرد معادلات ساختاری (روش حداقل مربعات جزئی<sup>۱</sup>) انجام شد.

## ۱- ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با کد اخلاق به شماره‌ی IR.PNU.REC.1400. 77076 در دانشگاه پیام‌نور به ثبت رسیده است.

## یافته‌ها

### ۱- آمار توصیفی

براساس نتایج به‌دست‌آمده از آمار توصیفی داده‌های جمعیت‌شناختی، ۵۲ درصد از کل نمونه را زنان و ۴۸ درصد از آن را مردان تشکیل دادند. همچنین فراوانی

<sup>۲</sup> Average Variance Extracted

<sup>۱</sup> Partial Least Square (Pls)

جدول ۲. شاخص ارزیابی روایی همگرای مدل اندازه‌گیری

متغیر	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)	جذر متوسط واریانس استخراج شده
هوش عاطفی	۰/۶۰۵	۰/۷۷
ارزیابی خودعاطفی	۰/۵۰۳	۰/۷۰۹
ارزیابی عواطف دیگری	۰/۵۰۱	۰/۷۰۷
به‌کارگیری عواطف	۰/۵۴۲	۰/۷۳۶
تنظیم عواطف	۰/۵۲۷	۰/۷۲۵
نگرش فراحدی شغلی	۰/۷۶	۰/۸۷
خودمحوری	۰/۵۳۰	۰/۷۲۸
ارزش‌محوری	۰/۵۲۰	۰/۷۲۱
موفقیت شغلی ذهنی کارکنان	۰/۶۳۵	۰/۷۹۶

AVE: Average Variance Extracted

جدول ۳. شاخص ارزیابی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	ارزیابی خودعاطفی	ارزیابی عواطف دیگری	به‌کارگیری عواطف	تنظیم عواطف	خود محوری	ارزش محوری	موفقیت شغلی ذهنی کارکنان
ارزیابی خودعاطفی	۰/۷۰۹						
ارزیابی عواطف دیگری	۰/۵۳	۰/۷۰۷					
به‌کارگیری عواطف	۰/۴۳	۰/۴۸	۰/۷۳۶				
تنظیم عواطف	۰/۴۲	۰/۵۱	۰/۵۰	۰/۷۲۵			
خودمحوری	۰/۳۱	۰/۳۲	۰/۳۳	۰/۳۸	۰/۷۲۸		
ارزش‌محوری	۰/۲۳	۰/۲۵	۰/۲۴	۰/۳۳	۰/۵۴	۰/۷۲۱	
موفقیت شغلی ذهنی کارکنان	۰/۲۸	۰/۳۱	۰/۳۱	۰/۳۹	۰/۳۵	۰/۳۶	۰/۷۹۶

جدول ۴. ضرایب آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
هوش عاطفی	۰/۸۵	۰/۸۸
ارزیابی خودعاطفی	۰/۷۰	۰/۸۰
ارزیابی عواطف دیگری	۰/۷۱	۰/۸۰
به‌کارگیری عواطف	۰/۷۰	۰/۸۲
تنظیم عواطف	۰/۷۰	۰/۸۱
نگرش فراحدی شغلی	۰/۸۸	۰/۹۰
خودمحوری	۰/۸۵	۰/۸۸
ارزش‌محوری	۰/۸۴	۰/۸۸
موفقیت شغلی ذهنی کارکنان	۰/۸۵	۰/۸۹

شکل ۳، معناداری ضرایب مسیر و بارهای عاملی را نشان می‌دهد. هرگاه این مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ باشد معناداری مسیر و بار تأیید و هرگاه کمتر از ۱/۹۶ باشد، نشان‌دهنده نداشتن تأیید و معناداری است. همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، مقادیر آماره‌ی تی برای بارهای عاملی و تمامی مسیرها بیشتر از ۱/۹۶ بوده است.

#### ۴- برازش مدل ساختاری و برازش بخش کلی

برای بررسی برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی، از شاخص‌های  $R^2$ ،  $Q^2$  و GOF استفاده شد. در شاخص  $R^2$ ، هرچه میزان این شاخص برای متغیرهای درون‌زا بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. شاخص  $Q^2$  باید درباره‌ی تمامی سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه شود. شاخص GOF، از جذر حاصل ضرب میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه و میانگین  $R^2$  سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه می‌شود و تزلزل و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی نموده‌اند. جدول ۵، مقادیر شاخص‌های برازش را نشان می‌دهد.

سازه بیشتر از توان دوم همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های موجود در مدل است. بنابراین روایی واگرایی مدلی تأیید شد.

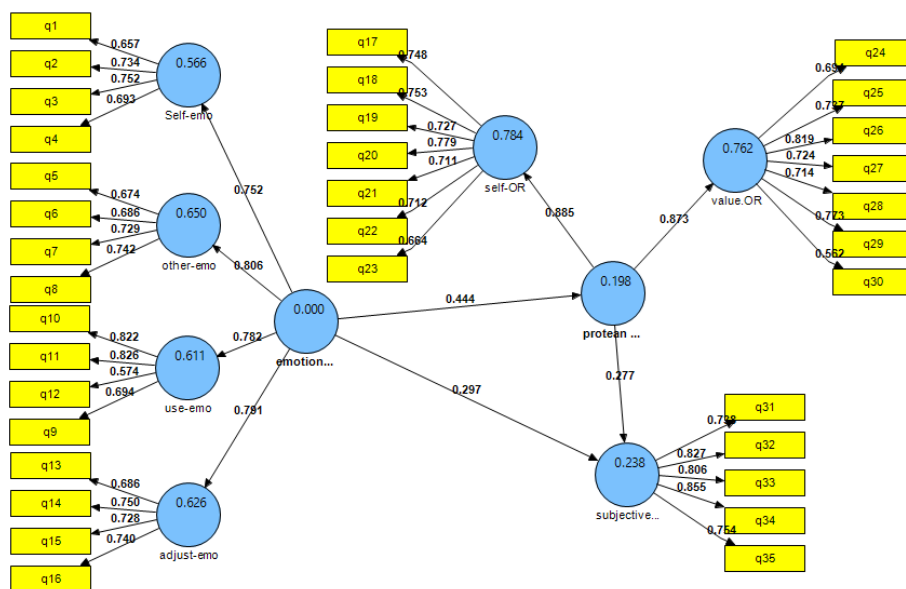
برای سنجش پایایی پرسش‌نامه، با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS مقدار ضریب الفای کرونباخ محاسبه شد. جدول ۴، ضرایب آلفای کرونباخ متغیرها را نشان می‌دهد. باتوجه به نتایج مندرج در جدول ۴، می‌توان گفت ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی سازه‌های مدل از ۰/۷ بیشتر بوده است؛ بنابراین پایایی بالای پرسش‌نامه تأیید شد.

همچنین، به‌منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه از بارهای عاملی نیز استفاده شد. شکل ۲، ضرایب استانداردشده‌ی بارهای عاملی و مسیرها را نشان می‌دهد. براساس نتایج شکل ۲ ضرایب بارهای عاملی همه‌ی سؤالات بیش از ۰/۵ بود.

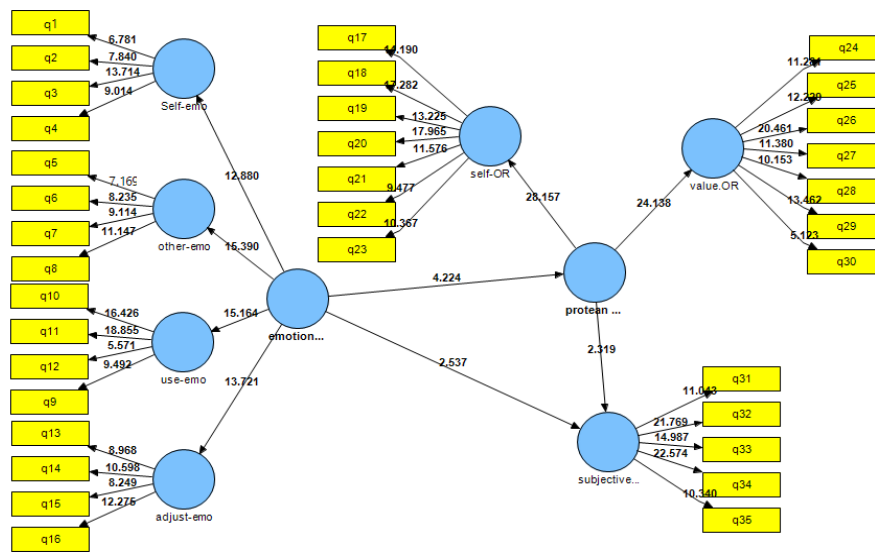
#### ۳- آزمون فرضیه‌ها

در این بخش برای بررسی درستی فرضیه‌های تحقیق حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

به‌دلیل نرمال نبودن توزیع متغیرها، از روش حداقل مربعات جزئی برای آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS، استفاده شد.



شکل ۲. ضرایب استانداردشده‌ی بارهای عاملی و مسیرها



شکل ۳. معناداری مسیرها و مقدار تی

جدول ۵. نتایج معیارهای برازش

متغیرها	$R^2$	$Q^2$
ارزیابی خودعاطفی	۰/۵۶	۰/۲۷
ارزیابی عواطف دیگری	۰/۶۴	۰/۳۱
به‌کارگیری عواطف	۰/۶۱	۰/۳۲
تنظیم عواطف	۰/۶۲	۰/۳۲
خودمحوری	۰/۷۸	۰/۴۱
ارزش‌محوری	۰/۷۶	۰/۳۹
نگرش فراحدی شغلی	۰/۱۹	۰/۰۷
موفقیت شغلی ذهنی کارکنان	۰/۲۳	۰/۱۳

$Q^2$ : Q Square: predictive squared correlation coefficient

$R^2$ : R Square: coefficient of determination

در فرضیات فرعی، مسیرهای مستقیم روابط بین متغیرها بررسی شد و اثر غیرمستقیم متغیر مستقل (هوش عاطفی) بر متغیر وابسته (موفقیت شغلی ذهنی) از طریق متغیر واسطه (نگرش فراحدی شغلی) سنجیده شده و نتایج آن در جدول ۶ آمده است.

#### بحث

هدف پژوهش حاضر تأثیر هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی با نقش واسطه‌ای نگرش‌های فراحدی شغلی در

معیار  $R^2$  برای بیشتر متغیرهای درون‌زا، بزرگ‌تر از مقدار ۰/۱۹ (ملاک ضعیف بودن معیار) بود که نشان از برازش قوی مدل ساختاری دارد. همچنین از آنجایی که  $Q^2$  متغیرهای درون‌زا بالاتر از ۰/۰۲ (ملاک ضعیف بودن معیار) بود، مدل از قدرت پیش‌بینی بالایی برخوردار است.

به‌منظور محاسبه‌ی شاخص برازش بخش کلی مدل، معیار GOF برابر با ۰/۵۳ به دست آمد که نشان از برازش بسیار قوی و مناسب مدل کلی دارد. پس از بررسی برازش مدل و تأیید روایی و پایایی آن به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته شد.



جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه‌ی فرضیه	معناداری	آماره‌ی سوپل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم استاندارد شده	آماره‌ی آزمون	فرضیه‌های پژوهش
تأیید	<۰/۰۰۱	-	-	۰/۴۴۴	۴/۲۲	هوش عاطفی --> نگرش فراحدی شغلی
تأیید	<۰/۰۰۱	-	-	۰/۲۷۷	۲/۳۱	نگرش فراحدی شغلی --> موفقیت شغلی ذهنی
تأیید	۰/۰۳	۲/۱۴	۰/۱۲۲	۰/۲۹۷	۲/۵۳	هوش عاطفی --> موفقیت شغلی ذهنی

شغلی را با ویژگی‌های شخصیتی کارمندان ارزیابی کنیم. منظور از عصر جدید شغلی همان عصر فراحدی شغلی است. در عصر فراحدی شغلی پرداختن به موفقیت عینی بی‌معناست و موفقیت ذهنی، ملاک بهتری برای سنجش میزان موفقیت افراد در فراحدی شغلی است (۲۴). از این‌رو، افراد با میزان بالای نگرش فراحدی شغلی، بیشتر مایل به عبور از حدود روانی و فیزیکی شغل خود بوده و در واقع موفقیت بیشتری در شغل خود خواهند داشت (۲۵).

از سوی دیگر، نتایج یافته‌های پژوهش حاضر، حاکی از آن بود که هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی تأثیر معنادار و مثبتی دارد. در تبیین تأیید این فرضیه می‌توان گفت افزایش مهارت‌های هوش عاطفی کارکنان می‌تواند به شناخت بیشتر آن‌ها از خصوصیات و ویژگی‌های فردی خود، مدیریت هیجان‌ها و کنترل بر خود، همدلی با دیگران و کنار آمدن با افراد با ویژگی‌های متفاوت، شوق خدمت و مفید بودن، درک تفاوت‌های فردی در بین افراد، برقراری ارتباط شفاف با دیگران و میل به کارهای گروهی منجر می‌شود. طبیعی است فردی که با این خصوصیات و ویژگی‌ها می‌تواند با انگیزه و توان بیشتر، وظایف خود را انجام داده و موفقیت شغلی ذهنی بیشتری داشته باشد (۲۳).

بنابراین، آزمون فرضیات نشان‌دهنده‌ی تأثیر غیرمستقیم هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی با میانجی‌گری نگرش‌های فراحدی شغلی بود. این نتایج با پژوهش‌هایی هم‌سو بود که روابط نگرش‌های فراحدی شغلی، هوش عاطفی و موفقیت شغلی ذهنی را تأیید نموده است

پرستاران بوده است. نتایج آزمون فرضیات نشان داد که هوش عاطفی بر نگرش‌های فراحدی شغلی تأثیر معنادار و مثبتی دارد. در تبیین این یافته می‌توان این‌گونه عنوان کرد که کارکنانی که هوش عاطفی بالایی دارند، با دیگران رابطه‌ای اثربخش و سازنده برقرار می‌کنند، از احساسات و عواطف مثبت خود در تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌کنند و عملکرد بهتری در محیط کارشان دارند. آنان در مواجهه با عوامل روانی یا استرس، بر خود تسلط دارند، کم‌تر دچار خشم و افسردگی می‌شوند و برای رسیدن به هدف آرمانی تلاش زیادی می‌کنند (۲۳). همچنین، این افراد باتوجه‌به هوش عاطفی بالایی که دارند، ارزش‌ها و مهارت‌های خود را بهتر می‌شناسند و از آن‌ها برای هدایت شغلی و مدیریت رفتارهای شغلی خود برای رسیدن به اهداف‌شان استفاده می‌کنند؛ به عبارت بهتر هرچه فردی تخصص بیشتری، مدیریت بالاتر و سرمایه و هوش عاطفی بیشتری داشته باشد، در فراحدی شغلی موفق‌تر خواهد بود.

همچنین یافته‌ها نشان داد که نگرش فراحدی شغلی پرستاران تاحدی رابطه‌ی میان هوش عاطفی و موفقیت شغلی ذهنی آن‌ها را میانجی‌گری می‌کند. در تبیین تأیید تأثیر نگرش فراحدی شغلی بر موفقیت شغلی ذهنی می‌توان گفت امروزه شیوه‌ها و ساختارهای شغلی سنتی جوابگوی نیازهای شغلی جوامع نبوده و ما از یک سو ناچار به یافتن شیوه‌ها و الگوهای شغلی نوین هستیم که هماهنگی بیشتری با توسعه‌یابی روزافزون اطلاعات و ارتباطات جهانی داشته باشد و از سوی دیگر به‌منظور افزایش بهره‌وری شغلی باید هماهنگی این سبک‌های نوین

توسعه‌ی شغلی آن‌ها ارائه دهد. مدیران باید دانش هوش عاطفی را در برنامه‌ریزی منابع انسانی بگنجانند. سرپرستان می‌توانند آموزش مهارت‌های هوش عاطفی را سازمان‌دهی کنند که ممکن است به سطوح بالاتر نگرش فراحدی شغلی بیانجامد. متخصصان منابع انسانی باید اهمیت هوش عاطفی را در افزایش مدیریت شغلی خودراهبر پرستاران در نظر بگیرند. یافته‌ها نشان می‌دهد که پرستاران می‌توانند هوش عاطفی را به‌عنوان بخش مهمی از پیشرفت شغلی خود ارزیابی کنند. درک بیشتر از فرایند توسعه‌ی شغلی پرستاران ممکن است به سازمان‌ها کمک کند تا ابتکارات شغلی خود را با این گروه هماهنگ کنند. متخصصان منابع انسانی باید درباره‌ی آینده‌ی شغلی پرستاران با حمایت از آن‌ها در برنامه‌ریزی حرفه‌ای واقع‌بینانه و افزایش فرصت‌های آموزشی و آموزشی، شفاف باشند. از آنجایی‌که پرستاران نگرش فراحدی شغلی خود مدیریت دارند و تمایل دارند از ارزش‌های شخصی خود پیروی کنند، احتمالاً شغل خود را برای دستیابی به کار معنی‌دار تغییر می‌دهند. بنابراین، این مطالعه بینشی درباره‌ی مدیریت روندهایی مانند جابه‌جایی شغلی یا دست‌وپازدن ارائه می‌دهد. سازمان‌ها می‌توانند فرصت‌هایی را برای توسعه و یادگیری فراهم کنند و مدیران نیز می‌توانند استقلال، انعطاف‌پذیری و کار چالش‌برانگیز را برای پرستاران فراهم کنند تا از تغییر شغل آنان جلوگیری شود.

هر پژوهشی با محدودیت‌هایی همراه است. مشغله‌ی کاری و شیفت‌های مختلف پرستاران دل‌سوز برای هماهنگی و پاسخ‌دهی به گویه‌ها یکی از محدودیت‌های عمده‌ی این پژوهش بود. از محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر، می‌توان به اجرای پژوهش در نمونه‌ای متشکل از پرستاران بیمارستان خورشید اصفهان اشاره کرد که این مسأله می‌تواند کاهش حوزه‌ی تعمیم‌دهی نتایج را به‌دنبال داشته باشد.

(۱۹ و ۲۰ و ۲۱). در تبیین تأیید تأثیر غیرمستقیم هوش عاطفی بر موفقیت شغلی ذهنی می‌توان گفت کارکنانی که هوش عاطفی بالایی دارند، می‌توانند با طرز برخورد و رفتارشان با افراد سازمان و ارباب رجوع، زمینه‌های انگیزش و خودکارآمدی خود را فراهم آورند و موجب شوند که احساس ارزشمندی و مفیدبودن به خود پیدا کنند که این امر می‌تواند تأثیری مثبت بر موفقیت شغلی ذهنی کارکنان داشته باشد و روزبه‌روز در سازمان شاهد بالندگی بیش‌تر منابع انسانی باشیم. همچنین افرادی که مهارت‌های عاطفی و هوش عاطفی‌شان به‌خوبی رشد یافته‌اند، در زندگی نیز خرسند و کارآمدند و عادات فکری را در اختیار دارند که موجب می‌شوند آنان افرادی مولد و کارآمد باشند (۲۶). بنابراین، یافته‌ها حاکی از آن است که پرستاران با هوش عاطفی بالا می‌توانند حالات عاطفی خود را برای تنظیم نگرش و سازگاری با محیط خود درک کرده و از آن‌ها استفاده کنند. از همین‌رو، چنین پرستارانی می‌توانند موفقیت شغلی ذهنی بالاتری را در مقایسه با پرستاران با هوش عاطفی پایین تجربه کنند. این یافته‌ها چارچوبی را نشان می‌دهد که بیانگر آن است که پرستاران با هوش عاطفی بالا به احتمال زیاد نگرش فراحدی شغلی را نمایش می‌دهند که به نوبه‌ی خود ادراک موفقیت شغلی ذهنی آن‌ها را افزایش می‌دهد. این یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که پرستاران با هوش عاطفی بالا در واقع احتمالاً موفقیت شغلی ذهنی را تجربه می‌کنند. این یافته مطابق با مطالعات قبلی است (۲۷) که اعتبار هوش عاطفی را به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده‌ی موفقیت شغلی روشن می‌کند.

### نتیجه‌گیری

این تحقیق دستاوردهایی برای پرستاران بیمارستان‌ها دارد که باید درک جامعی از عوامل تأثیرگذار در موفقیت شغلی ذهنی پرستاران داشته باشند. پروفایل‌های هوش عاطفی پرستاران می‌تواند ورودی ارزشمندی را به اهداف

- Development International. 2019; 24(4): 297-314.
8. Coetzee M, Schreuder D. The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. *Southern African Business Review*. 2011; 15(3): 76-97.
9. Young RA, Valach L, Collin A. A contextualist explanation of career", in Brown D and Associates (Eds), *Career Choice and Development*. 4<sup>th</sup> ed. New York, NY: Jossey-Bass, John Wiley & Sons, 2002. p. 206-252.
10. Poon JM. Career commitment and career success: moderating role of emotion perception, *Career Development International*. 2004; 9(4): 374-390.
11. Urquijo I, Extremera N, Azanza G. The Contribution of Emotional Intelligence to Career Success: Beyond Personality Traits. *Int J Environ Res Public Health*. 2019; 16(23): 4809. doi: 10.3390/ijerph16234809. PMID: 31795505; PMCID: PMC6926721.
12. Singh N, Warriar U, Bharti T. Emotional intelligence strategies to achieve subjective career success: implications for learning and development in knowledge industry. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*. December 2019. *Development and Learning in Organizations*. ahead-of-print (ahead-of-print) DOI: 10.1108/DLO-10-2019-0229
13. Raisi Sadati A, Faizi M. Investigating the role of mental success in career development and professional commitment in work addiction of
- تضاد منافع
- هیچ گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان بیان نشده است.
- منابع
- Hong RR. The Impact of Cultural Individualism and Collectivism on Protean and Boundaryless Career Attitudes and Job Satisfaction. Pht thesis, Graduate College of the Oklahoma State University. 2012.
  - Dai L, Song F. Subjective Career Success: A Literature Review and Prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2016; 4: 238-242.
  - Ng TW, Feldman DC. Subjective career success: a meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*. 2014; 85(2): 169-179.
  - Pachulicz S, Schmitt N, Kuljanin G. A Model of Career Success: A Longitudinal Study of Emergency Physicians. *Journal of Vocational Behavior*. 2008; 73: 242-253.
  - Abele AE, Spurk D. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*. 2009; 74(1): 53-62.
  - Ng TW, Eby LT, Sorensen KL, Feldman DC. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*. 2005; 58(2): 367-408.
  - Aydogmus C. Millennial knowledge workers the roles of protean career attitudes and psychological empowerment on the relationship between emotional intelligence and subjective career success. *Career*

- and Psychotherapy. 2016; 7(25): 47-70. (in Persian)
21. Armstrong-Stassen DM, Ursel ND. Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and the Retention of Older Workers. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 2009; 82: 201-220.
  22. Rasdi RM, Ismail M, Garavan TN. Predicting Malaysian Managers' Objective and Subjective Career Success. *International Journal of Human Resource Management*. 2011; 22: 3528-3549.
  23. Ghasemi M. Investigating the effect of emotional intelligence on the job attitude of employees with the mediating role of organizational commitment in Tehran Municipality. *Future studies and policy making*. 2022; 8(26): 36-44.
  24. Wille B, Fruyt FD, Feys M. Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Years Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology*. 2013; 62: 124-156.
  25. Cortini M, Tanucci G, Morin E. *Boundaryless Career and Occupational Will-being*. United States: Palgrave macmillan. 2011.
  26. Rahimi E, Abbasi Rostami N. The role of emotional intelligence skills in the workplace. *Karafan Quarterly Scientific Journal*. 2017; 14(1): 33-49.
  27. Goleman D. *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books. 1998.
  - Ardabil Education Organization employees. *Business Management - Strategic Management*. 2014. (in Persian)
  14. Spence G, Oades LG, Caputi P. Trait emotional intelligence and goal self-integration: important predictors of emotional well-being? *Personality and Individual Differences*. 2004; 37(3): 449-461.
  15. Hall DT, Moss JE. The new protean career contract: helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*. 1998; 26(3): 22-37.
  16. Hall DT. The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*. 2004; 65(1): 1-13.
  17. Briscoe JP, Hall DT, DeMuth RLF. Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*. 2006; 69(1): 30-47.
  18. Briscoe JP, Hall DT, DeMuth RL. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*. 2006; 69(1): 30-47.
  19. Pazhouhan A. The relationship between emotional intelligence and occupational stress among nurses of Alzahra Hospital in Isfahan. *Journal of Hospital*. 2016; 15(1): 59-68.
  20. Madanifar M, Farahbakhsh K, Sadipoor E. Investigating the Relationship between the Personality Characteristics and Boundryless Career Attitudes of Allameh Tabataba'i University Staff. *Counseling Culture*

Cite this article as:

Aslani F, Akbari S, Aslani F. The Effect of Emotional Intelligence on Subjective Job Success with the Mediating Role of Boundryless Career Attitudes. *Sadra Med Sci J* 2023; 11(2): 101-112.